

بهره‌وری زنان کارآفرین ایرانی

دکتر پروانه گلرد *

دریافت: ۸۶/۵/۲۴

پذیرش: ۸۷/۲/۱

زنان کارآفرین / توسعه کارآفرینی / مدیریت کسب و کار / بهره‌وری

چکیده

امروزه وجود رقابت‌های جهانی برای ورود به بازار از یک سو و محدودیت‌های منابع از سوی دیگر ضرورت توجه به بهره‌وری را بر همگان روشن ساخته است. بسیاری از دولت‌ها در بحران‌های اقتصادی توانسته‌اند با اتخاذ تدابیر و سیاست‌هایی با بهره‌مندی از نیروی کار زنان بر بحران‌های جامعه خود فائق آیند و در مسیر توسعه موفق شوند. در دو دهه اخیر، در سراسر جهان مطالعات بر روی کارآفرینی زنان در حال گسترش است، زیرا زنان در زمان کوتاهی توانستند با ورود به عرصه کسب و کار تحولات عظیمی در توسعه اقتصادی کشورها ایجاد کنند. از این رو مقاله حاضر به بررسی شاخص‌های تعیین کننده بهره‌وری زنان کارآفرین پرداخته است و براساس نظر سنجی از زنان کارآفرین میزان شاخص‌های بهره‌وری در آنان تبیین شده است.

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که بر اساس نظر خبرگان شاخص‌های رشد در فروش و نوآوری در تولید، روش تولید و نوآوری در بازار و همچنین تأمین نیازهای اقتصادی خانواده، کسب قدرت و اعتبار در جامعه، دستیابی به رضایت شغلی، رفاه خانواده و ایجاد تعادل در زندگی خانوادگی و کاری، شاخص‌های تعیین کننده بهره‌وری زنان کارآفرین محسوب می‌شوند که از بین شاخص‌های فوق، نوآوری در روش تولید و ایجاد تعادل در

زندگی خانوادگی و کاری از مهمترین شاخص‌های بهره‌وری زنان کارآفرین محسوب می‌شوند.

بر اساس شاخص‌های به‌دست آمده، زنان ایرانی توانسته‌اند بین زندگی کاری و شخصی خود تعادل ایجاد کرده و در کسب قدرت و اعتبار در جامعه بسیار موفق باشند. همچنین در محصولات و روش تولید خود نوآوری بالایی داشته باشند، به‌عبارت دیگر زنان کارآفرین در این زمینه‌ها بهره‌وری قابل توجهی داشته‌اند.

طبقه‌بندی JEL: E5, C22

مقدمه

امروزه بهره‌وری یک هدف ملی است که بهبود آن منشأ اصلی توسعه اقتصادی به شمار می‌رود. ارتقای بهره‌وری، بر پدیده‌های اصلی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه مانند کاهش تورم، افزایش سطح رفاه عمومی و سطح اشتغال و همچنین بر توان رقابت در عرصه‌های اقتصاد، سیاست و سایر جنبه‌ها تأثیر بسزایی دارد.

در میان عوامل مهم و مؤثر در بهره‌وری، عامل انسانی و نیروی کار به عنوان مهمترین و مؤثرترین عامل تولید و بهره‌وری بشمار می‌رود. در حال حاضر، نیمی از جمعیت ۲/۴ میلیارد نیروی کار در جهان را زنان تشکیل می‌دهند.^۱

زنان در کشورهای در حال توسعه امید اول برای ارتقاء خانواده‌ها و رشد و توسعه کشورهای خود هستند. موفقیت زنان کارآفرین در این جوامع نه تنها سبب سود اقتصادی می‌شود، بلکه منافع اجتماعی و فرهنگی هم ایجاد می‌نماید.^۲

در کشور ما نیز زنان نیمی از آحاد جامعه (۴۹/۲٪ جمعیت کشور) را تشکیل می‌دهند^۳ اما نرخ مشارکت اقتصادی زنان تنها ۱۶/۵ درصد در مقایسه با رقم مشابه ۶۴/۶ درصدی برای مردان بوده است.^۴

عدم تعادل موجود در نیروهای بازار کار ناشی از عوامل متعددی است. نگرش منفی جامعه به توانمندی و موفقیت زنان در کسب و کار از عواملی است که تأثیر قابل توجهی در نابرابری فرصت‌های شغلی زنان در مقابل مردان خواهد داشت. به‌همین منظور تبیین میزان موفقیت و بهره‌وری زنان در کسب و کار می‌تواند حضور بیشتر زنان را در فعالیت‌های اقتصادی فراهم نماید.

سنجش بهره‌وری زنان کارآفرین از معیارهای مهمی است که برای ارزیابی عملکرد فعالیت‌ها و تلاش‌های زنان در بخش‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی می‌تواند بکار رود.

1. Gem (2005).

2. Seymour (2001), p.2.

۳. سالنامه آماری کشور، (۱۳۸۳).

۴. مرکز آمار ایران، نمونه‌گیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری (پاییز ۱۳۸۴).

شناسایی شاخص‌های بهره‌وری زنان کارآفرین در مدیریت کسب و کار سبب ارزیابی علمی و اصولی فعالیت‌های اقتصادی آنان می‌شود و از این طریق می‌توان تسهیل و تسریع فرآیند توسعه کارآفرینی را برای زنان در کشور فراهم نمود.

از این رو هدف این مقاله شناسایی شاخص‌های بهره‌وری و تبیین بهره‌وری زنان کارآفرین ایرانی بر اساس این شاخص‌ها است.

در مقاله حاضر سعی شده با ارائه تعریفی از کارآفرینی زنان، ضرورت و اهمیت کارآفرینی زنان در ایران توصیف گردد و سپس ضمن تشریح مطالعات نظری و مطالعات میدانی انجام شده، مهمترین شاخص‌های بهره‌وری زنان کارآفرین مشخص و میزان آن تبیین گردد و در پایان راهکارهای لازم به منظور بهره‌وری بیشتر زنان کارآفرین پیشنهاد شود.

۱. ضرورت و اهمیت کارآفرینی زنان در ایران

یکی از تحولات مثبتی که در سالهای پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران به وقوع پیوسته، گسترش آموزش و پرورش عمومی در همه نقاط کشور بوده است. بنا به سرشماری آبان سال ۱۳۵۵، فقط ۴۷/۵ درصد از کل جمعیت کشور باسواد محسوب می‌شدند. این رقم بنا به سرشماری سال ۱۳۷۵ نزدیک به ۸۰ درصد رسید و اکنون برآورد می‌شود که این رقم از ۹۰ درصد هم فراتر رفته است. از این تحول مثبت و چشمگیر، زنان بسیار فراتر از مردان بهره برده‌اند، یعنی در حالی که تا پیش از انقلاب نسبت زنان باسواد روستایی کمتر از ۱۸ درصد بود و ۶۴ درصد از زنان شهری نیز از نعمت سواد محروم بودند، اکنون نسبت باسوادی در زنان روستایی حدود ۷۰ درصد و در زنان شهری فراتر از ۹۰ درصد برآورد می‌شود^۱.

رشد روزافزون عرضه نیروی کار طی سالهای اخیر در کشور به رشد قابل توجه نرخ بیکاری به ویژه در میان جوانان، زنان و افراد تحصیل کرده منجر شده است. با آنکه برای اولین بار در تاریخ ایران با گروه عظیمی از زنان روبه‌رو هستیم که بر خلاف همه ادوار

۱. سالنامه آماری کشور، (۱۳۸۳).

گذشته صاحب سواد و حتی تحصیلات عالی هستند، چنانچه در سالهای اخیر بیش از ۶۴ درصد ورودی دانشگاه‌ها را زنان و دختران به خود اختصاص داده اند اما نرخ بیکاری زنان در سال ۱۳۸۴، ۱۶/۷ درصد بوده است این میزان بیانگر آن است که زنان سهم ناچیزی از بازار کار را دارا می‌باشند.^۱ میزان مشارکت زنان در بازار کار حتی از برخی از کشورهای در حال توسعه نظیر الجزایر، مصر، پاکستان، و ترکیه نیز پائین تر است.^۲ بسیاری از کشورها، از طریق کارآفرینی توانسته‌اند فرصت‌های شغلی قابل توجه و متنوعی برای زنان ایجاد کنند.

با توجه به سهم غیرقابل انکار زنان در تولید ملی و توسعه اقتصادی، برنامه‌ریزی جهت اشتغال زنان از مسائل مورد توجه دولتمردان و مسؤولان کشوری باشد اما از آنجایی که بخش دولتی توانایی جذب نیروی کار بیشتر را ندارد، لذا ضروری است که شرایط مناسب برای خوداشتغالی و توسعه کارآفرینی برای زنان در ایران فراهم گردد تا زنان با ایجاد شغل و فرصت‌های شغلی برای خود و دیگران بتوانند معضل جامعه یعنی بیکاری را پایان بخشند به همین منظور شناخت مجموعه عواملی که زمینه موفقیت و بهره‌وری هر چه بیشتر زنان کارآفرین ایرانی را فراهم می‌سازد، ضروری بنظر می‌رسد.

