

بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از

لحاظ ویژگی‌های فردی آنان در استان اصفهان<sup>۱</sup>

### A Study on the Impact of Occupational Trainings on Entrepreneurial Skills of the Insurance In Isfahan Province Companies' Employees in Terms of Their Individual Characteristics

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۸/۵؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۵/۵؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۷/۲۱

A. Shekarey (Ph.D.), & S. Heidarzadeh Arany (M.B.A)

**Abstract:** Entrepreneurship is important in the process of economic and social development. So different countries of world pay special attention to it and give priority to train entrepreneurs in their development plans. What should be regarded in this case is that training is necessary for entrepreneurship since entrepreneurs via getting concerned knowledge and expertises can cause innovation and finding new employment ways in different fields. Attending to key role and position of insurance industry in the country and its undeniable impact on country's economy and financial markets and behoving increasing concord of this industry with trend of country's economic growth and development, especial attention to entrepreneurship in this field is essential. So in this paper an attempt was made to study, impact of occupational trainings on (personal, managerial and technical) entrepreneurial skills of the insurance companies' employees in terms of their individual characteristics is studied and practical solutions to strengthen these trainings with respect to entrepreneurial skills are presented. The statistical sample of this study is estimated 301 persons through *Cochran's formula* and these persons are chosen through *random cluster sampling*. A researcher made questionnaire with the Cronbach's Alpha reliability of 0.84 was used which consisted of 52 five likert scale close-ended questions and 1 open-ended question. To measure the research scale, ANOVA test, T-test for independent samples and the spearman Rho rank order correlation test are used. The results show that entrepreneurial skills are different among the employees based on their education, but there isn't difference among entrepreneurial skills of employees based on their major. Personal skills of entrepreneurship are different based on employees' gender, but managerial and technical skills of entrepreneurship of employees are not different based on gender. There isn't correlation between the entrepreneurial skills and the employees' job records. There isn't significant difference among the employee's personal skills of entrepreneurship arised from the beginning or in-service trainings based on their education (high school diploma and higher), from the beginning or in-service trainings based on the employees' education (high school diploma and higher). This study emphasizes the importance of occupational trainings of the entrepreneurial skills.

**Keywords:** Occupational training, personal, managerial and technical skills of entrepreneurship, in-service trainings of employees

عباس شکاری<sup>۲</sup> و سمن ساجدی‌زاده آرانی<sup>۳</sup>

**چکیده:** کارآفرینی در فرآیند توسعه اقتصادی و اجتماعی، مسئله مهمی است و به همین خاطر کشورهای مختلف جهان توجه خاصی بدان نموده و تربیت کارآفرینان را در اولویت‌های برنامه‌های توسعه خود قرار داده‌اند. در این مقاله تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی (شخصی، مدیریتی و فنی) کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ ویژگی‌های فردی آنان مورد بررسی قرار گرفت. این تحقیق از نوع کاربردی و با روش تحقیق توصیفی-پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل ۱۶۰۰ نفر کارکنان بیمه در استان اصفهان در سال ۱۳۸۸ می‌باشد که حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۰۱ نفر برآورد و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و مطالعه شدند. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق‌ساخته با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و ۵۲ سؤال بسته پاسخ پنج‌گزینه‌ای با طیف لیکرت و ۱ سؤال تشریحی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل سؤالات پژوهش از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA)، آزمون t برای نمونه‌های مستقل و آزمون همبستگی دو متغیره (اسپیرمن) استفاده گردیده است. نتایج نشان داد مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر حسب مدرک تحصیلی‌شان متفاوت است بین مهارت‌های کارآفرینی کارکنان بیمه بر حسب رشته تحصیلی تفاوت وجود ندارد. مهارت‌های شخصی کارآفرینی بر حسب جنس کارکنان شرکت‌های بیمه متفاوت اما بین مهارت‌های مدیریتی و فنی کارآفرینی در دو گروه مرد و زن تفاوت وجود ندارد. بین مهارت‌های کارآفرینی و سابقه شغلی کارکنان شرکت‌های بیمه همبستگی وجود ندارد. بین مهارت‌های شخصی کارآفرینی متأثر از آموزش‌های بدو یا ضمن‌خدمت کارکنان شرکت‌های بیمه بر حسب مدرک تحصیلی (دیپلم و بالای دیپلم) تفاوت معناداری وجود ندارد اما بین مهارت‌های مدیریتی و فنی کارآفرینی متأثر از آموزش‌های بدو یا ضمن‌خدمت کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی (دیپلم و بالای دیپلم) تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش، دلیل روشنی بر اهمیت آموزش حرفه‌ای مهارت‌های کارکنان بیمه می‌باشد.

**کلید واژه‌ها:** آموزش حرفه‌ای، مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی کارآفرینی، آموزش‌های ضمن‌خدمت کارکنان

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت بازرگانی از دانشگاه کاشان می‌باشد.

۲. استادیار گروه علوم تربیتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه کاشان

۳. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی

## مقدمه

کارآفرینی، خلاقیت و کسب و کارهای مخاطره انگیز، سوخت اقتصاد مدرن را فراهم می‌کنند (احمدزاده، ۱۳۸۴: ۱). تفکر جدید اقتصادی معتقد است، سرعت تغییرات و طول عمر محدود تکنولوژی پیشرفته، ساختار اقتصادی و صنعتی کشورها را دگرگون نموده است و امروزه توسعه صنعتی و رشد اقتصادی کشورها باید براساس خلاقیت و نوآوری شکل گیرد (مرکز تحقیقات گسترش، ۱۳۸۱). نوآوری و خلاقیت، افراد و سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا خود را با تغییرات منطبق سازند و از رقبای خود پیشی بگیرند. کارآفرینان که در رأس کارهای مخاطره‌آمیزند، در جستجوی فرصت‌ها هستند و خلاقیت اغلب ابزاری برای موفقیت آن‌ها تلقی می‌شود (احمدزاده، ۱۳۸۴: ۱). وجود کارآفرین در اقتصاد دانش‌مدار امروزی ضروری و حیاتی است و بارها توسط صاحب‌نظران مختلف این ضرورت تصدیق شده است. به‌همین سبب آموزش کارآفرینی به شکل‌های مختلف و در سطوح تحصیلی گسترده‌ای افزایش یافته است. سیستم آموزشی در این روش باید با توجه به نیازهای جاری جامعه پاسخ دهد (عزیزی، ۱۳۸۴: ۳۸۶). کارآفرینی به‌مثابه یک استراتژی پرورشی ایده و اندیشه، ابتکار و نوآوری، جهت‌دهی به منابع و سرمایه‌ها، هدایت بازار و مصرف‌کننده در کشورهای درحال توسعه و توسعه یافته مورد توجه قرار گرفته است (عزیزی، ۱۳۸۲: ۲). بعضی از صاحب‌نظران، کارآفرینی را یکی از عوامل تولید مثل سرمایه و کار شناخته و از آن به‌عنوان موتور توسعه اقتصادی نام می‌برند. به‌طور کلی همراه با آشکار شدن نقش و تأثیر کارآفرینی بر رشد اقتصادی کشورهای توسعه‌یافته، تلاش در جهت آموزش و تعمیم دانش و روحیه کارآفرینی شدت گرفت. در کشور ما نیز آموزش کارآفرینی به‌عنوان یکی از اهرم‌های دستیابی به اهداف توسعه اقتصادی و اجتماعی مطرح شده است. اما اگر قرار است کارآفرینی را به‌عنوان ضرورت توسعه بپنداریم و با توجه به نیاز کشور به نیروهای انسانی نوآور، خلاق و انعطاف‌پذیر، به‌نظر می‌رسد کارآفرینی در کشور ما باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد (احمدزاده، ۱۳۸۴: ۳-۲).

این موارد نشان‌دهنده اهمیت پدیده کارآفرینی است و ضرورت به‌کارگیری آن را در بخش‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی نشان می‌دهد. صنعت بیمه نیز از جمله بخش‌هایی است که به لحاظ جوان بودن و در حال رشد بودن و این که ظرفیت بسیار بالایی برای گسترش دارد، نیازمند توجه به «کارآفرینی» است (کاظمی طامه، ۱۳۸۶: ۲۸). صنعت بیمه به‌عنوان یک بخش خدماتی دارای نقشی جبران‌کننده و حمایتی در اقتصاد هر کشوری است. موفقیت این صنعت، انگیزه و محرکی برای دیگر صنایع است و موجب افزایش کارایی شرکت‌ها می‌شود، در واقع می‌توان مدعی بود که در سایه رقابت‌ها و تغییرات شدید در عرصه اقتصاد، حضور صنایع حمایتی کارا در آن عرصه یکی از مهم‌ترین مزایای رقابتی کشورها به‌شمار می‌آید (مظلومی، زارع و لالیان پور،

بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان...

۱۳۸۷: ۲۰۷). لذا به‌منظور تأمین نیاز روزافزون تولیدکنندگان، بازرگانان و مردم به خدمات بیمه-ای، صنعت بیمه به سرعت در حال تحول، نوآوری و استفاده از تکنیک‌های جدید است. این صنعت برای تداوم فعالیت خود ناچار است از تخصص‌های مختلفی در رشته‌های فنی و تخصصی استفاده کند و از این‌رو نیازمند بهره‌گیری از خدمات کارشناسان رشته‌های مختلف است (قدیانی، ۱۳۸۳: ۵۶). بدین منظور نظام آموزشی و به‌خصوص آموزش عالی باید به سمتی برود که نیروهایی خلاق، با شهامت و شجاع در تصمیم‌گیری پرورش دهد (احمدزاده، ۱۳۸۴: ۳). از آن-جایی که شرکت‌های بیمه الزاماً تنها به فارغ‌التحصیلان بیمه نیاز ندارند باید دوره‌های آموزشی تخصصی در همه سطوح سازمانی گذاشته شود (آسوده، ۱۳۷۶: ۱۵)، تا دانش‌آموخته بتواند رشته دانشگاهی خود را با حرفه بیمه‌گری پیوند زند و به‌وضعیتی برسد که قادر باشد ریسک مربوط به آن نوع خاص از فعالیت را به‌خوبی تحلیل کند و با شناسایی بازار داخلی و بین‌المللی، وارد مذاکره و چانه‌زنی با بیمه‌گذاران و سایر بیمه‌گران شود. (مظلومی، زارع و لالیان‌پور، ۱۳۸۷: ۲۱۷). به بیان دیگر آموزش دانشگاهی اگرچه لازم است اما کافی نیست. هم‌چنین ورود شیوه-های نوین به صنعت بیمه، آموزش و کارآموزی مستمر و مبتنی بر برنامه در سازمان‌ها ضروری ساخته است (قدیانی، ۱۳۸۳: ۵۶)، به‌طوری که هرچه دانش و مهارت‌های کارکنان با نیازهای جامعه و پیشرفت‌های علمی و تغییرات فن‌آوری هماهنگی و انطباق بیشتری داشته باشد درجه اطمینان موفقیت فرد و سازمان بالاتر می‌رود (غمخوار، ۱۳۸۸: ۲).

