

## بررسی اثربخشی آموزش‌های حرفه‌ای بیمه بر عملکرد کارکنان شرکت‌های بیمه از نظر مهارت‌های کارآفرینی (مطالعه موردی: استان اصفهان)

عباس شکاری\*<sup>۱</sup> - سمن‌سا حیدرزاده آرانی<sup>۲</sup>

۱. استادیار گروه علوم تربیتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه کاشان

۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۳/۴، تاریخ تصویب: ۱۳۹۰/۸/۱۵)

### چکیده

هدف این مقاله بررسی رابطه‌ی بین آموزش‌های حرفه‌ای بیمه با مهارت‌های کارآفرینی (شخصی، مدیریتی و فنی) و آرایه‌ی راهکارهای عملی برای تقویت آموزش حرفه‌ای کارکنان بیمه می‌باشد. این تحقیق از نوع کاربردی و با روش توصیفی-پیمایشی انجام شده است. جامعه‌ی آماری شامل ۱۶۰۰ نفر از کارکنان بیمه در استان اصفهان در سال ۱۳۸۸ می‌باشد که حجم نمونه‌ی آماری با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۰۱ نفر برآورد و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته با ضریب آلفای کرونباخ ۸۴ درصد است. برای سنجش فرضیه‌ها از آزمون t برای نمونه‌های وابسته، آزمون کراس‌کال-والیس و آزمون t برای نمونه‌های مستقل استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که مهارت‌های کارآفرینی کارکنان بیمه بر حسب آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های ضمن خدمت متفاوت است. هم‌چنین مهارت‌های شخصی و مدیریتی کارآفرینی کارکنان بر مبنای نوع فعالیت‌شان متفاوت می‌باشد اما تفاوت معنی‌داری بین مهارت‌های فنی کارآفرینی کارکنان مشاهده نشد. نتیجه‌ی دیگر این‌که بین عملکرد کارکنان آموزش دیده در رشته‌ی مدیریت بیمه و در رشته‌های دیگر از نظر مهارت‌های کارآفرینی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نتایج به دست آمده از این پژوهش، دلیل روشنی بر اهمیت آموزش حرفه‌ای مهارت‌های کارآفرینی کارکنان بیمه است.

**واژه‌های کلیدی:** آموزش حرفه‌ای، مدیریت بیمه، مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی کارآفرینی

## مقدمه

روح کارآفرینی پیش‌برنده‌ی بسیاری از موفقیت‌های بشریت بوده و تغییر تاریخ به احتمال در قالب کارآفرینی ادامه می‌یابد (جعفری‌مقدم و فخارزاده، ۱۳۹۰، ص ۴۸). با عنایت به تأثیر انکارناپذیر گسترش کمی و کیفی صنعت بیمه در اقتصاد کشور، توجه به کارآفرینی در صنعت بیمه امری ضروری است (کاظمی طامه، ۱۳۸۶، ص ۲۸). در دنیای در حال تحول امروز، جامعه و سازمانی می‌تواند در مسیر توسعه، حرکت رو به جلو و با شتابی داشته باشد که با ایجاد یک نظام آموزشی اثربخش و کارا، منابع انسانی خود را به دانش و مهارت‌های کارآفرینی مولد تجهیز کند (پورقاز، کاظمی و محمدی، ۱۳۹۰، ص ۶۸). صنعت بیمه برای تداوم فعالیت خود ناچار است از تخصص‌های مختلفی در رشته‌های فنی و تخصصی استفاده کند، از این رو نیازمند بهره‌گیری از خدمات کارشناسان رشته‌های مختلف است. بدین منظور نظام آموزشی و به‌ویژه آموزش عالی باید به سمتی برود که نیروهایی خلاق، با شهامت و شجاع در تصمیم‌گیری پرورش دهد (شکاری و دیگران، ۱۳۸۷، ص ۲). هم‌چنین ورود شیوه‌های نوین به صنعت بیمه، آموزش و کارآموزی مستمر و مبتنی بر برنامه را در سازمان‌ها ضروری کرده است (قدیانی، ۱۳۸۳، ص ۵۶). امروزه امکان دارد افرادی وارد صنعت بیمه شوند که رشته‌ی آن‌ها مرتبط با صنعت بیمه نباشد، این امر ممکن است باعث اختلالاتی در صنعت بیمه و عملکرد بیمه شود زیرا این افراد دارای مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام امور محوله در صنعت بیمه نیستند و با نحوه‌ی عملیات شرکت‌های بیمه و شیوه‌های قبول خطر و واگذاری آن‌ها آشنایی ندارند. از این رو این افراد باید با فراگیری آموزش‌های بدو و ضمن خدمت، خود را برای خدمت هر چه بهتر به عرصه‌ی بیمه آماده کنند.

صنعت بیمه‌ی ایران به عنوان یک زیرساخت حیاتی، با یک عدم توفیق مشخص در انجام بهینه‌ی مأموریت خویش در کشور مواجه می‌باشد، بنابراین شایسته است با عنایت ویژه به توسعه‌ی شاخص‌های کارآفرینی با آموزش در فرایندهای عملیاتی و خدماتی این صنعت و گسترش فرهنگ کارآفرینی میان کارکنان این صنعت، ظرفیت‌های بالقوه‌ی آن شناسایی و فعال شود (ایمانی پور و زیودار، ۱۳۸۷، ص ۱۱). بنابراین با توجه به ضرورت

توسعه‌ی کارآفرینی با آموزش، این پژوهش قصد دارد به تجزیه و تحلیل رابطه‌ی بین آموزش‌های حرفه‌ای با مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه پردازد و در نهایت درصد بررسی این سؤال است که آیا تفاوتی بین عملکرد کارکنان آموزش دیده در رشته‌ی مدیریت بیمه نسبت به کارکنان آموزش دیده در رشته‌های دیگر از نظر مهارت‌های کارآفرینی وجود دارد یا خیر؟

### مروری بر ادبیات و پیشینه‌ی تحقیق

در این قسمت ابتدا مفاهیم نظری و سپس پیشینه‌ی تجربی پژوهش تشریح می‌شود.

**آموزش‌های حرفه‌ای بیمه:** منظور از آموزش‌های حرفه‌ای بیمه این است که افراد در دوره‌های کاردانی و کارشناسی رشته‌های مربوط به بیمه در مراکز علمی و دانشگاه‌ها، آموزش‌های عمومی و تخصصی مرتبط با امور بیمه را طی کرده‌اند یا آموزش‌های بدو و ضمن خدمت شرکت‌های بیمه را طی کرده‌اند. در این پژوهش اثربخشی مجموع دو نوع آموزش یعنی آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان از نظر مهارت‌های کارآفرینی بررسی شده است (شکاری، ۱۳۸۳، ص ۱۵).

**کارآفرینی:** تعریف کارآفرینی یک طیف وسیعی از فعالیت‌ها و فرایندها از جمله نوآوری و خلق یک سازمان، خلق دیدگاه‌های جدید، اکتشاف فرصت‌ها و خطرپذیری را پوشش می‌دهد (Nasution & et.al, 2011, p.337). کارآفرینی فرایند پویایی از تغییر بینش و بصیرت است (عبدالملکی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۱۰۵). کارآفرینی شیوه‌ی تفکر و عمل مبتنی بر فرصت می‌باشد (Timmons, 2007, p.27). به گونه‌ای که تشخیص فرصت نقش بسیار اساسی و اجتناب‌ناپذیری در فعالیت‌های کارآفرینانه دارد (محمدی الیاسی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۹). کارآفرینی یک جنبه‌ی مهم از زندگی اقتصادی امروز می‌باشد (Boore & Porter, 2011, p.184) تا جایی که یکی از چهار عامل عمده‌ی اقتصادی منظور شده است (Holt, 2002, p.3). کارآفرینی به‌عنوان یک فرایند افزایش ثروت از طریق نوآوری و کشف فرصت‌ها (Nasution & et.al, 2011, p.337) که مستلزم ویژگی‌های کارآفرینانه از جمله خطرپذیری، استقلال‌طلبی و پویاشگری است، تعریف می‌شود (مرادی و شعبانعلی فمی، ۱۳۸۹، ص ۱۴۴). کارآفرینی به توانایی فردی اشاره دارد

تا ایده‌ها را به عمل تبدیل کند. کارآفرینی هرکسی را در زندگی روزانه‌اش در خانه و در اجتماع حمایت می‌کند، کارمندان را نسبت به بافت و ساختار کارشان مطلع تر کرده و آن‌ها را برای شکار فرصت‌ها تواناتر می‌کند و با ایجاد یک فعالیت اجتماعی و تجاری برای کارآفرینان شالوده‌ای را فراهم می‌کند (Boore & Porter, 2011, p.184). از این‌رو کارآفرینی مزایای بسیاری در سطح کلان برای توسعه اقتصادی و در سطح خرد برای توسعه و رضایت فردی دارد (Dollinger, 2003, p.13) که می‌تواند بر گسترش کمی و کیفی صنعت بیمه تاثیر گذار باشد.

**آموزش کارآفرینی:** شواهد بسیاری وجود دارد که اثبات می‌کند آموزش کارآفرینی در افزایش نگرش کارآفرینانه‌ی افراد و در نتیجه افزایش احتمال وقوع کارآفرینی اثرگذار می‌باشد (جعفری مقدم و فخارزاده، ۱۳۹۰، ص ۴۸). در واقع کارآفرینی فرایندی است که لازمه‌ی آن برنامه‌ریزی در نظام آموزشی و پژوهشی بوده و اجرای برنامه‌های آن از سطح خانواده، مدرسه تا دانشگاه و سازمان گسترده شده است (شریف و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۸۸). آموزش کارآفرینی به‌عنوان منبع توسعه‌ی مهارت‌ها و ایجاد دانش لحاظ می‌شود، از این‌رو آموزش کارآفرینی موضوع مهمی می‌باشد که در سال‌های آتی به‌صورت روزافزونی اهمیت پیدا خواهد کرد زیرا نیاز به کارآفرینی در تمامی جوامع اقتصادی در حال افزایش است (Aşkun & Yıldırım, 2011, p.665).

**مهارت‌های کارآفرینی:** هر فرد برای کارآفرین شدن باید مهارت‌هایی را با استفاده از آموزش کسب کند. به‌طور کلی مهارت‌های کارآفرینی را می‌توان در سه بخش مهارت‌های شخصی، مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های فنی کارآفرینی دسته‌بندی کرد. **مهارت‌های شخصی کارآفرینی:** مهارت‌هایی مانند کنترل و نظم درونی، خطرپذیری، نوآوری، توانایی اداره‌ی تغییرات و دگرگونی‌ها، تغییرمحوری، پافشاری، مقاومت و پشت کار و رهبری و دوراندیشی، مهارت‌های شخصی کارآفرینی را تشکیل می‌دهند (Hisrich & Peters, 2002, p.10).

**مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی:** مهارت‌هایی مانند برنامه‌ریزی و تعیین اهداف، تصمیم‌گیری، روابط انسانی، بازاریابی، راه‌اندازی کسب‌وکار، مهارت‌های مالی و

حسابداری، مدیریت، کنترل، گفت‌وگو 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 کسب‌وکار، فناوری، مهارت میان‌فردی، مهارت شنیداری، توانایی سازمان‌دهی و ایجاد شبکه‌های مدیریتی (یعنی مدیریت مشارکتی)، مربی‌گری، بازیگر و ایفاکننده‌ی نقش در گروه، مهارت‌های فنی کارآفرینی هستند (Hisrich & Peters, 2002, p.11).

**اثربخشی آموزشی:** مفهوم اثربخشی آموزشی را می‌توان میزان انطباق رفتار دانش‌پژوهان با انتظارات، خواسته‌ها، اهداف، انجام درست کارها، میزان مهارت، دانش و نگرش کسب شده در اثر آموزش تعریف کرد (برزگر، ۱۳۸۳، ص ۶۱).

**ارزیابی اثربخشی آموزشی:** یعنی این که تا حدودی تعیین کنیم آموزش‌های انجام شده تا چه حد به ایجاد مهارت‌های مورد نیاز کارکنان در سازمان به صورت عملی و کاربردی منجر شده است (زارعی، ۱۳۸۴، ص ۶۰).

