

ارائه چارچوبی جهت تبیین زیست‌بوم تاب‌آوری در کسب‌وکارهای نوپا با رویکرد فراترکیب

محمد مرادی
دانشگاه قم، قم، ایران
moradi9574@gmail.com

محمدحسن ملکی
دانشگاه قم، قم، ایران
mh.maleki@qom.ac.ir

محمدرضا فلاح^{*}
دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران
mfallah@hmu.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۲۴

تاریخ اصلاحات: ۱۴۰۴/۰۱/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۷

چکیده

امروزه اکثر سازمان‌ها و کسب‌وکارها در معرض آسیب‌های جدی ناشی از تغییرات پرتلاطم، پیچیده و پویای محیطی هستند که در این بین بلایای طبیعی، بیماری‌های فراگیر، بحران‌های اقتصادی - سیاسی و اشتباهات انسانی به‌طور خاص، می‌توانند منجر به تهدیداتی غیرمنتظره و شدید برای تداوم فعالیت و بقای سازمان‌ها بخصوص کسب‌وکارهای نوپا شوند. در این راستا ابزارهای مختلفی برای مواجهه با این رویدادها طراحی و مورد استفاده قرار گرفته است که یکی از این روش‌هایی که غالباً برای مدیریت بحران‌ها و تاب‌آوری کسب‌وکارها مطرح شده رویکرد زیست‌بوم تاب‌آوری در کسب‌وکار است. از این‌رو، در این پژوهش سعی شده تا چارچوبی جهت تبیین زیست‌بوم تاب‌آوری در کسب‌وکارهای نوپا ارائه شود. راهبرد پژوهش حاضر کیفی و از نظر هدف بنیادی و از نگاه ماهیت و روش توصیفی - تحلیلی است. در این پژوهش از روش فراترکیب برای غربالگری منابع استفاده شده است و از مجموع ۴۱۲ مقاله مرتبط با موضوع پژوهش بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰ تعداد ۷۶ مقاله مورد بررسی دقیق قرار گرفته است. پس از تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق با روش داده‌بنیاد گلپزری، ۱۹۳ واقعه در ۲۲ مفهوم، ۴ مقوله فرعی و ۲ مقوله اصلی برجسب‌گذاری شد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد زیست‌بوم تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا شامل «شتاب‌دهنده‌ها»، «دانشگاه‌ها و مراکز علمی»، «بنگاه‌های صنعتی»، «دولت»، «مشتریان» و «رقبا» است که با «ظرفیت‌سازی ساختاری» و «توانمندسازی فراگیر» بازیگران اصلی این زیست‌بوم و خلق هم‌افزایی چندگانه بین آن‌ها، می‌تواند منجر به تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا شود. در این بین، لازم است تا کسب‌وکارهای نوپا می‌بایست علاوه بر بررسی محیط داخلی کسب‌وکار خود، محیط بیرونی را که شامل بازیگران تأثیرگذاری نیز است مورد توجه قرار دهند.

واژگان کلیدی

زیست‌بوم تاب‌آوری؛ هم‌افزایی چندگانه؛ ظرفیت‌سازی ساختاری؛ توانمندسازی فراگیر؛ کسب‌وکارهای نوپا.

۱- مقدمه

کسب‌وکارهای نوپا نه تنها محدود به اجرای مدل‌های تجاری موجود نمی‌باشد بلکه درصدد ایجاد و توسعه مدل‌های جدید و منحصر به فرد نیز هستند [۱۳]. شرکت‌های نوپا معمولاً منابع زیادی برای توسعه ایده‌های مدل کسب‌وکار خود ندارند؛ بنابراین، به شرکا و سرمایه‌گذاران متکی بوده و از آن‌ها به‌عنوان شریک همکاری خود استفاده می‌نمایند [۱۴]. در محیط بی‌سابقه امروزی، کسب‌وکارهای نوپا در معرض حوادث فاجعه‌آمیز بی‌پایان قرار گرفته و به نگرانی جدی در میان اقتصادهایی که به این بخش وابسته هستند تبدیل شده است. در این راستا بلایای طبیعی، بیماری‌های فراگیر [۱۵]، حمله‌های تروریستی، بحران‌های اقتصادی و اجتماعی [۱۶]، از کارافتادگی تجهیزات و اشتباهات انسانی، همه می‌توانند منشأ تهدیداتی غیرمنتظره و شدید برای تداوم عملیات کسب‌وکارهای نوپا باشند [۱۷]. از این‌رو توانایی برای بقا در شرایط متلاطم تجارت در دهه اخیر تبدیل یک نگرانی مهم برای کسب‌وکارها شده است [۱۸]. برای مقابله با این شرایط

امروزه پویایی و نرخ رشد سریع تغییرات فناوری به همراه پیچیدگی تعاملات چندگانه بین بازیگران بنگاه‌های کوچک و متوسط به حدی گسترده و غیرقابل کنترل شده که مدل‌های کسب‌وکار فعلی دیگر قادر به کسب مزیت رقابتی و حفظ جایگاه خود نیستند. در این بین، ظهور کسب‌وکارهای نوپا به‌عنوان مدلی پیشرو که به دنبال استفاده از مبادلات پیچیده و نوآورانه است، می‌تواند ابزار مناسبی جهت رشد پایدار باشد. کسب‌وکارهای نوپا، شرکت‌های تازه‌واردی هستند که توسط کارآفرینان با انگیزه فناوری و مبتنی بر تغییرات بنیادی تأسیس شده‌اند و اغلب مبتنی بر نوآوری از جمله نوآوری‌های پایدار [۱۰] و در قالب نوآوری‌های زیست‌محیطی یا سبز یاد می‌شود [۱۱]. علاوه بر این، کسب‌وکارهای نوپا را می‌توان به‌عنوان بنگاهی که به دنبال یک مدل تجاری تکرارپذیر، مقیاس‌پذیر و نوآور است نیز تعریف نمود [۱۲]. در این خصوص هدف اصلی

* نویسنده مسئول

تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا و چگونگی نهادینه‌شدن این عوامل وجود دارد [۲۸]. از این‌رو، پژوهش حاضر به دنبال ارائه مدلی برای تبیین زیست‌بوم تاب‌آوری در کسب‌وکارهای نوپا با استفاده از رویکرد فراترکیب بارسو و سندولیسکی (۲۰۰۶) و روش تحلیل داده‌بنیاد گلپزری (۲۰۰۲) است. در این راستا این تحقیق با مطالعه ادبیات نظری و تجربی مرتبط با موضوع تحقیق بین سال‌های ۲۰۲۰ - ۲۰۱۰ به دنبال پاسخ به این سؤال است که شاخص‌ها، عوامل و بازیگران اصلی زیست‌بوم تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا کدامند؟ و روابط بین بازیگران اصلی زیست‌بوم تاب‌آوری در کسب‌وکارهای نوپا چگونه بوده و چارچوب مناسب برای تبیین روابط بین بازیگران چیست؟

۴- مبانی نظری و پیشینه تمقیق

با ظهور اینترنت و انقلاب فناوری اطلاعات در دهه‌های اخیر، نوآفرین‌ها (استارت‌آپ‌ها) می‌توانند حول ایده‌های نوآورانه، فرصت‌های جدید کسب‌وکار خلق کنند [۲]. از این‌رو، کسب‌وکارهای نوپا نقش مهمی در ایجاد اشتغال، خلق ثروت و توسعه پایدار کشورهای توسعه‌یافته یا در حال توسعه دارند به طوری که برخی از محققان معتقدند که بخش عظیمی از اقتصاد و تولید این کشورها بر محوریت کسب‌وکارهای نوپا بنا شده است [۲۹]. کسب‌وکارهای نوپا در بلندمدت به نیروی محرکه قابل توجهی برای رشد اقتصادی و همچنین به مزیت رقابتی ارزشمندی برای کشورها تبدیل خواهند شد؛ بنابراین در سراسر جهان، دولت‌ها با فراهم آوردن محیطی که بنیان و رشد کسب‌وکارهای نوپا را تقویت می‌کند سعی در ایجاد، ارتقاء، حمایت و افزایش ظرفیت تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا دارند [۳۰].

کسب‌وکارهای نوپا شرکت‌های تازه متولدشده‌ای هستند که برای بقا مجبور به مبارزه بوده و عمدتاً براساس ایده‌های بزرگ شکل گرفته و دارای ایده‌های ناب نیز می‌باشند [۳۱]. همچنین کسب‌وکارهای نوپا به‌عنوان یک شرکت جوان که کمتر از ۱۰ سال از عمر آن گذشته تعریف می‌شود که دارای یک مدل تجاری نوآورانه بوده و رشد قابل توجهی نیز در تعداد کارمندان و گردش مالی خود دارند [۳۲]. با توجه به ساختار کسب‌وکارهای نوپا، این نوع از بنگاه‌ها بخشی درون‌زا از جامعه بوده و بسیاری از عملیات مولد جوامع نیز بر دوش آن‌ها قرار دارد [۳۳].

با وجود اهمیت و ضرورت کسب‌وکارهای نوپا، ماهیت و ساختار این نوع کسب‌وکارها به گونه‌ای طراحی شده است که غالباً تحت تأثیر عوامل و شوک‌های گسترده محیطی قرار می‌گیرند. بلایای طبیعی، عدم اطمینان سیاسی، تغییر در قوانین و مقررات، تغییر نیازهای مشتریان، نوسانات مالی، نوآوری‌ها و فناوری‌های جدید، بحران روابط سازمان با جامعه و بحران‌های مربوط به تغییرات بازارهای جهانی، تنها گوشه‌ای اندکی از چالش‌هایی است که این نوع کسب‌وکارها در طول حیات خود با آن‌ها روبرو می‌شوند [۲۸، ۳۴]. از این‌رو، میزان شکست کسب‌وکارهای نوپا بسیار بالا می‌باشد به طوری که اکثر این کسب‌وکارها به‌ویژه در ۵ سال اول فعالیت خود، قادر به بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف خود نیستند [۳۵] و به دلیل اینکه این

کسب‌وکارهای نوپا باید طیف وسیعی از توانایی‌ها و شایستگی‌ها را در خود توسعه داده که یکی از مهم‌ترین آن‌ها تاب‌آوری است [۱].

امروزه ایجاد تاب‌آوری و تأثیر اجتماعی مثبت به یک شرط برای توسعه پایدار کسب‌وکار تبدیل شده است [۱۹]. تاب‌آوری که به معنای توانایی سازمان‌ها در مقابله با بحران‌های غیرمنتظره است، در دهه‌های گذشته موضوعی برای تحقیق در حوزه‌های مختلف بوده است [۲۰]. توسعه تاب‌آوری در سازمان‌ها برای مدیران در محیط‌های پرتلاطم و بی‌پایان امروزی و نگرانی‌ها در راستای رضایت ذینفعان، ضروری شده است. سازمان‌ها شروع به اتکا به مداخلات تغییر فناورانه- ساختاری و فرایندهای انسانی برای دستیابی به سازمان‌های تاب‌آور کرده‌اند [۲۱]. براساس بینش‌های حاصل از ادبیات علمی، تاب‌آوری سازمانی به‌عنوان نتیجه‌ای از ظرفیت سازمانی برای بازگشت به حالت قبلی^۱ و پیشرفت^۲ مدل‌سازی می‌شود [۲۲]. در نظریه مدیریت، درک تاب‌آوری و تاب‌آوری سازمانی به‌طور وسیعی متنوع است که این امر نشان‌دهنده یک جایگاه برای بحث درباره محورهای اصلی این مفاهیم است. داده‌های تحلیل‌شده به‌طور فراوانی نشان‌دهنده اهمیت تاب‌آوری سازمانی در مدیریت هستند و میراث آن را با توجه به کشفیات علمی فعلی غنی می‌کنند [۲۳]. تاب‌آوری به‌عنوان یک مهارت کارآفرینانه و نوآور به شرکت‌ها امکان می‌دهد تا سازگاری خود را در مقابل چالش‌ها و موانع تقویت کنند [۲۴]. تاب‌آوری را می‌توان به معنای توانایی و ظرفیت یک سازمان در مواجهه و مقابله با بحران‌ها و چالش‌ها و توانایی بازگشت به شرایط عادی کسب‌وکار و تعریف کرد [۱۷]. در واقع تاب‌آوری به دنبال ایجاد ظرفیتی در کارکرد سیستم‌ها در جذب اختلال و سازمان‌دهی مجدد در مقابل تغییرات است به طوری که کارکرد، ساختار، هویت و بازخوردهای اصلی همچنان به قوت خود باقی بماند [۲۵]. تاب‌آوری می‌تواند به‌عنوان عاملی کلیدی برای بهبود عملکرد بلندمدت عمل کند. تمرکز بر تقویت تاب‌آوری، سازمان‌ها می‌تواند پیوند میان موفقیت برند و نتایج کلی کسب‌وکار را تقویت کنند، به‌ویژه زمانی که با شرایط دشوار بازار یا بحران‌ها روبرو هستند [۲۶].

با آنکه تاب‌آوری به‌عنوان توانایی انطباق با تغییر تلقی می‌شود با این حال، هنوز مشخص نیست که چگونه تاب‌آوری کسب‌وکار شناسایی و عوامل احتمالی پشتیبانی و توسعه این مهارت کدامند [۲۷]. در این راستا حرکت به سمت تبیین زیست‌بوم تاب‌آوری به همراه شناسایی بازیگران اصلی و روابط بین آن‌ها می‌تواند در شناسایی عملکرد تاب‌آوری بسیار مؤثر باشد. با این حال، علیرغم اینکه تحقیقات متنوعی در خصوص چالش‌ها، موانع، فرصت‌ها و تهدیدات درون‌زا و برون‌زای کسب‌وکارهای نوپا و همچنین تاب‌آوری این نوع کسب‌وکارها انجام شده، با این حال، خلأ تئوریک و شناختی عمیقی در مورد بازیگران و در نهایت زیست‌بوم

1. Bounce-back
2. Bounce-forward

است. این رویکرد پیشنهاد می‌کند که نه تنها باید از بحران جان سالم به در برد، بلکه باید پس از آن شکوفا شد - رویکردی که به حمله راهبردی تأکید دارد. این با تعریفی که Vogus و Sutcliffe در سال ۲۰۰۷ از تاب‌آوری سازمانی ارائه داده‌اند همخوانی دارد که در آن تاب‌آوری سازمانی حفظ تنظیم مثبت تحت شرایط چالش برانگیز است به طوری که سازمان از آن شرایط بیرون آمده و قوی‌تر و با منابع بیشتری می‌شود. سومین توانایی، توانایی پیش‌بینی و یادگیری از تهدیدها است. این دیدگاه پیشنهاد می‌کند که آمادگی چابک و ظرفیت‌های سازگاری برای تاب‌آوری سازمانی در برابر شوک‌ها ضروری است [۲۰]. تاب‌آوری سازمانی به‌عنوان یک منبع راهبردی در چارچوب‌های سازمان‌دهی در کسب‌وکارهای کوچک و میکرو (SMEs) شناخته می‌شود. در این راستا، مفهوم سرمایه انسانی تاب‌آور به‌عنوان محرک یک سازمان تاب‌آور، به یکی از مباحث غالب در گفت‌وگو معاصر در مورد عملکرد کسب‌وکارهای کوچک و میکرو تبدیل شده است [۴۱]. صاحب‌نظران مختلف از دیدگاه خود به موضوع تاب‌آوری سازمانی نگرسته‌اند اما مطالعات نشان می‌دهد که توسعه و اهمیت تاب‌آوری سازمانی از سه منظر شامل الف) سازمان‌ها همواره توسط شوک‌های ناگهانی تهدید می‌شوند، ب) تاب‌آوری اجتماع در گرو تاب‌آوری سازمانی است و ج) تاب‌آوری سازمانی با مزیت رقابتی نسبت دارد، می‌تواند مورد بحث قرار گیرد [۵]. بسیاری از محققان تاب‌آوری را به‌عنوان یک عامل مثبت تأثیرگذار بر اکثر متغیرهای سازمانی شناسایی کرده‌اند [۴۲]. در واقع تاب‌آوری سازمانی ظرفیت مقاومت و بازیابی از حوادث، شوک‌ها یا بلایایی طبیعی است که می‌تواند بر یک سازمان یا یک سیستم، به‌صورت داخلی یا خارجی تأثیر بگذارند [۴۳].

از آنجا که ایجاد یک کسب‌وکار نوپای جدید روندی یک‌جانبه و یک‌طرفه نمی‌باشد و این کار وابسته و مرتبط با محیط و بازیگرانی است که کسب‌وکارهای نوپا در میان آن‌ها فعالیت می‌کند، دیدگاه زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا برای شناخت عوامل تأثیرگذار بر آنان مطرح شده است [۴۴]. دیدگاه زیست‌بوم برای اولین بار در ادبیات پزشکی و اخیراً در مقالات پژوهشی دانشگاه‌ها و بخصوص در حوزه مدیریت و اقتصاد مطرح شده است. رویکرد زیست‌بوم فراتر از محیط زیست بوده و برای تبیین پدیده‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی نیز به کار رفته می‌شود [۴۵].

تریپاتی و دیگران^۱ (۲۰۱۹) زیست‌بوم را متشکل از شبکه‌ای پیچیده و در حال تکامل سازمانی تعریف می‌کنند که همه افراد و سازمان‌ها از جمله رقبا، تأمین‌کنندگان، مشتریان، ذینفعان و تأمین‌کنندگان منابع باهم در ارتباط هستند. این افراد و سازمان‌ها که اعضای تشکیل‌دهنده زیست‌بوم هستند، به‌صورت مستقیم و یا غیرمستقیم یکدیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند. همچنین زیست‌بوم‌ها متأثر از محیط‌های گسترده‌تری چون

نوع کسب‌وکارها توانایی مدیریت مؤثر آسیب‌ها را ندارند در برابر پویایی و پیچیدگی محیط، ناهنجاری‌ها و آشوب‌های تجاری به‌شدت آسیب‌پذیر بوده و امکان شکست آنان فراتر از حد انتظارات می‌باشد [۳۶].

امروزه جوامع در تلاش برای دستیابی به شرایطی هستند که در صورت وقوع بحران، بازگشت سریع آن‌ها را به وضعیت پیش از بحران (اولیه یا عادی) فراهم سازد. از این‌رو در سال‌های اخیر به تاب‌آوری به‌جای آسیب‌پذیری تأکید خاصی می‌شود [۳]. کسب‌وکارهای نوپا برای مقابله با شرایط عدم اطمینان، پرآشوب و همچنین عوامل مخرب تأثیرگذار می‌بایست طیف وسیعی از شایستگی‌ها و توانایی‌های درون‌زا که یکی از مهم‌ترین آن‌ها تاب‌آوری است را در خود پرورش دهند. در دهه اخیر انعطاف‌پذیری و توانایی بقا به یکی از شاخص‌های اصلی تاب‌آوری در برابر مشکلات و شرایط پرتلاطم محیطی و همچنین به یکی از نگرانی‌های اساسی کسب‌وکارها تبدیل شده است [۱۸]. در نتیجه به‌منظور اطمینان از بقای کسب‌وکارهای نوپا و کم‌کردن اختلال ناشی از یک فاجعه در جریان‌های اجتماعی، تاب‌آور بودن برای کسب‌وکارهای نوپا امری ضروری می‌باشد [۳۳].

تاب‌آوری به‌عنوان یک قابلیت کلیدی سازمانی برای پایداری در محیط آشفته فعلی در نظر گرفته می‌شود [۴]. تاب‌آوری معمولاً به‌عنوان توانایی بازیابی از سختی‌ها، تعارضات یا شکست‌ها تعریف می‌شود. این مفهوم همچنین می‌تواند به رویکردهای مثبت، پیشرفت و افزایش مسئولیت‌ها نیز تعمیم یابد [۳۷]. تاب‌آوری توانایی پویایی است که باید به تدریج پرورش یافته و باگذشت زمان حفظ گردد. همان‌طور که نوسانات و تغییرات در یک سازمان به امری عادی تبدیل شده است، میزان تاب‌آوری آنان نیز در طول زمان نوسان داشته و تغییر خواهد کرد [۳۸]. اورتیز دی ماندوجانا و همکاران^۱ (۲۰۱۶) تاب‌آوری را به‌عنوان توانایی پیش‌بینی، جلوگیری و تعدیل اختلالات و تغییرات تعریف می‌کنند. همچنین ریتسما و دیگران^۲ (۲۰۱۷) تاب‌آوری را جذب آشوب و سامان‌دهی دوباره سیستم به‌گونه‌ای که عملکرد آن پایدار بماند، تعریف می‌کنند. دی فلوریو^۳ (۲۰۱۷) نیز معتقد است تاب‌آوری می‌تواند به‌عنوان توانایی سیستم برای جذب یا تحمل تغییر، بدون از دست‌دادن صفات خاص یا رفتارهای مورد انتظار باشد. از نگاه دیگری، مفهوم تاب‌آوری به‌عنوان مقاومت در برابر شوک‌ها و فجایع گسترش یافته همراه با توانایی بازیابی و بازگشت به شرایط اولیه تعریف شده است [۳۹]. در این خصوص تاب‌آوری سازمان‌ها نیز که مفهومی نوظهور است به دنبال درک و توضیح چگونگی و چرایی زنده ماندن، سازگاری و رشد سازمان‌ها و کسب‌وکارها در محیط‌های پویا و نامشخص و پیچیده می‌باشد [۴۰].

تاب‌آوری به سه توانایی مختلف تقسیم شده است. اولین توانایی شامل توانایی سازمان در بازگشت به وضعیت عادی پس از بحران است از طریق دفاع راهبردی. دومین توانایی مربوط به توانایی پیشرفت پس از بحران

4. Tripathi et al.,

1. Ortiz-de-Mandojana et al.,

2. Reitsema et al.,

3. De Florio

دانش جدید را از منابع خارجی جلب کند تا خلاقیت خود را برای ساخت تاب‌آوری تقویت کند، درحالی‌که تاب‌آوری سازمانی نیز برای ترویج خلاقیت در سازمان ضروری است [۵۱].

نتایج تحقیق سپهانگ و دوپلار^۵ (۲۰۲۳) اثر کامل میانجی‌گری حمایت سازمانی درک‌شده را در رابطه بین اثرات تاب‌آوری سازمانی و عملکرد کارکنان تأیید می‌کند. طبق نتایج این مطالعه، تاب‌آوری سازمانی و حمایت سازمانی درک‌شده در بهبود سطح عملکرد کارکنان نقش دارند [۵۲]. مطالعه‌ای که توسط یاهیمارزوک و جین (۲۰۲۳) انجام شده نشان می‌دهد که تمرکز بر یادگیری سازمانی بسیار مهم است، زیرا این یادگیری به‌طور کامل رابطه بین اسکن محیطی و تاب‌آوری سازمانی را میانجی‌گری می‌کند؛ بنابراین، شرکت‌های کوچک و متوسط باید در توسعه قابلیت‌های یادگیری سرمایه‌گذاری کنند تا بتوانند به‌طور مؤثر به تغییرات محیطی واکنش نشان دهند و سازگار شوند. علاوه بر این، پرورش فرهنگ یادگیری و نوآوری مستمر به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در برابر بحران‌ها و ضربات خارجی تاب‌آوری خود را تقویت کنند [۵۳]. نتایج تحقیقی که توسط بویازیز و هاجیچا^۶ (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که می‌دهند که بُعد فرهنگی، احترام به افراد و کار تیمی به‌طور مثبت با تاب‌آوری سازمانی در تمامی مراحل چرخه عمر سازمانی (تولد، رشد، بلوغ و احیا) مرتبط است. علاوه بر این، بُعد فرهنگی نتیجه‌گرایی (نوآوری)، تاب‌آوری سازمانی را در مراحل رشد و احیاء (بلوغ) تقویت می‌کند [۵۴]. یافته‌های تحقیق وانگ و همکاران^۷ (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که عوامل نامطمئن و ناپایدار فزاینده در محیط‌های داخلی و خارجی پروژه‌های کلان منجر به بحران‌ها و چالش‌های بالقوه بیشتری می‌شود و بنابراین اهمیت بهبود تاب‌آوری سازمانی افزایش یافته است. در این بین، نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین و خودکارآمدی کارکنان تأثیر مثبت بر تاب‌آوری سازمانی و منابع سازمانی دارند. یادگیری سازمانی به‌طور مثبت تأثیرات عوامل رهبری - کارکنان بر تاب‌آوری سازمانی را میانجی‌گری می‌کند [۵۵].

نتایج تحقیق روبرتسون و همکاران^۸ (۲۰۲۲) نشان می‌دهد که کسب‌وکارهای کوچک و متوسط با بلوغ دیجیتال بالا سطوح بالاتری از تاب‌آوری سازمانی نشان دادند، به‌ویژه در زمینه آگاهی موقعیتی، مدیریت آسیب‌پذیری‌های کلیدی و ظرفیت انطباق. همچنین، محققان نشان دادند که رهبری دیجیتال به‌عنوان عاملی قوی‌تر از توانایی‌های دیجیتالی در افزایش تاب‌آوری سازمانی عمل می‌کند. بر این اساس، ترکیب درست تاب‌آوری سازمانی و بلوغ دیجیتال هر دو توضیح می‌دهند که چرا برخی سازمان‌ها قادر به مقابله بهتر با اختلالات غیرمنتظره هستند [۵۶]. نتایج تحقیق بیورن و همکاران^۹ (۲۰۲۲) نشان می‌دهند که تاب‌آوری سازمانی بر عملکرد

محیط‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی نیز می‌باشند [۴۶]. همچنین آدئر^۱ (۲۰۱۶) در تحقیقات خود دریافتند که زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا شامل سازمان‌ها و کسب‌وکارهایی است که در قالب زیست‌بوم با یکدیگر تبادل ارزش می‌کنند. زیست‌بوم کسب‌وکارها به دلیل پویایی، در طول زمان تغییر کرده و به همین دلیل رابطه بازیگران زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا نیز تغییر خواهند کرد [۴۷]. ویسنیچ و دیگران^۲ (۲۰۱۶) معتقدند که زیست‌بوم کسب‌وکارها، از سازمان‌ها و کسب‌وکارهایی تشکیل شده‌اند که به‌صورت رسمی و یا غیررسمی، مستقیم یا غیرمستقیم بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. در واقع زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا چارچوبی اقتصادی - اجتماعی است که در آن بازیگران مختلفی برای ارتقاء و پیشرفت کسب‌وکارهای نوپا همکاری می‌کنند [۴۸]. در این بین، برخی از بازیگران اصلی و کلیدی زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا می‌توان به زیرساخت‌های فیزیکی، شبکه‌ها، مراکز رشد، فرهنگ، خدمات پشتیبانی و دانشگاه‌ها اشاره نمود [۳۰، ۴۹].

با وجود آنکه در حوزه زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا تحقیقات و مطالعات کمی صورت گرفته اما یافته‌ها نشان می‌دهد که ایجاد یک زیست‌بوم مناسب در اطراف کسب‌وکارهای نوپا برای تشکیل و حمایت از این کسب‌وکارها امری ضروری است. در این راستا، درک زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا به‌ویژه از دیدگاه محققان بسیار مهم و ضروری [۴۶]. براساس یافته‌های تحقیق داگلاس و هالی^۳ (۲۰۲۴) برای تقویت حوزه نوسازی یا انطباق‌پذیری در تاب‌آوری سازمانی، سازمان‌ها باید یادگیری را به‌عنوان یک قابلیت درونی کنند. سپس سیستم‌هایی موردنیاز است تا یادگیری به‌صورت مستمر ادامه یابد و فرایندهای کسب دانش، توزیع، تفسیر و حافظه سازمانی را تقویت کند که در نهایت منجر به توسعه قابلیت‌های پویا برای نوسازی و انطباق‌پذیری خواهد شد. راهبردهای یادگیری باید بر به‌روزرسانی رویکردهای سنتی یادگیری سازمانی، حمایت از یادگیری تجربی، ایجاد رویکردهای نظام‌مند برای یادگیری و توسعه بسترهای مناسب برای تسهیل یادگیری سازمانی تمرکز داشته باشند. زمانی که این دانش در سطح سازمانی جمع شود، به افزایش تاب‌آوری سازمانی کمک خواهد کرد [۵۰]. نتایج تحقیق موسا و انگارسیاح^۴ (۲۰۲۴) دیدگاه‌های تجربی در مورد چگونگی ایجاد تاب‌آوری از طریق تعاملات بین ظرفیت جذب، خلاقیت سازمانی و چابکی ارائه می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که خلاقیت سازمانی بیشتر به‌عنوان یک نیروی تعیین‌کننده در تقویت تاب‌آوری در محیط‌های اختلالی عمل می‌کند، درحالی‌که چابکی سازمانی بیشتر با مزیت رقابتی مرتبط است. این مطالعه همچنین نشان می‌دهد که روابط دوطرفه‌ای بین تاب‌آوری سازمانی و خلاقیت وجود دارد. در یک محیط اختلالی، سازمان تمایل دارد از طریق ظرفیت جذب خود،

5. Sihag & Dhoopar
6. Bouaziz & Hachicha
7. Wang et al.,
8. Robertson et al.,
9. Beuren et al.,

1. Adner
2. Visnjic et al.,
3. Douglas & Haley
4. Musa & Enggarsyah

کردن و دیگران^۹ (۲۰۱۷) در تحقیقات خود دریافتند که تغییرات تقاضای مشتریان از عوامل تأثیرگذار بر تاب‌آوری سازمانی می‌باشد. در این بین یافته‌های سوزا آنا آیوگوستا و دیگران^{۱۰} (۲۰۱۷) نیز نشان می‌دهد که بنگاه‌ها برای داشتن سازمانی تاب‌آور نیاز برنامه‌های مدون بلندمدت، برگزاری جلسات منظم سازمانی و ایجاد ارتباطات مؤثر بین بخش‌های مختلف سازمان هستند [۶۵]. ان جی و کی^{۱۱} (۲۰۱۷) نیز در تحقیق خود دریافتند که عامل رقابت بین سازمان‌ها و کسب‌وکارها چه در سطح داخلی و چه در سطح بین‌المللی بر بقا و تاب‌آوری سازمان‌ها تأثیرگذار است [۶۶]. یافته‌های مندر بلانکو جوان و مونتیز بوتلا جوزی^{۱۲} (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که عواملی چون بهره‌وری، تنوع محصول، ساختار منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، فناوری، مدیریت منابع انسانی و رهبری بر تاب‌آوری سازمان‌ها تأثیرگذار است [۶۷]. ویداواتا و اینگریج^{۱۳} (۲۰۱۶) نیز یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر تاب‌آوری کسب‌وکارها را تغییرات شدید آب و هوایی می‌داند [۶۸]. پیتر چیز^{۱۴} (۲۰۱۶) در تحقیقات خود دریافتند که برای بقا و انعطاف‌پذیری بیشتر، باید به عواملی چون فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، رهبری و دولت‌ها که بر عملکرد، تاب‌آوری و بقای سازمان‌ها تأثیرگذار هستند، توجه کرد [۶۹]. همچنین ایهاب هانا ساوالها^{۱۵} (۲۰۱۵) در تحقیق خود عواملی چون فقدان مشتریان، بحران‌های مالی و ناپایداری سیاسی را جزء عوامل تأثیرگذار بر تاب‌آوری سازمان‌ها بر می‌شمارد [۷۰] و سامائل مافی و همکاران^{۱۶} (۲۰۱۵) معتقدند که جو خلاق در سازمان‌ها عاملی تأثیرگذار بر تاب‌آوری سازمان‌ها است [۷۱].

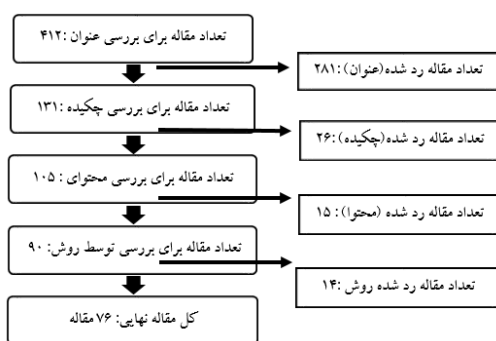
۳- روش‌شناسی تحقیق

با توجه به اینکه هدف اصلی این تحقیق ارائه چارچوبی برای تبیین زیست‌بوم تاب‌آوری در کسب‌وکارهای نوپا است؛ این پژوهش از نگاه راهبرد پژوهش کیفی، از نظر هدف بنیادین و از لحاظ ماهیت و روش نیز توصیفی-تحلیلی است. در این پژوهش از راهبرد فراترکیب بارسو و سندلوسکی (۲۰۰۷) برای گردآوری داده‌ها و از روش داده‌بنیاد گلپزری (۲۰۰۲) برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. فراترکیب مانند فراتحلیل، برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته‌های جدید و تفسیر آن‌ها به کار می‌رود [۶]. به این دلیل از روش فراترکیب برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است که این روش با فراهم کردن نگرش نظام‌مند برای پژوهشگران از راه ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف، موضوع‌ها و استعاره‌های جدید و اساسی را کشف و دانش

کسب‌وکار (در ابعاد مالی-اقتصادی، مشتریان و فرایندها/یادگیری) و رضایت شغلی (در ابعاد مزایای مالی و شخصی) تأثیر می‌گذارد. با این حال، روابط بین رضایت شغلی و عملکرد کسب‌وکار جزئی بود و نشان می‌دهد که رضایت می‌تواند از طریق متغیرهای دیگر بر عملکرد تأثیر بگذارد [۵۷]. یافته‌های تسلیمی و دیگران (۲۰۲۰) نشان می‌دهد ابعاد اصلی تاب‌آوری کسب‌وکارها و سازمان‌ها از عوامل فرهنگی-اجتماعی، اقتصادی، فنی-سازمانی و ساختاری-سازمانی تشکیل شده است [۵۸]. وانگ و دیگران^۱ (۲۰۲۰) نیز چهارده عامل اکتشافی که تاب‌آوری سازمان‌ها و کسب‌وکارها را در برابر شوک‌های اقتصادی تحت تأثیر قرار می‌دهند در چهار بعد سیستم، صنعت، سازمان و مدیریت دولتی دسته‌بندی کرده‌اند [۵۹]. تارک بن حسن^۲ (۲۰۲۰) در تحقیق خود دو عامل دولت و شرایط اقتصادی کشور که بر اکوسیستم کسب‌وکارها در حوزه دیجیتال تأثیرگذار هستند را معرفی می‌کند [۶۰]. به طوری که استفان دوچک^۳ (۲۰۱۹) در تحقیق خود دریافت که در زمان‌های بسیار ناپایدار و نامشخص، سازمان‌ها باید توانایی تاب‌آوری را در خود ایجاد کنند تا این امکان برای آن‌ها فراهم شود که به‌طور مؤثر با حوادث غیرمنتظره کنار بیایند، بر بحران‌ها فائق آیند و حتی موفقیت‌های آینده خود را نیز تضمین کنند [۴۰]. همچنین سینگ و دیگران^۴ (۲۰۱۹) (۲۰۱۹) تأثیر رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی به‌عنوان یکی از بازیگران اکوسیستم کسب‌وکارهای نوپا را نشان می‌دهند [۶۱]. بارسا و دیگران^۵ (۲۰۱۸) تاب‌آوری سازمان‌ها را تحت تأثیر عواملی چون منابع مادی، آمادگی و برنامه‌ریزی، مدیریت اطلاعات، فرایندهای دولتی، شیوه‌های رهبری، فرهنگ سازمانی، سرمایه انسانی، شبکه‌های اجتماعی و همکاری می‌دانند [۶۲]. پاتریک وایت و دیگران^۶ (۲۰۱۸) در تحقیق خود عوامل و بازیگران مختلفی که بر زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا تأثیر می‌گذارند را نشان می‌دهند. آن‌ها بیان می‌کنند که دولت‌ها و نهادهای دولتی در تسهیل فعالیت‌های کسب‌وکارهای نوپا تأثیرگذار هستند. همچنین نشان می‌دهند که تأثیرگذاری سرمایه و همکاری از مکان جغرافیایی کسب‌وکارهای نوپا بیشتر می‌باشد [۶۳]. تریپاتی و دیگران^۷ (۲۰۱۸) در مطالعه خود در زمینه شناسایی عوامل تأثیرگذار بر زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا بیان می‌کنند که هشت عامل کلی اصلی مالی، جمعیت‌شناسی، بازار، تحصیلات، سرمایه انسانی، فناوری، شخص کارآفرین و عوامل پشتیبانی‌کننده به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم در زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا تأثیرگذار هستند [۴۶]. یافته‌های بو عزیز و هاشیچا^۸ (۲۰۱۸) نیز نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی راهبردی به‌عنوان یک عامل تأثیرگذار بر تاب‌آوری سازمانی در حوادث و بلایای طبیعی می‌باشد [۶۴].

9. Carden et al.,
10. Souza Ana Augusta
11. Ng & Kee
12. Menéndez Blanco Juan & Montes Botella José
13. Wedawatta & Ingrige
14. Peter Cheese
15. Ihab Hanna Sawalha
16. Samuel Mafabi & Munene Augustine

1. Wang et al.,
2. Hassen
3. Duchek
4. Singh et al.,
5. Barasa et al.,
6. Witte et al.,
7. Tripathi et al.,
8. Bouaziz & Hachicha



شکل ۱- الگوریتم انتخاب مقاله‌ها

در این پژوهش برای ارزیابی پایایی یافته‌های تحقیق از ضریب کاپا استفاده شد. برای محاسبه ضریب کاپا ابتدا ۵ مطالعه به صورت تصادفی به دو فرد خبره و متخصص داده شد و از آن‌ها درخواست گردید تا متن را کدگذاری کنند. سپس داده‌های حاصله در قالب یک ماتریس دوبعدی شامل کدگذار و کدهای آن تنظیم و در ادامه کدها با یکدیگر مقایسه و با استفاده از نرم‌افزار SPSS ضریب کاپا به صورت زیر محاسبه شد. مقدار ضریب کاپا به دست آمده (۰/۷۲۴) نشان‌دهنده توافق بالا بین مرورگران بوده و شاخصه‌ای احصاشده از نظر کیفیت مورد تأیید خبرگان است (جدول ۱).

جدول ۱- مقدار ضریب شاخص کاپا

	نفر دوم		کاپا اندازه	ارزش	معنی‌داری تقریبی
	دیده نشده	دیده شده			
نفر اول	دیده نشده	۹	۴	۰/۷۲۴	۰/۰۰۰
	دیده شده	۱	۳۹		
کل		۱۰	۴۳	۵۳	-

در این پژوهش برای اعتبار سنجی یافته‌های تحقیق از روش سه‌سوسازی استفاده شده است. سه‌سوسازی شامل به‌کارگیری شیوه‌های مختلف گردآوری داده‌ها، استفاده از منابع متعدد داده‌ها، تحلیل‌گران یا نظریه‌هایی است که به منظور بررسی اعتبار یافته‌های پژوهش استفاده می‌شود و به کمک آن می‌توان سوگیری‌هایی را که ممکن است نتیجه تکیه بیش از حد بر هر یک از روش‌های جمع‌آوری داده‌ها، منابع، تحلیل‌گران یا مبانی نظری باشد، از بین روش‌های مختلفی برای سه‌سوسازی وجود دارد که سه‌سوسازی پژوهشگر برای این تحقیق انتخاب شده است [۹]. سه‌سوسازی پژوهشگر شامل استفاده از چند پژوهشگر، تحلیل‌گر و کدگذار در فرایند پژوهش است. فرایند سه‌سوسازی در این پژوهش به این صورت بوده که ابتدا چهار نفر از مشارکت‌کنندگان اولیه، گزارش‌های مرحله نخست را بازبینی کرده و نقطه نظرات آن‌ها در فرایند کدگذاری انتخابی اعمال می‌شود (تطبيق از سوی اعضا). سپس خبرگان همکار، مقوله‌های کدگذاری را بررسی و پس از اعمال اصلاحات آن‌ها در یافته‌های تحقیق (بررسی همکار)، در انتها پیشنهادها حاصل از پژوهش به سه نفر از مشارکت‌کنندگان بازگردانده و اصلاحات آنان در ارائه پیشنهادهای پژوهش اجرایی می‌شود.

جاری را ارتقاء داده و دیدی جامع و گسترده‌ای در مسائل پدید می‌آورد [۷]. در ارتباط با تحلیل داده‌ها، نیز به نظر می‌رسد رویکرد داده‌بنیاد گلگیری (۲۰۰۲)، نسبت به سایر رویکردها، بیشتر با مفاهیم نظریه داده‌بنیاد هم‌خوانی دارد. براساس این رویکرد، نظریه داده‌بنیاد مفروضات از پیش تعیین‌شده‌ای ندارد؛ بلکه به دنبال کشف دغدغه اصلی شرکت‌کنندگان در پژوهش و چگونگی حل این دغدغه است. در واقع پژوهشگر به دنبال آن است که کشف کند، افراد مورد بررسی چگونه دغدغه اصلی خود را حل می‌کنند؛ هرچند ممکن است حتی خود آن‌ها به این چگونگی آگاه نباشند [۸].

روش فراترکیب، روشی هفت مرحله‌ای می‌باشد. در گام اول هدف اصلی تنظیم پرسش‌های پژوهش است که در این تحقیق سؤال‌ها و پرسش‌هایی که براساس آن‌ها مقاله‌ها مورد بررسی قرار گرفته‌اند عبارت‌اند از: تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا چگونه است؟ چه عواملی در تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا نقش دارد؟ چه عواملی در زیست‌بوم کسب‌وکار نوپا تأثیر دارند؟ بازیگران اصلی زیست‌بوم تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا کدامند؟ و در نهایت روابط بین بازیگران اصلی زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا چگونه است؟ گام دوم فرایند فراترکیب بررسی نظام‌مند متون است که با توجه به ماهیت پرسش‌های پژوهش، پایگاه‌های داده‌ای همچون ساینس دایرکت، امرالد، ویلی، تیلور و فرانسیس، گوگل اسکولار، نورمگز و سایر پایگاه‌های معتبر بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰ بررسی شده است. کلیدواژه‌های به‌کار رفته در جست‌وجوی مقاله‌ها شامل عناوینی چون تاب‌آوری زیست‌بوم، تاب‌آوری سازمانی، زیست‌بوم سازمان و زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا و سایر عناوین مرتبط می‌باشد.

در گام سوم فراترکیب به جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب می‌پردازد. در این مطالعه پس از تنظیم سؤال‌های پژوهش، مبانی نظری به شکل نظام‌مند بررسی و تعداد ۴۱۲ منبع شناسایی شد. برای اینکه مشخص شود مقاله‌های یافت‌شده متناسب با پرسش پژوهش هستند یا خیر، مجموعه مطالعات منتخب چندین بار از نظر مرتبط بودن عنوان با هدف پژوهش، در دسترس بودن، مرتبط بودن چکیده و محتوا و در نهایت ارزیابی روش‌شناسی، بررسی و بازبینی شدند. در این گام، در هر بازبینی تعدادی از مقاله‌ها رد و از فرایند بررسی حذف شدند (شکل ۱). در مرحله غربالگری، برای بررسی کیفیت روش‌شناختی پژوهشی هر یک از مقاله‌ها از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) استفاده شده است. این ابزار شامل ۱۰ سؤال است که اهداف مطالعه، منطق روش، طرح مطالعه، روش نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، ملاحظات اخلاقی، دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها، بیان واضح و روشن یافته‌ها و ارزش پژوهش را پوشش می‌دهد. هر یک از این سؤال‌ها دارای پنج امتیاز است. در این تحقیق حداقل امتیاز لازم برای پذیرش یک پژوهش، ۲۲ در نظر گرفته شده است [۷]. براساس غربالگری انجام‌شده در مجموع ۷۶ پژوهش به‌عنوان مبنای این مطالعه قرار گرفت.

۴- یافته‌های تمقیق

هدف اصلی گام چهارم راهبرد فراترکیب، استخراج شاخص‌ها از منابع مختلف است. شاخصه‌ای تاب‌آوری و زیست‌بوم که مستخرج از منابع بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰ است به صورت زیر می‌باشد (جدول ۲).

جدول ۲- شاخصه‌ای مستخرج از مطالعات پژوهش

منبع	شاخص	منبع	شاخص
[۳۳،۷۲،۷۳]	بلائیای طبیعی	[۲۹،۶۶،۷۰]	افزایش رقابت
[۶۸،۷۸،۷۹]	تغییرات اقلیمی	[۷۷-۷۴]	بحران‌های مالی
[۶۵،۸۴،۸۵]	بهبود منابع انسانی	[۸۳-۵۸،۸۰]	بحران‌های اقتصادی
[۹۰-۸۸]	تغییرات اجتماعی	[۴۰،۸۶،۸۷]	بهره‌وری در سازمان
[۹۵-۷۰،۹۳]	تغییر تقاضای مشتریان	[۴۶،۹۱،۹۲]	مدیریت تغییرات بازار
[۲۹،۶۶،۹۹]	قابلیت‌های سازمان	[۹۸-۹۶]	تغییرات فناوری
[۱۰۴-۱۰۲]	توانایی‌های سازمانی	[۷۰،۱۰۰،۱۰۱]	تغییرات سیاسی
[۴۶،۱۰۶،۱۰۷]	خلق و اشتراک دانش	[۶۳،۱۰۵]	شفافیت در جریان نقدینگی
[۵۹،۶۱،۷۹،۱۱۰]	حمایت دولت	[۸۸،۱۰۸،۱۰۹]	مراکز علمی و تحقیقاتی
[۵۸،۹۲،۱۱۲]	توسعه زیرساخت	[۴۹،۶۹،۱۱۱]	ریسک امنیت اطلاعات
[۷۱،۱۰۲،۱۱۵]	ساختار سازمانی	[۳۸،۱۱۱،۱۱۳،۱۱۴]	زنجیره تأمین
[۲۹،۱۰۵،۱۱۸]	قوانین و مقررات	[۱۰۳،۱۰۶،۱۱۶،۱۱۷]	سرمایه اجتماعی
[۹۲،۱۱۹،۱۲۰]	عوامل فرهنگی- اجتماعی	[۴۶،۶۲،۸۱]	سرمایه انسانی
[۸۲،۱۲۱،۱۲۲]	سیاست‌های دولت	[۷۳،۱۱۰،۱۱۳]	شبکه‌های اجتماعی
[۶۲،۶۹،۱۲۴]	فرهنگ سازمانی	[۸۸،۱۲۳]	شتاب‌دهنده‌ها
[۱۲۷-۵۹،۱۲۵]	مدیریت سازمانی	[۶۷،۸۴،۹۹]	ارزش ادراک‌شده
[۱۲۰،۱۲۴،۱۲۹]	هنجارهای فرهنگی	[۶۷،۱۱۶،۱۲۸]	نوآوری و خلاقیت

گام پنجم روش فراترکیب شامل تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها است. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از کدگذاری باز، انتخابی و نظری به روش تحلیل داده‌بنیاد کلاسیک گلگیری (۲۰۰۲) استفاده شده است. در مرحله کدگذاری باز، به مطالب خوانده شده، نکات کلیدی و هر قسمت از داده‌ها (یک کلمه، خط یا پاراگراف) یک برچسب اختصاص داده می‌شود و همچنان که داده‌ها جمع‌آوری می‌شوند، تحلیل مقایسه مستمر نیز در تمام طول پژوهش اجرا می‌گردد. در فرایند کدگذاری باز، هر نکته کلیدی یک واقعه در نظر گرفته و با ترکیب چند واقعه، مفهوم به دست آمد و در نهایت، یک نام برای مجموع مفاهیم که مقوله نام دارد، انتخاب می‌شود. در این پژوهش و در مرحله کدگذاری باز ۱۹۳ واقعه در ۲۲ مفهوم، ۵ مقوله فرعی و ۲ مقوله اصلی برچسب‌گذاری شد. بعد از شناسایی مقوله‌ها، در مرحله کدگذاری انتخابی، یکی از کدهای باز به عنوان مقوله اصلی انتخاب می‌شود. در این مرحله، کدگذاری صرفاً برای مقوله اصلی و مقوله‌های مرتبط صورت می‌گیرد و دیگر داده‌های نامرتبط در نظر گرفته نمی‌شوند. کدگذاری انتخابی تا زمانی ادامه می‌یابد که مقوله اصلی و مقوله‌های مرتبط اشباع شوند و اشباع زمانی اتفاق می‌افتد که ویژگی‌های بیشتر و جدیدتری از داده‌ها حاصل نشود و وقایع به ندرت نشانگرهای جدیدی برای ویژگی‌های موجود ارائه دهند. در این پژوهش و در مرحله انتخابی، ۲ مقوله اصلی اشباع شده به نام «ظرفیت‌سازها» و «توانمندسازها»

شناسایی شد. در مرحله کدگذاری نظری، چگونگی ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر مفهوم‌سازی می‌شود. کدگذاری نظری معمولاً در زمان مرتب‌سازی و یکپارچه کردن یادداشت‌ها اتفاق می‌افتد. کدگذاری باز و انتخابی به دسته‌بندی، طبقه‌بندی و در واقع تکه تکه کردن داده‌ها می‌پردازد [۱] اما در مرحله کدگذاری نظری مفاهیم به یکدیگر ارتباط داده می‌شود (جدول ۳).

جدول ۳- کدگذاری باز و محوری زیست‌بوم تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا

مفاهیم ۲۲	مقوله فرعی ۴	مقوله اصلی ۲
شناسایی انتظارات جامعه	عوامل زمینه‌ساز	ظرفیت‌سازی ساختاری
مدیریت پیامدهای سیاسی		
تحلیل رفتار رقبا		
شفافیت در جریان‌های مالی		
شفافیت قوانین و مقررات		
مدیریت بحران‌های محیطی		
تقویت حکمرانی نهادی	بازیگران توسعه‌دهنده	
سرمایه اجتماعی		
مدیریت شوک‌های اقتصادی		
هنجارهای اجتماعی		
توسعه شبکه‌های مجازی		
بهبود زیرساخت‌های فناوری	بازیگران تحریک‌کننده	
شناسایی فرصت‌های بازار		
مدیریت انتظارات مشتری		
سازگاری با تغییرات اقلیمی		
خلق و تسهیم دانش		
حمایت از نوآوری‌های نوین	عوامل تسهیل‌گر	
مدیریت منابع انسانی		
ترویج فرهنگ و ارزش‌های سازمانی		
توسعه قابلیت‌های سازمان		
پذیرش ریسک‌های عملیاتی		
مدیریت زنجیره تأمین		

مرحله نهایی تجزیه و تحلیل داده‌بنیاد گلگیری، «کدگذاری نظری» نام دارد که به تبیین روابط بین شاخص‌ها، مفاهیم، مقوله‌های فرعی و اصلی می‌پردازد. نتایج یافته‌ها نشان می‌دهد که برای تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا باید به عوامل ظرفیت‌ساز و عوامل توانمندساز پرداخته شود. ظرفیت‌سازها به دنبال ایجاد پتانسیل مشترک در راستای تسهیل و تحریک کسب‌وکارهای نوپا جهت تاب‌آوری و تعامل با زیست‌بوم است که با در نظر گرفتن «زمینه‌سازها» و «توسعه‌دهنده‌ها» شکل می‌گیرد. ظرفیت‌سازها تحت کنترل محیط بیرونی بوده و کسب‌وکارهای نوپا باید با اتخاذ تدابیر و راهبردهای فعال، این عوامل را اداره و کنترل نمایند. مطابق یافته‌های تحقیق عوامل زمینه‌سازی چون تغییرات اقلیمی، انتظارات جامعه، پیامدهای سیاسی، مدیریت رقبا، بحران‌های محیطی و شبکه‌های مجازی و عوامل توسعه‌دهنده مانند حکمرانی نهادی، مدیریت شوک‌های اقتصادی، فرصت‌های بازار، مدیریت انتظارات مشتری، مدیریت بحران‌های سلامت و زیرساخت‌های فناوری باعث ایجاد ظرفیت‌سازی جهت تاب‌آور نمودن کسب‌وکارهای نوپا می‌شود.

توافق بالا بین مرورگران است و شاخصه‌ای احصاشده از نظر کیفیت توسط خبرگان تأیید می‌شود (جدول ۳)؛ همچنین برای اعتبارسنجی الگوی پیشنهادی از روش سه سوسازی استفاده شده است؛ به‌گونه‌ای که با طراحی نظام‌مند و به‌کارگیری نظر خبرگان و انجام‌دادن اصلاحات چندباره و اعمال تکنیک‌های مختلف، اعتبار پژوهش تأیید شد.

۵- بخت و نتایج

گام هفتم روش فراترکیب به جمع‌بندی نهایی و ارائه یافته‌ها می‌پردازد که بر این اساس و مطابق باهدف پژوهش به دنبال ارائه چارچوبی جهت تبیین زیست‌بوم تاب‌آوری در کسب‌وکارهای نوپا است، داده‌ها با رویکرد فراترکیب جمع‌آوری و بر مبنای روش تحلیل داده‌بنیاد گلگیری (۲۰۰۲)، تجزیه و تحلیل شده است. پس از تنظیم سؤال‌های پژوهش در ۵ محور اصلی و بررسی نظام‌مند پایگاه‌های معتبر علمی بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰، تعداد ۴۱۲ منبع شناسایی، سپس با استفاده از برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی، کیفیت روش‌شناختی پژوهش بررسی و ۷۶ مقاله از کل مقاله‌ها برای ادامه کار انتخاب و در نهایت ۲ مقوله اصلی، ۴ مقوله فرعی و ۲۲ مفهوم اصلی برای مفهوم‌سازی زیست‌بوم تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا کشف و برچسب‌گذاری شدند.

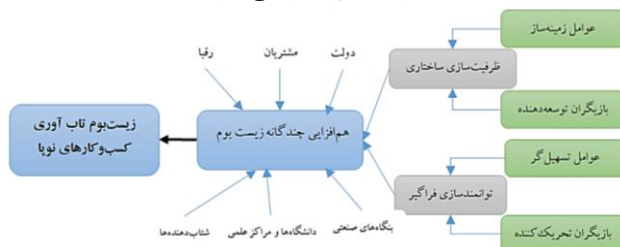
هدف اصلی این پژوهش ارائه چارچوبی به‌منظور شناسایی عوامل و بازیگران اصلی زیست‌بوم تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا است که در این راستا و براساس یافته‌های تحقیق، مشخص گردید که زیست‌بوم تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا تحت تأثیر دو مقوله اصلی «ظرفیت‌سازی ساختاری» و «توانمندسازی فراگیر» قرار دارد؛ به‌طوری‌که ابعاد «عوامل زمینه‌ساز» و «بازیگران توسعه‌دهنده» موجب ظرفیت‌سازی ساختاری و ابعاد «بازیگران تحریک‌کننده» و «عوامل تسهیل‌گر» موجب توانمندسازی فراگیر کسب‌وکارهای نوپا می‌شود. این عوامل همگی منجر به هم‌افزایی چندگانه در زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا می‌شوند.

در این تحقیق که پدیده اصلی و محوری آن بر مبنای «هم‌افزایی چندگانه در زیست‌بوم‌ها» شکل گرفته، مقوله‌های ظرفیت‌سازی ساختاری (زمینه‌سازها و توسعه‌دهنده‌ها) که ماهیتی برون‌زا نیز دارند، بازیگران بسیار مهمی هستند که به دنبال ایجاد پتانسیلی مشترک در راستای تسهیل و تحریک کسب‌وکارهای نوپا جهت تعامل با زیست‌بوم تاب‌آوری می‌باشند. در واقع ظرفیت‌سازی ساختاری فرصت‌ها و تهدیدات بیرونی را شناسایی کرده و کسب‌وکارهای نوپا می‌بایست با اتخاذ تدابیر و راهبردهایی فعال، این عوامل را مدیریت و زمینه تاب‌آوری را فراهم نمایند. یکی از راهبردهای اجرایی این حوزه شناسایی انتظارات جامعه و مدیریت پیامدهای سیاسی از طریق داشتن روابط مستحکم با برنامه‌ریزان و دستگاه‌های اجرایی است؛ لذا کسب‌وکارهای نوپا می‌بایست با مشارکت در فعالیت‌های جاری و تخصصی نهادهای رسمی در فرایند تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی این نهادها مشارکت فعالی داشته باشند. در این بین، استفاده از ظرفیت‌هایی مانند اجرای و پیاده‌سازی نوآوری باز که جریان‌های دانشی نخبگانی محیطی را به درون

توانمندسازها که عاملی برانگیزاننده، محرک و تسهیل‌کننده برای کسب‌وکارهای نوپا هستند از «تحریک‌کننده‌ها» و «تسهیل‌گرها» تشکیل می‌شود. توانمندسازها ماهیت درونی داشته و تحت کنترل شرکت‌ها قرار دارد، کسب‌وکارهای نوپا با تمرکز بر این عوامل و شناسایی قوت‌ها و ضعف‌های خود در این زمینه، می‌توانند گام‌های مؤثری در رسیدن به تاب‌آوری کسب‌وکار خود بردارند. مطابق یافته‌های تحقیق عوامل تحریک‌کننده‌ای مانند سرمایه اجتماعی، امنیت سایبری، جریان‌های مالی، هنجارهای اجتماعی و نوآوری‌های نوین و عوامل تسهیل‌گری همچون شفافیت قوانین و مقررات، خلق و تسهیم دانش، مدیریت منابع انسانی، فرهنگ و ارزش‌های سازمانی، قابلیت‌های سازمان، ریسک‌های عملیاتی و زنجیره تأمین باعث توانمندسازی در جهت تاب‌آور نمودن کسب‌وکارهای نوپا می‌شود.

عوامل توانمندساز و ظرفیت‌ساز نیازمند یک جریان قوی و مؤثری است که بتواند به‌صورت هم‌زمان این عناصر را به یکدیگر پیوند دهد تا شوک‌های مؤثری در جهت تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا در زیست‌بوم ایجاد نمایند. در این مطالعه اتصال و هم‌افزایی این دو عامل به نام «هم‌افزایی مشترک زیست‌بوم» تعریف شده است. «هم‌افزایی مشترک زیست‌بوم» بدین معنی است که هم‌افزایی جریان‌های درون‌زا (توانمندساز) و برون‌زای (ظرفیت‌ساز) زیست‌بوم قادرند که قوت‌ها و ضعف‌های درونی را از طریق تهدیدات و فرصت‌های بیرونی تعدیل نموده و نیروی مؤثری در راستای تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا ایجاد نمایند. تعامل پویای این دو نیرو با یکدیگر می‌تواند موجب نوعی هم‌افزایی در راستای تاب‌آوری آنان گردد.

کسب‌وکارهای نوپا از طریق شناسایی بازیگران اصلی زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا و همچنین شناسایی روابط بین بازیگران اصلی زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا خود تلاش می‌کنند تا بستر لازم برای ایجاد تاب‌آوری در برابر نیروهای مؤثر درونی (قوت‌ها و ضعف‌ها) و بیرونی (فرصت‌ها و تهدیدها) ایجاد کنند. در این تحقیق عوامل توانمندسازی چون شتاب‌دهنده‌ها، دانشگاه‌ها و صنعت و همچنین عوامل ظرفیت‌سازی چون دولت‌ها و رقبا و مشتریان نیز باعث تأثیر و هم‌افزایی بر تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا می‌شود. این عوامل به‌عنوان بازیگران اصلی زیست‌بوم بر روی تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا تأثیر می‌گذارند (شکل ۲).



شکل ۲- کدگذاری نظری تاب‌آوری در زیست‌بوم کسب‌وکارهای نوپا

گام ششم راهبرد فراترکیب به کنترل کیفیت کدهای استخراج‌شده می‌پردازد که در این پژوهش برای ارزیابی پایایی پژوهش از ضریب کاپا (۰/۷۲۴) استفاده شده است. مقدار ضریب کاپا به‌دست آمده نشان‌دهنده

کسب‌وکارهای علمی و تحقیقاتی و نیز مدیریت دانش به‌وسیله خلق و تسهیم دانش ضمنی، کمک شایانی به کسب‌وکارهای نوپا به‌منظور تاب‌آوری در برابر محیط متغیر می‌کنند. در این راستا، استفاده مشترک از کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های مراکز علمی در کنار ایجاد پروژه‌های کلان کاربردی می‌تواند ابزار مؤثری برای تحقق اهداف تاب‌آوری در کسب‌وکارهای نوپا باشد. یکی دیگر از بازیگران اصلی زیست‌بوم تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا شتاب‌دهنده‌ها هستند که جزء عوامل توانمندساز به‌شمار می‌روند. بینش‌ها، دیدگاه‌ها و مهارت‌هایی که شتاب‌دهنده‌ها از طریق حمایت از نوآوری‌های نوین و پذیرش ریسک‌های عملیاتی به ارمغان می‌آورند، منابع بسیار مهمی برای کسب‌وکارهای نوپا در زیست‌بوم تاب‌آوری به‌شمار می‌آیند؛ لذا لازم است مراکز تصمیم‌گیر با استفاده از ظرفیت مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری، علاوه بر تمرکز بر ایجاد و توسعه این حوزه، با استفاده از ابزارهای نوین سرمایه‌گذاری مالی مانند جمع‌سپاری مالی، سرمایه‌گذاران خطرپذیر و فرشتگان سرمایه‌گذار، سرمایه‌گذاری هدفمندی در این خصوص انجام گیرد. آخرین بازیگری که در این تحقیق به‌عنوان زیست‌بوم توانمندساز مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است مجموعه بنگاه‌های کسب‌وکار در صنایع بزرگ، متوسط و کوچک هستند که می‌توانند با ایجاد و مدیریت زنجیره و شبکه تأمین در توانمندسازی کسب‌وکارهای نوپا بسیار تأثیرگذار باشند. بنگاه‌های صنعتی با تمرکز بر تنوع و نوآوری در صنعت و همچنین توانایی توسعه صنعتی، به‌عنوان یک بازیگر اصلی زیست‌بوم تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا منجر به توانمندسازی این نوع کسب‌وکارها می‌شود. این نتایج با یافته‌های تحقیقات [۵۹]، [۱۲۳]، [۱۱۳] و [۷۳] همخوانی دارد.

محدودیت‌های تحقیق و پیشنهادهایی به محققان آتی

با توجه به ماهیت پژوهش‌های کیفی، مهم‌ترین محدودیت پژوهش حاضر درهم تنیدگی واژگان و پیچیدگی تفکیک و ادغام آن‌ها در راستای ساخت و تدوین واژگان جدید است که در این خصوص، پژوهشگر تلاش نموده تا از طریق تفکر عمیق بر روی محتوا و دریافت و اعمال نظرات صاحب‌نظران مختلف، بر این محدودیت غلبه نماید. محدودیت دیگری که این پژوهش با آن مواجه بوده، دشواری طبقه‌بندی و دسته‌بندی عوامل و بازیگران در مفاهیمی، ابعاد و مقوله‌های مختلف است که این موضوع علاوه بر چالشی‌شدن کار، راه را برای پژوهش‌های آتی در راستای ارائه طبقه‌بندی‌های جدید هموار کرده است.

۴- مراجع

- ۱- فلاح، محمدرضا. ارائه مدل پارادایمی مفهوم‌سازی کسب‌وکارهای فراگیر اجتماعی با رویکرد فراترکیب. "چشم‌انداز مدیریت بازرگانی"، شماره ۷۲، (۱۳۹۸): ۱۲۰-۱۰۱.
- ۲- رحمان سرشت، حسین، زهره دهدشتی شاهرخ، وحید خاشعی، و شهید دوست محمدیان. "مدل تاب‌آوری استارت‌آپ‌ها در صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات (مطالعه چندموردی با رهیافت تاریخی)". بهبود مدیریت، شماره ۲، (۱۳۹۹): ۳۲-۱۰.

سازمان سوق می‌دهد می‌تواند ابزار مناسبی برای تحقق این اهداف در این حوزه باشد. مطابق یافته‌های تحقیق بازیگرانی مانند رقبا، مشتریان، دولت به‌عنوان زیست‌بوم ظرفیت‌ساز معرفی شده است. رقبا یکی از بازیگران اصلی ظرفیت‌ساز زیست‌بوم تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا است. افزایش رقابت بین کسب‌وکارها به دلیل جهانی‌شدن سازمان‌ها، تغییرات انتظارات مشتریان و شرایط اقتصادی در زیست‌بوم موجب اثرگذاری بر کسب‌وکارها به‌عنوان یک عامل بیرونی شده که در این خصوص لازم است با پیش‌مستمر رفتار رقبا و تحلیل منظم عملکرد آن‌ها، داده‌های به‌هنگام و تأثیرگذاری برای تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان فراهم گردد. یکی دیگر از بازیگران اصلی ظرفیت‌سازی ساختاری زیست‌بوم تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا مشتریان است. جابه‌جایی مشتری، افزایش فزاینده نیازهای مشتریان، تغییرات انتظارات و تقاضای مشتریان در طول زمان موجب می‌شود تا سازمان‌ها به مشتریان به‌عنوان یک عامل تأثیرگذار بیرونی بر کسب‌وکار خود بنگرند که در این بین تمرکز بر توسعه ابزارهایی نوین تحت شبکه‌های مجازی مانند برندسازی و فروش در شبکه‌های مجازی، شفافیت در جریان‌های مالی شناسایی نیازهای اصلی و پنهان مشتریان و همچنین خلق ارزش مشترک در محصول و خدمات، می‌تواند در ایجاد مزیت رقابتی برای کسب‌وکارهای نوپا بسیار اهمیت دارد. در این تحقیق دولت نیز به‌عنوان بازیگر اصلی ظرفیت‌ساز زیست‌بوم تاب‌آوری در کسب‌وکارهای نوپا شناخته شده است. شفافیت قوانین و مقررات، هنجارهای اجتماعی، مدیریت دولتی، سیاست‌گذاری‌های دولتی، اقدامات دولتی همگی منجر به شناخت نقش مهم و انکارنشدنی دولت‌ها به‌عنوان یکی از بازیگران اصلی زیست‌بوم تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا شده است؛ لذا تمرکز بر توسعه زیرساخت‌ها فناوری توسط دولت و نیز اتخاذ راهبردهای فعال و ایجاد روابط چندجانبه با افراد تأثیرگذار در نهادهای دولتی و نیز بازتولید سرمایه اجتماعی می‌تواند در افزایش تاب‌آوری کسب‌وکارهای نوپا بسیار مؤثر باشد. این نتایج با یافته‌های تحقیقات [۲۹]، [۷۰]، [۶۶]، [۹۳]، [۵۹]، [۸۹] و [۶۳] همخوانی دارد.

در مقابل مقوله ظرفیت‌سازی ساختاری، مقوله توانمندسازی فراگیر (بازیگران تحریک‌کننده و عوامل تسهیل‌گر) وجود دارد که ماهیتی درون‌سازمانی داشته و تحت کنترل شرکت‌ها و کسب‌وکارها است. کسب‌وکارهای نوپا با مدیریت این عوامل و شناسایی قوت‌ها و ضعف‌های درونی خود می‌توانند گام‌هایی مؤثری در رسیدن به تاب‌آوری کسب‌وکارهای خود بردارند. در این راستا کسب‌وکارهای نوپا می‌بایست با انجام تحقیقات منظم بازار، ضمن شناسایی نیازهای آشکار و پنهان ذی‌نفعان و همچنین مدیریت انتظارات مشتری، فرصت‌هایی که بازارهای جدید به‌خصوص در حوزه بین‌المللی برای آن‌ها فراهم می‌آورد را اکتشاف و برنامه‌ها و راهبردهایی برای ورود پایدار به این زمینه‌ها اتخاذ نمایند. مطابق یافته‌های تحقیق حاضر، دانشگاه و مراکز علمی به‌عنوان یکی از بازیگران اصلی توانمندساز زیست‌بوم تاب‌آوری در کسب‌وکارهای نوپا شناخته می‌شود. دانشگاه‌ها از طریق حمایت‌ها و

- Discontents," in *Responding to the Grand Challenges in Health Care via Organizational Innovation*, vol. 21, S. M. Shortell, L. R. Burns, and J. L. Hefner Eds., (Advances in Health Care Management: Emerald Publishing Limited, 2022, pp. 1-21.
- 21- Y. Hassan, A. Kushwaha, and V. Sharma, "Organizational resilience through techno-structural interventions: case of an Indian wealth management firm," *International Journal of Law and Management*, vol. 65, no. 1, pp. 41-63, 2023, doi: 10.1108/IJLMA-03-2022-0049.
- 22- I. Bartuseviciene, M. Butkus, and G. Schiuma, "Modelling organizational resilience structure: insights to assess resilience integrating bounce-back and bounce-forward," *European Journal of Innovation Management*, vol. 27, no. 1, pp. 153-169, 2024, doi: 10.1108/EJIM-04-2022-0180.
- 23- E. Thalassinou, M. Kadłubek, and D. Norena-Chavez, "Theoretical Essence of Organisational Resilience in Management," in *Digital Transformation, Strategic Resilience, Cyber Security and Risk Management*, vol. 111A, S. Grima, E. Thalassinou, M. Cristea, M. Kadłubek, D. Maditinos, and L. Peiseniece Eds., (Contemporary Studies in Economic and Financial Analysis: Emerald Publishing Limited, 2023, pp. 133-145.
- 24- M. Portuguese Castro and G. Gómez Zermeño Marcela, "Being an entrepreneur post-COVID-19 – resilience in times of crisis: a systematic literature review," *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, vol. ahead-of-print, no. ahead-of-print, pp. xx-xx, 2020, doi: 10.1108/jee-07-2020-0246.
- 25- L. J. Reitsema, T. Kozłowski, D. E. Crews, M. A. Katzenberg, and W. Chudziak, "Resilience and local dietary adaptation in rural Poland, 1000–1400 CE," *Journal of Anthropological Archaeology*, vol. 45, pp. 38-52, 2017.
- 26- A. Zabłocka-Kluczka and A. K. Sałamała, "Organizational resilience as the mediator of relation between brand performance and organizational performance – reflections from the perspective of crisis times," *Journal of Organizational Change Management*, vol. 36, no. 6, pp. 932-949, 2023, doi: 10.1108/JOCM-04-2023-0122.
- 27- I. Salisu, N. Hashim, S. Mashi Munir, and G. Aliyu Hamza, "Perseverance of effort and consistency of interest for entrepreneurial career success: Does resilience matter?," *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, vol. 12, no. 2, pp. 279-304, 2020, doi: 10.1108/JEEE-02-2019-0025.
- 28- W. Ishak Andrew and A. Williams Elizabeth, "A dynamic model of organizational resilience: adaptive and anchored approaches," *Corporate Communications: An International Journal*, vol. 23, no. 2, pp. 180-196, 2018, doi: 10.1108/CCIJ-04-2017-0037.
- 29- A. Salamzadeh and H. Kawamorita Kesim, "The enterprising communities and startup ecosystem in Iran," *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, vol. 11, no. 4, pp. 456-479, 2017, doi: 10.1108/JEC-07-2015-0036.
- 30- B. Spiegel, "The relational organization of entrepreneurial ecosystems," *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 41, no. 1, pp. 49-72, 2017.
- 31- A. Salamzadeh and H. K. Kesim, "The enterprising communities and startup ecosystem in Iran," *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 2017.
- 32- S. Ripsas and S. Tröger, "Deutscher Startup Monitor 2014," KPMG Deutschland, vol. Berlin, 2014.
- 33- Z. Whitman, J. Stevenson, H. Kachali, E. Seville, J. Vargo, and T. Wilson, "Organisational resilience following the Darfield earthquake of 2010," *Disasters*, vol. 38, no. 1, pp. 148-177, 2014.
- 34- Y. J. Jang, T. Zheng, and R. Bosselman, "Top managers' environmental values, leadership, and stakeholder engagement in promoting environmental sustainability in the restaurant industry," *International Journal of Hospitality Management*, vol. 63, pp. 101-111, 2017.
- ۳- رضایی، محمدرضا. "ارزیابی تاب‌آوری اقتصادی و نهادی جوامع شهری در برابر سوانح طبیعی." *علمی پژوهشی مدیریت بحران*، شماره ۱، (۱۳۹۲): ۲۷-۳۸.
- ۴- کریمی زارچی، محمد، حامد معبودی، محمدرضا فتحی، و ابوالفضل خسروی. "ارائه مدل زنجیره تأمین دفاعی تاب‌آور با رویکرد مدل‌سازی ساختاری-تفسیری (مورد مطالعه صندوق حمایت از فناوری)." *بهبود مدیریت*، شماره ۲، (۱۳۹۹): ۶۷-۹۱.
- ۵- قنبری، سعید، سیاوش صلواتیان، و علی‌اصغر کیا. "شاخص‌های سنجش تاب‌آوری سازمانی خبرگزاری‌های ایران در بلایای طبیعی." *علمی پژوهشی مدیریت بحران*، شماره ۱، (۱۳۹۹): ۱۰۱-۱۱۴.
- ۶- بهمنش شکیب، داوود، و احمد، کارگر. "ارائه مدل نظری هماهنگی بین‌سازمانی در مدیریت راهبردی بحران‌های طبیعی با روش فراترکیب." *مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، شماره ۲۷، (۱۳۹۶): ۷۱-۱۰۲.
- ۷- مانیان، امیر، محمدحسین رونقی. "ارائه چارچوب جامع پیاده‌سازی بازاریابی اینترنتی با استفاده از روش فراترکیب." *مدیریت بازرگانی*، شماره ۴، (۱۳۹۴): ۹۰۱-۹۲۰.
- ۸- عابدین، بهاره، و اسدالله کردنایج. "فهم چرایی بروز تغییرات استراتژیک از منظر فرایند ساخت دستور کار در سازمان." *چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، شماره ۳۴، (۱۳۹۷): ۱۳۱-۱۵۶.
- ۹- رحمانی پور، محمد، و احمدرضا، نصرآصفهانی. "روش‌شناسی پژوهش‌های داخلی و خارجی مربوط به حوزه برنامه درسی در آموزش عالی." *دو فصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی*، شماره ۲، (۱۳۹۲): ۱۲۵-۱۴۸.
- 10- B. Rok and M. Kulik, "Circular start-up development: the case of positive impact entrepreneurship in Poland," *Corporate Governance*, vol. ahead-of-print, no. ahead-of-print, 2020, doi: 10.1108/cg-01-2020-0043.
- 11- T. Geradts and N. Bocken, "Driving Sustainability-Oriented Innovation: A Sustainable Corporate Entrepreneurship approach," ed: MIT Sloan Review. Winter issue, 2019.
- 12- S. Blank, "Why the lean start-up changes everything," *Harvard business review*, vol. 91, no. 5, pp. 63-72, 2013.
- 13- K. Garidis and A. Rossmann, "A framework for cooperation behavior of start-ups: Developing a multi-item scale and its performance impacts," *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 26, no. 6/7, pp. 877-890, 2019, doi: 10.1108/JSBED-04-2019-0125.
- 14- M. Usman and W. Vanhaverbeke, "How start-ups successfully organize and manage open innovation with large companies," *European Journal of Innovation Management*, vol. 20, no. 1, pp. 171-186, 01/09 2017, doi: 10.1108/EJIM-07-2016-0066.
- 15- H. Sawalha Ihab, "A contemporary perspective on the disaster management cycle," *foresight*, vol. 22, no. 4, pp. 469-482, 2020, doi: 10.1108/FS-11-2019-0097.
- 16- Y. Liu, J. M. Lee, and C. Lee, "The challenges and opportunities of a global health crisis: the management and business implications of COVID-19 from an Asian perspective," *Asian Business & Management*, vol. 19, no. 3, pp. 277-297, 2020/07/01 2020, doi: 10.1057/s41291-020-00119-x.
- 17- R. Bhamra, S. Dani, and K. Burnard, "Resilience: The Concept, a Literature Review and Future Directions," *International Journal of Production Research*, vol. 49, no. 18, pp. 5375-5393, 09/01 2011, doi: 10.1080/00207543.2011.563826.
- 18- K. Azusa and Y. Hiroyuki, "Organizational Resilience: An Investigation of Key Factors that Promote the Rapid Recovery of Organizations," *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, vol. 2, no. 9, pp. 188-194, 10/01 2013, doi: 10.5901/ajis.2013.v2n9p188.
- 19- K. P. Schlosser, T. Volkova, G. G. Noja, M. Cristea, and D. Maditinos, "Strategic Leadership Attributes for Adopting Digital Technology and Ensuring Organisational Resilience," in *Digital Transformation, Strategic Resilience, Cyber Security and Risk Management*, vol. 111A, S. Grima, E. Thalassinou, M. Cristea, M. Kadłubek, D. Maditinos, and L. Peiseniece Eds., (Contemporary Studies in Economic and Financial Analysis: Emerald Publishing Limited, 2023, pp. 159-173.
- 20- E. H. Bradley and C. Alamo-Pastrana, "Dealing with Unexpected Crises: Organizational Resilience and Its

- resilience and competitive advantage in disruptive environments," *Journal of Strategy and Management*, vol. ahead-of-print, no. ahead-of-print, 2024, doi: 10.1108/JSMA-10-2023-0265.
- 52- P. Sihag and A. Dhoopar, "Organizational resilience and employee performance: the mediation of perceived organizational support in the Indian HEIs," *International Journal of Productivity and Performance Management*, vol. 72, no. 9, pp. 2674-2696, 2023, doi: 10.1108/IJPPM-07-2021-0387.
- 53- Y. YahiaMarzouk and J. Jin, "Linking environmental scanning and organizational learning with organizational resilience of Egyptian SMEs: the moderating role of environmental uncertainty," *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 31, no. 6, pp. 2753-2792, 2023, doi: 10.1108/IJOA-12-2021-3066.
- 54- S. Su, K. Baird, and R. Munir, "Organisational resilience: the role of organisational culture from an organisational life cycle perspective," *International Journal of Manpower*, vol. 44, no. 3, pp. 403-421, 2023, doi: 10.1108/IJM-11-2021-0631.
- 55- D. Wang, X. Zhao, and K. Zhang, "Factors affecting organizational resilience in megaprojects: a leader-employee perspective," *Engineering, Construction and Architectural Management*, vol. 30, no. 10, pp. 4590-4608, 2023, doi: 10.1108/ECAM-01-2022-0049.
- 56- J. Robertson, E. Botha, B. Walker, R. Wordsworth, and M. Balzarova, "Fortune favours the digitally mature: the impact of digital maturity on the organisational resilience of SME retailers during COVID-19," *International Journal of Retail & Distribution Management*, vol. 50, no. 8/9, pp. 1182-1204, 2022, doi: 10.1108/IJRDM-10-2021-0514.
- 57- I. M. Beuren, V. dos Santos, and V. Theiss, "Organizational resilience, job satisfaction and business performance," *International Journal of Productivity and Performance Management*, vol. 71, no. 6, pp. 2262-2279, 2022, doi: 10.1108/IJPPM-03-2021-0158.
- 58- M. S. Taslimi, A. Azimi, and M. Nazari, "Resilience to economic sanctions; case study: hospital equipment cluster of Tehran (HECT)," *International Journal of Disaster Resilience in the Built Environment*, 2020.
- 59- D. Wang, Y. Wang, Z. Huang, and R. Cui, "Understanding the resilience of coal industry ecosystem to economic shocks: Influencing factors, dynamic evolution and policy suggestions," *Resources Policy*, vol. 67, p. 101682, 2020/08/01/ 2020, doi: <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2020.101682>.
- 60- T. B. Hassen, "The entrepreneurship ecosystem in the ICT sector in Qatar: local advantages and constraints," *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 2020.
- 61- S. Singh and S. Dhir, "Structured review using TCCM and bibliometric analysis of international cause-related marketing, social marketing, and innovation of the firm," *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, vol. 16, no. 2-4, pp. 335-347, 2019.
- 62- E. Barasa, R. Mbau, and L. Gilson, "What is resilience and how can it be nurtured? A systematic review of empirical literature on organizational resilience," *International Journal of Health Policy and Management*, vol. 7, no. 6, p. 491, 2018.
- 63- P. Witte, B. Slack, M. Keesman, J.-H. Jugie, and B. Wiegman, "Facilitating start-ups in port-city innovation ecosystems: A case study of Montreal and Rotterdam," *Journal of Transport Geography*, vol. 71, pp. 224-234, 2018.
- 64- F. Bouaziz and Z. S. Hachicha, "Strategic human resource management practices and organizational resilience," *Journal of Management Development*, 2018.
- 65- A. Souza Ana Augusta, R. Alves Marlon Fernandes, N. Macini, O. Cezarino Luciana, and B. Liboni Lara, "Resilience for sustainability as an eco-capability," *International Journal of Climate Change Strategies and Management*, vol. 9, no. 5, pp. 581-599, 2017, doi: 10.1108/IJCCSM-09-2016-0144.
- 35- E. Tsaplin and Y. Pozdeeva, "International strategies of business incubation: the USA, Germany and Russia," *International Journal of Innovation*, vol. 5, no. 1, pp. 32-45, 2017.
- 36- Aleksandar Aleksi, Miladin Stefanovi, Slavko Arsovski, and D. Tadi, "An Assessment of Organizational Resilience Potential in SMEs of the Process Industry, A Fuzzy Approach," *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 2014.
- 37- B. A. Ibrahim and S. M. Hussein, "Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study," *BMC Public Health*, vol. 24, no. 1, p. 1077, 2024/04/18 2024, doi: 10.1186/s12889-024-18507-9.
- 38- E. Seville, "Building resilience: How to have a positive impact at the organizational and individual employee level," *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 2018.
- 39- A. Annarelli and F. Nonino, "Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions," *Omega*, vol. 62, no. 1, pp. 1-18, 2016/07/01/ 2016, doi: <https://doi.org/10.1016/j.omega.2015.08.004>.
- 40- S. Duchek, "Organizational resilience: a capability-based conceptualization," *Business Research*, vol. 13, no. 1, pp. 215-246, 2020.
- 41- V. Y. Atiase, D. Sarpong, S. Agbanyo, and J. K. Ameh, "Crafting Organisational Resilience Through Managerial Performance," in *The African Context of Business and Society*, K. O. Omeihe and C. Harrison Eds.: Emerald Publishing Limited, 2022, pp. 77-94.
- 42- J. Albalá-Genol, P. A. Díaz-Fúnez, and M. Á. Mañas-Rodríguez, "Resilience and Job Satisfaction: Effect of Moderated Mediation on the Influence of interpersonal Justice on the Performance of Public Servants," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 20, no. 4, doi: 10.3390/ijerph20042957.
- 43- A. Annarelli and F. Nonino, "Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions," *Omega*, vol. 62, pp. 1-18, 2016.
- 44- B. L. Herrmann, J. Gauthier, D. Holtschke, R. Berman, and M. Marmer, "The global startup ecosystem ranking 2015," <https://startup-ecosystem.compass.co/ser2015/>, retrieved March, vol. 28, p. 2016, 2015.
- 45- T. N. Garavan, A. McCarthy, and R. Carbery, "An ecosystems perspective on international human resource development: A meta-synthesis of the literature," *Human Resource Development Review*, vol. 18, no. 2, pp. 248-288, 2019.
- 46- N. Tripathi, P. Seppänen, G. Boominathan, M. Oivo, and K. Liukkunen, "Insights into startup ecosystems through exploration of multi-vocal literature," *Information and Software Technology*, vol. 105, pp. 56-77, 2019.
- 47- D. L. K. Jena, P. Bhattacharyya, and D. S. Pradhan, "Am I empowered through Meaningful Work? The moderating role of Perceived Flexibility connecting Meaningful Work and Psychological Empowerment," *IIMB Management Review*, 2019/04/02/ 2019, doi: <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.03.010>.
- 48- Z. J. Acs, E. Autio, and L. Szerb, "National systems of entrepreneurship: Measurement issues and policy implications," *Research Policy*, vol. 43, no. 3, pp. 476-494, 2014.
- 49- S. Singh, S. Sinha, V. M. Das, and A. Sharma, "A framework for linking entrepreneurial ecosystem with institutional factors: a modified total interpretive structural modelling approach," *Journal for Global Business Advancement*, vol. 12, no. 3, pp. 382-404, 2019.
- 50- S. Douglas and G. Haley, "Connecting organizational learning strategies to organizational resilience," *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, vol. 38, no. 1, pp. 12-15, 2024, doi: 10.1108/DLO-01-2023-0018.
- 51- S. Musa and D. T. P. Enggarsyah, "Absorptive capacity, organizational creativity, organizational agility, organizational

- technology-based industries: empirical evidences from Italian spin-offs," *Knowledge Management Research and Practice*, vol. 15, p. 13, 2017.
- 84- J. M. M. Blanco and J.-L. Montes-Botella, "Exploring nurtured company resilience through human capital and human resource development," *International Journal of Manpower*, 2017.
- 85- H. Velt, L. Torkkeli, and S. Saarenketo, "The entrepreneurial ecosystem and born globals: The Estonian context," *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 2018.
- 86- J. M. M. Blanco and J. L. M. Botella, "What contributes to adaptive company resilience? A conceptual and practical approach," *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 2016.
- 87- K. Burnard, R. Bhamra, and C. Tsinopoulos, "Building organizational resilience: Four configurations," *IEEE transactions on engineering management*, vol. 65, no. 3, pp. 351-362, 2018.
- 88- C. Auschra, T. Braun, T. Schmidt, and J. Sydow, "Patterns of project-based organizing in new venture creation," *International Journal of Managing Projects in Business*, 2019.
- 89- E. Conz, S. Denicolai, and A. Zucchella, "The resilience strategies of SMEs in mature clusters," *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 2017.
- 90- J. Winnard, A. Adcroft, J. Lee, and D. Skipp, "Surviving or flourishing? Integrating business resilience and sustainability," *Journal of Strategy and Management*, 2014.
- 91- F. Sussan and Z. J. Acs, "The digital entrepreneurial ecosystem," *Small Business Economics*, vol. 49, no. 1, pp. 55-73, 2017.
- 92- Z. Xu and S. Dobson, "Challenges of building entrepreneurial ecosystems in peripheral places," *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 2019.
- 93- L. L. Carden, T. Maldonado, and R. O. Boyd, "Organizational resilience: A look at McDonald's in the fast food industry," *Organizational Dynamics*, vol. 47, no. 1, pp. 25-31, 2018.
- 94- P. T. Roundy, "Paying attention to the customer: consumer forces in small town entrepreneurial ecosystems," *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 2018.
- 95- R. C. Manfield and L. R. Newey, "Resilience as an entrepreneurial capability: integrating insights from a cross-disciplinary comparison," *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 2018.
- 96- J.-P. Gilly, M. Kechidi, and D. Talbot, "Resilience of organisations and territories: The role of pivot firms," *European Management Journal*, vol. 32, no. 4, pp. 596-602, 2014.
- 97- G. Elia, A. Margherita, and G. Passiante, "Digital entrepreneurship ecosystem: How digital technologies and collective intelligence are reshaping the entrepreneurial process," *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 150, p. 119791, 2020.
- 98- K. Joshi and K. Satyanarayana, "What ecosystem factors impact the growth of high-tech start-ups in India?," *Asian Journal of Innovation & Policy*, vol. 3, no. 2, 2014.
- 99- S. Zagelmeyer and M. Heckmann, "Flexibility and crisis resistance: quantitative evidence for German establishments," *International Journal of Manpower*, vol. 34, no. 3, pp. 271-287, 2013.
- 100- D. Biggs, C. M. Hall, and N. Stoeckl, "The resilience of formal and informal tourism enterprises to disasters: reef tourism in Phuket, Thailand," *Journal of Sustainable Tourism*, vol. 20, no. 5, pp. 645-665, 2012.
- 101- B. Braes and D. Brooks, "Organisational Resilience: Understanding and identifying the essential concepts," *Safety and Security Engineering IV*, vol. 117, pp. 117-128, 2011.
- 102- A. Gunasekaran, B. K. Rai, and M. Griffin, "Resilience and competitiveness of small and medium size enterprises: an empirical research," *International journal of production research*, vol. 49, no. 18, pp. 5489-5509, 2011.
- 66- H. S. Ng and D. M. H. Kee, "Entrepreneurial SMEs surviving in the era of globalization: critical success factors," in *Global Opportunities for Entrepreneurial Growth: Coopetition and Knowledge Dynamics within and across Firms*: Emerald Publishing Limited, 2017.
- 67- M. Menéndez Blanco Juan and L. Montes Botella José, "What contributes to adaptive company resilience? A conceptual and practical approach," *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, vol. 30, no. 4, pp. 17-20, 2016, doi: 10.1108/DLO-10-2015-0080.
- 68- G. Wedawatta and B. Ingirige, "A conceptual framework for understanding resilience of construction SMEs to extreme weather events," *Built Environment Project and Asset Management*, 2016.
- 69- P. Cheese, "Managing risk and building resilient organisations in a riskier world," *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2016.
- 70- S. Sawalha Ihab Hanna, "Managing adversity: understanding some dimensions of organizational resilience," *Management Research Review*, vol. 38, no. 4, pp. 346-366, 2015, doi: 10.1108/MRR-01-2014-0010.
- 71- S. Mafabi, C. Munene John, and A. Ahiauzu, "Creative climate and organisational resilience: the mediating role of innovation," *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 23, no. 4, pp. 564-587, 2015, doi: 10.1108/IJOA-07-2012-0596.
- 72- N. A. Cradock-Henry and J. Fountain, "Characterising resilience in the wine industry: insights and evidence from Marlborough, New Zealand," *Environmental Science & Policy*, vol. 94, pp. 182-190, 2019.
- 73- L. E. Usher, J.-E. W. Yusuf, and M. Covi, "Assessing tourism business resilience in Virginia Beach," *International Journal of Tourism Cities*, 2019.
- 74- W. A. Demmer, S. K. Vickery, and R. Calantone, "Engendering resilience in small-and medium-sized enterprises (SMEs): a case study of Demmer Corporation," *International Journal of Production Research*, vol. 49, no. 18, pp. 5395-5413, 2011.
- 75- A. McAslan, "Organisational Resilience. Understanding the Concept and its Application," *A Strawman Paper*, Adelaide, Australia, Torrens Resilience Institute, vol. 3, 2010.
- 76- M. McGuinness and N. Johnson, "Exploiting social capital and path-dependent resources for organisational resilience: Preliminary findings from a study on flooding," *Procedia Economics and Finance*, vol. 18, no. 1, pp. 447-455, 2014.
- 77- M. Vlasov, K. J. Bonnedahl, and Z. Vincze, "Entrepreneurship for resilience: embeddedness in place and in trans-local grassroots networks," *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 2018.
- 78- N. Chin, J. Day, S. Sydnor, L. S. Prokopy, and K. A. Cherkauer, "Exploring tourism businesses' adaptive response to climate change in two Great Lakes destination communities," *Journal of Destination Marketing & Management*, vol. 12, pp. 125-129, 2019.
- 79- A. Clayton, I. Ajagunna, F. Pinnock, A. H. Clayton, and F. H. Pinnock, "Tourism in a transforming world economy," *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 2014.
- 80- R. Pal, H. Torstensson, and H. Mattila, "Antecedents of organizational resilience in economic crises—an empirical study of Swedish textile and clothing SMEs," *International Journal of Production Economics*, vol. 147, pp. 410-428, 2014.
- 81- C. Megele, "Resilient organizations turning challenges into opportunities," *Human Resource Management International Digest*, 2014.
- 82- D. Purkayastha, T. Tripathy, and B. Das, "Understanding the ecosystem of microfinance institutions in India," *Social Enterprise Journal*, 2020.
- 83- G. Elia, A. Lerro, G. Passiante, and G. Schiuma, "An intellectual Capital perspective for business model innovation in

- 121-A. F. Cicchiello, "Building an entrepreneurial ecosystem based on crowdfunding in Europe: the role of public policy," *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 2019.
- 122-N. Kshetri, "Developing successful entrepreneurial ecosystems," *Baltic Journal of Management*, 2014.
- 123-C. H. Uhm, C. S. Sung, and J. Y. Park, "Understanding the accelerator from resources-based perspective," *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2018.
- 124-L. Lawson, "Women working in the Thai coloured gemstone industry: Insights from entrepreneurial ecosystems," *The Extractive Industries and Society*, vol. 6, no. 4, pp. 1066-1074, 2019.
- 125-J. Hillmann, S. Duchek, J. Meyr, and E. Guenther, "Educating future managers for developing resilient organizations: The role of scenario planning," *Journal of Management Education*, vol. 42, no. 4, pp. 461-495, 2018.
- 126-D. K. Panda, "Role of identity in the business ecosystem: an inquiry in Indian stone carving clusters," *International Journal of Organizational Analysis*, 2019.
- 127-D. R. Young and C. Kim, "Can social enterprises remain sustainable and mission-focused? Applying resiliency theory," *Social Enterprise Journal*, 2015.
- 128-S. Mafabi, J. Munene, and J. Ntayi, "Knowledge management and organisational resilience," *Journal of Strategy and Management*, 2012.
- 129-N. A. Brown, C. Orchiston, J. E. Rovins, S. Feldmann-Jensen, and D. Johnston, "An integrative framework for investigating disaster resilience within the hotel sector," *Journal of Hospitality and Tourism Management*, vol. 36, pp. 67-75, 2018.
- 103-E. Martinelli, G. Tagliacuzzi, and G. Marchi, "The resilient retail entrepreneur: dynamic capabilities for facing natural disasters," *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, vol. 24, no. 7, pp. 1222-1243, 2018, doi: 10.1108/IJEBR-11-2016-0386.
- 104-d. Sá Marcelo Martins, S. Miguel Priscila Laczynski de, d. Brito Renata Peregrino, and F. Pereira Susana Carla, "Supply chain resilience: the whole is not the sum of the parts," *International Journal of Operations & Production Management*, vol. 40, no. 1, pp. 92-115, 2019, doi: 10.1108/IJOPM-09-2017-0510.
- 105-A. D. Alonso and A. Bressan, "Resilience in the context of Italian micro and small wineries: an empirical study," *International Journal of Wine Business Research*, 2015.
- 106-A. A. Lux, F. R. Macau, and K. A. Brown, "Putting the entrepreneur back into entrepreneurial ecosystems," *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 2020.
- 107-C. Arruda, V. S. Nogueira, and V. Costa, "The Brazilian entrepreneurial ecosystem of startups: An analysis of entrepreneurship determinants in Brazil as seen from the OECD pillars," *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, vol. 2, no. 3, pp. 17-57, 2013.
- 108-A. Huang-Saad, N. Duval-Couetil, and J. Park, "Technology and talent: capturing the role of universities in regional entrepreneurial ecosystems," *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 2018.
- 109-S. Singh, A. Chauhan, and S. Dhir, "Analyzing the startup ecosystem of India: a Twitter analytics perspective," *Journal of Advances in Management Research*, 2019.
- 110-K. Kim, K. Jung, and K. Chilton, "Strategies of social media use in disaster management," *International Journal of Emergency Services*, 2016.
- 111-K. J. Engemann, "Emerging developments in organizational risk," *Continuity & Resilience Review*, 2019.
- 112-V. Y. Atiase, S. Mahmood, Y. Wang, and D. Botchie, "Developing entrepreneurship in Africa: investigating critical resource challenges," *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 2018.
- 113-B. Almotairy, M. Abdullah, and R. Abbasi, "The impact of social media adoption on entrepreneurial ecosystem," *Emerging Extended Reality Technologies for Industry 4.0: Early Experiences with Conception, Design, Implementation, Evaluation and Deployment*, p. 63, 2020.
- 114-P. T. Roundy, "Social entrepreneurship and entrepreneurial ecosystems," *International Journal of Social Economics*, 2017.
- 115-R. K. Pradhan and P. Bhattacharyya, "Building organisational resilience: role of cherishing at work," *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, vol. 22, no. 3, pp. 269-285, 2018.
- 116-A. M. Fandiño, N. S. Formiga, and R. M. de Menezes, "Organizational social capital, resilience and innovation validation of a theoretical model for specialized workers," *Journal of Strategy and Management*, 2019.
- 117-O. O. Fatoki, "The impact of human, social and financial capital on the performance of small and medium-sized enterprises (SMEs) in South Africa," *Journal of Social Sciences*, vol. 29, no. 3, pp. 193-204, 2011.
- 118-C. Alvarez, D. Urbano, A. Coduras, and J. Ruiz-Navarro, "Environmental conditions and entrepreneurial activity: a regional comparison in Spain," *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 2011.
- 119-S. K. Jha, "Entrepreneurial ecosystem in India: Taking stock and looking ahead," *IIMB management review*, vol. 30, no. 2, pp. 179-188, 2018.
- 120-J. Walsh and B. Winsor, "Socio-cultural barriers to developing a regional entrepreneurial ecosystem," *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 2019.