

ترکیب جنسیتی و رشد اشتغال بنگاه‌های تعاونی شواهدی از بنگاه‌های کوچک و متوسط تولیدی بخش تعاون طی برنامه‌ی دوم توسعه

دکتر محمدعلی فیض‌پور

استادیار دانشکده‌ی اقتصاد، مدیریت، و حساب‌داری، دانشگاه یزد

دکتر وحید محمودی

استادیار دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه تهران

چکیده

اگرچه رشد بنگاه به عنوان یکی از راه‌های ایجاد شغل از اهمیتی فراوان برخوردار است، اما عوامل مؤثر و سهم تأثیر آن‌ها بر رشد بنگاه، از مباحثی است که در مورد آن اتفاق نظر وجود ندارد. یکی از این عوامل، ترکیب جنسیتی نیروی انسانی یک بخش اقتصادی است که در صورت اثبات عدم تأثیر آن بر رشد بنگاه، می‌توان انتظار داشت که این بخش بتواند برای زنان نیز به اندازه‌ی مردان شغل ایجاد کند. این نوشتار کوشیده‌است تا با استفاده از داده‌های جمع‌آوری‌شده از بنگاه‌های کوچک و متوسط صنایع تولیدی بخش تعاون طی برنامه‌ی دوم توسعه‌ی جمهوری اسلامی ایران و تفکیک آن‌ها به دو گروه، یعنی گروهی که بیش‌تر نیروی انسانی آن را مردان و نیز گروهی که بیش‌تر نیروی انسانی آن را زنان تشکیل می‌دهند، پاسخی برای بررسی مسئله‌ی تأثیر ترکیب جنسیت نیروی انسانی بر رشد بنگاه‌های این بخش پیدا کند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد ترکیب جنسیتی نیروی انسانی بنگاه‌های صنعتی کوچک و متوسط بخش تعاون، تأثیری بر رشد نیروی انسانی این بنگاه‌ها نداشته‌است و این نتیجه حتا زمانی که روش‌های متفاوت اندازه‌گیری رشد و تصحیح دومرحله‌ی هم‌من برای جلوگیری از تورش احتمالی ناشی از انتخاب بنگاه‌های ماندگار در فعالیت اقتصادی، در مقایسه با بنگاه‌هایی که نتوانسته‌اند در این مدت به حیات اقتصادی خود ادامه دهند به کار گرفته‌می‌شود، صادق است.

واژگان کلیدی

ترکیب جنسیتی؛ رشد بنگاه؛ ایران، بنگاه‌های کوچک و متوسط؛ صنایع تولیدی؛ بخش تعاون؛ برنامه‌ی پنج‌ساله‌ی دوم؛

با نگاهی گذرا به اقتصاد جهانی و اقتصاد کشورهای مختلف، می‌توان تفاوت‌هایی عمده را در سهم زنان و مردان از بازار کار مشاهده کرد؛ به عنوان مثال در سال ۱۹۹۰، در حالی که میزان مشارکت زنان ۱۵ تا ۶۴ ساله در بازار کار جهانی، ۵۹٫۲ درصد بوده‌است، مردان با مشارکتی بیش از ۸۶٫۱ درصد، سهمی بسیار بیش‌تر از زنان را به خود اختصاص داده‌اند. اگرچه این تصویر در سال ۲۰۰۳ میلادی اندکی بهبود یافته، اما همچنان تفاوت مشارکت زنان و مردان در بازار کار بیش از ۲۴ درصد و به نفع مردان است. مطابق جدول شماره ۱، میزان مشارکت زنان در بازار کار کشورهای با درآمد پایین در سال ۱۹۹۰ و ۲۰۰۳، به ترتیب ۵۱٫۸ و ۵۴٫۶ درصد است؛ در حالی که این میزان در کشورهای با درآمد بالا، در سال ۱۹۹۰ به بیش از ۸۸٫۹ درصد و در سال ۲۰۰۳، به ۶۳٫۷ درصد می‌رسد.

علاوه بر سطح جهانی، از نظر توسعه‌یافتگی نیز کشورهای مختلف میزان مشارکتی یکسان را در سهم زنان و مردان از بازار کار نشان نمی‌دهند؛ به عنوان مثال در حالی که میزان مشارکت زنان در منطقه‌ی اروپا و آسیای مرکزی در سال ۲۰۰۳ حدود ۶۷ درصد است، این میزان در منطقه‌ی خاورمیانه و شمال آفریقا در سال ۲۰۰۳، تنها ۳۴٫۵ درصد گزارش شده‌است (جدول ۱).

مقایسه‌ی آمار بانک جهانی نشان می‌دهد که میزان مشارکت مردان و زنان در سال ۲۰۰۳ میلادی، به ترتیب بین ۷۴٫۹ تا ۹۴٫۶ و ۲۵٫۲ تا ۸۵٫۵ درصد در نوسان است و در حالی که کشورهایی مانند سوئد، چین، و بولیوی بیش‌ترین میزان را تجربه می‌کنند کشورهایی مانند عربستان، عمان، و سوریه دارای کم‌ترین میزان مشارکت زنان در بازار کارند (برنامه‌ی توسعه‌ی سازمان ملل^۱ ۲۰۰۵). این مقایسه نشان می‌دهد بین میزان مشارکت زنان و مردان در بازار کار و سطح توسعه‌یافتگی و حتا مرزهای جغرافیایی، که بشر بر اساس آن جهان را به کشورهای متفاوت تقسیم کرده‌است، رابطه‌ی معنادار وجود دارد؛ به عنوان مثال، در حالی که میزان مشارکت زنان در سال ۲۰۰۳ در کلمبیا حدود ۵۳ درصد بوده، این میزان در اکوادور، کشوری در همسایگی کلمبیا، تنها حدود ۳۶٫۳ درصد برآورد شده‌است (برنامه‌ی توسعه‌ی سازمان ملل ۲۰۰۵). در ایران مقایسه‌ی شاغلان مرد و زن، طی سال‌های ۱۳۴۵ تا ۱۳۷۵، نشان می‌دهد از مجموع ۷۱۱۶ هزار نفر شاغل. سال ۱۳۴۵، تنها ۹۴۴ هزار نفر (حدود ۱۳٫۵ درصد) را زنان تشکیل می‌دهند. این رقم در سال ۱۳۵۵ به حدود ۱۳٫۸ درصد افزایش یافته، و در سال ۱۳۶۵ به کم‌ترین مقدار (۸٫۵ درصد) رسیده‌است (جدول ۲).

¹ United Nations Development Programme (UNDP)



جدول ۱- میزان مشارکت نیروی کار^۱ ۱۵ تا ۶۴ساله، به تفکیک جنسیت و اشتغال زنان در سال‌های ۱۹۹۰ و ۲۰۰۳

ردیف گروه کشورها	میزان مشارکت نیروی کار (۱۵ تا ۶۴ سال)					
	درصد اشتغال زنان		زن		مرد	
	۱۹۹۰	۲۰۰۳	۱۹۹۰	۲۰۰۳	۱۹۹۰	۲۰۰۳
۱ جهان	۴۰٫۸	۳۹٫۹	۵۹٫۲	۸۵٫۲	۸۶٫۱	۸۶٫۱
۲ کشورهای کم‌درآمد	۳۷٫۶	۳۶٫۴	۵۴٫۶	۵۱٫۸	۸۶٫۳	۸۷٫۵
۳ کشورهای با درآمد متوسط	۴۲٫۲	۴۱٫۵	۶۵٫۱	۶۴٫۷	۸۵٫۸	۸۶٫۶
۴ کشورهای با درآمد پایین‌تر از متوسط	۴۲٫۷	۴۲٫۲	۶۷٫۲	۶۷٫۲	۸۶٫۲	۸۷٫۰
۵ کشورهای با درآمد بیش از متوسط	۳۷٫۷	۳۴٫۸	۳۹٫۴	۴۴٫۸	۸۲٫۴	۸۳٫۳
۶ کشورهای با درآمد کم و متوسط	۴۰٫۴	۳۹٫۶	۶۰٫۴	۵۹٫۳	۸۶٫۰	۸۷٫۰
۷ آسیای شرقی و اقیانوس آرام	۴۴٫۶	۴۴٫۲	۷۵٫۰	۷۵٫۰	۸۷٫۹	۸۸٫۶
۸ اروپا و آسیای مرکزی	۴۶٫۶	۴۵٫۷	۶۶٫۸	۶۵٫۴	۷۹٫۹	۸۰٫۹
۹ آمریکای لاتین و کشورهای کارائیب	۳۵٫۷	۳۲٫۵	۴۶٫۳	۴۱٫۴	۸۵٫۴	۸۶٫۲
۱۰ خاورمیانه و شمال آفریقا	۲۹٫۲	۲۳٫۸	۳۴٫۵	۲۶٫۳	۸۰٫۸	۸۲٫۰
۱۱ جنوب آسیا	۳۳٫۸	۳۱٫۹	۴۷٫۳	۴۳٫۹	۸۶٫۷	۸۸٫۰
۱۲ صحرای جنوبی آفریقا	۴۲٫۱	۴۲٫۰	۶۲٫۳	۶۲٫۲	۸۶٫۶	۸۸٫۱
۱۳ کشورهای پردرآمد	۴۳٫۳	۴۱٫۵	۶۳٫۷	۵۸٫۹	۸۰٫۹	۸۱٫۹
۱۴ کشورهای اتحادیه‌ی اروپا	۴۱٫۵	۳۹٫۹	۵۷٫۱	۵۲٫۸	۷۸٫۵	۷۹٫۱