**عملکرد:** به مجموعه‌ای از اقدام‌ها و فعالیت‌ها گفته می‌شود که از طرف کارکنان برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده‌ی سازمان انجام می‌شود (شکاری و دیگران، ۱۳۸۷). این متغیر از شاخص‌های متعددی شکل می‌گیرد که در این تحقیق، شاخص‌ها عبارتند از مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی کارآفرینی کارکنان هم‌چون مخاطره‌پذیری، شناسایی فرصت‌ها، خلاقیت و آرایه‌ی اندیشه‌های نو، نوآوری و خلق پدیده‌های جدید، تغییرمحوری، کنترل و ... که از مجموع این مهارت‌ها به عملکرد کارکنان پی برده می‌شود. در این جا شایسته است به چند پژوهش تجربی انجام شده اشاره کرد که مبانی علمی این مطالعه را در بر می‌گیرند:

رضایی (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان «ارزشیابی تأثیر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر عملکرد شغلی» نشان داد که آموزش و به‌ویژه آموزش‌های ضمن خدمت در سازمان‌ها از اهمیت خاصی برخوردارند. و جلیلی (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان «نیازسنجی آموزش نمایندگان شرکت بیمه ایران در استان تهران» نشان داد که نمایندگان امور بیمه برای آرایه‌ی بهتر خدمات به مشتریان خود به یک سری دانش و مهارت‌هایی نیاز دارند که این دلیل

روشنی بر اهمیت نیازسنجی آموزش نمایندگان شرکت‌های بیمه است. و نیز حضرتی (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان «نیازسنجی آموزشی کارکنان شرکت سهامی بیمه آسیا بر مبنای تحصیلات دانشگاهی آنان» نشان داد که توانمندی‌های نظری و بینشی به‌دست آمده از آموزش‌های دانشگاهی پاسخ‌گوی نیازهای مهارتی کارکنان برای انجام امور محوله در سازمان است اما برخلاف توانمندی‌های نظری و بینشی، توانمندی‌های عملی و کاربردی ارایه شده پاسخ‌گوی نیازهای مهارتی کارکنان نبوده و این آموزش‌ها کافی نیستند از این رو تغییر در آموزش‌های عملی دانشگاهی و ضرورت برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب برای کارکنان به‌دلیل محیط‌های متحول سازمانی امروزه لازم و ضروری به نظر می‌رسد.

آترویل<sup>۱</sup> (۱۳۸۰) در مطالعه‌ای با عنوان «نقش آموزش بیمه در دانشگاه‌ها و مدارس عالی» نشان داد که نقش آموزش دانشگاهی بیمه در پیشرفت صنعت بیمه به اندازه‌ای است که برای اداره کردن یک مؤسسه‌ی موفق بیمه به کارکنانی نیاز می‌باشد که دانشگاه‌ها و مدارس عالی آن‌ها را با مهارت‌های بالایی آموزش داده باشند. در همین راستا لاکس منان و کومار سادایان<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای با عنوان «شرکت بیمه عمر در هند: عملکرد و دورنما» نشان دادند که شرکت‌های بیمه می‌توانند با تشویق نهادهای دانشگاهی به ایجاد آموزش بیمه در مسیری بزرگ، بهتر عمل کنند. و نیز مورتی<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) در مطالعه‌ای با عنوان «آموزش بیمه در هندوستان: نگاهی به آینده» نشان داد که شرکت‌های بیمه برای ایجاد نوآوری‌ها در زمینه‌ی ارایه‌ی محصولات جدید بیمه‌ای، نیاز مبرمی به کارکنانی که از دانش نوین بیمه‌ای برخوردارند، خواهند داشت.

مقیم‌ی و احمدپور (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای با عنوان «آموزش کارآفرینی در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط ایران: نیازها و راهکارها» نشان دادند که برای تقویت مهارت و روحیه‌ی کارآفرینی، برنامه‌های آموزشی وسیع و جدی مورد نیاز است. ایمانی‌پور و زیودار (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه‌ی گرایش به کارآفرینی شرکتی و عملکرد (مطالعه‌ی موردی: نمایندگی‌های فروش شرکت سهامی بیمه ایران در

1. Outreville  
2. Lax manan & KumarSadayan  
3. Murty

شهر تهران)» نشان دادند که گرایش به کارآفرینی شرکتی دارای هم‌بستگی مثبت و معناداری با عملکرد است. شکاری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «مقایسه کارایی برنامه درسی کارآفرینی برای بهینه‌سازی محتوا در دانشجویان رشته‌های مختلف فنی و حرفه‌ای (مطالعه‌ی موردی: کاشان)» نشان دادند که درس کارآفرینی توانسته است اطلاعات و مهارت‌های کارآفرینی مورد نظر را در دانش‌آموختگان برای ورود به بازار کار فراهم کند.

جعفری مقدم و فخارزاده (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای با عنوان «توسعه‌ی نگرش کارآفرینانه در کتاب‌های درسی (مطالعه‌ی موردی: کتاب‌های فارسی دوره‌ی دبستان)» نشان دادند که از مجموعه‌ی ابعاد بررسی شده‌ی نگرش کارآفرینانه در کلیه‌ی کتاب‌ها، خلاقیت و نوآوری از بیش‌ترین و تشخیص فرصت از کم‌ترین فراوانی برخوردار است. در همین راستا گون<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای با عنوان «برنامه‌های جدید دوره آموزش ابتدایی و کارآفرینی» نشان داد که دستاوردهای کارآفرینی به ویژگی‌های کارآفرینی نظیر «تصمیم‌گیری»، «حل مسأله»، «خلاقیت و تفکر انتقادی»، «مشارکت در کار گروهی»، «روابط انسانی/ ارتباط اثرگذار»، «استفاده‌ی اثرگذار از زمان»، «معرفی یک محصول جدید»، «استفاده‌ی اثرگذار و کافی از منابع» و «شناخت چرخه‌های کار/ شغل» مربوط می‌شوند. و نیز رویکه<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای با عنوان «به جریان انداختن دانش و کارآفرینی دانشگاهی» نشان داد که کارآفرینی به‌عنوان پلی روی شکاف میان دانستن و اقدام و تبدیل دانش به مرحله‌ی عمل است.

بدین ترتیب مطالعات انجام شده، نشان می‌دهند با وجود این که در مورد آموزش در صنعت بیمه و بحث کارآفرینی، پژوهش‌های زیادی انجام شده، اما تاکنون در مورد ارزیابی اثربخشی آموزش‌های حرفه‌ای بیمه بر عملکرد کارکنان از نظر مهارت‌های کارآفرینی پژوهشی انجام نشده که نگارندگان در این پژوهش درصددند درباره‌ی رابطه‌ی

1. Güven  
2. Röpke

بین آموزش‌های حرفه‌ای با مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه به بحث و نتیجه‌گیری پردازند.

### فرضیه‌های تحقیق

**فرضیه اصلی:** مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه برحسب آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت متفاوت است.

### فرضیه‌های فرعی:

فرضیه ۱. مهارت‌های شخصی کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه برحسب آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت متفاوت است.

فرضیه ۲. مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه برحسب آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت متفاوت است.

فرضیه ۳. مهارت‌های فنی کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه برحسب آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت متفاوت است.

فرضیه ۴. مهارت‌های شخصی کارآفرینی برحسب نوع فعالیت کارکنان شرکت‌های بیمه متفاوت است.

فرضیه ۵. مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی برحسب نوع فعالیت کارکنان شرکت‌های بیمه متفاوت است.

فرضیه ۶. مهارت‌های فنی کارآفرینی برحسب نوع فعالیت کارکنان شرکت‌های بیمه متفاوت است.

فرضیه ۷. عملکرد کارکنان آموزش دیده در رشته‌ی مدیریت بیمه نسبت به کارکنان آموزش دیده در رشته‌های دیگر از نظر مهارت‌های کارآفرینی بالاتر است.

### روش‌شناسی

این پژوهش 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 محققان بدون دخل و تصرف، وضعیت موجود شرکت‌های بیمه را از نظر میانگین، انحراف معیار، درصدها و نسبت‌ها، مطالعه و تشریح می‌کنند و از طرف دیگر با استفاده از آمار



استنباطی مانند آزمون T برای نمونه‌های وابسته و مستقل و آزمون کراسکال والیس فرضیه‌های پژوهش را سنجش می‌کنند. از این رو پرسنل موجود در مراکز بیمه‌ای از نظر میزان کسب مهارت‌های کارآفرینی در آموزش‌های دانشگاهی و دوره‌های آموزشی بدو و ضمن خدمت و نمود آن در عملکردشان مطالعه و پیمایش می‌شوند.

جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان شرکت‌های بیمه در استان اصفهان هستند. در این پژوهش شرکت‌های اصلی بیمه در استان شامل شعب بیمه‌های ایران، آسیا، البرز، کارآفرین، پارسین، پاسارگاد، دی، معلم، ملت، سینا، رازی، نوین و چندین نمایندگی بررسی شده‌اند. 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 بررسی شده‌اند. براساس آمار سال ۹۰-۱۳۸۸، تعداد کارکنان بیمه در استان اصفهان ۱۶۰۰ نفر هستند. در این پژوهش به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده دو شهر اصفهان و کاشان به عنوان جامعه‌ی آماری و حجم نمونه‌ی آماری با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۳۰۱ نفر از شهر اصفهان و کاشان برآورد و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و مطالعه شدند.

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات لازم جهت تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش از پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته با ۵۲ سؤال بسته پاسخ پنج‌گزینه‌ای 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 تأیید شد و اعتبار آن براساس آزمایش پایلوت با ضریب آلفای کرونباخ ۸۴ درصد تأیید شده است. سؤال‌های پرسش‌نامه در دو بخش، سؤال‌های مربوط به مشخصات فردی پاسخ‌گویان که تعداد آن‌ها ۵ سؤال است و بخشی دیگر از سؤال‌های پرسش‌نامه که برای تعیین، تشریح و سپس آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌شود مربوط به مهارت‌های کارآفرینی (شخصی، مدیریتی، فنی) در دو بُعد آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت است.

تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS 17 انجام شد. در سطح آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری میانگین و انحراف معیار به توصیف داده‌های پژوهش و در سطح آمار استنباطی از «آزمون t برای

نمونه‌های وابسته» به منظور تعیین تفاوت مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه برحسب آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت، آزمون کراسکال-والیس برای تعیین تفاوت مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر مبنای نوع فعالیت‌شان و «آزمون t برای نمونه‌های مستقل» به منظور بررسی تفاوت بین عملکرد کارکنان آموزش دیده در رشته‌ی مدیریت بیمه نسبت به کارکنان آموزش دیده در رشته‌های دیگر از نظر مهارت‌های کارآفرینی استفاده شده است.

### یافته‌ها

نتایج جامعه‌شناختی به دست آمده از تحلیل داده‌های گردآوری شده نشان می‌دهد که از مجموع ۳۰۱ پاسخ‌گوی بررسی شده در این پژوهش، ۵۱/۵ درصد مرد و ۴۵/۸ درصد زن هستند. هم‌چنین ۹/۳ درصد از پاسخ‌گویان در پست رؤسای شعب و معاونین، ۲۴/۹ درصد در پست مسئول و کارشناسان صدور، ۸/۳ درصد در پست مسئول و کارشناسان خسارت، ۱۲/۳ درصد در پست مسئول و کارشناسان حسابداری و مالی، ۱۸/۳ درصد در پست نمایندگان امور بیمه‌ای، ۲۱/۶ درصد در پست کارمندان دفاتر نمایندگی و ۵/۳ درصد در پست امور فنی، متصدی، بایگانی، اپراتور و خدمات ماشینی هستند. و نیز ۴۳/۵ درصد از پاسخ‌گویان دارای سابقه‌ی شغلی ۵ سال و کم‌تر، ۲۲/۹ درصد دارای سابقه‌ی شغلی ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱/۶ درصد دارای سابقه‌ی شغلی ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۰/۳ درصد دارای سابقه‌ی شغلی ۱۶ تا ۲۰ سال و ۳/۳ درصد دارای سابقه‌ی شغلی ۲۱ سال و بیش‌تر هستند. در نهایت در جداول شماره (۱ و ۲) توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر مبنای سطح تحصیلات و رشته تحصیلی نشان داده شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی مطلق و نسبی پاسخ‌گویان بر مبنای رشته‌ی تحصیلی

رشته‌ی 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	-
بدون پاسخ	۳	۱/۲	-	-
جمع کل	۲۴۶	۱۰۰/۰	-	-

ارقام و درصد‌های جدول شماره (۱) بیانگر این است که از مجموع پاسخ‌گویانی که دارای تحصیلات دانشگاهی هستند، ۶۰/۶ درصد در گروه علوم انسانی، ۱۷/۱ درصد در گروه فنی و مهندسی، ۳/۳ درصد در گروه علوم پایه، ۱/۶ درصد در گروه معماری و هنر، ۵/۷ درصد در گروه بهداشت و علوم پزشکی و ۱۰/۶ درصد در رشته مدیریت بیمه تحصیل کرده‌اند. با توجه به این که ۵۲ نفر از حجم نمونه دارای تحصیلات غیردانشگاهی بوده‌اند در این بخش لحاظ نشده‌اند.

جدول ۲. توزیع فراوانی مطلق و نسبی پاسخ‌گویان بر مبنای سطح تحصیلات

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

ارقام و درصد‌های جدول شماره (۲) بیانگر این است که از مجموع ۳۰۱ پاسخ‌گوی بررسی شده در این پژوهش، ۱۷/۳ درصد دارای مدرک دیپلم، ۱۱/۰ درصد مدرک کاردانی، ۶۲/۵ درصد مدرک کارشناسی، ۶/۶ درصد مدرک کارشناسی ارشد و ۱/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی دکترا بوده‌اند.

### آزمون فرضیه‌ی اصلی و فرضیه‌های فرعی شماره ۱ تا ۳:

جدول ۳. نتایج «آزمون t برای نمونه‌های وابسته» برای تعیین تفاوت مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر حسب آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مهارت‌های شخصی کارآفرینی (دانشگاهی)	۳۰۱	۱۶/۱۰۰	۸/۳۷۹۵	-۱۵/۸۳۱	۳۰۰	۰/۰۰۰
	۳۰۱	۲۴/۵۷۱	۴/۹۳۱۴			
مهارت‌های شخصی کارآفرینی (بدو یا ضمن خدمت)	۳۰۱	۲۸/۰۰۰	۱۴/۷۳۲۳	۶/۲۲۷	۳۰۰	۰/۰۰۰
	۳۰۱	۳۳/۹۶۷	۷/۷۴۶۸			
مهارت‌های فنی کارآفرینی (دانشگاهی)	۳۰۱	۲۵/۷۸۴	۱۳/۴۷۸۰	-۷/۹۱۴	۳۰۰	۰/۰۰۰
	۳۰۱	۳۲/۵۳۲	۶/۳۳۶۹			

هدف از طرح این فرضیه‌ها، مقایسه‌ای بین مهارت‌های (شخصی، مدیریتی و فنی) کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر حسب آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت است.

#### آزمون فرضیه‌های فرعی شماره ۴ تا ۶:

جدول ۴. نتایج «آزمون کروسکال-والیس» برای تعیین تفاوت مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر مبنای نوع فعالیت‌شان

سطح معنی داری	درجه آزادی	خی دو	میانگین رتبه‌ها	تعداد	نوع فعالیت	
۰/۰۰۶	۶	۱۸/۱۰۵	۱۵۸/۹۳	۲۸	رؤسای شعب و معاونین	مهارت‌های شخصی کارآفرینی
			۱۵۰/۷۷	۷۵	مسئول و کارشناسان صدور	
			۱۶۰/۸۸	۲۵	مسئول و کارشناسان خسارت	
			۱۱۰/۴۷	۳۷	مسئول و کارشناسان حسابداری و مالی	
			۱۷۵/۰۰	۵۵	نمایندگان امور بیمه‌ای	
			۱۴۷/۴۹	۶۵	کارمندان دفاتر نمایندگی	
			۱۴۸/۲۲	۱۶	امور فنی، اپراتور و خدمات ماشینی	
۰/۰۴۶	۶	۱۲/۸۴۵	۱۶۶/۹۶	۲۸	رؤسای شعب و معاونین	مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی
			۱۴۳/۲۸	۷۵	مسئول و کارشناسان صدور	
			۱۷۴/۰۴	۲۵	مسئول و کارشناسان خسارت	
			۱۲۲/۴۶	۳۷	مسئول و کارشناسان حسابداری و مالی	
			۱۵۵/۹۶	۵۵	نمایندگان امور بیمه‌ای	
			۱۵۹/۵۴	۶۵	کارمندان دفاتر نمایندگی	
			۱۳۷/۵۰	۱۶	امور فنی، اپراتور و خدمات ماشینی	
۰/۸۱۵	۶	۲/۹۵۴	۱۵۷/۹۵	۲۸	رؤسای شعب و معاونین	مهارت‌های فنی کارآفرینی
			۱۵۱/۲۹	۷۵	مسئول و کارشناسان صدور	
			۱۶۶/۱۲	۲۵	مسئول و کارشناسان خسارت	
			۱۳۷/۷۴	۳۷	مسئول و کارشناسان حسابداری و مالی	
			۱۵۲/۷۴	۵۵	نمایندگان امور بیمه‌ای	
			۱۵۱/۱۵	۶۵	کارمندان دفاتر نمایندگی	
			۱۳۷/۹۷	۱۶	امور فنی، اپراتور و خدمات ماشینی	

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل به وسیله‌ی «آزمون t برای نمونه‌های وابسته» در جدول شماره (۳) نشان می‌دهد که فرضیه‌های شماره‌های ۱، ۲ و ۳ با سطح معنی داری صفر تأیید می‌شود. از این رو با توجه به تأیید سه فرضیه‌ی اول، دوم و سوم پژوهش نتیجه گرفته می‌شود که تفاوت معنی داری بین مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر حسب آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت وجود دارد. از این رو فرضیه‌ی اصلی پژوهش هم با سطح معنی داری صفر نیز تأیید می‌شود. باید گفت با توجه به

این که ۵۲ نفر از پاسخ‌گویان دارای مدرک دیپلم بوده و از آموزش‌های دانشگاهی برخوردار نبوده‌اند، در آزمون آماری این فرضیه در قسمت مهارت‌های کارآفرینی (دانشگاهی) لحاظ نشده‌اند. به عبارتی به جای این ۵۲ نفر در قسمت آموزش‌های دانشگاهی صفر در نظر گرفته شده است.

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل به وسیله «آزمون کراسکال-والیس» در جدول شماره (۴) نشانگر معنادار بودن تفاوت مهارت‌های شخصی کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر مبنای نوع فعالیت‌شان است. بنابراین فرضیه‌ی شماره ۴ با سطح معنی داری ۰/۰۰۶ تأیید می‌شود و هم‌چنین نشانگر معنادار بودن تفاوت مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر مبنای نوع فعالیت‌شان می‌باشد. بنابراین فرضیه‌ی شماره ۵ نیز با سطح معنی داری ۰/۰۴۶ تأیید می‌شود. از این رو آموزش‌های حرفه‌ای با نوع فعالیت کارکنان شرکت‌های بیمه از نظر مهارت‌های شخصی و مدیریتی کارآفرینی متناسب بوده است. اما با توجه به یافته‌های جدول شماره (۴) تفاوت معناداری بین مهارت‌های فنی کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر مبنای نوع فعالیت‌شان وجود ندارد. بنابراین فرضیه شماره ۶ با سطح معنی داری ۰/۸۱۵ رد می‌شود. از این رو آموزش‌های حرفه‌ای با نوع فعالیت کارکنان شرکت‌های بیمه از نظر مهارت‌های فنی کارآفرینی متناسب نبوده است.

#### آزمون فرضیه فرعی شماره ۷:

جدول ۵. نتایج «آزمون t برای نمونه‌های مستقل» برای بررسی تفاوت بین عملکرد کارکنان آموزش‌دیده در رشته مدیریت بیمه نسبت به کارکنان آموزش‌دیده در رشته‌های دیگر از نظر مهارت‌های کارآفرینی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معنی داری
مهارت‌های شخصی	۲۱۷	۴۴/۱۷۹۷	۷/۴۶۵۳۵	-۰/۴۱۰	۲۴۱	۰/۶۸۳
	۲۶	۴۴/۸۰۷۷	۶/۶۸۷۴۲			
مهارت‌های مدیریتی	۲۱۷	۶۷/۷۲۳۵	۱۲/۵۹۳۹۸	-۰/۴۶۶	۲۴۱	۰/۶۴۲
	۲۶	۶۸/۹۲۳۱	۱۰/۵۷۸۹۳			
مهارت‌های فنی	۲۱۷	۶۳/۷۰۰۵	۱۰/۶۵۴۸۴	-۰/۵۹۶	۲۴۱	۰/۵۵۲
	۲۶	۶۵/۰۰۰۰	۹/۰۷۷۴۴			

فرضیه‌ی شماره ۷ با این هدف طرح شده است تا بررسی شود که آیا بین عملکرد کارکنان آموزش‌دیده در رشته‌ی مدیریت بیمه نسبت به کارکنان آموزش‌دیده در

رشته‌های دیگر از نظر مهارت‌های کارآفرینی تفاوت وجود دارد یا خیر؟ نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل به وسیله «آزمون t برای نمونه‌های مستقل» در جدول شماره (۵) نشان می‌دهد بین مهارت‌های کارآفرینی دو گروه یعنی کارکنان با رشته‌ی غیرمدیریت بیمه و کارکنان با رشته‌ی مدیریت بیمه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، به عبارتی دیگر بین عملکرد کارکنان آموزش‌دیده‌ی رشته مدیریت بیمه با کارکنان آموزش‌دیده در رشته‌های دیگر از نظر مهارت‌های کارآفرینی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بنابراین فرضیه شماره ۷ با سطح معنی‌داری ۰/۰۶۲۶ رد می‌شود.

### بحث و نتیجه

در ارتباط با فرضیه‌ی اصلی پژوهش یعنی «مهارت‌های کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر حسب آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت متفاوت است» و فرضیه‌های فرعی شماره ۱، ۲ و ۳ به این نتیجه رسیدیم که تفاوت معنی‌داری بین مهارت‌های (شخصی، مدیریتی و فنی) کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر حسب آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت وجود دارد. به طوری که رابطه‌ی بین آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت با مهارت‌های کارآفرینی قوی‌تر از رابطه‌ی بین آموزش‌های دانشگاهی با مهارت‌های کارآفرینی کارکنان است. یافته‌های این پژوهش با پژوهش حضرتی (۱۳۸۳) هم‌خوانی دارد، نتایج به دست آمده از پژوهش وی نشان می‌دهد که توانمندی‌های عملی و کاربردی به دست آمده از آموزش‌های دانشگاهی پاسخ‌گوی نیازهای مهارتی کارکنان نیست و این آموزش‌ها را کافی نمی‌دانند و معتقدند که تغییر در آموزش‌های عملی دانشگاهی لازم و ضروری به نظر می‌رسد. هم‌چنین یافته‌های این پژوهش با پژوهش رضایی (۱۳۸۳) هم‌خوانی دارد، نتایج به دست آمده از پژوهش وی دلیل روشنی بر اهمیت آموزش و به‌ویژه آموزش‌های ضمن خدمت در سازمان‌ها است. اما در این مطالعه برخلاف مطالعات قبلی، این آموزش‌ها از نظر مهارت‌های سه‌گانه‌ی کارآفرینی (شخصی، مدیریتی و فنی) به‌طور مجزا بررسی شده‌اند. افزون بر این مقایسه‌ای بین مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر حسب آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت انجام

شده، یعنی از نظر میانگین نشان داده است که مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی کارآفرینی با کدام نوع آموزش (آموزش‌های دانشگاهی یا آموزش‌های بدو و ضمن خدمت) رابطه‌ی قوی‌تری ایجاد می‌کنند. که این پژوهش نشان داد رابطه‌ی بین آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت با مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی کارآفرینی قوی‌تر از رابطه‌ی بین آموزش‌های دانشگاهی با مهارت‌های کارآفرینی کارکنان است، یعنی آموزش‌های بدو و ضمن خدمت نسبت به آموزش‌های دانشگاهی موجب پرورش بیش‌تر مهارت‌های شخصی، مدیریتی، فنی کارآفرینی می‌شود. از این رو با عنایت به نتایج به دست آمده می‌توان گفت آموزش دانشگاهی اگرچه لازم است اما کافی نیست. بنابراین وجود مراکز متعدد آموزشی و برگزاری دوره‌های مختلف آموزشی از قبیل آموزش‌های بدو و ضمن خدمت در همه‌ی سطوح سازمانی ضروری می‌باشد.

در ارتباط با فرضیه چهارم پژوهش «مهارت‌های شخصی کارآفرینی بر حسب نوع فعالیت کارکنان شرکت‌های بیمه متفاوت است»، یافته‌های مربوط به این فرضیه نشان داد که مهارت‌های شخصی کارآفرینی بر حسب نوع فعالیت کارکنان شرکت‌های بیمه متفاوت می‌باشد. به عبارتی آموزش‌های حرفه‌ای با نوع فعالیت کارکنان شرکت‌های بیمه از نظر مهارت‌های شخصی کارآفرینی متناسب بوده است. هم‌چنین با توجه به نتایج به دست آمده از میانگین رتبه‌ها در جدول شماره (۴)، نمایندگانی امور بیمه‌ای دارای بیش‌ترین مهارت‌های شخصی کارآفرینی بوده‌اند. از آنجایی که عمده خدمات شرکت‌های بیمه از طریق به کارگیری روش‌های بازاریابی و توسط نماینده‌ها انجام می‌شود، از این رو نمایندگان فروش شرکت‌های بیمه باید با به کار بستن شیوه‌های کارآفرینانه باعث ارتقای سطح فعالیت و فروش بیمه‌ای خود شوند. بنابراین نمایندگان امور بیمه‌ای بیش‌ترین نیاز را به مهارت‌های شخصی کارآفرینی دارند. نتایج به دست آمده با پژوهش جلیلی (۱۳۸۳) هم‌خوانی دارد. نتایج به دست آمده از پژوهش وی دلیل روشنی بر اهمیت نیازسنجی آموزش نمایندگان شرکت‌های بیمه می‌باشد. از آنجایی که نمایندگان بیمه ارتباط مستقیم و بیش‌تری با مشتریان دارند، وی به شناسایی مهارت‌ها و دانش‌های لازم برای نمایندگان بیمه به منظور ارایه‌ی بهتر خدمات به مشتریان پرداخته است.

در ارتباط با فرضیه ۵ پژوهش «مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی بر حسب نوع فعالیت

کارکنان شرکت‌های بیمه متفاوت است»، یافته‌های مربوط به این فرضیه نشان داد که مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی برحسب نوع فعالیت کارکنان بیمه متفاوت می‌باشد. به عبارتی آموزش‌های حرفه‌ای با نوع فعالیت کارکنان بیمه از نظر مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی متناسب بوده است. با توجه به نتایج به دست آمده از میانگین رتبه‌ها در جدول شماره (۴)، مسئول و کارشناسان خسارت دارای بیش‌ترین مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی بوده‌اند. به عبارتی این افراد بیش‌ترین نیاز را به فعالیت‌های کارآفرینانه در قسمت مهارت‌های مدیریتی کارآفرینی از قبیل مهارت در تصمیم‌گیری، قدرت رویارویی با مشکلات، مهارت گفت‌وگو با سرمایه‌گذاران و مشتریان و... را دارند.

در ارتباط با فرضیه ۶ پژوهش «مهارت‌های فنی کارآفرینی برحسب نوع فعالیت کارکنان شرکت‌های بیمه متفاوت است»، نتایج به دست آمده از یافته‌ها نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین مهارت‌های فنی کارآفرینی کارکنان شرکت‌های بیمه بر مبنای نوع فعالیت‌شان وجود ندارد. به عبارتی آموزش‌های حرفه‌ای با نوع فعالیت کارکنان شرکت‌های بیمه از نظر مهارت‌های فنی کارآفرینی متناسب نمی‌باشد.

در ارتباط با فرضیه ۷ پژوهش یعنی «عملکرد کارکنان آموزش‌دیده در رشته مدیریت بیمه نسبت به کارکنان آموزش‌دیده در رشته‌های دیگر از نظر مهارت‌های کارآفرینی بالاتر است»، یافته‌های مربوط به این فرضیه نشان می‌دهد که بین مهارت‌های کارآفرینی دو گروه یعنی کارکنان با رشته‌ی غیرمدیریت بیمه و کارکنان با رشته مدیریت بیمه تفاوت معناداری وجود ندارد. از این رو با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت اصولاً با توجه به این که در دانشگاه‌هایی که رشته‌ی بیمه تدریس می‌شود با یک سری مفاهیم و نظریه‌های بیمه ارتباط دارند و خیلی کم به صورت عملی با این رشته درگیر هستند، بنابراین تفاوتی با افراد دیگری که بدون اطلاعات بیمه‌ای در یک سازمان بیمه‌ای مشغول به کار شده‌اند، ندارند چون به هر حال به صورت عملی و عینی این رشته را لمس می‌کنند و با گذراندن دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و ارتقای اطلاعات بیمه‌ای خود می‌توانند مفاهیم بیمه را در کار خود به کار گیرند. بنابراین می‌توان گفت کارکنانی که در دانشگاه در رشته‌ی مدیریت بیمه تحصیل می‌کنند و وارد عرصه‌ی کار می‌شوند با کارکنانی که در دانشگاه در رشته‌ی بیمه تحصیل نمی‌کنند و وارد عرصه کار می‌شوند تفاوتی از نظر مهارت‌ها و عملکرد ندارند و



هر دو گروه می‌توانند با گذراندن آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت در عرصه‌ی بیمه فعالیت کنند که این خود نشانگر ضعف در نظام آموزشی رشته‌ی مدیریت بیمه است.

### پیشنهادها

به منظور دست‌یابی به اهداف مورد نظر در این پژوهش، موارد زیر پیشنهاد می‌شود: بازنگری برنامه‌ی درسی آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های بدو و ضمن خدمت شرکت‌های بیمه به طوری که توجه برنامه‌ریزان، مدیران و مدرسان آموزش‌های حرفه‌ای بیمه در اهداف برنامه‌ی آموزشی روی رشد مهارت‌های فنی، شخصی و مدیریتی کارآفرینی برجسته شود.

با توجه به نتیجه‌ی تحقیق، برای تقویت آموزش‌های دانشگاهی مرتبط با رشته‌ی بیمه، شایسته است ارتباط متقابل صنعت بیمه با مدرسان دانشگاه‌ها و کارشناسان برنامه‌ریزان درسی آموزش‌های بدو و ضمن خدمت شرکت‌های بیمه قوی‌تر شود.

پیشنهاد می‌شود برای رفع نقاط ضعف آموزش‌های دانشگاهی در رشته‌ی مدیریت بیمه، مراکز کارآفرینی بیمه تأسیس شوند تا مدرسان و کارآموزان برای ارتقای مهارت‌های فنی، شخصی و مدیریتی کارآفرینی از آن کمک بگیرند.

با توجه به این که مهارت گفت‌وگو و برخورد با سرمایه‌گذاران و مشتریان در رویارویی بیمه‌گر با تغییرات در شرایط محیطی و اقتصادی از اهمیت قابل توجهی برخوردار است، پیشنهاد می‌شود به آموزش درست شیوه‌های بازاریابی و جلب مشتری چه در آموزش‌های دانشگاهی بیمه و چه در آموزش‌های بدو یا ضمن خدمت بیمه توجه شود.

با توجه به یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود برای رشد مهارت‌های کارآفرینی در دانشجویان رشته‌ی بیمه، در دوره کاروزی به منظور آشنایی با اصول بیمه و یادگیری نحوه‌ی مقابله با مشکلات کاری، در شرکت‌ها و کارخانجات برای ارزیابی خطرهای بالا حضور یابند.

## منابع

- آترویل، جی. اف (۱۳۸۰)، «نقش آموزش بیمه در دانشگاه‌ها و مدارس عالی»، ترجمه محمد جعفر خزامی، فصلنامه صنعت بیمه، سال شانزدهم، شماره ۱، ص ۹۷-۱۰۱.
- ایمانی پور، نرگس؛ زیودار، مهدی (۱۳۸۷)، «بررسی رابطه ی گرایش به کارآفرینی شرکتی و عملکرد (مطالعه موردی: نمایندگی های فروش شرکت سهامی بیمه ایران در شهر تهران)»، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره دوم، ص ۱۱-۳۴.
- برزگر، نادر (۱۳۸۳)، «ارایه مدل کاربردی اثربخشی آموزش در سازمان‌ها»، نشریه مدیریت، شماره ۹۴، ص ۶۰-۶۴.
- پورقاز، عبدالوهاب؛ کاظمی، یحیی؛ محمدی، امین (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه شیوه‌های تفکر و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران مدارس (مطالعه موردی: مدارس مقاطع سه گانه شهر بیرجند)»، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، سال سوم، شماره یازدهم، ص ۶۷-۸۵.
- جعفری مقدم، سعید؛ فخارزاده، آرزو سادات (۱۳۹۰)، «توسعه ی نگرش کارآفرینانه در کتاب‌های درسی (مطالعه موردی: کتاب‌های فارسی دوره دبستان)»، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، سال سوم، شماره یازدهم، ص ۴۷-۶۶.
- جلیلی، رضا (۱۳۸۳)، «نیازسنجی آموزش نمایندگان شرکت بیمه ایران در استان تهران»، فصلنامه صنعت بیمه، سال نوزدهم، شماره ۴، ص ۱۰۱-۱۱۸.
- حضرتی، بهنام (۱۳۸۳)، نیازسنجی آموزشی کارکنان شرکت سهامی بیمه آسیا بر مبنای تحصیلات دانشگاهی آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری دانشگاه شهید بهشتی.
- رضایی، اکبر (۱۳۸۳)، «ارزشیابی تأثیر دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بر عملکرد شغلی»، فصلنامه صنعت بیمه، سال نوزدهم، شماره ۴، ص ۸۱-۱۰۰.
- زارعی، خدیجه (۱۳۸۴)، «اثربخشی آموزشی»، نشریه تدبیر، شماره ۱۶۶، ص ۶۰-۶۲.

شریف، سید مصطفی؛ جمشیدیان، عبدالرسول؛ رحیمی، حمید؛ نادری، ناهید (۱۳۹۰)، «تحلیل و وضعیت آموزش کارآفرینی در آموزش عالی ایران»، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، سال سوم، شماره یازدهم، ص ۸۷-۱۰۶

شکاری، عباس (۱۳۸۳)، متدولوژی آموزش توسعه ای در فرایند پرورش منابع سازمانی با تأکید بر آموزش ضمن خدمت، همایش آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز.

شکاری، عباس و دیگران (۱۳۸۷)، «تأثیر متغیرهای استقلال طلبی، کنترل درونی، ریسک پذیری، انگیزه پیشرفت، خلاقیت در کارآفرینی بر دانشجویان»، چکیده مقالات کنفرانس تحولات دانشگاه‌های ایران و چشم اندازی به سوی کارآفرینی، دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران.

شکاری، عباس و همکاران (۱۳۸۸)، «مقایسه کارایی برنامه درسی کارآفرینی برای بهینه سازی محتوا در دانشجویان رشته‌های مختلف فنی و حرفه‌ای (مطالعه موردی: کاشان)»، چکیده مقالات اولین همایش ملی کارآفرینی دانشگاه کاشان.

عبدالملکی، جمال؛ یوسفی افراشته، سعید؛ پیرمحمدی، مهرداد؛ سبک رو، مهدی؛ محمدی، نوشیروان (۱۳۸۷)، «بررسی رابطه‌ی مهارت‌های کارآفرینی با کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: مدیران میانی شرکت ایران خودرو)»، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره دوم، ص ۱۰۳-۱۲۹.

قدیانی، آرزو (۱۳۸۳)، «آموزش؛ گام اول توسعه»، فصلنامه آسیا، شماره‌های ۳۲ و ۳۳، ص ۵۶-۵۸.

کاظمی طامه، محمود (۱۳۸۶)، «کارآفرینی در بیمه»، فصلنامه تخصصی آسیا، شماره ۴۲، ص ۳۲-۳۵.

محمدی الیاسی، قنبر؛ رکنی، ندا؛ طیبی، سید کامیل (۱۳۹۰)، «نقش شبکه‌های اجتماعی در تشخیص فرصت‌های کارآفرینی»، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، سال سوم، شماره یازدهم، ص ۷-۲۶.

مرادی، حوریه؛ شعبانعلی فمی، حسین (۱۳۸۹)، «شناسایی قابلیت‌های کارآفرینی (مطالعه

موردی: دانشجویان دختر دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین اهواز»، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، سال دوم، شماره هشتم، ص ۱۶۱-۱۴۱.  
مقیم، سیدمحمد؛ احمدپورداریانی، محمود (۱۳۸۷)، «آموزش کارآفرینی در کسب و کارهای کوچک و متوسط ایران: نیازها و راهکارها»، فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، سال اول، شماره اول.

- Aşkun, Bige & Yıldıırım, Nihan (2011). "Insights On Entrepreneurship Education In Public Universities In Turkey: Creating Entrepreneurs Or Not?", *Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 24, p. 663-676.
- Boore, Jennifer & Porter, Sharon (2011). "Education for entrepreneurship in nursing", *Journal of Nurse Education Today*, Vol. 31, p.184-191.
- Dollinger, M. (2003). *Entrepreneurship: Strategies and Resource*, 3rd ed., Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Güven, Semra (2009). "New primary education course programmers and entrepreneurship", World Conference on Educational Sciences 2009, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1 (2), p.265-270.
24. Hisrich, Robert B & Peters-Michael p. (2002). *Entrepreneurship*. Tata MC raw gra-hill publishing company limited.
- Holt, David (2002). *Entrepreneurship: New Venture Creation*, New Delhi: Prentice-Hall.
- Laxmanan, Saravanan & Kumar Sadayan Jr, Sankaramuthu (2009). "Life Insurance Companies in India: Performance and Prospect", *the IUP Journal of Risk & Insurance*, Vol. VI, p. 29-48. (Social Science Research Network).
- Murty, Grk. (2002). "Insurance Education in India: A Prospective View". *Asia Insurance Review*, February.
- Nasution, Hanny N. & Mavondo, Felix T. & Matanda, Margaret Jekanyika & Ndubisi, Nelson Oly (2011). "Entrepreneurship: Its relationship with market orientation and learning orientation and as antecedents to innovation and customer value", *journal of Industrial Marketing Management*, Vol. 40, p. 336-345.
- Röpke, Jochen (2006). "Knowledge Mobilization and Academic Entrepreneurship", *Journal of Entrepreneurship Research*, Vol. 1, No. 1.
- Timmons, J.A. and Spinelli. S, (2007). *New venture creation: entrepreneurship for the 21st century*, McGraw-Hill Co, New York.