

طراحی مدل پیاده سازی ESOP در استارت‌آپ‌های ایران

مهران عربی

گروه حسابداری، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

Mehran.arabi@iau.ac.ir

احسان رحمانی نیا

گروه حسابداری، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

Ehsanrahmaninia@iau.ac.ir

ملک تاج ملکی اسکوئی

گروه حسابداری، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

M_oskouei@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۱۰

چکیده

این پژوهش با هدف طراحی مدل پیاده‌سازی طرح مالکیت سهام کارکنان (ESOP) در استارت‌آپ‌های ایران انجام شده است. مطالعه در چارچوب پارادایم تفسیری و با رویکرد استقرایی صورت گرفته و از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد نظام‌مند استراوس و کوربین برای تحلیل داده‌های کیفی بهره‌مند شده است. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۸ خبرگان حوزه‌های استارت‌آپ، منابع انسانی، فناوری اطلاعات و حقوق جمع‌آوری شده و با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شده‌اند.

نتایج پژوهش بیانگر تأثیر متقابل عوامل علی شامل محدودیت‌های قانونی، مالی و فرهنگی، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، و همچنین راهبردهای اجرایی بر موفقیت پیاده‌سازی ESOP است. مدل ارائه‌شده چارچوبی جامع و بومی برای درک فرآیند و موانع پیاده‌سازی ESOP در استارت‌آپ‌های ایران فراهم می‌کند و راهنمایی راهبردی جهت افزایش اثربخشی، انگیزش و حفظ نیروی انسانی در این زیست‌بوم نوپا است. این مدل می‌تواند برای سیاست‌گذاران، مدیران و پژوهشگران حوزه نوآوری و مدیریت منابع انسانی به‌عنوان مرجعی کاربردی و راهبردی مورد استفاده قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: مالکیت سهام کارکنان (ESOP)، استارت‌آپ‌ها، نظریه داده‌بنیاد.

۱- مقدمه

مواجهاند، فرصتی مؤثر برای جذب و حفظ نیروهای متخصص و افزایش انگیزش نیروی کار به شمار می‌رود.

طرح مالکیت سهام کارکنان یکی از شناخته‌شده‌ترین و کارآمدترین الگوهای معاصر در زمینه شرکت‌های متعلق به کارکنان در ایالات متحده و حتی در سطح جهانی به شمار می‌رود. بر اساس آمار منتشرشده از سوی مرکز ملی مالکیت کارکنان آمریکا (NCEO, 2024)، در سال ۲۰۲۳ حدود ۱۴/۷ میلیون نفر از مزایای این طرح بهره‌مند بوده‌اند و بیش از ۶،۵۰۰ شرکت در ایالات متحده از سازوکار ESOP استفاده کرده‌اند. طرح ESOP به‌عنوان یک سازوکار نهادی، از طریق ایجاد صندوق امانی اختصاصی، امکان انتقال مالکیت سهام شرکت به کارکنان را فراهم می‌کند و با بهره‌گیری از تأمین مالی اهرمی، شرایطی را ایجاد می‌نماید تا کارکنان بدون نیاز به سرمایه‌گذاری مستقیم شخصی، در مالکیت شرکت سهیم شوند. این الگوی خرید اهرمی در سال ۲۰۱۴ در بریتانیا با عنوان صندوق مالکیت کارکنان (EOT^{۱۴}) مورد اقتباس و اجرا قرار گرفت (مایگابند^{۱۵}، ۲۰۲۳؛ پندلتون^{۱۶} و همکاران، ۲۰۲۳)، در سال ۲۰۲۴ نیز توسط دولت کانادا به رسمیت شناخته شد (همینگوی و سایمون^{۱۷}، ۲۰۲۴) و هم‌اکنون به‌عنوان مدل محوری مالکیت کارکنان در کشورهای مختلفی از جمله اسلونی، دانمارک، ایرلند و شماری از کشورهای آمریکای لاتین در حال بررسی و گسترش است (نوتال^{۱۸}، ۲۰۲۲؛ الرمان^{۱۹}، ۲۰۲۰؛ الرمان و گونزا^{۲۰}، ۲۰۲۴). موفقیت چشمگیر مدل ESOP در ایالات متحده و اخیراً در بریتانیا تا حدی ناشی از حمایت‌های نهادی و سیاست‌گذاری‌های تسهیل‌گرانه است؛ از جمله چارچوب‌های قانونی مناسب، معافیت‌ها و مشوق‌های مالیاتی، ابزارهای مالی ویژه، و نیز پشتیبانی سازمان‌های تخصصی مانند انجمن ESOP. بنیاد توسعه بنگاه‌ها و مرکز ملی مالکیت کارکنان (کرونکه^{۲۱}، ۲۰۱۷). علاوه بر این، بهره‌گیری از تأمین مالی اهرمی که امکان دستیابی کارکنان به مالکیت را بدون نیاز به پس‌اندازهای شخصی فراهم می‌کند، از عوامل کلیدی موفقیت این مدل محسوب می‌شود (گونزا^{۲۲} و همکاران، ۲۰۲۴).

استارت‌آپ‌ها به‌عنوان واحدهای کارآفرینانه، از ارکان اصلی توسعه اقتصادی در اقتصاد مدرن محسوب می‌شوند و علاوه بر ایجاد اشتغال و رشد اقتصادی، نقش مهمی در تولید دانش و نوآوری دارند (آماره^۱، ۲۰۲۱؛ آرورا^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). این کسب‌وکارها معمولاً برای حل مسئله‌ای خاص شکل می‌گیرند، اما در فضایی از عدم قطعیت و ریسک بالا فعالیت می‌کنند و هدف آن‌ها ایجاد محصولات یا خدماتی نوآورانه برای تحول بازار است (کمالی^۳، ۲۰۱۸). به بیان دیگر، استارت‌آپ‌ها کسب‌وکارهایی نوپا و مبتنی بر ایده‌ها یا مدل‌های تجاری جدید هستند که با تمرکز بر رشد سریع و مقیاس‌پذیری بالا به دنبال دستیابی به موفقیت گسترده‌اند (مورونی^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). ویژگی اصلی استارت‌آپ‌ها نوآوری است که می‌تواند در حوزه فناوری، خدمات، مدل اقتصادی یا فرآیندها بروز یابد. این شرکت‌ها با تیم‌های کوچک و چابک فعالیت می‌کنند و ساختار انعطاف‌پذیر آن‌ها امکان تصمیم‌گیری سریع و واکنش مؤثر به تغییرات بازار را فراهم می‌سازد (راتن^۵، ۲۰۲۰؛ طالبی^۶ و همکاران، ۲۰۲۰). فرآیند شکل‌گیری استارت‌آپ‌ها شامل مراحل شناسایی ایده، تحلیل بازار، توسعه حداقل محصول قابل عرضه (MVP)، جذب سرمایه خطرپذیر و ورود به مرحله رشد و مقیاس‌پذیری است (کواله^۷، ۲۰۲۲؛ کریشنا^۸ و همکاران، ۲۰۲۳؛ لین^۹ و همکاران، ۲۰۱۶؛ هنینگ^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۲).

در ایران، یکی از چالش‌های اساسی رشد استارت‌آپ‌ها، ساختار مالکیت و میزان مشارکت کارکنان در اهداف بلندمدت سازمان است (پرواز و عیدی، ۱۴۰۲). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سرمایه انسانی و مشارکت مؤثر کارکنان از مهم‌ترین محرک‌های نوآوری سازمانی هستند (هولمستروم^{۱۱}، ۱۹۸۹؛ هال^{۱۲}، ۲۰۰۲؛ چن^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۶). در این راستا، طرح مالکیت سهام کارکنان (ESOP) به‌عنوان ابزاری استراتژیک، می‌تواند با ایجاد انگیزه، تعهد و هم‌سویی منافع کارکنان و سازمان، زمینه‌ساز رشد پایدار و بهبود عملکرد استارت‌آپ‌ها شود. این طرح برای شرکت‌های نوپا که با محدودیت‌های مالی

¹² Hall

¹³ Chen

¹⁴ Employee Ownership Trusts

¹⁵ Mygind

¹⁶ Pendleton

¹⁷ Hemingway & Simon

¹⁸ Nuttal

¹⁹ Ellerman

²⁰ Ellerman & Gonza

²¹ Kroncke

²² Gonza

¹ Amareh

² Arora

³ Kamali

⁴ Moroni

⁵ Ratten

⁶ Talebi

⁷ Kvale

⁸ Krishna

⁹ Lin

¹⁰ Hennig

¹¹ Holmstrom

مدل نهایی پژوهش با عنوان «مدل پیاده‌سازی طرح مالکیت سهام کارکنان (ESOP) در استارت‌آپ‌های ایران» حاصل رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است و برای نخستین بار در بستر اقتصادی و نهادی ایران ارائه شده است. در حالی که بیشتر مطالعات پیشین، تمرکز خود را بر سنجش اثرات کمی ESOP بر عملکرد شرکت‌ها در کشورهای توسعه‌یافته قرار داده‌اند (مانند Kim & Patel, 2017؛ Higgins et al., 2015)، این پژوهش با رویکردی کیفی و استقرایی، به تبیین فرایند اجرایی و بومی‌سازی این طرح در استارت‌آپ‌های ایرانی پرداخته و شکاف دانشی موجود در این زمینه را پر کرده است.

نوآوری اصلی پژوهش در ترکیب عوامل ساختاری، نهادی و فرهنگی در قالب یک مدل جامع است که روابط میان شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای پیاده‌سازی ESOP را در محیط خاص استارت‌آپ‌های ایران نشان می‌دهد. این مدل با شناسایی عواملی همچون نبود چارچوب قانونی شفاف، محدودیت منابع مالی، موانع فرهنگی، و ضعف سیاست‌گذاری، راهبردهایی بومی برای موفقیت طرح شامل آموزش و شفاف‌سازی، استانداردسازی قانونی، و جذب و حفظ استعدادها پیشنهاد می‌کند.

به‌طور کلی، این پژوهش با ارائه مدلی بومی‌سازی شده و کاربردی، دانشی نو در حوزه پیاده‌سازی ESOP در کشورهای در حال توسعه فراهم آورده است. این مدل نه تنها به‌عنوان ابزاری برای افزایش انگیزه، تعهد و بهره‌وری کارکنان عمل می‌کند، بلکه می‌تواند به‌عنوان چارچوبی راهبردی برای سیاست‌گذاران و مدیران استارت‌آپ‌ها در جهت اصلاح ساختار مالکیت، تقویت حاکمیت شرکتی و توسعه اکوسیستم نوآوری ایران مورد استفاده قرار گیرد.

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

۲-۱- ویژگی‌های استارت‌آپ‌ها و تاثیر آن بر اجرای مالکیت کارکنان

یکی استارت‌آپ‌ها به‌عنوان کسب‌وکارهای نوپایی که عمدتاً بر نوآوری، رشد سریع و تغییرات مداوم متمرکز هستند، ویژگی‌های خاص خود را دارند که تأثیرات قابل‌توجهی بر اجرای مالکیت طرح‌ها و پروژه‌ها می‌گذارند (زاکرو^۵ و همکاران، ۲۰۲۱). در این نوع کسب‌وکارها، مالکیت طرح‌ها معمولاً با چالش‌ها و پیچیدگی‌های مختلفی روبه‌رو می‌شود که برای موفقیت و بقا باید به‌درستی مدیریت شوند.

طرح مالکیت سهام کارکنان (ESOP) مدلی ساختاری است که به کارکنان اجازه می‌دهد از طریق دریافت سهام، مالک بخشی از شرکت شوند و در منافع و رشد آن سهیم گردند (مورفی^۱، ۲۰۲۱). این طرح‌ها در شرکت‌ها و استارت‌آپ‌ها با هدف افزایش انگیزه، بهبود کارایی و ایجاد حس تعلق سازمانی اجرا می‌شوند و موجب هم‌راستایی منافع کارکنان و شرکت می‌گردند (اسچیمروزیک^۲، ۲۰۲۳). در این مدل، سهام شرکت می‌تواند مستقیماً یا از طریق صندوق امانی به کارکنان اختصاص یابد و آنان از مزایای مالی ناشی از رشد شرکت بهره‌مند شوند. بدین ترتیب، کارکنان به‌عنوان سهام‌داران، انگیزه بیشتری برای افزایش بهره‌وری و حفاظت از سرمایه خود دارند.

در چهار دهه گذشته، طرح‌های ESOP مورد توجه گسترده شرکت‌ها، سیاست‌گذاران و محققان قرار گرفته‌اند، هرچند یافته‌های تجربی درباره تأثیر آن بر عملکرد شرکت‌ها متفاوت بوده است (کیم و پاتل، ۲۰۱۷). در استارت‌آپ‌ها، اجرای ESOP ابزاری مؤثر برای افزایش انگیزش، بهبود عملکرد و کاهش جابه‌جایی کارکنان محسوب می‌شود. این برنامه‌ها به‌ویژه برای شرکت‌های نوپا که منابع مالی محدودی دارند، راهکاری کارآمد برای جذب و نگهداری استعدادهای کلیدی فراهم می‌آورند (هیگینز^۳ و همکاران، ۲۰۱۵).

