

ISSN:2821-1588		https://www.jadm.khadu.ir	
	Journal of Air Defense Management Volume 3, Issue 10 Summer 2024 P.P. 43-68		
Research Paper			
A Structural Approach to the Consequences of Entrepreneurial Team Contractual Governance Peyman Akbari¹, Kamran Nazari², Abdul Majid Mohammadi³ 1. Assistant Prof., Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: Peymanakbari3557@pnu.ac.ir 2. Assistant Prof., Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: Kamrannazari@pnu.ac.ir 3. Assistant Prof., Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: Amdmohammadi@pnu.ac.ir			
bArticle Information		Abstract	
Received: 2024/07/22 Accepted: 2024/09/19		Background & Purpose: By developing a contractual framework of entrepreneurial governance, teams in organizations can not only determine their organizational and legal structure in order to continue their process, but they can also clearly shape the consequences of such governance in this direction. Based on this, in this research, the structural approach of the consequences of the contractual governance of the entrepreneurial team is discussed. Methodology: The current research is applied in terms of purpose and descriptive-survey research in terms of nature and method. The statistical population of the research included 105 employees of Kermanshah Cooperative Development Bank, 83 of whom were selected as a sample of 1403 using Cochran's formula. A standard questionnaire tool was used to collect data. The validity of the questionnaire was confirmed through convergent and divergent validity, and its reliability was confirmed through the composite reliability coefficient and Cronbach's alpha coefficient. Also, Smart Plus software was used for data analysis. Findings: The results of the hypothesis test showed that the contractual governance of the entrepreneurial team has a strong, direct and significant effect on resource bricolage; The contractual governance of the entrepreneurial team has a strong, direct, indirect and significant effect on team learning; The contractual governance of the entrepreneurial team has a moderate, direct and indirect, and significant effect on organizational resilience, and Also, resource bricolage can play a mediating role in the relationship between entrepreneurial team contractual governance and organizational resilience, entrepreneurial team contractual governance and team learning, and finally team learning in the relationship between resource bricolage and organizational resilience, entrepreneurial team contractual governance and organizational resilience. Conclusion: Based on the structural model, it can be expected that entrepreneurs can increase organizational resilience in order to advance organizational goals. For this purpose, they should take advantage of the entrepreneurial team's contractual governance, resource bricolage, and team learning in order to improve it. In such a situation, it is expected that the entrepreneurial teams will form the right implementation strategies to achieve the goals.	
Keywords:			
<i>Contractual Governance of Entrepreneurial Team, Bricolage of Resources, Team Learning, Organizational Resilience.</i>			
Corresponding Author: Kamran Nazari Email: Kamrannazari@pnu.ac.ir			
Citation: Akbari, Peyman; Nazari, Kamran and Mohammadi, Abdul Majid.(2024). A Structural Approach to the Consequences of Entrepreneurial Team Contractual Governance. <i>Journal of Air Defense Management</i> , 3(10), 43-68.			



فصلنامه علمی مدیریت دفاع هوایی

دوره ۳، شماره ۱۰

تابستان ۱۴۰۳

صص ۴۳-۶۸



مقاله پژوهشی

رویکرد ساختاری پیامدهای حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی

پیمان اکبری^۱، کامران نظری^۲، عبدالمجید محمدی^۳

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: Peymanakbari3537@pnu.ac.ir

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: Kamrannazari@pnu.ac.ir

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: Amdmohammadi@pnu.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

زمینه و هدف: تیم‌ها در سازمان‌ها می‌توانند با تدوین یک چارچوب قراردادی از حکمرانی کارآفرینی، نه تنها ساختار سازمانی و حقوقی خود را به منظور ادامه روندشان مشخص کنند بلکه می‌توانند پیامدهای چنین حکمرانی را نیز به وضوح در این مسیر شکل دهند. بر این اساس، در این پژوهش به رویکرد ساختاری پیامدهای حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی پرداخته می‌شود.

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۶/۲۹

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، پژوهشی توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰۵ نفر از کارکنان بانک توسعه تعاون استان کرمانشاه بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۸۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. روایی پرسشنامه از طریق روایی همگرا و واگرا و پایایی آن از طریق ضریب پایایی مرکب و ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. همچنین، از نرم‌افزار اسمارت پلاس برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

کلیدواژه‌ها:

حاکمیت قراردادی تیم
کارآفرینی،
بریکولاژ منابع،
یادگیری تیمی،
تاب‌آوری سازمانی.

یافته‌ها: نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داد که حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر بریکولاژ منابع تأثیر قوی، مستقیم و معنی‌دار؛ حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر یادگیری تیمی تأثیر قوی، مستقیم، غیر مستقیم و معنی‌دار؛ حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر متوسط، مستقیم و غیرمستقیم، و معنی‌دار دارد، بریکولاژ منابع بر یادگیری تیمی و تاب‌آوری سازمانی به ترتیب دارای تأثیر متوسط، مستقیم و معنی‌دار؛ و تأثیر ضعیف، مستقیم و غیرمستقیم، و معنی‌دار دارد، همچنین بریکولاژ منابع می‌تواند رابطه بین حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی و تاب‌آوری سازمانی، حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی و یادگیری تیمی و در نهایت یادگیری تیمی نقش میانجی‌گری را در رابطه بین بریکولاژ منابع و تاب‌آوری سازمانی، حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی و تاب‌آوری سازمانی ایفا کند.

نویسنده مسئول:

کامران نظری

ایمیل:

Kamrannazari@
pnu.ac.ir

نتیجه‌گیری: بر اساس مدل ساختاری می‌توان انتظار داشت که کارآفرینان به منظور پیشبرد اهداف سازمانی بتوانند تاب‌آوری سازمانی را افزایش دهند. بدین منظور باید از حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی، بریکولاژ منابع، یادگیری تیمی در جهت ارتقا آن بهره‌جویند، در چنین شرایطی می‌شود انتظار داشت که تیم‌های کارآفرینی راهبردهای اجرایی درستی را در جهت رسیدن به اهداف شکل دهند.

استناد: اکبری، پیمان؛ نظری، کامران و محمدی، عبدالمجید. (۱۴۰۳). رویکرد ساختاری پیامدهای حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی.

فصلنامه مدیریت دفاع هوایی، ۳(۱۰)، ۴۳-۶۸

مقدمه

حکمرانی قراردادی تیم‌های کارآفرینی، رویکرد مهمی در روند اداره سازمان‌ها است، در این رویکرد، تیم با تدوین یک چارچوب قراردادی جامع، ساختار سازمانی و حقوقی خود را مشخص می‌کند (فو و همکاران^۱، ۲۰۲۳). هدف اصلی این حکمرانی، ایجاد نظم، شفافیت و پاسخگویی در تیم است تا به آن کمک کند به اهداف مشترک دست یابد (اورچارد و همکاران^۲، ۲۰۲۲). این چارچوب قراردادی معمولاً شامل تعریف دقیق نقش‌ها و مسئولیت‌های هر عضو تیم، فرآیندهای تصمیم‌گیری گروهی، نحوه حل اختلافات، و سیستم‌های مدیریت مالی و پرداخت پاداش است (دنگ و همکاران^۳، ۲۰۲۰). به این ترتیب، اعضای تیم از ابتدا درک مشترکی از انتظارات و نحوه همکاری با یکدیگر خواهند داشت (یه و همکاران^۴، ۲۰۲۱). حکمرانی قراردادی همچنین به تکامل و انطباق تیم با تغییرات داخلی و خارجی کمک می‌کند (کایه و همکاران^۵، ۲۰۱۵). این چارچوب قابل بازنگری و اصلاح است تا بتواند پاسخگوی نیازهای در حال تغییر تیم باشد (مینوزه و همکاران^۶، ۲۰۱۹). در مجموع، این رویکرد به افزایش هماهنگی، پاسخگویی و اثربخشی تیم‌های کارآفرینی کمک می‌کند تا پیامدهای مختلفی را همچون تاب‌آوری سازمانی، بریکولاژ منابع و یادگیری تیمی را شناسایی کنند.

یکی پیامدهای حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی، تاب‌آوری سازمانی است، این نوع تاب‌آوری به توانایی یک سازمان در پیش‌بینی، آماده‌سازی، واکنش و سازگاری با تغییرات تدریجی و وقایع ناگهانی اشاره دارد (می و همکاران، ۲۰۲۲). این مفهوم به معنای توسعه ظرفیت‌ها، منابع و استراتژی‌های لازم برای بازیابی از شرایط چالش‌برانگیز و تبدیل شدن به سازمانی قوی‌تر است (یوداد و همکاران^۷، ۲۰۲۴). یکی از ابعاد کلیدی آن، مدیریت ریسک است که شامل شناسایی ریسک‌ها و آسیب‌پذیری‌های بالقوه و اجرای اقدامات پیشگیرانه، تخفیف‌دهنده و واکنشی مناسب است (سعید و همکاران^۸، ۲۰۲۳). انعطاف‌پذیری نیز جزء مهم دیگر تاب‌آوری است، سازمان‌ها باید توانایی تغییر عملیات، ساختارها و استراتژی‌های

¹. Fu et al

². Orchard et al

³. Deng et al

⁴. Ye et al

⁵. Kaye et al

⁶. Minogue et al

⁷. Udod et al

⁸. Saeed et al

خود را داشته باشند تا بتوانند با شرایط متغیر سازگار شوند و این به معنای برخورداری از چابکی و قابلیت‌های لازم برای انطباق است (افوری^۱، ۲۰۲۴). علاوه بر این، بهره‌گیری خلاقانه از منابع موجود و حل مسائل نوآورانه نیز اهمیت دارد؛ این هم به سازمان کمک می‌کند تا کارکردهای حیاتی خود را در شرایط بحرانی حفظ کند (شایا و همکاران^۲، ۲۰۲۲). یادگیری و بهبود مستمر نیز از جمله ابعاد کلیدی تاب‌آوری هستند و این بدان معناست که سازمان‌ها باید از تجربیات گذشته خود، چه موفق و چه ناموفق، درس بگیرند و مطابق با آن، تاب‌آوری خود را افزایش دهند (مائو و همکاران^۳، ۲۰۲۳). در مجموع، تاب‌آوری سازمانی به‌عنوان یک رویکرد جامع و پیش‌گیرانه در تمام سطوح سازمان محسوب می‌شود. این قابلیت به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با محیط‌های متلاطم و غیرقابل پیش‌بینی مقابله کنند، اثرات مخرب تحولات را کاهش دهند و در نهایت، رقابت‌پذیری و پایداری بلندمدت خود را حفظ کنند (پفاف و همکاران^۴، ۲۰۲۲). با توجه به گفته‌های فوق متغیرهای مختلفی همچون بریکولاژ منابع و یادگیری تیمی می‌تواند بر تاب‌آوری سازمانی موثر باشند.