۲. چارچوب نظری

۲-۱. تعاریف، مفاهیم و نظریه‌های بهره‌وری

کلمه بهره‌وری با تعریف و تعابیر مختلفی بکار گرفته شده است. سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) در سال ۱۹۵۰ میلادی، بهره‌وری را نسبت محصول تولید شده به یکی از عوامل تولید نامید. بهره‌وری ارتباط میان کالاها و خدمات تولید شده و مقدار مصرف شده منابع را در جریان تولید کالاها و خدمات نشان می‌دهد که این روابط کمی و قابل اندازه‌گیری است.^۳ برخی از محققین نیز بهره‌وری را نگرش و رفتاری مناسب برای

۱. مرکز آمار ایران، نمونه‌گیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری، (پاییز ۱۳۸۴).

2. World Bank, (2001 B).

۳. امامی میبدی، (۱۳۸۴)، ص. ۱۴۹.

استفاده بهینه و مطلوب از مجموعه قابلیت‌ها، توانایی‌ها، فرصت‌ها، سرمایه‌ها، منابع و نیروهایی که همراه با فعالیت‌های فردی و جمعی به سود افراد و اجتماع خواهد بود، دانسته‌اند.^۱

در گذشته منظور از بهره‌وری تنها بهره‌وری نیروی کار مورد توجه بود که چگونه با بهره‌برداری بهتر از نیروی انسانی می‌توان میزان تولید را افزایش داد. با گذشت زمان نظریه بهره‌وری سرمایه مطرح شد که چگونگی کاربرد سرمایه به منظور رسیدن به حداکثر بازده را نشان می‌داد. سپس با تکامل نظریه‌های بهره‌وری، بهره‌وری عامل منفرد و مجموع عوامل مطرح شد. که در نظریه اول نسبت ستانده‌ها به یک نوع داده و در نظریه دوم نسبت کل بازده به مجموع منابع مصروفه مدنظر قرار گرفت. امروزه نیز نظریه جدیدی شکل گرفته است که بهره‌وری بیش از کارایی اقتصادی و فنی است. دستیابی به خواست‌ها و تأمین نیازها که در فرآیند تولید و فعالیت‌های اقتصادی بدست می‌آید نسبت به منابع اقتصادی که در فعالیت‌های تولیدی و اقتصادی صرف می‌شود، در بهره‌وری مورد توجه قرار گرفته است. این رابطه در جوامع مختلف تابع فرهنگ و اعتقادات خاص است و در شرایط زمانی و مکانی مختلف فرق می‌کند.^۲

بهره‌وری متشکل از کارایی و اثربخشی است. کارایی عبارت است از میزان منابع مصرف شده نسبت به محصول تولید شده می‌باشد. فرمول ساده سنجش کارایی عبارت است از: کارایی = داده / ستاده .

بنا به عقیده دفت اثربخشی سازمان، درجه یا میزانی است که سازمان یا مؤسسان یک سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نائل می‌شوند. مفهوم اثربخشی با کسب موفقیت، تولید ایده جدید، دستیابی به اهداف، تفکر کار گروهی، کار درست انجام دادن و ... توصیف می‌شود پیتز دراکر^۳ نیز معتقد است اثربخشی انجام دادن کارهای شایسته یا مناسب

۱. سید جوادین، (۱۳۸۴)، ص ۲۷۳.

۲. ابطحی، کاظمی، (۱۳۸۲)، ص ۷۹، ۸۰.

3. Peter Drucker .

و کارایی یعنی انجام کار به نحو شایسته یا مناسب است.^۱ بعضی از محققان اثر بخشی را میزان تحقق اهداف از پیش تعیین شده یک برنامه دانسته‌اند. با توجه به این تعریف میزان اثربخشی یک فعالیت را می‌توان با رابطه زیر اندازه‌گیری کرد.

اثر بخشی = (هدف برنامه فعالیت / عملکرد یک فعالیت) × ۱۰۰

که این نسبت هر قدر بزرگتر باشد دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده بیشتر است.^۲ استیترز^۳ در نظریه خود طی هفده مطالعه که در زمینه اثر بخشی و کارایی انجام داده است شاخصهایی را برای ارزیابی این دو عامل مطرح کرده است که عبارتند از: رضایت، انعطاف‌پذیری، رشد، ارتباطات مناسب، بقاء، سوددهی، توسعه و بهبود و ...^۴ و آرنولد و فیلدمن^۵ (۱۹۸۹) نیز شاخص‌های نوآوری، سودآوری، رضایت، توانایی انطباق، کسب منابع، رشد و ... را مطرح کرده‌اند.

۳. تعاریف و مفاهیم کارآفرینی

در اواخر قرن ۱۹ سی^۶، اقتصاددان فرانسوی واژه کارآفرینی را معادل نوآوری تعریف می‌کند و کارآفرینی را یک عامل توسعه اقتصادی می‌دانست، وی معتقد بود در صورت وجود کارآفرینی منابع از حوزه کم بهره‌ور به طرف حوزه‌هایی با بهره‌وری زیاد سوق داده می‌شود.^۷ در قرن بیستم شومپتر^۸ کارآفرینی را تخریب سازنده نامید و کارآفرینان را مبتکران و نوآوران می‌دانست که با ایجاد بازارهای جدید و فراهم کردن روش‌های نوین در انجام دادن کارها، اقتصاد را تغییر می‌دهند. در نتیجه کارآفرینان افرادی هستند که با بهره‌برداری از فرصت‌ها و بسیج منابع، ارزش‌های اقتصادی و اجتماعی جدیدی را خلق

۱. دفت، (۱۳۸۰)، ص ۱۰۳.

۲. امامی میبدی، (۱۳۸۴)، ص ۱۹۵.

3. Steers.

۴. موریس، (۱۳۶۸)، ص ۵۷، ۵۹.

5. Arnold & Feldman, (1989), p. 315-320.

6. Say.

7. Sadler (2000), p. 33.

8. Schumpeter.

می نمایند.^۱

از نظر کی رزتر^۲ (۱۹۸۵) کارآفرینان افرادی هستند که از اطلاعات به منظور کشف فرصت‌ها نسبت به سایرین استفاده بهتر می‌کنند.^۳ و از نظر شانی^۴ (۲۰۰۳)، کارآفرین فردی است که با کشف و ارزیابی فرصت‌ها و بهره‌گیری از راههای جدید به سازماندهی بازار، فرآیندها، مواد خام و ساختار می‌پردازد تا کالا و خدمات جدیدی ارائه دهد.

با توجه به محدود بودن تحقیقات درباره کارآفرینی زنان، تعریف درباره کارآفرینی زنان نیز بسیار محدود می‌باشد. یکی از محدود تعاریف توسط براش (۱۹۹۰) ارائه شده است «فعالیت زنانی که در زمینه خوداشتغالی مشارکتی، خوداشتغالی مستقل، کارفرمایی، و کسب و کارهایی با مالکیت انحصاری صورت می‌گیرد».^۵

لاوی^۶ (۱۹۹۵) نیز زنان کارآفرین را به این شکل تعریف می‌کند: «زنانی که به تنهایی یا با مشارکت کسب و کاری را ایجاد کرده و یا از طریق ارث پذیرفته‌اند و با قبول ریسک‌های مالی، اجتماعی، اخلاقی و روانی، با خلاقیت و نوآوری محصولات جدیدی را تولید کنند تا در بازار بر رقبا غلبه یابند».^۷ و از نظر ولز زن کارآفرین کسی است که کسب و کار جدیدی را ایجاد می‌کند.^۸

۴. دیدگاه‌ها، تئوری‌ها

نظریه‌های مرتبط با کارآفرینی بر مبنای نقش‌ها، ویژگی‌ها، رفتار و فعالیت‌های کارآفرینان جنبه‌های متفاوتی از کارآفرینی را ارائه می‌دهد. از جنبه اقتصادی نقش کارآفرین مورد توجه قرار گرفته است. از نقطه نظر اقتصاددانان ضروری است کارآفرین توانایی خود را با افزایش سرمایه توسعه دهد تا منجر به رشد کسب و کار وی گردد. در مقابل روان‌شناسان وجود ویژگی‌های مشخص را شرط لازم برای تحقق کارآفرینی

1. Liewellyn & Laatwon (2000).

2. Kirzner,

3. De Bruin, Brush, & Welter (2006), p.2.

4. Shane.

5. Djiver (2006), p.2.

6. Lavoie (1995).

7. Adrian .Kirakt & Slovineski (1999), p.5.

8. Wells (1999).

می‌دانند. روان‌شناسان در اواسط قرن بیستم توجه خود را به فرد معطوف داشتند از دیدگاه آنان ویژگی‌های مشخص و منحصر به فرد یک کارآفرین منجر به موفقیت وی می‌شود.^۱ ماینر و همکارانش (۱۹۸۹) نیز نظریه انگیزه کسب و کار را مطرح نمودند. بر اساس این نظریه عوامل پیش‌برنده و بازدارنده مؤثر در کسب و کار در نظر گرفته می‌شود. شخص کارآفرین انتظار پاداش مالی، اعتبار اجتماعی و رضایت شخصی را دارد. در عین حال تهدید شکست کاری و ورشکستگی را نیز تجربه می‌کند. معمولاً نظریه انگیزه کاری در ارتباط با میزان مناسب میان اهداف شخصی و سازمان است. هر مقداری که این میزان از مرکز دور باشد، کارآفرین در آستانه شکست در کار و ورشکستگی است.^۲

