

ارائه مدل جامع ترکیب تیم های کارآفرین در شرکت های نوپا با استفاده از روش فراترکیب

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه مدلی جامع برای ترکیب تیم های کارآفرین در شرکت های نوپا انجام شده است و با استفاده از مرور نظام مند و روش فراترکیب با استخراج ۵۶ مقاله از پژوهش های انجام شده در این زمینه و مقایسه آن با مدل های قبلی، مدل جامعی برای ترکیب تیم های کارآفرین با ۴ مقوله اصلی همگنی - ناهمگنی، ویژگی های جمعی اعضا، ساختار و جابجایی اعضای تیم ارائه داده است.

کلمات کلیدی: تیم کارآفرین، تیم نوپا، شرکت نوپا، ترکیب تیم، فراترکیب

مقدمه

شرایط اقتصادی، محدودیت های فرصت های شغلی و مشوق های مختلف جوانان کشور را به کارآفرینی سوق داده است و به همین دلیل همه ساله گروهی از افراد شرکت هایی چند نفره تحت عنوان «شرکت های دانش بنیان»، «شرکت های نوپا» و «شرکت های خطر پذیر»^۱ تاسیس می کنند. شرکت هایی که در دولت یازدهم و دوازدهم آمارشان از مرز ۳۰۰۰ عدد گذشته است. این شرکت ها نقشی اساسی در اقتصاد دنیای امروز بازی می کند. اما با وجود برخی موفقیت ها، بیشتر این شرکت ها قبل از اینکه از توانمندی هایشان بهره ببرند، شکست می خورند. پژوهش ها نشان می دهد تیم های کارآفرین نسبت به کارآفرین های فردی می توانند با چالش های مربوط به این نوع از شرکت ها بهتر کنار می آیند. تیم های کارآفرین به عنوان واسطه های اصلی ایجاد شرکت های نوپا به حساب می آیند.

پژوهش در حوزه تیم های کارآفرین به طور فزاینده مورد توجه قرار گرفته است و یک حوزه ضروری در زمینه کارآفرینی شده است. از زمانی که تیم های کارآفرین بخش بزرگی از شرکت های نوپا را تشکیل داده اند، به عنوان یک واحد تجزیه و تحلیل جدا در نظر گرفته می شوند.

بیشتر شرکت های نوپا توسط تیم ها به وجود می آید. با این وجود ۴۰ درصد این شرکت های نوپا در طول سال اول شکست می خورند و بیش از ۶۰ درصد این شکست ها به مشکلات تیم های کارآفرین مربوط می شود. پژوهش ها نشان می دهد شیوه هایی که اعضای تیم با هم کار می کنند نقش مهمی در تعیین نتایج شرکت های نوپا ایفا می کند. توانایی اعضای تیم به تسهیم و هماهنگی دیدگاه های وظیفه محور و غیر وظیفه محور، تصمیم گیری و اختصاص منابع مناسب بر کار تیمی کارآفرینانه و عملکرد شرکت نوپا مؤثر است (Mol, Khapova, & Elfring, 2015).

برای مواجهه با چالش های ناگهانی ایجاد یک شرکت و یادگیری شیوه مدیریت در یک حوزه ناشناخته، تیم های کارآفرین در شرکت نوپا با چیزی روبرو هستند که استینچکمب^۲ (۱۹۶۵) آن را مصائب تازگی^۳ نامید، که این موضوع شامل سختی های ایجاد مشروعیت بازار در مواجهه با فشارهای زمانی برای بقا می شود.

ماهیت متمایز مشکلاتی که شرکت های نوپا با آن مواجه هستند شیوه متفاوت مدیریت آنها نسبت به شرکت های مستقر (Ensley, Pearson, & Amason, 2002) و لزوم تعهد تیمی برای موفقیت را نشان می دهد. بنابراین شکل گیری،

ترکیب و نحوه فعالیت تیم کارآفرین می تواند اثری عمیق بر بقا و رشد شرکت های نوپا داشته باشد (Leon Schjoedt, Monsen, Pearson, Barnett, & Chrisman, 2013)

پژوهشگران کارآفرینی بر رابطه بین موفقیت شرکت های نوپا و ترکیب تیم کارآفرین تاکید داشته اند (Vanaelst et al., 2006). با این وجود، هنوز نامشخص است که چگونه تیم ها به منظور افزایش موفقیت شرکت های نوپا ساختاردهی شوند (Knockaert, Ucbasaran, Wright, & Clarysse, 2011).

اگر چه در مورد ترکیب تیم های کارآفرین در شرکت نوپا تا به امروز پژوهش های کمی انجام شده است، ترکیب تیم و اثرش در پژوهش های تیم های مدیریت ارشد مورد مطالعه قرار گرفته است. این موضوع باعث تقویت این فکر می شود که درک ترکیب تیم برای موفقیت شرکت های نوپا مهم است زیرا که ترکیب تیم مدیریت ارشد بر نتایج سازمانی مؤثر است. از طرف دیگر تیم های کارآفرین در شرکت های نوپا با تیم های مدیریت ارشد در شرکت های بزرگ و تثبیت شده متفاوت هستند. مرور پیشینه نشان می دهد که اثر تیم مدیریت ارشد در طول زمان ثابت نیست، اما این اثر زمانی که تیم کوچک و جوان است شدید تر است (Hatton & Raymond, 1994).

از آنجا که در سال های اخیر به ویژه در دولت یازدهم و دوازدهم توجه به سرمایه های دانشی بیشتر شده و تیم های کارآفرین یکی از رکن های این سرمایه هستند، این تیم ها توجه سرمایه گذران زیادی را به خود جلب کرده اند. از جمله دغدغه های هر سرمایه گذار تسریع روند سوددهی است. از آنجا که یکی از عوامل اثر گذار بر سوددهی شرکت، عملکرد تیم کارآفرین است و اکثر مدل های عملکردی تیم نشان از نقش ترکیب در تعیین عملکرد تیم دارد، لذا مهم ترین دغدغه و مسئله پژوهشگر رسیدن به الگویی مناسب برای ترکیب تیم های کارآفرین در شرکت های نوپاست.

پیشینه پژوهش

در این بخش از پژوهش ضمن بررسی اهمیت تیم های کارآفرین و عوامل اثرگذار بر عملکرد آنها، ترکیب تیم به عنوان عاملی بسیار مهم در عملکرد تیم و مطالعات قبلی در مورد انواع مدل های ترکیب تیم به صورت مفصل مورد بررسی قرار گرفته است.

تیم های کارآفرین و اهمیت آنها

یک تیم کارآفرین از دو یا چند فرد تشکیل شده که با هم یک کسب و کار را ایجاد می کنند و فعالانه در آن شرکت می کنند و در آن منافع مالی برابر دارند در مقایسه با کارآفرینان فردی، تیم های کارآفرین می توانند منابع بیشتری جذب کنند، دیدگاه های متنوع تری داشته باشند و ایده ها و توانایی های گسترده تری داشته باشند. (Watson, Ponthieu, & Critelli, 1995)

شرکت های نوپایی که توسط تیم ها به وجود می آیند بر بقا، سود دهی و رشد کسب و کارها اثر مثبت دارند. کوپر و برنو^۱ (۱۹۷۷) گزارش می دهند که شرکت های تیم محور از شرکت های فرد محور از نظر مالی موفق تر هستند. ابرمایر^۱ (۱۹۸۰) به این نتیجه رسید که تنها ۳۰ درصد شرکت هایی که فردی تاسیس شدند به فروش سالیانه ۶ میلیون دلار

رسیده اند، در حالیکه نزدیک به ۷۰ درصد شرکت های تیم محور به این سطح رسیده اند. کام^۷ و همکاران (۱۹۹۰) به این نتیجه رسیدند که ۵۶ شرکت از ۱۰۰ شرکت برتر توسط تیم های نوپا اداره می شدند و بالاترین گردش مالی را داشتند و نسبت به شرکت های نوپای فرد محور بازار موفق تری داشتند. علاوه بر این، تیم ها توسعه محصولات و تجاری سازی را به ویژه در محیط های پویا توسعه می دهند (Watson et al., 1995).

این تیم ها نه تنها برای اعضایشان مهم هستند بلکه اثر زیادی بر عملکرد شرکت دارند. مطالعات زیادی این موضوع را تایید کرده اند که شرکت های نوپای موفق اغلب توسط تیم ها به وجود می آیند (Vyakarnam, Jacobs, & Handelberg, 1999).