بدیهی است کارکنان شرکت‌های بیمه با چنین وظایف مهم، پیچیده و متنوع صنعت بیمه، باید دارای ویژگی‌هایی باشند که آن ویژگی‌ها آن‌ها را در انجام وظایف خطیر صنعت بیمه یاری دهد. در واقع از آن‌جا که بهبود مستمر و تأمین خواست جامعه و مردم با اهداف سیستم آموزشی هر کشور منطبق است، اهمیت، پیچیدگی، تنوع و گستردگی وظایف صنعت بیمه از یک طرف و اهمیت، پیچیدگی، حساسیت و رسالت‌های سیستم آموزشی از طرف دیگر ایجاب می‌کند که کارکنان بیمه نه تنها دارای مهارت‌های لازم باشند؛ بلکه در سطح مطلوبی از این مهارت‌ها برخوردار باشند.

## تعریف واژه‌ها

**آموزش‌های حرفه‌ای:** منظور از آموزش‌های حرفه‌ای این است که افراد در دوره‌های کاردانی و کارشناسی رشته‌های موردنظر در مراکز علمی و دانشگاه‌ها، آموزش‌های عمومی و تخصصی ویژه-ای را طی کرده‌اند و نیز دوره‌های آموزش‌های بدو و ضمن خدمت سازمان‌ها و شرکت‌های ذیربط را جهت تخصص در فعالیت مربوطه طی کرده باشند. لذا در این پژوهش تأثیر دو نوع آموزش

یعنی آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه مورد بررسی قرار گرفته است.

**ویژگی‌های فردی:** پدیده کارآفرینی از زوایای مختلفی قابل کنکاش است. اقتصاددانان کانون توجه خود را تنها بر فضای اقتصادی کارآفرینی متمرکز کردند، در نتیجه از ویژگی‌ها و عوامل فردی که به‌طور مثبت یا منفی بر سطوح کارآفرینی فرد تأثیر می‌گذارند، غافل بودند. در مقابل روان‌شناسان در اواسط قرن بیستم توجه خود را به تجزیه و تحلیل فرد معطوف داشتند و اکثر آن‌ها به دنبال کشف پاسخ به این سؤال بودند که کدام ویژگی‌های فردی کارآفرین است که وی را از غیرکارآفرین متمایز می‌سازد. در واقع هدف روانشناسان، شناخت و کشف این ویژگی‌های متمایزکننده می‌باشد (مصلح شیرازی و صانعی، ۱۳۸۶). در این پژوهش سعی شده تعدادی از ویژگی‌های فردی بررسی شود که تأثیرگذار روی مهارت‌های کارآفرینی فرد است و باعث بروز سطوح متفاوتی از کارآفرینی می‌گردد. که منظور از این ویژگی‌های فردی: مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، جنس و سابقه شغلی افراد می‌باشد. لذا این پژوهش درصدد است تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه را از لحاظ این ویژگی‌ها مورد سنجش قرار دهد.

**کارآفرین:** کسی است که تحولات، فن‌آوری‌ها و نظم جدید را بنیان می‌نهد (وسپر، ۱۹۹۳، ص، ۱۳). ژوزف شومپتر<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) درباره کارآفرین می‌گوید: «کارآفرین نیروی محرکه اصلی در توسعه اقتصادی است و نقش وی عبارت است از نوآوری یا ایجاد ترکیب‌های تازه از مواد». وی کارآفرینی را نقطه ثقل نظریه‌اش در مورد توسعه اقتصادی و ساز و کار تغییر اقتصادی می‌دانست (پروکوپنکو، ۱۹۹۱). کارآفرین یعنی ترکیب متفکر با مجری، کارآفرین فردی است که فرصت ارائه یک محصول، خدمات، روش و سیاست جدید یا راه تفکر جدیدی برای یک مشکل قدیمی را می‌یابد (حسینی و مرادپور، ۱۳۸۷: ۴). پس کارآفرین فردی است که می‌خواهد تأثیر اندیشه محصول یا خدمات خود را بر نظام مشاهده کند.

**کارآفرینی:** با تحولات سریع و شتابان محیط بین‌المللی و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و مواجهه اقتصادهای ملی با اقتصاد جهانی و مطرح شدن پدیده‌هایی همانند «جهانی شدن اقتصاد» و «فن‌آوری اطلاعات»، مباحث اساسی در خصوص راهکارهای مختلف برای تسریع فرآیند رشد و توسعه پایدار و رفاه اقتصادی مطرح می‌گردد. یکی از این مباحث جدید، نقش کارآفرینان در این فرایند می‌باشد. کارآفرینی از مفاهیم جدیدی است که حداقل در محدوده علم اقتصاد، مدیریت، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی و سایر مقوله‌های مرتبط با این موضوع قدمتی

---

## 1. Joseph Schumpeter

بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان...

بسیار کوتاه داشته و از مفاهیم رو به گسترش می‌باشد (حسینی و مرادپور، ۱۳۸۷: ۲). اولین کسی که این مسأله را در علم اقتصاد مطرح کرد، ریچارد کانتیلون<sup>۱</sup> (۱۷۳۰) بود و آن را چنین تعریف کرد: کارآفرین فردی است که ابزار تولید را به منظور ترکیب آن‌ها برای تولید محصولاتی قابل عرضه به بازار ارائه می‌کند (پالمر، ۱۹۸۷). کارآفرین مخترع نیست بکه نوآور<sup>۲</sup> است که با به-کارگیری و هدایت صحیح منابع و امکانات اقتصادی مانند اختراعات، ابزار تولید و اعتبارات، به خلق فرصت‌های اقتصادی جدید می‌پردازد و از این جهت موجب بهبود عملکرد بنگاه می‌شود (مداح، ۱۳۸۷: ۱۷). کارآفرینی شیوه تفکر و عمل مبتنی بر فرصت است (تیمونس و همکاران، ۲۰۰۷).

**آموزش کارآفرینی:** جایگاه مهمی را در فراهم نمودن یک فرد با "ویژگی‌های کارآفرینی از قبیل کارآفرینان با اعتماد به نفس، کارآفرینان متمرکز روی پیامدها، کارآفرینان ریسک‌پذیر، کارآفرینان رهبر، کارآفرینان مبتکر و کارآفرینان آینده‌نگر، اشغال می‌کند" (گوون، ۲۰۰۹).

**مهارت‌های کارآفرینی:** کارآفرینی نقش یک کاتالیزور را در رشد اقتصادی ایفا می‌کند، بنابراین اگر مهارت‌های کارآفرینی به افرادی که علاقه‌مند هستند ارائه شود این امر باعث تسریع در رشد اقتصادی می‌گردد. از آن‌جا که کارآفرینی اکتسابی است لذا مهارت‌های آن قابل یادگیری است. آموزش کارآفرینی با تقویت نوآوری، خلاقیت، انعطاف، ظرفیت پاسخ‌گویی در شرایط مختلف، خودگردانی و خودمدیریتی، رفتارها و نتایجی را تولید می‌کند. یک کارآفرین برای موفقیت، می‌بایست در همه قسمت‌ها بینش، بصیرت و دانش کافی داشته باشد (بینش محیطی و اقتصادی در سطح ملی و جهانی). یک کارآفرین می‌بایست مطالعه و اطلاعات کافی در همه بخش‌های قابل دسترس، اعم از درون سازمانی و بیرونی سازمانی داشته باشد. به‌همین دلیل "آموزش کارآفرینی برای توسعه مهارت‌های لازم می‌تواند مفید باشد" (ابراهیمی و زارعی، ۱۳۸۷: ۲۳-۲۰). به‌طور کلی مهارت‌های کارآفرینی را می‌توان از دیدگاه هیسریچ و پیترز (۲۰۰۲) در سه بخش مهارت‌های شخصی، مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های فنی کارآفرینی دسته‌بندی نمود:

**مهارت‌های شخصی کارآفرینی:** مهارت‌هایی مانند کنترل و نظم درونی، ریسک‌پذیری، نوآوری، توانایی اداره تغییرات و دگرگونی‌ها، تغییر محوری، پافشاری، مقاومت و پشتکار و رهبری و دوراندیشی، مهارت‌های شخصی کارآفرینی را تشکیل می‌دهند.

- 
1. Richard Cantillon
  2. Innovator

**مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی:** مهارت‌هایی مانند برنامه‌ریزی و تعیین اهداف، تصمیم‌گیری، روابط انسانی، بازاریابی، راه‌اندازی کسب و کار، مهارت‌های مالی و حسابداری، مدیریت، کنترل، مذاکره و مدیریت توسعه، مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی را تشکیل می‌دهند.

**مهارت‌های فنی کارآفرینی:** مهارت‌هایی مانند مهارت‌های نوشتاری، ارتباطات شفاهی یا ارتباطات کلامی، نظارت یا ارزیابی محیط، مدیریت کسب و کار، تکنولوژی، مهارت میان‌فردی، مهارت شنیداری، توانایی سازماندهی و ایجاد شبکه‌های مدیریتی (یعنی مدیریت مشارکتی)، مربی‌گری، بازیگر و ایفاکننده نقش در تیم، مهارت‌های فنی کارآفرینی هستند (هیسریچ و پترز، ۲۰۰۲) و با توجه به تحقیقاتی که انجام گردیده است از جمله ارزیابی اثربخشی آموزش‌های حسابداری (راشدی، ۱۳۸۸)، زبان‌های خارجی و امور بیمه (شکاری و حیدرزاده، ۲۰۱۰) بر عملکرد دانش‌آموختگان آن‌ها، می‌توان گفت که مهارت‌های شخصی، مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های فنی کارآفرینی در حوزه‌های مختلف آموزشی به‌ویژه در آموزش حرفه‌ای امور حسابداری، مدیریت آموزش بیمه و سایر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، برای بررسی و تعیین میزان اثربخشی آن‌ها بر عملکرد دانش‌آموختگان استفاده می‌گردد.