همچنین با روی آوردن جامعه‌شناسان و دیگر اندیشمندان علوم مدیریت به مطالعه کارآفرینی، نظریه‌های اجتماعی فرهنگی و نظریه شبکه‌های اجتماعی شکل گرفت. ضمن این که آنان با در نظر گرفتن خصوصیات فرد کارآفرین با استفاده از رویکرد رفتاری، کارآفرینی را همچون فرآیندی معرفی نمودند که سرانجام به ایجاد شرکت‌های جدید می‌انجامد. این نظریه مهمترین عوامل اجتماعی فرهنگی مؤثر در رویکرد رفتاری را شرایط کودکی، تأثیر خانواده، تجارب شغل قبلی، پایگاه اجتماعی و ... می‌دانند.^۳

با توجه به مفاهیم و تئوریهای بهره‌وری و شاخص‌های آن به تشریح هر یک از شاخص‌های مربوط به آن در مباحث کارآفرینی می‌پردازیم. یکی از معیارهای ارزیابی‌کننده کارآفرینی شاخص نوآوری است. نوآوری از اجزای لاینفک کارآفرینی است. وجود آن به قدری ضروری است که می‌توان ادعا نمود کارآفرینی بدون نوآوری وجود ندارد.^۴

شومپتر^۵ (۱۹۳۴) نوآوری را در پنج بُعد مطرح کرده است: نوآوری در محصول، نوآوری در روش و فرآیند تولید، نوآوری در توزیع و فروش، نوآوری در استراتژی مؤسسه تولیدی و نوآوری در ساختار.

1. Bennet & Dann (2000), p.78.

2. Tullar (2001), p.423.

۳. احمد پور (۱۳۸۱)، ص ۳۰.

4. Fry (1993), p.151.

5.. Shumpiter.

هم چنین کوپر و دانکلبرگ^۱ (۱۹۸۹) کارآفرینان را در واقع مدیران مالکی می‌داند که به‌منظور بهره‌برداری از نوآوری‌ها، کسب و کارهای مستقل جدیدی را راه‌اندازی می‌کنند، نوآوری‌ها را توسعه می‌دهند و می‌کوشند تا در بازار به موفقیت دست یابند. بر همین اساس، نوآوری را به‌عنوان شاخصی برای توصیف و اندازه‌گیری درجات متفاوتی از کارآفرینی مطرح کرده‌اند. گارتنر^۲ (۱۹۸۹) به نوآوری و ابتکار به‌عنوان ارزش اصلی رفتار کارآفرینانه اشاره می‌کند، و کارآفرینانی که تغییرات را در کسب و کار به‌عنوان یک فعالیت کارآفرینانه می‌پذیرند و امور را به‌طور متفاوت و ابتکاری انجام می‌دهند، نسبت به دیگران کارا تر هستند.^۳

بادن فولر و فورد^۴ (۱۹۹۴) نظریه‌ی شکل‌گیری کسب و کارهای جدید را بر مبنای نوآوری مطرح کرده‌اند. از نظر آنان نوآوری‌ها نشان‌دهنده‌ی ترکیبات جدیدی از کارایی، هزینه‌ی پایین، کیفیت بالا و سرعت است.

هم چنین شابیر^۵ (۱۹۹۶) معتقد است که ابتکار و نوآوری یکی از ویژگی‌های اساسی کارآفرینی است.^۶ و ورای و ترانبرگ^۷ (۱۹۹۸) نوآوری را عامل کارآیی و موفقیت می‌دانند.

احمدپور در مدل سیستمی فرآیند کارآفرینی، خروجی سیستم را موفقیت کارآفرینی می‌نامد که با شاخص‌های نوآوری در محصول، نوآوری در روش تولید، بازار و منابع، رشد در میزان تولید، فروش، سود، رفاه کارکنان، سرمایه‌گذاری، میزان صادرات و ایجاد موفقیت، ارزیابی می‌شود.^۸

بسیاری از محققان نیز در اندازه‌گیری اثربخشی کسب و کارهای کارآفرینان از شاخص رشد و درآمد استفاده کرده‌اند. چنانچه کتزر و گارتنر^۹ (۱۹۸۸) در نظریه‌ی خود استفاده از

1. Cooper & Dunklberg, (1989), p.317.

2. Gartner.

3. Hart et.al (2003), p.44

4. Boden & foler.

5. Shabbir.

6. Hart et.al (2003), p.44.

7. Wray & Thronburgh, (1998), p.11.

۸ احمد پور، (۱۳۸۱)، ص ۱۵۸.

9. Katz & Gartner.

مقیاس‌های مبادله در کسب و کار را شاخص مناسب ارزیابی کننده موفقیت کارآفرینان مطرح کرده‌اند، کمپل^۱ (۱۹۹۲) نیز در نظریه خود بیان می‌کند که کارآفرینی زمانی محقق می‌شود و به کارایی می‌رسد که در آمد (عایدی) قابل انتظار یک کارآفرین بیش از هزینه ریسک و دستمزد نیروی کار وی باشد. براش (۱۹۹۷) معیار رشد و کوراتکو و همکاران^۲ (۱۹۹۸)، سوددهی و بازگشت سرمایه را در نظریات خود عامل کارایی و موفقیت کارآفرینان دانسته‌اند.^۳

در نتیجه این مطالعات نشان داد که شاخص‌های ارزیابی کننده کارایی و اثر بخشی کسب و کارهای کارآفرینان معیارهای نوآوری، رشد، بازگشت سرمایه و درآمد، رفاه کارکنان است.

اصول و تئوری‌های موجود کارآفرینی و شاخص‌های ارزیابی کننده کارآفرینی عام هستند. بسیاری از این تئوری‌ها بر اساس نمونه‌های آماری متشکل از مردان کارآفرین، آزمون شده‌اند و در خصوص تجارب زنان کارآفرین نمی‌باشند. در نتیجه ویژگی‌ها، رفتار و شاخص‌های توصیف کننده عملکرد زنان کارآفرین را نشان نمی‌دهند. این تئوری‌ها نه تنها در درک جایگاه زنان کارآفرین بلکه در ارائه شیوه‌ای هم که اثرات متقابل جنسیت را با ساختار مشاغل توصیف نمایند، ناتوان‌اند.

چنین مشاهدات و نظریاتی سبب شده است که تعدادی پروژه‌های تحقیقاتی مربوط به تجارب کارآفرینی زنان انجام پذیرد تا با تعیین و تشخیص تفاوت‌ها و تشابهات زنان و مردان کارآفرین در زمینه ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه‌ها و اهداف، منابع، موفقیت، ارزیابی عملکرد و رفع موانع، کارآفرینی زنان را توصیف نماید.^۴ این تئوری‌ها بیان می‌کنند که زنان کارآفرین بیشتر از مردان به متعادل ساختن کار و خانواده می‌اندیشند در حالیکه مردان بیشتر به کسب در آمد و افزایش سود توجه دارند^۵ و بطور کل رشد کسب و کار زنان کارآفرین نسبت به هم‌تایان مردشان کمتر است.^۶ بنابراین اگر کارآفرینی بر حسب

1. Campbell.

2. Kuratko et al.

3. Brush & Hisrich (2000), p.12.

4. Mirchandani (1999), p. 224.

5. Geoffee & Scase (1983), p.625; Scott(1986), p. 37.

6. Brush & Histrich(1987), p.187.

کسب سود و رشد تعریف شود، بسیاری از زنان که دارای کسب و کارهای کوچک می‌باشند و با هدف مخاطره و رشد کم، کسب و کار خود را آغاز کرده‌اند، باید از مطالعات کارآفرینی حذف شوند.^۱ بنابراین ضروری است که درباره شاخص‌های ارزیابی کننده کارآفرینی زنان و موفقیت آنان تحقیقات بیشتری صورت گیرد.

۵. پیشینه تجربی تحقیق

زنان کارآفرین در سایر کشورها به دلایل مختلف از جمله درک منفی وام‌دهندگان از کارآفرینان زن و فقدان وثیقه تمایل دارند که کار خود را در مقیاس‌های کوچک، با استفاده از پس‌انداز و منابع شخصی خودشان شروع کنند، زیرا آنها می‌خواهند ریسک مالی خود را محدود به بودجه خودشان داشته باشند.^۲

چنانچه والدز و فسکی^۳ (۱۹۹۸) نیز در تحقیقات خود دریافته بودند که کسب و کارهای مربوط به زنان کوچکتر و دارای سود کمتری است. سوددهی و بهره‌وری کارهای اعتباری مردان نسبت به زنان بیشتر است^۴ و کانتز نیز دریافت که کسب و کارهای زنان عموماً با مقیاس‌های کوچک می‌باشد، لذا اعتبار کمتری برای امور مالی و اداری به آنها داده می‌شود.^۵

معمول‌ترین معیارهای تعیین عملکرد زنان در کسب و کار عبارت‌اند از: رشد در فروش، رشد در تعداد کارکنان و رضایت شخصی و شغلی.^۶ در تحقیقی که توسط براش، هیسریچ و لرنر انجام شد چهار شاخص اصلی به منظور تعیین عوامل مؤثر عملکرد زنان کارآفرین در نظر گرفته شد. این شاخص‌ها عبارت‌اند از: اندازه مشاغل: تعداد کارمندان، تعداد کارمندان تمام وقت/نیمه‌وقت، سودآوری، درآمد ناخالص.^۷

براش و هیسریچ (۲۰۰۰) نیز تحقیقات خود را بر روی عوامل مؤثر بر عملکرد زنان

1. Bennet & Dann, p.78.

2. Buttner (1993), p.59.

3. Valdoz & Feski.

4. Demartino & Barbeto (2003), p.815.

5. Kantor (2002), p.8-15.

6. Birly & Saunders (1987), p.27.

7. Lerner, Brush & hisrich.

کارآفرین انجام دادند. آنها مانند تحقیقات قبلی از شاخص‌های اقتصادی رشد در فروش، رشد در نیروی انسانی، سودآوری اندازه مشاغل، به‌منظور اندازه‌گیری عملکرد و کارایی استفاده کرده‌اند.^۱

کانتور (۲۰۰۲) نیز تحقیقات خود را به منظور ارائه برنامه‌های عملی و مناسب برای رشد کسب و کارهای کوچک زنان در کشورهای در حال توسعه ارائه کرده است. کانتور شاخص‌های میزان ارائه خدمات به مشتریان، پایداری (ثبات) کسب و کار، اثربخشی و کارایی کسب و کار را برای ارزیابی موفقیت و توسعه کسب و کارهای زنان مطرح کرده است.

میزان موفقیت یک کسب و کار در خدمت‌رسانی به مردم با توجه به اهداف شرکت و تعداد مشتریانی است که از این خدمات استفاده می‌نمایند.

پایداری، بر توانایی کسب و کارهای کوچک و متوسط در تأمین منابع بدون کمک خارجی دلالت دارد و ارزیابی آن بر اساس بازگشت سرمایه، سودمندی سرمایه‌گذاری انجام شده و ارائه خدمات به مشتریان صورت می‌گیرد.

اثربخشی در کسب و کارهای کوچک و متوسط به این معناست که نیازهای مشتریان را تأمین نماید و صاحبان کسب و کار و سازمان در دستیابی به اهداف خود موفق شوند.

کارایی بر اساس استفاده بهینه از بودجه تخصیص یافته یک شرکت تعیین می‌گردد. کارایی بر حسب خروجی‌های اقتصادی (مانند افزایش درآمد، گردش مالی و استخدام) و اثربخشی (نتایج غیراقتصادی مانند توسعه کسب و کار، کسب اعتبار، خودباوری و رضایت شغلی) اندازه‌گیری می‌شود.^۲

مرور مطالعات کارآفرینی در مرکز دیده بان کارآفرینی جهانی (۲۰۰۳) نیز نشان می‌دهد که با در نظر گرفتن مرحله رشد کارآفرینی استفاده از شاخص رشد و درآمد برای اندازه‌گیری کارایی صاحبان کسب و کار، مناسب‌تر است.^۳

بطور کلی تحقیقات بر روی کارآفرینی زنان نشان داد که اثربخشی، میزان دستیابی به

1. Brush & Histrich (2000), p.11.

2. Kantor (2002), p.8-11.

3. Gem (2003).

اهداف فردی و گروهی صاحبان کسب و کار را بیان می‌کند. از این رو به بعضی از تحقیقاتی که درباره اهداف زنان کارآفرین انجام شده اشاره می‌نمایم.

دهلین و مالوترا (۱۹۹۳) به پژوهش درباره وضعیت زنان کارآفرین پرداختند. آنان به این نتیجه رسیدند که زنان خواستار آزادی عمل در کسب درآمد بودند.^۱

در تحقیقات اسفک، اهداف زنان و مردان در ایجاد کسب و کار و کارآفرینی، تمایل به خود رئیس بودن، رضایت شغلی و دستیابی به سود مالی بیان شده است. اما دلایلی مانند متکی بودن به خود، کنترل فعالیت‌های کاری، عبور از سقف شیشه‌ای در مشاغل استخدامی، نیاز به الگوهای انعطاف‌پذیر جهت تعادل در زندگی را مختص به زنان کارآفرین می‌داند.^۲

ایجاد درآمد برای زندگی خود و خانواده، نیز از اهداف دیگری برای شروع کسب و کار در زنان است.^۳ هم‌چنین نتایج بررسی ارتویی (۱۹۹۹) حاکی از آن بود که نرخ ریسک‌پذیری زنان کارآفرین در فعالیت‌های شغلی متوسط است. آنان بیشتر از کسب سود به موفقیت خود اهمیت می‌دهند و نمی‌خواهند وجهه مثبت خود را در جامعه از دست بدهند.^۴ کارآفرینان زن، به ارزش‌های کلی و توازن در خانواده نسبت به رشد درآمد در کسب و کار اهمیت بیشتری می‌دهند.^۵

بسیاری از زنان نیز به خاطر حفظ تعادل بین کار و خانواده کارآفرین می‌شوند. زنان به علت شرایط زندگی خانوادگی بیشتر از افزایش ثروت، به کارآفرینی تشویق می‌شوند. زیرا نیاز به هماهنگی کار و خانواده دارند. زنان، کارآفرین می‌شوند تا به امنیت برسند و خانواده‌شان را مورد حمایت قرار دهند. هم‌چنین زنان با افزایش اوقات فراغت و نارضایتی از کار قبلی‌شان کارآفرینی را انتخاب می‌کنند.^۶

زنان کارآفرین در آلمان برای تعادل زندگی شخصی و کاری به کارآفرینی روی

1. Dhillon & Malhotra (1993), p.81.

2. Esfc (1994).

3. Wray & Thronburgh (1998), p.11.

4. Ertubey(1999), p. 83.

5. Kentand & Kjeldsen (2000), p.9.

6. Simonin(2006),p.91.

می‌آورند^۱ تحقیقات کووالاین و آرنوس (۲۰۰۶) در فنلاند نیز نشان داد که علاقه زنان هنگامی که بچه‌دار می‌شوند به کارآفرینی افزایش می‌یابد، چرا که نگهداری از فرزند نیاز به تنظیم ساعات کاری دارد و این امر برای یک کارآفرین امکان بیشتری دارد و همچنین هماهنگ کردن مسئولیت‌های کار و خانواده در فعالیت‌های کارآفرینانه معمولاً بهتر از مشاغل مزدگیری است. در کشورهای اسکاندیناوی به خصوص فنلاند، رفاه خانواده و ایجاد شرایط مالی بهتر برای اعضای خانواده، مشارکت زنان را در شکل‌گیری کسب و کارهای جدید افزایش می‌دهد.^۲ بر اساس مطالعاتی که به آن اشاره شد اهداف زنان کارآفرین را می‌توان بدین شکل خلاصه کرد:

استقلال طلبی، هماهنگ کردن زندگی کاری و شخصی، تأمین نیازهای خانواده و رفاه آنان، دستیابی به قدرت و اعتبار در جامعه، داشتن وجهه مثبت، کسب رضایت شغلی و ... بطور کلی مرور بر تحقیقات و مطالعات نشان داد که شاخص‌های نوآوری، میزان رشد، درآمد و دستیابی به اهداف زنان کارآفرین در کسب و کار از شاخص‌های ارزیابی‌کننده کارایی و اثربخشی محسوب می‌شوند این پژوهش نیز بر اساس این مطالعات به منظور تعیین شاخص‌های ارزیابی‌کننده بهره‌وری در مدیریت کسب و کار بهره‌گرفته است و پرسش‌های اساسی ذیل را مورد بررسی قرار داده است:

- ۱- شاخص‌های ارزیابی‌کننده بهره‌وری زنان کارآفرین در کسب و کار کدامست؟
- ۲- چه عواملی تعیین‌کننده کارایی و اثربخشی زنان کارآفرین ایرانی است؟
- ۳- مهم‌ترین شاخص‌های بهره‌وری زنان کارآفرین در کسب و کار کدامست؟
- ۴- به چه میزان شاخص‌های بهره‌وری تأیید شده در زنان کارآفرین وجود دارد؟
- ۵- مهم‌ترین پیشنهادها در افزایش شاخص‌های بهره‌وری در زنان کارآفرین چیست؟

۶. روش تحقیق

این پژوهش^۳ از نوع پژوهش‌های کاربردی و روش آن توصیفی - پیمایشی است.

1. Welter (2006), p.115.

2. Kovalainen & Arenius (2006), p.215.

۳. گلرد، (۱۳۸۵).

به منظور دستیابی به اطلاعات مورد نیاز تحقیق، از مطالعه اسناد و منابع موجود داخلی و خارجی و پرسشنامه استفاده شده است. در این تحقیق جهت جمع آوری اطلاعات مربوط به تدوین ادبیات تحقیق و تنظیم پرسشنامه‌ها، از مطالعات کتابخانه‌ای و برای دستیابی به اطلاعات واقعی کارآفرینان مورد مطالعه و نظرات خبرگان، از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری متشکل از زنانی است که کسب و کاری را بطور مستقل یا با شراکت تأسیس و اداره می‌نمایند و حداقل یک سال از فعالیت آنها گذشته باشد. تعداد کارکنان آنان حداقل یک یا بیشتر باشد و دارای فروش یا سود در محصولات خود باشند. با توجه به آنکه در ایران هیچ آمار رسمی از زنان کارآفرین وجود ندارد لذا از جامعه در دسترس استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق متشکل از ۱۰۰ زن کارآفرین است که در دومین جشنواره زنان مدیر کارآفرین شرکت داشتند. برای اطمینان از روایی ابزار اندازه‌گیری، از دو روش اجرای پیش‌آزمون و نظرسنجی از خبرگان استفاده شده است. در روش پیش‌آزمون ۲۰ پرسشنامه بین ۲۰ زن کارآفرین توزیع شد. به منظور کسب نظر خبرگان کارآفرینی، پرسشنامه‌ای برای ۳۰ نفر از آنان ارسال شد. که ۲۸ نفر از خبرگان به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. بر اساس اطلاعات بدست آمده از این دو روش، اصلاحات مورد نیاز اعمال گردید.

پرسشنامه تحقیق شامل دو بخش است. بخش اول سؤالاتی در ارتباط با فرد کارآفرین و کسب و کار زنان کارآفرین و بخش دوم پرسشنامه در ارتباط با سنجش کارآیی و سنجش اثربخشی (بهره‌وری) می‌باشد. مقیاس سنجش در پرسشنامه از نوع طیف پنج گزینه‌ای لیکرت^۱ است.

محاسبه ضریب پایایی (اعتبار) پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS و با روش (α) کرونباخ اندازه‌گیری شده است که اعتبار و روایی پرسشنامه خبرگان برابر ۰/۹۱ و اعتبار پرسشنامه زنان کارآفرین ۰/۸۶ برآورد شده است. پس از کسب اطمینان از بالا بودن پایایی و اعتبار پرسشنامه‌ها نسبت به تکمیل آنها اقدام شد.

1. Likert.

۷. متغیرهای تحقیق

بر اساس تعاریف ذکر شده، بهره‌وری، از دو بخش کارایی و اثر بخشی تشکیل یافته است. با توجه به ادبیات تحقیق جهت برآورد کارایی زنان کارآفرین از شاخص‌های رشد در فروش، رشد در سود و تعداد کارمندان و شاخص نوآوری در تولید محصول و یا خدمات، نوآوری در روش تولید، بازار و منابع و جهت تعیین اثربخشی از شاخص‌های ایجاد تعادل در زندگی خانوادگی و کاری، دستیابی به رضایت شغلی، کسب قدرت و اعتبار در جامعه، تأمین نیازهای خانواده و رفاه خانواده و تأمین امنیت استفاده شده است. در جدول (۱) مفهوم، ابعاد و شاخص‌های تحقیق مشخص شده است.

جدول ۱- شمای کلی از مفهوم، ابعاد و شاخص‌های تحقیق

| مفهوم کلی | ابعاد | شاخص |
|-----------|----------|--------------------------------------|
| بهره‌وری | کارایی | رشد در فروش |
| | | رشد در سود |
| | | رشد در تعداد کارمندان |
| | | نوآوری در تولید |
| | | نوآوری در روش تولید |
| | | نوآوری در منابع |
| | | نوآوری در بازار |
| | اثر بخشی | ایجاد تعادل در زندگی خانوادگی و کاری |
| | | دستیابی به رضایت شغلی |
| | | کسب قدرت و اعتبار در جامعه |
| | | تأمین نیازهای خانواده |
| | | تأمین رفاه خانواده |
| | | تأمین امنیت |
| | | |

جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است. در تجزیه و تحلیل اطلاعات ابتدا آزمون فراوانی‌های شاخص‌های مرکزی از قبیل فراوانی‌ها، میانگین‌ها و انحراف معیار و درصد‌های فراوانی، محاسبه و استخراج شده است. در توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی و میزان شاخص‌های بهره‌وری در زنان کارآفرین از تحلیل توصیفی و به

منظور تحلیل نظر خبرگان، از آزمون‌های آماری زیر بهره گرفته شده است: جهت تعیین شاخص کارایی و اثربخشی زنان کارآفرین از آزمون دوجمله‌ای و برای تعیین درجه اهمیت هر یک از شاخص‌ها از آزمون تحلیل واریانس فریدمن بهره برده‌ایم.

۸. توصیف وضعیت زنان کارآفرین ایرانی

بررسی نتایج توصیفی نشان داد که متوسط سن زنان کارآفرین ۳۹ سال بود که اکثریت کارآفرینان (۲۶/۵ درصد) در رده سنی (۳۶-۴۳) سال و ۲۴/۵ درصد، (۲۸-۳۵) سال داشتند. جوان‌ترین زن کارآفرین ۲۴ سال و مسن‌ترین ۶۲ سال سن داشت. اکثریت زنان در این بررسی متأهل بودند (۵۴ درصد) و از ۴۶ درصد زنان کارآفرین مجرد، ۶۷/۶ درصد از آنها هرگز ازدواج نکرده بودند، (۸/۹ درصد) از همسرانشان متارکه نموده و (۲۰/۶ درصد) همسرشان فوت شده و ۲/۹ درصد همسرانشان آنها را ترک نموده بودند.

تعداد زیادی از کارآفرینان مورد مطالعه (۶۲ درصد) تحصیلات دانشگاهی داشتند که (۲۰/۷ درصد) از آنها مدرک لیسانس و (۱۴/۹ درصد) مدرک فوق‌لیسانس یا دکتری و (۲۴/۱ درصد) از آنها فوق‌دیپلم داشتند و (۳۷/۹ درصد) نیز تحصیلات عالیه نداشتند. در میان زنان کارآفرینی که تحصیلات دانشگاهی داشتند، (۴۶/۳ درصد) در رشته علوم انسانی، (۱۷/۲ درصد) در رشته علوم پایه و (۱۳/۵ درصد) در رشته هنر و (۱۹/۵ درصد) در رشته فنی و مهندسی و (۳/۴ درصد) در رشته علوم پزشکی تحصیلات خود را گذرانده بودند.

۹. ویژگی‌های کسب و کار زنان

۴۸/۳ درصد از کارآفرینان زن، سن شرکتشان کمتر از ۵ سال و ۹/۲ درصد از زنان نیز سابقه فعالیت شرکتشان بالای ۲۴ سال بود. متوسط سن کسب و کار زنان حدوداً ۹ سال بوده است.

اکثریت زنان کارآفرین در بخش تولیدی (۶۶/۷ درصد) فعالیت داشتند و فقط ۳۳/۳ درصد در بخش خدماتی فعالیت می‌کردند. زنانی که در بخش تولیدی فعالیت می‌کردند تعداد قابل ملاحظه‌ای، زمینه فعالیتشان در بخش صنعتی (۳۸/۱ درصد) بود و کمترین زمینه

فعالیتشان در بخش کشاورزی (۱۳/۸ درصد) متمرکز بود. از زنان کارآفرینی که فعالیت‌های خدماتی داشتند ۲۳ درصد در آموزش، ۱۲/۶ درصد در تجارت، ۶/۹ درصد در ساختمان سازی، ۱/۱ درصد در حمل و نقل و ۴/۵ درصد در سایر موارد فعالیت داشتند. بیشترین تعداد کارکنانی که زنان کارآفرین در کسب و کار خود بکار گماردند، ۳۲۸ نفر و کمترین میزان ۲ نفر بود. میزان متوسط تعداد کارکنان در این بررسی ۳۰ نفر بوده است.

۱۰. یافته‌های تحلیلی

آزمون‌های تحلیلی که بر روی نظر خبرگان به منظور تعیین شاخص‌های بهره‌وری انجام شده است، بدین شرح می‌باشد:

جدول ۱- آزمون دو جمله‌ای مربوط به شاخص‌های کارایی زنان کارآفرین
بر اساس نظر خبرگان

| ردیف | شاخص‌ها | احتمال مشاهده شده | احتمال آزمون | سطح معنی‌دار | میزان خطا | نتیجه آزمون |
|------|-------------------------------|-------------------|--------------|--------------|-----------|-----------------|
| ۱ | رشد در فروش | ۰/۶ | ۰/۶۰ | ۰/۰۰۷ | ۰/۰۵ | پذیرش H_0 |
| ۲ | رشد در سود | ۰/۶ | ۰/۶۰ | ۰/۰۱۳ | ۰/۰۵ | عدم پذیرش H_0 |
| ۳ | رشد در تعداد کارکنان | ۰/۵۲ | ۰/۶۰ | ۰/۷۴۶ | ۰/۰۵ | عدم پذیرش H_0 |
| ۴ | نوآوری در محصول یا خدمات | ۰/۷ | ۰/۶۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۵ | پذیرش H_0 |
| ۵ | نوآوری در روش یا فرآیند تولید | ۰/۹۵ | ۰/۶۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۵ | پذیرش H_0 |
| ۶ | نوآوری در بازار | ۰/۸ | ۰/۶۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۵ | پذیرش H_0 |
| ۷ | نوآوری در منابع | ۰/۵ | ۰/۶۰ | ۰/۲۵۲ | ۰/۰۵ | عدم پذیرش H_0 |

مأخذ: نتایج تحقیق

در سطح اطمینان ۹۵ درصد چون سطح معنی‌داری آزمون مربوط به شاخص رشد کارکنان و نوآوری در منابع بزرگتر از میزان خطاست، فرض H_0 پذیرفته نمی‌شود. از طرف دیگر چون در سطح اطمینان ۹۵ درصد سطح معنی‌داری آزمون مربوط به شاخص رشد در

فروش، نوآوری در محصول یا خدمات، نوآوری در روش و نوآوری در بازار، کوچکتر از میزان خطاست و همچنین احتمال مشاهده شده بزرگتر از احتمال آزمون است، لذا این شاخص‌ها از نظر خبرگان شاخص‌های تبیین کننده کارایی زنان کارآفرین محسوب می‌شوند.

جدول ۲- آزمون دوجمله‌ای مربوط به شاخص‌های اثربخشی زنان کارآفرین بر اساس نظر خبرگان

| ردیف | شاخص‌ها | احتمال مشاهده شده | احتمال آزمون | سطح معنی‌داری | میزان خطا | نتیجه آزمون |
|------|---------------------------------------|-------------------|--------------|---------------|-----------|-----------------|
| ۱ | تأمین نیاز اقتصادی خانواده | ۰/۶ | ۰/۶۰ | ۰/۰۳۲ | ۰/۰۵ | پذیرش H_0 |
| ۲ | دستیابی به رضایت شغلی | ۰/۷۰ | ۰/۶۰ | ۰/۰۰۴ | ۰/۰۵ | پذیرش H_0 |
| ۳ | کسب قدرت و اعتبار در جامعه | ۰/۷ | ۰/۶۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۵ | پذیرش H_0 |
| ۴ | ایجاد تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی | ۰/۹ | ۰/۶۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۵ | پذیرش H_0 |
| ۵ | رفاه خانواده | ۰/۶ | ۰/۶۰ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۵ | پذیرش H_0 |
| ۶ | تأمین امنیت | ۰/۵ | ۰/۶۰ | ۰/۱۴۴ | ۰/۰۵ | عدم پذیرش H_0 |

مأخذ: نتایج تحقیق

در سطح اطمینان ۹۵ درصد سطح معنی‌داری آزمون مربوط به شاخص تأمین نیاز اقتصادی خانواده، دستیابی به رضایت شغلی، کسب قدرت و اعتبار در جامعه، ایجاد تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی و رفاه خانواده کوچکتر از میزان خطاست. همچنین احتمال مشاهده شده بزرگتر از احتمال آزمون است، پس می‌توان ادعا کرد که بر اساس نظر خبرگان، شاخص‌های فوق از شاخص‌های تبیین کننده اثربخشی زنان کارآفرین محسوب می‌شوند. احتمال مشاهده شده شاخص تأمین امنیت کمتر از احتمال آزمون است، بنابراین این شاخص از نظر خبرگان پذیرفته نیست.

نتایج آزمون تحلیل واریانس مربوط به اولویت‌بندی «شاخص‌های کارایی» زنان کارآفرین بدین شرح می‌باشد:

H_0 : میانگین رتبه‌ای «شاخص‌های کارایی» زنان کارآفرین با هم یکسان است.

H_1 : حداقل یک زوج از میانگین رتبه‌ای شاخص‌های کارایی زنان کارآفرین با هم

تفاوت معنی داری دارند.

جدول ۳- نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن در رابطه با اولویت‌بندی شاخص‌های کارآیی زنان کارآفرین

| کای دو محاسبه شده | درجه آزادی | سطح معنی داری | میزان خطا | نتیجه آزمون |
|-------------------|------------|---------------|-----------|-----------------|
| ۸۰/۶۲ | ۶ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۵ | عدم پذیرش H_0 |

با توجه به جدول فوق، سطح معنی داری آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد کوچکتر از میزان خطاست. پس فرض H_0 تأیید نمی‌گردد. یعنی شاخص‌های کارایی زنان کارآفرین یکسان نیستند و تفاوت رتبه میانگین هر یک از شاخص‌های تعیین‌کننده کارایی در جدول ذیل مشخص است:

جدول ۴- آمار توصیفی و اولویت‌بندی شاخص‌های کارآیی زنان کارآفرین

| ردیف | شاخص‌های کارایی | میانگین | انحراف معیار | میانگین رتبه‌ای |
|------|--------------------------|---------|--------------|-----------------|
| ۱ | نوآوری در روش تولید | ۴/۰۸ | ۰/۸۶۸ | ۵/۴۷ |
| ۲ | نوآوری در محصول یا خدمات | ۳/۹۹ | ۰/۸۸ | ۵/۱۷ |
| ۳ | نوآوری در بازار | ۳/۳۷ | ۱/۰۵ | ۴/۵۶ |
| ۴ | رشد در فروش | ۳/۰۴ | ۲/۳۸ | ۳/۸۶ |

چنانچه در جدول فوق مشاهده می‌شود، مهم‌ترین شاخص‌های کارایی زنان کارآفرین بر اساس ($\alpha = 0.05$ و $df=2$) به ترتیب درجه اهمیت، نوآوری در روش تولید، نوآوری در محصول، نوآوری در بازار و رشد در فروش است.

نتیجه آزمون تحلیل واریانس فریدمن در رابطه با اولویت‌بندی «شاخص‌های اثربخشی» زنان کارآفرین بدین شرح است:

H_0 : میانگین رتبه‌ای «شاخص‌های اثربخشی» زنان کارآفرین با هم یکسان است.
 H_1 : حداقل یک زوج از میانگین رتبه‌ای «شاخص‌های اثربخشی» زنان کارآفرین با هم تفاوت معنی دار دارند.

جدول ۵- نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن در رابطه با اولویت بندی شاخص های اثربخشی زنان کارآفرین

| کای دو محاسبه شده | درجه آزادی | سطح معنی داری | میزان خطا | نتیجه آزمون |
|-------------------|------------|---------------|-----------|-----------------|
| ۳۷/۷۰ | ۲ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۵ | عدم تأیید H_0 |

با توجه به جدول فوق، سطح معنی داری آزمون کوچکتر از میزان خطاست پس H_0 در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید نمی گردد. به عبارت دیگر، شاخص های اثربخشی زنان کارآفرین از نظر اولویت بندی با هم متفاوت است که در جدول ذیل مشاهده می گردد:

جدول ۶- آمار توصیفی و اولویت بندی شاخص های اثربخشی زنان کارآفرین

| ردیف | شاخص های اثربخشی | میانگین | انحراف معیار | میانگین رتبه ای |
|------|---------------------------------------|---------|--------------|-----------------|
| ۱ | ایجاد تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی | ۴/۸۵ | ۰/۷۵ | ۲/۷۲ |
| ۲ | کسب قدرت و اعتبار در جامعه | ۴/۶۵ | ۰/۶۵ | ۲/۴۲ |
| ۳ | کسب رضایت شغلی | ۴/۱۹ | ۰/۹۸ | ۱/۹۷ |
| ۴ | تأمین نیاز خانواده | ۳/۵۴ | ۱/۳۴ | ۱/۶۱ |
| ۵ | رفاه خانواده | ۲/۸۱ | ۱/۱۱ | ۱/۱۶ |

بر اساس نتایج مندرج در جدول فوق مهم ترین شاخص های اثربخشی در مدیریت کسب و کار زنان ایرانی بر اساس ($\alpha = 0.05$ و $df = 4$) به ترتیب اولویت ایجاد تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی، کسب قدرت و اعتبار در جامعه، کسب رضایت شغلی، تأمین نیاز اقتصادی خانواده و رفاه خانواده است.

بطور کلی نتایج آزمون های تحلیل واریانس نشان داد که مهم ترین شاخص کارایی زنان کارآفرین نوآوری در روش تولید است و همچنین مهم ترین شاخص اثربخشی، ایجاد تعادل در زندگی خانوادگی و کاری است.