بریکولاژ منابع به فرآیند استفاده خلاقانه و انعطاف‌پذیر از منابع موجود در محیط سازمان اشاره دارد (ژنگ^۵، ۲۰۲۱). این رویکرد ارتباط تنگاتنگی با حاکمیت قراردادی تیم‌های کارآفرینی دارای دارد، در تیم‌های کارآفرینی به‌ویژه در مراحل اولیه توسعه و با محدودیت منابع، اهمیت زیادی دارد (می و همکاران، ۲۰۲۳). تیم‌های کارآفرینی با محدودیت منابع مواجه هستند و نیاز دارند که به شکل خلاقانه از منابع موجود استفاده کنند (وی و همکاران^۶، ۲۰۲۳). بریکولاژ منابع به آنها کمک می‌کند تا با ترکیب و بازترکیب عناصر و منابع موجود، راه‌حل‌های نوآورانه ایجاد کنند (منگ و همکاران^۷، ۲۰۲۰). این رویکرد به تیم‌های کارآفرینی کمک می‌کند که به‌طور انعطاف‌پذیر به تغییرات محیطی پاسخ دهند و بتوانند با محدودیت‌های منابع مقابله کنند (یان^۸، ۲۰۲۲). همچنین، به آنها امکان می‌دهد نه تنها با استفاده از منابع موجود، پروژه‌های خود را پیش ببرند و به راه‌حل‌های نوآورانه دست یابند بلکه باعث بهبود یادگیری تیمی نیز می‌شود، چرا که کارکنان تیم‌های کارآفرینی را وادار می‌کند که به شکل خلاقانه و انعطاف‌پذیر با منابع موجود کار کنند و از

¹. Ofori

². Shaya et al

³. Mao et al

⁴. Pfaff et al

⁵. Zheng

⁶. Wei et al

⁷. Meng et al

⁸. Yuan

آنها استفاده کنند و این امر باعث می‌شود که کارکنان مهارت‌های حل مسئله و نوآوری خود را توسعه دهند (تانگ و همکاران^۱، ۲۰۲۲). در نتیجه، بریکولاژ منابع می‌تواند به افزایش تاب‌آوری سازمانی در تیم‌های کارآفرینی کمک کند. این رویکرد به آنها امکان می‌دهد تا به‌طور انعطاف‌پذیر و خلاقانه با محدودیت‌های منابع مقابله کنند و راه‌حل‌های نوآورانه ایجاد کنند که در شرایط نامطمئن و متغیر، به حفظ رقابت‌پذیری و بقای سازمان کمک می‌کند (می و همکاران، ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳).

حاکمیت قراردادی در تیم‌های کارآفرینی به ایجاد ساختارها، قوانین و فرایندهای شفاف کمک می‌کند. این امر به نوبه خود به تیم کمک می‌کند تا به صورت منسجم و هماهنگ عمل کند (شولتن و همکاران^۲، ۲۰۱۸). با این حال، محیط پویای کسب‌وکارهای نوپا نیازمند انعطاف‌پذیری و توانایی سازگاری سریع با تغییرات است (یانگ و همکاران^۳، ۲۰۲۲). اینجاست که نقش یادگیری تیمی آشکار می‌شود، این یادگیری به اعضای تیم امکان می‌دهد تا به صورت مشترک مسائل را شناسایی کنند، راه‌حل‌های نوآورانه ایجاد کنند و به سرعت به تغییرات پاسخ دهند (مولر^۴، ۲۰۱۹). این توانایی انطباق با تغییرات، تاب‌آوری سازمانی را افزایش می‌دهد. به عبارت دیگر، حاکمیت قراردادی تیم‌های کارآفرینی ساختارها و فرایندهای لازم را فراهم می‌کند، در حالی که یادگیری تیمی به آنها امکان می‌دهد که به سرعت به تغییرات پاسخ دهند و خلاقانه عمل کنند. این ترکیب به افزایش تاب‌آوری سازمانی منجر می‌شود (می و همکاران، ۲۰۲۲).

با توجه به موارد فوق اعتقاد بر این است که منابع به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل برای دستیابی سازمان‌ها به رشد پایدار شناخته می‌شوند، اما، محدودیت‌های ذاتی سازمان‌ها مانند داشتن شبکه‌های اجتماعی محدود، کمبود مشروعیت و تجربه کم کارکنان کارآفرین، معمولاً مانع از آن می‌شود که آنها پایگاه منابعی مشابهی همانند سازمان‌های بالغ داشته باشند. این کمبود منابع، به طور منفی بر توانایی این سازمان‌ها در مواجهه با مسائل غیرمنتظره تأثیر می‌گذارد (گنگ و همکاران^۵، ۲۰۲۱). برای کاهش این مشکلات، مطالعات قبلی تشکیل تیم‌های کارآفرینی را پیشنهاد کرده‌اند (ارسنهارد و شونهاون^۶، ۱۹۹۰؛ یانگ و اردریچ^۷، ۲۰۱۴). تیم‌های کارآفرینی شامل مدیران ارشدی هستند که نقش‌های حیاتی در بقا

¹. Tang et al

². Scholten et al

³. Yang et al

⁴. Müller

⁵. Geng et al

⁶. Eisenhardt and Schoonhoven

⁷. Yang and Aldrich

و توسعه سازمان در یک محیط آشفته دارند (دنگ و همکاران، ۲۰۲۰). تیم‌های کارآفرینی می‌توانند نه تنها مهارت‌ها و تجربیات کارآفرینی بیشتری را برای سازمان‌ها فراهم کنند، بلکه به آنها در تقویت ارتباطات اجتماعی نیز کمک کنند. این امر بر پایه منابع سازمانی، تقویت و کانال‌های کسب منابع آنها را گسترش می‌دهد (یه و همکاران، ۲۰۲۱). البته برخی محققان نیز استدلال کرده‌اند که تیم‌های کارآفرینی همیشه به سازمان‌های خود سود نمی‌رسانند، زیرا وجود تنوع تیمی در سن، جنسیت و پیشینه شغلی با عملکرد ضعیف سازمان‌ها مرتبط است (می و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین، اعتقاد بر آن است که نه تنها اعضای تیم کارآفرینی، بلکه یکپارچه سازی و سازماندهی توانایی‌های منحصر به فرد هر عضو تیم کارآفرینی نیز به نتایج بهتری منجر می‌شود. در نتیجه، از دیدگاه نظریه نهادی، این مطالعه استدلال می‌کند که حکمرانی قراردادی تیم کارآفرینی برای بهبود توانایی سازمان‌ها در برخورد با مسائل غیرمنتظره ضروری است. این نه تنها به این دلیل که نهاد تیم می‌تواند منابع و تلاش‌هایی که هر عضو تیم باید متحمل شود را اجرا کند، بلکه همچنین می‌تواند از خطرات بالقوه‌ای که ممکن است به دلیل محدودیت عقلانیت انسان‌ها در طول فرایند کارآفرینی توسط اعضای تیم ایجاد شود، جلوگیری کند. بنابراین، بر اساس تئوری سطوح بالا و نظریه نهادی، این مطالعه با هدف بررسی چگونگی تأثیر حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر تاب‌آوری سازمانی با توجه به نقش واسطه‌های بریکولاژ منابع و یادگیری تیمی می‌پردازد. به عبارتی، با توجه به هدف این پژوهش، سؤال اصلی که پژوهشگران در این پژوهش با آن روبرو هستند، آن است که آیا حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی، بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر دارد و این تأثیر با توجه به نقش میانجی‌گرهای بریکولاژ منابع و یادگیری تیمی چگونه است؟

پیشینه پژوهش

حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی؛ حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی یک رویکرد مدیریتی است که در بسیاری از سازمان‌ها و تیم‌های کارآفرینی به کار می‌رود. این رویکرد، تمرکز خود را بر سازماندهی و مدیریت تیم‌های کارآفرینی متمرکز می‌کند تا عملکرد آنها را بهبود بخشد. حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی به وسیله اصول و مفاهیم قراردادی، تعاملات داخلی تیم و روابط بین اعضا را تنظیم و تسهیل می‌کند. در حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی، تیم‌ها بر اساس قراردادهای کارآفرینانه فعالیت می‌کنند. این قراردادها شامل توافقات و تعهدات مشترک اعضای تیم درباره اهداف، وظایف، منابع، تقسیم کار، انتظارات و پاداش‌ها است. این نوع قراردادها به اعضا امکان می‌دهد تا با ارتباط مستقیم و همکاری فعال، بهبود عملکرد و نتایج بهتر را تجربه کنند. یکی از ویژگی‌های اصلی حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی،

توانمندسازی اعضا است. در این رویکرد، هر عضو تیم بر اساس توانمندی‌ها و مهارت‌های خود در نقش وظیفه‌ای خاص قرار می‌گیرد و مسئولیت‌ها و اختیارات لازم را برای انجام وظایف خود دارد. این رویکرد باعث افزایش مشارکت فعال اعضا، ایجاد انگیزه و تعهد بیشتر و توسعه توانمندی‌های فردی می‌شود. حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی نیز به انعطاف‌پذیری سازمانی توجه می‌کند. تیم‌ها باید قادر باشند با تغییرات و شرایط متغیر محیطی سازگار شوند و به سرعت تطبیق پیدا کنند. این رویکرد به تیم‌ها امکان می‌دهد راهبردهای نوآورانه را برای رسیدن به اهداف خود تدوین و اجرا کنند. همچنین، حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی به مدیریت ریسک نیز توجه ویژه‌ای دارد. تیم‌ها باید قادر باشند ریسک‌ها و تهدیدات محتمل را شناسایی و ارزیابی کنند و بر اساس قراردادهای تعهداتی که با هم قرار می‌دهند، برنامه‌ریزی و اقدامات مناسبی را برای کاهش و مدیریت ریسک‌ها انجام دهند. در نتیجه، حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی به عنوان یک رویکرد مدیریتی کارآفرینانه، توانایی‌های اعضا را توسعه می‌دهد، انعطاف‌پذیری سازمانی را تقویت می‌کند و مدیریت ریسک را بهبود می‌بخشد. با بهره‌گیری از این رویکرد، تیم‌های کارآفرینی قادر خواهند بود بهبود عملکرد خود را دستیابی کنند و در محیط‌های رقابتی پویا و نوآورانه موفقیت‌های بیشتری را تجربه کنند (جیانگ و همکاران^۱، ۲۰۲۳).

بریکولاژ منابع؛ بریکولاژ منابع، یک رویکرد خلاقانه و مبتکرانه است که به افراد و گروه‌ها امکان می‌دهد تا با استفاده از منابع موجود، راه‌حل‌های نوآورانه‌ای را خلق کنند؛ این مفهوم در طیف گسترده‌ای از حوزه‌ها از جمله طراحی، هنر، علوم اجتماعی و مدیریت کاربرد دارد و در آن، افراد به جای استفاده از ابزار یا مواد خاص مورد نظر، از آنچه در دسترس دارند بهره می‌برند تا به شکلی خلاقانه با محدودیت‌های موجود برخورد کرده و راه‌حل‌های نوآورانه‌ای را ارائه دهند؛ بریکولاژ منابع دارای چندین ویژگی کلیدی است، از جمله استفاده خلاقانه از منابع موجود که افراد با ترکیب و بازاریابی عناصر موجود، قادرند چیزی جدید و منحصر به فردی را خلق کنند؛ انعطاف‌پذیری و سازگاری با محدودیت‌ها که به بریکولورها اجازه می‌دهد با محدودیت‌های موجود به شیوه‌ای سازگار برخورد کنند و از آنها به نفع خود استفاده کنند؛ و حل مسئله و خلق آنچه که در دسترس است، بریکولورها می‌توانند با کاربرد خلاقانه منابع موجود، به حل مسائل و خلق چیزهای جدید بپردازند (مای و همکاران، ۲۰۲۳).

