



Investigating the Effect of Ethnic Diversity of Iranian Startup Team Members on the Investment Capital Raised (Study Case: Startups at Dubai Gitex Exhibition)

Abbasali Rastgar 

Prof., Department of Management, Faculty of Economics, Management and administrative sciences, Semnan University, Semnan, Iran. E-mail: a_rastgar@semnan.ac.ir

Minasadat Mousavi * 

*Corresponding Author, Ph.D. Candidate, Department of Human Resources Management, Faculty of Economics, Management and administrative sciences, Semnan University, Semnan, Iran. E-mail: minamousavi@semnan.ac.ir

Abstract

Objective

Startups around the world boast diverse workforces, and forecasts suggest that future workforces will predominantly comprise minorities, including women, immigrants, and individuals from varied ethnic and racial backgrounds. Iranian startups are similarly diverse, featuring people from an array of ethnic and cultural backgrounds. Raising capital is crucial for the growth and development of innovative startups, and the abilities of startup founders are believed to significantly influence this process. This study aims to examine the impact of ethnic diversity among Iranian startup founders on the amount of investment capital raised, specifically at the Gitex exhibition in Dubai.

Methods

This research adopts a quantitative approach, is applied in nature, and employs descriptive data collection methods. It focuses on founders of 20 startups who participated in the Innovation and Prosperity Fund call by the Presidential Scientific Institution from 2020 to 2022, examined in a census format. To categorize ethnic diversity, we utilized Shannon's index. The study then explored the impact of ethnic diversity on capital raised using the Pearson correlation method, regression analysis, and SPSS software. Control variables included the size of the startup teams at the exhibition (at Series A funding level), the age of the startup (considered from the year of establishment to up to 10 years), and the founders' experience in startups (average years of experience before and after joining the startup, within a 0 to 15 years range).

Results

The results reveal that the ethnic diversity of Iranian startup founders significantly influences the amount of investment capital raised, considering control variables such as the startups'

age, team size, and founders' full-time experience. The regression coefficient of 0.892 between ethnic diversity and capital raised underscores the positive and significant effect of diversity. Furthermore, we found a positive and statistically significant correlation between ethnic diversity and capital raised, indicating that a one-unit increase in ethnic diversity correlates with a 14% increase in total attracted capital.

Conclusion

This study contributes to management and entrepreneurship literature by supporting the "diversity as an advantage" theory and challenging the "diversity as a disadvantage" perspective in the context of raising startup capital. It suggests that investors should view diversity as a beneficial factor in startups, leading to more effective investment decisions. The findings align with cognitive theory and information processing, indicating that a diverse team, with varied cognitive models, may enhance innovation and problem-solving capabilities. Additionally, the results resonate with the theory of social networks and social capital, emphasizing the resources available through a network of diverse relationships. However, the findings contradict social identity theory and its related social classification theory, which argue that ethnic diversity can heighten conflict and reduce the efficiency of information exchange, cohesion, and trust, thereby negatively impacting performance. These contradictions offer intriguing avenues for future research.

Keywords: Ethnic diversity, Startup, Capital raised, Cognitive diversity theory, Social network theory.

Citation: Rastgar, Abbasali & Mousavi, Minasadat (2023). Investigating the Effect of Ethnic Diversity of Iranian Startup Team Members on the Investment Capital Raised (Study Case: Startups at Dubai Gitex Exhibition). *Journal of Public Administration*, 15(4), 751-765. (in Persian)

Journal of Public Administration, 2023, Vol. 15, No.4, pp. 751-765

Published by University of Tehran, Faculty of Management

<https://doi.org/10.22059/JIPA.2023.355429.3295>

Article Type: Research Paper

© Authors

Received: February 19, 2023

Received in revised form: March 12, 2023

Accepted: May 04, 2023

Published online: January 20, 2024



بررسی اثر تنوع قومی اعضای تیم استارت‌آپ‌های ایرانی بر حجم سرمایه‌گذاری جمع‌آوری‌شده (مورد مطالعه: شرکت‌های حاضر در نمایشگاه GITEX دبی)

عباسعلی رستگار

استاد، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. رایانامه: a_rastgar@semnan.ac.ir

میناسادات موسوی*

* نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
رایانامه: minamousavi@semnan.ac.ir

چکیده

هدف: شرکت‌های استارت‌آپ‌محور در سراسر جهان نیروی کار متنوعی دارند. پیش‌بینی‌ها از این حکایت می‌کند که نیروهای انسانی آینده در این شرکت‌ها، اغلب از گروه‌های اقلیتی مانند زنان، مهاجران و گروه‌های قومی و نژادی مختلف تشکیل خواهد شد. استارت‌آپ‌های ایران نیز از این قاعده مستثنا نیستند و در آن‌ها تعداد زیادی از افراد با زمینه‌های قومی و فرهنگی مختلف فعالیت می‌کنند. توانایی جذب سرمایه برای استارت‌آپ‌های نوآور، در راستای رشد بهتر و توسعه آن‌ها امری ضروری است و انتظار می‌رود که قابلیت‌های بنیان‌گذاران استارت‌آپ‌ها این توانایی را توسعه دهد. بر همین اساس، پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر تنوع قومی بنیان‌گذاران استارت‌آپ‌های ایرانی حاضر در نمایشگاه جیتکس شهر دبی، بر حجم سرمایه‌گذاری جمع‌آوری‌شده است.

روش: این پژوهش از لحاظ رویکرد کمی است، از جهت هدف کاربردی و از منظر گردآوری داده‌ها توصیفی است. جامعه آماری آن، بنیان‌گذاران ۲۰ استارت‌آپ شرکت‌کننده در فراخوان صندوق نوآوری و شکوفایی نهاد علمی ریاست جمهوری، در سال‌های ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۲ است که به صورت سرشماری مطالعه شده است. برای دسته‌بندی افراد و تنوع قومی، از رویکردی خاص با عنوان شاخص شانون استفاده شد. برای بررسی اثر تنوع قومی بر حجم سرمایه‌جمع‌شده، از روش هم‌بستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و نرم‌افزار اسپاس استفاده شد. در این پژوهش چندین متغیر نظیر اندازه هم‌گرویی اعضای شرکت‌کننده در نمایشگاه (که در سطح تأمین مالی سری A قرار داشتند)، سن استارت‌آپ (از سال تأسیس تا زمان حضور در این محل، در بازه زمانی ۰ تا ۱۰ سال) و تجربه حضور در استارت‌آپ (میانگین سال‌های تجربه کار استارت‌آپی، قبل از پیوستن به این استارت‌آپ تا بعد از آن در بازه زمانی ۰ تا ۱۵ سال) به عنوان متغیرهای کنترل در نظر گرفته شده است.

یافته‌ها: طبق نتایج به‌دست‌آمده تنوع قومی بنیان‌گذاران تیم استارت‌آپ‌های ایرانی، بر میزان سرمایه‌گذاری جمع‌آوری‌شده با توجه به متغیرهای کنترل سن استارت‌آپ‌ها، اندازه هم‌گرویی و تجربه تمام وقت، تأثیر معناداری دارد. ضریب رگرسیون میان دو متغیر برابر با ۰/۸۹۲ است که این میزان، نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار تنوع قومی بر حجم سرمایه‌گذاری جمع‌شده است. از طرفی، ضریب هم‌بستگی برای تنوع قومی، مثبت و از نظر آماری معنادار گزارش شد که نشان می‌دهد افزایش ۱ واحدی در تنوع قومی با افزایش ۱۴ درصدی در مجموع سرمایه جذب‌شده همراه است.