مطالعات براکاو^۸ (۱۹۹۳) نشان می دهد که در آمریکا از ۳۰۶ شرکت خصوصی برتری که بین سالهای ۱۹۸۵ تا ۱۹۸۷ آغاز به کار کرده اند تقریباً دو سومشان توسط تیم ها ایجاد شده بودند. علاوه بر این او با مطالعه ۱۷۰۹ کسب و کار به این نتیجه دست یافت که تنها ۶ درصد از شرکت های خطرپذیر با رشد بسیار زیاد توسط افراد ایجاد شده اند، ۵۴ درصد آنها دو مؤسس داشتند و ۴۰ درصدشان بیشتر از دو مؤسس. این نتایج با شرکت هایی که رشد کمی داشته اند در تضاد است. ۴۲ درصد از این شرکت ها توسط افراد ایجاد شده اند. براکاو می گوید "به نظر می رسد شرکت هایی که به شیوه متفاوتی کارشان را آغاز می کنند و رشد می کنند بیشتر به تلاش تیم هایشان متکی هستند" (Vyakarnam et al., 1999).

در مطالعه منگلسدرف^۹ (۱۹۹۲)، تقریباً ۶۰ درصد ۵۰۰ شرکت خصوصی با رشد سریع^{۱۰} توسط دو یا چند نفر آغاز شده ابرمایر^{۱۱} (۱۹۸۰) به این نتیجه رسید که تنها ۳۰ درصد شرکت های مورد مطالعه او که توسط یک فرد ایجاد شده است به حجم فروش سالیانه ۶ میلیون دلار رسیده اند و حدود ۷۰ درصد شرکت هایی که توسط تیم ها ایجاد شده بودند به این حجم از فروش رسیده اند. مشاهدات تیمونس (۱۹۹۴) نشان می دهد که شرکت های نوپای تیم محور از لحاظ سوددهی و بقا نسبت به شرکت هایی که توسط یک فرد تنها ایجاد شده است موفق تر هستند. (Vyakarnam et al., 1999)

شرکت های نوپای تیمی در دوره نوپایی می توانند بر مبنای ویژگی هایشان از شرکت های نوپای فردی متفاوت عمل کنند. چندین ویژگی مشخص مهم از شرکت نوپای تیمی وجود دارد که آن را از شرکت نوپای فردی متمایز می کند. شرکت نوپای تیمی منابع و شایستگی های بیشتری در اختیار دارد. از نظر منابع مالی و انسانی آنها اغلب با یک سرمایه بزرگ و قابل توجه و پرسنل بیشتر کار را شروع می کنند. کارآفرینان شرکت های نوپای تیمی معمولاً سطح بالاتری از تحصیلات دارند، تجربه شرکت های نوپای بیشتری دارند و تجربه مدیریتی بیشتری دارند. کارآفرینان شرکت های نوپای تیمی نسبت به شرکت های نوپای فردی بلند پرواز تر هستند، زیرا آنها اغلب برای رشد گردش مالی، سرمایه گذاری زیاد و داشتن طرح کسب و کار بیشتر تلاش می کنند. شرکت های نوپای تیمی در خروجی ها نیز متمایز هستند: آنها گردش مالی بیشتری در سال های بعد از نوپایی دارند. به طور خلاصه شرکت های نوپای تیمی با یک اندازه بزرگتر و اشتیاق و تعهد بیشتری کار را شروع می کنند (Stam & Schutjens, 2004).

عوامل اثرگذار بر عملکرد تیم کارآفرین

تیم های کارآفرین همچنان که به مدیریت داخلی تیم خود می پردازند به محیط بیرونی خود نیز پاسخگو هستند. بنابراین، تیم کارآفرین عملکرد پیچیده و دوگانه ای دارد. این پیچیدگی با پذیرش این واقعیت که ایجاد شرکت های نوپا یک وظیفه نو و غیر

ساختارمند است، افزایش می یابد. علاوه بر این، به دلیل اینکه هیچ سابقه ای وجود ندارد که تیم های شرکت های نوپا بر آن تکیه کنند، این پیچیدگی بیشتر می شود. این جنبه ها نشان می دهد که تیم های کارآفرین به ناهمگنی در سرمایه انسانی مانند تجربه، دانش، مهارت و توانایی برای انجام وظایفشان، مدیریت اثربخش و پاسخگویی به محیط بیرونی نیاز دارند. بنابراین از نظر اسچودت و کاروس (۲۰۰۹) عملکرد تیم های کارآفرین به محیط بیرونی، ترکیب تیم و فرایند تیم بستگی دارد (L. Schjoedt & Kraus, 2009).

محیط بیرونی اثر مستقیمی بر عملکرد شرکت نوپا دارد. آیزنهاوت و اسچونهن (۱۹۹۰) به این نتیجه دست یافتند که محیط اثر قابل توجهی بر عملکرد شرکت نوپا دارد. علاوه بر اثر مستقیم محیط بر عملکرد شرکت نوپا، محیط بر عملکرد شرکت های نوپا به صورت غیر مستقیم نیز اثر می گذارد (Eisenhardt & Schoonhoven, 1990) انواع محیط خارجی اعم از با ثبات یا متلاطم بر عملکرد شرکت های نوپا به صورت غیر مستقیم اثر می گذارد. در محیط های با ثبات یک تیم ناهمگن عملکرد ضعیف تری دارد زیرا نیاز برای ارتباطات در یک تیم ناهمگن بیشتر است و پاسخگویی سریع به محیط با ثبات نیاز است. در محیط متلاطم یک تیم کارآفرین ناهمگن عملکرد بهتری دارد زیرا تیم کارآفرین ناهمگن با در نظر گرفتن گزینه های بیشتر تصمیم جامع تری می گیرد. باین برای اینکه تیم کارآفرین موفق باشد در وظایف بی ساختار و جدید ایجاد شرکت خطرپذیر و وظایف پیچیده اش، ترکیب ناهمگن از لحاظ دانش، تجربه، مهارت و توانایی مورد نیاز است. در حالیکه لازم است تیم کارآفرین ناهمگن باشد نیاز است که به لحاظ ترکیب همگن نیز باشد. بنابراین همگنی و ناهمگنی تیم های کارآفرین بر نحوه پاسخگویی به محیط اثرگذار است و این به نوبه خود بر عملکرد تیم افرگذار است. به طور خلاصه باید گفت که محیط به صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق ترکیب تیم بر تیم کارآفرین اثر گذار است (L. Schjoedt & Kraus, 2009).

در کنار دیگر عوامل، ترکیب تیم به عنوان فاکتوری کلیدی تشخیص داده شده است که بر عملکرد تیم مؤثر است. ترکیب تیم نه تنها معرف توانایی ها، مهارت ها، تجارب، نقش های تیم است، بلکه بیانگر این موضوع است که آیا ترکیب قابلیت های افراد منجر به نتایج عملکردی بالاتر برای تیم به عنوان یک کل می شود و آیا این ترکیب هم افزاست یا خیر. پیشینه بر عواملی مانند ویژگی های جمعی اعضا، ناهمگنی اعضا و اندازه تیم به عنوان دسته بندی های مربوط به ترکیب تیم اشاره دارد (L. Schjoedt & Kraus, 2009).

یکی دیگر از فاکتورهای اثرگذار بر عملکرد تیم کارآفرین فرایندهای تیم است. کوهن و بایلی (۱۹۹۷) بر این باورند که فرایندهای تیم شامل تعارض و ارتباطات است. از آنجا که قدرت و سیاست هر دو جنبه های مهم تعارض و ارتباطات هستند آنها این دو را هم در فرایندهای تیم کارآفرین در نظر می گیرند. بر اساس مدل عملکردی تیم ترکیب تیم کارآفرین مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد تیم اثر می گذارد در حالیکه فرایندهای تیم رابطه غیر مستقیم را میانجی می کند (L. Schjoedt & Kraus, 2009).

این پژوهش ترکیب تیم کارآفرین را به عنوان مهمترین عامل اثرگذار بر عملکرد تیم در شرکت های نوپا مورد بررسی قرار می دهد.

ترکیب تیم کارآفرین

ترکیب تیم کارآفرین یکی از عوامل اثرگذار بر عملکرد تیمی است. ترکیب تیم به ویژگی های جمعی اعضایش اشاره دارد. کوپر و دیلی^{۱۲} (۱۹۹۷) بر این باورند که یک تیم کارآفرین اثربخش تر خواهد شد اگر تجربه، دانش، مهارت ها و توانایی های تیم متوازن باشد. در موقعیت هایی که شامل مشکلات جدید^{۱۳} است، مانند ایجاد شرکت نوپای جدید، و یا در محیط متلاطم، ترکیب تیمی ناهمگن به عملکرد بهتر تیم منجر می شود. در حالیکه تیم های همگن در مواجهه با وظایف روتین بسیار اثربخش تر هستند. این تجزیه و تحلیل های محیطی نشان می دهد که ترکیب تیم های کارآفرین پیش بینی کننده ای مهم برای تیم های کارآفرین و عملکرد شرکت های خطر پذیر نوپا است (L. Schjoedt & Kraus, 2009).