با این حال، در ایران اجرای ESOP با چالش‌هایی جدی روبه‌روست. نبود چارچوب قانونی مشخص و شفافیت در قوانین مالیاتی، از مهم‌ترین موانع پیاده‌سازی این طرح‌هاست (چنگ^۴، ۲۰۲۲). همچنین، نوسانات اقتصادی، تورم، و بی‌ثباتی بازار سهام، موجب دشواری در ارزش‌گذاری و تخصیص سهام به کارکنان می‌شود. از نظر فرهنگی نیز، آشنایی اندک کارکنان با مفهوم مالکیت سهام و غلبه نگرش کوتاه‌مدت مانع از مشارکت بلندمدت آنان در این برنامه‌هاست.

افزون بر این، افشای اطلاعات مربوط به طرح‌های ESOP نقش مهمی در موفقیت آن‌ها دارد. اطلاع‌رسانی شفاف درباره جزئیات برنامه‌های سهام کارکنان، موجب افزایش اعتماد، وفاداری و انگیزه نیروی انسانی می‌شود و همچنین در جذب سرمایه‌گذاران و ارتقای اعتبار سازمان مؤثر است.

بنابراین، با توجه به مزایا و چالش‌های موجود، پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی بهبودمحور برای اجرای طرح مالکیت سهام کارکنان (ESOP) در استارت‌آپ‌های ایران انجام گرفته است تا زمینه‌ساز طراحی سازوکارهای مؤثر، قوانین حمایتی و اطلاع‌رسانی کارآمد در این حوزه شود.

⁴ Cheng
⁵ Zarrouk

¹ Murphy
² Schimrozik
³ Higgins

را توسعه دهند. در چنین شرایطی، ممکن است مالکیت طرح‌ها به‌طور مشترک بین اعضای تیم تقسیم شود. این تقسیم باید به‌طور شفاف و قانونی مشخص شود تا از بروز مشکلات حقوقی جلوگیری شود. در صورتی که قراردادهای حقوقی دقیق و شفاف نباشد، اختلافات در مورد مالکیت طرح‌ها ممکن است به بروز مشکلات جدی منجر شود (منصوری و لکس^۴، ۲۰۲۰).

در نهایت، چالش‌های حقوقی و حفاظت از مالکیت فکری در استارت‌آپ‌ها همیشه وجود دارد. این چالش‌ها می‌تواند شامل مسائل مربوط به ثبت اختراعات، کپی‌برداری از ایده‌ها و مشکلات حقوقی مرتبط با قراردادهای همکاری باشد. استارت‌آپ‌ها باید به‌دقت و با مشاوره حقوقی مناسب، مالکیت فکری خود را مدیریت کنند تا از طرح‌ها و ایده‌های خود در برابر سوءاستفاده‌های احتمالی محافظت کنند. عدم توجه به این مسأله می‌تواند باعث از دست دادن مزایای انحصاری و بروز مشکلات حقوقی جدی در آینده شود. در مجموع، استارت‌آپ‌ها با ویژگی‌های خاص خود تأثیرات زیادی بر مالکیت طرح‌ها دارند. مدیریت صحیح و دقیق مالکیت فکری، ثبت حقوق مالکیت و تعیین واضح سهم‌ها و مسئولیت‌ها در این نوع کسب‌وکارها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است تا از مشکلات قانونی و مالی جلوگیری شود.

۲-۲- چالش‌ها و فرصت‌های مالکیت کارکنان در استارت‌آپ‌ها

کسب و کار مدرن و چشم‌انداز کارآفرینی یکی از تحولات دائمی است که با ظهور و رشد سریع استارت‌آپ‌ها مشخص می‌شود. این سرمایه‌گذاری‌های پویا و نوآورانه نه تنها مدل‌های کسب‌وکار سنتی را تغییر داده‌اند، بلکه هنجارهای تثبیت‌شده را نیز به چالش می‌کشند. استارت‌آپ‌ها علیرغم پتانسیل عظیمی که دارند، به‌ویژه در مراحل اولیه کسب و کارشان با چالش‌های زیادی از جمله وظیفه‌های حیاتی جذب و حفظ استعدادها برتر روبرو هستند (لیم و چانگ^۵، ۲۰۲۱). به عبارتی هان (۲۰۲۳) خاطرنشان می‌کند: «سرمایه انسانی برای موفقیت اقتصادی بلندمدت شرکت، چه یک شرکت نوپا یا سنتی، حیاتی است». این امر بر اهمیت شناخت و سرمایه‌گذاری بر کارکنان تأکید می‌کند. برای مقابله با چالش کسب استعداد، استارت‌آپ‌ها اغلب به استراتژی‌های نوآورانه برای تشویق کارکنان روی می‌آورند. یکی از این استراتژی‌ها که محبوبیت پیدا می‌کند، اجرای طرح‌های مالکیت سهام کارکنان (ESOPs) است (مانر^۶، ۲۰۲۲).

اولین ویژگی استارت‌آپ‌ها، نوآوری و خلاقیت است. این کسب و کارها معمولاً در جست‌وجوی ایده‌های جدید و منحصر به فرد هستند و به همین دلیل مالکیت طرح‌ها در آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. زمانی که یک استارت‌آپ یک ایده نوآورانه ایجاد می‌کند، لازم است از حقوق مالکیت فکری برای محافظت از آن استفاده کند (لی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). این شامل ثبت اختراعات، حقوق نسخه‌برداری و نشان تجاری است که به استارت‌آپ اجازه می‌دهد تا از ایده‌های خود در برابر کپی‌برداری یا سوءاستفاده رقبا محافظت کند. بدون این حمایت‌های قانونی، ممکن است ایده‌ها به سرعت توسط دیگران به کار گرفته شده و استارت‌آپ نتواند از مزایای انحصاری آن بهره‌برداری کند.

یکی دیگر از ویژگی‌های بارز استارت‌آپ‌ها پویایی و تغییرات سریع است. استارت‌آپ‌ها معمولاً به سرعت به تغییرات بازار و نیازهای مشتریان واکنش نشان می‌دهند. این ویژگی باعث می‌شود که طرح‌ها و محصولات در استارت‌آپ‌ها به‌طور مداوم در حال تغییر و بهبود باشند. در چنین شرایطی، مالکیت طرح‌ها ممکن است دستخوش تغییرات شود (ادیسون^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). به‌عنوان مثال، ممکن است طرح اولیه یک محصول به دلیل بازخوردهای مشتریان یا نیازهای جدید بازار تغییر کند. این تغییرات می‌تواند باعث جابجایی مالکیت فکری یا تقسیم آن بین اعضای تیم و سرمایه‌گذاران شود. بنابراین، استارت‌آپ‌ها باید سازوکاری برای مدیریت و تعیین دقیق حقوق مالکیت فکری در نظر بگیرند تا از هرگونه اختلاف و پیچیدگی قانونی جلوگیری کنند.

سرمایه‌گذاری و تقسیم مالکیت از دیگر مسائلی است که استارت‌آپ‌ها با آن روبرو هستند. بسیاری از استارت‌آپ‌ها برای رشد سریع به سرمایه‌گذاری‌های خارجی نیاز دارند. این سرمایه‌گذاران در ازای تأمین منابع مالی، معمولاً بخشی از مالکیت شرکت و طرح‌های آن را به‌دست می‌آورند. این تقسیم مالکیت می‌تواند تأثیرات زیادی بر نحوه مدیریت طرح‌ها داشته باشد. سرمایه‌گذاران ممکن است برای استفاده از حقوق مالکیت فکری استارت‌آپ، نظارت و کنترل بیشتری بر طرح‌ها اعمال کنند (پرومر^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، تعیین واضح و دقیق سهم هر فرد و طرف در مالکیت طرح‌ها ضروری است تا از اختلافات آینده جلوگیری شود.

کار تیمی و مالکیت مشترک نیز از ویژگی‌های دیگر استارت‌آپ‌هاست. در اکثر استارت‌آپ‌ها، تیم‌های مختلفی از افراد با تخصص‌های گوناگون همکاری می‌کنند تا طرح‌ها و محصولات

⁴ Mansoori & Lackeus

⁵ Lim & Chung

⁶ Manner

¹ Lee

² Edison

³ Prommer

تصمیم‌گیری‌های شرکت افزایش می‌یابد. به علاوه استارت‌آپ‌ها معمولاً با مشکل جذب و حفظ استعدادها مواجه هستند، زیرا آن‌ها نمی‌توانند حقوق و مزایای بالای شرکت‌های بزرگ را پیشنهاد دهند. در این شرایط، مالکیت کارکنان به عنوان یک ابزار رقابتی می‌تواند به جذب و حفظ نیروهای با استعداد کمک کند. این نوع مالکیت به کارکنان فرصتی می‌دهد که در صورت موفقیت شرکت، بخشی از سود آن را به دست آورند. علاوه بر این، کارکنان که سهمی از شرکت دارند، احساس می‌کنند که به صورت واقعی در توسعه و رشد سازمان سهیم هستند و این امر می‌تواند باعث تقویت روحیه تعلق به شرکت و جلوگیری از ترک سازمان توسط افراد با استعداد شود.

مالکیت کارکنان موجب هم‌راستایی اهداف فردی و سازمانی می‌شود. زمانی که کارکنان سهامدار شرکت هستند، اهداف شخصی آن‌ها با اهداف سازمان هم‌جهت می‌شود. به عبارت دیگر، موفقیت سازمان به موفقیت شخصی کارکنان تبدیل می‌شود. در این شرایط، کارکنان تمایل دارند تا تصمیماتی اتخاذ کنند که نه تنها به نفع خودشان، بلکه به نفع سازمان نیز باشد. این هم‌راستایی می‌تواند منجر به بهبود بهره‌وری، افزایش همکاری بین اعضای تیم و کاهش تعارضات در سازمان شود. یکی دیگر از مزایای مالکیت کارکنان در استارت‌آپ‌ها، افزایش نوآوری و بهره‌وری است (چین^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). کارکنانی که به عنوان سهامدار در شرکت مشارکت دارند، بیشتر تمایل دارند که در فرآیندهای کاری نوآوری کنند و به دنبال بهینه‌سازی روش‌ها و فرآیندهای کاری باشند. آن‌ها به دلیل احساس مسئولیت و تعلق خاطر به شرکت، تلاش می‌کنند که کیفیت کار و فرآیندهای تولید را بهبود بخشند و به این ترتیب بهره‌وری کلی سازمان افزایش یابد.

با این حال، مالکیت کارکنان در استارت‌آپ‌ها نه تنها فرصت‌ها و مزایای خاصی به همراه دارد، بلکه با چالش‌ها و معضلاتی نیز روبه‌رو است که می‌تواند بر کارکرد و توسعه سازمان تأثیرگذار باشد. یکی از بزرگ‌ترین چالش‌ها در مالکیت کارکنان در استارت‌آپ‌ها، عدم ثبات مالی است. استارت‌آپ‌ها اغلب در مراحل اولیه رشد خود با مشکلات مالی زیادی روبه‌رو هستند و ممکن است در مقطعی با زیان‌های مالی مواجه شوند. در چنین شرایطی، حتی اگر کارکنان سهامدار باشند، ارزش سهام آن‌ها ممکن است کاهش یابد و به سود قابل توجهی نرسند. این عدم قطعیت مالی می‌تواند انگیزه کارکنان را کاهش دهد، به ویژه زمانی که آن‌ها در انتظار پاداش‌های مالی از سهام خود هستند،

این برنامه‌ها نقش مهمی در جذب و حفظ متخصصان ماهر با پیشنهاد دادن سهمی در شرکت دارند. طبق نظرسنجی انجام شده توسط اسپیداینوست، شرکت سرمایه‌گذاری ماجراجویانه با سبد سرمایه‌گذاری چند میلیارد دلاری، ۵۷ درصد از پاسخ‌دهندگان در سال ۲۰۲۳ گفتند که در حال حاضر مالکیت سهام کارکنان را ارائه می‌دهند. ۱۵ درصد دیگر گفتند که در حال معرفی مالکیت سهام کارکنان هستند، در حالی که ۱۸ درصد در حال بررسی آن بودند. فقط ۱۰ درصد گفتند که در حال حاضر مالکیت سهام کارکنان را پیشنهاد نمی‌کنند. (لشه و همکاران، ۲۰۲۳). به این ترتیب مالکیت کارکنان یک مفهوم دگرگون‌کننده است که می‌تواند پویایی محیط کار را تغییر دهد، نوآوری را هدایت کند و مشارکت کارکنان را افزایش دهد. با این حال، چالش‌ها و فرصت‌های مرتبط با مالکیت کارکنان یکسان نیستند. آنها بسته به صنعت بسیار متفاوت هستند (دمستز و لهن^۱، ۱۹۸۵). درک این تفاوت‌های ظریف خاص صنعت برای سازمان‌هایی که در حال بررسی انتقال به یک مدل متعلق به کارمند هستند بسیار مهم است. با شناخت و پرداختن به چالش‌های متمایز و استفاده از فرصت‌های منحصر به فرد، شرکت‌ها می‌توانند مزایای مالکیت کارکنان را به حداکثر برسانند و محیط‌های کاری انعطاف‌پذیرتر و درگیر ایجاد کنند.

