

# بررسی تأثیر آموزش‌های مهارتی بر محیط کسب و کار در استان خراسان رضوی

حمیدرضا موسوی\*

علی معقول\*\*

## چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر آموزش‌های مهارتی بر محیط کسب و کار در استان خراسان رضوی است. جامعه آماری تحقیق حاضر، شامل شرکت‌های منتخب خرد، کوچک، متوسط و بزرگ استان است. نمونه پژوهش شامل ۷۴۰ نفر از صاحبان صنایع و صنوف بود که به روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است که روایی آن از طریق تحلیل محتوا تأیید شده است و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفته است که مقدار آلفای ۰/۹۴۶ می‌باشد. اثربخشی آموزش‌های مهارتی عنوان پرسشنامه‌ای است که شامل ۳۰ گویه است و با هدف بررسی و ارزیابی میزان اثربخشی آموزش‌های مهارتی بر روی محیط کسب و کار طراحی و معرفی شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای و از خیلی زیاد تا خیلی کم است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و در بخش آزمون فرضیه‌ها از آزمون T نمونه‌های مستقل استفاده شده است. با توجه به نتایج این پژوهش، مشخص شد که میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌آموزی و بهبود فضای کسب و کار ۰/۸۴۸ است و رابطه آنها مثبت و تقریباً کامل است. همچنین با اطمینان ۹۵ درصد مشخص شد تأثیر مهارت‌آموزی بر محیط کسب و کار در صنایع کوچک بیشتر از صنایع بزرگ است.

**واژگان کلیدی:** مهارت‌آموزی، محیط کسب و کار، استان خراسان رضوی.

---

\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای سبزوار- خراسان رضوی،

Email: Ham3200id@Yahoo.Com

\*\* استادیار، عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نیشابور، نیشابور، ایران.

تصویب نهایی: ۹۵/۰۴/۲۴

دریافت مقاله: ۹۵/۰۲/۰۹

## مقدمه

امروزه بهبود محیط کسب و کار یکی از مهم‌ترین راهبردهای توسعه اقتصادی هر کشور محسوب می‌شود. در کشور ما رفع موانع رشد بخش خصوصی همواره مورد بحث کارشناسان و سیاست‌گذاران بوده و در برنامه پنجم توسعه بر تسهیل مقررات، ایجاد و گسترش زیرساخت‌ها و رفع مخاطرات محیط کسب و کار تأکید ویژه‌ای شده است. منظور از محیط کسب و کار مجموعه‌ای از عوامل محیطی هستند که بر بازدهی تولید و سرمایه‌گذاری تأثیر می‌گذارند، اما به‌طور مستقیم از جانب بنگاه‌ها قابل کنترل نیستند. غالباً در مطالعات مختلف اصطلاحات محیط کسب و کار و فضای سرمایه‌گذاری مترادف یکدیگر به‌کار می‌روند (نصیری اقدام، ۱۳۸۷). با بررسی تجارب کشورهای مختلف دنیا، مشخص می‌شود برخی کشورها با بهره‌گیری از رویکرد خصوصی‌سازی و البته با فراهم آوردن ساز و کارهای مورد نیاز برای ایجاد و گسترش آن توانسته‌اند زمینه‌ساز اتفاقات مثبت در اقتصاد کشورهایشان شوند. از سوی دیگر، کشورهایی مانند چین، ویتنام، مجارستان و لهستان کوشیدند با رفع موانع توسعه بخش خصوصی (بهبود محیط کسب و کار) و نه خصوصی‌سازی، سهم بخش خصوصی را به‌طور قابل توجه در کلان اقتصاد ارتقاء داده و معجزه بزرگ اقتصادی را در دنیا رقم بزنند. بررسی تجربه نظام سرمایه‌داری و ساز و کارهای تقویت و گسترش نظام رقابتی در کشورهای مختلف که قائل به حداقل دخالت دولت در اقتصاد هستند، به روشن‌تر شدن هر چه بیشتر این مهم کمک خواهد کرد. برخی اقتصاددانان معتقدند در کشورهای در حال توسعه که فاقد توانمندی‌های مناسب برای تبدیل پس‌انداز به سرمایه مولد هستند، اتفاقاً پس‌انداز داخلی به وفور یافت می‌شود. این پدیده معلول سیاست‌های غلط در حوزه پول و سرمایه و ناکارآمدی‌های نظام بانکی و بازار سرمایه است که خود ناشی از محیط غیررقابتی و رانتی در اقتصاد این جوامع است (استراب، ۲۰۰۵). طرح مباحث گوناگون پیرامون ضرورت خصوصی‌سازی از یک سو و همچنین تأکید برخی از اقتصاددانان بر فراهم کردن شرایط لازم برای توانمندسازی بخش خصوصی به عنوان پیش‌نیاز خصوصی‌سازی موجب شد نگاه توأماً به این دو مقوله مورد توجه قرار گیرد. از اواخر دهه ۱۹۹۰ بهبود محیط کسب و کار موضوع کانونی محافل نظریه‌پردازی و سیاست‌گذاری اقتصاد بوده است (احمدپور داریانی، ۱۳۸۱). فضای کسب و کار، عوامل مؤثر بر عملکرد واحدهای اقتصادی مانند کیفیت دستگاه‌های حاکمیت، ثبات قوانین و مقررات، کیفیت زیرساخت‌ها و ... است که تغییر دادن آنها فراتر از اختیارات