منبع: برنامه‌ی توسعه‌ی سازمان ملل ۲۰۰۵

جدول ۲- تغییرات میزان مشارکت زنان و مردان طی دوره‌ی ۱۳۴۵ تا ۱۳۷۵

سال	میزان مشارکت		شاغل (هزار نفر)	
	مرد	زن	مرد	زن
۱۳۴۵	۴٫۷۷	۶٫۱۲	۶۱۷۲	۹۴۴
۱۳۵۵	۸٫۷۰	۹٫۱۲	۷۵۸۷	۱۲۱۲
۱۳۶۵	۴٫۶۸	۲٫۸	۱۰۰۲۶	۹۷۶
۱۳۷۰	۵٫۶۵	۷٫۸	۱۱۸۶۶	۱۲۳۱
۱۳۷۵	۸٫۶۰	۱٫۹	۱۲۸۰۶	۱۷۶۵

منبع: وزارت تعاون ۱۳۸۲

این موارد بیان‌گر تفاوتی اساسی میان سهم و شاید نقش زنان و مردان در بازار کار، و همان موضوعی است که در ادبیات اقتصادی به عنوان نابرابری‌های جنسیتی^۲ شناخته شده‌است. ادبیات اقتصادی با تقسیم این نابرابری‌ها به دسته‌های مختلف، سعی کرده‌است با سه تئوری اصلی زیر آن‌ها را توضیح دهد:

— تئوری نئوکلاسیک^۳؛

^۱ تعداد افراد عرضه‌کننده‌ی کار برای تولید کالا و خدمات در یک دوره‌ی مشخص (نسبت سنی ۱۵ تا ۶۴ساله به جمعیت فعال اقتصادی).

^۲ Gender Inequality

^۳ Neoclassical Theory

– تئوری تجزیه‌ی بازار کار^۱ یا بازار کار دوگانه^۲؛

– تئوری جنسیتی^۳؛

این مقاله پس از معرفی مبانی نظری نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار، به ضرورت انجام این پژوهش، اهداف، و فرضیه‌های آن پرداخته‌است. پیشینه‌ی برخی مطالعات انجام‌شده در مورد نقش جنسیت بر عمل‌کرد بنگاه، روش‌های اندازه‌گیری رشد و مدل ارزیابی آن، داده‌های مورد استفاده و روش‌های جمع‌آوری آن‌ها، بخش‌های بعدی مقاله را تشکیل می‌دهد، و بخش پایانی نیز به جمع‌بندی و نتیجه‌گیری اختصاص یافته‌است.

مبانی نظری نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار

آ- تئوری نئوکلاسیک

اگرچه تعیین و توضیح دلایل تفاوت میان سطوح دست‌مزد پرداختی به زنان و مردان در بازار کار مهم‌ترین نکته‌ی تئوری نئوکلاسیک است، اما از آن جا که سطح دست‌مزدها از عمده‌ترین عوامل تبیین مقدار عرضه و تقاضای نیروی کار به حساب می‌آید، می‌توان با این نظریه، تفاوت‌های سطح اشتغال مردان و زنان را در بازار کار تعیین و توجیه کرد. بر اساس تئوری نئوکلاسیک، سطح دست‌مزدها در بازار کار و در شرایطی که این بازار مطابق فرضیه‌های رقابتی عمل می‌کند، بر اساس ارزش نهایی عامل تولید (در این جا نیروی کار) تعیین می‌شود؛ به عبارت دیگر، می‌توان میزان دست‌مزد پرداختی را از طریق معادله‌ی $W = V \times MP_L$ تعیین کرد، که در آن W سطح دست‌مزد، و $V \times MP_L$ ارزش نهایی محصول تولیدشده به وسیله‌ی نیروی کار است. این نظریه، تفاوت‌های^۴ پرداختی به مردان و زنان را در بازار کار، ناشی از تبعیض^۵ میان نیروی کار به دلیل جنسیت تلقی نمی‌کند، بلکه آن‌ها را نتیجه‌ی پایین‌تر بودن تولید نهایی (MP_L) زنان نسبت به مردان می‌داند؛ بر این اساس، می‌توان این تفاوت را به صورت $MP_{LF} < MP_{LM}$ در نظر گرفت، که MP_{LF} نشان‌دهنده‌ی تولید نهایی نیروی کار زنان، و MP_{LM} نشان‌دهنده‌ی تولید نهایی نیروی کار مردان است.

¹ Segmentation of Labour Market Theory

² Dual Labour Market Theory

³ Gender Theory

⁴ Differences

⁵ Discrimination



سرمایه‌ی انسانی تبلور یافته در آموزش^۱ از عمده‌ترین دلایلی است که در ادبیات نئوکلاسیک برای توضیح پایین‌تر بودن سطح تولید نهایی نیروی کار زنان نسبت به مردان، که می‌توان آن را به بهره‌وری کمتر نیروی کار زنان تعبیر کرد، به کار می‌رود؛ اما مطالعات متعدد نشان می‌دهد اگرچه بخش عمده‌ی تفاوت در بازار کار را می‌توان با این مسئله توضیح داد، اما این تئوری توانایی تبیین همه‌ی اختلافات جنسیتی در بازار کار را ندارد و مثلاً در کشوری مانند قبرس، تنها نزدیک به یک سوم فاصله‌ی مزدی بین زنان و مردان شاغل را می‌توان با متغیرهای مختلف سرمایه‌ی انسانی توضیح داد؛ بدین ترتیب در مجموع تنها حدود ۱۵ درصد از تفاوت مزد پرداختی به زنان و مردان با تئوری نئوکلاسیک قابل تبیین است.

اگرچه عمده‌ی مطالعات انجام‌شده و کاربرد تئوری نئوکلاسیک بر تبیین تفاوت‌های سطح دست‌مزد میان مردان و زنان در بازار کار تأکید دارد، اما می‌توان با کمی تأمل، از آن برای تبیین تفاوت سطح اشتغال مردان و زنان نیز کمک گرفت. این موضوع، خصوصاً وقتی که بازار کار از انعطاف‌پذیری^۲ لازم برخوردار نباشد، مصداقی مضاعف دارد؛ به عنوان مثال، هنگامی که سطح دست‌مزدها بر اساس قوانین و مقررات تعیین شود (قانون حداقل دست‌مزدها)^۳ و یا به دلایل دیگر، انعطاف‌پذیری در بازار کار به حداقل برسد، کارفرمایان مجبورند سطح دست‌مزدها را نه بر اساس سهم نیروی کار در تولید نهایی ($V \times MP_L$)، بلکه بر اساس آنچه قانون به آن‌ها تکلیف کرده تعیین کنند. با چنین روی‌کردی، تقاضا برای آن دسته از نیروی کار که سهمی کمتر در تولید نهایی دارد کاسته خواهد شد و با پذیرش بهره‌وری پایین‌تر زنان، خصوصاً با توجه به سطح منابع انسانی به‌کاررفته در میزان آموزش، تقاضا برای نیروی کار زنان در بازار کار نیز کاهش خواهد یافت.

بر اساس اطلاعات پژوهش‌گر، در حال حاضر پژوهشی که بتواند تفاوت میان بهره‌وری زنان و مردان را در بازار کار ایران نشان دهد وجود ندارد، اما شاید بتوان بخشی عمده از سهم کمتر زنان در بازار کار را با این تئوری تبیین کرد.

ب- تئوری تجزیه شدن بازار کار یا بازار کار دوگانه

تئوری‌های تجزیه‌ی بازار کار، که معروف‌ترین نوع آن به نام تئوری بازار کار دوگانه^۴ شناخته شده‌است، مشاغل را به دو نوع تقسیم می‌کند؛ دسته‌ی اول مشاغلی اند که از

^۱ نمونه‌ی از تفاوت‌های آموزشی میان زنان و مردان را می‌توان در گزارش‌های توسعه‌ی انسانی یافت. هم‌چنین دلایلی متفاوت برای کاستی سطح آموزش و به عبارتی سرمایه‌ی انسانی زنان نسبت به مردان وجود دارد، مانند وظیفه‌ی آموزش و پرورش کودکان.

^۲ Rigidity

^۳ Minimum Wage

^۴ Dual Labour Market Theory

فرصت‌های پیش‌رفت بهتر، و سطح دست‌مزد و تأمین بالاتر برخوردارند، و مشاغل دسته‌ی دوم را مشاغلی با محدودیت امکان پیش‌رفت، و سطح دست‌مزد و تأمین کم‌تر، تشکیل می‌دهند (کار ۱۳۷۹). در مشاغل اولیه (مشاغل دسته‌ی اول)، که ثبات در کار برای کارفرمایان اهمیت دارد، احتمال به‌کارگیری مردان بیش از زنان است (زیاری ۱۳۸۲) و از آن جا که عمده‌ی اشتغال در بخش‌های مختلف اقتصادی را اشتغال در همین بخش تشکیل می‌دهد، به دلیل تعداد زیاد زنان متقاضی و محدودیت انتخاب آن‌ها، از این مشاغل به عنوان مشاغل پرتراکم یاد می‌شود.

هرچند بر پایه‌ی تئوری بازار کار دوگانه، قسمتی از تفاوت‌های بازار کار، اعم از میزان مزد، حقوق پرداختی، و سطح متفاوت اشتغال، ناشی از نوع مشاغل است، اما این تئوری قادر به تعیین چه‌گونه‌ی تقسیم بازار کار به دو نوع مشاغل اولیه و ثانویه نیست. تقسیم‌بندی مشاغل به دو نوع اولیه و ثانویه، هرچند در پاره‌یی از موارد با توجه به سطوح آموزش، منابع انسانی مورد نیاز، پایداری، و پیشرفت، قابل‌تعیین است، اما می‌توان از مشاغلی نام برد که به‌رغم این که از آن‌ها به عنوان مشاغل مردانه یا ثانویه یاد می‌شود، به هیچ یک از موارد مذکور نیاز ندارد؛ بنا بر این، «با این که تئوری‌های تجزیه شدن بازار کار، شناختی در مورد نابرابری‌های جنسیتی به دست می‌دهد، ولی باز هم کاملاً روشن نمی‌کند که چرا جنسیت در چنین ابعاد مهم و پایداری عامل تقسیم‌بندی بازار کار شده‌است.» (کار ۲۳:۱۳۷۹).

ب- تئوری‌های جنسیتی

بر خلاف تئوری‌های نئوکلاسیک و بازار کار دوگانه، تئوری‌های جنسیتی به وسیله‌ی پذیرش عامل جنسیت به عنوان عامل تفکیک مشاغل و در نتیجه وجود تمایزات در بازار کار، به تبیین این تفاوت‌ها می‌پردازد. «نقش عمده‌ی تئوری‌های جنسیتی، نشان‌دادن این مطلب است که موفقیت زنان در بازار کار را می‌توان به عنوان جزئی از کل سیستم اجتماعی، که در آن زن‌ها تابع هستند در نظر گرفت.» (کار ۲۷:۱۳۷۹)؛ به عبارت دیگر، نکته‌ی اصلی تئوری‌های جنسیتی این است که موفقیت زنان در بازار کار، و در خانه و خانواده، با یک‌دیگر مرتبط، و جزئی از یک سیستم کلی اجتماعی است، که در آن زنان تابع مردان اند؛ علاوه بر آن، بر پایه‌ی موضوع کلیدی تئوری‌های جنسیتی، کارهای خانگی مانند مراقبت از کودکان نیز به عهده‌ی زن‌ها است (همان: ۲۴). تئوری‌های جنسیتی اگرچه از دقت و اهمیت تئوری‌های نئوکلاسیک و بازار کار دوگانه برخوردار نیست، اما از آن جا که



می‌تواند تبیینی از نقش باورهای فرهنگی و اجتماعی جامعه در تجزیه‌ی بازار کار بر حسب جنسیت باشد، از اهمیتی فراوان برخوردار است.^۱

ضرورت انجام پژوهش، اهداف، و فرضیه‌ی آن

با همه‌ی تلاش‌هایی که در عرصه‌ی جهانی برای بازشناسی جای‌گاه زنان در اقتصاد صورت گرفته، نقش و سهم آنان در بخش‌های اقتصادی، با توجه به معیارهای پذیرفته‌شده، به مراتب کمتر از مردان است. این موضوع حتا برای کشورهایی که توجه به مسائل زنان در صدر برنامه‌های سیاست‌گذاران اقتصادی نیز قرار دارد صادق است و کمتر کشوری را می‌توان یافت که در اقتصاد آن، زنان هم‌پای مردان و با سهمی مساوی ایفای نقش کنند. دلیل این امر را می‌توان به تفاوت‌های عمده‌ی مربوط دانست که در بین کشورها، بخش‌های اقتصادی، و تعریف فرهنگ و مذاهب مختلف درباره‌ی جای‌گاه و نقش زنان در اقتصاد وجود دارد؛ به عنوان مثال، در قانون اساسی ایران برای ایفای نقش زنان در اقتصاد محدودیتی ویژه ایجاد نشده‌است و زنان تقریباً می‌توانند مانند مردان در عرصه‌های اقتصادی فعالیت کنند^۲، اما باورهای فرهنگی و واقعیت‌های موجود، نشان‌گر تمایزاتی عمده میان جای‌گاه و نقش زنان در اقتصاد ایران است؛ به بیانی دیگر، نه تنها طبقه‌بندی مشاغل تحت تأثیر جنسیت قرار دارد، بلکه در شرایطی نیز که جنسیت بر نوع شغل تأثیری نداشته‌باشد، زنان و مردان از نظر شغلی در شرایطی نسبتاً مساوی قرار ندارند.^۳

این مقاله می‌کوشد تا با استفاده از داده‌های بنگاه‌های تولیدی کوچک و متوسط بخش تعاون طی برنامه‌ی دوم، نتیجه‌ی روشن از معمای تأثیر جنسیت بر رشد بنگاه ارائه کند. دست‌یابی به این داده‌ها و در پی آن تحلیل تأثیر جنسیت بر رشد بنگاه، درپچه‌ی تازه را به روی پژوهش‌گران این مبحث باز خواهد کرد، که این موضوع برای کشوری مانند ایران، با ویژگی‌های فرهنگی و درصد بالای بی‌کاری زنان دارای اهمیتی زیاد است؛ زیرا

^۱ برای مطالعه‌ی بیشتر درباره‌ی نقش باورهای فرهنگی در اشتغال زنان، بنگرید به فیض‌پور و مکیان (۱۳۸۴).

^۲ به عنوان مثال، بند دوم اصل ۴۳ قانون اساسی، به تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل، و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه‌ی کسانی که قادر به کار اند ولی وسایل کار را ندارند (بدون در نظر گرفتن جنسیت افراد) اذعان دارد.

^۳ به عنوان مثال، در حال حاضر بخش عمده‌ی مراحل کاشت و برداشت برنج در مناطق شمالی کشور به دست زنان انجام می‌گیرد. در شرایط مساوی از نظر زمان کار، در حالی که به مردان، روزانه ۱۲ هزار تومان پرداخت می‌شود، سهم زنان بین ۷ تا ۹ هزار تومان است (مصاحبه‌ی حضوری با مصیب یوسف‌پور، روستای مریج‌مجله از توابع امل، تابستان سال ۱۳۸۴).

^۴ تقریباً در تمامی سال‌ها، میان میزان بی‌کاری زنان و مردان، می‌توان تمایزاتی عمده را مشاهده کرد؛ به عنوان مثال، طی سال‌های ۱۳۴۵ تا ۱۳۷۵ (به استثنای سال ۱۳۴۵، که در آن میزان بی‌کاری مردان و زنان نسبتاً یکسان بود)، میزان بی‌کاری زنان، به مراتب بیش از میزان بی‌کاری مردان و حتا در سال‌های ۱۳۶۵ و ۱۳۷۵ میزان بی‌کاری زنان بیش از دوبرابر میزان بی‌کاری مردان بوده‌است.

اگر بتوان نشان داد که ترکیب جنسیت شاغلان بر رشد بنگاه تأثیری ندارد، می‌توان انتظار داشت که ظرفیت اشتغال‌زایی بخش تعاون تحت تأثیر جنسیت قرار نگیرد و این بخش بتواند برای زنان نیز به اندازه‌ی مردان شغل ایجاد کند؛ علاوه بر آن، در شرایط کنونی و با توجه به تمرکز سیاست‌گذاران اقتصادی بر دو موضوع بخش تعاون و بنگاه‌های کوچک و متوسط، این موضوع می‌تواند موجب پیدایش سیاست‌های جدید در این حوزه باشد. این پژوهش می‌کوشد تا با تفکیک بنگاه‌های تولیدی بخش تعاون به دو گروه، گروهی که بیش‌ترین نیروی انسانی آن را مردان و گروهی که بیش‌ترین نیروی انسانی آن را زنان تشکیل می‌دهند، پاسخی برای تأثیر ترکیب جنسیت نیروی انسانی بر رشد بنگاه‌های صنعتی بخش تعاون پیدا کند. با چنین روی‌کردی، فرضیه‌ی اصلی این پژوهش آن است که «تأثیر ترکیب جنسیت کارکنان بنگاه‌های کوچک و متوسط صنایع تولیدی بخش تعاون طی برنامه دوم توسعه بر رشد اشتغال این بنگاه‌ها، تأثیری معنادار است.»

جنسیت و نقش آن در عمل‌کرد بنگاه: پیشینه‌ی پژوهش

اگرچه جنسیت مالکان، مدیران، و کارکنان یک بنگاه اقتصادی از جمله‌ی عواملی است که می‌تواند بر عمل‌کرد بنگاه‌های اقتصادی، به صورت عام، و بنگاه‌های کوچک و متوسط، به صورت خاص، تأثیر گذارد، اما در ادبیات موجود، تنها تعداد بسیار اندکی از پژوهش‌ها و مطالعات موردی در این زمینه به آن اشاره کرده‌اند. در بسیاری از موارد، ایجاد اشتغال، ایجاد ثروت، حیات طی دوره معین، و هم‌چنین رشد بنگاه، از عمده‌ترین معیارهای عمل‌کرد شناخته‌شده‌است و اگرچه ادبیات اندک موجود، به تأثیر جنسیت بر عمل‌کرد بنگاه‌های اقتصادی پرداخته‌است، اما بر اساس اطلاعات پژوهش‌گر تا کنون پژوهشی که به بررسی تأثیر جنسیت کارکنان بر رشد بنگاه، به عنوان معیاری از عمل‌کرد، پرداخته‌باشد وجود ندارد و پژوهش‌ها تنها به بررسی تأثیر جنسیت مالکان و مدیران بنگاه بر عمل‌کرد آن پرداخته‌اند. روزا، کارتر، و همیلتون^۱ (۱۹۹۶) در مقاله‌ی «جنسیت به عنوان عاملی تعیین‌کننده در عمل‌کرد بنگاه‌های کوچک»، به بررسی تأثیر جنسیت مدیران بنگاه‌های کوچک و متوسط بر عمل‌کرد آن‌ها در کشور انگلستان پرداخته‌اند و رشد کارکنان از مهم‌ترین عواملی است که در این پژوهش به عنوان معیاری برای عمل‌کرد بنگاه در نظر گرفته‌شده‌است. نتایج نشان می‌دهد مدیران زن بنگاه‌های کوچک و متوسط، حدود یک چهارم رشد بنگاه‌هایی را که به وسیله‌ی مردان اداره می‌شود انتظار داشته‌اند؛ بنا بر این، بنگاه‌هایی که به وسیله‌ی زنان

^۱ Rosa, Peter, Sara Carter, and Daphne Hamilton



اداره می‌شود، نسبت به موارد مشابهی که به وسیله‌ی مردان مدیریت می‌شود، از نظر گردش مالی و دامنه‌ی بازارهای فعالیت، از عمل‌کرد پایین‌تری برخوردار است. این نتایج، با نتایج پژوهش‌های پیشین (مانند هیریش و براش^۱ ۱۹۸۳؛ کیوبا، دی‌چنزو، و آنیش^۲ ۱۹۸۳؛ لانگ‌سترز، ستافورد، و مولدین^۳ ۱۹۸۷)، که نشان‌دهنده‌ی عمل‌کرد پایین‌تر زنان، با توجه به معیارهای مالی، ایجاد شغل، و سودآوری است، تطابق دارد.

مقاله‌ی واتسون^۴ (۲۰۰۳) با عنوان «میزان شکست بنگاه‌های با مدیریت زنان» را می‌توان یکی از پژوهش‌های جدید در این حوزه تلقی کرد. هرچند مانند سایر مطالعات، این مطالعه نیز بر این باور است که در مجموع، بنگاه‌های اداره‌شده به دست زنان، نسبت به بنگاه‌هایی که به وسیله‌ی مردان اداره می‌شوند، از عمل‌کردی نسبتاً پایین‌تر برخوردارند، اما بنا به ادعای واتسون، عمده‌ترین دلیل وجود این تفاوت آن است که زنان در بخش‌هایی ویژه فعالیت می‌کنند که عمل‌کرد پایین‌تر آنان نسبت به سایر بنگاه‌ها، نه به دلیل مدیریت زنان، بلکه به دلیل ویژگی بخش فعالیت موردنظر است. واتسون با مطالعه‌ی نمونه‌یی از ۸۳۷۵ بنگاه کوچک و متوسط اقتصادی در استرالیا کوشید به تمایزات موجود میان میزان خروج بنگاه‌های با مالکیت زنان، نسبت به بنگاه‌هایی که در آن‌ها مالکیت به مردان تعلق دارد، دست یابد و با کنترل بخش‌های فعالیت، تفاوتی معنادار را بین میزان خروج و مالکیت زنان، در مقایسه با مردان پیدا کند. بر اساس ادعای واتسون، مطالعه‌ی کوپر، جیمنو-گاسکن، و وو^۵ (۱۹۹۴) نشان می‌دهد که زنان (مالک بنگاه اقتصادی) بیش‌تر به دنبال ادامه‌ی فعالیت و بقا در حیطه‌ی فعالیت‌های اقتصادی اند و ماندگاری در فعالیت‌های اقتصادی را به رشد بیش‌تر ترجیح می‌دهند؛ اما مطالعه‌ی کاله‌برگ و لیشت^۶ (۱۹۹۱)، بین سال‌های ۱۹۸۷ تا ۱۹۸۵ در هند، تمایزی عمده را میان حیات بنگاه‌ها و جنسیت مالکان آن‌ها نشان نمی‌دهد؛ بنا بر این، واتسون نتیجه می‌گیرد که نمی‌توان در مورد تأثیر جنسیت مالکان و عمل‌کرد بنگاه به نتیجه‌یی قطعی دست یافت، زیرا ادبیات موجود، نتایجی یکسان را در بر نمی‌گیرد.

هرچند نتایج پژوهش واتسون (۲۰۰۳) در استرالیا نشان می‌دهد که عمل‌کرد بنگاه‌هایی که به وسیله‌ی زنان اداره می‌شود به طوری معنادار با جنسیت مالکان آن مرتبط است، زنان مالک بنگاه به گونه‌یی بارز از میزان شکستی بالاتر برخوردارند، و این نتایج حتا زمانی که

¹ Hisrich, Robert D., and Candida Brush

² Cuba, Richard, David Decenzo, and Andrea Anish

³ Longstreth, Molly, Kathryn Stafford, and Theresa Mauldin

⁴ Watson, John

⁵ Cooper, Arnold C., Gimeno-Gascon, F. Javier, and Carolyn Y. Woo

⁶ Kalleberg, Arne L., and Kevin T. Leicht

بخش‌های فعالیت نیز مورد کنترل قرار می‌گیرند صادق است؛ اما *واتسون* نتیجه می‌گیرد که مؤسسات مالی نباید ریسک سرمایه‌گذاری را متناسب با جنسیت مالکان بنگاه تعیین کنند و تبعیضی بین هزینه و سرمایه‌ی مالکان مرد و زن قائل شوند.

لوس‌کوکو و هم‌کاران^۱ (۱۹۹۱) در مقاله‌ی «جنسیت و موفقیت بنگاه‌های کوچک» در منطقه‌ی نیوانگلند، با انتخاب ۱۷۴۲ بنگاه و با استفاده از دو معیار میزان فروش و درآمد، به بررسی موفقیت بنگاه‌های کوچکی که مالکیت آن‌ها در اختیار زنان و مردان است پرداخته‌اند. اهمیت بنگاه‌های کوچک و متوسط با کم‌تر از ۱۰۰ نفر کارکن و نقش آن‌ها در ایجاد اشتغال، از عمده‌ترین دلایل انتخاب این بررسی در گروه است؛ زیرا بنگاه‌های با کم‌تر از ۱۰۰ نفر کارکن، در فاصله‌ی سال‌های ۱۹۸۷ تا ۱۹۸۰، توانسته‌اند ۱۲ میلیون شغل را در آمریکا ایجاد کنند، در حالی که در همین مدت بنگاه‌های بزرگ باعث شده‌اند تا سه میلیون شغل از دست برود. بر اساس این نتایج، با این وجود که در این مدت تمایل زنان به مالکیت بنگاه‌های اقتصادی و اداره‌ی آن به شدت در حال افزایش بوده و در دهه‌ی ۸۰ میلادی مالکیت زنان بر بنگاه‌های اقتصادی خویش‌فرما، نسبت به مردان، پنج برابر افزایش یافته‌است، اما موفقیت‌ها و عمل‌کرد بنگاه‌های کوچکی که به دست زنان اداره می‌شود، مانند موفقیت و عمل‌کرد بنگاه‌های اداره‌شده به وسیله‌ی مردان نیست و این موضوع حتی در شرایطی که هر دو نوع بنگاه‌ها در یک صنعت واحد فعالیت می‌کنند نیز صدق می‌کند. از دیدگاه *لوس‌کوکو* و هم‌کاران، عامل مهمی که می‌تواند تبیین‌کننده‌ی این موضوع باشد آن است که زنان در صنایعی فعالیت می‌کنند که به جای موقعیت‌های اقتصادی بیش‌تر، به نیروی کار ماهر کم‌تری نیازمند است؛ هرچند که آنان معتقد اند در راستای نقش جنسیت مالکان و عمل‌کرد آن‌ها پژوهش‌های اندکی صورت گرفته‌است و مطالعات موجود، در نبود مطالعات جامعی که بتواند نقش جنسیت را بر عمل‌کرد بنگاه‌ها به درستی تبیین کند، تنها از نمونه‌هایی کوچک برای ارزیابی نقش جنسیت مالکان بر موفقیت بنگاه‌های کوچک و متوسط استفاده کرده‌است.

از مجموعه‌ی مطالب ارائه‌شده در این قسمت چنین برمی‌آید که اگرچه مطالعاتی متفاوت (اما اندک) در راستای نقش جنسیت مالکان و مدیران بنگاه بر عمل‌کرد بنگاه‌های کوچک و متوسط (درآمد، میزان فروش، حیات و رشد بنگاه) وجود دارد^۲، اما با توجه به

^۱ *Loscocco, Karyn A., Joyce Robinson, Richard H. Hall, and John K. Allen*

^۲ *New England (Massachusetts, New Hampshire, Maine, Vermont, Connecticut, and Rhode Island), USA*

^۳ برای مطالعه‌ی بیش‌تر در این راستا بنگرید به: *برلی*^۳ (۱۹۸۹): *کاله‌برگ و لیشت* (۱۹۹۱): *روزا* و هم‌کاران^۴ (۱۹۹۴): *روزا، کارتر، و همیل‌تون* (۱۹۹۶): *فاسی و والدز*^۵ (۱۹۹۸): *بودن و نوچی*^۶ (۲۰۰۰): *دوریتز و هنرکسن*^۷ (۲۰۰۰).

^۳ *Birley, Sue*

^۴ *Rosa, Peter, Daphne Hamilton, Sara Carter, and Helen Burns*

^۵ *Fasci, Martha A., and Jude Valdez*



اطلاعات پژوهش‌گر، هنوز مطالعه‌یی که به بررسی نقش جنسیت کارکنان بنگاه بر عمل‌کرد آن (در این پژوهش، رشد بنگاه) پرداخته‌باشد موجود نیست و بر این اساس شاید بتوان پژوهش حاضر را به عنوان نخستین قدم در این راستا محسوب کرد.