نتیجه‌گیری: این مطالعه با تأیید نظریه «تنوع به‌عنوان مزیت» و رد نظریه «تنوع به‌عنوان ضرر» در زمینه افزایش سرمایه جمع‌شده استارت‌آپ، به ادبیات حوزه مدیریت و کارآفرینی کمک کرده است. این پژوهش یادآور می‌شود که سرمایه‌گذاران این عرصه می‌توانند تنوع را به‌عنوان یک مزیت در استارت‌آپ‌ها مدنظر قرار داده و سرمایه‌گذاری بهتر و مناسب‌تری انجام دهند. نتایج می‌تواند با نظریه شناختی و پردازش اطلاعات سازگار باشد؛ به این معنا که در چارچوب ذهنی تنوع، ممکن است ترکیب افراد با مدل‌های شناختی مختلف، نوآوری و

ظرفیت حل مسئله را افزایش دهد. از سوی دیگر، نتایج از نظریه شبکه‌های اجتماعی و سرمایه اجتماعی (به معنای مجموع منابع بالفعل و بالقوه تعبیه شده درون جامعه) که از طریق شبکه روابطی که افراد یا واحدهای اجتماعی در اختیار دارند، پشتیبانی می‌کند. نتایج پژوهش با نظریه هویت اجتماعی یا متغیر وابسته آن که نظریه طبقه‌بندی اجتماعی است، سازگار نیست؛ زیرا استدلال نظریه هویت اجتماعی نشان می‌دهد که تنوع قومی می‌تواند تعارض را افزایش یا کارایی تبادل اطلاعات، انسجام و اعتماد را کاهش دهد که به اثرهای منفی عملکرد منجر می‌شود و این با نتایج پژوهش فوق متناقض است.

کلیدواژه‌ها: تنوع قومی، استارت‌آپ، سرمایه جمع‌آوری شده، نظریه تنوع شناختی، نظریه شبکه اجتماعی.

استناد: رستگار، عباسعلی و موسوی، میناسادات (۱۴۰۲). بررسی اثر تنوع قومی اعضای تیم استارت‌آپ‌های ایرانی بر حجم سرمایه‌گذاری جمع‌آوری شده (مورد مطالعه: شرکت‌های حاضر در نمایشگاه GITEX دبی). مدیریت دولتی، ۱۵(۴)، ۷۵۱-۷۶۵.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۳۰

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۰/۳۰

doi: <https://doi.org/10.22059/JIPA.2023.355429.3295>

مدیریت دولتی، ۱۴۰۲، دوره ۱۵، شماره ۴، صص. ۷۵۱-۷۶۵

ناشر: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان



مقدمه

امروزه سازمان‌های بی‌شماری در سراسر جهان وجود دارد که نیروی کار متنوعی دارند (وایز، یگانگی و لاپلومه^۱، ۲۰۲۲). این گونه سازمان‌ها به‌مرور افزایش یافته است؛ به‌طوری که پیش‌بینی می‌شود نیروی انسانی آینده، به‌طور حداکثری از گروه‌های اقلیتی مانند زنان، مهاجران، گروه‌های نژادی و قومی مختلف تشکیل شود. کمتر کشوری در جهان وجود دارد که جمعیتی یکپارچه، بدون تنوع قومی و بافت فرهنگی متنوع داشته باشد (فیچ^۲، ۲۰۱۹). ایران نیز از این قاعده مستثنا نیست و با تنوع قومی و زبانی گوناگون، رتبه‌شانزدهم جهان را به خود اختصاص داده است. در واقع ایران متشکل از اقوام مختلفی است که به‌صورت طبیعی و مسالمت‌آمیز در کنار هم زندگی کرده و گاهی به دلایل گوناگونی مانند مهاجرت افراد بومی از روستاها به شهرهای بزرگ، تحصیل افراد در دانشگاه‌های تراز اول کشور و مواد گونه‌گون دیگر در یک منطقه جمع شده و ساختارهای سازمانی فرامنطقه‌ای را تشکیل می‌دهند (افتخاری، ۱۳۷۸).

یکی از سازمان‌های مهم فرامنطقه‌ای، سازمان‌های کارآفرینی یا استارت‌آپ‌ها^۳ هستند (بریکسی، برونو و دی‌امبروسیو^۴، ۲۰۲۰). اقتصاددانان و سیاست‌گذاران مدت‌ها مشاهده کرده‌اند که موفقیت‌های منطقه‌ای به فعالیت کارآفرینانه بستگی دارد (سعدی، موسوی و آهنگ، ۱۳۹۹) و این فعالیت‌ها به‌طور سیستماتیک در مناطق مختلف متفاوت است (آدریچ، بلیتسکی و کوروستلوا^۵، ۲۰۲۱). در نتیجه، موضوع عوامل تعیین‌کننده بر پویایی کارآفرینی و نتایج حاصل از آن، ذهن تعدادی از کارآفرینان توسعه فرامنطقه‌ای و صاحب‌نظران تجارت بین‌المللی را درگیر کرده است. علی‌رغم پیشرفت چشمگیر در مطالعات این حوزه، محدوده همگونی فرهنگی در داخل کشورها از محدودیت عمده رنج می‌برد و پژوهش‌های محدودی در حوزه تنوع فرهنگی و قومی (وایز و همکاران، ۲۰۲۲) و نتایج کارآفرینی وجود دارد (دهیر^۶، ۲۰۱۷).

یک تیم استارت‌آپی زمانی از نظر قومی متنوع در نظر گرفته می‌شود که افراد حاضر در آن به‌طور مساوی در تمام دسته‌های قومی مختلفی قرار گیرند که اجداد، فرهنگ و زبان مشترک دارند (ریچارد، مورتی و اسماعیل^۷، ۲۰۰۷). پژوهش‌های پیشین نشان دادند، استارت‌آپ‌هایی با بنیان‌گذاران چندقومیتی، استراتژی‌های ورود، بین‌المللی‌سازی و نوآوری گوناگونی دارند (وایز و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعاتی که حوزه تنوع قومی را بررسی می‌کند، بسیار کم و پراکنده بوده و بیشتر مواقع حول محور موضوعاتی مانند هموفیلی سرمایه‌گذار - بنیان‌گذار، کارآفرینان مهاجر یا اینکه چگونه تنوع قومی و فرهنگی یک منطقه بر نتایج استارت‌آپ اثر می‌گذارد، متمرکز است (آدریچ و همکاران، ۲۰۲۱).

در مطالعات مربوط به مدیریت بحث‌های تنوع قومی و در کارآفرینی نیز بحث‌های مربوط به استارت‌آپ‌ها،

1. Wise, Yeganegi & Laplume
2. Fisch
3. Startups
4. Brixy, Brunow & D'Ambrosio
5. Audretsch, Belitski & Korosteleva
6. Dheer
7. Richard, Murthi & Ismail

سرمایه‌گذاری‌های شتاب‌دهنده‌ها و افراد سرمایه‌گذار بسیار مورد مطالعه قرار گرفته است (بودرکس^۱، ۲۰۲۰). اما پژوهشی که تلفیق دو حوزه تنوع قومی بر حجم سرمایه‌گذاری را مورد مطالعه قرار دهد، در بررسی محقق مشاهده نشده است (وایز و همکاران، ۲۰۲۲؛ اوزیکانیان^۲، ۲۰۲۲). ازین رو شکاف پژوهش حاضر خلأ تئوریکی در این زمینه و تلفیق این دو حوزه از علوم مدیریت و کارآفرینی است. بر همین اساس این پژوهش به بررسی اثر تنوع قومی بر میزان سرمایه جذب شده توسط استارت‌آپ‌ها می‌پردازد.