و در نهایت با توجه به آنکه بهره وری از مجموع کارایی و اثربخشی به دست می آید میزان شاخص های بهره وری (کارایی + اثربخشی)^۱ در زنان کارآفرین از طریق نظر سنجی

از آنان مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. نتایج بدست آمده بدین شرح می‌باشد: ۹۵ درصد از زنان کارآفرین توانسته بودند در فعالیت‌های کارآفرینانه بین زندگی شخصی و کاری خود تعادل ایجاد کنند. ۸۰ درصد در کسب قدرت و اعتبار در جامعه موفق بودند. ۶۴ درصد نیز به تأمین نیازهای اقتصادی خانواده خود پاسخ گفته، ۵۰ درصد از طریق فعالیت‌های کارآفرینی به رضایت شغلی دست یافته بودند و ۴۳ درصد از زنان کارآفرین توانسته بودند رفاه خانواده خود را تأمین کنند. همچنین ۷۷ درصد زنان کارآفرین در فروش محصولات و یا خدمات خود رشد داشته‌اند. علاوه بر این، ۹۶ درصد در محصولات و یا خدمات خود، ۹۵ درصد در روش تولید و ۷۸ درصد در بازار نوآوری داشته‌اند. در جدول زیر شاخص‌های بهره‌وری تأیید شده در زنان کارآفرین مشخص شده است.

جدول ۷- شاخص‌های بهره‌وری تأیید شده در زنان کارآفرین

| ردیف | شاخص‌های بهره‌وری | درصد |
|------|---------------------------------------|------|
| ۱ | ایجاد تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی | ۹۵ |
| ۲ | نوآوری در محصول یا خدمات | ۹۶ |
| ۳ | نوآوری در روش تولید | ۹۵ |
| ۴ | کسب قدرت و اعتبار در جامعه | ۸۰ |
| ۵ | نوآوری در بازار | ۷۸ |
| ۶ | رشد در فروش | ۷۷ |
| ۷ | تأمین نیازهای اقتصادی خانواده | ۶۴ |
| ۸ | کسب رضایت شغلی | ۵۰ |
| ۹ | رفاه خانواده | ۴۳ |

جمع‌بندی و ملاحظات

این تحقیق نشان داد، در بین شاخص‌های مورد بررسی، شاخص‌های رشد در فروش، نوآوری در محصولات، روش تولید و بازار بعنوان شاخص‌های تعیین‌کننده کارایی تأیید شده‌اند.

نوآوری، ابزار لازم و ضروری کارآفرینی است و عامل کلیدی در شکل‌دهی فعالیت‌های کارآفرینانه و عامل کارآیی و موفقیت محسوب می‌شود. نتایج این تحقیق نشان

داد که نوآوری مهمترین شاخص بهره‌وری زنان کارآفرین است. تحقیقات شومپتر (۱۹۳۴) و شابیر (۱۹۹۶) و ورای و ترانبرگ (۱۹۹۸) این نتایج را تأیید می‌کند.^۱ هم چنین نتایج این تحقیق نشان داد که رشد در سود و رشد در تعداد کارکنان، شاخص مناسبی برای تعیین کارآیی نمی‌باشد چنانچه در ادبیات تحقیق به آن اشاره شد. در بسیاری از کشورها نیز کسب و کارهای مربوط به زنان کارآفرین، از نظر اندازه کوچک و دارای رشد و سود کم است زیرا آنها می‌خواهند ریسک مالی خود را محدود به بودجه شان داشته باشند. علاوه بر این کسب و کارهای متعلق به زنان در مقایسه با مردان کارآفرین، سود سالیانه کمتری داشته و نرخ رشد پایین تری دارند. تحقیقات دمارتینو و باربتو (۲۰۰۳) کانتور (۲۰۰۲) ردینگ و سوئیفت (۱۹۹۰) باتنر (۱۹۹۳) والدز و فسکی (۱۹۹۸) این نتایج را تأیید می‌کند.^۲

همچنین تحقیقات متعدد در کشورهای مختلف نشان داده که اهداف بسیاری از زنان کارآفرین برای شروع کسب و کار، نیاز اقتصادی است. زنان به منظور ایجاد درآمد و تأمین هزینه‌های زندگی خود، خانواده و رفاه فرزندان به علت کمی درآمد همسر، طلاق و یا فوت همسر کسب و کاری را ایجاد می‌کنند. نتایج مقاله نیز نشان داد که زنان ایرانی هم به دلایل فوق کارآفرین می‌شوند. تحقیقات شبیر و گریگریو (۱۹۹۶) و دهیلونو و مالهورترا (۱۹۹۳)، یوفوگ و ازگن (۲۰۰۱) آچینگ (۲۰۰۱) گلاس (۱۹۹۹)، کووالاین و آرنوس (۲۰۰۶) نتایج این بررسی را تأیید می‌کند.^۳

زنان از استقلال و انعطاف‌پذیری فعالیت‌های کارآفرینی در جهت دستیابی به اهداف خانوادگی و ایجاد تعادل بین کار و ارتباطات خانوادگی بهره‌می‌گیرند. بر همین اساس از نظر فرهنگ ایرانی خانه‌داری، تربیت فرزندان و حفظ منافع همسر از وظایف لاینکف زنان ایرانی محسوب می‌شود و اگر زنان وظایف مذکور را به‌خوبی انجام ندهند مصالح خانوادگی آنان به خطر می‌افتد. از این‌رو نقش‌های متفاوت، متضاد و چندمسئولیت‌ه بودن زنان، سبب می‌شود که تعادل بخشیدن بین کار بیرون و خانه برای زنان ضروری باشد. نتایج

1. Shompiter, Shabbir, Wray & Thronburgh.

2. Demartino & Barbato, Kantor, Reding & Soffit, Buttner, Valdoz & Feski.

3. Shabbir & Gregorio, Dhillon & Malhotra, Ufuk & Ozgen, Achieng, Glas, Kavalainen.

تحقیقات میسکین و رز (۱۹۹۰)، ارتوبی (۱۹۸۶)، آدرین، کی‌راک و اسلوینسکی (۱۹۹۹)، ولتر (۲۰۰۶)، (سیمونین، ۲۰۰۶) این نتایج را تأیید می‌نمایند.^۱

دستیابی به رضایت شغلی و کسب قدرت و اعتبار در جامعه از دیگر هدف‌های مهم زنان در کسب و کار می‌باشد. چنانچه اشاره شد تحقیقات در سایر کشورها نیز نشان داده است که تعداد زیادی از زنان به علت عدم رضایت از کارفرمایان قبلی خود مالکیت در کسب و کار را به عنوان راه‌حلی نگاه می‌کنند که رضایت شغلی لازم را برای آنها ایجاد می‌نماید و زنان به دنبال موقعیت‌هایی هستند که مهارت‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای خود را به‌منصه ظهور برسانند و با کسب قدرت و اعتبار جامعه، از طریق موفقیت در کسب و کار به خود و دیگران ثابت کنند که عضو مفید و مولد جامعه می‌باشند. تحقیقات دجیور^۲ (۲۰۰۶) و براش^۳ (۱۹۹۲) تأییدکننده این نتایج است.

بنابراین اثربخشی زنان کارآفرین ایرانی با دستیابی به اهدافی مانند ایجاد تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی، کسب قدرت و اعتبار در جامعه، دستیابی به رضایت شغلی و تأمین نیازهای اقتصادی خانواده و رفاه خانواده محقق شده است.

پیشنهادات

توسعه کارآفرینی زنان تحت تأثیر عوامل متعددی واقع می‌شود که این عوامل می‌تواند بر روی فرآیند کارآفرینی، اثر تقویت و یا تضعیف‌کننده داشته باشند. با شناخت این عوامل می‌توان شرایط تسهیل توسعه کارآفرینی زنان را فراهم نمود.

از جمله این عوامل، بهره‌وری زنان کارآفرین در مدیریت کسب و کار است که نه تنها سبب اعتماد به نفس و خودباوری زنان در کسب و کار می‌شود، بلکه سبب نگرش مثبت جامعه و مسئولین به توسعه کسب و کار آنان نیز می‌گردد. از این رو بر اساس نتایج به دست آمده برای نیل به بهره‌وری بیشتر زنان کارآفرین ایرانی پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:

ارزیابی بهره‌وری زنان کارآفرین بر اساس شاخص‌های بهره‌وری مختص به زنان به

1. Miskin & Rose, Ertubey, Adrien & Kirouac, welter, Simonin.

2. Djivre.

3. Brush.

منظور ارزیابی و انعکاس صحیح از عملکرد آنان در جامعه.

ارائه تسهیلات و خدمات در فراهم ساختن منابع مالی لازم برای زنان کارآفرین از طریق تخصیص اعتبارات با بهره کم در سیستم بانکی کشور و مؤسسات اعتباری و فراهم کردن زمینه لازم برای سرمایه‌گذاری در کسب و کارهای پربازده و ایجاد امنیت سرمایه‌گذاری از طریق بیمه سرمایه و تولیدات آنان به منظور رشد در شاخص‌های، فروش، سود و بازار زنان کارآفرین ایرانی، و در نهایت رشد در کارآیی و بهره‌وری بیشتر زنان. توانمندسازی زنان در ایجاد تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی از طریق برنامه‌های آموزشی رسمی و غیررسمی و ارتقاء مهارت‌ها و صلاحیت‌های مرتبط با این موضوع، به منظور اثر بخشی بیشتر زنان کارآفرین در خانواده، کسب و کار و جامعه. تقویت ابتکار و خلاقیت در زنان کارآفرین به منظور ارتقاء شاخص نوآوری در تولید و گسترش بازار با ایجاد فضای امن برای بروز توانایی‌ها و استعداد‌های زنان و حمایت از نوآوری‌های آنان.

تقویت شاخص کسب اعتبار و اعتماد در جامعه به منظور افزایش اثربخشی و بهره‌وری زنان کارآفرین با اثبات موفقیت آنان در جهان و ایران از طریق تهیه فیلم و بیان داستان‌های زندگی زنان کارآفرین و برپایی جشنواره در سطح ملی و اهداء جوایز به کارآفرینان موفق.

منابع

- احمدپورداریانی، محمود (۱۳۸۱)؛ کارآفرینی، انتشارات پردیس، چاپ چهارم.
- امامی میبدی، علی (۱۳۸۴)؛ اصول و اندازه‌گیری کارآیی و بهره‌وری «علمی و کاربردی»، تهران، موسسه مطالعات پژوهشهای بازرگانی.
- ابطحی، سیدحسن و بابک کاظمی (۱۳۸۲)؛ بهره‌وری، تهران، موسسه مطالعات پژوهشهای بازرگانی، چاپ چهارم.
- دفت، ال ریچارد (۱۳۸۰)؛ تئوری سازمان و طراحی سازمان، مترجمان: علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۴)؛ نظریه‌های مدیریت و سازمان، تهران، انتشارات نگاه دانش، چاپ دوم.
- گلرد، پروانه (۱۳۸۵)؛ عوامل تاثیرگذار بر زنان مدیر کارآفرین ایرانی، دومین جشنواره زنان مدیر کارآفرین، تهران دفتر بانوان وزارت کار، وزارت کشور و انجمن زنان مدیر کارآفرین.
- مرکز آمار ایران (۱۳۸۴)؛ نمونه‌گیری از ویژگیهای اشتغال و بیکاری، پاییز.
- مرکز آمار ایران (۱۳۸۳)؛ سالنامه آماری مرکز آمار ایران.
- موریس، جرج (۱۳۸۶)؛ مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه در بخش دولتی، مترجمان: سیدمهدی الوانی و فریده معتمدی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- Arnold, H. J., Feldman, D. C. (1986); *Organization Behavior*, International Edition, exclusive by Mc Graw-Hill Book Co, Singapore.
- Adrian. Dr. Marie. Helen, MS.Suzan. Kerouac and MS.Alicia. Sliwinski (1999); "Women entrepreneurship in Canada: All that glitters is not gold", *Universal Occasional Paper*, No.38.
- Achieng Otto Paska (2001); *Leadership challenges for Ugandan female Micro entrepreneurs building a sustainable organization*, University of Guelph, for Ph.D. degree.

- Bennett and Dunn. S, (2000); "The changing experience of Australian female entrepreneurs", *Blackwell Publishers*, 7 (2), p. 78.
- Birley. S., Moss, C. and Saunders, P. (1987); "Do women entrepreneurs requires different training?", *American Journal of Small Business*, 12 (1), pp. 27-35.
- Buttner, E. H. (1993); "Female entrepreneurs, how far have they come?", *Business horizons*, 36, p. 59.
- De Bruin, Brush, C., and Welter, F. (2006); "Introduction to the special issue toward building cumulative knowledge on women's entrepreneurship", Source: *Paper Entrepreneurship Theory and Practice*, pp. 1-14.
- Brush. C. G. and Hisrich, R. (2000); *Women-owned Businesses, An Exploratory, Study Comparing Factors Effecting Performance*, Rise Business Research Institute for Small Emerging Business.
- Brush. C. D. (1992); "Research on women business owners past trends, a new perspective, and future directions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15 (4), p. 30.
- Cooper, A., and Dunklberg, W.C. (1989); "Entrepreneurship and the initial size of firms", *Journal of Business Venturing*, 4, pp. 317-332.
- Djivre, J. (2006); *Female Entrepreneurs of the North: Breaking Ground, Current Research Issue in Small Business Development Commerce*, 6926EA, pp. 1-12.
- Demartino, R. and Barbato, R. (2003); "Differences between women and men MBA entrepreneurs: exploring family flexibility and wealth creation as career motivators", *Journal of Business Venturing*, 18, pp. 815-832.
- Dhillon, P.K. and Malhotra, P. (1993); *Motives and characteristics of successful women entrepreneurs*, In *women Entrepreneurs, Problems and Prospects*, Ed. by P.K. Dhillon.
- "ESFC" (1994); "Employment and skills formation council", *Women and Small Business Report for the National Board of Employment, Education and Training*, Canberra.
- Ertubey, N.O. (1986); "Turkey de kadin grisimciligi: Mevcut durum, sorunlar ve oneriler", In *Turkey de Ferench, Wendal, Human Sources Management*, Houghton Mifflin Company.

- Fry, F. (1993); *Entrepreneurship: A Planning Approach*, Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall.
- Glas, Miroslav and Mateja, Drnovsek (1999); "Slovenian women as emerging entrepreneurs", *Slovenke Kot Projajocese Prodjetice*.
- Geoffee, R. and Scase, R. (1983); "Business ownership and women's subordination: A Preliminary Study of female proprietors", *The Sociological Review*, 31 (4), pp. 625-648.
- Global Entrepreneurship Monitor (2005), (2003); Executive Report London Business School, Babson College Ewing Marion Kauffman Foundation, www.gem-consortium.org.
- Hart, M., Gatewood, E. and Brush, C. (2003); "Women entrepreneurs; moving front & center", Patricia G. Green University of Missouri, Kansas City.
- Hisrich, R. D. and Brush, C. G. (1987); "Women entrepreneurs: A Longitudinal Study", In *Frontiers of Entrepreneurial Research*, Cambridge, MA: Babson College, pp. 187-199.
- Kantor, P. (2002); *Promoting women's entrepreneurship development based on good practice programmers: working series on women entrepreneurship development and gender in enterprises*, paper WEDGE, pp. 1-77.
- Kentand, Nielsen and Kjeldsen, J. (2000); "Women entrepreneurs now and in the future", *Erhvervs Ministries*, p. 9.
- Kavalainen, A. and Arenius. P (2006); *Women's Entrepreneurship in Germany: Growth Oriented Women's Entrepreneurs and their Business, A Global Research*, The Diana project.
- Liewellyn, N. and Lawton, E.C. (2000); "Entrepreneurship: understanding key organization contingencies and competencies", *The Fourth International Research Symposium on Public Management*.
- Lavoie, Dina. (1995); *Froum sur I entrepreneurship feminin quebecois, montreal*, Ecoledes Hautes Etudes Commerciales Montral.
- Lerner, M., Brush, C. and Hisrich, R. (1997); "Israeli women entrepreneurs an examination of factors effecting performance", *Journal of Business Venturing*, 12, pp. 315-339.

- Miskin and Rose, J. (1990); "Women entrepreneurs: factor related to success", in *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Cambridge MA, Babson College.
- Mirchndani, Kiran. (1999); "Feminist Insight on Gendered, Work: New Directions in Research on Women and Entrepreneurship", Blackwell Publishers Ltd, *Work and Agenize*, 6 (4), pp. 224-233.
- Seymour, Nicole. (2001); *Report women entrepreneurs in the developing world*, August.
- Sadler, Robert. J. (2000); "Corporate entrepreneurship in the public sector the dance of the chameleon", *Australian Journal of Public Administration*, 59 (2), p. 33.
- Simonin, M. (2006); "Women in entrepreneurship", *Research Paper for Seminar in Business Strategy & International Business*, pp. 91-167.
- Shabbir and Gregorio (1996); "An Examination of the relationship between women personal goals and structural factors influencing their decision to start a business: the case of Pakistan", *Journal of Business Venturing*, p. 14.
- Riding, Allan and Catherine Swift (1990); "Women business and terms of credit: some empirical findings of the Canadian experience", *Journal of Business Venturing*, 5, pp. 327-40.
- Tullar, L. and William, Russian. (2001); "Entrepreneurial motive patterns: A validation of the miner sentence completion scale in Russia", *Applied Psychology and International Review*, 50 (3), p. 423.
- Ufuk and Ozgen (2001); "Interaction between the business and family lives of women entrepreneurs", *The Turkey Journal Of Business Ethics*, 31 (2), p. 100.
- Welter, F. (2006); *Women's entrepreneurship in Germany: Growth oriented womens entrepreneurs and their business*, A global research, The Diana project.
- Wells, S. J. (1998); *Womens Entrepreneurship: Developing Leadership for Success*, NewYork: Garland Publishin, Inc.
- Wray, Thronburgh et al. (1998); "Women and Entrepreneurship in Greater Philadelphia", *Pennsylvania Economy League*, Eastern Division, p. 11.
- World Bank (2001b); World Development Indicators.

Ylienen Ppa, H. M., Chechurina (2002); "Perceptions of female entrepreneurship in Russia", Paper to be Presented at 30th European Small Business Seminar in Ghent, September, pp. 1-40