یادگیری تیمی؛ مفهوم یادگیری تیمی به فرایندی اشاره دارد که در آن اعضای یک تیم

^۱. Jiang et al

با همکاری و تعامل، دانش، تجربیات و مهارت‌های خود را به اشتراک می‌گذارند تا به صورت گروهی یاد بگیرند که به هدف مشترک خود نزدیک شوند. در این فرایند، یادگیری به صورت تعاملی بین اعضای تیم صورت می‌گیرد و ارتباط و همکاری بین اعضا برای بهبود کارکرد و عملکرد تیم بسیار مهم است. در یادگیری تیمی، اعضای تیم با هم مشارکت می‌کنند تا اهداف یادگیری را مشخص کنند، منابع یادگیری و دانش و تجربیات خود را با هم به اشتراک بگذارند تا راه‌حل‌های خلاقانه و بهتری را برای مسائل پیچیده پیدا کنند. در این فرایند، اعضای تیم می‌توانند از طریق تحلیل مشکلات، بحث و تبادل نظر، آزمایش و بازخورد، تمرینات گروهی و فعالیت‌های کار گروهی به یادگیری مشترک بپردازند (مای و همکاران، ۲۰۲۲).

تاب‌آوری سازمانی؛ تاب‌آوری سازمانی یک مفهوم کلیدی در مدیریت سازمان‌ها است که به توانایی یک سازمان برای مقابله با تغییرات، شوک‌ها و نوسانات در محیط خارجی و داخلی و بازیابی سریع از آنها اشاره دارد. تاب‌آوری سازمانی مرتبط با توانایی سازمان است که به تناسب با شرایط متغیر، تطبیق‌پذیری، انعطاف‌پذیری و ایجاد حفاظت، بازسازی و بازیابی سریعی را نشان دهد. در دنیای امروز که با تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی روبرو است، تاب‌آوری سازمانی برای بقا و رشد سازمان‌ها بسیار حیاتی است. سازمان‌هایی که تاب‌آوری بالا دارند، قادرند در مواجهه با ریسک‌ها و بحران‌ها، از جمله بحران‌های طبیعی، حوادث امنیتی، تغییرات سیاسی و اقتصادی و تحولات صنعتی، عملکرد خود را حفظ کنند و بهبود یابند. تاب‌آوری سازمانی شامل مجموعه‌ای از استراتژی‌ها، سیاست‌ها، رویکردها و فرآیندهایی است که به سازمان کمک می‌کند تا در مواجهه با تحولات و ریسک‌های ناخواسته، از جمله تغییرات شدید در بازار، تغییرات فناوری، حوادث طبیعی و بحران‌های امنیتی، عملکرد خود را حفظ کند و در صورت لزوم بهبود یابد. عناصر کلیدی تاب‌آوری سازمانی شامل شناخت و مدیریت ریسک، انعطاف‌پذیری سازمانی، برنامه‌ریزی بحران، بازیابی پس از بحران و یادگیری سازمانی است. با ایجاد یک فرهنگ تاب‌آوری در سازمان و استفاده از رویکردهای مناسب، سازمان‌ها می‌توانند بهبود پایداری و عملکرد خود را در مواجهه با هرگونه تغییر و بحران تضمین کنند. به طور خلاصه، تاب‌آوری سازمانی مرتبط با توانایی سازمان در مقابله با تحولات و ریسک‌های ناخواسته است و شامل استراتژی‌ها، سیاست‌ها و فرآیندهایی است که به سازمان کمک می‌کند در مواجهه با بحران‌ها و تغییرات، عملکرد خود را حفظ کند و بهبود یابد. تاب‌آوری سازمانی اصلی برای بقا و رشد سازمان‌ها

در دنیای پویا و ناپیوسته امروزی است (ژیائو و هان^۱، ۲۰۱۷).

چارچوب نظری و توسعه فرضیه‌ها

حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی و تاب‌آوری سازمانی؛ در محیط کارآفرینی، تیم‌های کارآفرینی اغلب با عدم قطعیت، تغییر سریع و چالش‌های متعددی مواجه هستند. در چنین شرایطی، حاکمیت قراردادی مناسب می‌تواند به تاب‌آوری این تیم‌ها کمک کند. به طور مثال، وجود فرایندها و ساختارهای انعطاف‌پذیر در حاکمیت قراردادی، به تیم‌های کارآفرینی امکان می‌دهد تا به سرعت به تغییرات پاسخ دهند و با چالش‌های جدید مواجه شوند. همچنین، وجود سازوکارهای حمایتی مانند تیم‌های چندرشته‌ای و تخصص‌های متنوع، می‌تواند به افزایش توانایی سازگاری و مقابله با چالش‌ها کمک کند. از سوی دیگر، اگر حاکمیت قراردادی به ایجاد فرایندهای پیچیده و محدودکننده منجر شود، می‌تواند تاب‌آوری سازمانی را کاهش دهد. همچنین، فقدان شفافیت در مکانیزم‌های تصمیم‌گیری و نبود سازوکارهای مناسب برای مدیریت ریسک، می‌تواند بر توانایی سازمان برای مواجهه با شرایط چالش‌برانگیز تأثیر منفی بگذارد. در مجموع، طراحی و اجرای حاکمیت قراردادی مناسب در محیط کارآفرینی می‌تواند به افزایش تاب‌آوری سازمانی تیم‌های کارآفرینی کمک کند (مای و همکاران، ۲۰۲۳). این امر به نوبه خود، به آنها در جهت مواجهه، سازگاری و بهبود در شرایط چالش‌برانگیز یاری می‌رساند و به موفقیت و پایداری آنها کمک می‌کند. بر این اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود؛

فرضیه ۱: حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر دارد.

حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی و بریکولاژ منابع؛ بریکولاژ منابع به فرایند خلاقانه ترکیب و استفاده از منابع موجود توسط کارآفرینان اطلاق می‌شود. این منابع می‌توانند شامل دانش، مهارت‌ها، فناوری‌ها و حتی منابع مالی و فیزیکی باشند. کارآفرینان با استفاده از بریکولاژ منابع، قادر به خلق ارزش و فرصت‌های جدید از طریق نوآوری و خلاقیت هستند. در این میان، حاکمیت قراردادی به ساختارها و فرایندهای رسمی اشاره دارد که برای هماهنگی و کنترل فعالیت‌های تیم در نظر گرفته می‌شود. در محیط کارآفرینی، این ساختارها و قوانین باید به گونه‌ای طراحی شوند که بریکولاژ منابع را تسهیل و تقویت کنند. برای مثال، وجود فرایندهای انعطاف‌پذیر برای تخصیص و به اشتراک‌گذاری منابع، می‌تواند به اعضای تیم امکان دهد تا به سرعت به فرصت‌های جدید پاسخ دهند و از منابع موجود به

¹. Xiao and Huan

صورت خلاقانه استفاده کنند. همچنین، وجود مکانیزم‌های تشویقی مناسب برای تشریک مساعی و استفاده مشترک از منابع، می‌تواند انگیزه اعضای تیم را برای بریکولاژ افزایش دهد. بر این اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود (مای و همکاران، ۲۰۲۳):

فرضیه ۲: حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر بریکولاژ منابع تأثیر دارد.

حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی و یادگیری تیمی؛ حاکمیت قراردادی به ساختار و فرایندهای رسمی اشاره دارد که برای هماهنگی فعالیت‌های تیم در نظر گرفته می‌شود. در محیط کارآفرینی، این ساختارها و قوانین اغلب به صورت انعطاف‌پذیر و سریع به تغییرات پاسخ می‌دهند تا با شرایط متغیر سازگار باشند. زمانی که حاکمیت قراردادی به‌درستی طراحی و اجرا شود، می‌تواند به تیم کارآفرینی کمک کند تا با چالش‌ها مقابله کرده و دانش مورد نیاز را به اشتراک بگذارند. برای مثال، وجود روش‌های مستند برای حل مسائل و تسهیم اطلاعات، به اعضای تیم امکان می‌دهد تا بازخوردها و درس‌آموخته‌های خود را به سرعت با یکدیگر در میان بگذارند. همچنین، تعریف مکانیزم‌های نظارت و پاداش‌دهی مناسب، می‌تواند انگیزه اعضا را برای یادگیری و به اشتراک‌گذاری دانش افزایش دهد. از سوی دیگر، اگر حاکمیت قراردادی به‌درستی طراحی نشده باشد، می‌تواند مانع یادگیری تیمی شود. به عنوان مثال، وجود قوانین و مقررات سخت‌گیرانه می‌تواند مانع خلاقیت و نوآوری تیم شود. همچنین، عدم شفافیت در فرایندهای تصمیم‌گیری و پاداش‌دهی می‌تواند اعتماد و همکاری در تیم را کاهش دهد. بنابراین، طراحی و اجرای مناسب حاکمیت قراردادی در محیط کارآفرینی می‌تواند نقش مهمی در تسهیل یادگیری تیمی و افزایش کارایی و اثربخشی تیم ایفا کند (مای و همکاران، ۲۰۲۲). بر این اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۳: حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر یادگیری تیمی تأثیر دارد.

بریکولاژ منابع، یادگیری تیمی و تاب‌آوری سازمانی؛ بریکولاژ به توانایی سازمان در استفاده خلاقانه و ترکیبی از منابع موجود برای حل مسائل و مقابله با چالش‌ها اشاره دارد. این توانایی نقش مهمی در تاب‌آوری سازمانی ایفا می‌کند. وقتی سازمان قادر باشد به طور خلاقانه از منابع و امکانات موجود خود استفاده کند، می‌تواند با کمترین منابع و هزینه، مشکلات را حل کرده و به مقابله با تهدیدها و بحران‌ها بپردازد. این انعطاف‌پذیری و کارایی در استفاده از منابع، تاب‌آوری سازمان را افزایش می‌دهد (دافد و همکاران^۱، ۲۰۲۳). به طور مثال، اگر یک سازمان در بحران کمبود نقدینگی قرار گیرد، می‌تواند با بریکولاژ منابع خود، مانند فروش دارایی‌ها، استفاده از ظرفیت‌های داخلی، یا جذب منابع جدید از محیط، از این

¹. Dafydd et al

بحران عبور کند. این توانایی انطباق و استفاده خلاقانه از منابع، سازمان را در برابر چالش‌ها تاب‌آورتر می‌کند (پارک و سئو^۱، ۲۰۲۴). بر این اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود؛
فرضیه ۴: بریکولاژ منابع بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر دارد.