رویکرد پژوهشی حاضر، سؤال‌محور است که در آن هدف کاوش یک مجموعه داده با در نظر گرفتن یک سؤال تحقیقاتی خاص، به‌جای آزمایش یک فرضیه خاص است. به نظر واضح است که تحقیقات بیشتری برای درک بهتر تنوع قومی در استارت‌آپ‌ها و پاسخ به سؤال پژوهشی لازم است؛ یعنی «میزان تنوع قومی بنیان‌گذاران استارت‌آپی بر میزان سرمایه جذب‌شده چه اندازه است؟». هدف از انتخاب میزان سرمایه جذب‌شده در وهله اول قابل مشاهده بودن این معیار و سپس ارزش‌گذاری بالقوه آینده استارت‌آپ با این معیار است. اعضای تیم استارت‌آپی انگیزه و اهداف متفاوتی دارند که با توجه به دو نظریه تنوع‌شناختی و نظریه شبکه‌های اجتماعی، تیم‌های دارای تنوع قومی می‌توانند خلاقیت، نوآوری و توانایی حل مسئله را برای سازمان به ارمغان آورند که خود یک محرک کلیدی برای جذب سرمایه و تأمین مالی است (کو، ویکلوند و پولاک^۳، ۲۰۲۱).

توانایی جذب سرمایه برای استارت‌آپ‌های نوآور در راستای رشد بهتر و توسعه کسب‌وکار آنان ضروری و مهم است. بر همین اساس انتظار می‌رود که قابلیت‌های تیم‌های استارت‌آپی و سرمایه انسانی و اجتماعی، عملکرد استارت‌آپ را تقویت و در ادامه سرمایه بیشتری را جذب کند (بنگتسون و هسو^۴، ۲۰۱۵). وجود تنوع در تیم استارت‌آپی نشان‌دهنده وجود تخصص‌های مکمل و منابع شناختی بیشتر است؛ اما ادبیات کارآفرینی و استارت‌آپی در مورد تأثیر تنوع قومی بر نتایج عملکرد تیم‌ها، تحقیقات اندکی دارد و نمی‌توان نتیجه‌ای قطعی در این حوزه بیان کرد (وایز و همکاران، ۲۰۲۲). برای پاسخ به پرسش پژوهش، در ادامه نتایج تجزیه و تحلیل نمونه‌ای متشکل از استارت‌آپ‌هایی را که در نمایشگاه جیتکس^۵ شرکت کرده‌اند، شرح داده و سپس اثر تنوع قومی تیم استارت‌آپی بر کل سرمایه جذب‌شده با در نظر گرفتن متغیر کنترل سن استارت‌آپ، اندازه هم‌گرویی و تجربه تمام وقت بررسی شد.

پیشینه پژوهش

تنوع قومی بنیان‌گذاران استارت‌آپ و حجم سرمایه جمع‌آوری شده

هونگ و پیج در سال ۲۰۰۱ از نظر تئوری ثابت کردند که گروه‌های ناهمگون نسبت به گروه‌های همگون بهتر عمل می‌کنند که علت این امر مجموعه گسترده‌ای از رویکردها برای حل مسئله و اکتشاف است. رویکردهای شناختی

1. Boudreaux
2. Uzicanin
3. Ko, Wiklund & Pollack
4. Bengtsson & Hsu
5. Gitex Exhibition

ناهمگون‌تر، استدلال‌های عمیق‌تر و تلاش‌های چالش برانگیزتری برای دستیابی به توافق‌های کاری تحمیل می‌کنند (آلسینا، هارنوس و راپوپرت^۱، ۲۰۱۷). این نوع استدلال‌ها توسط برت در سال ۲۰۰۴ نیز مورد تأیید قرار گرفت و از آن زمان به بعد در سطوح مختلف تنوع مانند تنوع اطلاعاتی^۲، تنوع طبقه اجتماعی^۳ مانند جنسیت، سن، قومیت و تنوع ارزشی^۴ (قلی‌پور، سیف و یوسفی امیری، ۱۳۹۴) مورد بررسی قرار گرفت که باعث ارتقای بهره‌وری، رشد و نوآوری شد.

تنوع قومی که زیرمجموعه تنوع طبقه اجتماعی است، به تفاوت در زبان، عادات، فرهنگ‌ها، باورها، ارزش‌ها و شیوه‌های تفکر بین گروه‌های مختلف قومی اشاره دارد (دسمت و همکاران^۵، ۲۰۱۷). این تنوع را می‌توان به‌عنوان عاملی در نظر گرفت که تبدلات را تحریک می‌کند و امکان ظهور راه‌حل‌های جدید و درنهایت افزایش مجموعه توانایی‌های حل مسئله در یک گروه را فراهم می‌سازد (بریکسی و همکاران، ۲۰۲۰؛ کوچان و همکاران^۶، ۲۰۰۳). علاوه بر این تنوع قومی ممکن است مخزن دانش تیم را افزایش دهد و انتقال دانش را فراهم کند (لاوسان و همکاران^۷، ۲۰۱۹). در واقع این نوع از تنوع به مکمل شدن نقش‌ها (بریکسی و همکاران، ۲۰۲۰) در یک تیم (خلیلی، سلطانی و نفر، ۱۳۹۴) کمک می‌کند که برای دسترسی به اطلاعات بیشتر و در نهایت عملکرد شرکت مهم است (آون و هیلمن^۸، ۲۰۱۸).

وانگ و همکاران در سال ۲۰۱۹ بر رابطه بین تنوع در سطح عمیق و عملکرد تیم تأکید و استدلال کردند فقط تنوع عمیق چندفرهنگی باعث افزایش خلاقیت تیم می‌شود و تنوع سطحی چندفرهنگی باعث افزایش خلاقیت تیم نمی‌شود. تنوع قومی در سطح عمیق چندفرهنگی قرار دارد که باعث افزایش خلاقیت تیم‌ها و عملکرد بهتر آن‌ها در شرکت می‌شود (بریکسی و همکاران، ۲۰۲۰). تنوع قومی بر عملکرد شرکت در زمینه‌هایی مانند استراتژی‌های جست‌وجوگرانه (چاگانتی، واتس، چاگانتی و زیمرمن تریشل^۹، ۲۰۰۸)، تحقیق، توسعه و نوآوری (لی^{۱۰}، ۲۰۱۵) و سرمایه‌گذاری (زو و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۱) اثرگذار است.