مالکیت کارکنان در استارت‌آپ‌ها یکی از روش‌های نوین است که برای جذب و حفظ استعدادها، افزایش انگیزه و تعهد، و همچنین هم‌راستایی اهداف فردی و سازمانی به کار می‌رود. در این مدل، کارکنان به عنوان سهامداران یا شرکای کسب‌وکار شناخته می‌شوند و از سود و موفقیت شرکت بهره‌مند می‌شوند (تلسر^۲، ۲۰۱۸؛ ویز^۳، ۲۰۱۹). این نوع مالکیت به ویژه در استارت‌آپ‌ها، که معمولاً با چالش‌های خاص مالی و منابع محدود مواجه هستند، می‌تواند به ابزاری مؤثر برای ایجاد انگیزه و توسعه بلندمدت تبدیل شود. یکی از مهم‌ترین مزایای مالکیت کارکنان، افزایش انگیزه و تعهد آن‌ها به سازمان است. زمانی که کارکنان بخشی از مالکیت شرکت را دارند، احساس می‌کنند که موفقیت یا شکست شرکت به طور مستقیم بر زندگی حرفه‌ای و مالی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (آکایا^۴، ۲۰۲۰). این امر باعث می‌شود که کارکنان تمایل بیشتری به ارائه تلاش‌های خود در راستای اهداف سازمانی داشته باشند. آن‌ها خود را به عنوان شرکای تجاری در نظر می‌گیرند که نه تنها وظیفه دارند بلکه از منافع حاصل از رشد و موفقیت سازمان نیز بهره‌مند می‌شوند. در این شرایط، تمایل آن‌ها برای مشارکت فعال‌تر در فرآیندها و

⁴ Akkaya
⁵ Chin

¹ Demsetz & Lehn
² Telser
³ Weiss

به بهبود بهره‌وری و نوآوری در سازمان شود. با این حال، این مدل نیز با چالش‌هایی همراه است. مشکلات مالی، محدودیت در نقدینگی، پیچیدگی‌های حقوقی و مالیاتی، و تنش‌های داخلی از جمله چالش‌هایی هستند که استارت‌آپ‌ها باید به آن‌ها توجه داشته باشند. بنابراین، برای بهره‌برداری از مزایای مالکیت کارکنان، استارت‌آپ‌ها باید با دقت این چالش‌ها را مدیریت کنند و شرایط مناسبی برای کارکنان فراهم آورند تا از این ابزار به بهترین نحو استفاده کنند.

۳-۲- پیشینه پژوهش

بوشه^۴ (۲۰۲۳) معتقد است که انگیزه جهانی برای تسریع رشد و توسعه کشورها از طریق نوآوری و فناوری وجود دارد. حمایت از کسب و کارهای جدید به یک اولویت در دستور کار جهانی تبدیل شده است و نقش حیاتی آنها به عنوان محرک‌های کلیدی رشد و توسعه در کشورهای در حال توسعه شروع به شناسایی شده است. آنان، محیط کارآفرینی را از طریق تمرکز ویژه بر استارت‌آپ‌ها و زیرساخت‌های نوآوری در کوزوو تحلیل می‌کند. این تلاش خواهد کرد چالش‌های اصلی را که استارت‌آپ‌ها و کارآفرینان با آن مواجه هستند، در حین تلاش برای ارزیابی پیشرفت‌های فناوری نوآورانه به منظور ساختن جامعه‌ای مرفه، بررسی کند. در همین راستا، این مطالعه ضمن تلاش برای تجزیه و تحلیل سرعت کنونی تغییراتی که استارت‌آپ‌ها و کارآفرینان در یک چشم‌انداز اقتصادی، سیاسی و اجتماعی به ارمغان می‌آورند، تلاش خواهد کرد تا امواج فرصت‌هایی را که همراه با استارت‌آپ‌ها به سمت اهداف حل بحران به وجود می‌آیند شناسایی کند. نتایج آنان نشان می‌دهد که ایجاد یک اکوسیستم نوآوری برای ارائه راه‌حل‌هایی برای پاسخگویی به نیازها و خواسته‌های جامعه ما، فرهنگ استارت‌آپی را تقویت می‌کند که برای کل جامعه فراگیر، کارآمد و ارزشمند است.

چن^۵ و همکاران (۲۰۲۳) معتقدند که در چشم‌انداز در حال تحول تجارت و کارآفرینی مدرن، استارت‌آپ‌ها به عنوان شرکت‌های پویا و نوآوری ظهور کرده‌اند که هنجارهای سنتی را به چالش می‌کشند. با وجود پتانسیل آنها برای نوآوری مخرب و سازگاری چابک، استارت‌آپ‌ها با چالش‌های زیادی به ویژه در جذب و حفظ استعدادها روبرو هستند. برای رویارویی با این چالش و رقابت با شرکت‌های تاسیس شده برای کارکنان بسیار ماهر، استارت‌آپ‌ها به طور فزاینده‌ای به برنامه‌های مالکیت سهام کارکنان (ESOP) روی می‌آورند. این برنامه‌ها گزینه‌ای

ولی این پاداش‌ها در عمل تحقق نمی‌یابند. یکی دیگر از چالش‌های مهم در مالکیت کارکنان، محدودیت در نقدینگی است. در استارت‌آپ‌ها، سهام معمولاً قابل فروش نیست و کارکنان نمی‌توانند به راحتی سهام خود را نقد کنند (مورک^۱، ۲۰۱۵). این بدان معناست که کارکنان تا زمانی که شرکت به یک سطح از رشد و ثبات مالی نرسد، نمی‌توانند از سهام خود بهره‌برداری کنند. این محدودیت می‌تواند باعث نارضایتی کارکنان شود، به ویژه اگر آن‌ها انتظار داشته باشند که در کوتاه‌مدت از پاداش‌های مالی بهره‌مند شوند. یکی دیگر از مشکلات مالکیت کارکنان، پیچیدگی‌های سازماندهی و مسائل حقوقی است. شرکت‌ها باید به دقت نحوه توزیع سهام میان کارکنان را مدیریت کنند و از لحاظ حقوقی این موضوع را به درستی تنظیم کنند. قراردادهای سهام و حقوق کارکنان باید به طور واضح تعریف شوند تا از هرگونه اختلاف در آینده جلوگیری شود. همچنین، تعیین شرایطی برای خروج کارکنان از سازمان یا انتقال سهام به فرد دیگری باید به دقت بررسی شود. اشتباه در این زمینه‌ها می‌تواند به مشکلات حقوقی و اختلافات داخلی منجر شود (سوآرسانا و لئوتسچ^۲، ۲۰۲۴).

در استارت‌آپ‌ها، ممکن است تنش‌هایی بین بنیان‌گذاران و کارکنان به وجود آید. کارکنانی که سهمی از شرکت دارند، ممکن است خواسته‌های بیشتری از تصمیمات کلیدی شرکت داشته باشند و در برخی موارد، این اختلافات می‌تواند به مشکلات مدیریتی منجر شود. همچنین، زمانی که سهام میان تعداد زیادی از افراد تقسیم شود، ممکن است در مورد استراتژی‌های کلیدی شرکت و نحوه پیشبرد آن اختلاف نظرهایی به وجود آید که منجر به کاهش هماهنگی در تیم مدیریت شود. مالکیت کارکنان می‌تواند مشکلات مالیاتی پیچیده‌ای به همراه داشته باشد. برای مثال، هنگامی که سهام به کارکنان داده می‌شود، باید با دقت محاسبه شود که این سهام از نظر مالیاتی چگونه ارزیابی خواهد شد (چن^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). علاوه بر این، شرکت‌ها باید از قوانین مربوط به حقوق کارکنان و مالیات بر درآمد و سود آگاه باشند. این مسائل مالیاتی و حسابداری می‌تواند نیاز به مشورت‌های تخصصی و افزایش هزینه‌های مدیریتی داشته باشد. بنابراین، مالکیت کارکنان در استارت‌آپ‌ها می‌تواند فرصت‌های قابل توجهی برای افزایش انگیزه، جذب استعدادها و هم‌راستایی اهداف فردی و سازمانی ایجاد کند. این نوع مالکیت به کارکنان این احساس را می‌دهد که به صورت واقعی در موفقیت شرکت سهام‌سهم هستند و می‌تواند منجر

⁴ Bushee

⁵ Chen

¹ Morck

² Suarsana & Lowitzsch

³ Chen

دوفوسکو^۳ و همکاران (۲۰۱۹) ادعا کرد که برنامه مالکیت سهام کارکنان همبستگی مثبتی با واکنش بازار دارد. بعلاوه، بیتتی^۴ (۲۰۱۹) به این نتیجه رسید که با بررسی منافع مالیاتی، ساختار سرمایه، طرح مالکیت سهام کارکنان منجر به بهبود عملکرد می‌گردد. علاوه بر این، دینگ و سان^۵ (۲۰۱۸) اجرای مالکیت سهام کارکنان را در سنگاپور بررسی کردند و نتیجه بررسی آنها نشان داد که عملکرد شرکت همبستگی مثبتی با مالکیت سهام کارکنان دارد و افزایش رفاه در بین سهامداران وجود دارد

پرواز و عیدی (۱۴۰۲) با استفاده از روش کیفی و تحلیل موضوعی به شناسایی چالش‌های استارت‌آپ‌های حوزه کسب‌وکارهای ورزشی پرداختند. جامعه آماری شامل کارشناسان و فعالان این حوزه بود و با نمونه‌گیری هدفمند، ۱۳ مصاحبه انجام شد. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار QSR Nvivo و روش توافق درون موضوعی برای سنجش پایایی صورت گرفت. نتایج نشان داد چالش‌ها در سه محور اصلی مالی و اعتباری، قوانین سختگیرانه و کمبود نیروی انسانی دسته‌بندی می‌شوند که برای توسعه استارت‌آپ‌های ورزشی باید مدنظر قرار گیرند.

بهرامی و همکاران (۱۴۰۰) با هدف شناسایی و اولویت‌بندی چالش‌های استارت‌آپ‌های کلان داده در ایران، از روش ترکیبی مصاحبه‌های عمیق و پرسشنامه با تحلیل فازی سلسله‌مراتبی استفاده کردند. مهم‌ترین چالش‌ها شامل نبود قوانین تخصصی، ضعف مدیریت داده، مشکلات مالی، ضعف فنی و آموزشی، و کمبود آگاهی نسبت به مزایای کلان داده بود.

میلانی و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای توصیفی-همبستگی، ارتباط مثبت و معنادار بین انگیزه‌های درونی و بیرونی کارکنان و بهره‌وری در شرکت لوازم ورزشی مجید را با نمونه‌ای ۱۶۹ نفری اثبات کردند. این نتایج اهمیت انگیزه را در افزایش بهره‌وری نشان می‌دهد.

شهرکی‌مقدم و فارسیجانی (۱۴۰۱) با استفاده از تکنیک دلفی فازی، ابعاد و معیارهای ارتقاء و رشد استارت‌آپ‌های مبتنی بر اینترنت را شناسایی کردند و از میان ۴۸ معیار، ۲۲ معیار کلیدی را تأیید نمودند که می‌تواند راهنمای توسعه اکوسیستم استارت‌آپی باشد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای همبستگی، رابطه معنادار بین اهرم مالی و سودآوری با مدیریت سود در شرکت‌های بورس تهران را نشان دادند، اما بین مالکیت سهام کارکنان و مدیریت سود رابطه معناداری یافت نشد.