ترکیب تیم، مهارت، توانایی و ویژگی هایی^{۱۴} است که اعضا با خود شان به تیم می آورند. تعداد زیادی از پژوهش ها توانایی ها و ویژگی های فردی را به عملکرد فردی مربوط می دانند. در یک پژوهش فرا تحلیلی، مونت^{۱۵} و همکاران (۱۹۹۸) به این نتیجه دست یافتند که ویژگی های شخصیتی با عملکرد افراد در تیم رابطه دارد. با این وجود این شواهد این موضوع را تضمین نمی کند که تیم های متشکل از افراد با عملکرد بالا به عنوان یک واحد جمعی هم عملکرد بهتری دارند. همانطور که شنایدر و همکاران اشاره می کنند، " اثر یک رویه انتخاب صحیح می تواند با فقدان همکاری در گروه ها و طفره رفتن های اجتماعی خنثی شود ". علاوه بر این آنها این نکته را یادآور می شوند که اثر مثبت برخی ویژگی ها و توانایی ها در گروه تشدید می شود (Stewart, 2006).

مدل های مربوط به ترکیب تیم کارآفرین

در اکثر پژوهش هایی که در مورد عملکرد تیم انجام شده است، ترکیب تیم به عنوان یکی از ورودی های تیم و یکی از عوامل مهم اثرگذار بر عملکرد تیم در نظر گرفته شده است. اگر چه ترکیب تیم کارآفرین از موضوعات جدید است که مطالعات کمی در مورد آن انجام شده است اما برخی پژوهشگران در مورد ترکیب سایر تیم ها مدل هایی ارائه داده اند از جمله کوهن و بایلی (۱۹۹۷) در مدل اثربخشی تیم به نام IPO^{۱۶} ترکیب تیم را شامل اندازه تیم و تنوع می داند (S. G. Cohen & Bailey, 1997). ماثیو و همکاران در مدل اثربخشی تیم IMO^{۱۷} ترکیب تیم را شامل تنوع جمعیت شناختی، تنوع پیش زمینه عملکردی و تنوع شخصیت می داند (Mathieu, Maynard, Rapp, & Gilson, 2008). استوارت (۲۰۰۶) در نگاهی متفاوت و با رویکرد فراتحلیل ترکیب تیم را شامل ناهمگنی، ویژگی های جمعی و اندازه تیم در نظر می گیرد (Stewart, 2006). رابینز و جادج (۲۰۱۳) در مطالعات خود در حوزه رفتار سازمانی ترکیب تیم را شامل توانایی های اعضا، شخصیت اعضا، تخصیص نقش ها، تنوع اعضا، اندازه تیم ها، اولویت برای اعضا و انعطاف پذیری تیم می دانند (Robbins & Judge, 2013).

از معدود مطالعاتی که در مورد مدل ترکیب تیم های کارآفرین انجام شده است مدل IMO ژاو و رو سینی (۲۰۱۴) و کلاتز و همکاران (۲۰۱۴) است. ژاو و رو سینی (۲۰۱۵) ترکیب تیم کارآفرین را شامل تنوع جمعیت شناختی، اطلاعاتی و شخصیتی است (W. Zhou, H. Hu, & M. Zey, 2015) و در نهایت کلاتز و همکاران (۲۰۱۴) با تمرکز بر تیم های کارآفرین و مرور جامع ترکیب تیم در شرکت های نوپا مدل جامع عملکردی (IMO) را ارائه دادند و در این مدل ترکیب تیم کارآفرین را شامل تنوع تجربه قبلی اعضای تیم در نظر می گیرند (Klotz, Hmieleski, Bradley, & Busenitz, 2014).

روش شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف اصلی پژوهش طراحی مدل ترکیب تیم های کارآفرین در شرکت های نوپا است لذا بر اساس هدف، این پژوهش بنیادی است و با توجه با اینکه در پژوهش حاضر به جمع آوری اطلاعات و بررسی جنبه های مختلف مدل پیشنهادی پرداخته شده است، جزء تحقیقات توصیفی به حساب می آید.

برای طراحی چنین مدلی از روش کیفی فراترکیب استفاده شده است. آن چنان که در روش فرا ترکیب معمول است با مرور نظام مند ادبیات پژوهش، کار شناسایی مولفه های ترکیب تیم کارآفرین انجام می گیرد. گام های دنبال شده در روش فراترکیب بر اساس مدل هفت مرحله ای سندلوسکی و بارسو (۲۰۰۶) انجام می شود این هفت مرحله عبارتست از: تنظیم پرسش پژوهش، مرور نظام مند ادبیات، جستجو و انتخاب متون مناسب، استخراج اطلاعات متون، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته ای کیفی، کنترل کیفیت، ارائه یافته ها (Sandelowski & Barroso, 2006).

مرحله اول: تنظیم پرسش پژوهش

با توجه به آنچه در مقدمه گفته شد این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است:

ترکیب تیم کارآفرین در شرکت های نوپا چیست؟

مرحله دوم: بررسی نظام مند ادبیات

در این مرحله از پژوهش، کلیه مقالات منتشر شده در پایگاه های داده تیلور اند فرنیسیس، ساینس دایرکت، امرالد، اسکوپوس در بین سال های ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۹ مورد بررسی قرار گرفته است و در جستجوی مقالات از واژه های کلیدی مربوط به پژوهش حاضر استفاده شد. واژه های کلیدی استفاده شده و پایگاه داده ها در جدول ۱ قابل مشاهده است.

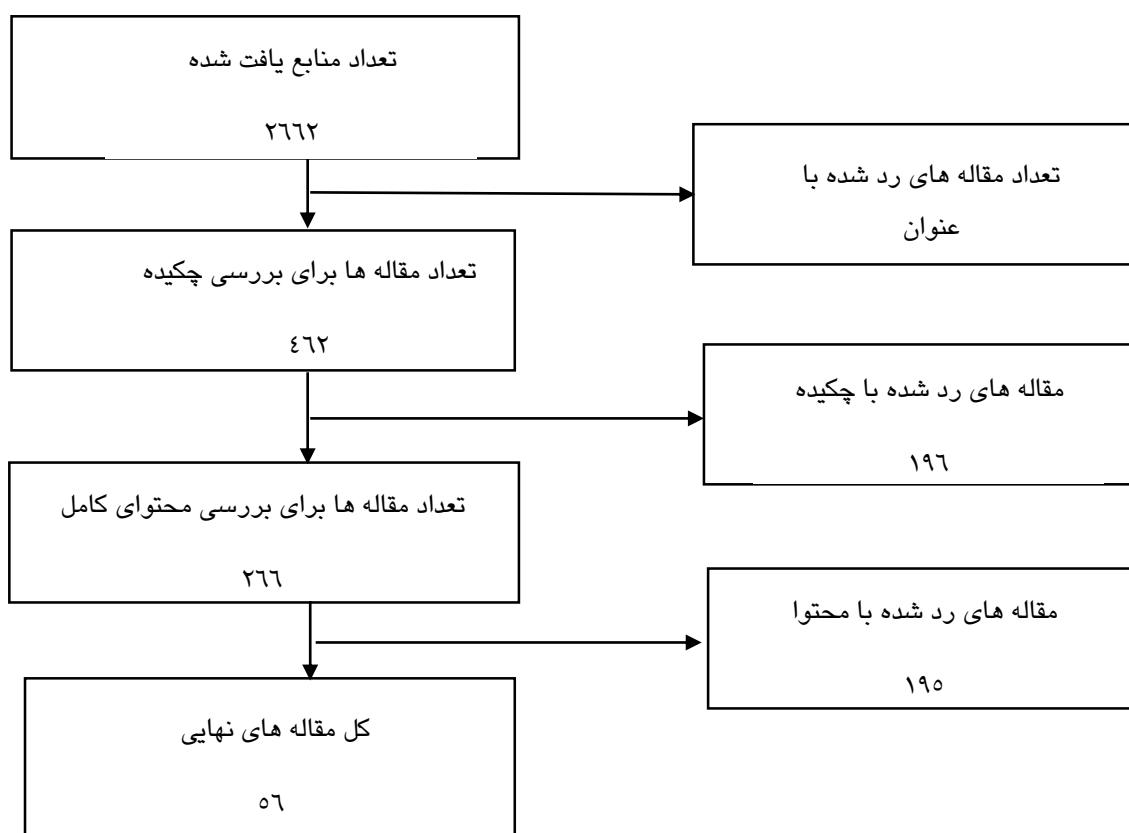
جدول (۱): واژه های کلیدی و پایگاه های جستجو