جیانگ، کوتابه و ژانگ^{۱۲} (۲۰۲۰) بیان کردند که برخی تیم‌ها مانند تیم‌های استراتژی‌دارای تنوع قومی هستند و از استراتژی‌های متفاوتی استفاده می‌کنند که شامل استراتژی‌های نوآوری و جذب سرمایه متفاوتی است. بیس و برادفورد^{۱۳} در سال ۱۹۹۲ بیان کردند، اقلیت‌ها دسترسی کمتری به تأمین مالی سرمایه‌گذاری برای استراتژی‌ها دارند؛ اما تیموتی، برادفورد و جکسون^{۱۴} در سال ۲۰۱۸ شواهدی را یافتند که ارائه‌دهندگان سرمایه، بازده بالاتری را از پروژه‌های مربوط به

1. Alesina, Harnoss & Rapoport
2. Information Diversity
3. Social Category Diversity
4. Value Diversity
5. Desmet
6. Kochan
7. Lawson et al.
8. Aven & Hillmann
9. Chaganti, Watts, Chaganti & Zimmerman-Treichel
10. Lee
11. Zo
12. Jiang, Kotabe & Zhang
13. Bates & Bradford
14. Bates, Bradford & Jackson

شرکت‌ها با تیم‌های قومی متفاوت دریافت می‌کنند (کوک، مارک و ییمفور^۱، ۲۰۲۲). چرچیل^۲ در سال ۲۰۱۹ تأکید کرد، تنوع قومی حجم دانش بیشتری را به همراه دارد، تبادل ایده‌ها را تشویق می‌کند و منجر به ترکیب‌های جدید و مفیدی از ایده‌ها می‌شود که به نوبه خود ابتکارات کارآفرینی و استارت‌آپی را تشویق می‌کند (چرچیل، ۲۰۱۹؛ سوبل و همکاران^۳، ۲۰۱۰). بر اساس این دیدگاه، تنوع قومی پتانسیل ارتقای کارآفرینی را از طریق ادغام ایده‌ها، خلاقیت و نوآوری دارد، به‌ویژه زمانی که شرایط محلی مناسب باشد. وایز و همکاران در سال ۲۰۲۲ در راستای پژوهش آن‌ها استدلال کردند، تنوع قومی در استارت‌آپ‌ها با میزان سرمایه جذب شده آن مرتبط است و متغیرهایی نظیر جنسیت، تنوع عملکردی و تنوع جغرافیایی باعث کنترل این ارتباط می‌شوند.

در حالی که این پژوهش‌ها درک ما را از مزایای تنوع قومی افزایش داده است اما در کشورهای توسعه یافته انجام شده است (راسموسن^۴، ۲۰۱۹) و به ندرت ترکیب تیم‌های قومی ایرانی مورد بررسی قرار گرفته است. در بیشتر پژوهش‌ها تنوع قومی روی عملکرد کلی شرکت مورد بررسی قرار گرفته است. چالش اصلی این است که اکثر کشورهای در حال توسعه کیفیت سازمانی متفاوت با کشورهای خاورمیانه به‌خصوص ایران دارند. بر همین اساس با توجه به اثربخشی تیم‌های دارای تنوع قومی روی عملکردشان در شرکت‌ها به‌خصوص استارت‌آپ‌ها سؤال اساسی پژوهش حاضر مطرح می‌شود:

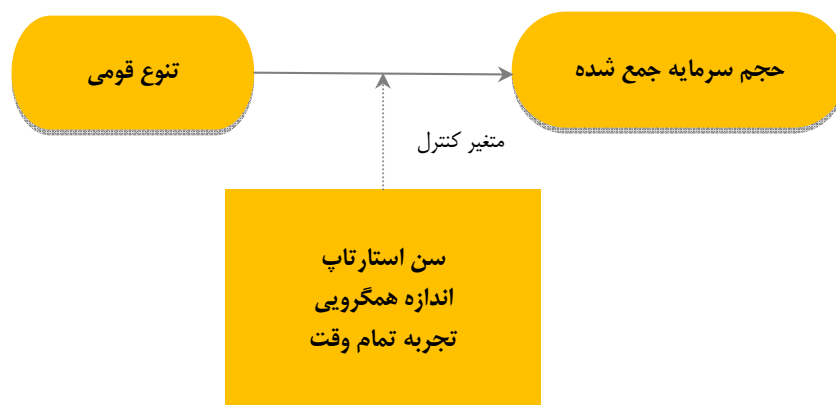
تنوع قومی بنیان‌گذاران استارت‌آپ به چه میزان بر حجم سرمایه جذب شده اثرگذار است؟

چارچوب نظری و متغیرهای اصلی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شد. برای محاسبه معیار تنوع از پژوهش بنگتسون و هسو استفاده شد (بنگتسون و هسو، ۲۰۱۵). این پژوهشگران برای دسته‌بندی افراد و تنوع قومی از یک رویکرد خاص، یعنی فرمول معروف شاخص شانون استفاده کردند که به شرح زیر است:

$$H = \sum_{i=1}^n P_i \ln P_i \quad \text{رابطه (۱)}$$

در این فرمول P_i نسبت افراد متعلق به نوع i ام در تیم موردنظر است. این فرمول عدم قطعیت در پیش‌بینی قومیت یک فرد را که به‌طور تصادفی از یک تیم استارت‌آپی گرفته باشد، کمی‌سازی می‌کند. از طرفی اگر یک تیم دارای افراد با قومیت یکسان باشند، مقدار صفر را به خود می‌گیرد. تنوع قومی بنیان‌گذاران استارت‌آپی با استفاده از داده‌های ثبت‌نامی هر یک از گروه‌ها گرفته شد. براساس انتخاب معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و شرکت کردن در دوره‌های آموزشی قبولی در آزمون «انتخاب برترین استارت‌آپ‌های قابل عرضه در سطح جهانی» این استارت‌آپ‌ها انتخاب می‌شدند و در بخش فیوچرز استارز^۵ نمایشگاه جیتکس به رقابت می‌پرداختند.

1. Cook, Marx & Yimfor
2. Churchill
3. Sobel
4. Rasmussen
5. Future Stars



منبع	تعریف	متغیر
قومیت	شاخص شانون برای قومیت اعضای تیم استارتاپ	تنوع قومی
معاونت علمی فناوری ریاست جمهوری	جمع تمام دوره‌های تأمین مالی استارتاپ در نمایشگاه	مجموع سرمایه جمع‌آوری شده
	تعداد سال های تأسیس تا ورود به نمایشگاه	سن استارتاپ
سایت جیتکس	تعداد استارتاپ‌های دیگر حاضر در محل به‌طور هم‌زمان	اندازه هم‌گرویی
لینکدین	تعداد سال‌های تجربه هم-بنیان‌گذار قبل از پیوستن به گروه	تجربه تمام وقت

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش به همراه تعریف متغیرهای پژوهش

منبع: مطالعات پژوهشگر

همچنین، سرمایه جذب‌شده را با عنوان مجموع تأمین مالی دریافت شده توسط استارتاپ، محاسبه می‌کنند (برای نرمال‌سازی از اعداد لگاریتم گرفته شد). منبع سوابق مربوط به تأمین مالی استارتاپ‌ها نیز، پایگاه داده نمایشگاه جیتکس و کارگزار معاونت علمی فناوری ریاست جمهوری است که داده‌های مرتبط را حفظ و پیگیری می‌کنند. در این پژوهش چندین متغیر نظیر اندازه هم‌گرویی اعضای شرکت‌کننده در نمایشگاه (که در سطح تأمین مالی سری A قرار داشتند)، سن استارتاپ (از سال تأسیس تا زمان حضور در این محل در بازه زمانی ۰ تا ۱۰ سال مدنظر است)، تجربه حضور در استارتاپ (میانگین سال‌های تجربه کار استارتاپی قبل از پیوستن به این استارتاپ تا بعد از آن در بازه زمانی ۰ تا ۱۵ سال مدنظر است) به‌عنوان متغیرهای کنترل در نظر گرفته شدند. این اطلاعات از پروفایل لینکدین افراد و صحبت با کارگزار معاونت علمی فناوری ریاست جمهوری که اطلاعات کامل از این افراد در اختیار دارد، اخذ شد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ رویکرد، کمی، از جهت هدف، کاربردی و از منظر گردآوری داده‌ها، توصیفی است. جامعه آماری پژوهش شامل استارتاپ‌های ایرانی حاضر در نمایشگاه جیتکس در سال‌های ۲۰۲۰، ۲۰۲۱ و ۲۰۲۲ هست. از آنجایی که تعداد افراد مورد مطالعه در این پژوهش کم بود به همین دلیل از روش سرشماری جهت بررسی موضوع پژوهش استفاده شد. اطلاعات جمعیت‌شناختی افراد در جدول ۱ نشان داده شده است. علت انتخاب جامعه مورد نظر پژوهش، در وهله

اول، توجه به تحقیقات قبلی است که عنوان کردند، تنوع در بخش فناوری‌های نوآورانه یا فناوری پیشرفته که به اصطلاح‌های -تک^۱ نامیده می‌شوند، بیشتر است (جین و همکاران^۲، ۲۰۱۷) و در وهله دوم این بود که تمام استارت‌آپ‌های سراسر ایران در این فراخوان شرکت داشتند و شانس محقق در راستای مشاهده نوآوری متنوع قومی در جامعه افزایش یافت. بر همین اساس، فهرستی با بیش از ۸۰ نام کامل از افراد دریافت و سپس این افراد در گروه‌هایی (تهرانی، مشهدی، اصفهانی، شیرازی، گرگانی، سمنانی و آذری) کدگذاری شدند.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی بنیان‌گذاران و استارت‌آپ‌ها

نام متغیر	ابعاد متغیر	اندازه متغیر (در ۸۰ نفر)
جنسیت	زن	۲۳
	مرد	۵۷
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴۲
	بیشتر از ۳۰ سال	۳۲
تحصیلات	لیسانس و کمتر	۱۷
	ارشد و دکتری	۶۳
سن استارت‌آپ‌ها	کمتر از ۱۰ سال	۱۲
	بیشتر از ۱۰ سال	۶۸
اندازه هم‌گروبی	کمتر از ۵	۱۴
	بیشتر از ۵	۶۶
تجربه حضور در استارت‌آپ	کمتر از ۵ سال	۴۰
	بیشتر از ۵ سال	۴۰

منبع: مطالعات پژوهشگر

برای محاسبات سرمایه جذب‌شده، در این نمایشگاه، قبل از ورود هر استارت‌آپ، میزان سرمایه مورد نیاز در سایت ثبت‌نامی وارد و در بئر هر غرفه نیز نمایش داده می‌شد. استارت‌آپ‌ها ایرانی در اکثر موارد در مرحله تأمین مالی سری A قرار داشتند و نیازمند سرمایه مشابهی بود. از منظر ارزش‌گذاری شرکت و میزان سرمایه جذب شده نیز، می‌توان گفت استارت‌آپ‌هایی که طرح کسب‌وکار مناسبی داشته باشند، بین ۱۰ تا ۳۰ میلیون دلار ارزش خواهند داشت و می‌توانند امیدوار به جذب تقریباً ۱۵ میلیون دلاری در این دور از سرمایه‌گذاری باشند^۳. با توجه به این که استارت‌آپ‌ها توسط شرکت‌های دانش‌بنیان ایجاد شده‌اند و قابل پیگیری در ادامه هستند، بنابراین از سوگیری بازماندگی^۴ جلوگیری شد. داده‌های تنوع قومی با استفاده از داده‌های موجود در هنگام معرفی استارت‌آپ‌ها و خوداظهاری بنیان‌گذاران بوده است و برای اطمینان از صحت اطلاعات، کارگزار برگزاری نمایشگاه اطلاعات دریافتی ما را تأیید کرد.

1. High-tech
2. Jin et al.
3. Gitex.com
4. Survivorship Bias

برای بررسی قابلیت اطمینان از داده‌های قومی هم، یکبار دیگر داده‌ها و افراد، توسط گروهی دیگر در نرم افزار لینکدین جهت ارتباط گرفتن، مورد بررسی و استخراج قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

داده‌های این پژوهش جهت بررسی روایی و سنجش صحت داده (داده‌های قومی)، مجدداً توسط گروه دیگر از افراد مورد بررسی قرار گرفت و به منظور برقراری ارتباط با این افراد از پلتفرم لینکدین استفاده شد.

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار، ضریب بتا و هم‌بستگی پیرسون

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب بتا	۱	۲	۳	۴	۵
۱ سرمایه جمع‌آوری شده	۶/۹۱	۳/۶۶						
۲ اندازه هم‌گروهی	۷/۰۷	۲/۵۲	*۰/۴۱۵	۰/۸۵۱				
۳ سن استارت‌آپ	۶/۳۶	۲/۲	*۰/۲۴۶	۰/۷۸۹	۰/۸۵۳			
۴ تجربه تمام وقت	۶/۲۶	۲/۹	*۰/۲۵۶	۰/۶۹۵	۰/۶۴۶	۰/۵۱۴		
۵ قومیت	۰/۴۱	۰/۲۶	*۰/۱۴	۰/۵۰۱	۰/۴۳۲	۰/۴۱۰	۰/۳۱۷	۰/۹۲۲
عامل تورم واریانس ^۱					۴/۷۴	۳/۷۳	۱/۷۴	۱/۲۴

توضیح جدول ۲: تعداد نمونه = ۸۰

ستون ضریب هم‌بستگی در این جدول مربوط به هم‌بستگی میان اندازه هم‌گروهی، سن استارت‌آپ، تجربه تمام وقت و قومیت با سرمایه جمع‌آوری شده است.

*تمام موارد بالا دارای هم‌بستگی در سطح معناداری ۰/۰۵ هستند.

همچنین جهت بررسی پایایی از روش پایایی بین ارزیابان^۲ و آلفای کرونباخ استفاده شد که نتیجه آزمون آلفای

کرونباخ برابر با ۷۶/۴ درصد بود. نتایج حاکی از آن است که داده‌های پژوهش از پایایی بالایی برخوردار هستند.

جدول ۲، آمار هم‌بستگی پیرسون برای همه متغیرهای مورد استفاده در مطالعه را نشان می‌دهد. این موارد در

محدوده قابل قبولی و مورد تأیید هستند. متغیر وابسته یک متغیر پیوسته است که محقق را به استفاده از رگرسیون خطی

چندگانه (با برآورد حداقل مربعات معمولی) برای تحلیل‌ها سوق می‌دهد. ضرایب بتا و عامل تورم واریانس نیز در جدول ۲

نشان داده شد. در این جدول، اعداد عامل تورم واریانس زیر ۱۰ هستند که نشان‌دهنده عدم وجود چندخطی مشکل‌ساز

است. ضریب هم‌بستگی در تنوع قومی مثبت هست و از نظر آماری معنی‌دار تلقی می‌شود، در واقع این معناداری نشان

می‌دهد که افزایش ۱ واحد در تنوع قومی با افزایش ۱۴ درصدی در مجموع سرمایه جذب شده همراه است.

1. Variance Inflation Factor(VIF)

2. Inter-Rater Reliability

جدول ۳. خلاصه مدل

خطای استاندارد برآورد شده	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب رگرسیون	مدل
۱/۱	۰/۷۸۵	۰/۷۹۶	۰/۸۹۲	مدل مورد بررسی با تنوع قومی
۱/۲	۰/۷۷۲	۰/۷۸۱	۰/۸۸۳	مدل مورد بررسی بدون تنوع قومی

یک اثر مثبت قوی بین تنوع قومی تیم استارت‌آپ و مجموع سرمایه جذب‌شده با توجه به نتایج جدول ۳، وجود دارد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین مدل بدون در نظر گرفتن تنوع قومی نسبت به مدلی که تنوع قومی لحاظ شده است در حدود ۱/۰۱ درصد افزایش می‌یابد و نشان می‌دهد که متغیر اضافه شده در مدل دومی به تدریج واریانس بیشتری را در متغیر وابسته توضیح می‌دهد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

امروزه شرکت‌های بسیاری در جهان دارای نیروی کار متنوع هستند و تعداد آن‌ها هر روز در حال افزایش هست. از طرفی کمتر کشوری را می‌توان یافت که دارای جمعیتی یکپارچه و بدون تنوع قومی و بافت فرهنگی متفاوت باشد. ایران نیز با کسب رتبه شانزدهم جهان در تنوع قومی ازین قاعده مستثنی نیست. شرکت‌های ایرانی به خصوص شرکت‌های کارآفرینی و استارت‌آپی در حال حاضر محل تجمع انواع گوناگون نیروی کار هستند که افراد با جنسیت، تحصیلات، پیشینه‌های قومی و سطح توانایی‌های ذهنی و جسمی گوناگون در آن به صورت تیمی به فعالیت مشغول‌اند. یوزیکانین در سال ۲۰۲۲ دریافت که تنوع تیم‌های کاری بر استارت‌آپ‌ها و فرایند بین‌المللی شدن آن‌ها اثرگذار است و تنوع تیم نوآوری در ایده‌ها را تشویق می‌کند؛ اما از طرفی ممکن است پتانسیل تعارضات را نیز در آن‌ها افزایش دهد. لاوسان و همکاران در سال ۲۰۱۹ تأکید کردند که اگر تیم‌ها دارای تنوع قومی و ناهمگونی باشند، دانش تیم افزایش می‌یابد، توانایی‌های حل مسئله در افراد تیم بهبود می‌یابد، بهره‌وری و رشد در آن‌ها بیشتر می‌شود و در نهایت سبب بهبود عملکرد آن‌ها در شرکت خواهد شد. از آنجایی که استارت‌آپ‌ها در راستای بهبود عملکرد خود نیازمند جذب سرمایه هستند، پژوهش‌های وایز و همکاران (۲۰۲۲) و کوک و همکاران (۲۰۲۲) تأیید کردند، تیم‌های دارای تنوع قومی عملکرد بهتری برای جذب سرمایه از خود نشان می‌دهند و هرچه تنوع قومی بیشتری داشته باشند، میزان جذب سرمایه آن‌ها نیز بهبود می‌یابد.

بر همین اساس تنوع قومی بنیان‌گذاران استارت‌آپ‌های ایرانی حاضر در نمایشگاه جیتکس در شهر دبی بررسی و اطلاعات میزان سرمایه جذب شده توسط آنان جمع‌آوری شد. در ابتدا با استفاده از فرمول شاخص شانون تنوع قومی افراد کمی‌سازی شد و سپس با توجه به متغیرهای کنترلی مانند سن، اندازه هم‌گرویی و تجربه تمام وقت این افراد، میزان سرمایه جذب شده بررسی گردید. در نتیجه پژوهش حاضر از ارتباط مثبت بین تنوع قومی تیم استارت‌آپی و سرمایه جذب شده توسط آن استارت‌آپ پشتیبانی می‌کند.

این مطالعه با تأیید نظریه «تنوع به عنوان مزیت»^۱ و رد نظریه «تنوع به عنوان ضرر»^۲ در زمینه افزایش سرمایه جمع شده استارتاپ به ادبیات حوزه مدیریت و کارآفرینی کمک کرده و یادآور می‌شود سرمایه‌گذاران این عرصه می‌توانند تنوع را به عنوان یک مزیت در استارتاپ‌ها مدنظر قرار داده و سرمایه‌گذاری بهتر و مناسب‌تری انجام دهند.

نتایج پژوهش به‌طور کلی با دیدگاه «تنوع به عنوان مزیت» سازگار است و این دیدگاه شامل دو نظریه است. نظریه اول، نظریه شناختی و پردازش اطلاعات، ارزش دسترسی به منابع مختلف اطلاعات و بیان تفسیرهای جایگزین از یک اطلاعات را برجسته می‌کند. چارچوب ذهنی تنوع ممکن است ترکیب افراد با مدل‌های شناختی مختلف، نوآوری و ظرفیت حل مسئله را افزایش دهد (وایز و همکاران، ۲۰۲۲؛ ریچارد و همکاران، ۲۰۰۷). تنوع شناختی به طوفان فکری، خلاقیت و انواع دیگر رفتارها و فرایندهای اکتشافی که به تنوع بالای ایده نیاز دارند تا شانس کشف نوآوری‌ها را افزایش دهد، کمک می‌کند. دوم، نظریه شبکه‌های اجتماعی و سرمایه اجتماعی. سرمایه اجتماعی به معنای مجموع منابع بالفعل و بالقوه تعبیه شده در درون جامعه که از طریق شبکه روابطی که افراد یا واحدهای اجتماعی در اختیار دارند، در دسترس است و از آن نشئت می‌گیرد (استام و همکاران، ۲۰۱۴؛ ناهاپیت و گوشال، ۱۹۹۸). تنوع قومی بر میزان سرمایه اجتماعی جوامع اثرگذار است (صالحی امیری، ۱۳۸۸). شبکه‌ها و سرمایه اجتماعی از منظر منابع اهمیت ویژه‌ای دارند، زیرا شبکه‌ها به عنوان یک مجاری وارد عمل می‌شوند که از طریق تیم‌های استارتاپی به منابع مورد نیاز برای رشد و توسعه استارتاپ‌های خود دسترسی پیدا می‌کنند. به‌طور خلاصه، هر یک از اعضای تیم استارتاپی می‌توانند ارتباطات شناختی و اجتماعی را با شبکه‌های مختلف به همراه آورند. تنوع قومی ممکن است کانال‌های دسترسی به شبکه‌های متنوع‌تری ایجاد کند که می‌توانند منابع بالقوه ایده‌ها و منابعی نو برای بیان متقابل ترکیب‌های جدید باشند. این کار، تیم موسس استارتاپ را به عنوان یک دلال ایده‌های شبکه‌ای و منابع مورد نیاز برای اجرای یک کسب‌وکار، محصول، و/یا خدمات قرار می‌دهد (استام و همکاران، ۲۰۱۴؛ گداجلویک و همکاران، ۲۰۱۳).