برای جبران خسارت برای شرکت‌هایی هستند که به کارمندان اجازه می‌دهند سهامدار شرکت شوند. با تکیه بر ادبیات موجود، این مطالعه انگیزه‌های ایجاد شده برای پذیرش مالکیت سهام کارکنان را تأیید می‌کند، استفاده از مالکیت سهام کارکنان توسط استارت‌آپ‌ها برای تکمیل محدودیت‌های منابع، و تمایل به همسو کردن منافع شرکت‌ها اهمیت دارد. این مطالعه بینش‌ها و دیدگاه‌های نظری جدیدی را با توجه به چالش‌های پیش روی بنیان‌گذاران در پذیرش مالکیت سهام کارکنان ارائه می‌کند

گلشانی^۱ و همکاران (۲۰۲۳) به شناسایی ابعاد و تبیین استراتژی‌های ارزش‌گذاری فناوری استارت‌آپ‌های ایرانی پرداخت. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و بر اساس روش گردآوری داده‌ها با رویکرد تحقیق کیفی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارشناسان، سیاستگذاران، مشاوران و مدیران عامل فعال در اکوسیستم استارت‌آپی ایران بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس، ۱۰ نفر انتخاب شدند و همچنین با استفاده از روش تحلیل محتوای مصاحبه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بر اساس یافته‌های پژوهش، ۷ زیرمجموعه در دسته اصلی راهبردها شناسایی شد. این زیرمجموعه‌ها شامل توسعه و ترویج گفتمان ارزش‌گذاری فناوری، تبدیل دانش موجود در حوزه فناوری به دانش مطلوب و ارزشمند، رهبری و مدیریت ایده، نظام جامع ارزیابی فناوری، فرهنگ‌سازی، تنظیم مقررات و مقررات در فناوری است. بازار و بومی‌سازی ارزش‌گذاری فناوری. بنابراین، این راهکارها ضمن توجه به مسائل زیست‌محیطی و فرهنگی ایران، می‌تواند به توسعه و پیشرفت استارت‌آپ‌های ایرانی در فرآیند ارزش‌گذاری فناوری کمک کرده و نقش مهمی در توسعه اقتصادی کشور داشته باشد.

کینگ^۲ و همکاران (۲۰۲۲) به پذیرش محدود طرح‌های مالکیت سهام کارکنان (ESOPs) را در بین مشاغل کوچک تا متوسط (SMBs) در ایالات متحده بررسی می‌کند و از طریق مصاحبه با ۳۰ مالک مشاغل کوچک تا متوسط در صنایع مختلف، موانع کلیدی برای پذیرش مالکیت سهام کارکنان را به‌عنوان کمبود زمان، پول و مهارت از سوی مالکان شناسایی کردند. برای SMBهایی که علاقه مند به پذیرش مالکیت سهام کارکنان هستند، تحقیقات ما نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که خدمات مالکیت کارکنان را ارائه می‌دهند می‌توانند با ارائه مدل‌های قالب‌بندی شده و بهترین شیوه‌ها برای طرح‌های تقسیم سود، به SMBها کمک کنند.

⁴ Beatty

⁵ Ding and Sun

¹ Golshani

² King

³ DeFusco

۳. روش شناسی پژوهش

بیان دیدگاه‌های کارشناسی، و تمایل و امکان مشارکت فعال در مصاحبه‌ها بود.

نمونه‌گیری به صورت قضاوتی (نظری) و در ادامه به روش گلوله‌برفی انجام شد؛ بدین معنا که پس از تحلیل هر مصاحبه، با توجه به ابهامات و خلأهای شناسایی‌شده در داده‌ها، فرد بعدی با هدف تکمیل و غنی‌سازی اطلاعات انتخاب می‌شد. این فرآیند تا زمان دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. مرحله اشباع در مصاحبه سیزدهم حاصل شد؛ به این معنا که از آن مرحله به بعد، داده‌های جدید محتوای تازه‌ای به یافته‌های قبلی اضافه نمی‌کردند. با این حال، برای اطمینان از جامعیت و کفایت نظری داده‌ها، مصاحبه‌ها تا نفر هجدهم ادامه یافت.

پرسش‌های مصاحبه در ابتدا با تمرکز بر شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر پیاده‌سازی ESOP در استارت‌آپ‌ها و به‌ویژه نقش آن در انگیزش و حفظ نیروی انسانی طراحی شدند و در طول فرآیند جمع‌آوری داده‌ها بر اساس پاسخ‌ها و مفاهیم نوظهور بازنگری و تکمیل گردیدند. هر مصاحبه به‌طور میانگین بین ۴۰ تا ۶۰ دقیقه به طول انجامید و تمامی گفتگوها با کسب رضایت مصاحبه‌شوندگان ضبط و سپس به‌صورت کامل پیاده‌سازی و تحلیل شدند.

در مرحله تحلیل داده‌ها، فرآیند کدگذاری باز، محوری و انتخابی مطابق با اصول نظریه داده‌بنیاد انجام گرفت. ابتدا مفاهیم اصلی از متن مصاحبه‌ها استخراج و کدگذاری شد، سپس با مقایسه مستمر داده‌ها، شباهت‌ها، تفاوت‌ها و روابط میان مفاهیم شناسایی و کدهای مشابه در قالب مقوله‌های محوری و فرعی طبقه‌بندی گردیدند. در نهایت، روابط بین مقوله‌ها ترسیم شد و بر مبنای آن‌ها مدل جامع پیاده‌سازی طرح مالکیت سهام کارکنان در استارت‌آپ‌های ایران تدوین گردید.

پژوهش حاضر از نظر مبانی فلسفی در چارچوب پارادایم تفسیری قرار دارد، رویکرد آن استقرایی و نوع داده‌های آن کیفی است. هدف از انجام این مطالعه، طراحی مدل پیاده‌سازی طرح مالکیت سهام کارکنان (ESOP) در استارت‌آپ‌های ایران با بهره‌گیری از روش نظام‌مند استراوس و کوربین در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است. انتخاب این رویکرد به دلیل ساختارمند بودن آن در مقایسه با سایر روش‌های داده‌بنیاد، مانند رویکرد نوحاسته گلیر و ساخت‌گرای چارمز، و نیز توانایی آن در تولید مدلی جامع، بومی و کاربردی صورت گرفته است (حسن‌قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). روش داده‌بنیاد به‌طور ویژه در شرایطی به کار می‌رود که دانش نظری کافی درباره پدیده مورد بررسی وجود ندارد و هدف پژوهش کشف بینش‌ها و الگوهای جدید از دل داده‌های تجربی است. از این رو، این روش در پژوهش حاضر برای تفسیر معنایی و عمیق عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی ESOP در استارت‌آپ‌ها مورد استفاده قرار گرفته است. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته گردآوری شده‌اند تا بتوان دیدگاه‌ها و تجربیات واقعی خبرگان را درباره موضوع مطالعه استخراج کرد.

جامعه خبرگان شامل مدیران ارشد استارت‌آپ‌ها، متخصصان فناوری اطلاعات، مدیران مالی و حسابداری، و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در حوزه‌های مرتبط با مالکیت سهام کارکنان، مدیریت منابع انسانی و کارآفرینی بوده است. معیارهای انتخاب مصاحبه‌شوندگان بر اساس تجربه و شایستگی تخصصی آنان تعیین شد. این معیارها شامل داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه حرفه‌ای در یکی از حوزه‌های یادشده، آشنایی نظری یا تجربی با طرح‌های مالکیت سهام کارکنان (ESOP)، توانایی در تحلیل و

جدول ۱: مشخصات مصاحبه‌شوندگان

شناسه	سمت سازمانی در استارت‌آپ	سن (سال)	سابقه کاری (سال)	تحصیلات	حوزه تخصص مرتبط با ESOP در استارت‌آپ‌ها
M1	مدیرعامل استارت‌آپ	۴۱	۲۰	کارشناسی ارشد	مدیریت استارت‌آپ، مالکیت سهام کارکنان، توسعه کسب‌وکار
M2	معاون مدیرعامل	۵۱	۲۲	دکتری	استراتژی استارت‌آپ، حقوق مالکیت، توسعه سازمانی
M3	رئیس هیئت‌مدیره استارت‌آپ	۵۹	۲۷	کارشناسی ارشد	حاکمیت شرکتی، سرمایه‌گذاری در استارت‌آپ، سیاست‌های مالکیت
M4	معاون مدیرعامل	۴۸	۲۰	دکتری	مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی استارت‌آپ، انگیزش کارکنان
M5	عضو هیئت‌مدیره استارت‌آپ	۵۶	۲۸	کارشناسی ارشد	مدیریت مالی استارت‌آپ، سیاست‌گذاری مالکیت، رشد سازمان
M6	مدیر فروش دیجیتال استارت‌آپ	۴۵	۱۸	کارشناسی ارشد	حسابداری دیجیتال، انگیزش کارکنان، حفظ نیروی انسانی

شناسه	سمت سازمانی در استارت‌آپ	سن (سال)	سابقه کاری (سال)	تحصیلات	حوزه تخصص مرتبط با ESOP در استارت‌آپ‌ها
M7	مدیر فروش دیجیتال استارت‌آپ	۵۳	۲۳	کارشناسی ارشد	حسابداری و فروش در استارت‌آپ، سیستم‌های انگیزشی
M8	مدیر حسابداری دیجیتال (کارشناس IT)	۵۶	۲۵	کارشناسی ارشد	فناوری اطلاعات، حسابداری استارت‌آپی، مدیریت پروژه‌های دیجیتال
M9	معاون حسابداری دیجیتال	۵۶	۲۷	کارشناسی ارشد	حسابداری دیجیتال، مدیریت ارتباط با مشتری استارت‌آپ
M10	مدیر حسابداری دیجیتال (کارشناس IT)	۴۸	۱۹	کارشناسی ارشد	IT، تحلیل داده‌ها، حسابداری استارت‌آپ
M11	معاون حسابداری دیجیتال	۵۹	۲۹	کارشناسی ارشد	حسابداری و توسعه استارت‌آپ، مدیریت تیم‌های نوآور
M12	بازاریاب دیجیتال استارت‌آپ	۳۴	۱۰	کارشناسی ارشد	حسابداری و ارتباطات استارت‌آپی
M13	بازاریاب دیجیتال استارت‌آپ	۳۲	۱۰	دانشجوی دکتری	حسابداری استارت‌آپ، رفتار مصرف‌کننده
M14	هیئت علمی دانشگاه (متخصص استارت‌آپ)	۴۹	۱۸	دکتری حسابداری	استارت‌آپ، کارآفرینی، مالکیت کارکنان در کسب‌وکارهای نوپا
M15	هیئت علمی دانشگاه (متخصص استارت‌آپ)	۵۶	۲۰	دکتری حسابداری	مدیریت استارت‌آپ، فرهنگ سازمانی، مالکیت سهام کارکنان
M16	هیئت علمی دانشگاه (متخصص استارت‌آپ)	۵۱	۲۲	دکتری حسابداری	حسابداری و مدیریت منابع انسانی استارت‌آپ‌ها
M17	هیئت علمی دانشگاه (متخصص استارت‌آپ)	۵۴	۱۷	دکتری حسابداری	مدیریت استارت‌آپ، مدل‌های انگیزشی کارکنان
M18	هیئت علمی دانشگاه (متخصص استارت‌آپ)	۴۷	۱۷	دکتری کامپیوتر	سیاست‌گذاری استارت‌آپ، مالکیت سهام کارکنان، مدیریت رشد

رفت‌وبرگشتی است که بهترین داوران آن، خود مصاحبه‌شوندگان هستند؛ زیرا آنان در حین انجام مصاحبه می‌توانند بر صحت اطلاعات و تأیید مفاهیم و مقوله‌ها تأکید کنند.

در پژوهش حاضر نیز، با تحلیل و بررسی دقیق هر مصاحبه و انجام بازنگری قبل از شروع مصاحبه بعدی، کنترل و اصلاح داده‌ها صورت گرفت؛ که این مهم‌ترین و باارزش‌ترین معیار در تضمین روایی داده‌ها محسوب می‌شود. در نهایت، مدل حاصل با توجه به دو شاخص کاربرد و تناسب که در نظریه داده‌بنیاد برای سنجش اعتبار به کار می‌روند، مورد ارزیابی قرار گرفت.

برای سنجش پایایی پژوهش، روش پایایی بازآزمون (Test-Retest Reliability) به کار گرفته شد که میزان تطابق و سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان را اندازه‌گیری می‌کند. این شاخص زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که کدگذار یک متن را در بازه‌های زمانی مختلف کدگذاری می‌کند؛ بدین ترتیب که از میان مصاحبه‌های انجام‌شده، نمونه‌ای انتخاب شده و پس از گذشت ۳۰ روز، دوباره کدگذاری روی آن انجام می‌شود. پایایی بر اساس میزان توافق فراوان میان کدگذاری‌ها در دو زمان متفاوت محاسبه و تأیید گردید.

همچنین، برای سنجش اعتبار نتایج، کنترل اعضا (member checking) انجام شد؛ بدین صورت که محققان نتایج به‌دست‌آمده را با ۶ نفر از افراد متخصص تحلیل و بررسی کردند و در نهایت، این متخصصان نتایج و تفسیرها را پذیرفته و تأیید نمودند.

در تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها، ابتدا مصاحبه‌ها ضبط شدند تا با مرور دقیق گفتگوها، بررسی عمیق‌تری از دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان انجام شود. سپس پس از اطمینان از اشباع نظری، اطلاعات مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA و بهره‌گیری از روش کدگذاری مبتنی بر رویکرد نظریه داده‌بنیاد استراوس و کوربین تحلیل و مدل پژوهش تدوین گردید.

۳-۱- روایی و پایایی پژوهش

در پژوهش‌های کیفی، معیارهای متعددی برای ارزیابی روایی و پایایی مطرح شده است؛ با این حال، از آنجا که نظریه داده‌بنیاد یک فرآیند بازگشتی و رفت‌وبرگشتی است، روایی داده‌ها در طول فرآیند کدگذاری، تحلیل و انجام مصاحبه مورد تأکید قرار می‌گیرد. بنابراین، ابزار اصلی تضمین روایی، همین فرآیند

۴ یافته های کیفی پژوهش

در این پژوهش، با استفاده از راهبرد پژوهشی نظریه داده بنیاد، الگویی برای طراحی مدل پیاده سازی ESOP در استارت‌آپ‌های ایران تدوین شده است.

۴-۱ گام دوم: کدگذاری باز

کدگذاری باز، فرآیند تحلیلی است که طی آن کدها، مفاهیم و مقوله‌ها شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد آن‌ها در داده‌ها کشف

می‌شود. کدگذاری باز شامل سه گام است. در گام نخست، به منظور بررسی عمیق منابع و اطلاعات پژوهش، کدهای اولیه شناسایی می‌شوند. این کدها در مراحل بعدی، پس از تحلیل اولیه، در قالب مفاهیم دسته‌بندی می‌شوند و سپس مفاهیم نیز در قالب مقوله‌ها طبقه‌بندی خواهند شد. همان‌طور که در جدول ۴-۱ مشاهده می‌شود، نمونه‌هایی از نحوه شناسایی مفاهیم یا کدگذاری باز از متن مصاحبه‌ها ارائه شده است. این فرایند برای تمامی مصاحبه‌ها انجام شد و در صورت ظهور کدهای اولیه مشابه، آن‌ها با هم ادغام گردیدند.

جدول ۴-۱: فرآیند تبدیل متن مصاحبه به کدگذاری باز

کد باز	متن مصاحبه
فقدان تجربه جهانی در طراحی و اجرای ESOP	به دلیل تحریم‌ها و مسائل سیاسی، ما نمی‌توانیم با شرکت‌هایی که تجربه جهانی در این حوزه دارند، ارتباط بگیریم.
ضعف قوانین حمایت از دارایی فکری در مدل‌های مشارکتی	قوانین ما در حوزه مالکیت فکری هنوز ضعیف‌اند، اگر ایده‌ای داشته باشی، هیچ تضمینی برای حفظ اون نداری.
فرهنگ رشد مستقل در برابر مدل‌های مشارکتی منابع انسانی	استارت‌آپ‌ها بیشتر به رشد فردی فکر می‌کنن، نه به مدل‌های جمعی مثل سهام کارکنان.
نبود نهاد واسط قانونی برای اجرای ESOP	هنوز نهاد واسطی نیست که بین استارت‌آپ و کارمند، قرارداد ESOP رو تنظیم کنه یا نظارت داشته باشه.
نبود مشوق‌های مالیاتی برای اجرای طرح مالکیت کارکنان	سیستم مالیاتی کشور هیچ تخفیفی برای مدل‌های مشارکتی مثل ESOP در نظر نگرفته.
نبود تخصص حقوقی کافی برای طراحی قراردادهای ESOP	تیم‌های حقوقی استارت‌آپ‌ها اغلب نمی‌دونن چطور باید قرارداد ESOP تنظیم کنن یا چه بندهایی باید داشته باشه.
نگرانی کارکنان از مشارکت در مدل‌های مالکیت	بسیاری از کارکنان از اینکه وارد سیستم‌های مالکیت بشن، می‌ترسن چون نمی‌دونن چه مسئولیت‌هایی دارن.
ترس از تغییر و از دست دادن کنترل مدیریتی	خیلی از مدیران به خاطر ترس از تغییر، حاضر نیستن مدل‌هایی مثل ESOP رو امتحان کنن.
تأثیر تجربه‌های ناموفق گذشته بر ذهنیت مدیران نسبت به ESOP	چون قبلاً تجربه‌های ناموفق از طرح‌های مشابه مثل سود مشارکت داشتیم، کسی سراغ ESOP نمی‌ره.
نبود پایگاه داده برای هماهنگی و ارزیابی اجرای ESOP	نبود اطلاعات کافی از نیازهای شرکت‌ها و توانمندی‌های استارت‌آپ‌ها باعث شده طرح‌های مثل ESOP توسعه پیدا نکنه.
موانع ساختاری و بوروکراتیک در اجرای مدل‌های مشارکتی	ساختارهای بروکراتیک سازمانی مانع انعطاف‌پذیری لازم برای اجرای مدل‌هایی مثل ESOP هستند.
بی‌اعتمادی سازمانی به مدل‌های شفاف و مشارکتی مثل ESOP	فضای اعتماد بین کارکنان و مدیران پایین هست، و هیچ‌کدام به نفع شفاف‌سازی و سهام‌دهی پیش قدم نمی‌شوند.
ترجیح ساختارهای کنترلی بر مدل‌های مشارکتی مثل ESOP	علاقه شرکت‌های بزرگ به فعالیت مستقل و کنترلی، اجازه نمی‌دهد کارکنان نقش مؤثری در تصمیم‌سازی داشته باشند.
بی‌توجهی سیاست‌گذار به ابزارهای نوین منابع انسانی	دولت هیچ برنامه مشخصی برای ترویج مدل‌هایی مثل ESOP ندارد و آن را به رسمیت نشناخته.

(منبع: بر اساس یافته‌های تحقیق)

۴-۲ گام دوم: کدگذاری محوری

کدگذاری محوری فرآیندی کلیدی در تحلیل داده‌های کیفی است که طی آن مفاهیم استخراج شده از مرحله کدگذاری باز، به مقوله‌های مرتبط و منسجم تبدیل می‌شوند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۰: ۱۱۴). در این مرحله، کدهای باز استخراج شده از مصاحبه‌ها و داده‌ها که از نظر مفهومی هم‌پوشانی یا ارتباط داشتند، دسته‌بندی و برچسب‌گذاری شدند تا ساختاری منظم و سازمان‌یافته از داده‌ها شکل گیرد. در تحلیل اجرای ESOP در استارت‌آپ‌های ایران، از روش کدگذاری محوری استفاده شد تا عوامل مؤثر و چالش‌های کلیدی به صورت منسجم و ساختارمند شناسایی شوند. این روش، کدهای باز داده‌ها را به مقوله‌های مرتبط تبدیل می‌کند و روابط علی میان آن‌ها را روشن می‌سازد. بر این اساس، مهم‌ترین شرایط علی اجرای ESOP شامل کمبود منابع مالی و سیاست‌گذاری ناکافی، مقاومت سازمانی و فرهنگ

محافظه‌کارانه، ضعف فرهنگ همکاری، کمبود تخصص و قوانین حمایتی، ساختار بوروکراتیک کند، نبود نهادهای واسط و بی‌توجهی سیاست‌گذاران و تأثیر منفی تجربیات ناموفق قبلی است. شناخت این عوامل به عنوان پایه‌ای برای تدوین راهکارهای بهبود محور و تسهیل اجرای موفق ESOP در استارت‌آپ‌های ایران اهمیت دارد.

جزئیات بیشتر درباره این مقوله‌ها و ارتباط آن‌ها با مدل پیشنهادی در جدول ۴-۲ ارائه شده است.

پدیده موردنظر باید محوریت داشته باشد؛ یعنی تمام مقوله‌های اصلی دیگر بتوانند به آن مرتبط شوند و با تکرار در داده‌ها ظاهر گردند. به این معنا که در همه یا به طور تقریبی، همه موارد نشانه‌هایی وجود دارد که به آن مفهوم موردنظر اشاره می‌کنند. پدیده محوری به ایده یا پدیده‌ای اطلاق می‌شود که اساس و محور فرآیندی است که تمام مقوله‌های اصلی دیگر به آن مرتبط می‌شوند.

جدول ۴-۲: فرآیند تبدیل کدهای باز به مفهوم و مقوله (شرایط علی)

مقوله (شرایط علی)	مفهوم	کدهای باز (نشانه‌ها)
محدودیت‌های مالی، اقتصادی و سیاست‌گذاری ناکافی	کمبود حمایت‌های مالی و سیاست‌گذاری برای ابزارهای انگیزشی	نبود نظام مالکیت سهام برای تحریک نوآوری، نبود مشوق‌های دولتی برای اجرای مدل‌های انگیزشی مانند ESOP، نبود زیرساخت مالی-مالیاتی شفاف برای اجرای ESOP، نبود مشوق‌های مالیاتی برای اجرای طرح مالکیت کارکنان
محافظه‌کاری و مقاومت سازمانی	مقاومت فرهنگی و مدیریتی نسبت به نوآوری و تغییر	مقاومت مدیران در برابر اجرای مدل‌های مشارکتی مثل ESOP، ترس از تغییر و از دست دادن کنترل مدیریتی، محافظه‌کاری مدیران، نگرانی کارکنان از مشارکت در مدل‌های مالکیت
ضعف فرهنگ سازمانی و نگرش همکاری	ضعف فرهنگی و نگرش منفی نسبت به مشارکت و نوآوری	نبود فرهنگ مالکیت و مشارکت در سازمان‌ها، فرهنگ رشد مستقل در برابر مدل‌های مشارکتی منابع انسانی، بی‌اعتمادی سازمانی به مدل‌های شفاف و مشارکتی مثل ESOP، ضعف فرهنگ همکاری و نگرش برد-برد
ضعف قانونی، تخصصی و دانش اجرایی	کمبود تخصص، دانش و قوانین حمایتی	کمبود تجربه در طراحی و اجرای مدل‌های ESOP، نبود تخصص حقوقی کافی برای طراحی قراردادهای ESOP، ضعف قوانین حمایت از دارایی فکری در مدل‌های مشارکتی
محدودیت‌های ساختاری، بوروکراتیک و مدیریتی	ساختار اداری کند و ناکارآمد، بی‌ثباتی مدیریتی	کندی ساختار تصمیم‌گیری برای اجرای ابزارهای نوین منابع انسانی، بی‌ثباتی مدیریتی و نبود تعهد به اجرای بلندمدت ESOP، موانع ساختاری و بوروکراتیک در اجرای مدل‌های مشارکتی
نبود نهادهای واسط و کم‌توجهی سیاستی	فقدان نهادهای تسهیلگر و داده‌های حمایتی، کم‌توجهی سیاست‌گذاران	نبود نهاد واسط قانونی برای اجرای ESOP، نبود پایگاه داده برای هماهنگی و ارزیابی اجرای ESOP، بی‌توجهی سیاست‌گذار به ابزارهای نوین منابع انسانی
اثرات تجربه‌های ناموفق سازمانی	وجود سابقه‌های شکست و تأثیر آن بر نگرش‌ها	تجربه‌های ناموفق گذشته در اجرای مدل‌های مشارکتی، تأثیر تجربه‌های ناموفق گذشته بر ذهنیت مدیران نسبت به ESOP

(منبع: بر اساس یافته‌های تحقیق)

جدول ۳-۴: فرآیند تبدیل کدهای باز به مفهوم و مقوله (شرایط محوری)

مقوله	مفهوم	کدهای باز (نشانه‌ها)
محدوده درصد سهم و توافقی‌های اولیه	اجرای استاندارد ESOP به عنوان بخشی از فرهنگ استارت‌آپ‌ها	ESOP به عنوان بخشی استاندارد در قراردادهای استارت‌آپ‌ها (مثلاً ۱۰٪ سهم)
مدت زمان واگذاری سهم (vesting period)	چارچوب زمانی واگذاری سهم برای حفظ انگیزه بلندمدت	دوره واگذاری سهم معمولاً بین ۴ تا ۵ سال است
فرآیندهای اجرایی و نقش مشاوران حقوقی	پیچیدگی اجرایی و نیاز به پشتیبانی خارجی برای تسهیل فرآیند	پیاده‌سازی ESOP پیچیده، زمان‌بر و نیازمند اولویت‌بندی است
اهمیت مشاوره حقوقی در طراحی و اجرای ESOP	نقش کلیدی مشاوران حقوقی در کاهش ریسک و افزایش دقت قرارداد	حمایت حقوقی و مشاوره وکیل متخصص در حوزه ESOP ضروری است
فرایند مصاحبه و گفتگوهای حقوقی	اهمیت شفافیت و اطلاع‌رسانی برای جذب و تعهد نیروی انسانی	شفافیت در مذاکرات حقوقی و مالی و اطلاع‌رسانی به کارکنان در مراحل استخدام بسیار مهم است
ترکیب انگیزه مالی و روانشناختی	انگیزه‌سازی احساسی و حس مالکیت کارکنان	ESOP علاوه بر جنبه مالی، نقش مهمی در ایجاد انگیزه احساسی و تعلق خاطر کارکنان دارد
محدودیت منابع مالی و بازار کار	استفاده استراتژیک از ESOP برای جذب و حفظ نیروی متخصص	استارت‌آپ‌ها با محدودیت‌های مالی مواجه‌اند و از ESOP برای جبران حقوق پایین استفاده می‌کنند
سطح دانش کارکنان و پیچیدگی‌های قانونی	نابرابری اطلاعات و نیاز به آموزش و اطلاع‌رسانی	کمبود دانش و آگاهی کارکنان درباره ماهیت و مزایای ESOP و پیچیدگی‌های قانونی
شفافیت قرارداد و پیامدهای حقوقی	ریسک‌های حقوقی و تأثیر منفی برخی بندهای قراردادی بر کارکنان	وجود بندهای قانونی منفی (مانند vesting منفی) که ممکن است به ضرر کارکنان باشد
محدودیت در دسترسی به اطلاعات و فرآیندهای تصمیم‌گیری	کمبود شفافیت و مشارکت کارکنان در روند تصمیم‌گیری	مذاکرات پشت پرده و عدم مشارکت مستقیم کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به سهام
رقابت بازار کار و نقش ESOP در نگهداشت نیروی انسانی	استراتژی حفظ نیروی انسانی و کاهش خروج کارکنان	ESOP به عنوان ابزاری برای کاهش ریسک از دست دادن نیروی کلیدی در رقابت با شرکت‌های دیگر به کار می‌رود

(منبع: بر اساس یافته‌های تحقیق)

۳-۴ راهبردها

مشارکت کارکنان، جذب و حفظ استعدادها، کلیدی، استانداردسازی و مدیریت حقوقی فرآیندها، آموزش و شفاف‌سازی برای ارتقاء آگاهی کارکنان، و مدیریت محدودیت منابع مالی و حمایت‌های لازم می‌باشند. این راهبردها نقش مهمی در تسهیل اجرای موفق ESOP و بهبود عملکرد استارت‌آپ‌ها ایفا می‌کنند. این ساختار راهبردی در جدول ۴-۴ به تفصیل ارائه شده است.

راهبردها به عنوان کنش‌ها یا واکنش‌هایی تعریف می‌شوند که استارت‌آپ‌ها برای مدیریت چالش‌ها و محدودیت‌های مرتبط با اجرای ESOP به کار می‌برند. این راهبردها پاسخی هستند که در مواجهه با مشکلات مالی، فرهنگی، قانونی و مدیریتی اتخاذ می‌شوند تا نتایج مطلوب حاصل شود. بر اساس رویکرد نظام‌مند کدگذاری محوری، راهبردهای کلیدی شامل افزایش انگیزش و

جدول ۴-۴: فرآیند تبدیل کدهای باز به مفهوم و مقوله (راهبردها)

فرآیند تبدیل کدهای باز به مفهوم و مقوله		
مقوله	مفهوم	کدهای باز (نشانه‌ها)
انگیزش و مشارکت کارکنان	افزایش تعهد و تعلق خاطر	افزایش انگیزه و تعهد کارکنان به واسطه حس مالکیت، تعامل و تعهد عاطفی کارکنان به استارت‌آپ
جذب و حفظ استعداد	بهبود توان نیروی انسانی	بهبود توان جذب و نگهداشت استعدادها، کلیدی، تأثیر مثبت ESOP بر جذب سرمایه‌گذاران و اعتماد مالی

فرآیند تبدیل کدهای باز به مفهوم و مقوله		
مقوله	مفهوم	کدهای باز (نشانه‌ها)
ساختار و مدیریت قانونی	استانداردسازی و تسهیل فرآیندها	نهادینه شدن استانداردهای حقوقی و مالی، نیاز به مشاوره حقوقی تخصصی، پیچیدگی در مدیریت تضاد منافع
آموزش و شفافیت	ارتقاء آگاهی و اطلاع‌رسانی	ارتقاء شفافیت و آگاهی کارکنان، مواجهه با چالش‌های دانش و نابرابری اطلاعاتی میان کارکنان و مدیریت
چالش‌های منابع و حمایت‌ها	محدودیت منابع و نیاز به حمایت	محدودیت منابع مالی و زمانی استارت‌آپ‌ها، تسهیل حمایت‌های مالی و مشاوره‌ای

(منبع: بر اساس یافته‌های تحقیق)

۴-۴ شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای به مجموعه عوامل و بسترهای کلی گفته می‌شود که بر موفقیت و اثربخشی راهبردهای اجرای ESOP در استارت‌آپ‌ها تأثیرگذارند. این شرایط شامل عوامل مالی، قانونی، فرهنگی و آموزشی است که بدون فراهم بودن آن‌ها، اجرای موفق ESOP با مشکلات جدی روبه‌رو خواهد شد. بر اساس یافته‌های پژوهش، نبود چارچوب قانونی و سیاست‌گذاری شفاف،

چالش‌های عملیاتی و مدیریتی، محدودیت منابع مالی و کمبود دانش و آموزش مناسب، از مهم‌ترین موانع زمینه‌ای در استارت‌آپ‌های ایرانی برای اجرای ESOP محسوب می‌شوند. توجه به این شرایط و بهبود آن‌ها، کلید تسهیل اجرای برنامه‌های مالکیت سهام کارکنان و ارتقاء انگیزه و مشارکت در استارت‌آپ‌ها خواهد بود. در پژوهش حاضر، شرایط زمینه‌ای شامل دو مقوله اصلی «چالش‌های» و «محدودیت‌های» است که در جدول ۴-۵ به تفصیل آورده شده است.

جدول ۴-۵: فرآیند تبدیل کدهای باز به مفهوم و مقوله (شرایط زمینه‌ای در رفتار مصرف‌کننده بانک)

مقوله	مفهوم	کدهای باز (نشانه‌ها)
چالش‌های	نبود چارچوب قانونی و حقوقی واضح	نبود چارچوب قانونی مشخص و دقیق برای طراحی و اجرای ESOP
		نبود شفافیت کافی در گزارش‌دهی و مدیریت سهام کارکنان که موجب کاهش اعتماد و مشکلات حاکمیتی می‌شود
محدودیت‌های	چالش‌های عملیاتی و مدیریتی	پیچیدگی‌های اجرایی و مدیریتی در فرآیند پیاده‌سازی و مدیریت برنامه ESOP
		نبود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و سیستم‌های مناسب برای ثبت، مدیریت و پیگیری سهام کارکنان
محدودیت‌های	محدودیت منابع مالی	محدودیت‌های مالی و نبود منابع مالی لازم برای اجرای صحیح و پایدار ESOP
		نیاز به آموزش و ارتقاء دانش
		باور به اهمیت حفظ امنیت داده‌ها و حمایت‌های قانونی از مشتریان بانکی
		کمبود آگاهی و شناخت کافی مدیران و کارکنان نسبت به مزایا و چگونگی اجرای ESOP

(منبع: بر اساس یافته‌های تحقیق)

۵-۴ شرایط مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر به عوامل و ساختارهای بیرونی گفته می‌شود که بر اجرای برنامه‌های ESOP در استارت‌آپ‌ها تأثیرگذار هستند و می‌توانند تسهیل‌کننده یا مانع اجرای موفق این برنامه‌ها باشند. این شرایط چارچوب‌ها و محدودیت‌هایی ایجاد می‌کنند که بر تصمیم‌گیری‌ها و راهبردهای استارت‌آپ‌ها در پیاده‌سازی مالکیت سهام کارکنان اثر می‌گذارند.

فعالیت استارت‌آپ‌ها و نحوه اجرای ESOP را شکل می‌دهند. عوامل خرد نیز شامل ویژگی‌های داخلی سازمانی، زیرساخت‌های فناوری و مدیریت و همچنین ویژگی‌های کارکنان است که بر روند روزمره اجرای ESOP تأثیر مستقیم دارند. برخی از مهم‌ترین شرایط مداخله‌گر عبارت‌اند از: ضعف در جذب سرمایه‌گذاری خارجی و انتقال فناوری، ناپایداری اقتصادی و محدودیت منابع مالی استارت‌آپ‌ها، خلأ قوانین و سیاست‌های حمایتی مرتبط با مالکیت سهام کارکنان، موانع فرهنگی و نگرش‌های سنتی نسبت به برنامه‌های مالکیت سهام، و ضعف زیرساخت‌های فناوری و مدیریتی که اجرای مؤثر ESOP را دشوار می‌سازد.

در این پژوهش، شرایط مداخله‌گر در دو دسته «عوامل کلان» و «عوامل خرد» تقسیم شده‌اند. عوامل کلان شامل شرایط اقتصادی، سیاسی و قوانین کشور است که فضای کلی

جدول ۴-۶: فرآیند تبدیل کدگذاری باز به مفهوم و مقوله (شرایط مداخله‌گر)

مقوله	مفهوم	کدهای باز (نشانه‌ها)
ضعف در جذب سرمایه‌گذاری خارجی و انتقال فناوری	محدودیت در جذب سرمایه و انتقال دانش	حضور محدود و ضعیف شرکت‌های چندملیتی مانع جذب سرمایه‌گذاری خارجی و انتقال دانش تخصصی به اکوسیستم استارت‌آپی است
ناپایداری اقتصادی و تأثیر آن بر توان مالی استارت‌آپ‌ها	تأثیر ناپایداری اقتصادی بر مالی استارت‌آپ	نوسانات اقتصادی و تورم بالا، منابع مالی استارت‌آپ‌ها را به شدت محدود کرده و برنامه‌ریزی بلندمدت را تقریباً غیرممکن می‌سازد
خلأ قانونی و سیاست‌های ناکافی در حوزه مالکیت سهام کارکنان	خلأ قوانین و سیاست‌های حمایتی	نبود قوانین شفاف و سیاست‌های حمایتی دقیق، اجرای ESOP را با ریسک‌های جدی و ابهامات حقوقی مواجه کرده است
موانع فرهنگی و ذهنیت‌های سنتی در پذیرش ESOP	موانع فرهنگی و ذهنیت‌های سنتی	نگرش عمومی و فرهنگ سازمانی سنتی، پذیرش و تعهد کارکنان به برنامه‌های ESOP را به شدت محدود می‌کند
ضعف زیرساخت‌های فناوری و مدیریتی در استارت‌آپ‌ها	ضعف زیرساخت فناوری و مدیریتی	کمبود زیرساخت‌های فناوری و مدیریتی، اجرای موثر ESOP و مدیریت سهام کارکنان را دشوار و ناکارآمد ساخته است
ضعف در جذب سرمایه‌گذاری خارجی و انتقال فناوری	محدودیت در جذب سرمایه و انتقال دانش	حضور محدود و ضعیف شرکت‌های چندملیتی مانع جذب سرمایه‌گذاری خارجی و انتقال دانش تخصصی به اکوسیستم استارت‌آپی است

(منبع: بر اساس یافته‌های تحقیق)

۶-۴ پیامدها

با چالش‌های آموزشی را تجربه می‌کنند که می‌تواند به حفظ نیروی انسانی کمک کند. در سطح اکوسیستمی نیز، تثبیت ساختار ESOP، شفافیت بیشتر در فرآیندها و وابستگی به مشاوران تخصصی، زمینه‌ساز توسعه پایدار این نظام‌ها خواهد بود. این پیامدها، فرصت‌هایی مهم برای بهبود عملکرد و رشد استارت‌آپ‌ها فراهم می‌کنند و در عین حال می‌توانند به رفع برخی چالش‌های مرتبط با جذب و نگهداشت نیروی انسانی در بازار کار ایران کمک کنند. که در جدول ۷-۴ نمایش داده شده‌اند.