روش پژوهش: رشد بنگاه، روش‌های اندازه‌گیری و مدل ارزیابی آن

از نیمه‌ی دوم دهه‌ی ۷۰ میلادی، بنگاه‌های کوچک و متوسط، به صورتی فزاینده، موردتوجه سیاست‌گذاران اقتصادی و مراکز دانشگاهی کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه قرار گرفته‌اند، که هدف اصلی این روی‌کرد جدید، ارائه‌ی راه‌کاری مناسب برای کاهش سطح بالا و رو به رشد بی‌کاری است (اوانز^۱؛ ۱۹۸۷؛ b۱۹۸۷)؛ علاوه بر آن، در سال‌های اخیر نیز این بنگاه‌های کوچک و متوسط، به دلیل انعطاف‌پذیری، خلاقیت، و نوآوری، مورد توجه مضاعف قرار گرفته‌اند (ویه‌واردنا و تیببتس^۲ ۱۹۹۹)، در حالی که سطح واقعی دانش و شناخت آن‌ها بسیار اندک است. اطلاعات ناقص و غیرجامع از طرفی و عدم نهادینه شدن اهمیت این بنگاه‌ها خصوصاً برای سیاست‌گذاران از طرف دیگر، باعث شده‌است قابلیت‌ها، ظرفیت‌ها، و موانع و تهدیدکننده‌های حیات و رشد آن‌ها، مخصوصاً در کشورهای در حال توسعه، ناشناخته بماند (سازمان هم‌کاری و توسعه‌ی اقتصادی^۳ ۱۹۹۷).

با توجه به جای‌گاه بنگاه‌های کوچک و متوسط در اقتصاد، این حقیقت که بعضی از بنگاه‌ها رشدی سریع‌تر از بنگاه‌های دیگر دارند و بیش‌تر موردتوجه سیاست‌گذاران اقتصادی قرار می‌گیرند از اهمیتی فراوان برخوردار است؛ اما منظور از رشد چیست و رشد چه‌گونه اندازه‌گیری می‌شود؟

به‌رغم معرفی متغیرهایی چون میزان فروش، ارزش‌افزوده، و دارایی به عنوان معیار رشد، در کشورهایی که بی‌کاری معضل اصلی تلقی می‌شود، تعداد کارکنان به عنوان واحد اندازه‌گیری رشد از اهمیت بیش‌تری برخوردار است (لاورسن، مانکه، و وی‌روپ-هن‌سن^۴ ۱۹۹۹). این موضوع در مورد کشور ایران نیز، که بی‌کاری هم‌چنان به عنوان مشکل اول جامعه قلمداد می‌شود، کاملاً مصداق دارد و بر این اساس، در این پژوهش معیار اندازه‌گیری رشد، اشتغال در سطح بنگاه تولیدی است؛ علاوه بر آن، اگر رشد را به عنوان تغییر در اندازه‌ی بنگاه بین دو زمان متفاوت (t و t') فرض کنیم، مقایسه‌ی اندازه‌ی بنگاه با دو روش مقایسه‌ی

^d Boden, Richard J., and Alfred R. Nucci

^e Du Rietz, Anita, and Magnus Henrekson

¹ Evans, David S.

² Wijewardena, Hema, and Garry E. Tibbitts

³ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)

⁴ Laursen, Keld, Volker Mahnke, Per Vejrup-Hansen

نسبی و مطلق، قابل‌ارزیابی است^۱ و در مجموع می‌توان مدل‌های زیر را برای اندازه‌گیری رشد معرفی کرد:^۲

$$G_{it't'}^A = EMP_{it} - EMP_{it'} \quad (۱) \text{ رشد مطلق}$$

$$G_{it't'}^R = \frac{EMP_{it} - EMP_{it'}}{EMP_{it'}} \quad (۲) \text{ رشد نسبی}$$

$$G_{it't'}^{AA} = \frac{EMP_{it} - EMP_{it'}}{t - t'} \quad (۳) \text{ متوسط رشد سالیانه}$$

$$G_{it't'}^{AL} = \frac{\ln EMP_{it} - \ln EMP_{it'}}{t - t'} \quad (۴) \text{ متوسط رشد سالیانه بر اساس لگاریتم اشتغال}$$

در این مدل‌ها، t پایان دوره؛ t' آغاز دوره؛ EMP_{it} تعداد کارکنان پایان دوره؛ و $EMP_{it'}$ تعداد کارکنان آغاز دوره است. گفتنی است استفاده از روش‌های متفاوت اندازه‌گیری رشد می‌تواند نتایج متفاوت را ارائه دهد و از این رو انتخاب روش اندازه‌گیری از اهمیتی فراوان برخوردار است (دلمار^۳ ۱۹۹۷).

نکته‌ی دیگر در محاسبه‌ی رشد بنگاه، طول دوره‌ی مطالعه است. عقیده بر این است که نتایج مطالعه‌ی بنگاه‌های کوچک و متوسط می‌تواند بر اساس طول مدت مطالعه متفاوت باشد (استوری^۴ ۱۹۹۴)، اما دنبال کردن بنگاه‌های کوچک و متوسط در بلندمدت کاری ساده نیست و این دوره‌ها هرچند می‌تواند موجب رشد بنگاه و در نتیجه تحلیل‌هایی مناسب‌تر شود اما این امکان نیز وجود دارد که تعداد زیادی از بنگاه‌های کوچک و متوسط در طی این مدت از بازار خارج شوند؛ به همین دلیل، محاسبه‌ی رشد بنگاه‌های کوچک و متوسط طی دوره‌های پنج‌ساله، دارای بیش‌ترین فراوانی است (دلمار ۱۹۹۷).

علاوه بر معیار رشد، روش اندازه‌گیری، و دوره‌ی زمانی، مدل برآورد رشد نیز با توجه به متغیرهای توضیحی دارای اهمیتی اساسی است. در حالت کلی می‌توان رشد بنگاه را تابعی از سه دسته متغیر دانست؛ دسته‌ی اول متغیرهایی است که خصوصیات یک بنگاه (مانند مالکیت، اندازه، و ویژگی‌های نیروی انسانی) را توضیح می‌دهد، گروه دوم به بررسی مخارج انجام‌شده به وسیله‌ی یک بنگاه (مانند مخارج تبلیغات، و پژوهش و توسعه^۵) و خصوصیات صنعتی که بنگاه در آن فعالیت می‌کند (مانند تمرکز و موانع ورود) می‌پردازد، و گروه سوم متغیرها را تشکیل می‌دهد. تکیه‌ی اصلی پژوهش حاضر، تنها بر یکی از

^۱ اصولاً در ادبیات اندازه‌گیری رشد بنگاه (Firm Growth)، مقدار لگاریتم رشد برای تعدیل در میزان چولگی توزیع به کار گرفته می‌شود.

^۲ مدل‌های دیگری نیز برای اندازه‌گیری رشد ارائه شده‌است. برای مطالعه‌ی بنگرید به وینکلوند^۳ (۱۹۹۸).

^۳ Wiklund, Johan

^۴ Delmar, Frédéric

^۵ Storey, D. J.

^۵ Research and Development (R&D)



متغیرهای گروه اول، یعنی ترکیب جنسیتی نیروی انسانی است و بر این اساس می‌توان مدل زیر را برای محاسبه‌ی رشد بنگاه پیشنهاد کرد:

$$G_{it'} = \alpha_0 + \alpha_1 MgF + \alpha_2 FgM + \sum_{i=1}^n X_{it'} + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

در این مدل، $G_{it'}$ رشد بنگاه i ام طی دوره‌ی t' تا t (۱۳۷۴ تا ۱۳۷۸)؛ MgF بنگاه‌های دارای اکثریت کارکنان مرد؛ FgM بنگاه‌های دارای اکثریت کارکنان زن؛ $\sum X_{it'}$ بردار متغیرهای توضیحی بنگاه i ام در شروع دوره؛ ε_{it} جزء استوکاستیک^۱ یا تصادفی؛ و $X_{it'}$ سایر متغیرهای توضیحی گروه دوم و متغیرهایی است که در این مقاله مورد تأکید نیست.^۲ از نکات بسیار مهم در تخمین مدل (۵) آن است که رشد را تنها می‌توان برای بنگاه‌هایی که در طول مدت مطالعه به حیات اقتصادی خویش ادامه داده‌اند محاسبه کرد (آگاروال و آودرچ^۳ ۲۰۰۱). در این حالت، تخمین می‌تواند دارای تورش^۴ باشد و یکی از راه‌های پیشنهاد شده برای اصلاح آن در مباحث اقتصادسنجی، پروسه‌ی دومرحله‌ی هکمن^۵ است، که ما آن را با استفاده از نرم افزار **Stata**^۶ اعمال می‌کنیم.^۷ نکته‌ی مهم دیگری نیز، که لازم است در تخمین مدل (۵) مورد توجه قرار گیرد، همبستگی میان متغیرهای توضیحی است، که این موضوع نیز در تخمین مدل (۵) مد نظر قرار گرفته‌است.

داده‌ها، روش جمع‌آوری و توصیف آن‌ها

دستیابی به داده‌ها در سطح بنگاه تولیدی در طول زمان، بنا به دلایل متفاوت، دشوار و در بعضی موارد غیرممکن است. برای انجام این پژوهش (و به نظر نویسندگان برای اولین بار)، از داده‌های جمع‌آوری شده از بنگاه‌های تولیدی در بخش صنعت، که در سال اول برنامه‌ی پنج‌ساله‌ی دوم، کمتر از ۵۰۰ کارکن داشته‌اند، استفاده شده‌است. با استفاده از این داده‌ها می‌توان بنگاه‌های کوچک و متوسطی را که مانند بیشتر کشورهای در حال توسعه، با استفاده از دو معیار کمتر از ۱۰۰ و کمتر از ۵۰ نفر کارکن تعریف شده‌اند، (مید^۸ ۱۹۹۴)،

¹ Stochastic Term

^۲ لازم به ذکر است که در تخمین معادله‌ی (۵)، برای جلوگیری از تله‌ی متغیرهای مجازی (*Dummy Variable Trap*)، MeF (بنگاه‌هایی که در آن درصد کارکنان مرد و زن مساوی است) به عنوان گروه پایه یا مبنا در نظر گرفته شده‌است. برای مطالعه‌ی بیشتر بنگرید به درخشان (۱۳۷۴: ۵۵۶).

³ Agarwal, Rajshree, and David B. Audretsch

⁴ Bias

⁵ Heckman (James J.)'s Two-Step Procedure

⁶ Stata[®]: Data Analysis and Statistical Software (<http://www.stata.com/>)

^۷ برای مطالعه‌ی بیشتر بنگرید به هکمن (۱۹۷۹)؛ چن و کو^۸ (۲۰۰۰)؛ لوتی، سانتارلی، و ویواریلی^۹ (۲۰۰۱).

^۸ Chen, Tain-Jy, and Ying-Hua Ku

^۹ Lotti, Francesca, Enrico Santarelli, and Marco Vivarelli

^۸ Mead, Donald C.

به دو گروه، گروهی که بیشتر نیروی انسانی آن را مردان و گروهی که بیش‌تر نیروی انسانی آن را زنان تشکیل می‌دهند، تقسیم کرد؛ با این حال، داده‌های موجود دارای نواقص عمده‌یی است که تحلیل‌ها را تا حدی با مشکل مواجه می‌سازد؛ به عنوان مثال، به‌رغم آن‌که بیش از ۹۵ درصد از بنگاه‌های صنعتی ایران کم‌تر از ۱۰ کارکن داشته و ۴۵ درصد از اشتغال بخش صنعت در این گروه قرار گرفته‌است، داده‌های موجود تنها شامل تعداد بسیار کمی (حدود ۲۰۰۰) از این بنگاه‌ها می‌شود؛ علاوه بر آن، از آن‌جا که نمونه‌گیری از بنگاه‌هایی با کم‌تر از ۱۰ نفر کارکن فقط برای سال‌هایی محدود و نهایتاً تا سال چهارم برنامه‌ی دوم جمع‌آوری شده، تحلیل‌های این مطالعه، چهار سال اول این برنامه را در بر گرفته‌است. عدم دسترسی به داده‌های بنگاه‌هایی که بیش از ۵۰۰ نفر کارکن دارند نیز از معایب دیگر داده‌های موجود است.

جدول ۳- توزیع بنگاه‌ها، به تفکیک وضعیت مالکیت و جنسیت در سال ۱۳۷۴

نوع مالکیت	بنگاه‌ها		شاغلان مرد		شاغلان زن		کل شاغلان	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
تعاونی	۲۸۳	۲٫۲	۶'۰۷۴	۸۷٫۸	۸۴۳	۱۲٫۲	۶'۹۱۷	۱٫۵
خصوصی	۱۱'۵۰۲	۹۰٫۵	۳۲۶'۶۳۳	۹۱٫۲	۳۱'۶۰۳	۸٫۸	۳۵۸'۲۲۶	۷۷٫۱
عمومی	۹۲۷	۷٫۳	۹۴'۰۶۴	۹۴٫۸	۵'۱۷۵	۵٫۲	۹۹'۲۳۹	۲۱٫۴
جمع	۱۲'۷۱۲	۱۰۰٫۰	۴۲۶'۷۶۱	۹۱٫۹	۳۷'۶۲۱	۸٫۱	۴۶۴'۳۸۲	۱۰۰٫۰

در مجموع، از بین ۱۲'۷۱۲ بنگاه صنعتی که داده‌های آن‌ها در سال اول برنامه توسعه‌ی دوم در دسترس بوده‌است، تنها ۲۸۳ بنگاه در بخش تعاون فعالیت داشته‌است، که از این تعداد، ۲۷۸ بنگاه در گروه بنگاه‌های کوچک و متوسط (با تعریف کم‌تر از ۱۰۰ نفر کارکن) قرار گرفته‌اند.^۱ همان‌گونه که جدول ۳ نشان می‌دهد، بنگاه‌های تولیدی بخش تعاون، تنها حدود ۲٫۲ درصد از بنگاه‌های صنایع تولیدی ایران را در سال ۱۳۷۴ تشکیل داده‌اند و این تعداد تنها شامل ۱٫۵ درصد از اشتغال این بخش و نمایان‌گر اندازه‌های متوسط و کوچک‌تر بنگاه‌های این بخش است؛ با این وجود، سهم زنان شاغل در تعاونی‌های تولیدی، نسبت به سایر بخش‌ها (خصوصی و عمومی) به میزان قابل‌توجهی بیش‌تر است و این موضوع مؤید این مطلب است که بنگاه‌های تولیدی کوچک و متوسط بخش تعاون توانایی جذب سهم بیش‌تری از زنان را دارا بوده‌اند.

^۱ اگرچه تعداد بنگاه‌های تولیدی بخش تعاون بسیار بیش از تعداد بنگاه‌هایی است که در داده‌های مرکز آمار ایران وجود دارد، اما در سرشماری مرکز آمار، تنها بر بنگاه‌های با حداقل ۱۰ نفر تأکید شده‌است و از آن‌جا که بیش‌تر بنگاه‌های این بخش را بنگاه‌هایی با کم‌تر از ۱۰ کارکن تشکیل می‌دهد، تعداد آن‌ها به ۲۸۳ بنگاه کاهش یافته‌است.



نتایج، جمع‌بندی، و نتیجه‌گیری

بحران بی‌کاری را می‌توان از عمده‌ترین مسائل پیش روی کشورهای مختلف جهان، خصوصاً کشورهای در حال توسعه، قلمداد کرد و بر این اساس، شناخت و معرفی عواملی که بتواند در کاهش این بحران کمک کند از اهمیتی به‌سزا برخوردار است. در ادبیات اقتصادی، بی‌کاری می‌تواند از چهار طریق تحت تأثیر قرار گیرد:

- ۱- ایجاد بنگاه‌های جدید در فعالیت‌های اقتصادی
- ۲- خروج بنگاه‌های موجود از فعالیت‌های اقتصادی
- ۳- رشد بنگاه‌های موجود
- ۴- کاهش اندازه‌ی بنگاه‌های موجود

در حالی که می‌توان از ایجاد بنگاه‌های جدید و رشد بنگاه‌های موجود به عنوان روش‌های گسترش اشتغال و احتمالاً کاهش بی‌کاری یاد کرد، خروج بنگاه‌های موجود و کاهش اندازه‌ی آن‌ها را نیز می‌توان عاملی با تأثیر منفی بر ایجاد اشتغال و در نتیجه گسترش حجم و میزان بی‌کاری به حساب آورد. از میان دو روش ایجاد بنگاه‌های جدید و رشد بنگاه‌های موجود، رشد بنگاه از اهمیت بیش‌تری برخوردار است، زیرا در بسیاری از موارد، زمان مورد نیاز برای رشد بنگاهی که در حال فعالیت اقتصادی است نسبت به بنگاهی که تازه می‌خواهد وارد عرصه فعالیت اقتصادی شود کوتاه‌تر است؛ علاوه بر آن، در مواردی متعدد می‌توان ادعا کرد که یک بنگاه فعال در عرصه اقتصادی، مراحل متعددی را، مانند بازاریابی، پشت سر گذاشته‌است و می‌تواند نسبت به بنگاه‌های تازه‌ایجادشده، از زمینه‌های مناسب‌تری برخوردار باشد. با این وجود و با پذیرش اهمیت رشد، سؤال اساسی آن است که عوامل مؤثر بر رشد یک بنگاه اقتصادی چیست؟

همان‌گونه که قبلاً نیز توضیح داده‌شد، تعداد کارکنان یک بنگاه اقتصادی، به عنوان قابل‌اعتبارترین معیار تعریف اندازه‌ی بنگاه قلمداد می‌شود. این موضوع خصوصاً در کشورهای در حال توسعه، که سایر معیارهای اندازه‌گیری می‌تواند محرمانه تلقی شود، موضوعیتی مضاعف خواهدداشت؛ علاوه بر آن، در مطالعات متعددی که در کشورهای مختلف، خصوصاً کشورهای در حال توسعه، صورت گرفته‌است، معیار ۱۰۰ و ۵۰ نفر کارکن، به عنوان معیاری برای متمایز کردن بنگاه‌های کوچک و متوسط از بنگاه‌های بزرگ شناخته‌شده‌است؛ بر همین اساس، هدف این مقاله بررسی تأثیر جنسیت کارکنان بر رشد یک بنگاه کوچک و متوسط تعاونی در بخش صنعت است، که برای این کار روش‌های متفاوت اندازه‌گیری رشد، G_1 (رشد مطلق) و G_2 (رشد متوسط سالیانه ۱۰ درصدی)، به همراه تصحیح دو مرحله‌ی هک‌من

برای جلوگیری از تورش‌های احتمالی در تخمین مدل (۵) به کار گرفته شده است؛ پس به طور کلی، مباحث این قسمت را بررسی تأثیر عامل جنسیت بر رشد بنگاه‌های تعاونی تولیدی. با کم‌تر از ۱۰۰ نفر کارکن، با استفاده از روش‌های G_1 و G_2 ، و همچنین تصحیح نتایج مذکور با استفاده از روش دومرحله‌یی هکمن تشکیل می‌دهد.^۱

آ- تأثیر جنسیت بر رشد بنگاه‌های تعاونی. با کم‌تر از ۱۰۰ نفر کارکن، با استفاده از روش‌های G_1 و G_2

در مطالعات متعدد رشد بنگاه، عوامل مؤثر بر رشد، به دو دسته‌ی کلی ویژگی‌های بنگاه اقتصادی^۲ و ویژگی‌های صنعت^۳ تقسیم می‌شوند؛ علاوه بر آن، می‌توان ویژگی‌ها و متغیرهای مربوط به بنگاه اقتصادی را نیز، بنا بر ادبیات اقتصادی، به دو صورت متغیرهای مربوط به نیروی انسانی^۴ و متغیرهای مربوط به مخارج^۵ بنگاه اقتصادی تقسیم کرد. در این حالت، جنسیت کارکنان یک واحد صنعتی، از ویژگی‌های نیروی انسانی آن بنگاه قلمداد می‌شود و با چنین تصویری، بنگاه‌های بخش تعاونی نیز به دو دسته‌ی تعاونی‌های تولیدی با تعداد کارکنان مرد. بیش‌تر از زن، و تعاونی‌های تولیدی با تعداد کارکنان زن. بیش‌تر از مرد، طی برنامه پنج‌ساله‌ی دوم، تقسیم می‌شوند. در جدول ۴، متغیر $DFGM$ بیان‌گر تعداد کارکنان زن. بیش‌تر از مرد و متغیر $DMGF$ تعداد کارکنان مرد بیش‌تر از زن به صورت متغیر مجازی^۶ است.

همان‌گونه که قبلاً نیز اشاره شد، از مجموع ۱۳۷۱۲ بنگاه مورد مطالعه در بخش صنعت طی برنامه‌ی دوم توسعه، ۲۸۳ بنگاه در بخش تعاون فعالیت می‌کردند، که از این تعداد ۲۷۸ بنگاه کم‌تر از ۱۰۰ کارکن داشته‌اند. نتایج حاصل از تخمین مدل (۵) برای بنگاه‌های تعاونی کم‌تر از ۱۰۰ نفر کارکن در جدول ۴ نشان می‌دهد که تأثیر متغیرهای مذکور بر رشد اشتغال بنگاه از نظر آماری معنادار نیست ($t = -۰٫۳۴۰$ و $t = -۰٫۳۷۰$)؛ یعنی رشد بنگاه‌های صنعتی در بخش تعاون، رفتارهای متفاوتی را با توجه به تمایزات جنسیتی نشان نمی‌دهد و عامل جنسیت به عنوان عاملی تأثیرگذار بر رشد تلقی نمی‌شود. در این پژوهش علاوه بر استفاده از روش G_1 (رشد مطلق)، رشد بنگاه، طی دوره‌ی مشخص و با استفاده از روش G_2 (متوسط رشد سالیانه ۱۰ درصد) نیز اندازه‌گیری شده

^۱ از آن جا که نتایج حاصل از روش‌های G_1 و G_2 برای بنگاه‌های کم‌تر از ۱۰۰ و ۵۰ کارکن یکسان بوده است، تنها به ارائه و تحلیل نتایج، پس از تصحیح دومرحله‌یی هکمن برای بنگاه‌های کم‌تر از ۱۰۰ کارکن اکتفا شده است.

^۲ Plant Related Variables

^۳ Industry Related Variables

^۴ Employment Related Variables

^۵ Expenditure Related Variables

^۶ Dummy Variable



است، که نتایج تخمین رشد از این روش و به‌کارگیری مدل (۵) نیز نمایان‌گر آن است که ترکیب جنسیتی کارکنان تأثیری معنادار بر رشد یک بنگاه تعاونی بخش صنعت طی برنامه‌ی دوم توسعه نداشته‌است (برای اختصار و به دلیل تشابه نتایج به‌دست‌آمده با رشد مطلق، از ارائه‌ی جدول نتایج رشد نسبی پرهیز شده‌است).

جدول ۴- عوامل مؤثر بر رشد بنگاه‌های صنعتی تعاونی با کمتر از ۱۰۰ نفر کارکن
طی برنامه‌ی دوم توسعه با استفاده از مدل G_1

G_1	Coef.	Std. Err.	t	[95% Conf. Interval]
constant	244.576	39.445	6.200	166.787 322.364
ln EMP95	-259.971	41.684	-6.240	-342.176 -177.766
ln EMP95SQ	88.888	15.367	5.780	58.583 119.193
ln EMP95CB	-10.851	2.099	-5.170	-14.990 -6.712
DFgM	-1.662	4.917	-0.340	-11.359 8.035
DMgF	-0.971	3.579	-0.270	-8.029 6.087
DAGE195	1.699	1.851	0.920	-1.952 5.349
PCMI	0.668	4.615	0.140	-8.433 9.768
LPVALUE95	0.015	0.102	0.140	-0.186 0.216
SKILL1PER95	5.931	15.429	0.380	-24.495 36.358
SKILL2PER95	0.057	6.838	0.010	-13.428 13.542
SKILL3PER95	-1.556	2.384	-0.650	-6.257 3.145
WAGE95	1.092	0.430	2.540	0.244 1.939
SERV2PER95	7.536	4.702	1.600	-1.736 16.809
COMM95	0.175	0.439	0.400	-0.690 1.040
TRANS95	0.084	0.076	1.110	-0.065 0.233
ADVERT95	-0.053	0.221	-0.240	-0.489 0.384
INVEST95	-0.005	0.005	-0.870	-0.015 0.006
CR4	2.427	0.899	2.700	0.654 4.199
INDCHANGE	0.009	0.047	0.180	-0.085 0.102
BARRIER	0.001	0.001	0.910	-0.001 0.002

ب- تأثیر جنسیت بر رشد بنگاه‌های تعاونی با کمتر از ۱۰۰ نفر کارکن، با تصحیح هم‌گن و روش‌های G_1 و G_2

نتایج به‌دست‌آمده، از نظر تحلیل رشد بنگاه دارای اهمیتی فراوان، اما از نظر مباحث اقتصادسنجی و به دلیل آن که در محاسبه‌ی رشد، تنها بنگاه‌هایی می‌توانند موردنظر قرار گیرند که توانسته‌باشند طی سال‌های مورد بررسی در فعالیت اقتصادی شرکت کنند، قابل‌تردید است. با این روش، کلیه‌ی بنگاه‌هایی که به هر دلیل در طول این دوره از فعالیت خارج شده‌اند امکان حضور در محاسبه‌ی رشد را نخواهندداشت و این موضوع باعث به وجود آمدن پدیده‌ی می‌شود که از آن به عنوان تورش در انتخاب نمونه^۱ یاد می‌شود. در مباحث اقتصادی، روش‌هایی متفاوت برای تصحیح این تورش وجود دارد، که روش دومرحله‌ی هم‌گن یکی از آنها است و با استفاده از نرم افزار Stata انجام می‌پذیرد. در تخمین معادله‌ی رشد G_1 و G_2 ، این مورد نیز انجام شده، اما مجدداً برای اختصار و با

¹ Sample Selection Bias

توجه به تشابه نتایج، تنها نتایج تأثیر تصحیح هکمن بر رشد مطلق (G_1) در جدول ۵ گزارش شده است؛ بر این اساس، نتایج به دست آمده پس از تصحیح هکمن نیز نمی‌تواند نشان‌دهنده تفاوتی عمده در رشد بنگاه بر اساس ترکیب جنسیتی کارکنان باشد و ترکیب جنسیتی کارکنان واحدهای صنعتی بخش تعاون طی برنامه‌ی دوم توسعه بر رشد بنگاه از نظر آماری معنادار تلقی نمی‌شود.

جدول ۵- عوامل مؤثر بر رشد بنگاه‌های صنعتی تعاونی با کم‌تر از ۱۰۰ نفر کارکن طی برنامه‌ی دوم توسعه، با استفاده از مدل G_1 و با تصحیح دومرحله‌ی هکمن

G_1	Coef.	Std. Err.	z	95% Conf.	Interval
Constant	247.384	39.539	6.260	169.888	324.879
ln EMP95	-261.177	42.927	-6.080	-345.313	-177.042
ln EMP95SQ	89.331	15.992	5.590	57.987	120.675
ln EMP95CB	-10.894	2.125	-5.130	-15.059	-6.728
<i>DFgM</i>	-0.891	7.529	-0.120	-15.647	13.865
<i>DMgF</i>	-2.904	7.312	-0.400	-17.235	11.426
<i>DAGE195</i>	-0.845	3.599	-0.230	-7.899	6.209
<i>PCMI</i>	-2.968	6.129	-0.480	-14.981	9.045
<i>LPVALUE95</i>	0.022	0.076	0.280	-0.127	0.170
<i>SKILL1PER95</i>	6.875	15.532	0.440	-23.566	37.317
<i>SKILL2PER95</i>	-0.025	8.886	0.000	-17.441	17.392
<i>SKILL3PER95</i>	-1.861	2.539	-0.730	-6.837	3.116
WAGE95	1.085	0.406	2.670	0.290	1.880
<i>SERV2PER95</i>	6.322	4.346	1.450	-2.195	14.839
<i>COMM95</i>	0.227	0.579	0.390	-0.908	1.362
<i>TRANS95</i>	0.081	0.051	1.580	-0.020	0.182
<i>ADVERT95</i>	-0.011	0.341	-0.030	-0.680	0.659
<i>INVEST95</i>	-0.005	0.004	-1.130	-0.013	0.004
<i>CR4</i>	0.695	2.199	0.320	-3.616	5.006
<i>INDCHANGE</i>	0.019	0.038	0.490	-0.056	0.094
<i>BARRIER</i>	0.001	0.001	0.950	-0.001	0.003
select					
Constant	2.259	0.557	4.060	1.168	3.351
DAGE195	-0.497	0.222	-2.240	-0.931	-0.063
<i>PCMI</i>	-0.524	0.404	-1.300	-1.316	0.268
<i>MALEPER95</i>	-0.752	0.502	-1.500	-1.736	0.233
<i>SERV2PER95</i>	-0.221	0.391	-0.560	-0.986	0.545
<i>ADVERT95</i>	0.011	0.033	0.330	-0.055	0.077
<i>CR4</i>	-0.268	0.101	-2.650	-0.467	-0.070
<i>NER</i>	0.010	0.008	1.360	-0.005	0.025
mills					
<i>lambda</i>	14.192	15.146	0.940	-15.493	43.877
<i>rho</i>	1.000				
<i>sigma</i>	14.192				

پ- نتیجه‌گیری

با استفاده از روش‌های متعدد اندازه‌گیری رشد و تفکیک بنگاه‌های صنعتی کوچک و متوسط بخش تعاون طی برنامه‌ی دوم توسعه به دو دسته (دسته‌ی که تعداد کارکنان مرد در آن‌ها بیشتر از زنان است، و دسته‌ی که تعداد کارکنان زن در آن‌ها بیشتر از مردان است)،



این پژوهش به تخمین تأثیر جنسیت بر رشد این بنگاه‌ها پرداخته‌است. برای تفکیک بنگاه‌ها به بنگاه‌های کوچک و متوسط، معیار کم‌تر از ۱۰۰ نفر کارکن، و برای تصحیح تورش‌های احتمالی ناشی از نمونه‌گیری نیز تصحیح دومرحله‌یی هک‌من به کار گرفته‌شد. نتایج به‌دست‌آمده در تمامی موارد بیان‌گر عدم تأثیر جنسیت بر رشد بنگاه‌های تعاونی صنایع تولیدی ایران طی برنامه‌ی دوم توسعه است.

Archive of SID

منابع

- درخشان، مسعود. ۱۳۷۴. *اقتصادسنجی*، جلد ۱: *تک معادلات با فروض کلاسیک*. تهران: انتشارات سمت.
- زیاری، کرامت‌الله. ۱۳۸۲. «بررسی تفاوت میان ساختار اشتغال زنان و مردان در نقاط شهری و روستایی کشور.» طرح پژوهشی، دانشگاه یزد، یزد.
- فیض‌پور، محمدعلی، و سیدنظام‌الدین مکیان. ۱۳۸۴. «کالبدشکافی بی‌کاری در استان یزد: بیم‌ها و امیدها.» طرح پژوهشی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان یزد، یزد.
- کار، مهرانگیز. ۱۳۷۹. *زنان در بازار کار ایران*. تهران: انتشارات روشنگران.
- وزارت تعاون. ۱۳۸۲. *طرح مطالعاتی اشتغال ویژه در بخش تعاون*. تهران: وزارت تعاون.
- Agarwal, Rajshree, and David B. Audretsch. 2001. "Does Entry Size Matter? The Impact of the Life Cycle and Technology on Firm Survival." *Journal of Industrial Economics* 49(1):21-43.
- Birley, Sue. 1989. "Female Entrepreneurs: Are They Really Any Different?" *Journal of Small Business Management* 27(1):32-37.
- Boden, Richard J., and Alfred R. Nucci. 2000. "On The Survival Prospects of Men's and Women's New Business Ventures." *Journal of Business Venturing* 15(4):347-362.
- Chen, Tain-Jy, and Ying-Hua Ku. 2000. "The Effect of Foreign Direct Investment on Firm Growth: the Case of Taiwan's Manufacturers." *Japan and the World Economy* 12(2):153-72.
- Cooper, Arnold C., Gimeno-Gascon, F. Javier, and Carolyn Y. Woo. 1994. "Initial Human and Financial Capital as Predictors of New Venture Performance." *Journal of Business Venturing* 9(5):371-395.
- Cuba, Richard, David Decenzò, and Andrea Anish. 1983. "Management Practices of Successful Female Business Owners." *American Journal of Small Business* 8(2):40-45.
- Delmar, Frédéric. 1997. "Measuring Growth: Methodological Considerations and Empirical Results." Pp. 190-216 in *Entrepreneurship & SME Research: On Its Way to the Next Millennium*, edited by Rik Donckels and Asko Miettinen. Aldershot, Hampshire, England: Ashgate Publishing Company.
- Du Rietz, Anita, and Magnus Henrekson. 2000. "Testing the Female Underperformance Hypothesis." *Small Business Economics* 14(1):1-10.
- Evans, David S. 1987a. "Tests of Alternative Theories of Firm Growth." *Journal of Political Economy* 95(4): 657-674.
- Evans, David S. 1987b. "The Relationship between Firm Growth, Size, and Age: Estimates for 100 Manufacturing Industries." *Journal of Industrial Economics* 35(4): 567-581.
- Fasci, Martha A., and Jude Valdez. 1998. "A Performance Contrast of Male- and Female-Owned Small Accounting Practices." *Journal of Small Business Management* 36(3):1-7.
- Heckman, James J. 1979. "Sample Selection Bias as a Specification Error." *Econometrica* 47(1):153-161.



- Hisrich, Robert D., and Candida Brush. 1983. "The Woman Entrepreneur: Implications of Family, Educational, and Occupational Experience." Pp. 255–270 in *Frontiers in Entrepreneurship Research: Proceedings of the 1983 Conference on Entrepreneurship at Babson College*, edited by John A. Hornaday, Jeffrey A. Timmons, and Karl H. Vesper. Wellesley, MA, USA: Babson College.
- Kalleberg, Arne L., and Kevin T. Leicht. 1991. "Gender and Organizational Performance: Determinants of Small Business Survival and Success." *The Academy of Management Journal* 34(1):136–161.
- Laursen, Keld, Volker Mahnke, Per Vejrup-Hansen. 1999. "Firm Growth from a Knowledge Structure Perspective." Danish Research Unit for Industrial Dynamics (DRUID) Working Paper No. 99-11. Retrieved 5 April 2007 (http://www.druid.dk/wp/pdf_files/99-11.pdf).
- Longstreth, Molly, Kathryn Stafford, and Theresa Mauldin. 1987. "Self Employ Women and their Families: Time Use and Socio-Economic Characteristics." *Journal of Small Business Management* 25(3):30-37.
- Loscocco, Karyn A., Joyce Robinson, Richard H. Hall, and John K. Allen. 1991. "Gender and Small Business Success: An Inquiry into Women's Relative Disadvantage." *Social Forces* 70(1):65–85.
- Lotti, Francesca, Enrico Santarelli, and Marco Vivarelli. 2001. "The Relationship between Size and Growth: The Case of Italian Newborn Firms." *Applied Economics Letters* 8(7):451–454.
- Mead, Donald C. 1994. "The Contribution of Small Enterprises to Employment Growth in Southern and Eastern Africa." *World Development* 22(12):1881–1894.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). 1997. *Small Businesses, Job Creation, and Growth: Facts, Obstacles, and Best Practices*. Paris, France: Organization for Economic Cooperation and Development. Retrieved 5 April 2007 (<http://www.oecd.org/dataoecd/10/59/2090740.pdf>).
- Rosa, Peter, Sara Carter, and Daphne Hamilton. 1996. "Gender as a Determinant of Small Business Performance: Insight from a British Study." *Small Business Economics* 8(6):463–478.
- Rosa, Peter, Daphne Hamilton, Sara Carter, and Helen Burns. 1994. "The Impact of Gender on Small Business Management: Preliminary Findings of a British Study." *International Small Business Journal* 12(3):25–32.
- Storey, D. J. 1994. *Understanding the Small Business Sector*. London, England: Routledge.
- United Nations Development Programme (UNDP). 2005. *Human Development Report 2005: International Cooperation at a Crossroads: Aid, Trade, and Security in an Unequal World*. New York, NY, USA: United Nations Development Programme. Retrieved 5 April 2007 (<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2005/>).
- Watson, John. 2003. "Failure Rates for Female-Controlled Businesses: Are They Any Different?" *Journal of Small Business Management* 41(3):262–277.
- Wijewardena, Hema, and Garry E. Tibbits. 1999. "Factors Contributing to the Growth of Small Manufacturing Firms: Data from Australia." *Journal of Small Business Management* 37(2):88–95.
- Wiklund, Johan. 1998. "Small Firms Growth and Performance Entrepreneurship and Beyond." PhD Dissertation, Jönköping International Business School, Jönköping, Sweden.

نویسندگان

دکتر محمدعلی فیض‌پور،

استادیار دانشکده‌ی اقتصاد، مدیریت، و حساب‌داری، دانشگاه یزد
m.a.feizpour@yazduni.ac.ir

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی اقتصاد نظری، دانشگاه شیراز؛ کارشناسی ارشد اقتصاد نظری (گرایش برنامه‌ریزی منطقه‌یی)، دانشگاه تربیت مدرس، تهران؛ و دکترای اقتصاد صنعتی با گرایش بنگاه‌های کوچک و متوسط، دانشگاه نیوکسل، انگلستان.
وی از سال ۱۳۸۳ تا ۱۳۸۵ رئیس دانشکده‌ی اقتصاد، مدیریت، و حساب‌داری دانشگاه یزد بوده و تا کنون راهنمایی پایان‌نامه‌ی بسیاری از دانش‌جویان دوره‌ی کارشناسی ارشد را بر عهده داشته‌است. از وی بیش از ۱۰ مقاله در نشریات علمی کشور به چاپ رسیده و بیش از ۱۲ طرح پژوهشی نیز به وسیله‌ی او انجام شده‌است.

دکتر وحید محمودی،

استادیار دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه تهران
vmahmodi@ut.ac.ir

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی اقتصاد نظری، دانشگاه اصفهان؛ کارشناسی ارشد اقتصاد نظری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران؛ و دکترای اقتصاد فقر، دانشگاه اسکس^۱، انگلستان.
وی تا کنون راهنمایی پایان‌نامه‌ی بسیاری از دانش‌جویان دوره‌ی کارشناسی ارشد را عهده‌دار بوده‌است. از وی چهار کتاب و بیش از ۱۸ مقاله در نشریات علمی کشور به چاپ رسیده و بیش از ۱۲ طرح پژوهشی نیز به وسیله‌ی او انجام شده‌است.

Archive of SID

¹ Newcastle University, Newcastle upon Tyne, Tyne and Wear, England

² University of Essex, Colchester, Essex, England