همچنین نتایج پژوهش به نظر نمی‌رسد با نظریه هویت اجتماعی (SIT)^۳ یا متغیر وابسته آن که نظریه طبقه‌بندی اجتماعی است، سازگار باشند. استدلال SIT نشان می‌دهد که تنوع قومی می‌تواند تعارض را افزایش دهد، یا کارایی تبادل اطلاعات، انسجام و اعتماد را کاهش دهد، که منجر به اثرات منفی عملکرد می‌شود (وایز، ۲۰۱۴).

شاید تیم‌های استارتاپی در رابطه با نظریه هویت اجتماعی با تیم‌های کارمندی متفاوت باشند. اگرچه SIT چندین مزیت کوتاه مدت مانند کارایی ارتباط را پیشنهاد می‌کند، اما همچنین بیان می‌کند که هویت اجتماعی می‌تواند تفکر گروهی را ایجاد کند که مخالف نوآوری است. «تیم‌های کارآفرین در کارهای غیرتکراری شرکت می‌کنند و معمولاً نیاز به استفاده از دانش و تخصص دارند» (جین و همکاران، ۲۰۱۷). شاید همان طور که چاودوری^۴ در سال ۲۰۰۵ پیشنهاد

1. Diversity as advantage' theory
2. Diversity as disadvantage' theory
3. Stam
4. Nahapiet & Ghoshal
5. Gedajlovic
6. Social categorization theory
7. Chawdhury

می‌کند، تیم‌های استارت‌آپ، ممکن است همگنی را بر ناهمگنی ترجیح دهند، با این حال، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که چنین ترجیحاتی لزوماً به مزایایی در افزایش سرمایه تبدیل نمی‌شوند.

این پژوهش، پیامدهای سیاستی برای برنامه‌های شتاب‌دهی و سرمایه‌گذاران دارد. به‌طور خاص، رهبران و مسئولان حاضر در بخش‌های شتاب‌دهی و حمایتی باید نسبت به پتانسیل استارت‌آپ‌های با تنوع قومیتی برای افزایش سرمایه مؤثر هوشیار باشند. شاید به جای دستیابی به تنوع سطح هم‌گروهی با جذب انواع تیم‌های همگن، آن‌ها بتوانند با جذب استارت‌آپ‌هایی با تیم‌های متنوع این کار را انجام دهند. به‌طور مشابه، پژوهش حاضر مفاهیمی را برای کارهای اجرایی و عمل ارائه می‌دهد. افرادی که بنیان‌گذاران استارت‌آپ‌ها هستند، نباید از تشکیل تیم‌های متنوع دوری کنند، بلکه باید اعضای قومیت‌های مختلف را در هنگام افزایش سرمایه راه‌اندازی به‌عنوان یک سود ببینند و ترغیب شوند تیم‌های استارت‌آپی خود را از قوم‌های گوناگون انتخاب کنند.

یک پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی این است که شناخت و ارتباطات تا چه حد به‌طور مستقل مشارکت دارند. همچنین، نمونه حاضر در پژوهش، شامل استارت‌آپ‌های حاضر در نمایشگاه جیتکس در سال ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۲ است که نمی‌تواند در عمل نماینده بیشتری از استارت‌آپ‌ها باشد و تنها ۲۰ استارت‌آپ راه‌یافته به مرحله نهایی حضور در نمایشگاه مورد بررسی قرار گرفت. مطالعات آینده باید بتواند نمونه‌های کاملتری از استارت‌آپ‌های بزرگ و موفق با سابقه کاری طولانی‌تری را مورد بررسی قرار دهد، زیرا این نتایج ممکن است به وسیله حوزه کاری و پیشینه پژوهش، هدایت شده باشد (فیشر، کوراتکو، بلادگود و هورنسی،^۱ ۲۰۱۷). این نمایشگاه و شبکه سرمایه‌گذاران آن ممکن است نسبت به سایرین در تنوع قومی بازتر باشد. بنابراین، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که چنین تنوعی می‌تواند نتایج مثبتی برای استارت‌آپ‌ها در شبکه‌های سرمایه‌گذار مشابه داشته باشد. پژوهشگرهای آینده ممکن است در وهله اول شرایطی را که سبب ایجاد تیم‌های استارت‌آپی متنوعی می‌شود، بررسی کنند. تنوع قومیتی تیم استارت‌آپ ممکن است در برخی شرایط مهمتر از شرایط دیگر باشد (داوسون،^۲ ۲۰۱۴) و در پژوهش‌های آتی باید مدنظر قرار گیرد. اگرچه این پژوهش از «تنوع به‌عنوان مزیت» برای متغیر وابسته منفرد خود (مجموع سرمایه جذب‌شده) پشتیبانی می‌کند، اما تأثیرات ممکن است برای متغیرهای وابسته دیگر (مانند کارایی عملیات) متفاوت باشد. بنابراین، پژوهشگرهای آتی لازم است تأثیر تنوع قومیتی را بر سایر نتایج استارت‌آپ نیز بررسی کنند. استارت‌آپ‌های ایرانی بزرگ‌تر و رشدیافته‌تری نسبت به استارت‌آپ‌های ایرانی حاضر در نمایشگاه جیتکس وجود دارد که به علت عدم دسترسی به اطلاعات سرمایه‌گذاری و جمعیت‌شناختی پژوهشگران نتوانستند تنوع قومی و میزان سرمایه جذب شده توسط آنان را بررسی کنند. پژوهشگران آتی می‌توانند بنیان‌گذاران و اعضای تیم‌های استارت‌آپی داخلی و همچنین میزان سرمایه جذب شده توسط آنان را بررسی کنند. متغیرهای مانند سن استارت‌آپ، اندازه هم‌گرویی اعضا و تجربه تمام وقت در پژوهش حاضر کنترل شدند. پژوهشگران آتی می‌توانند متغیرهایی مانند سطح تحصیلات، جنسیت اعضا، میزان تجربه سرمایه‌گذاران، محل اصلی استارت‌آپ در پژوهش را به‌عنوان متغیر کنترل مدنظر قرار دهند.

1. Fisher, Kuratko, Bloodgood & Hornsby
2. Dawson

منابع

- افتخاری، اصغر (۱۳۷۸). ظرفیت طبیعی امنیت: مطالعه موردی قومیت و خشونت در ایران. *فصلنامه مطالعات راهبردی*، (۵)، ۲۳-۶۲.
- خاشعی، وحید؛ اسدی، رضا (۱۳۹۸). طراحی مدل کنترل راهبردی در استارت‌آپ‌های اینترنتی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱۰(۳۷)، ۱۲۵-۱۳۹.
- خلیلی، کرم؛ سلطانی، ایرج و نفر، مهدی (۱۳۹۴). شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های عملکرد تیمی در سازمان‌های دولتی ایران. *مدیریت دولتی*، (۱)۷، ۵۵-۷۰.
- ساعدی، عبدالله؛ موسوی، سید نجم‌الدین؛ آهنگ، فرحناز (۱۳۹۹). کارآفرینی سیاسی: واکاوی پیامدهای آن در عرصه سیاست‌گذاری. *مدیریت دولتی*، (۴)۱۲، ۶۴۹-۶۷۴.
- صالحی امیری، سیدرضا (۱۳۸۸). *مدیریت منازعات قومی در ایران* (چاپ دوم). پژوهشکده تحقیقات استراتژیک، مجمع تشخیص مصلحت نظام / معاونت پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی.
- علی‌مرادی، ظهیر؛ شمس، عبدالحمید؛ جهانگیری، علی (۱۳۹۷). طراحی مدل ارزیابی خودگردانی محلی در سطح استان‌های جمهوری اسلامی ایران. *مدیریت دولتی*، (۴)۱۰، ۶۲۹-۶۵۰.
- قلی‌پور، آرین؛ سیف، عاطفه؛ یوسفی امیری، مظاهر (۱۳۹۴). بررسی تأثیرات تنوع تیمی بر تعهد و هویت تیمی و اهمیت تعدیل‌کننده اندازه تیم. *مدیریت دولتی*، (۳)۷، ۵۷۲-۵۴۷.