و قدرت مدیران بنگاه‌های اقتصادی است (میدری و قودجانی، ۱۳۸۷). با تأمل در تعریف فوق مشخص می‌شود که شناخت و بررسی فضای کسب و کار مقدم بر تجزیه و تحلیل کسب و کار و فعالیت‌های اقتصادی است. فضای کسب و کار از جمله شاخص‌های تعیین‌کننده وضعیت اقتصادی هر کشور است که با استناد به آن می‌توان به بررسی، تجزیه و تحلیل شرایط اقتصادی هر کشور پرداخت. بر اساس شاخص‌های بین‌المللی که از سوی بانک جهانی تعریف شده، بررسی وضعیت فضای کسب و کار بر اساس ۱۰ شاخص صورت می‌گیرد. در گزارش ۲۰۱۰ بانک جهانی نتایج نظرسنجی از صاحبان کسب و کار در مورد مهم‌ترین موانع کسب و کار به ترتیب به شرح زیر آمده است: عدم اطمینان به سیاست‌های کلان دولت در بخش‌های مختلف، نرخ مالیات، مقررات مالیات، نظام دریافت عوارض و گستردگی جرایم اجتماعی، فساد و گستردگی اقتصاد زیرزمینی، میزان سهولت و هزینه دسترسی به منابع مالی، مهارت نیروی انسانی و مقررات نیروی کار، نظام حقوقی و قضایی، هزینه‌های حمل و نقل، دسترسی به زمین و انرژی و مخابرات (احمدی، ۱۳۸۷). با توجه به رشد قابلیت‌های بخش خصوصی در محیط بهبود یافته کسب و کار، امکان به فعلیت درآمدن منافع بالقوه در درون فرصت‌ها فراهم می‌شود و نتیجه طبیعی آن بهبود مؤثر در شرایط خرد و کلان اقتصاد است (ولاسنکو، ۲۰۰۵).

هدف این پژوهش بررسی و تأثیر آموزش‌های مهارتی بر محیط کسب و کار در استان خراسان رضوی است. در این مقاله سعی بر این شده است تا به این سؤال پاسخ داده شود که آیا مهارت‌آموزی نیروی انسانی بر بهبود محیط کسب و کار تأثیر دارد؟ بر این اساس، فرضیه‌های زیر برای این تحقیق مد نظر قرار گرفته است:

✓ فرضیه اول: بین مهارت‌آموزی و خلاقیت و نوآوری در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

✓ فرضیه دوم: بین مهارت‌آموزی و تسلط بر شغل در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

✓ فرضیه سوم: بین مهارت‌آموزی و قابلیت‌های فردی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

✓ فرضیه چهارم: بین مهارت‌آموزی و احساس ارزشمند بودن در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

✓ فرضیه پنجم: بین مهارت‌آموزی و گسترش فضای کسب و کار رابطه معناداری وجود دارد.