پایگاه داده ها	واژه های کلیدی
Scopus, Science Direct, Emerald, Taylor & Francis,	شرکت های نوپا، شرکت های خطرپذیر، شرکت های کارآفرین، شرکت های فناوری بالا، تیم، تیم مدیریت ارشد، تیم کارآفرین، تیم نوپا، تیم خطرپذیر، تیم موسس، ویژگی تیم، همگنی تیم، ناهمگنی تیم، تنوع تیم، ترکیب تیم، سرمایه انسانی تیم، ویژگی تیم کارآفرین، همگنی تیم کارآفرین، ناهمگنی تیم کارآفرین، تنوع تیم کارآفرین، ترکیب تیم کارآفرین، سرمایه انسانی تیم کارآفرین، ویژگی تیم نوپا، همگنی تیم نوپا، ناهمگنی تیم نوپا، تنوع تیم نوپا، ترکیب تیم نوپا، سرمایه انسانی تیم نوپا، ویژگی تیم خطرپذیر، همگنی تیم خطرپذیر، ناهمگنی تیم خطرپذیر، تنوع تیم خطرپذیر، ترکیب تیم خطرپذیر، سرمایه انسانی تیم خطرپذیر، ویژگی تیم موسس، همگنی تیم موسس، ناهمگنی تیم موسس، تنوع تیم موسس، ترکیب تیم

	موسس، سرمایه انسانی تیم موسس، ویژگی تیم مدیریت ارشد، همگنی تیم مدیریت ارشد، ناهمگنی تیم مدیریت ارشد، تنوع تیم مدیریت ارشد، ترکیب تیم مدیریت ارشد، سرمایه انسانی تیم مدیریت ارشد
--	---

مرحله سوم: جست و جو و انتخاب مقاله های مناسب

بر اساس نتایج حاصل از جستجو تعداد ۲۶۶۲ مقاله یافت شد که از این تعداد ۵۶ عدد مورد تایید نهایی قرار گرفت. الگوریتم مربوط به فیلتر مقاله ها در شکل ۱-۱ نمایش داده شده است.



شکل (۱): الگوریتم انتخاب مقاله نهایی

گام چهارم: استخراج نتایج

بعد از مطالعه مقالات منتخب و نهایی شده ۳۹ عامل (کد) شناسایی شد و در نهایت بر اساس نام نویسندگان در جدول ۲ خلاصه شد.

جدول (۲): طبقه بندی کدهای شناسایی شده بر اساس نام پژوهشگران

پژوهشگران	کد شناسایی شده
(C. M. Beckman, Burton, & O'Reilly, 2007)	ناهمگنی شرکت های سابق
(C. M. Beckman et al., 2007) (Chowdhury, 2005) (Aspelund, Berg-Utby, & Skjevdal, 2005) (Christine M Beckman & Burton, 2008) (Boeker & Wiltbank, 2005) (Y. Dai, Byun, & Ding, 2019) (Xu, Wang, & Long, 2017) (Sahaym, Cho, Kim, & Mousa, 2016) (Leung, Foo, & Chaturvedi, 2013) (Cai, Liu, & Yu, 2013) (Amason, Shrader, & Tompson, 2006) (Zahra & Wiklund, 2010)	ناهمگنی پیش زمینه عملکردی
(Ensley, Carland, & Carland, 1998) (Xu et al., 2017) (Tzabbar & Margolis, 2017) (Vogel, Puhan, Shehu, Kliger, & Beese, 2014) (Amason et al., 2006) (Henneke & Lüthje, 2007) (Zahra & Wiklund, 2010)	ناهمگنی تحصیلات
(Chowdhury, 2005) (Xu et al., 2017) (Foo, 2011)	ناهمگنی سن

پژوهشگران	کد شناسایی شده
(Julian, Wachter, & Mueller, 2009) (Amason et al., 2006)	
(Steffens, Terjesen, & Davidsson, 2012)	همگنی سن
(Chowdhury, 2005) (Vogel et al., 2014) (Vasilescu et al., 2015) (Mazra, 2017) (Y. Dai et al., 2019)	ناهمگنی جنسیت
(Steffens et al., 2012) (Box & Larsson Segerlind, 2018)	همگنی جنسیت
(Eisenhardt & Schoonhoven, 1990)	ناهمگنی تجربه صنعت
(Vogel et al., 2014)	ناهمگنی تجربه رهبری
(Julian et al., 2009) (Foo, 2011) (Vogel et al., 2014)	ناهمگنی ملیت
(Zimmerman, 2008) (Julian et al., 2009) (Vasilescu et al., 2015) (Xu et al., 2017)	ناهمگنی سابقه خدمت
(Colombo & Grilli, 2005) (Sinha & Osiyevskyy, 2018)	میانگین سال های مربوط به تحصیلات
(Engelen & Nuscheler, 2017)	تعداد افراد تحصیلکرده
(Colombo & Grilli, 2005) (Aspelund et al., 2005) (Stucki, 2016) (Sinha & Osiyevskyy, 2018)	میانگین سال های تجربه کاری
(Engelen & Nuscheler, 2017) (McGee, Dowling, & Megginson, 1995)	مجموع تعداد سال های تجربه کاری

پژوهشگران	کد شناسایی شده
(Sinha & Osiyevskyy, 2018)	میانگین تعداد کسب و کارهای نوپا قبلی راه اندازی شده توسط اعضای تیم
(Leary & DeVaughn, 2009) (Stucki, 2016) (Engelen & Nuscheler, 2017)	تعداد افرادی که در راه اندازی شرکت های نوپا درگیر بوده اند
(Delmar & Shane, 2006) (Hsu, 2007) (Kirschenhofer & Lechner, 2012) (Steffens et al., 2012) (Tzabbar & Margolis, 2017)	تعداد شرکت هایی که افراد تیم در تاسیس آنها شرکت داشته اند
(Shetty & Sundaram, 2019)	تعداد سال هایی که افراد تیم در راه اندازی یک شرکت نوپا بوده اند.
(Delmar & Shane, 2006) (Leary & DeVaughn, 2009) (Shetty & Sundaram, 2019)	تعداد کل سال های تجربه در صنعت
(Stucki, 2016)	درصد افرادی که تجربه صنعت مربوطه را دارند
Patzelt, Zu Knyphausen-Aufseß, & Nikol,) (2008 (Boeker & Wiltbank, 2005)	میانگین سال هایی که اعضای تیم در صنعت مربوطه کار کرده اند.
(Eisenhardt & Schoonhoven, 1990) (Christine M Beckman, 2006) (C. M. Beckman et al., 2007) (Leary & DeVaughn, 2009) (Zheng, 2012) (Leung et al., 2013)	تعداد اعضای با تجربه مشترک قبلی
(Kor, 2006)	میانگین سال های سابقه خدمت
(Li, 2008)	مجموع سال های سابقه خدمت
(Bantel & Jackson, 1989) (Sinha & Osiyevskyy, 2018)	میانگین سنی

پژوهشگران	کد شناسایی شده
Wencang Zhou, Huajing Hu, & Michael) (Zey, 2015	میزان شخصیت وظیفه مدار
(Wencang Zhou et al., 2015)	میزان شخصیت رابطه مدار
(Wencang Zhou et al., 2015)	ناهمگنی شخصیت وظیفه مدار
(Wencang Zhou et al., 2015)	ناهمگنی شخصیت رابطه مدار
(S. Dai, Li, & Zhang, 2019)	میانگین ۵ عامل شخصیت
(Knapp, Breitenecker, & Khan, 2015)	ناهمگنی نیاز به کسب موفقیت
(Brannon, Wiklund, & Haynie, 2013)	داشتن روابط زوجی
(Brannon et al., 2013)	داشتن روابط خانوادگی
(Leary & DeVaughn, 2009)	تمرکز مالکیت در تیم
(Leary & DeVaughn, 2009)	وجود مدیرعامل در تیم
(Eisenhardt & Schoonhoven, 1990) (Almer-Jarz, Schwarz, & Breitenecker, 2008) (Sinha & Osiyevskyy, 2018) (Li & Liao, 2010)	اندازه تیم
(C. M. Beckman et al., 2007) (Chandler, Honig, & Wiklund, 2005)	ورود عضو به تیم
(C. M. Beckman et al., 2007) (Chandler et al., 2005)	خروج عضو از تیم