### پیشینه تحقیق

در این قسمت از مقاله به پیشینه نظری و تجربی پژوهش اشاره می‌شود.

### آموزش کارآفرینی و استدلال‌های آن

امروزه با پیشرفت علم مدیریت، با صاحب‌نظران این رشته آشکار گشته است که کارآفرینی مانند سایر علوم دارای فرایند و اصولی است که قابل آموزش و یادگیری است (عزیزی، ۱۳۸۲). اگرچه خصایص ذاتی و موروثی افراد مانند هوش، خلاقیت، عزم و اراده و جسارت و خطرپذیری، سهم مهمی در شخصیت و عملکرد کارفرمایان داشته است، لیکن این‌گونه نیست که هرکس دارای این ویژگی‌ها باشد حتماً یک کارآفرین است، بلکه او یک کارآفرین بالقوه می‌باشد. تحقیقات بسیاری تأکید می‌کنند که فرایند و برنامه‌های آموزشی خاصی می‌تواند با تغییر بینش و فرهنگ افراد و تجهیز آن‌ها به دانش و مهارت‌های خاص، راهی را که آن‌ها احتمالاً با سعی و خطا و گذشت زمان طولانی به آن می‌رسند بسیار کوتاه نموده و به سرعت یک کارآفرین بالقوه را به یک کارآفرین بالفعل تبدیل کند (براون، ۲۰۰۰). هم‌چنین به دلیل اهمیت و نقش کارآفرینان در دو دهه گذشته، برنامه‌های آموزشی ویژه‌ای و به شکل‌های متنوعی برای آموزش و پرورش کارآفرینان در سیستم آموزشی کشور، چه در دانشگاه‌ها و چه در سازمان‌ها باید ارائه گردد. توجه به این نکته حائز اهمیت است که "مخاطبین آموزش کارآفرینی فراتر از دانشجویان هستند. در

بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان...

حقیقت مدیران، کارکنان و به‌طور کلی همه آن‌هایی که در اجتماع می‌توانند از آموزش کارآفرینی بهره‌برند، مخاطبین این نوع آموزش هستند. از این‌رو ارائه‌ها باید متناسب باشند" (نلسون و بایرز، ۲۰۱۰). کارآفرینی موفق، بیش از آن‌که یک فعالیت اقتصادی باشد، نوعی هنر است و این در حالی است که تعریف این فعالیت هنری براساس روش‌های موجود یا اثرات محیطی کار، بسیار دشوار است. این مقاله، کارآفرینی را روشی برای متحول ساختن تعلیم و تربیت و توسعه فعالیت‌های نوآورانه می‌داند. کارآفرینی به‌مثابه یک راز یا یک معما است. هرگونه رخداد کارآفرینانه دارای شرایط منحصر به فرد خاص است و فرایند کارآفرینی مملو از متغیرهای پیچیده و خاص است (سلیمی و عبدی، ۱۳۸۷: ۵۳). بنابراین رخدادهای کارآفرینانه غیرقابل پیش‌بینی بوده و می‌توان آن‌ها را پدیده دانست.

اکنون این موضوع در حد گسترده‌ای مورد قبول قرار گرفته که کارآفرینی مزایای زیادی در رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی دارد و با یک نگاه وسیع‌تر می‌تواند بستری مساعد برای شکل‌گیری دستاوردهای اساسی کارآفرینی هم‌چون: خلق ارزش، تولید ثروت، اشتغال‌آفرینی، توسعه خلاقیت و نوآوری، ایجاد شرکت<sup>۱</sup> و یا کسب و کارهای نوین، بازآفرینی بنگاهی<sup>۲</sup>، رشد و بقای سازمانی، توسعه اقتصادی، توسعه اجتماعی و توسعه فرهنگی (لونسبیری و گلین، ۲۰۰۱) باشد.

کارآفرینی را دیگر نباید تنها مرتبط با اقتصادهای غربی دانست چراکه هم‌اکنون اهمیت آن در استمرار و حفظ فعالیت‌های اقتصادی و تولید ثروت و رفاه، به شکل گسترده‌ای مورد پذیرش و قبول قرار گرفته است. اما برای این‌که تضمین نماییم که این رویکرد فقط در حد حرف مورد تأیید قرار نگرفته، باید آن را سر و شکل، ادامه و توسعه دهیم و آن را در قالب کسب و کار، وادار به حرکت رو به جلو نماییم (سلیمی و عبدی، ۱۳۸۷: ۵۴-۵۳). لذا برخورداری از نیروی انسانی ماهر، خلاق و کارآمد و استفاده از نیروی انسانی کارآمد و ارتقاء توانمندی‌های آن‌ها در بستر توسعه منابع انسانی، در سایه آموزش و یادگیری پیوسته تحقق می‌یابد (غمخوار، ۱۳۸۸: ۲). در این راستا منطق ترغیب آموزش کارآفرینی بسیار قوی است و تعداد فزاینده مراکز آموزشی رسمی در دوره‌های پودمانی، کاردانی، کارشناسی و ارشد و نیز غیررسمی مانند: مراکز آموزش‌های حرفه‌ای خصوصی و غیر دولتی یا غیرانتفاعی و آزاد که به تدریس دوره‌های کارآفرینی یا آموزش کارآفرینی می‌پردازند، مؤید این ادعاست (شکاری و حیدرزاده، ۱۳۹۰). لذا این مقاله درصد است تا تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی (شخصی، مدیریتی و

- 
1. The creation of firm
  2. Corporate renewal

فنی) کارکنان شرکت‌های بیمه را از لحاظ ویژگی‌های فردی آنان مورد بررسی قرار دهد و راهکارهای عملی جهت تقویت این آموزش‌ها از نظر مهارت‌های کارآفرینی را ارائه دهد.

### کارآفرینی در بیمه

امروزه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها و بسیاری از بخش‌های اقتصادی و اجتماعی به لزوم کارآفرینی پی برده‌اند. امروزه سازمان‌ها باید نوآوری داشته باشند تا زنده بمانند. صنعت بیمه از این قاعده مستثنی نیست و باید توجه زیادی به خلاقیت و نوآوری نشان دهد. کارآفرینی به‌عنوان نوعی شیوه تفکر مطرح است که در صورت به‌کارگیری آن در صنعت بیمه به موتور و نیروی محرکه بسیار قدرتمندی برای رشد و توسعه این صنعت تبدیل خواهد شد. از سوی دیگر تغییرات مربوط به عصر فراصنعتی و گسترش بخش خدمات در سطح جهان و به تبع آن در ایران، شرایطی را به وجود آورده است که بیمه به‌عنوان یک بخش خدماتی مهم می‌تواند و باید، نقش فعالانه‌ای در سطح اجتماع و اقتصاد ایفا کند. این تغییرات از یک سو به‌عنوان نوعی «تهدید» برای جامعه و از سوی دیگر به‌صورت «فرصت» برای صنعت بیمه پدیدار شده است. «تهدید» از این جهت که در صورت عدم انطباق صنعت بیمه با تغییرات و پیچیدگی‌های محیطی، ممکن است عقب‌ماندگی‌های آن تشدید گردد. «فرصت» بدین لحاظ که این صنعت خدماتی می‌تواند با جذب بخش وسیعی از جمعیت جوان و تحصیل کرده و تربیت نیروی انسانی هم به حل مشکل اشتغال کمک نماید و هم امکان عرضه خدمات بیمه‌ای به آحاد مردم و بخش‌های مختلف اجتماع را فراهم آورد. در ایران نیز در حال حاضر نیز در تمامی رشته‌های بیمه، ظرفیت‌های بالقوه زیادی وجود دارد که در صورت شناسایی و تمرکز شرکت‌های بیمه بر آن‌ها می‌تواند بخش گسترده‌ای از جمعیت تحصیل کرده و آماده به کار جامعه را جذب نماید. بنابراین به نظر می‌رسد "بیمه به‌عنوان یک فعالیت خدماتی متکی بر نیروی کار دانش مدار، بیشترین تناسب را با مفاهیم و کارکردهای کارآفرینی دارد" (کازمی طامه، ۱۳۸۶: ۳۲).

در راستای پیشینه تجربی تحقیق می‌توان گفت که چارنی و لایپ کپ<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای تحت عنوان «آموزش کارآفرینی سهام در اقتصاد: ارزیابی با یک برنامه محقق شده» به بررسی سهم کارآفرینی در شکل‌گیری فعالیت‌های اقتصادی جدید می‌پردازند. این محققین، این مطالعه را از طریق مقایسه کردن ۴۶۰ فارغ‌التحصیل که تحت آموزش برنامه کارآفرینی برگرد<sup>۲</sup> در دانشگاه آریزون<sup>۳</sup> بودند با ۲۰۲۴ فارغ‌التحصیل بازرگانی که در این برنامه آموزش کارآفرینی

1. Charney & Libecap
2. Berger
3. Arizona



بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان...

شرکت نداشتند، انجام دادند. از این مطالعه مشخص گردید که فارغ‌التحصیلان برنامه کارآفرینی برگر که پول بیشتری به دست می‌آورند نسبت به فارغ‌التحصیلان غیر کارآفرین دیگر، احتمال بیشتری دارد که یک فعالیت اقتصادی جدید شروع کنند و خوداشتغال شوند. هم‌چنین فارغ‌التحصیلان برنامه کارآفرینی برگر نسبت به دیگر فارغ‌التحصیلان، احتمال بیشتری دارد که برای شرکت‌هایی با تکنولوژی بالا و رشد سریع کارکنند. لذا نتایج تحقیق حاکی از آن است که کارآفرینی سهم به سزایی در ریسک‌پذیری و شکل‌گیری فعالیت‌های اقتصادی جدید دارد. به عنوان مثال فارغ‌التحصیلان کارآفرینی نسبت به فارغ‌التحصیلان بازرگانی دیگر سه برابر بیشتر احتمال دارد که یک کسب و کار شروع کنند. به علاوه آموزش کارآفرینی سهم به سزایی در رشد شرکت‌ها و هم‌چنین یک تأثیر قابل توجه روی درآمد فارغ‌التحصیلان دارد. یافته‌ها دال بر این هستند که آموزش کارآفرینی، انتقال تکنولوژی از دانشگاه به بخش خصوصی را افزایش می‌دهد. هم‌چنین باعث ارتقای شرکت‌ها و تولیدات تکنولوژی محور می‌شود. در نهایت آموزش کارآفرینی هم برای فارغ‌التحصیلان و هم برای شرکت‌هایی مستمر ثمر است که این فارغ‌التحصیلان برای آن شرکت‌ها کار می‌کنند یا آن‌ها را اداره می‌کنند.

کوراتکو<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای تحت عنوان «آموزش کارآفرینی: پیدایش، توسعه، روندها و چالش‌ها»، ابتدا پیدایش و بافت تاریخی آموزش کارآفرینی را مورد مطالعه قرار می‌دهد و سپس به بررسی موقعیت کنونی آموزش کارآفرینی و نیز چالش‌هایی که امکان دارد در آینده با آن‌ها مواجه شود، می‌پردازد. یکی از چالش‌هایی که آموزش کارآفرینی با آن مواجه می‌شود، معضل تحقیق/نشر است: با توجه به این که اکثر مجلات، مقالات با کیفیت پایین را دنبال می‌کنند و محققان برای چاپ در مجلات اصلی مدیریت با مشقت مواجه می‌شوند، تحقیق کیفی کارآفرینی نسبتاً کم شده است. لذا در این کار تحقیقی پیشنهاداتی برای رفع این چالش‌ها ارائه می‌شود.

کینگ نئو<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) مطالعه‌ای با عنوان «کاربرد رویکرد یادگیری مسئله محور<sup>۳</sup> در آموزش کارآفرینی: ارتقاء یادگیری معتبر کارآفرینی» انجام داده است. این تحقیق بر تغییراتی در محتوا و فرایندهای آموزش کارآفرینی متمرکز است، به طوری که مسیر مناسبی را برای یادگیری کارآفرینی دانشجویان فراهم سازد. این آزمایش در پلی‌تکنیکی در سنگاپور انجام و بر یادگیری مسئله محور تأکید شده است، به طوری که آنچه در این تحقیق بررسی می‌شود این است که چگونه یادگیری مسئله محور، مهارت‌های کارآفرینانه را افزایش می‌دهد.

---

1. Kuratko

2. Keng Neo

3. Problem-based Learning

جی آرکی مورتی<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) در مقاله‌ای با عنوان «آموزش بیمه در هندوستان: نگاهی به آینده»، مشاور شرکت آی سی اف ای آی هند (ICFAI)، همگام با تشدید رقابت میان محصولات شرکت‌ها و تقاضاهای جدید بیمه‌ای، خواهان یک الگوی انتقال در نوسازی و مشارکت مردم در بازار بیمه شده بود. نتایج تحقیق وی حاکی از این بود که حضور بخش خصوصی در صنعت بیمه کشور و بازگشایی بازار بیمه بر روی نقش آفرینان بیمه، موجب رقابت شدید بین این نقش آفرینان بیمه از طریق عرضه محصولات با کیفیت بهتر توسط هریک از آنان می‌شود. در این راستا شرکت‌های بیمه برای ایجاد این نوآوری‌ها، نیاز مبرمی به کارکنانی که برخوردار از دانش نوین بیمه‌ای باشند، خواهند داشت. از این رو آموزش بیمه‌ای کارکنان شدیداً در کانون توجه مقامات عالی رتبه صنعت بیمه هندوستان قرار گرفته است که در نتیجه اقدام به تأسیس مؤسسه‌های آموزشی متعدد در هندوستان نمودند و تمرکز هر چه بیشتر در امر آموزش را محور کار خود قرار دادند.

شکاری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به مطالعه تطبیقی کارایی برنامه درسی کارآفرینی برای بهینه‌سازی محتوای درس کارآفرینی در دانشجویان رشته‌های مختلف فنی و حرفه‌ای کاشان در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۸ پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که بین دیدگاه دانشجویان رشته‌های مختلف در مورد کارایی برنامه درسی کارآفرینی تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج بیان می‌کنند که درس کارآفرینی توانسته است اطلاعات و مهارت‌های کارآفرینی موردنظر را برای دانش‌آموختگان جهت ورود به بازار کار فراهم سازد و در ارزیابی بر کار و یادگیری درونی تأکید شده و برای ایجاد انگیزش کارآفرینانه شایسته است ابتدا افراد موفق شناسایی و سپس زمینه‌هایی برای آشنایی دانشجویان با نمونه‌های عملی و موفق فراهم سازند.

مقیمی و احمدپور (۱۳۸۷) مطالعه‌ای با عنوان «آموزش کارآفرینی در کسب و کارهای کوچک و متوسط ایران: نیازها و راهکارها» انجام داده‌اند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که به علت شکاف زیاد بین وضع موجود و مطلوب بسیاری از مؤلفه‌های آموزشی، برای تقویت مهارت و روحیه کارآفرینی، برنامه‌های آموزشی وسیع و جدی مورد نیاز است.

رضایی (۱۳۸۳) پژوهشی تحت عنوان «ارزشیابی تأثیر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر عملکرد شغلی» را در شرکت بیمه ایران انجام داد. این پژوهش نشان داد که هنوز کارکنان به اهمیت و تأثیر آموزش در حد لازم توجه ندارند و این موضوع موجب می‌شود که گاهی کارمندان در دوره‌های آموزشی شرکت نمایند و انگیزه کافی برای شرکت در دوره‌های آموزشی را نداشته

## 1. Grk Murty

بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان...

باشند. در کل نتایج حاصل از این پژوهش دلیل روشنی بر اهمیت آموزش و به خصوص آموزش‌های ضمن خدمت در سازمان‌ها بالاخص در صنعت بیمه می‌باشد. بررسی‌ها و مطالعات مختلف نشان‌دهنده اهمیت آموزش کارآفرینی در مقاطع تحصیلی و سازمان‌ها و نیز اهمیت آموزش در صنعت بیمه می‌باشند ولی از آن جایی که تاکنون در ارتباط با آموزش کارآفرینی و تأثیر آن بر کارکنان صنعت بیمه پژوهشی انجام نشده، این پژوهش درصدد است پیرامون تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ ویژگی‌های فردی به بحث و نتیجه‌گیری بپردازد، با توجه به این‌که ویژگی‌های فردی می‌تواند تأثیر به‌سزایی روی مهارت‌های کارآفرینی فرد داشته باشد. لذا مقوله آموزش کارآفرینی که یکی از جنبه‌های مهم در گسترش کارآفرینی و پرورش کارآفرینان است، در صنعت بیمه از موضوعات قابل‌اعتنایی به‌شمار می‌آید که در این پژوهش به آن پرداخته شده است.

## اهداف تحقیق

### الف - هدف اصلی:

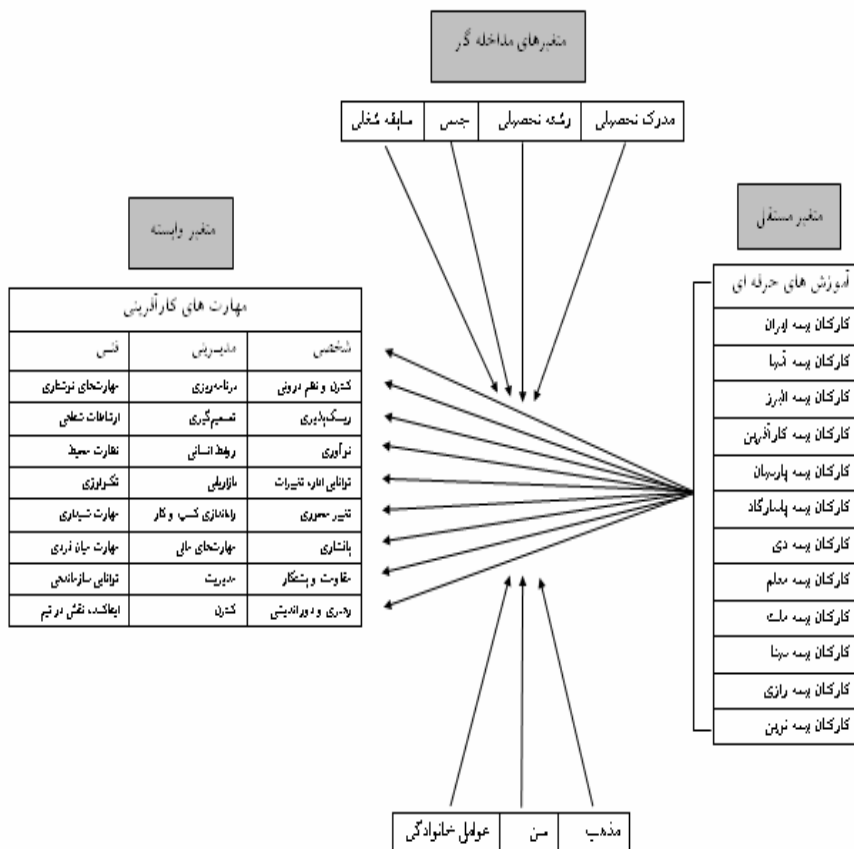
بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ ویژگی‌های فردی آنان: مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، جنس و سابقه شغلی

### ب - اهداف فرعی:

۱. بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ ویژگی‌های فردی
۲. تحلیل میزان تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ ویژگی‌های فردی
۳. ارائه راهکارهای عملی جهت تقویت آموزش‌های حرفه‌ای و کاهش نقاط ضعف آن از نظر مهارت‌های کارآفرینی

## مدل نظری تحقیق

همان‌گونه که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، در این تحقیق رابطه بین آموزش‌های حرفه‌ای کارکنان شرکت‌های بیمه و مهارت‌های کارآفرینی (شخصی، مدیریتی و فنی) مورد بررسی قرار گرفته‌اند. بدیهی است با توجه به مطالب مطروحه در مبانی نظری، در این رابطه عوامل دیگری با عنوان متغیرهای مداخله‌گر می‌توانند بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان تأثیرگذار باشند. این



نمودار شماره ۱: مدل نظری تحقیق

عوامل شامل سن، جنس، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی کارکنان، سابقه شغلی، عوامل خانوادگی (مانند تحصیلات والدین) و مذهب می‌باشد که در این تحقیق تنها متغیرهای جنس، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و سابقه شغلی کارکنان (با اقتباس از فیض و صفایی، ۱۳۸۸) مورد بررسی قرار گرفته است.

## روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و با توجه به ماهیت موضوع و هدف‌های پژوهش از روش تحقیق توصیفی- پیمایشی استفاده شده است. توصیفی به این دلیل که از یک طرف محقق بدون دخل و تصرف، وضعیت موجود شرکت‌های بیمه را از نظر میانگین، انحراف معیار، درصدها و نسبت ها، مطالعه و تشریح می‌کند و از طرف دیگر با استفاده از آمار استنباطی مانند آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA)، آزمون T برای نمونه‌های مستقل و آزمون همبستگی

بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان...

دومتغیره (اسپیرمن) سؤالات پژوهش را مورد سنجش قرار می‌دهد. لذا پرسنل موجود در مراکز بیمه‌ای از نظر میزان کسب مهارت‌های کارآفرینی در آموزش‌های دانشگاهی و دوره‌های آموزشی بدو یا ضمن خدمت مورد مطالعه و پیمایش قرار می‌گیرند. در پژوهش حاضر جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت‌های بیمه در استان اصفهان می‌باشند. در این پژوهش شرکت‌های اصلی بیمه در استان شامل شعب بیمه‌های ایران، آسیا، البرز، کارآفرین، پارسینا، پاسارگاد، دی، معلم، ملت، سینا، رازی، نوین و چندین نمایندگی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. با توجه به پراکندگی ادارات و شرکت‌های بیمه در شهرهای مختلف استان، در این پژوهش شرکت‌های بیمه در دو شهر اصلی استان یعنی شهرهای اصفهان و کاشان مورد بررسی قرار گرفته‌اند. براساس آمار سال ۱۳۸۸، تعداد کارکنان بیمه در استان اصفهان ۱۶۰۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۰۱ نفر برآورد و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و مطالعه شدند. قلمرو مکانی این پژوهش شرکت‌های سهامی بیمه در استان اصفهان شامل بیمه ایران، آسیا، البرز، کارآفرین، پاسارگاد، پارسینا، دی، سینا، معلم، ملت، نوین و رازی در شهرهای اصفهان و کاشان می‌باشد و قلمرو زمانی پژوهش در سال ۹-۱۳۸۸ می‌باشد. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات لازم جهت پاسخ به سؤالات پژوهش از پرسشنامه محقق‌ساخته با ۵۲ سؤال بسته پاسخ پنج گزینه‌ای با طیف لیکرت و ۱ سؤال تشریحی استفاده شده است. روایی پرسشنامه از نوع روایی محتوایی، که با بهره‌مندی از نظرات متخصصان دانشگاهی و دست‌اندرکاران امور بیمه مورد تأیید قرار گرفت و اعتبار آن طبق آزمایش پایلوت با ضریب آلفای کرونباخ ۸۴٪ تأیید شده است. سؤالات پرسشنامه در دو بخش، سؤالات مربوط به مشخصات فردی پاسخ‌گویان که تعداد آن‌ها ۵ سؤال است و بخشی دیگر از سؤالات پرسشنامه که برای تعیین، تشریح و سپس آزمون سؤالات پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد مربوط به میزان کسب مهارت‌های شخصی، مدیریتی، فنی کارآفرینی در دو بعد آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت می‌باشد که دارای ۵۲ سؤال است و با استفاده از طیف لیکرت در قالب ۵ گزینه طراحی گردیده است، در پایان نیز یک سؤال به صورت تشریحی برای پیشنهاد و یا نظرات کارکنان قرار داده شده است.

### سؤالات اصلی تحقیق

- آیا مهارت‌های کارآفرینی متأثر از آموزش‌های حرفه‌ای بر حسب مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و جنس کارکنان شرکت‌های بیمه متفاوت است؟

- آیا بین مهارت‌های کارآفرینی متأثر از آموزش‌های حرفه‌ای و سابقه شغلی کارکنان شرکت‌های بیمه رابطه وجود دارد؟
- آیا مهارت‌های کارآفرینی متأثر از آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت برحسب مدرک تحصیلی (دیپلم و بالای دیپلم) کارکنان شرکت‌های بیمه متفاوت است؟

### یافته‌های تحقیق

در جدول ۱، توزیع نمونه آماری کارکنان تحقیق به تفکیک جنسیت ارائه شده است. این جدول نشان می‌دهد که ۵۲/۹ درصد از کارکنان مرد و ۴۷/۱ درصد زن هستند.

جدول ۱. توزیع فراوانی مطلق و نسبی نمونه آماری کارکنان بر مبنای جنس

جنس	فراوانی	درصد	درصد خالص	درصد تجمعی
مرد	۱۵۵	۵۱/۵	۵۲/۹	۵۲/۹
زن	۱۳۸	۴۵/۸	۴۷/۱	۱۰۰/۰
کل	۲۹۳	۹۷/۳	۱۰۰/۰	-
نامشخص	۸	۲/۷	-	-
جمع کل	۳۰۱	۱۰۰/۰	-	-

جدول ۲ حاکی از آن است که ۱۷/۴ درصد از کارکنان دارای مدرک دیپلم، ۱۱/۱ درصد مدرک فوق دیپلم، ۶۳/۱ درصد مدرک لیسانس، ۶/۷ درصد مدرک فوق لیسانس و ۱/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی دکترا هستند.

جدول ۲. توزیع فراوانی مطلق و نسبی نمونه آماری کارکنان بر مبنای سطح تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد خالص	درصد تجمعی
دیپلم	۵۲	۱۷/۳	۱۷/۴	۱۷/۴
فوق دیپلم	۳۳	۱۱/۰	۱۱/۱	۲۸/۵
لیسانس	۱۸۸	۶۲/۵	۶۳/۱	۹۱/۶
فوق لیسانس	۲۰	۶/۶	۶/۷	۹۸/۳
دکترا	۵	۱/۷	۱/۷	۱۰۰/۰
کل	۲۹۸	۹۹/۰	۱۰۰/۰	-
نامشخص	۳	۱/۰	-	-
جمع کل	۳۰۱	۱۰۰/۰	-	-

بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان...

جدول ۳ بیانگر آن است که ۶۱/۳ درصد کارکنان در گروه علوم انسانی، ۱۷/۳ درصد در گروه فنی و مهندسی، ۳/۳ درصد در گروه علوم پایه، ۱/۶ درصد در گروه معماری و هنر، ۵/۸ درصد در گروه بهداشت و علوم پزشکی و ۱۰/۷ درصد در رشته مدیریت بیمه تحصیل کرده‌اند. با توجه به این که ۵۲ نفر از حجم نمونه دارای تحصیلات غیردانشگاهی بوده اند در این بخش لحاظ نشده‌اند.

جدول ۳. توزیع فراوانی مطلق و نسبی نمونه آماری کارکنان بر مبنای رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد	درصد خالص	درصد تجمعی
علوم انسانی	۱۴۹	۶۰/۶	۶۱/۳	۶۱/۳
فنی و مهندسی	۴۲	۱۷/۱	۱۷/۳	۷۸/۶
علوم پایه	۸	۳/۳	۳/۳	۸۱/۹
معماری و هنر	۴	۱/۶	۱/۶	۸۳/۵
بهداشت و علوم پزشکی	۱۴	۵/۷	۵/۸	۸۹/۳
مدیریت بیمه	۲۶	۱۰/۶	۱۰/۷	۱۰۰/۰
کل	۲۴۳	۹۸/۸	۱۰۰/۰	-
نامشخص	۳	۱/۲	-	-
جمع کل	۲۴۶	۱۰۰/۰	-	-

جدول ۴ بیانگر آن است که ۴۷/۵ درصد کارکنان دارای سابقه شغلی ۵ سال و کمتر، ۲۵/۰ درصد دارای سابقه شغلی ۶ تا ۱۰ سال، ۱۲/۷ درصد دارای سابقه شغلی ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۱/۲ درصد دارای سابقه شغلی ۱۶ تا ۲۰ سال و ۳/۶ درصد دارای سابقه شغلی ۲۱ سال و بیشتر می‌باشند.

جدول ۴. توزیع فراوانی مطلق و نسبی نمونه آماری کارکنان بر مبنای سابقه شغلی

سابقه شغلی	فراوانی	درصد	درصد خالص	درصد تجمعی
۵ سال و کمتر	۱۳۱	۴۳/۵	۴۷/۵	۴۷/۵
۶ تا ۱۰ سال	۶۹	۲۲/۹	۲۵/۰	۷۲/۵
۱۱ تا ۱۵ سال	۳۵	۱۱/۶	۱۲/۷	۸۵/۱
۱۶ تا ۲۰ سال	۳۱	۱۰/۳	۱۱/۲	۹۶/۴
۲۱ سال و بیشتر	۱۰	۳/۳	۳/۶	۱۰۰/۰
کل	۲۷۶	۹۱/۷	۱۰۰/۰	-
نامشخص	۲۵	۸/۳	-	-
جمع کل	۳۰۱	۱۰۰/۰	-	-

جهت پاسخ‌گویی به سؤال اول پژوهش در زمینه تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ مدرک تحصیلی از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) استفاده گردیده است که نتایج آن در جدول ۵ خلاصه شده است:

جدول ۵. نتایج «آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA)» برای بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ مدرک تحصیلی

سطح معنی داری	درجه آزادی	F	میانگین مجذورات درون گروهی	میانگین مجذورات بین گروهی	میانگین	تعداد	متغیر	
۰/۰۲۸	۲۹۷	۲/۷۷۱	۵۸/۴۶۶	۱۶۱/۹۸۲	۴۰/۵۱۹۲	۵۲	دیپلم	مهارت‌های شخصی کارآفرینی
					۴۴/۹۶۹۷	۳۳	فوق دیپلم	
					۴۳/۹۵۲۱	۱۸۸	لیسانس	
					۴۳/۴۰۰۰	۲۰	فوق لیسانس	
					۴۷/۴۰۰۰	۵	دکتر	
۰/۰۰۲	۲۹۷	۴/۳۳۰	۱۷۲/۲۴۳	۷۴۵/۷۸۱	۶۰/۱۹۲۳	۵۲	دیپلم	مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی
					۷۱/۶۳۶۴	۳۳	فوق دیپلم	
					۶۶/۸۷۲۳	۱۸۸	لیسانس	
					۶۷/۷۵۰۰	۲۰	فوق لیسانس	
					۶۶/۲۰۰۰	۵	دکتر	
۰/۰۰۰	۲۹۷	۵/۵۹۶	۱۲۷/۶۷۴	۷۱۴/۴۶۸	۵۵/۵۷۶۹	۵۲	دیپلم	مهارت‌های فنی کارآفرینی
					۶۴/۸۷۸۸	۳۳	فوق دیپلم	
					۶۳/۳۶۱۷	۱۸۸	لیسانس	
					۶۳/۹۰۰۰	۲۰	فوق لیسانس	
					۶۴/۶۰۰۰	۵	دکتر	



بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان...

اطلاعات جدول ۵ بیانگر آن است که تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ مدرک تحصیلی معنادار است و بین تأثیر این آموزش‌ها بر متغیر یاد شده تفاوت معناداری وجود دارد. لذا با توجه به این‌که آزمون  $F$  از نظر آماری معنادار شده است، بین میانگین مهارت‌های (شخصی، مدیریتی و فنی) کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه برحسب مدرک تحصیلی‌شان تفاوت وجود دارد.

جهت پاسخ‌گویی به سؤال اول پژوهش در زمینه تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ رشته تحصیلی از آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) استفاده گردیده است که نتایج آن در جدول ۶ خلاصه شده است:

جدول ۶. نتایج «آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA)» برای بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت-

های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ رشته تحصیلی

سطح معنی داری	درجه آزادی	F	میانگین مجزورات درون گروهی	میانگین مجزورات بین گروهی	میانگین	تعداد	متغیر	
۰/۶۹۱	۲۴۲	۰/۶۱۲	۵۴/۸۴۲	۳۳/۵۴۵	۴۴/۲۸۸۶	۱۴۹	علوم انسانی	مهارت‌های تخصصی کارآفرینی
					۴۲/۸۸۱۰	۴۲	فنی و مهندسی	
					۴۵/۷۵۰۰	۸	علوم پایه	
					۴۸/۰۰۰۰	۴	معماری و هنر	
					۴۴/۹۲۸۶	۱۴	بهداشت و علوم پزشکی	
					۴۴/۸۰۷۷	۲۶	مدیریت بیمه	
۰/۰۶۲	۲۴۲	۲/۱۴۰	۱۴۹/۷۴۱	۳۲۰/۴۰۴	۶۹/۴۵۶۴	۱۴۹	علوم انسانی	مهارت‌های مدیریتی و کارآفرینی
					۶۴/۳۰۹۵	۴۲	فنی و مهندسی	
					۶۰/۵۰۰۰	۸	علوم پایه	
					۶۲/۰۰۰۰	۴	معماری و هنر	
					۶۵/۲۸۵۷	۱۴	بهداشت و علوم پزشکی	
					۶۸/۹۲۳۱	۲۶	مدیریت بیمه	
۰/۱۰۶	۲۴۲	۱/۸۴۰	۱۰۸/۱۲۷	۱۹۸/۹۳۵	۶۴/۸۶۵۸	۱۴۹	علوم انسانی	مهارت‌های فنی و کارآفرینی
					۶۲/۲۱۴۳	۴۲	فنی و مهندسی	
					۵۹/۷۵۰۰	۸	علوم پایه	
					۶۵/۲۵۰۰	۴	معماری و هنر	
					۵۷/۵۷۱۴	۱۴	بهداشت و علوم پزشکی	
					۶۵/۰۰۰۰	۲۶	مدیریت بیمه	

اطلاعات جدول ۶ بیانگر آن است که تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ رشته تحصیلی معنادار نیست و بین تأثیر این آموزش‌ها بر متغیر یاد شده تفاوت معناداری وجود ندارد. لذا با توجه به این که آزمون  $F$  از نظر آماری معنادار نشده است، بین میانگین مهارت‌های (شخصی، مدیریتی و فنی) کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه برحسب رشته تحصیلی‌شان تفاوت وجود ندارد.

در زمینه تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ جنس از آزمون  $t$  مستقل استفاده گردیده است که نتایج آن در جدول ۷ خلاصه شده است:

جدول ۷. نتایج «آزمون  $t$  برای نمونه‌های مستقل» برای بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ جنس

سطح معنی داری	درجه آزادی	$t$	انحراف معیار	میانگین	تعداد	متغیر	
۰/۰۲۷	۲۹۱	۲/۲۱۸	۷/۶۶۰۷۳	۴۴/۳۶۱۳	۱۵۵	مرد	مهارت‌های شخصی
			۷/۷۴۴۹۷	۴۲/۳۶۲۳	۱۳۸	زن	کارآفرینی
۰/۳۵۰	۲۹۱	۰/۹۳۶	۱۲/۴۳۰۱۲	۶۷/۰۷۱۰	۱۵۵	مرد	مهارت‌های مدیریتی
			۱۴/۵۷۳۵۷	۶۵/۵۹۴۲	۱۳۸	زن	کارآفرینی
۰/۱۸۲	۲۹۱	۱/۳۳۸	۱۰/۶۱۷۸۹	۶۳/۰۲۵۸	۱۵۵	مرد	مهارت‌های فنی
			۱۲/۷۷۴۷۸	۶۱/۱۹۵۷	۱۳۸	زن	کارآفرینی

در جدول ۷ بررسی می‌شود که آیا متغیر جنسیت در تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه معنادار است یا خیر؟ همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود میانگین مهارت‌های شخصی کارآفرینی مردان بیشتر از زنان است و با توجه به این که آزمون  $t$  از نظر آماری معنادار شده است لذا مهارت‌های شخصی کارآفرینی کارکنان در دو گروه مرد و زن متفاوت است اما بین میانگین مهارت‌های مدیریتی و فنی کارآفرینی در دو گروه مرد و زن در شرکت‌های بیمه تفاوت وجود ندارد، از آن جایی که آزمون  $t$  مربوطه از نظر آماری معنادار نشده است. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ جنس معنادار نیست.

سؤال دوم پژوهش توسط ضریب همبستگی اسپیرمن تحلیل گردید که نتایج آن در جدول ۸ خلاصه شده است:

بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان...

جدول ۸. نتایج «آزمون اسپیرمن» برای تعیین همبستگی مهارت‌های کارآفرینی با سابقه شغلی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
مهارت‌های شخصی کارآفرینی	سابقه شغلی	۲۷۶	۰/۰۲۵	۰/۶۷۸
مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی	سابقه شغلی	۲۷۶	۰/۰۳۲	۰/۶۰۱
مهارت‌های فنی کارآفرینی	سابقه شغلی	۲۷۶	-۰/۳۰	۰/۶۲۵

همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود همبستگی بین مهارت‌های سه‌گانه کارآفرینی و سابقه شغلی از نظر آماری معنادار نیست بنابراین بین مهارت‌های کارآفرینی و سابقه شغلی کارکنان شرکت‌های بیمه رابطه وجود ندارد.

در تمامی یافته‌های فوق تأثیر مجموع دو نوع آموزش یعنی آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ ویژگی‌های فردی مورد بررسی قرار گرفت، حال آخرین سؤال پژوهش را از آن‌جایی که کارکنان با سطح دیپلم از آموزش‌های دانشگاهی برخوردار نیستند، با هدف بررسی تأثیر آموزش‌های بدو و ضمن-خدمت بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ مدرک تحصیلی (دیپلم و بالای دیپلم) نتیجه‌گیری می‌کنیم.

سؤال سوم پژوهش توسط آزمون  $t$  مستقل تحلیل گردید که نتایج آن در جدول ۹ خلاصه شده است:

جدول ۹. نتایج «آزمون  $t$  برای نمونه‌های مستقل» برای بررسی تأثیر آموزش‌های بدو و ضمن-

خدمت بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ مدرک تحصیلی دیپلم و بالای دیپلم

سطح معنی داری	درجه آزادی	$t$	انحراف معیار	میانگین	تعداد	متغیر	
۰/۱۹۹	۲۹۶	۱/۲۸۶	۴/۸۹۲۰	۲۵/۴۰۴	۵۲	دیپلم	مهارت‌های شخصی کارآفرینی
			۴/۹۴۴۸	۲۴/۴۳۵	۲۴۶	بالای دیپلم	
۰/۰۰۲	۲۹۶	۳/۰۵۵	۶/۷۷۸۴	۳۶/۸۸۵	۵۲	دیپلم	مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی
			۷/۸۳۹۹	۳۳/۳۰۹	۲۴۶	بالای دیپلم	
۰/۰۱۵	۲۹۶	۲/۴۴۵	۵/۶۲۰۲	۳۴/۴۶۲	۵۲	دیپلم	مهارت‌های فنی کارآفرینی
			۶/۴۴۷۰	۳۲/۱۰۶	۲۴۶	بالای دیپلم	

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل به وسیله «آزمون t برای نمونه‌های مستقل» در جدول ۹ نشان می‌دهد که بین میانگین مهارت‌های شخصی کارآفرینی متأثر از آموزش‌های بدو یا ضمن-خدمت کارکنان شرکت‌های بیمه برحسب مدرک تحصیلی دیپلم و بالای دیپلم تفاوت معناداری وجود ندارد اما بین میانگین مهارت‌های مدیریتی و فنی کارآفرینی متأثر از آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت کارکنان بیمه بر حسب مدرک تحصیلی دیپلم و بالای دیپلم تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که تأثیر آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت بر مهارت‌های مدیریتی و فنی کارآفرینی کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم بیشتر از کارکنان با سطح تحصیلات بالای دیپلم می‌باشد. لذا نتیجه‌گیری می‌شود که تأثیر آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ مدرک تحصیلی دیپلم و بالای دیپلم معنادار است.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در ارتباط با سؤال اول پژوهش، یعنی "آیا مهارت‌های کارآفرینی متأثر از آموزش‌های حرفه-ای بر حسب مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و جنس کارکنان شرکت‌های بیمه متفاوت است؟" نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل به وسیله آزمون تحلیل واریانس (ANOVA) نشان داد که تفاوت معناداری بین کارکنان شرکت‌های بیمه برحسب مدرک تحصیلی‌شان در زمینه مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی کارآفرینی وجود دارد، یعنی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ مدرک تحصیلی معنادار است. ولی بین کارکنان شرکت‌های بیمه برحسب رشته تحصیلی‌شان در زمینه مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی کارآفرینی تفاوت معناداری وجود ندارد، یعنی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ رشته تحصیلی معنادار نیست. همان‌طور که نتایج موجود در جدول ۶ نشان می‌دهد، حتی بین میانگین مهارت‌های کارآفرینی (متأثر از آموزش‌های حرفه‌ای) کارکنان آموزش‌دیده در رشته مدیریت بیمه و کارکنان آموزش‌دیده در رشته‌های دیگر دانشگاهی تفاوت چندانی وجود ندارد. این امر به آن دلیل است که کارکنانی که در دانشگاه در رشته مدیریت بیمه تحصیل نکرده‌اند و وارد عرصه کار شده‌اند، توانسته‌اند با گذراندن دوره‌های آموزشی بدو و ضمن خدمت اطلاعات بیمه‌ای خود را ارتقاء و در نتیجه در عرصه بیمه فعالیت کنند، لذا تفاوتی از نظر مهارت‌ها با کارکنانی که در دانشگاه در رشته بیمه تحصیل کرده‌اند و وارد عرصه کار شده‌اند نخواهند داشت. نتایج به دست آمده از آزمون t مستقل نشان داد که تفاوت معناداری بین زنان و مردان در زمینه مهارت‌های شخصی کارآفرینی وجود دارد و به طور کلی مهارت‌های شخصی کارآفرینی مردان بیشتر از زنان است ولی بین زنان و مردان در زمینه

بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان...

مهارت‌های مدیریتی و فنی کارآفرینی تفاوت معناداری وجود ندارد. لذا نتیجه گرفته می‌شود که تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ جنس معنادار نیست.

در ارتباط با سؤال دوم پژوهش، یعنی "آیا بین مهارت‌های کارآفرینی متأثر از آموزش‌های حرفه‌ای و سابقه شغلی کارکنان شرکت‌های بیمه رابطه وجود دارد؟" نتایج حاصل از آزمون اسپیرمن نشان داد که بین مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی کارآفرینی با سابقه شغلی کارکنان همبستگی وجود ندارد، به عبارتی بین مهارت‌های کارآفرینی و سابقه شغلی کارکنان شرکت‌های بیمه رابطه وجود ندارد. لذا نتیجه گرفته می‌شود که سابقه شغلی کارکنان نیز تأثیری بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان بیمه ندارد. ولی با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، کارکنان با سابقه شغلی ۱۶ تا ۲۰ سال از مهارت‌های شخصی و مدیریتی کارآفرینی بالاتری برخوردار می‌باشند به عبارتی این افراد از خلاقیت، نوآوری، ریسک‌پذیری، قدرت تصمیم‌گیری، قدرت کنترل و مدیریت، قدرت مذاکره و مدیریت توسعه بیشتری نسبت به دیگر کارکنان برخوردار هستند. کارکنان با سابقه شغلی ۱۱ تا ۱۵ سال دارای مهارت‌های فنی کارآفرینی بالاتری نسبت به دیگر کارکنان می‌باشند یعنی از مهارت ارتباطات کلامی، مهارت شنیداری، ارزیابی محیط و توانایی سازماندهی بالاتری نسبت به دیگر کارکنان برخوردار هستند. در کل، کارکنان با سابقه شغلی ۱۶ تا ۲۰ سال از مهارت‌های کارآفرینی بالاتری نسبت به دیگر کارکنان برخوردار می‌باشند. اما با توجه به عدم همبستگی مهارت‌های کارآفرینی با سابقه شغلی، اساساً نمی‌توان محدوده سابقه شغلی مطلوبی را برای فعالیت‌های کارآفرینانه معین کرد و کارآفرینان می‌توانند با هر سابقه شغلی چه بالا و چه پایین به فعالیت‌های کارآفرینانه بپردازند.

در ارتباط با سؤال سوم پژوهش، یعنی "آیا مهارت‌های کارآفرینی متأثر از آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت برحسب مدرک تحصیلی (دیپلم و بالای دیپلم) کارکنان شرکت‌های بیمه متفاوت است؟" نتایج به دست آمده از آزمون t مستقل نشان داد که بین مهارت‌های شخصی کارآفرینی متأثر از آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت کارکنان شرکت‌های بیمه برحسب مدرک تحصیلی دیپلم و بالای دیپلم تفاوت معناداری وجود ندارد. ولی از آنجایی که مهارت‌های مدیریتی و فنی کارآفرینی متأثر از آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت کارکنان بیمه برحسب مدرک تحصیلی دیپلم و بالای دیپلم متفاوت است، می‌توان به این نتیجه رسید که تأثیر آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه از لحاظ مدرک تحصیلی دیپلم و بالای دیپلم معنادار است، به طوری که مهارت‌های کارآفرینی کارکنان با سطح تحصیلات دیپلم بیشتر از کارکنان با سطح تحصیلات بالای دیپلم می‌باشد. بنابراین با توجه به یافته‌های تحقیق، نتیجه گرفته می‌شود کارکنانی که در سطح دیپلم هستند به دلیل نداشتن امنیت شغلی و ترس از

بیکاری، تلاش بیشتری برای کسب مهارت‌های کارآفرینی نسبت به کارکنان دیگر با تحصیلات دانشگاهی می‌کنند. لذا برای برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بیشتر پافشاری می‌کنند تا بتوانند بدین نحو مهارت‌های خود را برای ایفای وظایف محول افزایش دهند و نهایتاً عملکرد شغلی خود را نیز ارتقاء دهند. در حقیقت می‌توان نتیجه‌گیری کرد، کارکنانی که با سطح تحصیلات دیپلم وارد عرصه بیمه شده‌اند و دارای سمت‌های مختلفی برای فعالیت در بیمه می‌باشند، کارکنانی هستند که اکثراً از زمان تأسیس بیمه وارد این عرصه شده‌اند و دارای تجربه کاری کافی در امور بیمه‌گری هستند، هرچند دارای تحصیلات دانشگاهی نیستند ولی با گذراندن دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بیمه، فعالیت‌های بیمه‌ای را به خوبی هدایت می‌کنند و دست خود را ناآگاهانه به لانه زنبور وارد نمی‌کنند و این نتیجه با سومین گروه کارآفرینان از نظریه وسپر (۱۹۸۲) نیز هماهنگی دارد، از این لحاظ که وسپر در مورد نقش و تأثیر آموزش و تحصیلات در کارآفرینی معتقد است که کارآفرینانی که احتمال ناکامی و شکست آن‌ها بیشتر است، کسانی هستند که دارای تجربه‌اند ولی از تحصیلات بی‌بهره می‌باشند. دومین گروه از کارآفرینان که احتمال شکست آن‌ها حتی بیشتر از دسته اول است، افرادی هستند که تحصیلات دارند اما تجربه کافی ندارند. در مقابل کارآفرینانی که هم تجربه دارند و هم آموزش دیده‌اند، پرسودترین فعالیت‌ها را هدایت می‌نمایند (وسپر، ۱۹۸۲). بنابراین به این نتیجه می‌رسیم که آموزش‌های ضمن خدمت از اهمیت خاصی در سازمان‌ها بالاخص در صنعت بیمه برخوردارند. آموزش کاربردی و پرورش نیروی انسانی متخصص و کاردان شریان حیاتی یک صنعت بیمه محسوب می‌شود لذا برنامه‌ریزی در مراکز آموزشی باید بر پایه آموزش کاربردی انجام شود به گونه ای که افراد مجرب، خلاق و ماهر پرورش دهد. نتیجه حاصل از این سؤال از نظر اهمیت آموزش و به‌خصوص آموزش‌های ضمن خدمت با پژوهش رضایی (۱۳۸۳) همخوانی دارد. در کل، نتیجه حاصل از این پژوهش از نظر اهمیت آموزش در پرورش مهارت‌های کارآفرینی با پژوهش چارنی و لایپ کپ (۲۰۰۹) و شکاری (۱۳۸۸) نیز همخوانی دارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، سرمایه‌گذاری برای رشد مهارت‌های کارآفرینی افراد باید در اولویت آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو و ضمن خدمت سازمان‌ها باشد. هرچند نتایج این سرمایه‌گذاری، ممکن است بلندمدت و دیر بازده باشد و آسان به دست نیاید. ایجاد و توسعه مرکز کارآفرینی در دانشگاه‌ها و ارائه آموزش‌های کاربردی به دانشجویان، برگزاری برنامه‌های آموزشی به‌منظور آگاهی نسبت به مفهوم کارآفرینی و ابعاد مختلف آن در ایران با هدف افزایش درک و بینش نسبت به کارآفرینی و جهت‌گیری به سوی آن و نیز ایجاد واحد یا تشکیلات مستقلی تحت عنوان مدیریت کارآفرینی در شرکت‌های بیمه و بهره‌مندی از دانش تخصصی کارشناسان بیمه و بازاریابی و کارآفرینی برای تدوین و اجرای برنامه‌ریزی‌های کارآفرینانه

بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان...

استراتژیک از این قبیل سرمایه‌گذاری‌ها هستند. عدم وجود تفاوت معنی‌دار بین مهارت‌های مدیریتی و فنی کارآفرینی مردان و زنان بیانگر این موضوع است که می‌توان پست‌های مدیریتی ارشد را به زنان سپرد و انتظار داشت آنان همانند مردان از عهده انجام آن برآیند لذا توانایی سازماندهی، ایجاد شبکه‌های مدیریتی، مهارت ارتباط کلامی و... را نیز دارند. از آن‌جا که صلاحیت و کیفیت کارکنان از نظر مهارت‌های کارآفرینی یکی از مهم‌ترین عوامل استمرار موفقیت سازمان است و از آن‌جا که کارکنان برای داشتن کارایی لازم، نیازمند مهارت‌های اساسی هستند، نیاز مبرم شرکت‌های بیمه به کارکنانی که برخوردار از دانش نوین بیمه‌ای باشند، مشخص می‌گردد. لذا آموزش و کارآموزی مستمر و مبتنی بر برنامه را در سازمان‌ها ضروری ساخته است. بنابراین بسیار ضروری است که دست‌اندرکاران و مسئولین صنعت بیمه، اطلاعات و شناخت کافی از مفاهیم و روش‌های نوین کارآفرینی را کسب و در حیطه‌های مسئولیت خود اعمال کنند. در خصوص تأثیر بیشتر آموزش‌های ضمن خدمت از نظر مهارت‌های کارآفرینی، حتی المقدور سعی شود افراد متناسب با میزان تحصیلات و نوع مدرک تحصیلی آموزش لازم را ببینند و در مشاغل مناسب به کار گمارده شوند تا از جابجایی افراد در مشاغلی که با آموزش‌های دیده شده ارتباطی ندارند خودداری شود. هم‌چنین با توجه به نتایج تحقیق، باید به افراد با سطح تحصیلات پایین اعتماد کرده و فرصت را در اختیار آنان قرار دهیم تا بدین وسیله به تقویت انگیزه‌های آن‌ها بپردازیم. در نهایت به دلیل وجود ظرفیت‌های بالقوه بیمه و نیازهای جامعه باید سیاست‌گذاری‌ها و اقدامات عملی برای ورود بیش از پیش بخش خصوصی در این صنعت و تغییر وضعیت رقابتی شرکت‌های بیمه صورت گیرد. انتظار می‌رود که با حضور بخش خصوصی در صنعت بیمه کشور حرکت به سوی نوآوری و ابتکار و در نتیجه افزایش ظرفیت کارآفرینی تسریع گردد.

