

تعاون و کشاورزی، سال دوم، شماره ۷، پاییز ۱۳۹۲

بررسی عملکرد بنگاه‌های کوچک زودبازده: تحلیلی جنسیتی از بخش کشاورزی استان کرمان

فاطمه آسایش^۱، محمدعلی فیض‌پور^۲، شهرام گلستانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۲/۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۵/۵

چکیده

هدف این تحقیق سنجش و ارزیابی تمایزات احتمالی موجود میان اهداف و عملکرد بنگاه‌های کوچک زودبازده استان کرمان از حیث اشتغال به تفکیک جنسیت مجریان این بنگاه‌ها در بخش کشاورزی است. داده‌های مورد استفاده در این پژوهش به صورت سالانه جمع‌آوری و برای تبیین تمایزات موجود نیز از روش آنالیز کوواریانس (ANCOVA) استفاده شده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که بین جنسیت مجریان بنگاه‌های کوچک زودبازده و عملکرد آن‌ها، از حیث ایجاد اشتغال، تمایزات چشمگیری دیده می‌شود. این در حالی است که تمایز معنی‌داری بین مجریان حقیقی و حقوقی و عملکرد بنگاه‌ها وجود داشته و در این میان، بنگاه‌های تعاونی در کاهش تفاوت عملکرد برحسب جنسیت مجریان موفق نبوده‌اند. از حیث سیاست‌گذاری، یافته‌های مذکور مبین قابلیت‌های ایجاد اشتغال توسط زنان در بخش کشاورزی بوده است و از این رو، سیاست‌های حمایتی را می‌توان با اطمینان بیشتری بر این گروه متمرکز کرد.

واژه‌های کلیدی: بنگاه‌های کوچک زودبازده، ایجاد اشتغال، بخش کشاورزی، استان کرمان، روش

ANCOVA

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان (نویسنده مسئول)
e-mail: asayesh_1385@yahoo.com

۲. استادیار گروه اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد
۳. استادیار گروه اقتصاد و مدیریت، دانشگاه شهید باهنر، کرمان

مقدمه

مشارکت زنان و افزایش سهم آنان در موقعیت‌های شغلی، ملاحظات دولتی و راهبردهای شرکت‌ها در این باره، به ویژه در سال‌های اخیر، به طور فزاینده مورد توجه قرار گرفته و این موضوع تبدیل به یک مسئله چالش برانگیز در تحقیقات علمی اخیر شده است (Marinova et al., 2010)، زیرا مطالعات صورت گرفته تصویر یکسانی از تأثیر جنسیت در بازار کار و عملکرد بنگاه‌ها از هر دو جنبه مبانی نظری و شواهد عملی نشان نداده‌اند؛ برای مثال، در نظریه نئوکلاسیک‌ها سطح دستمزدهای زنان و مردان در بازار کار بر اساس ارزش نهایی آن عامل تعیین می‌شود. مسئله دستمزد پرداختی زنان و مردان را می‌توان از طریق معادله $W=V.MP_L$ تعیین نمود که در آن W سطح دستمزد و $V.MP_L$ ارزش نهایی محصول تولید شده نیروی کار است. از نگاه نئوکلاسیک‌ها، تفاوت‌های پرداختی به مردان و زنان در بازار کار ناشی از تبعیض جنسیتی میان نیروی کار تلقی نمی‌شود، بلکه این تفاوت به دلیل پایین بودن تولید نهایی (MP_L) زنان نسبت به مردان است. از این رو، انتظار بر آن است که در شرایط برابر، و به ویژه هنگامی که سطح دستمزدها بدون توجه به سهم عامل تولید تعیین می‌شود، گرایش به نیروی کار مردان بیشتر باشد.

چنان‌که گفته شد، مطالعات موجود نیز تصاویر متفاوتی را از اشتغال زنان نشان می‌دهند؛ برای مثال، فیملی و راب (Fairlie & Robb, 2009) به بررسی تأثیر جنسیت مالکان در عملکرد آن‌ها در کشور آمریکا پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داده است بنگاه‌های تحت مدیریت و اداره زنان کمتر از بنگاه‌های تحت مدیریت و اداره مردان موفق بوده و بنگاه‌های با مالکیت زن نرخ بقای کمتری در بازار دارند. چنین بنگاه‌هایی سودآوری کمتری نیز دارند (همان منبع). با این حال، برخی از مطالعات این یافته‌ها را تأیید نکرده‌اند و از این رو، مطالعات تجربی عمده‌ترین راه پاسخگویی به این موضوع است^۱. این موضوع، خصوصاً در بخش کشاورزی، بیشتر مصداق داشته و نقش زنان در این بخش همواره مورد توجه بوده است. با این همه، اگرچه نقش زنان در بخش

۱. برای مرور کامل چنین مطالعاتی به مطالعه اوتیلیا دریگا (Otilia Driga, 2006) مراجعه شود.