References

- Alimoradi, Z., Shams, A. & Jahangiri, A. (2018). Designing Local Self-government Evaluation Model in Provincial Level in Islamic Republic of Iran. *Journal of Public Administration*, 10(4), 629-650. doi: 10.22059/jipa.2019.261243.2303 (in Persian)
- Audretsch, D. B. & Belitski, M. (2013). The missing pillar: the creativity theory of knowledge spillover entrepreneurship. *Small Business Economics*, 41(4), 819-836.
- Audretsch, D. B. & Belitski, M. (2016). Entrepreneurial ecosystems in cities: establishing the framework conditions. *Journal of Technology Transfer*, 42, 1030-1051.
- Audretsch, D. B. & Dohse, D. (2007). Location: a neglected determinant of firm growth. *Review of World Economics*, 143(1), 79-107.
- Audretsch, D. B., Belitski, M. & Desai, S. (2015a). Entrepreneurship and economic development in cities. *The Annals of Regional Science*, 55(1), 33-60.
- Audretsch, D. B., Dohse, D. & Niebuhr, A. (2010). Cultural diversity and entrepreneurship: a regional analysis for Germany. *The Annals of Regional Science*, 45(1), 55-85.
- Audretsch, D. B., Heger, D. & Veith, T. (2015b). Infrastructure and entrepreneurship. *Small Business Economics*, 44(2), 219-230.

- Audretsch, D.B., Belitski, M., Korosteleva, J. (2021). Cultural diversity and knowledge in explaining entrepreneurship in European cities. *Small Business Economics*, 56 (2), 593–611.
- Beaudry, C. & Schiffauerova, A. (2009). Who's right, Marshall or Jacobs? The localization versus urbanization debate. *Research Policy*, 38(2), 318–337.
- Bengtsson, O. & Hsu, D.H. (2015). Ethnic matching in the US venture capital market. *Journal of Business Venturing*, 30 (2), 338–354.
- Brixy, U., Brunow, S., D'Ambrosio, A. (2020). The unlikely encounter: is ethnic diversity in start-ups associated with innovation? *Research Policy*, 49 (4), 103950.
- Bunderson, J.S., Sutcliffe, K.M. (2002). Comparing alternative conceptualizations of functional diversity in management teams: process and performance effects. *Academy of Management Journal*, 45 (5), 875- 893.
- Burt, R.S. (1982). *Toward a Structural Theory of Action*. Academic Press, New York.
- Chaganti, R.R.S., Watts, A.D., Chaganti, R., Zimmerman-Treichel, M. (2008). Ethnic immigrants in founding teams: effects on prospector strategy and performance in new Internet ventures. *Journal of Business Venturing*, 23(1), 113–139.
- Chowdhury, S. (2005). Demographic diversity for building an effective entrepreneurial team: is it important? *Journal of Business Venturing*, 20 (6), 727–746.
- Eftekhari, A. (2001). The natural capacity of security: a case study of ethnicity and violence in Iran. *Strategic Studies Quarterly*, 5, 23-62. (in Persian)
- Fisher, G., Kuratko, D.F., Bloodgood, J.M., Hornsby, J.S. (2017). Legitimate to whom? The challenge of audience diversity and new venture legitimacy. *Journal of Business Venturing*, 32 (1), 52–71.
- Gholipour, A., Seif, A., & Yousefi Amiri, M. (2015). Investigating effects of team diversity on team commitment and team identity and mediating role of team size. *Journal of Public Administration*, 7(3), 547-572. doi: 10.22059/jipa.2015.50765 (in Persian)
- Jiang, G., Kotabe, M., Zhang, F. (2020). Founder ethnic composition, early internationalization, and new venture performance. *Journal of International Entrepreneurship*, 18 (4), 419–443.
- Jin, L., Madison, K., Kraiczy, N.D., Kellermanns, F.W., Crook, T.R., Xi, J. (2017). Entrepreneurial team composition characteristics and new venture performance: a meta-analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41 (5), 743–771.
- Khalili, K., Soltani, I. & Nefer, M. (2014). Identifying the components and indicators of team performance in Iran's government organizations. *Journal of public administration*, 7(1), 55-70. (in Persian)
- Khashei, V. & Asady, R. (2019). Designing a model of Strategic Control in Internet-based Startups. *Journal of Strategic Management Studies*, 10(37), 125-139. (in Persian)

- Ko, E. J., Wiklund, J. & Pollack, J. M. (2021). Entrepreneurial team diversity and productivity: The role of family relationships in nascent ventures. *Entrepreneurship theory and practice*, 45(2), 386-417.
- Mazur, B. (2010). Cultural Diversity in Organisational Theory and Practice. *Journal of Intercultural Management*, 2(2), 5-15.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23 (2), 242–266.
- Richard, O. C., Barnett, T., Dwyer, S. & Chadwick, K. (2004). Cultural diversity in management, firm performance, and the moderating role of entrepreneurial orientation dimensions. *Academy of management journal*, 47(2), 255-266.
- Richard, O.C., Murthi, B.S., Ismail, K. (2007). The impact of racial diversity on intermediate and long-term performance: the moderating role of environmental context. *Strategic Management Journal*, 28 (12), 1213–1233.
- Saedi, A., Mousavi, S. N., & Ahang, F. (2021). Political Entrepreneurship: The Analysis of Its Implications Area to Policy Making. *Journal of Public Administration*, 12(4), 674-694. doi: 10.22059/jipa.2021.315461.2866 (in Persian)
- Salehi Amiri, S.R. (2009). *Managing Ethnic Conflicts in Iran*, Strategic Research Center (2th ed.). Expediency Assessment Forum/Vice for Cultural and Social Research. (in Persian)
- Saxenian, A.L. (1994). *Regional advantage: culture and competition in Silicon Valley and Route 128*. Harvard University Press, Cambridge.
- Spellerberg, I.F., Fedor, P. J. (2003). A tribute to Claude Shannon (1916–2001) and a plea for more rigorous use of species richness, species diversity and the ‘Shannon–Wiener’ Index. *Global Ecology and Biogeography*, 12 (3), 177–179.
- Timothy, B., Bradford, W.D. & Jackson, W.E. (2018). Are minority-owned businesses underserved by financial markets? Evidence from the private-equity industry. *Small Business Economics*, 50(3), 445–461.
- Wise, S. (2014). Can a team have too much cohesion? The dark side to network density. *European Management Journal*, 32 (5), 703–711.
- Wise, S., Yeganegi, S., Laplume, A. O. (2022). Startup team ethnic diversity and investment capital raised. *Journal of business venturing insights*, 17. E00314.