بریکولاژ منابع به کارکنان این امکان را می‌دهد تا با کشف و ترکیب خلاقانه منابع موجود، به ایده‌ها و راه‌حل‌های نوآورانه‌ای برسند. این فرایند خود زمینه‌ساز یادگیری و توسعه دانش جدید در سطح تیم است. به عنوان مثال، اگر اعضای تیم بتوانند با ترکیب دانش فنی خود با داده‌های بازار، راه‌کارهای خلاقانه‌ای برای پاسخگویی به نیازهای مشتریان ارائه دهند، این امر نه تنها به بهبود عملکرد تیم کمک می‌کند، بلکه زمینه‌ساز یادگیری مشترک و توسعه شایستگی‌های تیمی نیز هست. بر این اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود؛
فرضیه ۵: بریکولاژ منابع بر یادگیری تیمی تأثیر دارد.

یادگیری تیمی و تاب‌آوری سازمانی به طور تنگاتنگی با یکدیگر مرتبط هستند. یادگیری تیمی، توانایی اعضای تیم برای همکاری و یادگیری از یکدیگر را افزایش می‌دهد. این امر به آنها کمک می‌کند تا با چالش‌های سازمانی مقابله کرده و به سرعت به تغییرات سازمان پاسخ دهند. به عنوان مثال، وقتی اعضای تیم به صورت مشترک مسائل را تجزیه و تحلیل می‌کنند و راه‌حل‌های نوآورانه ارائه می‌دهند، این امر به تقویت تاب‌آوری سازمانی منجر می‌شود. همچنین، تاب‌آوری سازمانی، تیم‌ها را قادر می‌سازد تا با چالش‌های پیش‌رو با هماهنگی و همبستگی بیشتری رویارو شوند. بنابراین، یادگیری تیمی و تاب‌آوری سازمانی همدیگر را تقویت می‌کنند و به سازمان‌ها در مواجهه با تغییرات مداوم کمک می‌نمایند (شمس و همکاران، ۱۳۹۹). بر این اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود؛
فرضیه ۶: یادگیری تیمی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر دارد.

نقش میانجی‌گری بریکولاژ منابع؛ تاب‌آوری سازمانی ذاتی نیست بلکه به تدریج در طول واکنش‌های متعدد بحران ایجاد می‌شود. در این فرآیند، اعضای سازمان باید به صورت ارگانیک عمل کنند تا از قابلیت‌های جمعی و منابع محدود برای توسعه استراتژی‌هایی در جهت مقابله با ناملازمات استفاده کنند (مای و همکاران، ۲۰۲۲). از سویی تیم‌های کارآفرین به عنوان محرک‌های سرمایه‌گذاری جدید، نه تنها مسئولیت‌های مالکیت را بر عهده می‌گیرند، بلکه وظایف مدیران ارشد را نیز انجام می‌دهند. بنابراین، حاکمیت قراردادی برای تعریف منابعی که آنها باید برای شروع یک سرمایه‌گذاری جدید فراهم کنند و الهام بخشیدن به آنها برای کار سخت، برای رشد پایدار سرمایه‌گذاری جدید ضروری است. اولاً، در حاکمیت

¹. Park and Seo

قراردادی، اعضای تیم کارآفرین باید منابع لازم را برای شروع یک سرمایه‌گذاری جدید فراهم کنند و یک پایگاه منابع اولیه تشکیل دهند. دوماً، حاکمیت قراردادی، نشان می‌دهد هرچه سرمایه‌گذاری‌های جدید در تیم موفق‌تر باشند، سود بیشتری دریافت خواهند کرد، همچنین انگیزه تیم را برای انجام کار سخت‌تر بهبود می‌بخشد. سوماً، بحران‌های سازمانی معمولاً قابل پیش‌بینی نیستند اما همیشه نیاز به پاسخ‌های به موقع دارند. اگر اعضای تیم کارآفرینی استقلال مدیریتی کافی نداشته باشند، نه تنها بحث در مورد یک بحران زمان می‌برد بلکه دوره بهینه مقابله را با آن را از دست می‌دهند. اما، اگر آنها استقلال مدیریتی انعطاف‌پذیری داشته باشند، نه تنها ممکن است استراتژی‌های مقابله‌ای خود را افزایش دهند بلکه در زمان مناسب می‌توانند اقدام موثری را داشته باشند. به عبارت دیگر، استقلال مدیریت باعث می‌شود تیم‌های کارآفرین در واکنش به بحران‌ها فعال‌تر عمل کنند تا از این طریق به تاب‌آوری سازمانی کمک کنند (مای و همکاران، ۲۰۲۳). بر این اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۷: بریکولاژ منابع در تأثیرگذاری حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر تاب‌آوری سازمانی می‌تواند نقش میانجی داشته باشد.

حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی به معنای ایجاد ساختار و انسجام مناسب در تیم است. این ویژگی می‌تواند بر یادگیری تیمی تأثیر مثبت داشته باشد (مای و همکاران، ۲۰۲۲). چرا که وجود یک تیم منسجم و هماهنگ، زمینه‌ساز تعامل و تبادل دانش و تجربه بین اعضا می‌شود. اما آنچه می‌تواند در این رابطه مهم باشد مفهوم بریکولاژ منابع است. بریکولاژ به توانایی ترکیب و استفاده خلاقانه از منابع موجود اشاره دارد. در زمینه کارآفرینی، این توانایی تیم می‌تواند بسیار مؤثر باشد. زمانی که تیم کارآفرینی دارای حاکمیت قراردادی مناسب باشد، اعضای آن قادر خواهند بود تا به صورت هماهنگ و مؤثر با یکدیگر همکاری کنند. این همکاری می‌تواند به بریکولاژ منابع و استفاده خلاقانه از امکانات و ابزارهای موجود منجر شود. بریکولاژ منابع، خود می‌تواند زمینه‌ساز یادگیری تیمی باشد (مای و همکاران، ۲۰۲۳). چرا که در جریان این فرآیند خلاقانه، اعضای تیم با یکدیگر تعامل بیشتری داشته و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات می‌پردازند. این تعاملات و تبادل دانش، یادگیری تیمی را تقویت می‌کند بر این اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود:

فرضیه ۸: بریکولاژ منابع در تأثیرگذاری حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر یادگیری تیمی می‌تواند نقش میانجی داشته باشد.

نقش میانجی یادگیری تیمی؛ بریکولاژ منابع به توانایی ترکیب و استفاده خلاقانه از منابع موجود در سازمان اشاره دارد. این ویژگی می‌تواند بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر مثبت داشته باشد (مای و همکاران، ۲۰۲۳). چرا که وقتی سازمان قادر باشد به شکل خلاقانه از

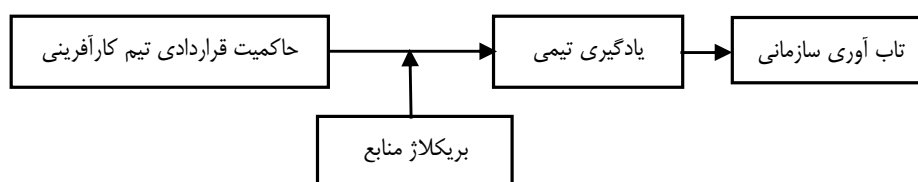
منابع موجود استفاده کند، می‌تواند با چالش‌ها و تغییرات محیطی بهتر مقابله کرده و به مسائل پیچیده پاسخ مناسب‌تری بدهد. از سویی یادگیری تیمی نیز می‌تواند در این بین نقش مهمی را ایفا کند، یادگیری تیمی به معنای توانایی اعضای تیم در به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات و یادگیری مشترک است. زمانی که سازمان از طریق بریکولاژ منابع، قادر به استفاده خلاقانه از امکانات موجود باشد، این امر می‌تواند به یادگیری تیمی منجر شود. چرا که در جریان این فرآیند خلاقانه، اعضای تیم با یکدیگر تعامل بیشتری داشته و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات می‌پردازند. این یادگیری تیمی، خود می‌تواند بر تاب‌آوری سازمانی تأثیرگذار باشد (شمس و همکاران، ۱۳۹۹؛ مای و همکاران، ۲۰۲۲). چرا که وقتی اعضای سازمان قادر باشند به صورت مشترک یاد بگیرند و به حل مسائل بپردازند، سازمان در کل توان بیشتری برای مقابله با چالش‌ها و تغییرات محیطی خواهد داشت. بر این اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود؛

فرضیه ۹: یادگیری تیمی در تأثیرگذاری بریکولاژ منابع بر تاب‌آوری سازمانی می‌تواند نقش میانجی داشته باشد.

وقتی ساختار و نحوه اداره تیم کارآفرینی در یک سازمان به خوبی تنظیم شده باشد، این امر می‌تواند به افزایش توانایی یادگیری مشترک اعضای تیم منجر شود (مای و همکاران، ۲۰۲۲). به این صورت که وقتی مسئولیت‌ها و روندهای تصمیم‌گیری در تیم مشخص باشد، اعضا راحت‌تر می‌توانند با هم ارتباط برقرار کرده و دانش و تجربیات خود را به اشتراک بگذارند. در چنین اوضاعی یادگیری گروهی می‌تواند به نوبه خود به افزایش تاب‌آوری سازمان کمک کند. چراکه وقتی کارکنان به صورت مشترک مهارت‌ها و دانش خود را توسعه می‌دهند، سازمان قدرت بیشتری برای مواجهه با چالش‌ها و تغییرات پیدا می‌کند. شمس و همکاران (۱۳۹۹) و مای و همکاران، (۲۰۲۳) نیز یادگیری تیمی نقش مهمی را در ایجاد تاب‌آوری سازمانی ایفا می‌کند. بر این اساس، فرضیه زیر مطرح می‌شود؛

فرضیه ۱۰: یادگیری تیمی در تأثیرگذاری حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر تاب‌آوری سازمانی می‌تواند نقش میانجی داشته باشد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش الگوی مفهومی به صورت زیر تدوین گردید؛



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

مطالعه از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی است. و به دلیل اینکه پژوهشگران در این مطالعه به دنبال تبیین تاثیر بین متغیرهای تحقیق هستند، لذا این تحقیق از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه آماری پژوهش (جدول شماره ۱)، کارکنان بانک توسعه تعاون استان کرمانشاه (۱۰۵ نفر) بودند که با جدول مورگان و به طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده (۸۳ نفر) انتخاب شدند. از پرسشنامه ۱۲ سوالی حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی مای و همکاران^۱ (۲۰۲۳)، پرسشنامه ۸ سوالی بریکولاژ منابع مای و همکاران (۲۰۲۳)، پرسشنامه ۹ سوالی یادگیری تیمی مای و همکاران (۲۰۲۲)، پرسشنامه ۷ سوالی تاب‌آوری سازمانی مای و همکاران (۲۰۲۳)، به عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها استفاده شدند. مبنای مقیاس اندازه‌گیری سوالات طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بود. برای تأیید روایی از سه نوع روایی محتوا، همگرا و واگرا و برای تایید پایایی از سه معیار (بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شد. در جدول ۲ و ۳ نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

جدول ۲. مشخصات جمعیت‌شناختی کارکنان

جنسیت	۷۲ درصد مرد		۲۸ درصد زن	
سن	۳۹ درصد بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۱۸ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۳۴ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۹ درصد بالای ۵۱ سال
تحصیلات	۳۶ درصد کارشناسی		۶۵ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر	

جدول فوق سیمای درستی را از نمونه جامعه آماری ارائه کرده است.

جدول ۳. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شده	بارهای عاملی		ضریب پایایی مرکب	ضریب پایایی آلفای کرونباخ
		ضریب مسیر	آزمون تی		
حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی	۰/۶۲	-	-	۰/۹۴۵	۰/۹۳۶
سوال ۱	-	۰/۷۹۰	۱۰/۱۸۲	-	-
سوال ۲	-	۰/۷۴۴	۱۲/۳۴۶	-	-
سوال ۳	-	۰/۸۱۰	۲۲/۶۶۷	-	-
سوال ۴	-	۰/۸۰۴	۱۶/۲۴۹	-	-
سوال ۵	-	۰/۷۶۳	۱۶/۶۱۱	-	-
سوال ۶	-	۰/۷۶۲	۱۳/۱۸۱	-	-

¹. Mai et al

سوال ۷	-	-	۱۳/۳۸۵	۰/۷۵۴	-	-
سوال ۸	-	-	۱۵/۵۴۰	۰/۷۸۶	-	-
سوال ۹	-	-	۲۰/۹۲۸	۰/۸۰۲	-	-
سوال ۱۰	-	-	۳۳/۶۴۵	۰/۷۹۸	-	-
سوال ۱۱	-	-	۱۹/۸۹۰	۰/۷۳۳	-	-
سوال ۱۲	-	-	۱۷/۵۱۸	۰/۷۴۶	-	-
بریکولاژ منابع	۰/۵۱	-	-	-	۰/۸۸۹	۰/۸۵۶
سوال ۱۳	-	-	۱۰/۲۶۲	۰/۷۸۶	-	-
سوال ۱۴	-	-	۱۱/۷۰۳	۰/۷۱۹	-	-
سوال ۱۵	-	-	۱۰/۲۵۴	۰/۷۷۶	-	-
سوال ۱۶	-	-	۹/۱۰۸	۰/۷۵۶	-	-
سوال ۱۷	-	-	۳۳/۷۸۸	۰/۸۲۰	-	-
سوال ۱۸	-	-	۲۶/۲۷۷	۰/۸۳۷	-	-
سوال ۱۹	-	-	۸/۶۷۰	۰/۷۲۱	-	-
سوال ۲۰	-	-	۸/۵۶۲	۰/۷۲۰	-	-
یادگیری تیمی	۰/۵۸	-	-	-	۰/۸۹۴	۰/۸۶۶
سوال ۲۱	-	-	۱۳/۹۰۸	۰/۷۵۷	-	-
سوال ۲۲	-	-	۹/۰۸۶	۰/۷۶۳	-	-
سوال ۲۳	-	-	۶/۳۳۶	۰/۷۷۹	-	-
سوال ۲۴	-	-	۱۸/۳۳۷	۰/۷۸۱	-	-
سوال ۲۵	-	-	۱۲/۱۷۲	۰/۷۲۴	-	-
سوال ۲۶	-	-	۱۰/۴۷۶	۰/۷۸۶	-	-
سوال ۲۷	-	-	۱۴/۳۰۸	۰/۷۸۵	-	-
سوال ۲۸	-	-	۷/۴۸۱	۰/۷۹۴	-	-
سوال ۲۹	-	-	۶/۴۸۴	۰/۷۷۵	-	-
تاب‌آوری سازمانی	۰/۵۴	-	-	-	۰/۸۸۵	۰/۸۵۰
سوال ۳۰	-	-	۱۳/۵۳۲	۰/۷۲۵	-	-
سوال ۳۱	-	-	۱۰/۶۸۳	۰/۷۹۴	-	-
سوال ۳۲	-	-	۱۴/۴۵۸	۰/۷۶۱	-	-
سوال ۳۳	-	-	۱۵/۱۳۶	۰/۷۶۹	-	-
سوال ۳۴	-	-	۱۰/۹۸۰	۰/۷۲۸	-	-
سوال ۳۵	-	-	۱۰/۵۶۵	۰/۷۰۴	-	-
سوال ۳۶	-	-	۹/۴۶۳	۰/۷۸۵	-	-

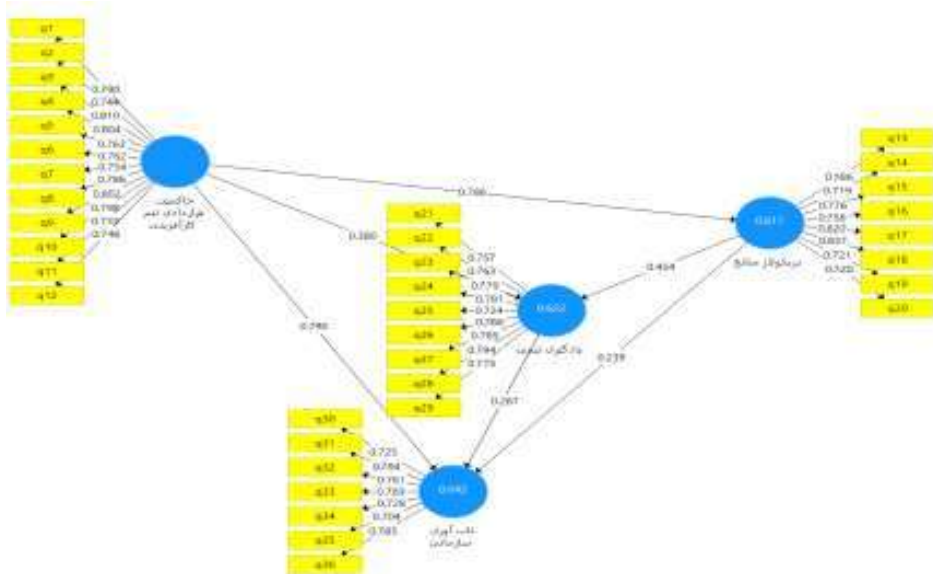
جدول ۴. ماتریس همبستگی و بررسی روابطی واگرا

متغیر	بریکولاژ منابع	تاب‌آوری سازمانی	حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی	یادگیری تیمی	جنر (AVE)
بریکولاژ منابع	۰/۷۰۹				۰/۷۱
تاب‌آوری سازمانی	۰/۶۵۸	۰/۷۲۴			۰/۷۳
حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی	۰/۷۶۷	۰/۷۸۱	۰/۷۸۶		۰/۷۹
یادگیری تیمی	۰/۴۹۵	۰/۷۳۷	۰/۶۹۸	۰/۷۵۳	۰/۷۶

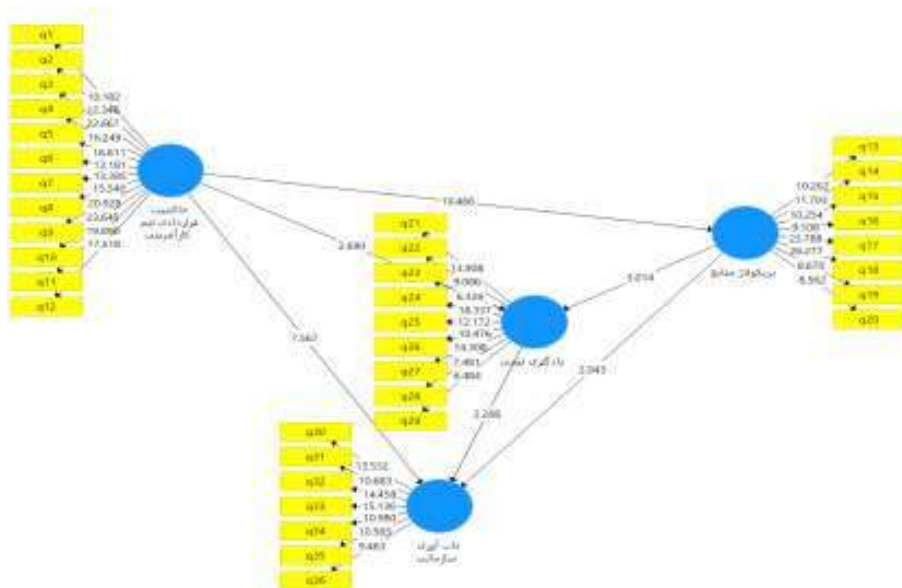
با توجه به خروجی‌های داده پژوهش که در جداول شماره‌های ۳ و ۴ آمده است، مشخص شد که ابزار اندازه‌گیری از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از حداقل مربعات جزئی استفاده شد که روشی برای مدل‌سازی معادلات ساختاری است. در ادامه خروجی‌های نرم‌افزار اسمارت پلاس و تحلیل آنها آمده است.



نمودار ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب استاندارد



نمودار ۳. مدل ساختاری تحقیق در حالت اعداد معناداری

جدول ۴. خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

متغیرها	ضریب مسیر	ارزش آزمون تی	سطح معناداری	میزان تأثیر
حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی ← تاب‌آوری سازمانی	۰/۷۹۰	۷/۵۶۷	معناداری	قوی
حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی ← بریکولاژ منابع	۰/۷۸۶	۱۹/۴۶۶	معنادار	قوی
حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی ← یادگیری تیمی	۰/۳۸۰	۲/۶۹۰	معنادار	متوسط
بریکولاژ منابع ← یادگیری تیمی	۰/۴۵۴	۳/۰۱۴	معنادار	متوسط
بریکولاژ منابع ← تاب‌آوری سازمانی	۰/۲۶۷	۲/۰۴۳	معنادار	ضعیف
یادگیری تیمی ← تاب‌آوری سازمانی	۰/۵۶۷	۲/۲۶۸	معنادار	متوسط

با توجه به جدول فوق، نتایج نشان می‌دهند که بین متغیرهای مورد بررسی تأثیرات وجود دارد. چرا که نه تنها ارزش تی آنها بیشتر از ۱.۹۶ است بلکه ضرایب مسیر β دارای تأثیر قوی (بیشتر از ۰.۶) و متوسط (بین ۰.۳ تا ۰.۶) است (چین^۱، ۲۰۰۳). در ادامه، به بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم و همچنین اثرات کل در مدل پرداخته خواهد شد (جدول ۵).

جدول ۵. تفکیک اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم

روابط	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی ← تاب‌آوری سازمانی	۰/۷۹۰	۰/۰۰۹	۰/۷۹۹
حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی ← بریکولاژ منابع	۰/۷۸۶	-----	۰/۷۸۶
حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی ← یادگیری تیمی	۰/۳۸۰	۰/۳۵۷	۰/۷۳۷
بریکولاژ منابع ← یادگیری تیمی	۰/۴۵۴	-----	۰/۴۵۴
بریکولاژ منابع ← تاب‌آوری سازمانی	۰/۲۶۷	۰/۱۲۱	۰/۳۸۸
یادگیری تیمی ← تاب‌آوری سازمانی	۰/۵۶۷	-----	۰/۵۶۷

در ادامه به بررسی نقش متغیرهای میانجی از طریق آزمون سوبل و ارزیابی شمول واریانس طبق جدول شماره (۶) پرداخته خواهد شد. زمانی که مقدار معنی‌داری زد در آزمون سوبل بیشتر از ۱.۹۶ باشد، نشان‌دهنده معنادار بودن نقش متغیر میانجی در سطح اطمینان ۹۵ درصد است و ارزیابی شمول واریانس نیز حاکی از نوع شدت متغیرهای میانجی است که در یکی از سه حالت زیر قرار دارد: $VAF < 0.20$ بدون اثر میانجی، $0.20 \leq VAF \leq 0.80$ دارای اثر میانجی جزئی $VAF > 0.80$ دارای اثر میانجی کامل، می‌باشد (رضازاده و داوری، ۱۳۹۶).

¹. Chin

جدول ۶. مقادیر معناداری زد حاصل از آزمون سوبل

ردیف	روابط	معنی داری زد	واف	اثر میانجی
۱	بریکولاژ منابع در تأثیرگذاری حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر تابآوری سازمانی	۱.۹۸	۰.۷۲	جزئی
۲	بریکولاژ منابع در تأثیرگذاری حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر یادگیری تیمی	۱.۹۹	۰.۴۰	جزئی
۳	یادگیری تیمی در تأثیرگذاری بریکولاژ منابع بر تابآوری سازمانی	۲.۰۰	۰.۵۱	جزئی
۴	یادگیری تیمی در تأثیرگذاری حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر تابآوری سازمانی	۲.۰۱	۰.۲۲	جزئی

در ادامه، برازش مدل طبق معیار نیکویی برازش که مرتبط با بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است، صورت گرفته است و این معیار توسط تننهاوس و همکاران^۱ (۲۰۰۴) معرفی شد. وتزل و همکاران^۲ (۲۰۰۹) سه مقدار، ضعیف (۰/۰۱)، متوسط (۰/۲۵) و قوی (۰/۳۶) را برای نیکویی برازش معرفی کرده‌اند.

جدول ۷. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

GOF	شاخص اشتراک	R^2	متغیرهای درون‌زا
$GOF = \sqrt{0.63 * 0.35} = 0.47$	۰/۳۵۸	۰/۶۱۷	بریکولاژ منابع
	۰/۳۴۸	۰/۶۲۲	یادگیری تیمی
	۰/۳۵۸	۰/۶۴۲	تابآوری سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، رویکردی ساختاری پیامدهای حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بود. نتایج فرضیه اول نشان داد که حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر تابآوری سازمانی تأثیر معنادار دارد. این یافته با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های مای و همکاران (۲۰۲۲) و مای و همکاران (۲۰۲۳)، همسویی دارد. در تبیین این یافته به جرات می‌توان گفت که ویژگی‌های قراردادی تیم‌های کارآفرینی، نقشی کلیدی در ایجاد و تقویت تابآوری سازمانی ایفا می‌کند. قراردادهای شفاف و انعطاف‌پذیر می‌توانند به تیم‌های کارآفرینی اجازه دهند تا به صورت مستقل و خلاقانه واکنش نشان دهند و با چالش‌ها و تغییرات محیطی مقابله کنند. این امر در نهایت به بهبود توانایی سازمان در حفظ عملکرد و سرعت بازبایی در شرایط دشوار منجر

¹. Tenenhaus et al

². Wetzels et al

خواهد شد. همچنین، قراردادهای حمایتی و تشویقی می‌توانند انگیزه تیم‌های کارآفرینی را برای مواجهه با ریسک‌ها و پذیرش چالش‌های جدید افزایش دهند. در نتیجه، تقویت تاب‌آوری سازمانی از طریق حاکمیت قراردادی بر تیم‌های کارآفرینی، می‌تواند به افزایش توانایی سازمان در مقابله با شرایط دشوار و بهبود بازدهی بلندمدت آن کمک کند.

نتایج فرضیه دوم نیز بیان کرد که حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر بریکولاژ منابع تأثیر معنادار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های مای و همکاران (۲۰۲۳) مشابهت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که ویژگی‌های قراردادی تیم‌های کارآفرینی، نقشی حیاتی در تقویت توانایی آنها در ترکیب خلاقانه و نوآورانه منابع مختلف برای حل مسائل و ایجاد ارزش ایفا می‌کند. قراردادهای شفاف و انعطاف‌پذیر می‌توانند به تیم‌های کارآفرینی اجازه دهند تا به صورت مستقل و خلاقانه در جستجوی منابع مختلف بوده و آنها را به صورت نوآورانه ترکیب کنند. همچنین، قراردادهای حمایتی و تشویقی می‌توانند انگیزه تیم‌های کارآفرینی را برای پذیرش ریسک‌های بیشتر و استفاده از منابع نامتعارف افزایش دهند. در نتیجه، تقویت بریکولاژ منابع از طریق حاکمیت قراردادی بر تیم‌های کارآفرینی، می‌تواند به افزایش توانایی آنها در ایجاد نوآوری‌های خلاقانه و ارائه راه‌حل‌های بدیع برای مسائل سازمانی کمک کند.

نتایج فرضیه سوم نیز بیان کرد که حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر یادگیری تیمی تأثیر معنادار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های مای و همکاران (۲۰۲۲) مشابهت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که چگونگی قراردادهای تیم‌های کارآفرینی می‌تواند بر توانایی اعضا در یادگیری جمعی و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه تأثیر به‌سزایی داشته باشد. قراردادهای شفاف و انعطاف‌پذیر می‌توانند به اعضای تیم اجازه دهند تا در محیطی باز و تعاملی به طور مشترک مسائل را بررسی کرده و راه‌حل‌های جدید ارائه دهند. همچنین، قراردادهای حمایتی و تشویقی که به دانش‌افزایی و توسعه مهارت‌های افراد توجه دارند، می‌توانند انگیزه اعضا را برای یادگیری مداوم و به اشتراک‌گذاری دانسته‌ها افزایش دهند. در نتیجه، تقویت یادگیری تیمی از طریق حاکمیت قراردادی بر تیم‌های کارآفرینی می‌تواند به افزایش توانایی سازمان در ایجاد نوآوری و سازگاری با تغییرات محیطی منجر شود.

نتایج فرضیه چهارم نیز بیان کرد که بریکولاژ منابع بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر معنادار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پارک و سئو (۲۰۲۴) و دافد و همکاران (۲۰۲۳) مشابهت دارد. در تبیین این یافته بایستی گفت که توانایی سازمان‌ها در ترکیب خلاقانه و نوآورانه منابع مختلف، می‌تواند نقش مهمی در ایجاد ظرفیت تطابق و انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات و چالش‌های محیطی داشته باشد. بریکولاژ منابع به سازمان‌ها امکان می‌دهد تا با استفاده از منابع محدود در دسترس، راه‌حل‌های خلاقانه و نوآورانه‌ای برای مشکلات ایجاد کنند. این توانایی به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با انعطاف‌پذیری بیشتری به تغییرات پاسخ داده و از فرصت‌های جدید بهره‌برداری نمایند. همچنین، بریکولاژ منابع می‌تواند به

سازمان‌ها در ارتقای قابلیت‌های داخلی و توسعه شایستگی‌های جدید کمک کند، امری که به افزایش تاب‌آوری سازمانی در مواجهه با چالش‌ها و بحران‌های پیش‌رو منجر خواهد شد. نتایج فرضیه پنجم نیز بیان کرد که بریکولاژ منابع بر یادگیری تیمی تأثیر معنادار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های نصیرزاده و همکاران (۱۴۰۱)، رن و همکاران (۲۰۲۱) مشابهت دارد. در تبیین این تاییدیه می‌توان گفت که توانایی افراد و تیم‌ها در ترکیب خلاقانه و نوآورانه منابع مختلف، می‌تواند به ارتقای فرایندهای یادگیری تیمی کمک کند. بریکولاژ منابع به افراد و تیم‌ها این امکان را می‌دهد تا با استفاده از منابع محدود در دسترس، راه‌حل‌های جدید و نوآورانه برای مشکلات ایجاد کنند. این فرایند خلاقانه تبادل دانش و تجربیات بین اعضای تیم را تسهیل می‌کند و به ایجاد و انتقال دانش جدید در سطح تیم منجر می‌شود. همچنین، بریکولاژ منابع می‌تواند به افزایش مشارکت و همکاری افراد در تیم کمک کرده و انگیزه آنها را برای یادگیری مشترک افزایش دهد. این امر در نهایت به تقویت فرایندهای یادگیری تیمی و ارتقای عملکرد تیم‌های سازمانی منجر خواهد شد.

نتایج فرضیه ششم نیز بیان کرد که یادگیری تیمی بر تاب‌آوری سازمانی تأثیر معنادار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های شمس و همکاران (۱۳۹۹) مشابهت دارد. در تبیین این تاییدیه می‌توان گفت، که توانایی تیم‌ها در یادگیری مشترک و انتقال دانش، می‌تواند به ارتقای تاب‌آوری سازمان کمک کند. یادگیری تیمی به افراد و سازمان این امکان را می‌دهد تا از طریق تبادل دانش و تجربیات، راه‌حل‌های نوآورانه برای مشکلات سازمانی ایجاد کنند. این فرایند خلاقانه، توانایی سازمان در شناسایی و مقابله با تهدیدات را افزایش می‌دهد. همچنین، یادگیری تیمی به ایجاد انسجام و هماهنگی بیشتر میان اعضای سازمان منجر می‌شود که به نوبه خود موجب افزایش ظرفیت سازمان در مواجهه با تغییرات و چالش‌های پیش‌رو می‌گردد. در نتیجه، یادگیری تیمی به عنوان مکانیزمی برای انتقال دانش و تقویت همکاری در سازمان، نقش کلیدی در ارتقای تاب‌آوری سازمانی ایفا می‌کند.

نتایج فرضیه هفتم نیز بیان کرد که بریکولاژ منابع در تأثیرگذاری حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر تاب‌آوری سازمانی می‌تواند نقش میانجی داشته باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های مای و همکاران (۲۰۲۲) و مای و همکاران (۲۰۲۳) مشابهت دارد. در تبیین این تاییدیه می‌توان استدلال کرد که توانایی تیم کارآفرینی در بکارگیری خلاقانه و ابتکاری منابع موجود (بریکولاژ منابع) می‌تواند به عنوان یک مکانیزم واسطه، عملکرد حاکمیت قراردادی تیم را در ارتقای تاب‌آوری سازمانی تقویت نماید. حاکمیت قراردادی به ایجاد همسویی و هماهنگی میان اعضای تیم کارآفرینی کمک می‌کند، اما بریکولاژ منابع به آنها امکان می‌دهد تا با ترکیب خلاقانه و انعطاف‌پذیر منابع محدود، راه‌حل‌های نوآورانه‌ای برای مقابله با چالش‌های سازمانی ارائه دهند. این فرایند نوآورانه، ظرفیت سازمان را در شناسایی، مواجهه و بهبود مستمر با تغییرات محیطی افزایش می‌دهد و در نتیجه، تاب‌آوری سازمان را

ارتقا می‌بخشد. بنابراین، بریکولاژ منابع به عنوان یک سازوکار میانجی، نقش کلیدی در تشدید تأثیر حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر تاب‌آوری سازمانی ایفا می‌کند.

نتایج فرضیه هشتم نیز بیان کرد که بریکولاژ منابع در تاثیرگذاری حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر یادگیری تیمی می‌تواند نقش میانجی داشته باشد، این یافته با نتایج پژوهش‌های مای و همکاران (۲۰۲۲) و مای و همکاران (۲۰۲۳) مشابهت دارد. از آنجا که حاکمیت قراردادی در تیم‌های کارآفرینی، به معنای قدرت اعضا در کنترل و هماهنگی فعالیت‌های یکدیگر است لذا این امر به افزایش مشارکت و تعامل میان اعضای تیم کمک می‌کند. همزمان، بریکولاژ منابع به توانایی اعضای تیم در بازآفرینی و کاربست خلاقانه منابع محدود اشاره دارد. در این شرایط، بریکولاژ منابع می‌تواند نقش میانجی در تأثیرگذاری حاکمیت قراردادی بر یادگیری تیمی ایفا کند. زیرا حاکمیت قراردادی، زمینه‌های لازم برای تعامل و تبادل دانش میان اعضای تیم را فراهم می‌آورد و بریکولاژ منابع نیز به توسعه انواع ایده‌ها و راهکارهای جدید و افزایش قابلیت‌های یادگیری تیمی منجر می‌شود.

نتایج فرضیه نهم نیز بیان کرد که یادگیری تیمی در تاثیرگذاری بریکولاژ منابع بر تاب‌آوری سازمانی می‌تواند نقش میانجی داشته باشد، این یافته با نتایج پژوهش‌های شمس و همکاران (۱۳۹۹)، مای و همکاران (۲۰۲۲) و مای و همکاران (۲۰۲۳) مشابهت دارد. بریکولاژ منابع به عنوان توانایی ترکیب خلاقانه منابع موجود، می‌تواند به تقویت یادگیری تیمی منجر شود؛ زیرا این فرآیند به اشتراک‌گذاری دانش، ایده‌ها و تجربیات بین اعضای تیم را افزایش می‌دهد. این یادگیری تیمی تقویت‌شده، به نوبه خود، به افزایش انعطاف‌پذیری، نوآوری و توانایی سازمان در سازگاری با تغییرات محیطی کمک می‌کند و در نتیجه، تاب‌آوری سازمانی را بهبود می‌بخشد. بنابراین، یادگیری تیمی به عنوان عامل میانجی، نقش محوری در تقویت رابطه بین بریکولاژ منابع و تاب‌آوری سازمانی ایفا می‌کند.

نتایج فرضیه دهم نیز بیان کرد که یادگیری تیمی در تاثیرگذاری حاکمیت قراردادی تیم کارآفرینی بر تاب‌آوری سازمانی می‌تواند نقش میانجی داشته باشد، این یافته با نتایج پژوهش‌های شمس و همکاران (۱۳۹۹)، مای و همکاران (۲۰۲۲) و مای و همکاران (۲۰۲۳) مشابهت دارد. تیم‌های کارآفرینی با حاکمیت قراردادی بالاتر، از طریق ایجاد فضای مناسب برای به اشتراک‌گذاری دانش، مهارت‌ها و تجربیات اعضا، می‌توانند یادگیری تیمی را تقویت کنند. این یادگیری تیمی به نوبه خود، به افزایش انعطاف‌پذیری، خلاقیت و توانایی سازگاری سازمان در برابر تغییرات محیطی منجر می‌شود و تاب‌آوری سازمانی را تقویت می‌کند.

با توجه به تایید فرضیه اول، بانک توسعه تعاون می‌تواند با طراحی و اجرای قراردادهای شفاف و منعطف برای تیم‌های کارآفرینی، محیطی را ایجاد کند که در آن تیم‌ها بتوانند به صورت مستقل و انعطاف‌پذیر در برابر تغییرات و چالش‌ها واکنش نشان دهند و به تاب‌آوری سازمانی کمک کنند. همچنین، بانک می‌تواند با برگزاری دوره‌های آموزشی و ارائه مشاوره به

اعضای تیم‌های کارآفرینی در زمینه مدیریت بحران و مقابله با ریسک‌ها، به تقویت توانایی آنها در حفظ عملکرد و سرعت بازایی در شرایط دشوار کمک کند. علاوه بر این، بانک می‌تواند با ایجاد فرصت‌های همکاری و تبادل تجربیات بین تیم‌های کارآفرینی، به تقویت یادگیری تیمی و ارتقای تاب‌آوری سازمانی کمک نماید. در نهایت، بانک می‌تواند با فراهم کردن زیرساخت‌های فنی و فناورانه مناسب، امکان تعامل و همکاری مؤثر بین تیم‌های کارآفرینی را تسهیل کرده و به افزایش تاب‌آوری سازمانی کمک کند.

با توجه به تایید فرضیه دوم، بانک توسعه تعاون می‌تواند با طراحی و اجرای قراردادهای شفاف و انعطاف‌پذیر برای تیم‌های کارآفرینی خود، محیطی را ایجاد کند که در آن تیم‌ها بتوانند به صورت مستقل و خلاقانه از منابع مختلف بریکولاژ کنند. همچنین، بانک می‌تواند با ارائه آموزش‌های لازم به اعضای تیم‌های کارآفرینی در زمینه مدیریت منابع و استفاده مؤثر از آنها، به تقویت توانایی بریکولاژ کمک کند. علاوه بر این، بانک می‌تواند با ایجاد فرصت‌های تبادل اطلاعات و تجربیات بین تیم‌های کارآفرینی، زمینه یادگیری متقابل و بهبود عملکرد بریکولاژ را فراهم آورد. در نهایت، بانک می‌تواند با فراهم کردن زیرساخت‌های فنی و فناورانه مناسب، همکاری و تعامل بین تیم‌های کارآفرینی را تسهیل کرده و به افزایش کارایی بریکولاژ منابع کمک کند.

با توجه به تایید فرضیه سوم، بانک توسعه تعاون می‌تواند با طراحی قراردادهای شفاف و منعطف، حاکمیت قراردادی تیم‌های کارآفرینی را تقویت کند. این امر موجب تأکید بر مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی اعضای تیم خواهد شد. همچنین، بانک می‌تواند با ایجاد فرصت‌های یادگیری مشترک برای تیم‌های کارآفرینی، زمینه یادگیری تیمی را فراهم آورد. این می‌تواند شامل برگزاری کارگاه‌های آموزشی، جلسات بحث و تبادل نظر و فراهم کردن منابع مطالعاتی مرتبط باشد. علاوه بر این، بانک می‌تواند با ایجاد کانال‌های ارتباطی کارآمد بین خود و تیم‌های کارآفرینی، زمینه تعامل و همکاری نزدیک‌تر را فراهم آورد. این امر می‌تواند به بهبود درک متقابل و همسویی اهداف منجر شود. همچنین، بانک می‌تواند با انجام ارزیابی‌های مداوم از عملکرد تیم‌های کارآفرینی و ارائه بازخورد سازنده، به بهبود حاکمیت قراردادی و یادگیری تیمی کمک کند. در نهایت، بانک می‌تواند با فراهم کردن زیرساخت‌های فنی و فناورانه مناسب، امکان تعامل و همکاری مؤثر بین تیم‌های کارآفرینی را تسهیل نماید.

با توجه به تایید فرضیه چهارم، بانک توسعه تعاون باید به توسعه توانایی‌های کارکنان در ترکیب خلاقانه و نوآورانه منابع مختلف سازمانی توجه کند. این امر می‌تواند از طریق برنامه‌های آموزشی مرتبط با بریکولاژ و تقویت فرهنگ نوآوری در سازمان محقق شود. همچنین، بانک باید ساختارها و فرایندهای انعطاف‌پذیر و پاسخ‌گو را ایجاد کند تا به کارکنان امکان دهد در شرایط متغیر با بهره‌گیری از منابع موجود، راه‌حل‌های نوآورانه ارائه دهند. در

نهایت، بانک باید از طریق ایجاد محیط حمایتی و ارتقای فرهنگ مشارکت و تعاون، زمینه را برای تبادل دانش و تجربیات کارکنان فراهم آورد تا از این طریق توانایی سازمان در پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی افزایش یابد. با اتخاذ این اقدامات، بانک توسعه تعاون می‌تواند به ارتقای تاب‌آوری سازمانی خود در برابر چالش‌های پیش‌رو دست یابد.

با توجه به تایید فرضیه پنجم، بانک توسعه تعاون باید به توسعه مهارت‌های بریکولاژ در میان کارکنان خود توجه ویژه‌ای داشته باشد. این امر می‌تواند از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با خلاقیت، نوآوری و ترکیب خلاقانه منابع محقق شود. همچنین، ساختارها و فرایندهای سازمانی باید به گونه‌ای طراحی شوند که امکان تبادل دانش و تجربیات میان اعضای تیم‌های کاری را فراهم آورند. ایجاد فضاهای تعاملی و ارتقای فرهنگ مشارکت در سازمان می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد. نهایتاً، بانک باید به تشویق و حمایت از طرح‌های نوآورانه تیم‌های کاری اقدام کند تا آنها را در به‌کارگیری خلاقانه منابع سازمانی تشویق و ترغیب نماید. با اتخاذ این اقدامات، بانک توسعه تعاون می‌تواند به ارتقای توانمندی‌های یادگیری تیمی در سازمان خود دست یابد.

با توجه به تایید فرضیه ششم، بانک توسعه تعاون باید به توسعه مهارت‌های یادگیری تیمی در میان کارکنان خود توجه ویژه‌ای داشته باشد. این امر می‌تواند از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با حل مسئله گروهی، تفکر انتقادی و تبادل دانش میان اعضای تیم‌ها محقق شود. همچنین، بانک باید ساختارها و فرایندهای سازمانی را به گونه‌ای طراحی کند که امکان انتقال دانش و تجربیات میان تیم‌های کاری را فراهم آورد. ایجاد فضاهای تعاملی برای به اشتراک‌گذاری ایده‌ها و چالش‌های موجود می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد. نهایتاً، بانک باید به ایجاد فرهنگ یادگیری و نوآوری در سازمان اقدام کرده و از طرح‌های ابتکاری و خلاقانه تیم‌های کاری حمایت نماید. با اتخاذ این اقدامات، بانک توسعه تعاون می‌تواند به ارتقای تاب‌آوری سازمانی خود در مواجهه با چالش‌های پیش‌رو دست یابد.

با توجه به تایید فرضیه هفتم، بانک توسعه تعاون می‌تواند در فرایند انتخاب و تشکیل تیم‌های کارآفرینی، به توانایی‌های اعضا در حاکمیت قراردادی و بریکولاژ منابع توجه ویژه‌ای داشته باشد. این امر به تقویت هماهنگی و همسویی درونی تیم‌ها و همچنین افزایش ظرفیت آنها در به‌کارگیری خلاقانه منابع محدود کمک می‌کند. همچنین، بانک باید زمینه‌های لازم برای به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات میان تیم‌های کارآفرینی را فراهم آورد. این امر می‌تواند به شکل‌گیری گفتگوهای درون سازمانی و ارتقای قابلیت‌های بریکولاژ منابع منجر شود. در نهایتاً، بانک باید با ایجاد ساختارها و فرایندهای حمایتی از تلاش‌های نوآورانه تیم‌های کارآفرینی، زمینه‌های لازم برای تأثیرگذاری بیشتر حاکمیت قراردادی و بریکولاژ منابع بر تاب‌آوری سازمانی را فراهم آورد.

با توجه به تایید فرضیه هشتم، بانک توسعه تعاون می‌تواند اولاً، برنامه‌هایی را طراحی

کند که به تقویت حاکمیت قراردادی در تیم‌های کارآفرینی تعاونی کمک کند. این امر از طریق ارائه آموزش‌های مدیریت تیم و هماهنگی اعضا امکان‌پذیر است. ثانیاً، باید تسهیلاتی را برای توسعه قابلیت‌های بریکولاژ منابع در اختیار این تیم‌ها قرار دهد. این می‌تواند به صورت ارائه وام‌های کم‌بهره، تجهیزات و منابع فنی باشد. ثالثاً، بانک باید به افزایش آگاهی تیم‌های کارآفرینی تعاونی نسبت به نقش بریکولاژ منابع در یادگیری تیمی بپردازد.

با توجه به تایید فرضیه نهم، بانک توسعه تعاون ابتدا، بایستی برنامه‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های یادگیری تیمی را برای تیم‌های کارآفرین تعاونی فراهم کند. این امر می‌تواند از طریق برگزاری کارگاه‌های مشترک، تشکیل جلسات منظم گفتگو و بازخورد، و ارائه مشاوره‌های مرتبط صورت گیرد. ثانیاً، بانک باید زمینه مناسب را برای به اشتراک گذاشتن دانش و تجربیات تیمی در میان این کارآفرینان فراهم سازد. این می‌تواند از طریق ایجاد پلتفرم‌های آنلاین، برگزاری رویدادهای تعاملی و ایجاد فضاهای مشترک همکاری محقق شود. ثالثاً، بانک باید به ارزیابی مستمر تأثیر یادگیری تیمی بر بریکولاژ منابع و تاب‌آوری سازمانی این کسب‌وکارها بپردازد و بازخوردهای آن را برای بهبود مداوم به آنان ارائه دهد.

با توجه به تایید فرضیه دهم، بانک توسعه تعاون در وهله اول حتماً، تمرکز ویژه‌ای بر توسعه حاکمیت قراردادی تیم‌های کارآفرینی خود داشته باشد. این امر از طریق ایجاد ساختارها و سیستم‌های حمایت از تیم‌های کارآفرینی با اختیارات و پاسخ‌گویی بالا قابل انجام است. در وهله دوم، بانک باید برنامه‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های یادگیری تیمی را برای تیم‌های کارآفرینی خود در نظر بگیرد. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های تعاملی، فرصت‌های همکاری بین تیمی و فرهنگ‌سازی برای تشویق اشتراک‌گذاری دانش باشد. و در وهله آخر، بانک باید شاخص‌های عملکردی و پاداش‌های مرتبط با تاب‌آوری سازمانی را در نظر بگیرد تا انگیزه لازم برای توسعه این قابلیت در تیم‌های کارآفرینی ایجاد کند. از آنجایی که مطالعه حاضر از نوع کمی بود، لذا به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که پژوهش را به شکل کیفی انجام دهند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام پژوهش به تیم پژوهش یاری رساندند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع

نویسنده(گان) اعلام می‌دارند که در مورد انتشار این مقاله تضاد منافع وجود ندارد. علاوه بر این، موضوعات اخلاقی شامل سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، سوء رفتار، جعل داده‌ها، انتشار و

ارسال مجدد و مکرر توسط نویسندگان رعایت شده است.

دسترسی آزاد

این نشریه دارای دسترسی باز است و اجازه اشتراک (تکثیر و بازآرایی محتوا به هر شکل) و انطباق (بازترکیب، تغییر شکل و بازسازی بر اساس محتوا) را می‌دهد.

منابع

داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۶). *مدلسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.

مرادی، محسن و میرالماسی، آیدا. (۱۳۹۸). *روش پژوهش عمل‌گرا*. (مدرسه پژوهش کمی و کیفی). چاپ (اول). تهران

Deng, X., Wang, Y. and Sun, X. (2020). How turbulence brings benefit: the influence of dynamic team environment on entrepreneurial team innovation. *Frontiers in psychology*, 11, 759. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00759>

Eisenhardt, K.M.; Schoonhoven, C.B. (1990). Organizational growth: linking founding team, strategy, environment, and growth among u.s. semiconductor ventures, 1978–1988. *Administrative Science Quarterly*, 35, 504-529.

Fu, J., Zhu, R., Liu, Q., Jiao, Y. and Li, X. (2023). The dark side effect of entrepreneurial resilience diversity on pivoting: the role of team reflexivity. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 13(11), 899. <https://doi.org/10.3390/bs13110899>

Geng, B., Huang, T., Jiang, X., Lin, N., Gao, G. and Fan, L. (2021). The analysis of the innovation consciousness of college student entrepreneurs under the teaching concept of chinese excellent traditional culture. *Frontiers in psychology*, 12, 717336. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.717336>

Kaye, J., Muddyman, D., Smee, C., Kennedy, K., Bell, J. and UK10K (2015). 'Pop-Up' governance: developing internal governance frameworks for consortia: the example of uk10k. *Life sciences, society and policy*, 11, 10. <https://doi.org/10.1186/s40504-015-0028-9>

Mai Y, Wu YJ, Wang Y-M. (2022). How does entrepreneurial team relational governance promote social start-ups' organizational resilience? *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19(11):6677. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116677>

Mai, Y.; Zheng, W.; Wu, Y.J.; Dong, T.-P. (2023). Impact of entrepreneurial team contractual governance on new venture

- resilience: the mediating role of resource bricolage. *Sustainability*, 15, 3518. <https://doi.org/10.3390/su15043518>
- Mao, Y., Li, P. and Li, Y. (2023). The relationship between slack resources and organizational resilience: The moderating role of dual learning. *Heliyon*, 9(3), e14044. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14044>
- Meng, M., Lei, J., Jiao, J. and Tao, Q. (2020). How does strategic flexibility affect bricolage: The moderating role of environmental turbulence. *PloS one*, 15(8), e0238030. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238030>
- Minogue, V., Cooke, M., Donskoy, A. L. and Vicary, P. (2019). The legal, governance and ethical implications of involving service users and carers in research. *International journal of health care quality assurance*, 32(5), 818–831. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-07-2017-0131>
- Müller J. (2019). The collaborative care project: A practice-based approach to interprofessional education in a primary healthcare setting in South Africa. *Education for health (Abingdon, England)*, 32(3), 141–145. https://doi.org/10.4103/efh.EfH_276_19
- Ofori D. (2024). Necessary condition analysis of organisational capabilities for a resilient service operation in the hotel industry in Ghana. *Heliyon*, 10(4), e26473. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26473>
- Orchard, J. J., Maddocks, D., Carneiro, E. and Orchard, J. W. (2022). A review of legal, ethical, and governance issues for team doctors. *Clinical journal of sport medicine : official journal of the Canadian Academy of Sport Medicine*, 32(3), 248–255. <https://doi.org/10.1097/JSM.0000000000000986>
- Pfaff, H., Pförtner, T. K., Banaszak-Holl, J., Hu, Y. and Hower, K. (2022). Is the systemic agency capacity of long-term care organizations enabling person-centered care during the covid-19 pandemic? a repeated cross-sectional study of organizational resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5045. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095045>
- Saeed, S., Suayyid, S. A., Al-Ghamdi, M. S., Al-Muhaisen, H. and Almuhaideb, A. M. (2023). A systematic literature review on cyber threat intelligence for organizational cybersecurity resilience. *Sensors (basel, switzerland)*, 23(16), 7273. <https://doi.org/10.3390/s23167273>
- Scholten, G., Muijsers-Creemers, L., Moen, J. and Bal, R. (2019). Structuring ambiguity in hospital governance. *The International Journal of Health Planning and Management*, 34(1), 443–457. <https://doi.org/10.1002/hpm.2693>

- Shaya, N., Abu Khait, R., Madani, R. and Khattak, M. N. (2022). Organizational resilience of higher education institutions: an empirical study during covid-19 pandemic. higher education policy, 1–27. *Advance Online Publication*. <https://doi.org/10.1057/s41307-022-00272-2>
- Tang, C., Shi, Y. and Cai, R. (2022). Correlations of resource bricolage and exaptation with low-cost breakthrough innovations: moderating effect of organizational agility. *Frontiers in psychology*, 13, 846629. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.846629>
- Tenenhaus, M., Amato, S. and Vinzi, V.E. (2004). A global goodness-of-fit index for pls structural equation modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1, 739-742.
- Udod, S., Baxter, P., Gagnon, S., Halas, G. and Raja, S. (2024). Experiences of frontline managers during the covid-19 pandemic: recommendations for organizational resilience. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 12(3), 407. <https://doi.org/10.3390/healthcare12030407>
- Wei, Z., Lee, M. J., Jia, Z. and Roh, T. (2023). Do entrepreneurial resources drive startup activation? Mediating effect of entrepreneurial orientation. *Heliyon*, 9(4), e15603. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15603>
- Yang, T.; Aldrich, H.E. (2014). Who's the boss? explaining gender inequality in entrepreneurial teams. *Am. Sociol. Rev.*, 79, 303–327.
- Yang, S., Lee, G. and Huang, L. (2022). Deep learning-based dynamic computation task offloading for mobile edge computing networks. *Sensors (Basel, Switzerland)*, 22(11), 4088. <https://doi.org/10.3390/s22114088>
- Ye, S., Xiao, Y., Yang, B. and Zhang, D. (2021). The impact mechanism of entrepreneurial team expertise heterogeneity on entrepreneurial decision. *Frontiers in psychology*, 12, 732857. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.732857>
- Yuan Y. H. (2022). A Study from a psychological perspective of high performance to explore the relationship among resource bricolage, social capital, entrepreneurial attitude, and intention. *Frontiers in psychology*, 13, 944151. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.944151>
- Zheng AX. (2021). Applying resource bricolage theory to the city integration of new-generation migrant workers in China. *PLoS One.*, 16(8):e0256332. doi: 10.1371/journal.pone.0256332.