کشاورزی از دیرباز مورد توجه بوده، اما کمتر در آمارهای رسمی و دولتی این جایگاه منعکس گردیده و این تغییر تنها در طول سه دهه اخیر مورد توجه قرار گرفته است. اهمیت زنان در بخش کشاورزی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه نیز پر اهمیت تشخیص داده شده است. این در حالی است که ادعا می‌شود بنگاه‌های کوچک و متوسط در سطح جهان، و به ویژه برای زنان، دارای توانایی بیشتری از حیث ایجاد اشتغال بوده و به عبارتی، بنگاه‌هایی از این دست بنگاه‌هایی هستند که می‌توانند زمینه را برای بروز توانایی‌های زنان در ایجاد اشتغال فراهم نمایند. بر این اساس و در فضای اقتصادی ایران و نیز با توجه به نقش مهم زنان در بخش کشاورزی، این مقاله کوشیده است تا تأثیر جنسیت مجریان را بر عملکرد بنگاه‌های کوچک زودبازده استان کرمان برای دوره زمانی ۱۳۸۵ تا ۸۹ مورد بررسی قرار دهد. گفتنی است که عملکرد بنگاه‌های کوچک زودبازده در این پژوهش بر اساس میزان انحراف از اشتغال تحقق‌یافته در مقایسه با اهداف پیش‌بینی شده برای بنگاه‌های کوچک زودبازده تعریف شده است. بنابراین، پرسش اساسی پژوهش حاضر این است که آیا جنسیت مجریان بنگاه‌های کوچک زودبازده بر عملکردشان تأثیرگذار است. از آنجا که بخش قابل توجهی از تسهیلات بانک‌ها به حمایت از بنگاه‌های کوچک زودبازده اختصاص یافته است، این سؤال نیز مطرح می‌شود که انحراف از تسهیلات چگونه بر میزان انحراف از اشتغال در بنگاه‌های کوچک زودبازده، با توجه به جنسیت مجریان آن‌ها، تأثیرگذار است؟

پیشینه پژوهش

مطالعات متعددی به بررسی جنسیت و تأثیر آن بر عملکرد بنگاه‌های اقتصادی در جهان پرداخته‌اند، اما این موضوع در ایران مغفول مانده است. در ادامه به نمونه‌هایی از این دست مطالعات - اشاره می‌شود.

جیاناکوپلاس و برناسک (Jianakoplos and Bernasek, 1996) رابطه بین درصدی از دارایی‌های ریسک‌پذیر را نسبت به کل دارایی‌ها و چندین متغیر توضیحی دیگر، از جمله جنسیت و

ثروت، بررسی کردند و نشان دادند که زنان مجرد نسبتاً ریسک‌گریزتر از مردان یا زنان متأهل‌اند. این مطالعه همچنین تحمل ریسک بین گروه‌های مختلف را گزارش کرده و زنان را به‌عنوان افراد ریسک‌گریز نشان داده است.

استریلکوا (Strelcova, 2004) در مقاله خود با عنوان "آیا جنسیت اهمیت دارد؟" به مطالعه تطبیقی عملکرد مدیران اجرایی آمریکا پرداخته و تلاش کرده است تا به دو سؤال اساسی زیر پاسخ دهد:

۱. آیا تمایز معنی‌داری بین عملکرد مدیران اجرایی زن و مدیران اجرایی مرد وجود دارد؟

۲. آیا نگرش مدیران اجرایی زن نسبت به نگرش مردان در زمینه ریسک مالی متفاوت است؟

نمونه مورد نظر مطالعه فوق شامل ۵۸ بنگاهی است که در طول دوره ۲۰ساله (بین ماه‌های ژانویه ۱۹۸۵ و دسامبر ۲۰۰۴) بررسی شدند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که در اداره بنگاه‌ها تمایز معنی‌داری بر حسب جنسیت وجود ندارد.

اسمیت و همکاران (Smith et al, 2005) به بررسی و تحلیل تأثیر سهم زنان در سطوح بالای مدیریت اجرایی و در ترکیب اعضای هیئت‌مدیره در عملکرد بنگاه‌ها پرداختند. این مطالعه از یک نمونه ۲۵۰۰ تایی مربوط به بزرگ‌ترین بنگاه‌های دانمارک در طول دوره ۱۹۹۳ تا ۲۰۰۱ استفاده کرده است. نتایج نشان داد که عملکرد بنگاه‌هایی که تعداد زیادی از مدیران اجرایی آن‌ها زن بودند از بنگاه‌هایی که زن نداشته‌اند، به طور معنی‌داری متفاوت بوده است. علاوه بر این، نتایج نشان داد که عملکرد مثبت بنگاه‌ها مربوط به مدیران زنی است که مدرک دانشگاهی دارند و آن‌هایی که مدرک ندارند اثر ناچیزی بر عملکرد بنگاه دارند. همچنین، براساس یافته‌ها، زنانی که توسط کارکنان به عنوان هیئت‌مدیره انتخاب می‌شوند آثار مثبتی بر عملکرد بنگاه دارند و کارکنان زنی که روابط خانوادگی با صاحبان بنگاه‌ها دارند اثر مثبتی بر عملکرد بنگاه‌ها ندارند. اسمیت و همکاران همچنین خلاصه‌ای از چند محتوای نظری مثبت برای تنوع جنسیتی شرح دادند. استدلال‌های آن‌ها، مبنی بر مثبت بودن تنوع جنسیتی، شامل موارد زیر است:

۱. مدیران زن احتمالاً شرایط خاص بازار را بهتر از مردان درک می‌کنند که این ممکن است خلاقیت بیشتر و با کیفیت‌تر را برای تصمیم‌گیری هیئت‌مدیره به ارمغان آورد.
 ۲. تنوع جنسیتی بیشتر در هیئت‌مدیره ممکن است یک تصور عمومی بهتری از بنگاه ایجاد کند و از این طریق باعث بهبود عملکرد بنگاه شود.
 ۳. این امکان وجود دارد که استعدادهای گسترده برای اعضای هیئت‌مدیره، زمانی که زنان به‌عنوان سمت‌های اجرایی خاص منصوب می‌شوند، افزایش یابد (همان منبع).
- راندوی و همکاران (Randoy et al., 2006) اثر تنوع مدیران بر روی عملکرد بنگاه‌ها را بررسی کردند. آن‌ها نمونه خود را از بزرگ‌ترین بنگاه‌های دانمارک، نروژ و سوئد انتخاب کردند و تنوع جنسیتی را بدون تأثیر معناداری یافتند.
- گرین و همکاران (Green et al., 2007) به بررسی رابطه بین جنسیت و عملکرد شغلی بین تحلیلگران فروش در بنگاه‌ها پرداختند. در واقع، این مطالعه به بررسی توانایی‌های نسبی بین جنسیت تحلیلگران فروش از جنبه‌های مختلف یک شغل و همچنین آثار تبعیض جنسیتی بر عملکرد شغلی پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که زنان دقت کمتری در چنین شغلی نسبت به مردان دارند و آن‌ها از جنبه‌های دیگری، مانند خدمات رسانی به مشتری، عملکرد شغلی بهتری دارند.
- بوهرن و استروم (Bøhren and Strom, 2007) یک نمونه نروژی از بنگاه‌های غیرمالی را بررسی کردند. به نظر می‌رسد که این محققان تنها کسانی بودند که به ارتباط معنی‌داری بین ترکیب جنسیتی هیئت‌مدیره و عملکرد بنگاه رسیدند.
- در جدیدترین مطالعات این حوزه، مارینووا و همکاران (Marinova et al., 2010) در تحقیقی در مورد تأثیر جنسیت در فضای کسب و کار، به بررسی اینکه آیا ترکیب جنسیتی اعضای هیئت‌مدیره می‌تواند در عملکرد بنگاه تأثیر معنی‌داری داشته باشد؟ پرداختند. این تحقیق در هلند و دانمارک با داده‌های تجربی مربوط به ۱۸۶ بنگاه در سال ۲۰۰۷ انجام شد. بر اساس نمونه مورد بررسی، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه‌ای بین ترکیب جنسیتی اعضای هیئت‌مدیره و عملکرد بنگاه وجود ندارد.

در ایران و بر اساس مطالعات فیض‌پور و محمودی (۱۳۸۶)، که به بررسی تأثیر جنسیت کارکنان بر رشد بنگاه‌های کوچک و متوسط صنایع تولیدی طی برنامه دوم توسعه پرداختند، نشان داده شده است که ترکیب جنسیتی کارکنان در رشد بنگاه‌های کوچک و متوسط صنایع تولیدی ایران تأثیری ندارد و به عبارتی، جنسیت کارکنان بنگاه مانعی در جهت رشد آنها تلقی نمی‌شود.

فیض‌پور و آسایش (۱۳۹۱) به بررسی عامل جنسیت و نقش آن در عملکرد بنگاه‌های کوچک و زودبازده در صنایع تولیدی استان کرمان پرداختند و نشان دادند که عملکرد بنگاه‌های کوچک و زودبازدهی که توسط زنان راه‌اندازی شده‌اند، به مراتب و به صورت معنی‌داری، برتر از عملکرد بنگاه‌هایی است که مردان متولی آن بوده‌اند. از این‌رو، اگرچه جنسیت در عملکرد بنگاه‌های صنایع تولیدی تأثیری معنی‌دار دارد، اما این تأثیر به نفع زنان است.