✓ فرضیه ششم: بین مهارت‌آموزی و بهبود فضای کسب و کار در استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

### روش‌شناسی

تحقیق حاضر با توجه به هدف آن جز تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. چون هدف تحقیقات کاربردی توسعه دانش برای به‌کارگیری در زمینه خاص است. به عبارت دیگر، تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می‌شود. داده‌های موردنیاز از طریق پرسشنامه تهیه شده است. پس از انجام محاسبات لازم در نرم‌افزار Excel از نرم‌افزار Spss برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در طبقه‌بندی نوع پژوهش بر اساس روش، پژوهش حاضر از نوع همبستگی می‌باشد. همچنین، این تحقیق از نظر دسته‌بندی بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیقی توصیفی به‌شمار می‌رود که به توصیف ویژگی‌های نمونه و سپس تعمیم این ویژگی‌ها به جامعه آماری پرداخته است. جامعه آماری، به مجموعه افراد (یا عناصر) دارای ویژگی یا ویژگی‌های مشترکی اطلاق می‌شود که تحقیق درباره آن انجام می‌شود. جامعه آماری باید جامع و مانع باشد، یعنی باید چنان بیان شود که نقطه زمانی و مکانی همه واحدهای مورد مطالعه را در برگیرد و در ضمن با توجه به آن از واحدهایی که نباید به مطالعه آن پرداخته شود، جلوگیری به عمل آید. حدود ۵۷۰۰ شرکت بزرگ و حدوداً همین تعداد شرکت کوچک در استان خراسان رضوی وجود دارد. حداقل نمونه‌گیری طبق جدول معروف نمونه‌گیری مورگان ۳۶۱ نمونه مورد نیاز است. با عنایت به اینکه حجم نمونه انتخاب شده شامل چهار گروه صنایع خرد، کوچک، متوسط و بزرگ است و با توجه به اینکه صنایع خرد و کوچک از نظر نیازهای آموزش‌های مهارتی در یک رنج و صنایع متوسط و بزرگ دارای رنج یکسانی در تحقیق حاضر هستند، تحقیق بر روی دو گروه صنایع کوچک (۳۷۰) و صنایع بزرگ (۳۷۰) شرکت انجام شده است. مدیران پاسخگو به پرسشنامه به تفکیک سن، تحصیلات، سابقه مدیریت و تعداد کارکنان در زیر طبقه‌بندی شده‌اند. نمونه‌گیری نیازی علمی است چون جامعه ممکن است بسیار بزرگ باشد، مسلماً نمی‌توان همه آن‌ها را مورد مطالعه قرارداد. پس با تعداد معدودی از پاسخ‌دهندگان که از آن جامعه مورد نیاز انتخاب شده‌اند و از نظر ویژگی معرف آن جامعه آماری هستند، می‌توان نتایج حاصله از آن را به کل جامعه تعمیم داد (حافظ نیا، ۱۳۸۴).