بر اساس موضوع «تحلیل چالش‌ها و فرصت‌های اجرای ESOP در استارت‌آپ‌های ایران»، پیامدهای اجرای این سازوکار در سه سطح سازمانی، فردی و اکوسیستمی قابل بررسی است. در سطح سازمانی، اجرای ESOP منجر به افزایش رقابت‌پذیری، بهبود بهره‌وری، جذب سرمایه بیشتر و مدیریت حرفه‌ای‌تر در استارت‌آپ‌ها می‌شود. در سطح فردی، کارکنان انگیزه بالاتر، حس مالکیت قوی‌تر نسبت به شرکت، افزایش آگاهی مالی و مواجهه

جدول ۴-۷: نمونه‌ای از فرآیند تبدیل کدگذاری باز به مفهوم و مقوله (پیامدها)

مقوله	مفهوم	کدهای باز (نشانه‌ها)
سازمانی	افزایش توان رقابتی استارت‌آپ‌ها	ESOP امکان جذب و نگهداشت نیروی متخصص را با هزینه کمتر فراهم می‌کند و مزیت رقابتی نسبت به شرکت‌های دارای منابع محدود ایجاد می‌نماید.
سازمانی	بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمانی	تعلق خاطر کارکنان به واسطه مالکیت، موجب افزایش انگیزه، تعهد و تلاش جمعی برای رشد کسب‌وکار می‌شود.
سازمانی	تسهیل در جذب سرمایه و اعتماد سرمایه‌گذاران	ساختار شفاف ESOP باعث ایجاد اطمینان برای سرمایه‌گذاران شده و جذب منابع مالی را ساده‌تر می‌کند.

مقوله	مفهوم	کدهای باز (نشانه‌ها)
سازمانی	نهادینه شدن رویه‌های مدیریتی و حسابداری حرفه‌ای	اجرای ESOP نیازمند استانداردسازی در قراردادهای، گزارش‌دهی مالی و مدیریت منابع انسانی است که موجب ارتقاء سطح مدیریت می‌شود.
فردی (کارکنان)	افزایش انگیزه و تعهد شغلی	مالکیت بخشی از شرکت به کارکنان انگیزه می‌دهد تا برای موفقیت آن بیش از پیش تلاش کنند.
فردی (کارکنان)	توانمندسازی و ایجاد حس مالکیت	سهام‌داری موجب افزایش احساس مسئولیت و نوآوری کارکنان می‌شود؛ افراد خود را شریک شرکت می‌دانند.
فردی (کارکنان)	ارتقاء آگاهی مالی و سرمایه‌ای	کارکنان با مفاهیم سهام، ارزش‌گذاری و مشارکت در سودآوری آشنا می‌شوند و سواد مالی‌شان افزایش می‌یابد.
فردی (کارکنان)	بروز سردرگمی و سوءبرداشت در نبود آموزش و شفاف‌سازی	پیچیدگی حقوقی و اطلاعاتی ESOP ممکن است موجب نارضایتی یا انتظارات غیرواقع‌بینانه کارکنان شود.
اکوسیستمی/ساختاری	تثبیت ESOP به عنوان استاندارد در زیست‌بوم استارت‌آپی ایران	فراگیر شدن این مدل در اکوسیستم باعث شکل‌گیری یک الگوی مشترک برای جذب نیروی انسانی و ایجاد انگیزه می‌شود.
اکوسیستمی/ساختاری	افزایش شفافیت و پاسخگویی در ساختار سازمانی	اجرای ESOP شرکت‌ها را وادار به ارائه اطلاعات شفاف به کارکنان و سرمایه‌گذاران می‌کند که به پایداری اکوسیستم کمک می‌کند.
اکوسیستمی/ساختاری	وابستگی به مشاوران و خدمات تخصصی حقوقی و مالی	به دلیل پیچیدگی‌های حقوقی ESOP، استارت‌آپ‌ها نیازمند بهره‌گیری از وکلای مجرب و مشاوران تخصصی هستند که هزینه‌هایی نیز در پی دارد.

(منبع: بر اساس یافته‌های تحقیق)

در نهایت، پیامدهای اجرای ESOP در سه سطح قابل بررسی است:

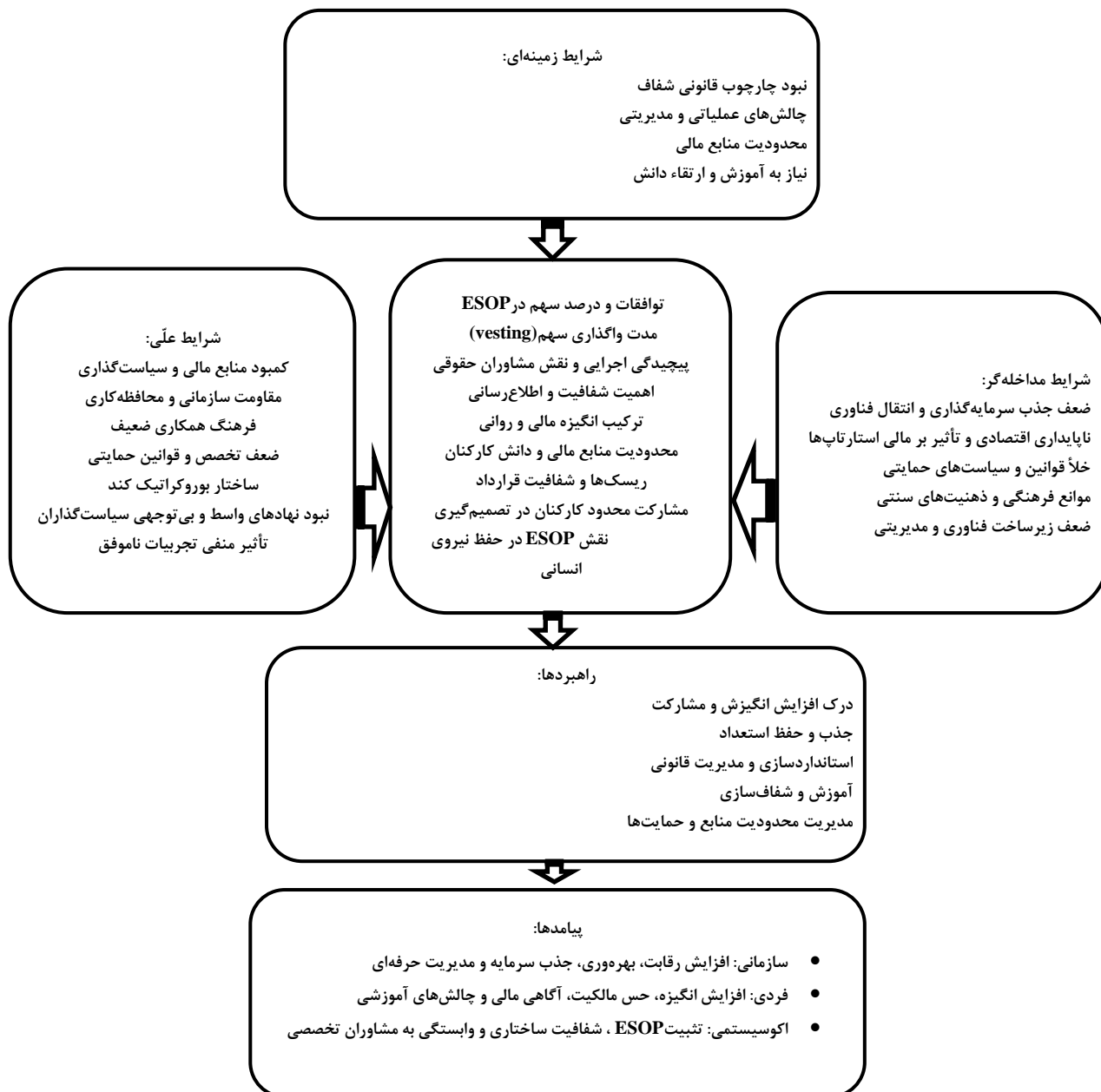
در سطح **سازمانی** موجب افزایش بهره‌وری و جذب سرمایه، در سطح **فردی** سبب رشد انگیزه و آگاهی مالی، و در سطح **اکوسیستم** باعث تثبیت الگو، افزایش شفافیت و وابستگی به مشاوره‌های تخصصی می‌شود. این الگو می‌تواند به‌عنوان راهنمایی عملی برای سیاست‌گذاران، کارآفرینان و مشاوران جهت طراحی و اجرای اثربخش ESOP در استارت‌آپ‌های ایرانی به کار رود.

۴-۷ گام سوم: کدگذاری انتخابی

در مرحله کدگذاری انتخابی، تلاش بر آن بود تا مقوله‌های استخراج‌شده در مراحل پیشین به‌صورت یک نظریه منسجم و کاربردی سامان یابند. با استفاده از الگوی پارادایمی استراوس و کوربین، ساختاری شکل گرفت که روابط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردی و پیامدی اجرای طرح مالکیت کارکنان (ESOP) را در استارت‌آپ‌های ایران تبیین می‌کند.

در این مدل، چالش‌هایی مانند محدودیت منابع مالی، ضعف قوانین حمایتی، ساختار بوروکراتیک و ذهنیت محافظه‌کارانه سازمانی به‌عنوان شرایط علی معرفی شدند. پیچیدگی‌های حقوقی، فقدان شفافیت، مشارکت محدود کارکنان و نقش ESOP در نگهداشت نیروی انسانی نیز به‌عنوان پدیده محوری در مرکز تحلیل قرار گرفتند.

در ادامه، راهبردهایی نظیر افزایش انگیزش، جذب استعداد، آموزش، شفاف‌سازی و مدیریت منابع شناسایی شد که در بستری از چالش‌های قانونی، محدودیت‌های مالی و نیاز به ارتقاء دانش و فرهنگ سازمانی شکل می‌گیرند. همچنین، عواملی مانند ناپایداری اقتصادی، ضعف زیرساخت فناوری و خلأ سیاست‌های حمایتی به‌عنوان شرایط مداخله‌گر بر فرآیند تأثیرگذارند.



۵. نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تحلیل چالش‌ها و فرصت‌های اجرای طرح مالکیت سهام کارکنان (ESOP) در استارت‌آپ‌های ایران، با بهره‌گیری از داده‌های کیفی و تلفیق مطالعات داخلی و بین‌المللی، به بررسی جامع ابعاد مختلف این مدل پرداخت. یافته‌ها نشان می‌دهد که موفقیت اجرای ESOP در استارت‌آپ‌های ایران نیازمند توجه همزمان به عوامل ساختاری، حقوقی، فرهنگی و اقتصادی است.

مطالعات بین‌المللی و داخلی مؤید این نکته هستند که نبود چارچوب قانونی شفاف، پیچیدگی‌های اجرایی و ضعف دانش

حقوقی و مالی کارکنان، محدودیت‌های مالی و ضعف زیرساخت‌های فناورانه و مدیریتی، به همراه ناپایداری اقتصادی و فقدان سیاست‌های حمایتی از مهم‌ترین محدودیت‌های پیش‌روی اجرای ESOP به شمار می‌روند. علاوه بر این، چالش‌های فرهنگی همچون مقاومت سازمانی، نگرش‌های محافظه‌کارانه و کمبود نهادهای واسط، موجب اختلال در فرآیند انتقال دانش و اطلاعات به کارکنان شده و زمینه‌ساز عدم مشارکت فعال آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با ESOP می‌گردد.

- **در سطح خرد:**
 - توسعه آموزش‌های تخصصی و کاربردی حقوقی و مالی برای کارکنان از طریق پلتفرم‌های قابل دسترس.
 - تقویت فرهنگ مشارکت سازمانی مبتنی بر شفافیت و اعتماد از طریق تعهد فعالانه رهبران استارت‌آپ‌ها.
 - معاونت علمی و فناوری ریاست‌جمهوری می‌تواند نقش متولی فرهنگ‌سازی را بر عهده گیرد و با برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی درباره سهام و مزایای سهامداری، آگاهی و توانمندی استارت‌آپ‌ها را در این حوزه ارتقا دهد.
- **در سطح میانی:**
 - استانداردهای فرآیندهای قانونی و مدیریتی مرتبط با ESOP توسط نهادهای صنفی.
 - تقویت نهادهای واسط (مانند مراکز مشاوره تخصصی) برای ارائه حمایت‌های عملیاتی به استارت‌آپ‌ها و کارکنان.
 - ایجاد الزام یا اعطای امتیاز برای پذیرش استارت‌آپ‌ها در بورس به شرط برخورداری از طرح‌های ESOP می‌تواند به شفافیت، جذب نیروی انسانی توانمند و ارتقای ساختار مالکیتی آنها کمک کند.
 - شرکت‌های صندوق سرمایه‌گذاری جسورانه می‌توانند در فرآیند سرمایه‌گذاری، امتیاز بیشتری برای استارت‌آپ‌هایی که دارای طرح ESOP هستند نسبت به استارت‌آپ‌های فاقد این طرح در نظر بگیرند.

- **در سطح کلان:**
 - تدوین چارچوب‌های قانونی شفاف و منسجم توسط نهادهای قانون‌گذار.
 - قانون‌گذاری و طراحی معافیت‌ها و مشوق‌های مالیاتی برای سهام تشویقی می‌تواند زمینه‌ساز رشد شرکت‌ها و تقویت روند توسعه اقتصادی کشور باشد.
 - در مجموع، به نظر می‌رسد با رفع چالش‌های شناسایی شده و تقویت همزمان ظرفیت‌های سازمانی و نهادی در چارچوب راهبرد فوق، طرح مالکیت سهام کارکنان (ESOP) بتواند در آینده به عنوان ابزاری مؤثر برای توسعه پایدار سرمایه انسانی و ارتقای عملکرد استارت‌آپ‌های ایرانی نقش آفرینی نماید.

در مقایسه با پژوهش‌های بین‌المللی، نتایج ایران متفاوت است. در کشورهای دیگر، چارچوب قانونی شفاف، نهادهای واسط قوی و سیاست‌های حمایتی مؤثر، اجرای ESOP را تسهیل کرده و ریسک‌ها را کاهش می‌دهد (کینگ و همکاران، ۲۰۲۲؛ دفوسکو و همکاران، ۲۰۱۹؛ دینگ و سان، ۲۰۱۸). در ایران، نبود این بسترها و موانع فرهنگی و اقتصادی موجب شده است که اجرای ESOP با چالش‌های بیشتری مواجه شود و نیازمند بومی‌سازی و طراحی راهکارهای خاص برای شرایط محلی باشد.

اجرای صحیح و هوشمندانه ESOP قابلیت افزایش انگیزش، تعهد و حس مالکیت در کارکنان استارت‌آپ‌ها را داراست که این امر موجب ارتقاء جذب و حفظ استعدادها، بهبود بهره‌وری و افزایش رقابت‌پذیری سازمان‌های نوپا خواهد شد. در صورت وجود چارچوب‌های قانونی مناسب، معافیت‌ها و مشوق‌های مالیاتی، ابزارهای مالی ویژه، و نیز پشتیبانی سازمان‌های تخصصی مانند انجمن ESOP، بنیاد توسعه بنگاه‌ها و مرکز ملی مالکیت کارکنان (کرونکه^۱، ۲۰۱۷)، اجرای طرح‌های ESOP می‌تواند با سهولت و اثربخشی بیشتری همراه شود.

نتایج این پژوهش بر توسعه آموزش‌های حقوقی و مالی برای کارکنان و بنیان‌گذاران، استانداردسازی قراردادهای فرآیندهای اجرایی ESOP در استارت‌آپ‌ها، تقویت نهادهای واسط (مشاوران تخصصی، شتاب‌دهنده‌ها، انجمن‌ها) برای طراحی و پایش ESOP، استفاده از همکاری استارت‌آپ‌ها با شرکت‌های بزرگ برای انتقال تجربه و کاهش ریسک برای تسهیل اجرای ESOP تأکید دارد.

پیشنهادات آتی پژوهش و راهبرد اجرایی

این پژوهش با پذیرش محدودیت اصلی خود، یعنی عدم بررسی کامل دیدگاه کارکنان به عنوان ذی‌نفعان کلیدی طرح‌های مالکیت سهام (ESOP)، لزوم تمرکز تحقیقات آتی بر این حوزه را آشکار می‌سازد. مطالعات آینده می‌بایست به تحلیل دقیق‌تر عواملی از قبیل میزان شناخت، سطح پذیرش ریسک، و تجربه عملی کارکنان از مشارکت در مالکیت سهام بپردازند. تکمیل این پژوهش‌ها از طریق به کارگیری تحلیل‌های تطبیقی بین‌المللی و واکاوی روندهای تاریخی، بستر لازم برای بومی‌سازی و بهبود هرچه بیشتر این مدل را در ایران فراهم خواهد کرد.

علاوه بر این، نتایج این پژوهش بر ضرورت اتخاذ یک راهبرد چندسطحی و بهبودمحور برای تسهیل اجرای موفق ESOP در اکوسیستم استارت‌آپی ایران تأکید دارد. این راهبرد جامع در سه سطح قابل تعریف است:

¹ Kroncke

فهرست منابع

- responsibility. *Administrative Science Quarterly*, 58, 197–232.
- Demsetz, H., & Lehn, K. (1985). The structure of corporate ownership: Causes and consequences. *Journal of Political Economy*, 93, 1155–1177.
- Edison, H., Smørsgård, N. M., Wang, X., & Abrahamsson, P. (2018). Lean internal startups for software product innovation in large companies: Enablers and inhibitors. *Journal of Systems and Software*, 135, 69–87.
- Ellerman, D. (2020). On some alleged 'problems' and alleged 'solutions' in democratic firms. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 3(2/3), 135–147.
- Gonza, T., Ellerman, D., & Kosta, M. J. (2024). Democratic ownership: Scale through leveraged conversions. In *Routledge Handbook of Cooperative Economics and Management* (1st ed.). Routledge.
- Hemingway, A., & Simon, P. (2024). Expanding democratic employee ownership in Canada: Policy options. Vancouver and Victoria, BC: Canadian Centre for Policy Alternatives and University of Victoria.
- Kamali, Y. (2018). Methodology of Thematic Analysis and its Application in Public Policy Studies. *Public Policy*, 4(2), 189–208.
- Krishna, A., Agrawal, A., & Choudhary, A. (2016). Predicting the outcome of startups: Less failure, more success. 2016 IEEE 16th International Conference on Data Mining Workshops (ICDMW).
- Krishna, A., Agrawal, A., & Choudhary, A. (2023). Predicting the outcome of startups: Less failure, more success. 2016 IEEE 16th International Conference on Data Mining Workshops
- Kvale, S. (2022). *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Sage Publications, Inc.
- Lee, R., Park, J. G., & Park, S. H. (2020). Effects of system management on value creation and global growth in born startups: Focusing on born startups in Korea. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, And Complexity*, 6(1), 19.
- Lim, M. H., & Chung, J. Y. (2021). The effects of female chief executive officers on corporate social responsibility. *Managerial and Decision Economics*, 42(5), 1235–1247.
- Lin, Carol Y., Jeffrey Chen, and SpringerLink (Online service). (2016). *The Impact of Societal and Social Innovation: A Case-Based Approach*. Springer Singapore, Singapore.
- Manner, M. H. (2022). The impact of CEO characteristics on corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 53–72.
- Mansoori, Y., & Lackeus, M. (2020). Comparing effectuation to discovery-driven planning, prescriptive entrepreneurship, business planning, lean startup, and design thinking. *Small Business Economics*, 54(3), 791–818.
- Morck, R., Shleifer, A., & Vishny, R. (2015). Management ownership and market valuation: An empirical analysis. *Journal of Financial Economics*, 20, 293–315.
- دانیایی فرد، حسن؛ نیری، شهرزاد و آخوندی، مصطفی (۱۳۹۹). تأثیر ابهام هدف سازمانی بر روحیه کاری کارکنان در سازمان های خدمات عمومی به تفکیک مأموریت سازمانی و ویژگی های فردی. *مدیریت دولتی*، ۱۲(۱)، ۲۲–۴۴.
- فیاضی، مرجان و اعرابی، سیدمحمد (۱۳۹۳). الگویی هماهنگی استراتژی منابع انسانی با عناصر سازمان و تأثیر آن بر بهبود عملکرد. *مطالعات مدیریت انتظامی*، ۹(۲)، ۲۶۱–۲۸۶.
- میرزایی، عباس و نوشاد، محمد (۱۳۹۸). بررسی عوامل موثر بر انتخاب مسیرهای بازاریابی مرکبات: رویکردی جهت تحقق استارتآپها در شهرستان کازرون. *رویکردهای پژوهشی کارآفرینانه در کشاورزی*، ۵، ۶۱–۷۴.
- نوربخش، نرجس (۱۴۰۰). نقش تجارت الکترونیک بر عملکرد کسب و کارهای نوپا (استارتآپها)، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال پنجم، شماره ۶۷، پاییز ۰۰۱۱- جلد سوم، ص ۹
- Akkaya, M. (2020). Startup valuation: Theories, models, and future valuation challenges and solutions in contemporary businesses (pp. 137–156). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-1086-5.ch008>
- Amareh, K. (2021). Investigation of dimensions and legal challenges of establishing startup companies in light of laws. 3rd International and National Conference on Management, Accounting and Law Studies, Tehran, 3, 1–13.
- Arora, A., Fosfuri, A., & Rønde, T. (2021). Waiting for the payday? The market for startups and the timing of entrepreneurial exit. *Management Science*, 67(3), 1453–1467.
- Chen, Lin, Yue Ma, et al. (2010). Ownership structure and the cost of corporate borrowing. *Journal of Finance Economics*.
- Chen, Qinyuan, Ma Lijun, YI Zhihong. (2017). *Nankai Management Review*, 20(03), 15–27. (in Chinese)
- Chen, Y. F., Lin, F. L., Yang, Sh. Y. (2023). Does institutional short-termism matter with managerial myopia? *Journal of Business Research*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.039>
- Cheng, J. H., Lee, C. M., & Tang, C. H. (2009). An application of fuzzy Delphi and fuzzy AHP on evaluating wafer supplier in semiconductor industry. *WSEAS Transactions on Information Science and Applications*, 6(5), 756–767.
- Cheng, S. (2022). R&D expenditures and CEO compensation. *Accounting Review*, 79(2), 305–328.
- Chin, M. K., Hambrick, D. C., & Treviño, L. K. (2023). Political ideologies of CEOs: The influence of executives' values on corporate social

- Moroni, I., Arruda, A., & Araujo, K. (2023). The design and technological innovation: How to understand the growth of startups companies in competitive business environment. *Procedia Manufacturing*, 3, 2199–2204.
- Murphy, F. (2021). European tech companies should be minting more millionaires. Sifted. <https://sifted.eu/articles/europe-startup-stock-options-millionaires>
- Mygind, N. (2023). Overcoming barriers of employee ownership in France, Italy, Spain, the UK and the US. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 6(3), 230–263. <https://doi.org/10.1108/JPEO-10-2022-0026>
- Nuttall, G. (2022). How the UK is encouraging employee ownership internationally. Fieldfisher (blog). Retrieved February 8, 2025
- Pendleton, A., Robinson, A., & Nuttall, G. (2023). Employee ownership in the UK. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 6(3), 194–214. <https://doi.org/10.1108/jpeo-11-2022-0030>
- Prommer, L., Tiberius, V., & Kraus, S. (2020). Exploring the future of startup leadership development. *Journal of Business Venturing Insights*, 14, e00200.
- Ratten, V. (2020b). Sport Startups: What Does the Future Hold? In *Sport Startups: New Advances in Entrepreneurship*. Emerald Publishing Limited.
- Schimroszik, N. (2023). Studie: Reform der Mitarbeiterbeteiligung würde Talente nach Deutschland locken.
- Suarsana, D., & Lowitzsch, J. (2024). Employee share ownership in SMEs – extending benefits for startups to conventional firms and social enterprises. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 7(2), 155–167. <https://doi.org/10.1108/JPEO-06-2024-0005>
- Talebi, M., Nourbakhsh, P., Zarei, A., & Noorbakhsh, M. (2020). Designing a Model and Prioritizing the Factors Affecting the Formation of Sport Start-Ups. *Sport Management Studies*.
- Telser, L. (2018). Comment. *American Economic Review*, 59, 121–123.
- Weiss, L. (2019). Advertising, profits and corporate taxes. *Review of Economics and Statistics*, 51, 421–430.
- Zarrouk, H., El Ghak, T., & Bakhouch, A. (2021). Exploring economic and technological determinants of FinTech startups' success and growth in the United Arab Emirates. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, And Complexity*, 7(1).



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 16/ No. 64/ Winter 2027

Designing an Implementation Model of Employee Stock Ownership Plan (ESOP) in Iranian Startups

Mehran Arabi

Department of Accounting, N.T.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran
Mehran.arabi@iau.ac.ir

Ehsan Rahmaninia

Department of Accounting, N.T.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran
Ehsanrahmaninia@iau.ac.ir

Malek Taj Maleki Oskouei

Department of Accounting, N.T.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran
M_oskouei@iau.ac.ir

Abstract

This study aims to design a model for implementing Employee Stock Ownership Plans (ESOP) in Iranian startups. Conducted within an interpretivist paradigm and an inductive approach, the research employs Strauss and Corbin's systematic grounded theory method for qualitative data analysis. Data were collected through semi-structured interviews with 18 experts in the fields of startups, human resources, information technology, and law, and analyzed using open, axial, and selective coding.

The findings reveal the interplay of causal factors—including legal, financial, and cultural constraints—as well as contextual and intervening conditions, and implementation strategies, all of which influence the success of ESOP implementation. The proposed model provides a comprehensive and localized framework for understanding the process and challenges of ESOP implementation in Iranian startups. It serves as a strategic guide to enhance effectiveness, motivation, and employee retention within this emerging entrepreneurial ecosystem. Moreover, the model can serve as a practical and strategic reference for policymakers, managers, and researchers in the fields of innovation and human resource management.

Keywords: Employee Stock Ownership Plan (ESOP), Startups, Grounded Theory