با وجود مطالعات اندکی که به بررسی تأثیر جنسیت بر عملکرد بنگاه‌ها پرداخته‌اند، مطالعه‌ای همچون پژوهش حاضر، که با این رویکرد در بخش کشاورزی و با تأکید بر بنگاه‌های کوچک زودبازده در ایران انجام شده باشد، وجود ندارد. بنابراین، پژوهش حاضر با دو هدف اصلی بررسی تأثیر جنسیت در عملکرد بنگاه‌های کوچک زودبازده و بررسی اثر میزان انحراف از تسهیلات بر میزان انحراف از اشتغال در این بنگاه‌ها، با توجه به جنسیت مجریان، صورت گرفته است.

روش تحقیق

داده‌های مورد نیاز این پژوهش از طریق روش کتابخانه‌ای و از اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان جمع‌آوری شد. همان‌گونه که پیشتر نیز اشاره گردید، تأکید این پژوهش بر تأثیر عامل جنسیت مجری در بخش کشاورزی بر عملکرد بنگاه‌های کوچک زودبازده بوده و از این‌رو، داده‌های این پژوهش شامل ۳۸۳۴ بنگاه کوچک زودبازدهی است که در بخش کشاورزی

استان کرمان طی دوره ۸۹ تا ۱۳۸۵ فعالیت داشته‌اند^۱. گفتنی است که مجریان بنگاه‌های کوچک زودبازده شامل مجریان حقیقی (مردان و زنان) و مجریان حقوقی (شرکت‌ها و تعاونی‌ها) می‌باشند (آسایش، ۱۳۹۱).

برای بررسی تأثیر جنسیت مجری در عملکرد بنگاه از روش ANCOVA^۲ استفاده شد. دلیل انتخاب روش پیش گفته این است که داده‌های مورد استفاده پژوهش حاضر از دو نوع داده‌های کمی و کیفی است و لذا مدل‌های رگرسیونی با چنین داده‌هایی در گروه آزمون آماری آنالیز کوواریانس طبقه‌بندی می‌شود (گجراتی، ۱۳۸۵). با توجه به اینکه متغیرهای کیفی عموماً دلالت بر وجود یا عدم وجود کیفیت یا صفتی دارند، بنابراین، یک روش برای کمی کردن این صفات در نظر گرفتن متغیرهایی ساختگی^۳، با قبول دو مقدار صفر و یک، می‌باشد که صفر مبین عدم وجود آن صفت و یک حاکی از وجود آن می‌باشد. متغیرهای کیفی این پژوهش شامل مجریان حقیقی و حقوقی و متغیرهای کمی شامل متغیر انحراف از تسهیلات پیش‌بینی شده بنگاه‌های کوچک زودبازده و حاصل ضرب متغیرهای کیفی در متغیر انحراف از تسهیلات می‌باشند. گفتنی است که برای بررسی اثر جنسیت مجریان بنگاه‌ها بر عملکرد آن‌ها، به صورت کمی، از ویژگی انحراف از تسهیلات پیش‌بینی شده استفاده شد تا متغیرهای کیفی را بتوان کمی نمود. گروه پایه برای تخمین مدل بنگاه‌های کوچک زودبازده‌ای هستند که توسط شرکت‌ها راه‌اندازی شده‌اند.

یادآور می‌شود که منظور از اصطلاح اشتغال پیش‌بینی شده در این پژوهش میزان اشتغالی است که قبل از راه‌اندازی بنگاه توسط کارگروه اشتغال تعیین شده است. اشتغال ایجاد شده نیز به میزان اشتغالی اطلاق می‌گردد که با راه‌اندازی یک بنگاه حاصل می‌شود. همچنین تسهیلات

۱. یادآوری می‌شود که برای سنجش عملکرد هر بنگاه ارائه زمانی منطقی به بنگاه، بعد از شروع فعالیت، الزامی است. این زمان در متون اقتصادی حداقل ۳ سال منظور شده است. بنابراین، پژوهش حاضر نیز، با آگاهی از لزوم ارائه زمان برای بروز عملکرد بنگاه، پایان دوره زمانی خود را به سال ۱۳۸۹ محدود نموده است. این در حالی است که در زمان تدوین این مطالعه، داده‌های سال‌های بعد نیز به صورت کامل در دسترس نبوده است.

2. Analysis of Covariance

3. Dummy Variable

پیش‌بینی شده میزان تسهیلاتی است که توسط کارگروه اشتغال برای پرداخت به بنگاه بر اساس نوع آن تعیین گردیده و تسهیلات پرداخت شده میزان تسهیلاتی است که به یک بنگاه برای راه‌اندازی اعطا شده است.