حجم نمونه ۳۷۰ ← طبق جدول مورگان ۵۷۰۰ حجم جامعه

بر اساس قواعد برآورد حجم نمونه، بررسی آماری در نمونه‌گیری قضاوتی (مولر و همکاران، ص ۴۰۵، ۱۳۸۷) و غیراحتمالی تمام توصیف و حجم نمونه طبق جدول مورگان خواهد بود. در تحقیق حاضر ۷۴۰ تن از مدیران بنگاه‌های اقتصادی، با تکمیل پرسش‌نامه تهیه‌شده پژوهش‌گر، به ارزیابی تأثیر آموزش‌های مهارتی بر فضای کسب و کار پرداختند. در تحقیق حاضر برای محاسبه متغیرهای آموزش‌های مهارتی شامل خلاقیت و نوآوری، تسلط بر شغل، قابلیت‌های فردی، احساس ارزشمند بودن و گسترش فضای کسب و کار از پرسشنامه که با مصاحبه با مدیران و کارشناسان ارشد بنگاه‌های اقتصادی، در خصوص ترکیب و شمای کلی پرسش‌نامه و نحوه طراحی آن در قالب کلی فرضیه‌ها و سؤالات تحقیق قرار داشته و منجر به طراحی پرسشنامه تحقیق شده است. سؤالات مربوط به هر بعد مجزا از دو بعد دیگر است. برای پاسخگویی، از مقیاس لیکرت (بسیارزیاد- زیاد - بسیارکم - کم - متوسط) استفاده شده است. محقق با رجوع به نظر مدیران و کارشناسان ارشد بنگاه‌های اقتصادی و اساتید، از روایی ابزار اندازه‌گیری خود، در سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل کرده است. همچنین، در تحقیق حاضر، برای اجرای پیش‌آزمون، تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه بین جامعه آماری توزیع شد و مقدار آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار Spss، طبق جدول ۱ برای کل پرسشنامه محاسبه شد.

جدول (۱) ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک عوامل

عامل	آلفای کرونباخ
خلاقیت و نوآوری	۰,۸۲۹
تسلط بر شغل	۰,۷۷۵
قابلیت‌های فردی	۰,۷۵۵
احساس ارزشمند بودن	۰,۷۹۸
گسترش فضا	۰,۹۴۶
کل	۰,۹۴۶

مقادیر آلفای کرونباخ هر چه از ۰/۵ بزرگ‌تر باشد، مطلوب‌تر است. با توجه به جدول ۱ ملاحظه می‌شود که تمامی مقادیر آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۵ بوده و برای کل سؤالات از ۰/۷ نیز بزرگ‌تر است. این نشان‌دهنده مطلوب بودن پرسش‌نامه مورد نظر است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است که در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی، داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند. بخش آمار توصیفی شامل فراوانی و جداول آماری است. در بخش آمار استنباطی از آزمون T نمونه‌های مستقل، آزمون واریانس، آزمون لون و آزمون کرونباخ استفاده شده است.

### یافته‌ها

یافته‌های این تحقیق، حاصل بررسی و تحلیل داده‌های ۷۴۰ پرسشنامه توزیع شده در بین مدیران شرکت‌های منتخب استان خراسان رضوی است. در بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه آماری این تحقیق نتایج زیر به دست آمده است:

- به‌طور کلی، بیشترین مدیران در نمونه ۷۴۰ نفری متعلق به رده سنی ۴۰ الی ۵۰ سال بوده‌اند.
- غالب نمونه ۷۴۰ نفری مدیران شرکت‌کننده در این پژوهش را افراد لیسانس تشکیل می‌دهند.
- اکثر مدیران سابقه مدیریتی بین ۱۰ تا ۲۰ سال داشته‌اند.
- در نمونه اخذ شده از نظر تعداد کارکنان دو گروه صنایع کوچک و صنایع بزرگ یکسان انتخاب شده‌اند.

### آمار توصیفی داده‌ها

اطلاعات مربوط به آماره‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در زیر ارائه شده است تا شمایی کلی از داده‌هایی که در این پژوهش مورد تحلیل واقع شده‌اند، به دست آید. با توجه به اینکه حدود ۵۷۰۰ شرکت بزرگ و حدوداً همین تعداد شرکت کوچک در استان خراسان رضوی وجود دارد، حداقل نمونه‌گیری طبق جدول معروف نمونه‌گیری مورگان ۳۶۱ نمونه مورد نیاز است. با عنایت به اینکه حجم نمونه انتخاب شده شامل چهار گروه صنایع خرد، کوچک، متوسط و بزرگ بوده و با توجه به اینکه صنایع خرد و کوچک از نظر نیازهای آموزش‌های مهارتی در یک رنج و صنایع متوسط و بزرگ دارای رنج یکسانی در تحقیق حاضر هستند، تحقیق بر روی دو گروه صنایع کوچک (۳۹۸) و صنایع بزرگ (۴۸۰) انجام شد. مدیران پاسخگو به

پرسشنامه که ۷۴۰ نفر بودند به تفکیک سن، تحصیلات، سابقه مدیریت و تعداد کارکنان در زیر طبقه‌بندی شده‌اند.

### میزان سن

جدول (۲) سن افراد به تفکیک صنایع کوچک و بزرگ

		صنایع		کل
		کوچک	بزرگ	
سن	۳۰-۲۰	۳۴	۹	۴۳
	۴۰-۳۰	۱۳۸	۶۰	۱۹۸
	۵۰-۴۰	۱۴۶	۲۴۱	۳۸۷
	۵۰ به بالا	۵۲	۶۰	۱۱۲
کل		۳۷۰	۳۷۰	۷۴۰

همان‌طور که از جدول شماره ۲ مشخص می‌شود، بیشترین افراد نمونه برداری شده در صنایع کوچک و بزرگ در رده سنی ۴۰ الی ۵۰ سال هستند.

### میزان تحصیلات

جدول (۳) تحصیلات افراد به تفکیک صنایع کوچک و بزرگ

		صنایع		کل
		کوچک	بزرگ	
تحصیلات	دیپلم	۱۰۳	۶۰	۱۶۳
	فوق دیپلم	۶۹	۸۶	۱۵۵
	لیسانس	۱۲۱	۱۲۹	۲۵۰
	فوق لیسانس و بالاتر	۷۷	۹۵	۱۷۲
کل		۳۷۰	۳۷۰	۷۴۰

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص شد مدیران در صنایع کوچک و بزرگ بیشتر دارای تحصیلات لیسانس هستند.

### سابقه مدیریت

جدول (۴) تعداد افراد به تفکیک سابقه مدیریت

		صنایع		کل
		کوچک	بزرگ	
سابقه مدیریت	کمتر از ۱۰	۱۵۵	۵۲	۲۰۷
	۲۰-۱۰	۱۲۹	۱۸۹	۳۱۸
	۲۰ به بالا	۸۶	۱۲۹	۲۱۵
کل		۳۷۰	۳۷۰	۷۴۰

طبق جدول ۴ بیشترین سابقه مدیریت متعلق به سابقه ۱۰-۲۰ سال است.

### تعداد کارکنان

جدول (۵) شرکت‌ها به تفکیک تعداد کارکنان

		تعداد	کل
صنایع کوچک	کمتر از ۱۰ نفر	۱۸۵	۳۷۰
	بین ۱۰ تا ۴۹ نفر	۱۸۵	
صنایع بزرگ	بین ۵۰ تا ۲۵۰ نفر	۱۸۵	۳۷۰
	بیشتر از ۲۵۰ نفر	۱۸۵	
کل		۷۴۰	۷۴۰

### تشریح فرآیند آزمون فرضیه‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Spss استفاده شده است که در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی، داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند. بخش آمار توصیفی شامل فراوانی و جداول آماری است. در بخش آمار استنباطی از آزمون T نمونه‌های مستقل، آزمون واریانس، آزمون لون و آزمون کرونیخ استفاده شده است.



### نتایج آزمون فرضیه‌ها ارائه یافته‌ها

#### آزمون فرضیه اول

بین مهارت‌آموزی و خلاقیت و نوآوری در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. فرض صفر ( $H_0$ ): بین مهارت‌آموزی و خلاقیت و نوآوری در کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.

فرض محقق ( $H_1$ ): بین مهارت‌آموزی و خلاقیت و نوآوری در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۶) ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی			
		مهارت‌آموزی	خلاقیت و نوآوری
مهارت‌آموزی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۸۳۸
	درجه اطمینان (دودامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰
خلاقیت و نوآوری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۳۸	۱
	درجه اطمینان (دو دامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌آموزی و خلاقیت و نوآوری ۰/۸۳۸ است که به یک نزدیک است. پس رابطه آنها مثبت و تقریباً کامل است و از آنجا که میزان درجه اطمینان تا سه رقم اعشار صفر است و از ۰/۵ کمتر است. پس با قطعیت فرض صفر را رد می‌کنیم، یعنی بین مهارت‌آموزی و خلاقیت و نوآوری در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