## منابع

- آسوده، سید محمد (۱۳۷۶)، "میزگرد آموزش در صنعت بیمه"، فصلنامه تخصصی آسیا، شماره ۲  
ابراهیمی، سید کاظم و عظیم زارعی، (۱۳۸۷)، "موزش مهارت‌های کارآفرینی"، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۰۰، مهر ماه  
احمدزاده، نسرين (۱۳۸۴)، "بررسی میزان توجه برنامه درسی دوره کارشناسی رشته علوم تربیتی به پرورش مهارت‌های کارآفرینی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی  
حسینی، سید موسی و کیوان مرادپور (۱۳۸۷)، "زمینه‌ها و موانع توسعه کارآفرینی در ایران"، سایت نظام جامع اطلاع رسانی اشتغال [www.Jobportal.ir](http://www.Jobportal.ir)

راشدی، منیره (۱۳۸۸)، "بررسی اثر بخشی آموزش های حسابداری در هنرستان های دخترانه استان قم طی سال های ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۷"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشان

رضایی، اکبر (۱۳۸۳)، "ارزشیابی تأثیر دوره های آموزشی ضمن خدمت بر عملکرد شغلی"، فصلنامه صنعت بیمه، سال نوزدهم، شماره ۴

سلیمی، جمال و علی عبدی (۱۳۸۷)، "کارآفرینی؛ اصول و مبانی، روش های آموزش و نقش دانشگاه در آموزش آن"، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۰۱، آبان ماه

شکاری، عباس و همکاران (۱۳۸۸)، "مقایسه کارایی برنامه درسی کارآفرینی برای بهینه سازی محتوا در دانشجویان رشته های مختلف فنی و حرفه ای (مطالعه موردی کاشان)"، چکیده مقالات اولین همایش ملی کارآفرینی دانشگاه کاشان

شکاری، عباس و حیدرزاده آرانی، سمن سا (۱۳۹۰) بررسی اثربخشی آموزش های حرفه ای بیمه بر عملکرد کارکنان شرکت های بیمه از نظر مهارت های کارآفرینی (مطالعه موردی: استان اصفهان)، فصلنامه توسعه کارآفرینی دانشگاه تهران. سال چهارم، شماره سیزدهم. ۱۲۹-۱۰۹.

عزیزی، محمد (۱۳۸۲)، "بررسی و مقایسه زمینه های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی

عزیزی، محمد (۱۳۸۴)، "روش های آموزش کارآفرینی"، مجموعه مقالات برگزیده و خلاصه مقالات پذیرفته شده اولین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی

غمخوار، علی اکبر (۱۳۸۸)، تقویم دوره های آموزشی مرکز آموزش و توسعه - شرکت سهامی بیمه ایران فیض، داود و صفایی، میلاد (۱۳۸۸)، "ارزیابی و مقایسه ویژگی های شخصیتی کارآفرینان دانشجویان

دانشکده های مختلف دانشگاه سمنان"، فصلنامه مجله آموزش عالی، سال دوم، شماره دوم

قدیانی، آرزو (۱۳۸۳)، "آموزش؛ گام اول توسعه"، فصلنامه تخصصی آسیا، شماره های ۳۲ و ۳۳

کاظمی طامه، محمود (۱۳۸۶)، "کارآفرینی در بیمه"، فصلنامه تخصصی آسیا، شماره ۴۲

مداح، مجید (۱۳۸۷)، "آموزش عالی، کارآفرینی، رشد اقتصادی"، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۰۱، آبان ماه

مرکز تحقیقات گسترش (۱۳۸۱)، "کارنامه کارآفرینی"، شماره ۱

مصلح شیرازی، علینقی و الهام صانعی (۱۳۸۶)، "توسعه و تقویت کارآفرینی در مراکز آموزش عالی جهت پرورش مدیران عالی"، همایش ملی آموزش عالی و کارآفرینی دانشگاه سمنان، اسفند ماه

مظلومی، نادر، محمدصادق زارع و نوشین لالیان پور (۱۳۸۷)، "ارزیابی صنعت بیمه کشور در مسیر چشم انداز و طرح تحول صنعت بیمه (ارائه راهکار برای تعالی آن)"، فصلنامه صنعت بیمه، سال بیست و سوم،

شماره ۲ و ۱، شماره مسلسل ۸۹-۹۰

مقیم، سیدمحمد و محمود احمدپور داریانی (۱۳۸۷)، "آموزش کارآفرینی در کسب و کارهای کوچک و متوسط ایران: نیازها و راهکارها"، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره اول



بررسی تأثیر آموزش‌های حرفه‌ای بر مهارت‌های کارآفرینی کارکنان...

مورتی، جی آرکی. (۱۳۸۱)، "آموزش بیمه در هندوستان: نگاهی به آینده"، ترجمه نوید میهن یار، ماهنامه تازه‌های جهان بیمه، شماره ۵۲

Brown, Carolyn. (2000), "*curriculum for entrepreneurship education*", CELCEE Kauffman center.

Charney, Alberta and Libecap, Gary D., (2009), "*The Economic Contributonal Entrepreneurship Education: An Evaluation with an Established Program*", Available at SSRN: <http://ssrn.com>

Cole. A.H. (1968). "*Meso-economics: A contribution from entrepreneurial history*". Exploration in entrepreneurial history, 6(1), 3-33.

Cooper, A.C. (2003). "*Entrepreneurship: the past, the present, the future*". In Z. Acs. D.B. Audretsch (Eds.), *Handbook of Entrepreneurship research*: pp.21-34. London: Kluwer, Academic Publishers.

Druker, P.F. (1998), "*The discipline of innovation*". Harvard Business Review, 76(6), 149-157

Florence, Eid (2006), "Recasting job creation strategies in developing regions: A role for entrepreneurial finance", *Journal of entrepreneurship*, New Delhi, Vol.15, Isu.2.

Gratner, W. B. (1985), "*A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation*", *The academic of management review*, (10)4, 696-706.

Guth, W.D. & Ginsberg, A. (1990). "Guest editor's introduction: Corporate entrepreneurship". *Strategic Management Journal*. 11 (special issue), 5-16.

Güven, Semra (2009), "*New primary education course programmes and entrepreneurship*", World Conference on Educational Sciences 2009, Procedia Social and Behavioral Sciences 1 (2), 265-270. Available at Elsevier: <http://sciencedirect.com>

Hisrich, Robert D, Peters Michael p. (2002), "*Entrepreneurship*". Tata MC raw gra-hill publishing company limited.

Keng, Neo and Lynda wee, (2004), "Problem-based Learning Approach in Entrepreneurship Education: Promoting Authentic Entrepreneurial Learning", *International Journal of Technology Management*, Vol.28, No.7/8, pp.685-701.

Krizner, I., (1973). "*Competition & entrepreneurship*", Chicago: University of Chicago Press.

Krizner, I. M. (1979). "*Perception, opportunity, and profit*", Chicago: University of Chicago Press.

Kuratko, Donald F., (2009) "*The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges*", Available at SSRN: <http://ssrn.com>

Lounsbury, Michael & Glynn, Mary Ann. (2001), "*Cultural Entrepreneurship: Stories, Legitimacy and The Acquisition of Resources*", *strategic Management Journal*, 22, 545-564.

Low, M.B. & Macmillan, I.C. (1988). "*Entrepreneurship: Past research and future challenges*, *Journal of management*", 14, 139-161

Nelson, Andrew. J & Byers, Tom (2010), "*Challenges in university technology transfer and the promising role of entrepreneurship education*", Kauffman: Emerging Scholars Initiatives, Available at SSRN: <http://ssrn.com>

- Palmer, M. (1987), "*The Application of Psychological Testing to Entrepreneurial Potential*", In C. Baumbach, & J. Mancuso (eds), *Entrepreneurship and Venture Management* N.j.: Prentice – Hall Inc.
- Prokopenko, Joseph & Pavlin, Igor (1991), "*Entrepreneurship Development in public enterprises*", International Labor Organization, pp. 15-17.
- Shekarey, A. Heidarzadeh Arany S. (2010), "*Study on the effectiveness of occupational trainings of insurance on the performance of the insurance companies*", employees in terms of entrepreneurial skills. ELSEVIER. Journal ISI. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 9, Pages 1-2090 (2010) Original Research Article Pages 329-334.
- Spear, Roger, (2006), "*Social entrepreneurship: a different model?*", *Journal Articles*, NonPeerReviewed, The Open University Library's e-prints Archive (United Kingdom), <http://en.scientificcommons.org>.
- Schumpeter, J. A. (1934). "*The theory of economic development*". Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Timmons, J.A. and Spinelli. S, (2007), "*New venture creation: entrepreneurship for the 21st century*", McGraw-Hill Co, New York.
- Vesper. K (1993), "*Entrepreneurship education Los Angeles: Entrepreneurial studies Center*", UCL-A, No.4.
- Vesper, K.H. (1982). "*Introduction and summary of entrepreneurship research*". In C.A. Kent, D.H.Sexton, & K.H. Vesper (Eds.), *Encyclopedia of entrepreneurship*: xxxi- xxxviii. Englewood Cliffs, NJ: prentice-Hall.
- Zahra, S., & Dess, G.G. (2001), "*Entrepreneurship as a field of research: encouraging dialogue & debate*", *Academy of Management Review*, Vol.26, No.1, 8-11