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته های کیفی

در این قسمت از کدهای استخراج شده در مرحله قبل تفسیری یکپارچه و جدید ارائه می شود. برای رسیدن به تفسیر یکپارچه لازم است که کدهای مشابه در دسته بندی های جدید قرار گیرند و از کنار هم قرار گرفتن آنها مفاهیم جدید به وجود آید. دسته بندی مفاهیم مشابه نیز مقوله ها را ایجاد خواهد کرد. بر اساس تحلیل های صورت گرفته، با کمک روش تحلیل محتوا روی ۵۶ مقاله نهایی انتخاب شده در مجموع ۴ مقوله و ۱۰ مفهوم و ۳۲ کد برای ترکیب تیم کارآفرین در شرکت های نوپا کشف و برچسب گذاری شد. نتایج حاصل از این تجزیه و تحلیل در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول (۳): مدل پژوهش (کد، مفهوم، مقوله)

مقوله ها	مفاهیم	کدها
ویژگی های همگنی-ناهمگنی ترکیب تیم	تجربه تیم	شرکت های سابق
		سابقه خدمت
		پیش زمینه عملکردی
		تجربه رهبری
		تجربه صنعت
	جمعیت شناختی تیم	سن
		جنسیت
		تحصیلات
		ملیت
	شخصیت تیم	وجدان گرایی
گشودگی در برابر تجربه		
برونگرایی		
سازگاری		
ثبات عاطفی		
نیاز به کسب موفقیت		
تجربه تیم	تجربه پیشین	
	تجربه راه اندازی شرکت نوپا	
	تجربه صنعت	
	تجربه کار مشترک	
	سابقه خدمت اعضای تیم	
جمعیت شناختی تیم	سن	
	تحصیلات	
شخصیت تیم	وجدان گرایی	
	گشودگی در برابر تجربه	
	برونگرایی	
	سازگاری	
	ثبات عاطفی	
روابط زیستی	روابط زوجی	
	روابط خانوادگی	

ویژگی های ساختاری ترکیب تیم	روابط قدرت	تمرکز مالکیت در تیم
		جاگرفتن مدیرعامل در تیم
	اندازه تیم	اندازه تیم
جابجایی اعضای تیم	جابجایی اعضای تیم	ورود عضو به تیم
		خروج عضو از تیم

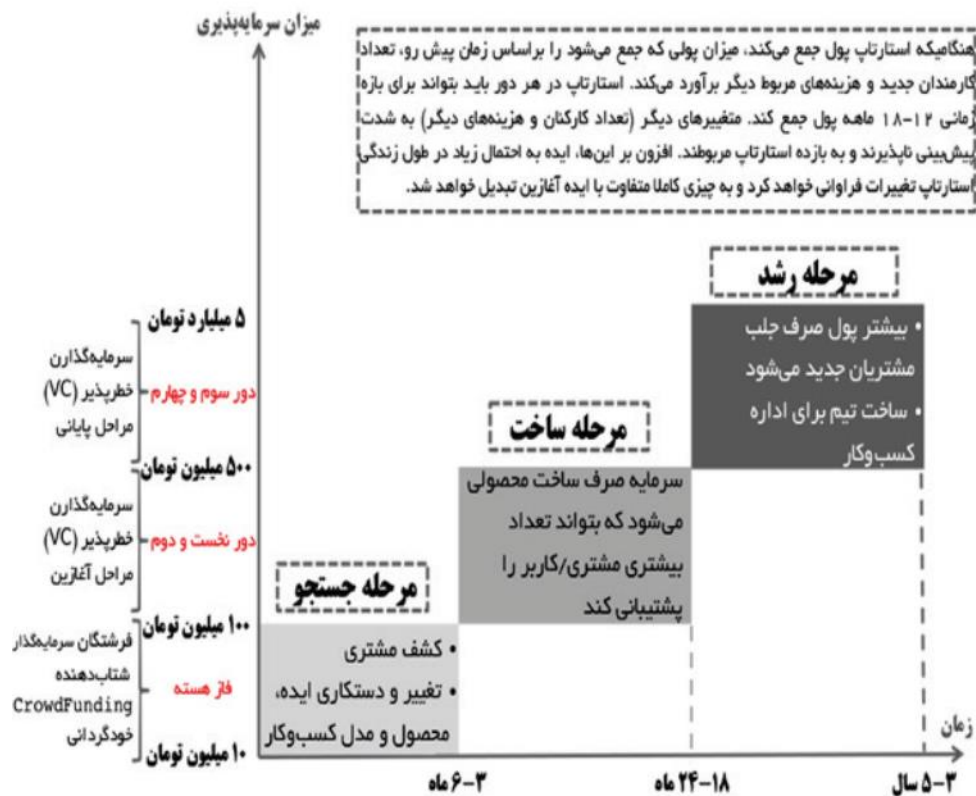
مرحله ششم: کنترل کیفیت

برای کنترل کیفیت کدگذاری و مقوله بندی در مرحله قبل از ضریب توافق کاپا استفاده می شود (J. Cohen, 1960). بدین منظور فهرست مقالات در اختیار دو پژوهشگر قرار گرفته است تا میزان توافق در مورد نحوه دسته بندی کدها در قالب مفاهیم و مقوله ها مورد بررسی قرار بگیرد و ضریب کاپا برای درجه توافق در خصوص میزان اشتراک در کدهای استخراجی توسط پژوهشگران، با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه شد که برای آن ضریب توافق ۰٫۸ محاسبه شد و با توجه به بالاتر بودن این مقدار از ۰٫۶، سطح توافق معتبر است.

مرحله هفتم: یافته های پژوهش

یافته های پژوهش حاکی از مدل فراترکیب ترکیب تیم های کارآفرین است که شامل چهار مقوله، ده مفهوم و ۳۲ کد است (جدول ۳) که مقوله ها عبارتست از همگنی-ناهمگنی ترکیب تیم، ویژگی های جمعی تیم و ساختار تیم و جابجایی اعضای تیم. همانطور که در قسمت پیشینه پژوهش گفته شد، بیشتر پژوهش هایی که در مورد ترکیب تیم انجام شده است در تیم های کاری به صورت کلی (نه لزوماً تیم کارآفرین) انجام شده است.

از آنجا که ترکیب تیم در شرکت های نوپا موضوع جدیدی است که مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است و شرکت های نوپا ویژگی های مختص به خود را دارند و با شرکت های تثبیت شده متفاوت هستند نیاز است که ترکیب این تیم ها به صورت ویژه مورد بررسی قرار گیرد. یکی از ویژگی های بسیار مهم شرکت های نوپا چرخه عمرشان است که به چند مرحله مختلف تقسیم می شود. طبق مطالعاتی که در مورد چرخه عمر شرکت های نوپا انجام شده است این شرکت ها سه مرحله متفاوت را از مرحله آغازین تا مرحله رشد طی می کنند. معیار این دسته بندی ها در بیشتر پژوهش ها میزان جذب سرمایه است. از آنجا که شتابدهنده ها^{۱۸} و سرمایه گذاران خطرپذیر از اجزای مهم اکوسیستم نوپاها هستند و یکی از عوامل مهم در رشد آنها به حساب می آیند میزان جذب سرمایه شرکت های نوپا یکی از عوامل موفقیت این شرکت ها به حساب می آید. در واقع شرکت نوپا چنانچه بتواند در مراحل مختلف سرمایه های مختلف جذب کند می تواند وارد چرخه جدید عمر خود شود. در یک مدل بومی این مراحل سرمایه گذاری شامل مرحله جستجو، ساخت و رشد است که ویژگی های این سه مرحله در شکل ۱ به تصویر کشیده شده است (چاره خواه و همکاران، ۱۳۹۳)



شکل (۲): مراحل رشد شرکت نوپا

از آنجا که هر کدام از این مراحل چرخه عمر شرکت‌های نوپا ویژگی‌های مخصوص به خود را دارد و در هر مرحله چالش‌های محیطی و فعالیت‌های مختلفی وجود دارد بنابراین بدیهی به نظر می‌رسد که ویژگی‌های مورد نیاز در ترکیب تیم برای پاسخگویی به نیازهای محیطی و انجام فعالیت‌های هر مرحله نیز با مرحله قبل متفاوت باشد. پژوهشگران کارآفرین بر این باورند که مهارت‌ها و قابلیت‌های مورد نیاز اعضای تیم‌های کارآفرین در طول زمان تغییر می‌کند بنابراین نیاز است که اعضای جدید به تیم ورود و مؤسسی‌هایی که مهارت‌هایشان بی‌مصرف شده تیم را ترک کنند (Boeker & Wiltbank, 2005).

با مقایسه مدل مربوط به این پژوهش در مورد ترکیب تیم‌های کارآفرین با سایر مدل‌های ترکیب تیم می‌توان گفت که این مدل تکمیل مدل استوارت (۲۰۰۶) است. مدل استوارت (۲۰۰۶) ترکیب تیم را در به صورت کلی در نظر گرفته است و آن را شامل ناهمگنی، اندازه و ویژگی‌های جمعی اعضا می‌داند. در این مدل فقط به مقوله‌ها اشاره شده و زیرمجموعه‌های آنها مورد بررسی قرار نگرفته است. از جمله عواملی که این پژوهش به عنوان ترکیب تیم‌های کارآفرین به آن رسیده است عواملی است که مربوط به ساختار تیم می‌باشد که شامل وجود روابط زیستی و قدرت است. از آنجا که بیشتر شرکت‌های نوپا به صورت خانوادگی آغاز می‌شوند وجود روابط زوجی و خانوادگی در ترکیب تیم بسیار دیده می‌شود و از آنجا که شرکت‌ها از همان ابتدا تیمی آغاز می‌شوند موضوع وجود مدیرعامل و یا عدم وجود آن می‌تواند از جمله عوامل تاثیرگذار در ترکیب تیم باشد چون ممکن است خیلی از این تیم‌ها به صورت خودگردان باشند و تعیین مدیرعامل در آن موضوعیت نداشته باشد. علاوه بر این میزان سهام نیز از عوامل مهم ساختاری در ترکیب تیم است و چگونگی توزیع آن می‌تواند از عوامل موفقیت آن

به حساب آید. علاوه بر این اندازه تیم که در مدل استوارت به عنوان تک عامل در نظر گرفته شده است در مدل این پژوهش جزء موارد مربوط به ساختار تیم در نظر گرفته شده است. که از مهم ترین عواملی که در مدل های مربوط به ترکیب تیم ها در شرکت های تثبیت شده دیده نشده است ولی از موضوعات مهم ترکیب تیم های کارآفرین است جابجایی اعضا است که به عنوان آخرین مقوله در مدل ترکیب تیم در این پژوهش نظر گرفته شده است. بیشتر پژوهش ها در زمینه ترکیب تیم، جابجایی اعضای تیم را از عوامل مربوط به فرایند تیم می دانند و نه ترکیب تیم. ولی از آنجا که تیم کارآفرین در شرکت نوپا تیمی ثابت نیست و در مراحل مختلف چرخه عمر به ویژگی های مختلف نیاز دارد بنابراین خروج برخی اعضا و ورود عضو جدید به ترکیب تیم ممکن است ضروری باشد و همانطور که چندلر (۲۰۰۵) این تغییرات در تیم مدیریت را لازم و به عنوان مکانیسم انطباق پذیر در نظر می گیرد (Chandler et al., 2005). جابجایی اعضای تیم به عنوان یک مقوله در مدل این پژوهش دیده شده است. اجزای اصلی مدل پژوهش به طور خلاصه در ادامه تعریف شده است.

ناهمگنی در ترکیب تیم کارآفرین

شرکت های نوپا بیش از شرکت های تثبیت شده به تفاوت های فردی نیاز دارد. شرکت های نوپا با محیط متلاطمی مواجه هستند که نیاز به پاسخگویی سریع نسبت به محیط دارند. هرچه میزان تنوع در تجارب گذشته تیم و تحصیلات تیم بیشتر باشد میزان خلاقیت در تیم و در نتیجه پاسخگویی تیم در شرایط متلاطم بیشتر است. در مورد سن و جنسیت شواهد ممکن است برعکس باشد تیم های همگن از لحاظ سن و جنسیت به دلیل میزان جنسیت ممکن است عملکرد بهتری داشته باشند.

ویژگی های جمعی اعضا در ترکیب تیم کارآفرین

پژوهش های ترکیب تیم به تفاوت های فردی احتیاج دارند تا جایی که در تشکیل سازه سطح تیمی ظهور پیدا کند که به نوبه خود به عملکرد جمعی مربوط می شود. یک نوع از ظهور وقتی اتفاق می افتد که ویژگی های فردی به مدل خطی با هم ترکیب می شوند تا جایی که میانگین یا مجموع ویژگی های فردی سازه سطح تیمی را می سازد. این تجمع بر این فرض استوار است که ویژگی ها و توانایی های مطلوب افراد تیم را به یک منبع استعداد مجهز می کند و استعدادهای بیشتر همیشه بهتر است. مطالعات ویژه در مورد این دیگاه بر سنجش سطوح توانایی و مهارت، ویژگی های شخصیتی اعضا و پیشینه و تجربیات افراد تمرکز دارند. در سطح فردی برخی از این طبقه بندی های تفاوت های فردی نسبت به بقیه رابطه قوی تری با عملکرد دارد. با این وجود درباره رابطه ویژگی های متفاوتی که گرد هم می آیند و عملکرد اطلاعات کمی وجود دارد (Stewart, 2006).

ساختار تیم

ساختار تیم شامل سه دسته روابط زیستی، روابط قدرت و اندازه تیم است. منظور از روابط زیستی وجود زوج در تیم و یا وجود اعضای خانواده در یک تیم است. زمانی که زوج های دارای زندگی مشترک یک کسب و کار را آغاز می کنند، آنها هم در زندگی خانوادگی شریک می شوند و هم در زندگی کاری. زوج ها برای تصمیم گیری در مورد نقش ها و اینکه میزان زمانی که در خانه بمانند یا در محل کار انعطاف پذیری دارند و همین باعث می شود که نقش ها و ساختارهای کاری انطباق پذیر تری داشته باشند. تیم های شامل والدین و فرزندان با تفاوت های نسل مواجه هستند. نسل قدیمی تر از دادن قدرت تصمیم گیری به نسل جدید ممانعت می کند. پژوهش های کسب و کار خانوادگی نشان می دهد در این کسب و کارها تعارض

مرسوم است به ویژه زمانی که شامل نسل های مختلف باشد این تفاوت نسل باعث تفاوت سن و تجربه در روابط فرزند و والدین می شود. علاوه بر این تفاوت بین نسل ها باعث ایجاد تعارض در ارزش ها و نگرش ها به ویژه در عادت های کاری می شود.

از دیگر انواع روابط زیستی که ممکن است در تیم های شرکت های نوپا وجود داشته باشد تیم های متشکل از خواهر و برادرها است. با این وجود رقابت خواهر و برادرها که مدت ها قبل از ایجاد شرکت خطرپذیر به وجود آمده است باعث ایجاد تعارض و در نتیجه اثرات منفی بر موفقیت شرکت نوپا است. (Brannon et al., 2013).

یک از عوامل مربوط به روابط قدرت ساختار مالکیت است که می تواند متمرکز یا غیر متمرکز باشد. در مقابل ساختار مالکیت متمرکز، مالکیت غیر متمرکز فرصت هر فرد برای تحمیل خواسته ها را محدود می کند؛ در ساختار غیر متمرکز مالکیت اعضای تیم مؤسس علاقه یکسان برای توسعه استراتژی ها برای موفقیت شرکت دارند. برای شرکت های نوپا تمرکز بر اهداف کوتاه مدت ارزشمند است زیرا مهم ترین هدف شرکت نوپا تبدیل شدن به یک کسب و کار تثبیت شده است در چنین شرایطی مالکیت غیرمتمرکز نسبت به مالکیت متمرکز موثرتر است (Leary & DeVughn, 2009).

از دیگر روابط قدرت در ترکیب تیم کارآفرین وجود مدیرعامل است. از نظر لری و دی واگن (۲۰۰۹) تیم های مؤسس کامل شامل مدیرعامل نسبت به تیم هایی که قصد دارند بعداً مدیرعامل تعیین کنند در راه اندازی کسب و کار موفق تر هستند. این دو محقق وجود یک مدیرعامل همیشگی در تیم مؤسس را به جای مدیر عامل موقت بر راه اندازی موفق شرکت مؤثر می دانند (Leary & DeVughn, 2009).

اندازه تیم آخرین عامل مربوط به ساختار تیم است که بزرگی و کوچکی آن در ترکیب تیم می تواند در مراحل مختلف چرخه عمر بر موفقیت تیم اثرگذار باشد.

جابجایی اعضای تیم

ادبیات مراحل توسعه شرکت های نوپا پیشنهاد می کند که در مراحل توسعه شرکت های نوپا تقاضاهای قابل توجهی برای تغییر در قابلیت ها و شایستگی های اعضای تیم مدیریت ایجاد می کند. پژوهش های پیشین نشان می دهد زمانی که سازمان اهداف عملکردی مشخص دارد و اطلاعات بیشتری در مورد چگونگی کمک افراد به اهداف عملکردی به دست می آورد ترک اعضای تیم مفید تر خواهد بود. بنابراین انتظار می رود که مراحل توسعه شرکت بر روابط بین جابجایی و عملکرد اثرگذار باشد.

پویایی مربوط به اضافه شدن افراد تیم با پویایی مربوط به ترک اعضای تیم متفاوت است. گروه های جدید تشکیل شده بیشتر غیر رسمی و با انسجام ضمنی عمل می کنند تا قوانین و اهداف مشخص و آشکار. بنابراین حتی در مراحل اولیه یک تیم، اضافه شدن افراد می تواند مخرب باشد اما این مخرب بودن با رشد سازمان افزایش می یابد. اضافه شدن عضو جدید به اجتماعی شدن و سازگار شدن قابل توجهی توسط هم اعضای موجود و هم اعضای جدید نیاز دارد. هم افراد جدید و افراد موجود در تیم باید در مورد اهداف و نقش های مورد انتظار توجیه باشند (Chandler et al., 2005).

نتیجه گیری و پیشنهادات

این پژوهش با بررسی عوامل ترکیب در تیم های کارآفرین به این نتیجه دست یافت که ترکیب تیم کارآفرین شامل ۴ مقوله کلی است. این مقوله های اصلی عبارتند از ناهمگنی ترکیب تیم، ویژگی های جمعی ترکیب تیم، ساختار تیم و جابجایی اعضای تیم است. از آنجا که تیم های کارآفرین از جمله عوامل توسعه شرکت های نوپا هستند و اکوسیستم شرکت های نوپا در چند سال اخیر در کشور مورد توجه بسیار قرار گرفته است و سرمایه گذاران زیادی سرمایه های خود را به سمت تیم های کارآفرین سوق داده اند به نظر می رسد عوامل اثرگذار بر عملکرد تیم نیز فاکتور بسیار مهمی برای رشد این اکوسیستم باشد. ترکیب تیم از اصلی ترین عوامل اثرگذار بر موفقیت تیم است و یکی از شاخص هایی که سرمایه گذاران برای انتخاب تیم ها در نظر می گیرند. از آنجا که از عمر شرکت های نوپا در کشور زیاد نمی گذرد، انجام تحقیق های جامع در این زمینه بسیار می تواند راهگشا باشد. به ویژه برای سرمایه گذاران که با دقت زیادی به گزینش تیم ها می پردازند توجه به مدل ترکیب تیم های کارآفرین در این پژوهش می تواند کمک قابل توجهی به انتخاب بهتر آنها داشته باشد و برای این که این مهم به بهترین شکل اتفاق بیفتد پیشنهاد می شود که مدل این پژوهش در شرکت های نوپا مورد بررسی قرار گیرد و اثر عوامل این مدل بر موفقیت شرکت های نوپا می تواند موضوع پژوهش های آتی باشد.

منابع

چاره خواه، چیا؛ فرطوسی محمدرضا؛ ملایری، محسن (۱۳۹۳)، سرمایه گذاری در کسب و کارهای نوپا (استارتاپ ها)، با نگاهی به وضعیت کشور و منطقه. انتشارات مؤسسه فرهنگی هنری تقارب و تبادل فرهنگی

- Almer-Jarz, D. A., Schwarz, E. J., & Breitenacker, R. J. (2008). New venture teams: the relationship between initial team characteristics, team processes and performance. *Entrepreneurship. Sustainable growth and performance. Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, Northampton*, 163-193 .
- Amason, A. C., Shrader, R. C., & Tompson, G. H. (2006). Newness and novelty: Relating top management team composition to new venture performance. *Journal of Business Venturing*, 21(1), 125-148.
doi:10.1016/j.jbusvent.2005.04.008
- Aspelund, A., Berg-Utby, T., & Skjevdal, R. (2005). Initial resources' influence on new venture survival: a longitudinal study of new technology-based firms. *Technovation*, 25(11), 1337-1347 .
- Bantel, K. A., & Jackson, S. E. (1989). Top management and innovations in banking: Does the composition of the top team make a difference? *Strategic Management Journal*, 10(S1), 107-124 .
- Beckman, C. M. (2006). The influence of founding team company affiliations on firm behavior. *Academy of Management Journal*, 49(4), 741-758 .
- Beckman, C. M., & Burton, M. D. (2008). Founding the future: Path dependence in the evolution of top management teams from founding to IPO. *Organization science*, 19(1), 3-24 .
- Beckman, C. M., Burton, M. D., & O'Reilly, C. (2007). Early teams: The impact of team demography on VC financing and going public. *Journal of Business Venturing*, 22(2), 147-173.
doi:10.1016/j.jbusvent.2006.02.001

- Boeker, W., & Wiltbank, R. (2005). New venture evolution and managerial capabilities. *Organization science*, 16(2), 123-133 .
- Box, M., & Larsson Segerlind, T. (2018). Entrepreneurial Teams, Gender, and New Venture Survival: Contexts and Institutions. *SAGE Open*, 8(2). doi:10.1177/2158244018777020
- Brannon, D. L., Wiklund, J., & Haynie, J. M. (2013). The varying effects of family relationships in entrepreneurial teams. *Entrepreneurship theory and practice*, 37(1), 107-132 .
- Cai, L., Liu, Q., & Yu, X. (2013). Effects of top management team heterogeneous background and behavioural attributes on the performance of new ventures. *Systems Research and Behavioral Science*, 30(3), 354-366. doi:10.1002/sres.2176
- Chandler, G. N., Honig, B., & Wiklund, J. (2005). Antecedents, moderators, and performance consequences of membership change in new venture teams. *Journal of Business Venturing*, 20(5), 705-725 .
- Chowdhury, S. (2005). Demographic diversity for building an effective entrepreneurial team: is it important? *Journal of Business Venturing*, 20(6), 727-746 .
- Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. *Educational and psychological measurement*, 20(1), 37-46 .
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of management*, 23(3), 239-290 .
- Colombo, M. G., & Grilli, L. (2005). Founders' human capital and the growth of new technology-based firms: A competence-based view. *Research policy*, 34(6), 795-816 .
- Dai, S., Li, Y., & Zhang, W. (2019). Personality traits of entrepreneurial top management team members and new venture performance. *Social Behavior and Personality*, 47(7). doi:10.2224/sbp.8107
- Dai, Y., Byun, G., & Ding, F. (2019). The Direct and Indirect Impact of Gender Diversity in New Venture Teams on Innovation Performance. *Entrepreneurship: theory and practice*, 43(3), 505-528. doi:10.1177/1042258718807696
- Delmar, F., & Shane, S. (2006). Does experience matter? The effect of founding team experience on the survival and sales of newly founded ventures. *Strategic Organization*, 4(3), 215-247 .
- Eisenhardt, K. M & .Schoonhoven, C. B. (1990). Organizational growth: Linking founding team, strategy, environment, and growth among US semiconductor ventures, 1978-1988. *Administrative science quarterly*, 504-529 .
- Engelen, A., & Nuscheler, D. (2017). *The role of top management's human capital in transforming new ventures' product introductions into growth*. Paper presented at the 77th Annual Meeting of the Academy of Management, AOM 2017.
- Ensley, M. D., Carland, J. W., & Carland, J. C. (1998). The effect of entrepreneurial team skill heterogeneity and functional diversity on new venture performance. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 10(1), 1 .
- Ensley, M. D., Pearson, A. W., & Amason, A. C. (2002). Understanding the dynamics of new venture top management teams: cohesion, conflict, and new venture performance. *Journal of Business Venturing*, 17(4), 365-386 .
- Foo, M. D. (2011). Teams developing business ideas: How member characteristics and conflict affect member-rated team effectiveness. *Small Business Economics*, 3 . ۴۶-۳۳ ,(۱) ۴doi:10.1007/s11187-009-9176-8
- Hatton, L., & Raymond, B. (1994). Developing small business effectiveness in the context of congruence. *Journal of small business management*, 32(3), 76 .
- Henneke, D., & Lüthje, C. (2007). Interdisciplinary heterogeneity as a catalyst for product innovativeness of entrepreneurial teams. *Creativity and Innovation Management*, 16(2), 121-132. doi:10.1111/j.1467-8691.2007.00426.x
- Hsu, D. H. (2007). Experienced entrepreneurial founders, organizational capital, and venture capital funding. *Research policy*, 36(5), 722-741. doi:10.1016/j.respol.2007.02.022
- Julian, C. C., Wachter, R. M., & Mueller, C. B. (2009). International joint venture top management teams: Does heterogeneity make a difference? *Journal of Asia-Pacific Business*, 10(2), 107-129. doi:10.1080/10599230902880649
- Kirschenhofer, F., & Lechner, C. (2012). Performance drivers of serial entrepreneurs: Entrepreneurial and team experience. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 18(3), 305 . ۳۲۹- doi:10.1108/13552551211227693

- Klotz, A. C., Hmieleski, K. M., Bradley, B. H., & Busenitz, L. W. (2014). New Venture Teams: A Review of the Literature and Roadmap for Future Research. *Journal of management*, 40(1), 226-255. doi:10.1177/0149206313493325
- Knapp, M. T., Breitenacker, R. J., & Khan, M. S. (2015). Achievement motivation diversity and entrepreneurial team performance: The mediating role of cohesion. *European Journal of International Management*, 9(5), 593-613. doi:10.1504/EJIM.2015.071535
- Knockaert, M., Ucbasaran, D., Wright, M., & Clarysse, B. (2011). The relationship between knowledge transfer, top management team composition, and performance: the case of science-based entrepreneurial firms. *Entrepreneurship theory and practice*, 35(4), 777-8 .
- Kor, Y. Y. (2006). Direct and interaction effects of top management team and board compositions on R&D investment strategy. *Strategic Management Journal*, 27(11), 1081-1099 .
- Leary, M. M., & DeVaughn, M. L. (2009). Entrepreneurial team characteristics that influence the successful launch of a new venture. *Management Research News*, 32(6), 567-579 .
- Leung, A., Foo, M. D., & Chaturvedi, S. (2013). Imprinting Effects of Founding Core Teams on HR Values in New Ventures. *Entrepreneurship: theory and practice*, 37(1), 87-106. doi:10.1111/j.1540-6520.2012.00532.x
- Li, J. (2008). Top management team restructuring in pre-IPO high technology startups: The influence of TMT characteristics and firm growth. *Journal of High Technology Management Research*, 19(1), 59-69 . doi:10.1016/j.hitech.2008.06.005
- Li, J., & Liao, J. (2010). Perceived opportunity, team attributes, and entrepreneurial orientation in Chinese new technology ventures: A cognitive perspective. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 12(1), 84-106. doi:10.1504/IJEIM.2010.033169
- Mathieu, J., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of management*, 34(3), 410-476 .
- Mazra, M. (2014). Entrepreneurial team diversity and new venture performance in cameroon: The moderating effect of conflicts. *International Journal of Innovation Management*, 21(4). doi:10.1142/S1363919617500384
- McGee, J. E., Dowling, M. J., & Megginson, W. L. (1999). Cooperative strategy and new venture performance: The role of business strategy and management experience. *Strategic Management Journal*, 16(7), 565-580 .
- Mol, E., Khapova, S. N., & Elfring, T. (2015). Entrepreneurial team cognition: A review. *International Journal of Management Reviews*, 17(2), 232-255 .
- Patzelt, H., Zu Knyphausen-Aufseß, D., & Nikol, P. (2008). Top management teams, business models, and performance of biotechnology ventures: An upper echelon perspective. *British Journal of Management*. 221-235, (3)19, doi:10.1111/j.1467-8551.2007.00552.x
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). Organizational behavior: Pearson.
- Sahaym, A., Cho, S. Y., Kim, S. K., & Mousa, F. T. (2016). Mixed blessings: How top management team heterogeneity and governance structure influence the use of corporate venture capital by post-IPO firms. *Journal of Business Research*, 69(3), 1208-1218. doi:10.1016/j.jbusres.2015.09.012
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2006). *Handbook for synthesizing qualitative research*: Springer Publishing Company.
- Schjoedt, L., & Kraus, S. (2009). Entrepreneurial teams: definition and performance factors. *Management Research News*, 32(6), 513-524. doi:10.1108/01409170910962957
- Schjoedt, L., Monsen, E., Pearson, A., Barnett, T., & Chrisman, J. J. (2013). New venture and family business teams: Understanding team formation, composition, behaviors, and performance. *Entrepreneurship theory and practice*, 37(1), 1-15 .
- Shetty, S., & Sundaram, R. (2019). Funding acquisition drivers for new venture firms: Diminishing value of human capital signals in early rounds of funding. *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 78-94. doi:10.21511/ppm.17(1).2019.08
- Sinha, K. K., & Osiyevskyy, O. (2018). *The impact of founding team's human capital on mean and variability of new venture growth*. Paper presented at the 78th Annual Meeting of the Academy of Management, AOM 2018.
- Stam, E., & Schutjens, V. (2004). The performance of team start-ups in the first phases of the life course .

- Steffens, P., Terjesen, S., & Davidsson, P. (2012). Birds of a feather get lost together: New venture team composition and performance. *Small Business Economics*, 39(3), 727-743. doi:10.1007/s11187-011-9358-z
- Stewart, G. L. (2006). A meta-analytic review of relationships between team design features and team performance. *Journal of management*, 32(1), 29-55 .
- Stucki, T. (2016). How the founders' general and specific human capital drives export activities of start-ups. *Research policy*, 45(5), 1014-1030. doi:10.1016/j.respol.2016.02.010
- Tzabbar, D., & Margolis, J. (2017). Beyond the startup stage: The founding team's human capital, new venture's stage of life, founder-CEO duality, and breakthrough innovation. *Organization science*, 28(5), 857-872. doi:10.1287/orsc.2017.1152
- Vanaelst, I., Clarysse, B., Wright, M., Lockett, A., Moray, N., & S'Jegers, R. (2006). Entrepreneurial team development in academic spinouts: An examination of team heterogeneity. *Entrepreneurship theory and practice*, 30(2), 249-271 .
- Vasilescu, B., Posnett, D., Ray, B., Van Den Brand, M. G. J., Serebrenik, A., Devanbu, P., & Filkov, V. (2015). *Gender and tenure diversity in github teams*. Paper presented at the 33rd Annual CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, CHI 2015.
- Vogel, R., Puhan, T. X., Shehu, E., Kliger, D., & Beese, H. (2014). Funding decisions and entrepreneurial team diversity: A field study. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 107(PB), 595-613. doi:10.1016/j.jebo.2014.02.021
- Vyakarnam, S., Jacobs, R., & Handelberg, J. (1999). Exploring the formation of entrepreneurial teams: the key to rapid growth business? *Journal of small business and enterprise development*, 6(2), 153-165 .
- Watson, W. E., Ponthieu, L. D., & Critelli, J. W. (1995). Team interpersonal process effectiveness in venture partnerships and its connection to perceived success. *Journal of Business Venturing*, 10(5), 393-411 .
- Xu, Z. J., Wang, L., & Long, J. (2017). The impact of director's heterogeneity on IPO underpricing. *Chinese Management Studies*, 11(2), 230-247. doi:10.1016/j.chms.2016.05.009
- Zahra, S. A., & Wiklund, J. (2010). *The effect of top management team characteristics on product innovation among new ventures: The moderating role of behavioral integration*. Paper presented at the 70th Annual Meeting of the Academy of Management - Dare to Care: Passion and Compassion in Management Practice and Research, AOM 2010, Montreal, QC.
- Zheng, Y. (2012). Unlocking founding team prior shared experience: A transactive memory system perspective. *Journal of Business Venturing*, 27(11), 1100-1115. doi:10.1016/j.jbusvent.2011.11.001
- Zhou, W., Hu, H., & Zey, M. (2015). Team composition of new venture founding teams: does personality matter? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 21(5), 673-689. doi:10.1108/IJEBR-04-2014-0072
- Zhou, W., Hu, H., & Zey, M. (2015). Team composition of new venture founding teams: does personality matter? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 21(5), 673-689 .
- Zimmerman, M. A. (2008). The influence of top management team heterogeneity on the capital raised through an initial public offering. *Entrepreneurship theory and practice*, 32(3), 391-414 .

¹ -startups

² -ventures

³ - Stinchcombe

⁴ -liabilities of newness

⁵ -Cooper and Burno

⁶ -Obermayer

⁷ -Kamm

⁸ - Brockaw

⁹ - Mangelsdorf's

¹⁰ -fast-growing private

¹¹ - Obermayer

¹² -Cooper and Daily

¹³ -novel problems

-
- ¹⁴ -Disposition
 - ¹⁵ -Mount
 - ¹⁶ -input-process-output
 - ¹⁷ -input-moderator-output
 - ¹⁸ -accelerator