## آزمون فرضیه دوم

بین مهارت‌آموزی و تسلط بر شغل در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.  
فرض صفر ( $H_0$ ): بین مهارت‌آموزی و تسلط بر شغل در کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.  
فرض محقق ( $H_1$ ): بین مهارت‌آموزی و تسلط بر شغل در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۷) ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی			
		مهارت‌آموزی	تسلط بر شغل
مهارت‌آموزی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۸۷۰
	درجه اطمینان (دودامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰
تسلط بر شغل	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۷۰	۱
	درجه اطمینان (دودامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰

همانطور که در جدول ۷ می‌بینیم، میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌آموزی و تسلط بر شغل ۰/۸۷۰ است که به یک نزدیک است. پس رابطه آنها مثبت و تقریباً کامل است و از آنجا که میزان درجه اطمینان تا سه رقم اعشار صفر است و از ۰/۰۵ کمتر است، پس با قطعیت فرض صفر را رد می‌کنیم. یعنی بین مهارت‌آموزی و تسلط بر شغل در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

### آزمون فرضیه سوم

بین مهارت‌آموزی و قابلیت‌های فردی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.  
فرض صفر ( $H_0$ ): بین مهارت‌آموزی و قابلیت‌های فردی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.  
فرض محقق ( $H_1$ ): بین مهارت‌آموزی و قابلیت‌های فردی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۸) ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی			
		مهارت‌آموزی	قابلیت‌های فردی
مهارت‌آموزی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۸۳۶
	درجه اطمینان (دودامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰
قابلیت‌های فردی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۳۶	۱
	درجه اطمینان (دو دامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰

همان‌طور که در جدول ۸ می‌بینیم، میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌آموزی و قابلیت‌های فردی  $۰/۸۳۶$  می‌باشد که به یک نزدیک است. پس رابطه آنها مثبت و تقریباً کامل است و از آنجا که میزان درجه اطمینان تا سه رقم اعشار صفر است و از  $۰/۰۵$  کمتر است، پس با قطعیت فرض صفر را رد می‌کنیم. یعنی بین مهارت‌آموزی و قابلیت‌های فردی در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

### آزمون فرضیه چهارم

بین مهارت‌آموزی و احساس ارزشمند بودن در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.  
فرض صفر ( $H_0$ ): بین مهارت‌آموزی و احساس ارزشمند بودن در کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد.  
فرض محقق ( $H_1$ ): بین مهارت‌آموزی و احساس ارزشمند بودن در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۹) ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی		مهارت آموزی	احساس ارزشمند بودن
مهارت آموزی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۸۳۸
	درجه اطمینان (دو دامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰
احساس ارزشمند بودن	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۳۸	۱
	درجه اطمینان (دو دامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰

همان‌طور که در جدول ۹ می‌بینیم، میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌آموزی و احساس ارزشمند بودن ۰/۸۳۸ می‌باشد که به یک نزدیک است. پس رابطه آنها مثبت و تقریباً کامل است و از آنجا که میزان درجه اطمینان تا سه رقم اعشار صفر است و از ۰/۰۵ کمتر است پس با قطعیت فرض صفر را رد می‌کنیم. یعنی بین مهارت‌آموزی و احساس ارزشمند بودن در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

#### آزمون فرضیه پنجم

بین مهارت‌آموزی و گسترش فضای کسب و کار رابطه معناداری وجود دارد.  
فرض صفر ( $H_0$ ): بین مهارت‌آموزی و گسترش فضای کسب و کار رابطه معناداری وجود ندارد.

فرض محقق ( $H_1$ ): بین مهارت‌آموزی و گسترش فضای کسب و کار رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱۰) ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی			
		مهارت‌آموزی	گسترش فضای کسب و کار
مهارت‌آموزی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۸۳۲
	درجه اطمینان (دو دامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰
گسترش فضای کسب و کار	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۳۲	۱
	درجه اطمینان (دو دامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰

همان‌طور که در جدول ۱۰ می‌بینیم میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌آموزی و گسترش فضای کسب و کار ۰/۸۳۲ می‌باشد که به یک نزدیک است. پس رابطه آنها مثبت و تقریباً کامل است و از آنجا که میزان درجه اطمینان تا سه رقم اعشار صفر است و از ۰/۰۵ کمتر است پس با قطعیت فرض صفر را رد می‌کنیم. یعنی بین مهارت‌آموزی و گسترش فضای کسب و کار در کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

#### آزمون فرضیه ششم

بین مهارت‌آموزی و بهبود فضای کسب و کار در استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

فرض صفر ( $H_0$ ): بین مهارت‌آموزی و بهبود فضای کسب و کار در استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود ندارد.

فرض محقق ( $H_1$ ): بین مهارت‌آموزی و بهبود فضای کسب و کار در استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۱۱) ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی			
	مهارت‌آموزی	بهبود فضای کسب و کار	
مهارت‌آموزی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۸۴۸
	درجه اطمینان (دو دامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰
بهبود فضای کسب و کار	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۴۸	۱
	درجه اطمینان (دو دامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰

همان‌طور که در جدول ۱۱ می‌بینیم، میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌آموزی و بهبود فضای کسب و کار ۰/۸۴۸ می‌باشد پس رابطه آنها مثبت و کامل است و از آنجا که میزان درجه اطمینان تا سه رقم اعشار صفر است و از ۰/۰۵ کمتر است پس با قطعیت فرض صفر را رد می‌کنیم یعنی بین مهارت‌آموزی و بهبود فضای کسب و کار در کارکنان رابطه کامل معنا داری وجود دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

#### مقایسه یافته‌ها با یافته‌های دیگر پژوهشگران

جهانشاهی و خیرخواهان (۱۳۹۲)، نقش محیط کسب و کار در توسعه بخش خصوصی را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های ایشان نشان می‌دهد بهبود محیط کسب و کار و سرمایه‌گذاری از اجزای اصلی توسعه بخش خصوصی است که با نتایج تحقیق حاضر تطابق دارد. با بررسی این پایان‌نامه مشخص شد که محیط کسب و کار با مؤلفه‌هایی که جهانشاهی و خیرخواهان بررسی کردن باعث بهبود عملکرد بخش خصوصی شده است، این نتیجه با یافته‌های تحقیق حاضر در خصوص تأثیر آموزش‌های مهارتی بر

محیط کسب و کار که یکی از مؤلفه‌های اصلی بهبود و توانمندی نیروی انسانی بخش خصوصی است همخوانی دارد که در هر دو بهبود فضای کسب و کار باعث بهبود عملکرد بخش خصوصی شده است. همچنین، نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های، بهزاد پارسا (۱۳۹۳)، بهبودی و ممی‌پور (۱۳۹۲)، جمشیدی و اکبری (۱۳۹۲)، سعیدی‌پور، قلی‌زاده و کاظمی (۱۳۹۰)، سهرابی و عصارى (۱۳۹۲)، کرد (۱۳۹۳)، جایاسوریا (۲۰۱۱)، پیونسکی و رامیرز (۲۰۱۰) مطابقت دارد.

با توجه به نتایج این تحقیق راهکارهایی برای بهبود مهارت‌آموزی پیشنهاد می‌شود:

- ✓ ارتقاء و تسهیل جریان ورود فناوری به کشور از طریق تغییر و آزادسازی قوانین و مقررات ناظر و انعطاف‌بخشی بر آن برای ارتقاء سطح توانمندی نیروی انسانی شاغل.
- ✓ توجه جدی دولت به توانمندسازی کارکنان صنایع استان با فراهم‌آوری زمینه‌های مناسب مهارتی در استان.

- ✓ روان‌سازی قوانین و مقررات و تدوین قانون حمایت از مهارت‌آموزی در ایجاد و بهبود فضای کسب و کار (با توجه به اهداف قانون برنامه پنجم توسعه).

- ✓ کاهش موانع اجرایی و حذف بروکراسی زائد به‌منظور ایجاد رقابت در فضای مهارت‌آموزی نیروی انسانی بخش خصوصی.

- ✓ ایجاد شرایط مناسب برای بهره‌گیری از توان مهارتی نیروی انسانی کارآمد جهت رقابت با سایر کشورها به‌منظور تقویت مشارکت بخش خصوصی (سرمایه‌گذاران خارجی) در عرصه اقتصاد، ارتقاء سطح اشتغال و تولید.

- ✓ اصلاح فضای کسب و کار با الهام از تجربه کشورهای موفق در زمینه مهارت‌آموزی و استفاده از کمک‌های فنی بانک جهانی برای شناسایی نقاط بحران‌زا و موانع موجود بر سر راه مهارت‌آموزی و فعالیت‌های بخش‌های تولیدی.

- ✓ بازنگری در قانون کار به‌منظور حفظ و صیانت از نیروی کار ماهر.

## منابع

- نصیری اقدم، ع. (۱۳۸۸). چارچوب طرح بهبود محیط کسب و کار و چگونگی اصلاحات، بولتن تخصصی اقتصاد ایران، مرکز پژوهش‌های مجلس.
- احمدپور داریانی، م. کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها- انتشارات پردیس- تهران ۱۳۸۱.
- میدری، الف و قودجانی، الف. (۱۳۸۷). سنجش و بهبود محیط کسب و کار، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تهران.
- پارسا، ب. (۱۳۹۳). نقش مدیریت منابع انسانی *HRM* در توسعه محیط کسب و کار، دومین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان، مرکز توسعه پایدار علم و صنعت فرزین.
- عرفانی جهانشاهی، ف و خیرخواهان، ج. (۱۳۹۲). نقش محیط کسب و کار در توسعه بخش خصوصی، اولین همایش توسعه پایدار با رویکرد بهبود محیط کسب و کار، مشهد، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی.
- بهبودی، د و ممی‌پور، س. (۱۳۹۲). محیط کسب و کار و راهکارهای ارتقاء آن در راستای نیل به توسعه پایدار (بررسی موردی استان آذربایجان شرقی)، اولین همایش توسعه پایدار با رویکرد بهبود محیط کسب و کار، مشهد، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی.
- اکبری، ن، موذن جمشیدی، ه و اکبری، م. (۱۳۹۲). فرا تحلیل بهبود محیط کسب و کار در ایران با تأکید بر سرمایه‌گذاری، اولین همایش توسعه پایدار با رویکرد بهبود محیط کسب و کار، مشهد، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی.
- سعیدی پور، ب، قلی‌زاده، ح و کاظمی، ف. (۱۳۹۰). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی بر محیط کسب و کار، کنفرانس بین‌المللی جهاد اقتصادی، کرمان، مرکز بین‌المللی علوم و تکنولوژی پیشرفته و علوم محیطی.
- سهرابی، ر و عصارى، م. (۱۳۹۲). باز تعریف اقدامات مدیریت منابع انسانی در محیط کسب و کار چابک، اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان، شرکت علم و صنعت طلوع فرزین، دانشگاه بوعلی سینا.



۱۲۵ ————— بررسی تأثیر آموزش‌های مهارتی بر محیط کسب و کار...

کرد، ح. (۱۳۹۳). تأثیرات توانمندسازی کارکنان در توسعه کسب و کار و سازمان‌ها، دومین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان، مرکز توسعه پایدار علم و صنعت فرزین.

احمدی، س. و. (۱۳۸۷). بررسی مقایسه‌ای شاخص‌های فضای کسب و کار در ایران و جهان - بانک مرکزی.

S Straub- Informal Sector: The Credit Market Channel- *Journal of Development Economics*- 2005

P Vlasenko- Privatization and New Entry in Post-communist Transition the impact on restructuring- University OT Maryland, USA-2004.

Jayasuriya, D. (2011). *Improvements in the World Bank's ease of doing business Rankings: Do they translate into greater foreign direct investment inflows* Policy Research Working Paper 5787, Washington, DC: World Bank.

Piwonski, K. (2010). *Does the 'Ease of Doing Business' In a Country Influence its Foreign Direct Investment Inflows?* Unpublished paper. Bryant University.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی