



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

حمید رضا موسوی^۱
علی معقول

چکیده:

هدف اصلی این پژوهش بررسی و تاثیر 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، نمونه‌ی پژوهش شامل ۷۴۰ نفر از صاحبان صنایع و صنوف بود که به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. 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 نرم افزار SPSS و در بخش آزمون فرضیه‌ها از آزمون T نمونه‌های مستقل، استفاده شده است. با توجه به نتایج این پژوهش، مشخص گردید که میزان ضریب همبستگی بین مهارت‌آموزی و بهبود فضای کسب و کار ۰/۸۴۸ می‌باشد و رابطه آنها مثبت و تقریباً کامل است. همچنین با اطمینان ۹۵ درصد مشخص گردید تاثیر مهارت‌آموزی بر محیط کسب و کار در صنایع کوچک بیشتر از صنایع بزرگ می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌آموزی، محیط کسب و کار، استان خراسان رضوی

^۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه ای سبزوار- خراسان رضوی، ۰۹۱۵۱۰۳۱۱۲۵ Ham320.id@Yahoo.Com
^۲. استادیار، عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نیشابور، نیشابور، ایران ، ۰۹۳۷۵۳۳۷۹۹۴ - Ali.maghoor@yahoo.com



investigate the effects of technical educations on the business environment
in Khorasan-Razavi province

Abstract

The main objective of this study was to investigate the effects of technical educations on the business environment in Khorasan-Razavi province. The statistical population in this research includes micro, small, medium and large-sized companies. ۷۴۰ randomly selected samples including industrialists were selected. Questionnaire was used to collect data and its validity was confirmed through content analysis and its reliability was tested through Cronbach's alpha coefficient ($\alpha = 0.946$). The questionnaires including ۳۰ items were designed to evaluate and assess the effectiveness of technical educations on the business environment. Scoring was performed based on the ۵-point Likert scale from very high to very low. Spss software package was used for data analysis and independent sample T-test was used to test hypotheses. Results showed that the correlation between training and improvement of the business environment was ۰.۸۴۸ with a positive and almost complete relation. It was also shown that the impact of technical educations on business environment in small-sized industries is more significant than large-sized industries (۹۵% Level of significance).

Key words: Training, Business environment, Khorasan Razavi



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 بطور مستقیم از جانب بنگاه‌ها قابل کنترل نیستند. غالباً در مطالعات مختلف اصطلاحات محیط کسب و کار و فضای سرمایه‌گذاری مترادف یکدیگر بکار می‌روند (نصیری اقدام، ۱۳۸۷). با بررسی تجارب کشورهای مختلف دنیا، مشخص می‌گردد برخی کشورها با بهره‌گیری از رویکرد خصوصی سازی و البته با فراهم آوردن ساز و کارهای مورد نیاز برای ایجاد و گسترش آن توانسته‌اند زمینه ساز 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 بطور قابل توجه در کلان اقتصاد ارتقاء داده و معجزه بزرگ اقتصادی را در دنیا رقم بزنند. بررسی تجربه نظام سرمایه داری 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 پس انداز به سرمایه مولداند، 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 می‌باشد. (استراب، ۲۰۰۵). طرح مباحث گوناگون پیرامون ضرورت خصوصی‌سازی از یک سو و همچنین تأکید برخی از اقتصاددانان بر فراهم نمودن شرایط لازم برای توانمندسازی بخش خصوصی به عنوان پیش نیاز خصوصی‌سازی موجب گردید نگاه توأماً به این دو مقوله مورد توجه قرار گیرد. از اواخر دهه ۱۹۹۰ بهبود محیط کسب و کار موضوع کانونی محافل نظریه پردازی و سیاست‌گذاری اقتصاد بوده است. (احمدپور داریانی، ۱۳۸۱). فضای کسب و کار، عوامل موثر 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 می‌گردد 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 تعیین کننده وضعیت اقتصادی هر کشور است که با استناد به آن می‌توان به بررسی تجزیه و تحلیل شرایط اقتصادی هر کشور پرداخت. براساس شاخص‌های بین المللی که توسط 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 موثر در شرایط خرد و کلان اقتصاد است (ولاسنکو، ۲۰۰۵).



هدف این پژوهش بررسی و تاثیر آموزش‌های مهارتی بر محیط کسب و کار در استان خراسان رضوی است. در این مقاله سعی بر این شده است تا به این سوال پاسخ داده شود که آیا مهارت آموزی نیروی انسانی بر بهبود محیط کسب و کار تاثیر دارد؟ بر این اساس فرضیه های زیر برای این تحقیق مد نظر قرار گرفته است.

- فرضیه اول: بین مهارت آموزی و خلاقیت و نوآوری در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد .
- فرضیه دوم: بین مهارت آموزی و تسلط بر شغل در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.
- فرضیه سوم: بین مهارت آموزی و قابلیت های فردی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد .
- فرضیه چهارم: بین مهارت آموزی و احساس ارزشمند بودن در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد .
- فرضیه پنجم: بین مهارت آموزی و گسترش فضای کسب و کار رابطه معنا داری وجود دارد .
- فرضیه ششم: بین مهارت آموزی و بهبود فضای کسب و کار در استان خراسان رضوی رابطه معنا داری وجود دارد.

روش شناسی

تحقیق حاضر با توجه به هدف آن جز تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود چون هدف تحقیقات کاربردی توسعه دانش برای به کارگیری در زمینه خاص می‌باشد. به عبارت دیگر تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می‌شود. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه تهیه شده است. پس از انجام محاسبات لازم در نرم افزار Excel از نرم‌افزار Spss جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در طبقه‌بندی نوع پژوهش براساس روش، پژوهش حاضر از نوع همبستگی می‌باشد. همچنین این تحقیق از نظر دسته‌بندی بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیقی توصیفی به شمار 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 از نقطه‌ی 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 حدودا همین تعداد شرکت کوچک در استان خراسان رضوی وجود دارد، حداقل نمونه‌گیری طبق جدول معروف نمونه‌گیری مورگان ۳۶۱ نمونه مورد نیاز می‌باشد. 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 می‌باشند 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 طبقه بندی شده‌اند. نمونه‌گیری نیازی علمی است چون جامعه ممکن است بسیار بزرگ باشد مسلما نمی‌توان همه آن ها را مورد مطالعه قرارداد پس با تعداد معدودی از پاسخ دهندگان 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)

۳۷۰ حجم نمونه → طبق جدول مورگان → ۵۷۰۰ حجم جامعه



بر اساس قواعد برآورد حجم نمونه، بررسی آماری در نمونه‌گیری قضاوتی (مولر و همکاران، ص ۴۰۵، ۱۳۸۷) و غیر احتمالی تمام توصیف و حجم نمونه طبق جدول مورگان خواهد بود. در تحقیق حاضر ۷۴۰ تن از مدیران بنگاه‌های اقتصادی، با تکمیل پرسش‌نامه تهیه شده پژوهش‌گر، به ارزیابی تاثیر 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 سئوالات تحقیق قرار داشته و منجر به طراحی پرسشنامه تحقیق شده است. سوالات مربوط به هر بعد مجزا از دو بعد دیگر است جهت پاسخگویی، از مقیاس لیکرت (بسیار زیاد- زیاد - بسیار کم - 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 نموده. همچنین در تحقیق حاضر، جهت اجرای پیش آزمون، تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه بین جامعه آماری توزیع شد و مقدار آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار Spss، طبق جدول ۱ برای کل پرسش‌نامه محاسبه گردید.

(جدول ۱) ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک عوامل

عامل	آلفای کرونباخ
خلاقیت و نوآوری	۰.۸۲۹
تسلط بر شغل	۰.۷۷۵
قابلیت های 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 سوالات از ۰/۷ نیز بزرگ‌تر است. این نشان دهنده مطلوب بودن پرسش‌نامه مورد نظر میباشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار 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.

یافته ها

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

- بطور کلی بیشترین مدیران در نمونه ۷۴۰ نفری متعلق به رده سنی ۴۰ الی ۵۰ سال بوده اند.
- غالب نمونه ۷۴۰ نفری مدیران شرکت کننده در این پژوهش را افراد لیسانس تشکیل می دهند.



- اکثر مدیران سابقه مدیریتی بین ۱۰ تا ۲۰ سال داشته اند.
- در نمونه اخذ شده از نظر تعداد کارکنان دو گروه صنایع کوچک و صنایع بزرگ یکسان انتخاب شده اند.

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 ۳۶۱ نمونه مورد نیاز می‌باشد. 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 می‌باشند 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 طبقه بندی شده‌اند.

میزان سن

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

	سن	صنایع		کل
		کوچک	بزرگ	
	۲۰-۳۰	۳۴	۹	۴۳
	۳۰-۴۰	۱۳۸	۶۰	۱۹۸
	۴۰-۵۰	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 می‌باشند.

میزان تحصیلات

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

	تحصیلات	صنایع		کل
		کوچک	بزرگ	
	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 گردیده مدیران در صنایع کوچک و بزرگ بیشتر دارای تحصیلات لیسانس می باشند.

سابقه مدیریت

جدول (۴) تعداد افراد به تفکیک سابقه مدیریت

		صنایع		کل
		کوچک	بزرگ	
سابقه مدیریت	کمتر از ۱۰	۱۵۵	۵۲	۲۰۷
	۱۰-۲۰	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 می باشد .

تعداد کارکنان

جدول (۵) شرکت‌ها به تفکیک تعداد کارکنان

		تعداد	
		کوچک	بزرگ
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 فرضیه ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار Spss استفاده شده است که در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی، داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند . 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 .

نتایج آزمون فرضیه ها ارائه یافته ها

آزمون فرضیه اول

بین مهارت آموزی و خلاقیت و نوآوری در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد .



فرض صفر (H_0): بین مهارت آموزی و خلاقیت و نوآوری در کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد.
فرض محقق (H_1): بین مهارت آموزی و خلاقیت و نوآوری در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد

جدول (۶) ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی			
		مهارت آموزی	خلاقیت و نوآوری
مهارت آموزی	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 (دودامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود میزان ضریب همبستگی بین مهارت آموزی و خلاقیت و نوآوری 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 ۰/۵ کمتر است پس با قطعیت فرض صفر را رد می‌کنیم یعنی بین مهارت آموزی و خلاقیت و نوآوری در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.

آزمون فرضیه دوم

بین مهارت آموزی و تسلط بر شغل در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.

فرض صفر (H_0): بین مهارت آموزی و تسلط بر شغل در کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد.

فرض محقق (H_1): بین مهارت آموزی و تسلط بر شغل در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول (۷) ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی			
		مهارت آموزی	تسلط بر شغل
مهارت آموزی	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 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 تسلط بر شغل در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد .

آزمون فرضیه سوم

بین مهارت آموزی و قابلیت های فردی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد .

فرض صفر (H_0): بین مهارت آموزی و قابلیت های فردی کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد .

فرض محقق (H_1): بین مهارت آموزی و قابلیت های فردی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول (۸) ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی			
		مهارت آموزی	قابلیت های فردی
مهارت آموزی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۸۳۶
	درجه اطمینان (دودامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰
قابلیت های فردی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۳۶	۱
	درجه اطمینان (دودامنه)	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 مهارت آموزی و قابلیت‌های فردی در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.

آزمون فرضیه چهارم

بین مهارت‌آموزی و احساس ارزشمند بودن در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد .

فرض صفر (H_0): بین مهارت آموزی و احساس ارزشمند بودن در کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد.

فرض محقق (H_1): بین مهارت آموزی و احساس ارزشمند بودن در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.



جدول (۹) ضریب همبستگی پیرسون

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

همانطور که در جدول ۹ می‌بینیم میزان ضریب همبستگی بین مهارت آموزی 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 مهارت آموزی و احساس ارزشمند بودن در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد .

آزمون فرضیه پنجم

بین مهارت آموزی و گسترش فضای کسب و کار رابطه معنا داری وجود دارد .

فرض صفر (H₀): بین مهارت آموزی و گسترش فضای کسب و کار رابطه معنا داری وجود ندارد .

فرض محقق (H₁): بین مهارت آموزی و گسترش فضای کسب و کار رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول (۱۰) ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی			
		مهارت آموزی	گسترش فضای کسب و کار
مهارت آموزی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۸۳۲
	درجه اطمینان (دودامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰
گسترش فضای کسب و کار	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۳۲	۱
	درجه اطمینان (دودامنه)	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 مهارت آموزی و گسترش فضای کسب و کار در کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد.

آزمون فرضیه ششم

بین مهارت آموزی و بهبود فضای کسب و کار در استان خراسان رضوی رابطه معنا داری وجود دارد.

فرض صفر (H_0): بین مهارت آموزی و بهبود فضای کسب و کار در استان خراسان رضوی رابطه معنا داری وجود ندارد.

فرض محقق (H_1): بین مهارت آموزی و بهبود فضای کسب و کار در استان خراسان رضوی رابطه معنا داری وجود دارد.

جدول (۱۱) ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی			
		مهارت آموزی	بهبود فضای کسب و کار
مهارت آموزی	ضریب همبستگی پیرسون	۱	۰/۸۴۸
	درجه اطمینان (دودامنه)	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۷۴۰	۷۴۰
بهبود فضای کسب و کار	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۴۸	۱
	درجه اطمینان (دودامنه)	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 می‌باشد که با نتایج تحقیق حاضر تطابق دارد. با بررسی این پایان نامه مشخص شد که محیط کسب و کار با مولفه‌هایی که جهانشاهی و خیرخواهان بررسی کردن باعث بهبود عملکرد بخش خصوصی شده است، این نتیجه با یافته‌های تحقیق حاضر در خصوص تاثیر آموزش‌های مهارتی بر محیط کسب و کار که یکی از مولفه‌های اصلی بهبود و توانمندی نیروی انسانی بخش خصوصی می‌باشد 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 عساری (۱۳۹۲)، کرد (۱۳۹۳)، جایسوریان (۲۰۱۱)، پیونسکی و رامیرز (۲۰۱۰) مطابقت دارد.



با توجه به نتایج این تحقیق راهکارهایی جهت بهبود مهارت آموزی پیشنهاد می‌گردد.

- ۱) ارتقا و تسهیل جریان ورود فناوری به کشور از طریق تغییر و آزادسازی قوانین و مقررات ناظر و انعطاف بخشی بر آن جهت ارتقاء سطح توانمندی نیروی انسانی شاغل.
- ۲) توجه جدی دولت به توانمندسازی کارکنان صنایع استان با فراهم آوری زمینه‌های مناسب مهارتی در استان.
- ۳) 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).
- ۴) کاهش موانع اجرایی و حذف بروکراسی زاید به منظور ایجاد رقابت در فضای مهارت آموزی نیروی انسانی بخش خصوصی.
- ۵) ایجاد شرایط مناسب جهت بهره‌گیری از توان مهارتی نیروی انسانی کارآمد جهت رقابت با سایر کشورها به منظور تقویت مشارکت بخش خصوصی (سرمایه‌گذاران خارجی) در عرصه اقتصاد، ارتقای سطح اشتغال و تولید.
- ۶) اصلاح فضای کسب و کار با الهام از تجربه کشورهای موفق در زمینه مهارت‌آموزی و استفاده از کمک‌های فنی بانک جهانی جهت شناسایی نقاط بحران‌زا و موانع موجود بر سر راه مهارت‌آموزی و فعالیت‌های بخش‌های تولیدی.
- ۷) بازنگری در قانون کار به منظور حفظ و صیانت از نیروی کار ماهر.



منابع

- ۱) نصیری اقدم، علی (۱۳۸۸) چارچوب طرح بهبود محیط کسب و کار و چگونگی اصلاحات، بولتن تخصصی اقتصاد ایران، مرکز پژوهش‌های مجلس.
- ۲) احمدپور داریانی، محمود- کارآفرینی: تعاریف، نظریات، الگوها- انتشارات پردیس- تهران ۱۳۸۱
- ۳) میدری، احمد و قودجانی، اصلا (۱۳۸۷) سنجش و بهبود محیط کسب و کار، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تهران.
- ۴) بهزاد پارسا، 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.
- ۵) فاطمه عرفانی جهانشاهی و جعفر خیرخواهان، 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.
- ۶) دکتر داود بهبودی و دکتر سیاب ممی پور، ۱۳۹۲، محیط کسب و کار و راهکارهای ارتقای 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.
- ۷) دکتر نعمت‌الله اکبری؛ هما مؤذن جمشیدی و محمد حسن اکبری، ۱۳۹۲، فرا تحلیل بهبود محیط کسب و کار در ایران با تاکید بر سرمایه‌گذاری، اولین همایش توسعه پایدار با رویکرد بهبود محیط کسب و کار، مشهد، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی.
- ۸) بهمن سعیدی پور؛ حسن قلی زاده و فاطمه کاظمی، ۱۳۹۰، بررسی نقش مدیریت منابع انسانی بر محیط کسب و کار، کنفرانس بین المللی جهاد اقتصادی، کرمان، مرکز بین المللی علوم و تکنولوژی پیشرفته و علوم محیطی.
- ۹) روح اله سهرابی و مهدی عساری، 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.
- ۱۰) حامد کرد، ۱۳۹۳، تاثیرات توانمندسازی کارکنان در توسعه کسب و کار و سازمانها، دومین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان، مرکز توسعه پایدار علم و صنعت فرزین.
- ۱۱) احمدی، سیدوحید- بررسی مقایسه ای شاخص های فضای کسب و کار در ایران و جهان- بانک مرکزی- ۱۳۸۷

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

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

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

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