با توجه به مطالب یادشده و اهداف پژوهش حاضر، از الگوی تجربی زیر استفاده شد:

$$Y = F(D, X) \quad \text{مدل شماره ۱}$$

که در آن، D ویژگی فردی (مجریان حقیقی و حقوقی) و X انحراف از تسهیلات پیش‌بینی شده (ویژگی مخارج) است که با تصریح مدل می‌توان آن را به صورت زیر بیان نمود:

$$Y_t = \alpha_1 + \sum_{n=2}^4 \alpha_{2n} D_{cn} + X_t \sum_{n=2}^4 \beta_{1n} D_{cn} + \beta_2 X_t + U_t \quad \text{مدل شماره ۲}$$

در مدل بالا، n و t به ترتیب نوع مجریان و زمان، α_1 عرض از مبدأ و α و β ضریب متغیرهای توضیحی‌اند که تا حدودی می‌توانند به صورت کشش تفسیر شوند. U_t نیز جزء اخلاص می‌باشد.

نتایج و بحث

بر اساس اطلاعات به دست آمده از اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کرمان، میزان تسهیلات پیش‌بینی شده برای بخش کشاورزی این استان، طی دوره ۱۳۸۵ تا ۸۹ حدود ۱۰۲۹۹۳۹ میلیون ریال بوده که عملاً ۸۵۹۹۹۳ میلیون ریال، که تقریباً ۱۶ درصد از کل تسهیلات پرداختی به استان کرمان را تشکیل می‌دهد، به این بخش تعلق گرفته است. بنگاه‌های دریافت‌کننده تسهیلات در بخش کشاورزی، طی دوره فوق دارای انحراف از تسهیلات پیش‌بینی شده‌ای به میزان ۱۷ درصد و انحراف از اشتغال پیش‌بینی شده به میزان ۲۳ درصد می‌باشند.

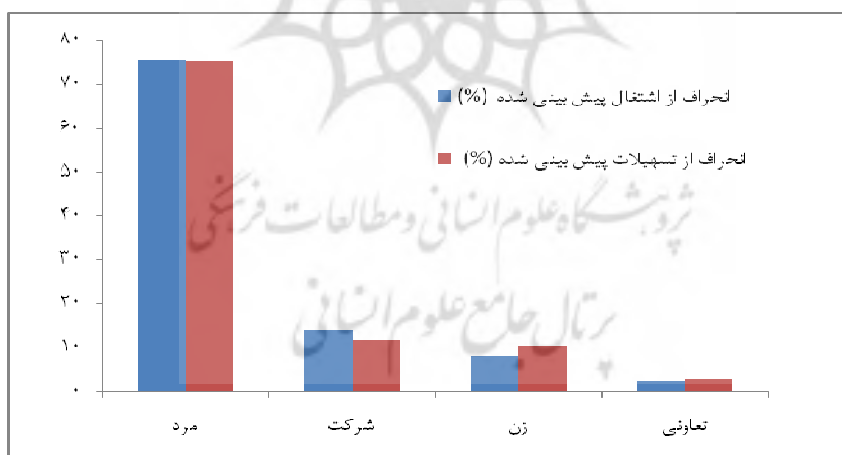
جدول و نمودار ۱ میزان انحراف از تسهیلات و میزان انحراف از اشتغال بنگاه‌های کوچک زودبازده را، با توجه به جنسیت مجریان، نشان می‌دهند. چنان که از نمودار ۱ مشاهده می‌شود، مجریان مرد نسبت به سایر مجریان بنگاه‌های کوچک زودبازده بخش کشاورزی استان کرمان بیشترین میزان انحراف از تسهیلات پیش‌بینی شده و همچنین بیشترین میزان انحراف از اشتغال پیش‌بینی شده را داشته

و زنان، بر خلاف مردان، میزان انحرافات کمی را از این حیث دارا بوده‌اند. با این حال، و اگرچه بر اساس جدول ۱، درصد بنگاه‌هایی که به مردان تعلق داشته تقریباً ۸ برابر این میزان برای زنان بوده است، میزان انحراف از اشتغال مردان نسبت به زنان در دوره ۱۳۸۵ تا ۸۹ تقریباً ۱۰ برابر و میزان انحراف از تسهیلات پیش‌بینی شده حدود ۸ برابر می‌باشد.

جدول ۱. عملکرد بنگاه‌های کوچک زودبازده فعال در بخش کشاورزی (اعم از تعاونی‌ها و سایر شرکت‌ها) استان کرمان بر حسب نوع مجری در دوره ۱۳۸۵ تا ۸۹

متغیر	انحراف از اشتغال پیش‌بینی شده (درصد)	انحراف از تسهیلات پیش‌بینی شده (درصد)	تعداد بنگاه‌های دریافت‌کننده تسهیلات (درصد)
مرد	۷۶	۷۵	۸۵
زن	۸	۱۰	۱۱
شرکت‌ها	۱۴	۱۲	۳
تعاونی‌ها	۲	۳	۱

منبع: یافته‌های تحقیق



منبع: یافته‌های محقق

نمودار ۱. درصد انحراف از اشتغال و انحراف از تسهیلات مجریان بنگاه‌های کوچک زودبازده در

بخش کشاورزی در دوره ۱۳۸۵ تا ۸۹

بر اساس تصویر کلی ارائه شده از عملکرد مجریان بنگاه‌های کوچک زودبازده بخش کشاورزی استان کرمان طی دوره ۱۳۸۵ تا ۸۹، در ادامه، نتایج تخمین مدل، که برای پاسخگویی به دو سؤال اساسی این تحقیق صورت پذیرفته است، در جدول ۲ نشان داده شده است. یادآوری می‌شود که در مدل شماره ۲، متغیرهای جنسیتی اثرگذار بر میزان انحراف از اشتغال پیش‌بینی شده، با استفاده از داده‌های در دسترس، به صورت کلی عنوان شده است، اما به دلیل معنی‌دار نبودن برخی از متغیرهای اثرگذار بر متغیر توضیحی، برخی از آن‌ها حذف شده و در نتیجه مدل برآوردی به دست آمده است. بر این اساس، مدل شماره ۳ تنها متغیرهایی را که اثری معنی‌دار بر متغیر وابسته داشته‌اند در بر گرفته است. در این مدل، متغیرهای D_{C2} تا D_{C4} به ترتیب بر مجریان بنگاه‌ها، یعنی زنان و مردان و تعاونی‌ها، دلالت دارند:

$$Y_t = \alpha_1 + \sum_{n=2, n \neq 3}^4 \alpha_{2n} D_{cn} + X_t \sum_{n=2, n \neq 4}^4 \beta_{1n} D_{cn} + \beta_2 X_t + U_t \quad \text{مدل شماره ۳}$$

جدول ۲. برآورد اثر جنسیت بر عملکرد بنگاه‌های کوچک زودبازده بخش کشاورزی طی دوره ۱۳۸۵ تا ۸۹ (متغیر توضیحی: انحراف از اشتغال پیش‌بینی شده)

متغیرها	سطح احتمال	آماره t	خطای استاندارد	ضریب
انحراف از تسهیلات	۰/۰۰	۳/۳۵	۰/۰۰	۰/۰۰۰۸
مرد*	۰/۰۵	۱/۹۳	۰/۰۰	۰/۰۰۰۵
مرد	۰/۰۰	۹/۷۳	۰/۱۸	۱/۷۹۵۲
زن	۰/۰۰	۹/۳۴	۰/۲۰	۱/۹۰۰۲
زن*	۰/۰۰	۳/۳۴	۰/۰۰	۰/۰۰۱۶
تعاونی	۰/۰۰	۴/۶۱	۰/۳۱	۱/۴۲۹۳
عرض از مبدأ	۰/۰۰	-۱۱/۷۸	۰/۱۸	-۲/۱۴۰۴
	$R^2=۰/۰۷$	$F=۵۱/۳۱$	$DW=۱/۷۸$	

منبع: یافته‌های محقق *: انحراف از تسهیلات پیش‌بینی شده

مدل شماره ۳ شامل ۳ متغیر کمی و ۳ متغیر کیفی است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، ضرایب تمامی متغیرهای این مدل در سطح احتمال ۱۰ درصد از نظر آماری معنی‌دار است. علاوه

بر این، و بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۲، مشاهده می‌شود که با افزایش (کاهش) میزان انحراف از تسهیلات پیش‌بینی‌شده، به تنهایی، میزان انحراف از اشتغال پیش‌بینی‌شده افزایش (کاهش) می‌یابد. نتایج برآورد مدل نشان می‌دهد که بنگاه‌هایی که توسط تعاونی‌ها راه‌اندازی شده‌اند در کاهش میزان انحراف از اشتغال، طی دوره ۱۳۸۵ تا ۸۹، موفق نبوده‌اند، اما پرداخت تسهیلات بیشتر به زنان و مردان به عنوان مجری بنگاه‌ها، طی دوره مذکور، باعث کاهش میزان انحراف از اشتغال شده است؛ به عبارت دیگر، با پرداخت تسهیلات به میزان یک میلیون ریال به بنگاه‌هایی که توسط زنان و مردان راه‌اندازی شده‌اند، به ترتیب انحراف از اشتغال پیش‌بینی شده است به میزان ۰/۰۰۱۶ و ۰/۰۰۰۵ کاهش یافته است. همچنین با نگاه به عرض از مبدأ مدل برآوردی، که نتایج آن در جدول ۲ منعکس شده است، مشاهده می‌شود که شرکت‌ها، به عنوان مجری بنگاه‌های کوچک زودبازده طی دوره ۱۳۸۵ تا ۸۹، در کاهش میزان انحراف از اشتغال پیش‌بینی شده موفق عمل نموده و انحراف مذکور را به میزان ۲/۱۴ کاهش داده‌اند. بنابراین، نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که جنسیت مجریان بنگاه‌های کوچک زودبازده بر عملکرد بنگاه‌ها تأثیرگذار بوده و در فضای مورد توجه این مطالعه، این تأثیر به نفع زنان می‌باشد. این در حالی است که بر اساس مطالعات موجود، که بخشی از آن در قسمت مروری در مطالعات انجام شده ارائه گردید، تأثیر جنسیت بر عملکرد بنگاه‌ها تأثیری مبهم بوده و مطالعات موجود نتیجه واحدی را از این تأثیر نشان نداده‌اند؛ برای مثال، در حالی که مطالعه گرین و همکاران (۲۰۰۷) تأثیر جنسیت در عملکرد بنگاه‌ها را تأثیری منفی ارزیابی نموده، مطالعه اسمیت و همکاران (۲۰۰۵) نشان دهنده تأثیر مثبت جنسیت در عملکرد بنگاه بوده است. این در حالی است که در برخی از مطالعات موجود، مانند: استریلکووا (۲۰۰۴)، راندوی و همکاران (۲۰۰۶)، مارینووا و همکاران (۲۰۱۰) و فیض‌پور و محمودی (۱۳۹۱)، جنسیت اثر معنی‌داری را بر عملکرد نشان نداده است. با این حال، نتیجه به دست آمده از این مطالعه با مطالعات اندک انجام شده در این حوزه در ایران هم‌خوانی دارد؛ مثلاً، مانند مطالعه فیض‌پور و آسایش، نتیجه این مطالعه نیز نشان داده است که عملکرد بنگاه‌ها تحت تأثیر جنسیت و به نفع زنان می‌باشد. در مجموع، جنسیت نه تنها عاملی با

تأثیر منفی در عملکرد بنگاه تلقی نمی‌شود، بلکه می‌تواند دارای تأثیری معنی‌دار و مثبت بر عملکرد بنگاه نیز باشد.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

نتیجه حاصل از بررسی تأثیر جنسیت مجریان در عملکرد بنگاه‌های کوچک زودبازده در بخش کشاورزی استان کرمان، طی دوره ۱۳۸۵ تا ۸۹، حاکی از آن است که عامل جنسیت، به عنوان ویژگی فردی مورد بررسی در این تحقیق، اثر معنی‌داری بر میزان انحراف از اشتغال پیش‌بینی شده دارد. همچنین نتیجه به دست آمده از برآورد مدل در پاسخگویی به سؤال دوم تحقیق نشان داد که زنان نسبت به مردان در کاهش میزان انحراف از اشتغال پیش‌بینی شده موفق‌تر عمل نموده و همچنین شرکت‌ها نیز در کاهش میزان انحراف مذکور طی این دوره، عملکرد مناسبی داشته‌اند. علاوه بر این، هرچه میزان انحراف از تسهیلات بنگاه‌ها کاهش یافته، میزان انحراف از اشتغال آن‌ها نیز کاهش پیدا کرده است. از حیث سیاست‌گذاری، یافته‌های مذکور نشان‌دهنده قابلیت‌های ایجاد اشتغال توسط زنان در بخش کشاورزی بوده و از این رو، سیاست‌های حمایتی را می‌توان با اطمینان بیشتری بر این گروه متمرکز کرد.

در مجموع و بر اساس نتایج این پژوهش، عملکرد بنگاه‌های کوچک زودبازده بخش کشاورزی استان کرمان، طی دوره ۱۳۸۵ تا ۸۹، تحت تأثیر جنسیت مجریان این بنگاه‌ها و به نفع زنان بوده است. این در حالی است که این موضوع بر خلاف اکثر یافته‌های این حوزه در جهان بوده و از این رو، مقوله تأثیر جنسیت در عملکرد بنگاه مقوله‌ای ناسازنما (پارادوکسی) است، چرا که مشاهده می‌شود تأثیر جنسیت در عملکرد بنگاه‌ها تأثیری متناقض‌دار و مبهم بوده است و مطالعات موجود نتیجه یکسانی را از این تأثیر نشان نداده‌اند؛ برای مثال، در حالی که مطالعه گرین و همکاران (۲۰۰۷) تأثیر جنسیت در عملکرد بنگاه‌ها را منفی ارزیابی نموده، مطالعه اسمیت و همکاران (۲۰۰۵) این تأثیر را مثبت ارزیابی کرده است. این در حالی است که در برخی از مطالعات موجود – مانند: استریلکوکوا (۲۰۰۴)، راندوی و همکاران (۲۰۰۶)، مارینووا و همکاران (۲۰۱۰) و فیض‌پور و

محمودی (۱۳۹۱) - جنسیت اثر معنی‌داری را بر عملکرد نشان نداده است. با این حال، یافته‌های این مطالعه با نتایج مطالعات اندکی که در این حوزه و در ایران انجام گرفته همخوانی دارد که در این میان می‌توان به مطالعه فیض‌پور و آسایش (۱۳۹۱) اشاره نمود.

همان‌گونه که مشاهده شد، مطالعات موجود در حوزه تأثیر جنسیت در عملکرد بنگاه‌ها در بخش‌های مختلف اقتصادی، و خصوصاً بخش کشاورزی، نشان‌دهنده نتایج یکسانی نیست و از این رو، تأثیر جنسیت در عملکرد بنگاه‌ها، بسته به شرایط زمانی و مکانی و بخشی متفاوت، گوناگون است؛ بنابراین، مطالعات تجربی جامع شاید تنها راه تبیین تأثیر همه‌جانبه جنسیت در عملکرد باشد. از این رو، انجام مطالعاتی از این دست - که شرایط متفاوت را در نظر بگیرد می‌تواند به عنوان موضوعاتی برای پژوهش‌های آینده در این حوزه پیشنهاد گردد.

منابع

۱. آسایش، ف. (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر انحراف از اشتغال پیش‌بینی شده در بنگاه‌های زودبازده، مطالعه موردی استان کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم اقتصاد، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
۲. فیض‌پور، م. و آسایش، ف. (۱۳۹۱). جنسیت و نقش آن در عملکرد بنگاه‌های کوچک و زودبازده در راستای حمایت از کار: تجارب بنگاه‌های کوچک و زودبازده صنایع تولیدی استان کرمان. همایش ملی راهکارهای ارتقای تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی، خراسان شمالی.
۳. فیض‌پور، م. و محمودی، و. (۱۳۸۶). ترکیب جنسیتی و رشد اشتغال بنگاه‌های تعاونی شواهدی از بنگاه‌های کوچک و متوسط تولیدی بخش تعاون طی برنامه دوم توسعه. نشریه مطالعات زنان، ۵(۲)، ۳۳-۵۴.
۴. گجراتی، د. (۱۳۸۵). مبانی اقتصاد سنجی. ترجمه ح. ابریشمی. چاپ چهارم. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

5. Bohren, O., & Strøm, R. Ø. (2007). *Aligned, informed, and decisive: Characteristics of value creating boards*. Norwegian School of Management. Oslo. 21-60 . Retrieved from SSRN: <http://www.ssrn.com/abstract=966407> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.966407>.
6. Fairlie, R.W., & Robb, A.M. (2009). Gender differences in business performance: Evidence from the Characteristics of Business Owners survey. *Small Business Economics*, 33, 375–395.
7. Green, T. C., Jegadeesh, N., & Tang, Y. (2007). Gender and Job performance: Evidence from wall street. National Bureau of Economic Research. Working Paper, 12897. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w12897>.
8. Jianakoplos, N. A., & Bernasek, A. (1996). *Are women more risk averse?*. *Economic Inquiry*, 36(4), 620-630.
9. Marinova, J., Plantenga, J., & Remery, C. (2010). *Gender Diversity and Firm Performance: Evidence from Dutch and Danish Boardrooms*. Tjalling C. Koopmans Institute. Discussion Paper Series. Utrecht School of Economics. Utrecht University, 10(30), 1-28. Retrieved from <http://www.uu.nl/rebo/economic/discussionpapers..>
10. Otilia Driga, R. (2006). *Gender and Performance in Spanish Firms*. Research Project for Ph. D. Dissertation , Department of Business Economics, Autonomous University of Barcelona.
11. Randoy, T., Thomsen, S., & Oxelheim, L. (2006). *A nordic perspective on corporate board diversity*. Nordic Innovation Centre. Oslo. Working Paper, 05030. Retrieved from <http://www.nordicinnovation.net>.
12. Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2005). Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish Firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55(7), 569–593.
13. Strelcova, J. (2004). *Does gender matter? A comparative study of performance of American CEOs*. The Leonard N. Stern School of Business. Glucksman Institute for Research in Securities Markets.

Investigating the Performance of Small Quick-Turnover Firms:

Gender Analysis of Agriculture Section in Kerman Province

F. Asayesh¹, M.A. Fayezipour², S. Golestani³

Received: 20/02/2013

Accepted: 27/07/2013

Abstract

This study aimed to investigate the differences between the purposes and performance of various small quick-turnover agricultural firms in regard to job creation as well as gender separation in Kerman Province. An ANCOVA statistical method was used to analyze the gender distinctiveness and present explanations. The research findings showed that there was a significant difference between the gender executives in small quick-turnover firms and their performance in terms of job creation. However, there were significant differences between natural and legal executives and performance of firms. In the same path, one obvious finding showed that cooperative firms had not been successful in their performance. In terms of policy analysis, the findings showed that women had the ability to create jobs in agriculture section. Hence, a more focused, appropriate and supportive types of policies and procedures could surely bring about a higher confidence in this target group to perform their tasks and achieve their goals.

Keywords: Small Quick-Turnover Firms, Job Creation, Agriculture section, Kerman Province, ANCOVA Method.

1. Former Master Student, Department of Economics and Management, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran (Corresponding Author)

e-mail: asayesh_1385@yahoo.com

2. Assistant Professor, Department of Economics, Management and Accounting University of Yazd, Yazd, Iran

3. Assistant Professor, Department of Economics and Management, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran