

تحلیل تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر عملکرد تخصصی و اثربخشی شغل‌های مهارتی: مطالعه موردی کارخانجات تولید بدنه خودرو در استان کرمانشاه

حسین حیدری موسی نارنجی^۱

مریم حیدری موسی نارنجی^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر عملکرد تخصصی و اثربخشی شغل‌های مهارتی، به منظور ارائه راهکارهای بهبود اجرا شده است. مطالعه به روش علی - مقایسه‌ای و با استفاده از پرسشنامه‌های سنجش عملکرد، اثربخشی شغلی و نظرسنجی از کارگران و کارفرمایان به انجام رسید، برای تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های آماری کای اسکوئر، ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون تی برای گروه‌های مستقل استفاده شد. یافته‌ها حاکی از ارتباط معنادار بین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و عملکرد تخصصی کارکنان است. همچنین بین اثربخشی شغلی کارگران آموزش‌دیده با آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر رضایت شغلی کارگران اثر مثبت و معناداری بر جای گذاشته است. در نهایت به برنامه‌ریزان حوزه فنی و حرفه‌ای، طراحی آموزش‌های کاربردی و منطبق با نیازهای صنایع مختلف در غالب برنامه‌های مدون آموزشی پیشنهاد می‌شود.

واژگان کلیدی: آموزش، فنی و حرفه‌ای، عملکرد، اثربخشی، مهارت‌آموزی

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، پردیس بین‌المللی دانشگاه تبریز Email: mhm1388@yahoo.com

۲. کارشناس دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

دریافت مقاله: ۹۱/۷/۷ تصویب نهایی: ۹۱/۱۱/۱۱

مقدمه

تحولات ناشی از انقلاب صنعتی، نقش دیرین آموزش و پرورش را به کلی دگرگون ساخت، به گونه‌ای که در برنامه‌ها، محتوای درسی و روش‌های تعلیم و تربیت تغییرات اساسی ایجاد کرد، که یکی از مهم‌ترین آنها توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است، تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جوامع در قالب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از اواخر قرن نوزدهم، مورد توجه بسیاری از کشورهای جهان قرار گرفت. در پی پیشرفت‌های علمی و صنعتی پس از جنگ جهانی دوم، این آموزش‌ها به نحو بی‌سابقه‌ای در جهان گسترش یافت تا آن جا که امروز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای پس از آموزش و پرورش، در بسیاری از کشورها خصوصاً جوامع صنعتی در جهت پاسخ‌گویی هر چه بیشتر به نیازهای اقتصادی و اجتماعی در حرکت است.

از آن جا که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، فعالیت‌هایی هستند که فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار آماده می‌کنند و یا کارایی و توانایی او را در انجام آن‌ها افزایش می‌دهند، لکن عدم وجود پل‌های ارتباطی بین مراکز آموزشی و مراکز صنعتی جامعه باعث می‌شود که مراکز آموزشی به تربیت نیروهایی بپردازد که چندان مورد نیاز بخش‌های تولیدی جامعه نباشد. از سویی دیگر عدم سازماندهی و تقسیم کار درست، یعنی عدم به‌کارگیری صحیح و متناسب با تخصص کارکنان در کارگاه‌های مختلف، اغلب باعث می‌شود که به‌رغم تربیت درست نیروها، جامعه نتواند از نیروهای مختلف به‌خوبی استفاده کند. در مجموع، می‌توان گفت که میان آموزش‌دیدگان مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای و بازار و اشتغال، رابطه هدفمندی وجود ندارد و نظام آموزشی فنی و حرفه‌ای عملاً وظیفه نمی‌داند که آینده شغلی آموزش‌گیران خود را مورد ملاحظه قرار دهد.

بیان مسئله

اشتغال، یکی از موضوعات مهمی است که همواره مورد توجه برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران قرار داشته است. به همین دلیل یکی از اهداف محوری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور، توسعه و بهبود اشتغال بوده است. به نظر می‌رسد هدف اصلی طراحان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کاربردی کردن آموزش‌ها و ارائه فنون و مهارت‌های مورد نیاز بازارکار و در نهایت زمینه‌سازی برای اشتغال دانش‌آموختگان باشد. در ایران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در قالب آموزش‌های رسمی (هنرستان‌های

فنی و حرفه‌ای و کاردانش و دانشگاه‌های علمی - کاربردی) و غیررسمی (توسط مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی) به دانش‌آموختگان انتقال داده می‌شود.

برای رسیدن به شناخت و آگاهی در ارتباط با نیروهای انسانی در جامعه نیاز به پژوهش‌های گسترده است. مطالعه انگیزش و رفتار جستجویی برای یافتن پاسخ سؤالات پیچیده درباره طبیعت انسان است. با قبول اهمیت عنصر انسانی در جامعه کاری، بایستی یک چهار چوب نظری به وجود آید تا به مدد آن مسئولان بتوانند با فهمیدن رفتار انسان نه فقط چراهای رفتار گذشته را تشخیص دهند بلکه رفتار آینده را تا حدی پیش‌بینی، دگرگون و حتی کنترل کنند.

تربیت نیروی انسانی کارآمد و آماده‌سازی آن در مقیاس جهانی بایستی در تمامی مقاطع تحصیلی یعنی آمادگی، ابتدایی، راهنمایی، دانشگاهی و فوق تخصصی همواره مدنظر بوده باشد؛ زیرا غفلت در هر مرحله اثرات زیان‌بار فوق العاده‌ای را در مراحل بعدی می‌تواند در پی داشته باشد که برای جبران، انرژی و هزینه‌های کلان را نیز طلب خواهد کرد. از طرفی دیگر، مدیریت‌های توانمند، کالاهای صادراتی نیستند که در بازار عرضه و تقاضا در دسترس ملت‌ها قرار گیرند؛ لذا، هر دولت و ملتی برای تلاش در مسیر پر از فراز و نشیب توسعه نیازمند مدیریت‌هایی خواهند بود که با داشتن عرق ملی، توان‌های ذاتی و اکتسابی ذی‌قیمت، بتوانند چرخ‌های توسعه را در بستر فرهنگ خاص جامعه خود به حرکت درآورند. در چنین زمانی است که با محور بودن انسان در توسعه و مدیریت منابع انسانی می‌توان ضمن حل مشکل اشتغال به رونق اقتصادی نیز نائل آمد.

آموزش فنی و حرفه‌ای یعنی مرتبط کردن آموزش با دنیای کار برای بهبود وضعیت اشتغال جوانان و کاهش میزان بیکاری که در این میان مرتبط ساختن هرچه بیشتر آموزش با نیازهای اقتصادی ضروری است. چرا که عدم وجود ارتباط بین مباحث آموزشی و نیازهای اقتصادی و بازار کار باعث بروز مشکل عمده شده است.

الف- در بسیاری از کشورها منابع طبیعی و سایر فرصت‌هایی که زمینه‌ساز بهره‌وری اقتصادی است بدون استفاده مانده است.

ب- بسیاری از دانش‌آموختگان دانشگاهی بیکار هستند، که این مسئله در کشورهای جهان سوم حادث‌تر است. یکی از رؤسای سابق بانک جهانی در این زمینه اظهار داشت: به رغم رشد قابل ملاحظه نظام‌های آموزشی در کشورهای جهان سوم طی ربع قرن گذشته نتیجه گرفته شده یکی از ناخوشایندترین معضلات زمان ماست. در حالی که

میلیون‌ها نفر از تحصیل‌کردگان بیکار هستند، میلیون‌ها فرصت شغلی به دلیل ناکافی بودن افراد دارای تحصیلات کار و مهارت مناسب در انتظار صاحبان مشاغل هستند. بنابراین، برای بهبود وضعیت اشتغال جوانان و کاهش بیکاری دانش‌آموختگان استفاده از تجارب بعضی کشورهای شرق و جنوب شرقی آسیا مثل ژاپن، کره جنوبی، سنگاپور بسیار مؤثر خواهد بود. براساس مطالعات یونسکو، روش بسیار مؤثر این کشورها در تغییر و بهبود وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان ناظر بر سه فعالیت است:

- ✓ اجرای آموزش علمی - کاربردی.
- ✓ ارتقای اصلاحات آموزشی با لحاظ کردن مهارت‌های شغلی در آموزش.
- ✓ تأکید بر اجرای کار عملی در آموزش.

از آنجا که یکی از عوامل عمده رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی هر جامعه، تربیت نیروی انسانی کارآمد است و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای نیز یکی از مؤسسات تربیت‌کننده نیروی انسانی متخصص است، سطح معلومات و تجربیات فراگیران باید به گونه‌ای باشد که به راحتی بتوانند هماهنگ با رشته مهارتی خود جذب بازار کار گردند تا مشکل بیکاری وجود نداشته باشد. از سویی چنانچه نظام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، هتروجویان دوره‌دیده‌ای داشته باشد که جایگاه روشن و مشخصی در بازار کار و نظام اشتغال نداشته باشند، بخش عمده‌ای از سرمایه‌گذاری‌های شخصی و دولتی به بازدهی مطلوب منجر نمی‌شود و به نوعی به اتلاف سرمایه تبدیل می‌گردد. بنابراین، با توجه به گرانی هزینه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و برای جلوگیری از خسارت‌های مادی و معنوی لازم است که چگونگی رابطه این گونه آموزش‌ها و اشتغال افراد مهارت‌دیده مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به اهداف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که شامل: دستیابی به اشتغال برای افراد فاقد مهارت، تطبیق مهارت نیروی انسانی با مهارت‌های جدید ناشی از تحولات فناوری و ارتقاء مهارت نیروی انسانی به منظور دستیابی به بهره‌وری بالاتر، ارزیابی از نتایج پژوهش‌های انجام‌شده بیانگر محقق نشدن اهداف و توسعه و گسترش ناهماهنگی و بی‌رویه این آموزش‌هاست. به عنوان مثال، شِفِرِد (۲۰۱۱) در مطالعات خویش به این نتیجه رسیده است که بین نوع اشتغال کارگران با مهارت‌های آموزش دیده شده و رشته تحصیلی آنان ارتباطی وجود نداشته و گاهاً افراد در سمت‌های مختلف شغلی که مهارت و شرایط احراز آن را نداشته مشغول به کار هستند. همچنین میرعباسی (۱۳۸۹) نیز در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که بیش از ۳۶ درصد از نیروهای فنی شاغل در بخش صنعت کشور را نیروهای غیر تخصصی تشکیل داده و آن دسته از کارآموزان

آموزش‌دیده سازمان فنی و حرفه‌ای کشور در جویای کار مرتبط با رشته و آموزش خویش هستند. در تحقیقی دیگر که توسط هنری شال (۲۰۱۰) در صنایع کشور چین انجام شد، این نتیجه حاصل گشت که تناسب بین شغل و شاغل در بین کارگرانی که بیش از ۸ سال آموزش فنی و تخصصی دیده‌اند بیشتر از سایر کارگران می‌باشد.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه به پیروی از سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و سایر مراکز فنی و حرفه‌ای در راستای تحقق اهداف این بخش و به‌منظور رشد و ارتقاء بهره‌وری صنایع استان به‌خصوص صنعت خودروسازی، و صنایع مکانیک و تراشکاری آموزش‌های متنوع و مختلفی را به اجرا گذاشته و هر ساله تعداد زیادی کارآموز پس از گذراندن دوره آموزش و کسب مهارت‌های فنی و حرفه‌ای لازم از این سیستم خارج و تعدادی از آنها وارد چرخه تولید می‌شوند. همچنین، آموزش‌های ضمن خدمت متناسب با متقاضیان حرفه‌ای و نیازهای سازمانی و صنعتی برای افزایش توانمندی نیروی کار نیز برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود. حلقه مفقوده آموزش‌های ضمن خدمت متقاضیان حرفه‌ای و نیازهای سازمانی و صنعتی برای افزایش توانمندی نیروی کار نیز برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود. حلقه مفقوده آموزش‌های ضمن خدمت متقاضیان حرفه‌ای و نیازهای سازمانی و صنعتی برای افزایش توانمندی نیروی کار نیز برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود. حلقه مفقوده آموزش‌های ضمن خدمت متقاضیان حرفه‌ای و نیازهای سازمانی و صنعتی برای افزایش توانمندی نیروی کار نیز برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود.

مسئله این پژوهش، میزان جذب دانش‌آموختگان مراکز فنی و حرفه‌ای که به دلیل عدم توازن بین عرضه و تقاضا در شرایط ساختاری معاصر که بخش اعظمی از توان و سرمایه‌های مادی و معنوی جامعه تلف می‌شود، نیست، بلکه در پی میزان توفیق همان تعداد اندک نیروی ماهر و دانش‌آموخته‌ای است که در بخش صنایع خودروسازی استان کرمانشاه جذب و مشغول فعالیت شده‌اند تا از این طریق بتوان میزان تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر عملکرد تخصصی و اثربخشی شغل‌های مهارتی مورد استفاده در کارخانجات تولید بدنه خودرو واقع در شهرک‌های صنعتی استان کرمانشاه را مورد سنجش قرار داد. بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد است تا با جستجوی نظام‌مند و کنکاش منطقی و علمی، ضمن بررسی برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمان فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه، نگرش مدیران منابع انسانی و کارشناسان فنی بخش صنایع خودرو سازی (کارفرمایان) و آموزش‌دیدگان مراکز فنی و حرفه‌ای (کارآموزان) را نسبت به محتوی و ساختار آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مورد سنجش قرار دهد تا با شناسایی مسئله، ضمن هدایت برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای منطقه‌ای، بستر مساعد برای بهبود و اعتلای بهره‌وری و رشد و بالندگی صنایع مرتبط با خودروسازی استان فراهم شود. به همین منظور، هدف اساسی و محوری پژوهش تحلیل تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر عملکرد تخصصی و اثربخشی شغل‌های مهارتی صنایع تولیدی خودروسازی استان کرمانشاه است. لذا، ما در این مطالعه، تفاوت میزان مهارت و اثربخشی شغل‌های مهارتی کارخانجات شهرک صنعتی کرمانشاه را به‌منظور پاسخگویی

به این سؤال که آیا بین مهارت و اثربخشی کارگران آموزش دیده و آموزش ندیده تفاوت وجود دارد یا خیر، را مورد ارزیابی و تحلیل قرار می دهیم.

فرضیه های پژوهش

از آنجا که آموزش های فنی و حرفه ای در واحدهای مختلف سازمان فنی بیش از دو دهه در امر آموزش نیروی انسانی فعالیت داشته، لذا انتظار می رود آثار آموزش های مهارتی و فنی برگزار شده در محیط واقعی کار قابل اندازه گیری باشد، از ارزشیابی در محیط واقعی کار برای بررسی میزان عملکرد و اثربخشی دوره ها استفاده شد. با توجه به این که انتظار می رفت، آموزش ها توانسته باشد در مقوله های مختلف تأثیرات مثبتی را بر کارکنان (کارگران فنی) آموزش دیده در مقایسه با کارکنان آموزش ندیده گذارده باشد، فرضیات زیر تدوین شدند و مورد آزمون قرار گرفتند:

- ✓ بین عملکرد تخصصی کارکنان آموزش دیده با کارکنان آموزش ندیده تفاوت وجود دارد.
- ✓ بین اثربخشی کارکنان آموزش دیده با کارکنان آموزش ندیده تفاوت وجود دارد.
- ✓ بین رضایت شغلی کارکنان آموزش دیده با کارکنان آموزش ندیده تفاوت وجود دارد.
- ✓ بین شاخص های رفتاری کارکنان آموزش دیده با کارکنان آموزش ندیده تفاوت وجود دارد.
- ✓ بین نگرش و دانش (اداری، اجتماعی و اعتقادی) کارکنان آموزش دیده با کارکنان آموزش ندیده تفاوت وجود دارد.

روش شناسی

روش پژوهش

این مطالعه، یک مطالعه توصیفی - تحلیلی است. به این صورت که به تبیین روابط بین متغیرها، علاقه مند است. با توجه به ضرورت بررسی عینی آثار آموزش، این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش از نوع علی مقایسه ای بوده است. در این پژوهش آثار آموزش در دو گروه (کارکنان آموزش دیده) و گروه (کارکنان آموزش ندیده) مورد مقایسه قرار گرفته است. برای تشکیل گروه های مقایسه از روش هم تاسازی استفاده شد. بنابراین، براساس افراد آموزش ندیده - یعنی برای هر فرد آموزش ندیده - یک فرد آموزش دیده که از لحاظ شرایط مختلف، شامل صنعت مشابه و کاملاً یکسان، تحصیلات، تأهل، سن، جنسیت، سطح شغل (کارگر ماهر، کارگر عادی، سرکارگر، مدیر تولید و مدیر پروژه) مشابه فرد آموزش ندیده باشد، انتخاب شد.

پژوهش حاضر، برای اجراء نیاز به یکسری اعداد و ارقام در رابطه با موضوعات و مباحث مطرح شده در بخش اهداف تحقیق دارد. این اعداد و ارقام شامل اطلاعاتی است که از طریق پرسشنامه جمع‌آوری می‌شود، برای اندازه‌گیری نظرات کارفرمایان و مدیران تولید ارشد کارخانجات از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد، این پرسشنامه شامل (۳۳ سوال) در ۶ مؤلفه کیفیت خدمات فنی و مهارتی است. کارفرمایان در دو بخش انتظارات و واقعیت‌ها بر اساس مقیاس چهار درجه‌ای ذکر شده در بالا که برای هر بخش طراحی شد، پاسخ دادند. در بخش انتظارات، دیدگاه‌های مدیران ارشد خطوط تولید در مورد وضع ایده‌آل و مطلوب و در بخش واقعیت‌ها در مورد وضع موجود و آنچه هست تعیین شد. برای تعیین روایی محتوا، محقق پرسشنامه را به تأیید کارشناسان و صاحب‌نظران علوم انسانی رسانید. پایایی ثبات درونی در بخش انتظارات و واقعیت‌ها ضریب آلفای کرونباخ در دو بخش انتظارات و واقعیت‌ها محاسبه شد. برای سنجش اثربخشی شغل‌های مهارتی نیز از یک پرسشنامه محقق‌ساخته که دارای (۳۸ سوال) در ۶ مؤلفه اثربخشی و سنجش عملکرد تخصصی کارگران تهیه شده تطبیق داده و بعد از جلب نظر اساتید و صاحب‌نظران در تعیین روایی، سؤالات پرسشنامه بر اساس مقیاس چهارگزینه‌ای (کاملاً موافق، موافق، مخالف، کاملاً مخالف) تنظیم شد و در نهایت، برای سنجش بعدهای رضایت شغلی، رضایت از آموزش‌های سازمان فنی، اعتقادات و شاخص‌های رفتاری کارگران یک پرسشنامه ۲۵ سؤالی طراحی و به تأیید کارشناسان رسید. محقق قبل از اجراء مکلف بود به منظور ایجاد انگیزه و اخذ نتیجه بهتر، توضیحات تکمیلی به کارفرمایان و کارگران در مورد نحوه جواب دادن به سؤالات و همچنین دلایل انجام این پژوهش را ارائه دهد: درصد آلفای کرونباخ پرسشنامه نگرش و رضایت‌مندی کارفرمایان (۰/۸۸) و پرسشنامه اثربخشی شغل‌های مهارتی (۰/۹۱) و پرسشنامه رضایت‌مندی (۰/۸۳) به دست آمد. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران ارشد خطوط تولیدی کارخانجات صنعت خودروسازی و صنایع وابسته به آن (۲۵۶ نفر) و کلیه کارگران خطوط تولید و تخصصی که آموزش‌های مهارتی را در سازمان فنی و حرفه‌ای قبل از استخدام یا بعد از آن (ضمن خدمت) را دیده باشند (۱۶۷۴ نفر) هستند. به دلیل حجم پایین جامعه مدیران خطوط تولیدی تمام جامعه مدیران و کارفرمایان از طریق روش سرشماری به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. همچنین، در گروه کارگران فنی و حرفه‌ای با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد (۳۱۲ نفر) با اطمینان ۹۵ درصد به‌عنوان نمونه آماری کارگری انتخاب شدند. کل کارخانجات وابسته به صنعت خودرو در استان کرمانشاه ۷ کارخانه است. برای تحلیل

داده‌ها با توجه به آنکه مقیاس اندازه‌گیری در موارد دانش، نگرش و نیز شاخص‌های رفتاری از نوع فاصله‌ای صفر تا ۲۰ یا ۱ تا ۱۰ بوده برای مقایسه نمرات دو گروه و نیز مقایسه نظر سرپرستان دو گروه از آزمون «t» دو گروه مستقل استفاده و در بخش یافته‌های توصیفی از آماره‌های میانگین، نما و انحراف‌معیار استفاده شد. آماره‌های موجود ناپارامتری و توزیع غیرنرمال بودند و برای تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار SPSS و excel استفاده به عمل آمد.

همچنین، برای اجرای پژوهش، پژوهنده با مراجعه حضوری به کارخانه‌های مورد آزمون، ضمن هماهنگی با مدیران اجرایی و خطوط تولید، در ساعات صرف نهار و استراحت کارگران پرسشنامه بین آنان توزیع شد همچنین جهت تشویق کارگران به پاسخگویی صادقانه به آنان گفته شد که نوشتن نام ضرورتی ندارد و همچنین این اطلاعات صرفاً جهت اجرای یک طرح پژوهشی دانشجویی است و به هیچ‌وجه در آینده شغلی آنان تأثیر مثبت یا منفی نخواهد داشت و پرسشنامه سنجش دیدگاه مدیران خطوط تولیدی در سه روز که شیفت‌های کاری بین مدیران به صورت شناور در حال تغییر بود، توزیع و پس از دو روز جمع‌آوری شد که از میان تعداد ۱۱ پرسشنامه به دلیل نقص در پرکردن اطلاعات از چرخه تحلیل حذف شد. در بخش سنجش میزان اثربخشی مهارت آموزی باید برای سنجش میزان تأثیر مهارت‌های فنی و حرفه‌ای بر اثربخشی شغلی کارگران یک گروه کنترل از بین کارگرانی که آموزش فنی و حرفه‌ای ندیده‌اند انتخاب و عملکرد و اثربخشی شغلی کارگران آموزش‌دیده با آموزش‌ندیده مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفت که در ادامه روش‌های اجرایی را به‌طور کامل ملاحظه می‌کنیم.

روش کنترل متغیرهای مداخله‌گر

با توجه به آن که تفاوت دانش، نگرش و مهارت می‌تواند علاوه بر آموزش، تحت تأثیر میزان تحصیلات، سنوات خدمت جنس، تأهل و نیز سطح مدیریت باشد، برای کنترل این متغیرها از روش هم‌تاسازی استفاده شد؛ بدین ترتیب که به ازای هر فرد آموزش‌ندیده، یک فرد از گروه آموزش‌دیده که از لحاظ موارد مذکور حداکثر شباهت را به فرد آموزش‌ندیده داشته باشد، انتخاب و در گروه آموزش‌دیده جایگزین شد.

ملاحظات روش شناختی

مبنای پژوهش حاضر بر سنجش آثار آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، از طریق مقایسه دو گروه آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده بوده است. استفاده از روش علی - مقایسه‌ای به منظور سنجش آثار عینی آموزش صورت پذیرفت. اگرچه استفاده از روش نظرسنجی (شامل سنجش نظرات کارکنان آموزش‌دیده و سرپرستان) را نمی‌توان مردود دانست، ولی به نظر می‌رسد تفوق روش علی - مقایسه‌ای بر روش نظرسنجی - که در واقع نظر افراد را راجع به آثار آموزش بررسی می‌کند - به دلیل قابلیت‌های روش علی مقایسه‌ای در سنجش‌های عینی، کمتر مورد تردید واقع شده است. از اشکالات و نقاط ضعف احتمالی روش نظرسنجی (مثلاً نظرسنجی از سرپرستان کارکنان آموزش‌دیده) آن است که نظریک سرپرست در مورد تأثیر آموزش بر عملکرد کارمند آموزش‌دیده، کم و بیش متأثر از دیدگاه کلی او در مورد ضرورت و اهمیت آموزش است؛ یعنی احتمال می‌رود سرپرستی که با آموزش‌های مهارتی قبل از استخدام و یا ضمن خدمت کارگران چندان موافق نیست، در ارزیابی اثر آموزش بر عملکرد کارمند آموزش‌دیده‌اش به نوعی از امتیازهای عملکرد کارمند بکاهد و آموزش را بی‌تأثیر یا کم‌تأثیر جلوه دهد و عکس آن نیز می‌تواند صادق باشد؛ یعنی سرپرستی که نگرش مثبتی راجع به آموزش دارد، با دست و دل‌بازی تأثیر آموزش را بر عملکرد کارمندش ارزیابی می‌کند. نظر به موارد فوق، در پژوهش حاضر، علاوه بر اتخاذ روش علی - مقایسه‌ای، ملاحظات دیگری نیز رعایت شد، بدین معنا که هیچ‌یک از پاسخ‌دهندگان (اعم از سرپرستان و کارکنان) نمی‌دانستند پاسخ‌های آنان در امر ارزیابی آموزش‌ها و مقایسه دو گروه آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده استفاده می‌شود. بنابراین:

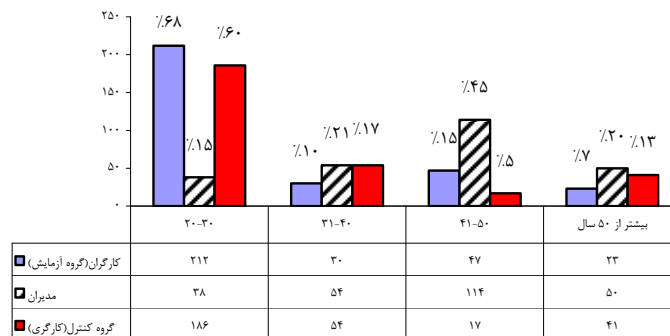
الف- در هیچ‌یک از پرسشنامه‌های (مدیران و کارگران) نوشتن نام و نام خانوادگی یا کد پرسنلی، ضروری نبود.

ب- هدف مطالعه به صورت شفاف برای پاسخگویان مشخص نشده بود و صرفاً توضیحاتی هر چند مختصر درباره اینکه تحقیق حاضر برای سنجش میزان معلومات کارکنان است، به آنان داده شد.

ج- در سربرگ پرسشنامه‌های مختلف این پژوهش، واژه ارزیابی عملکرد کارکنان قید شد.

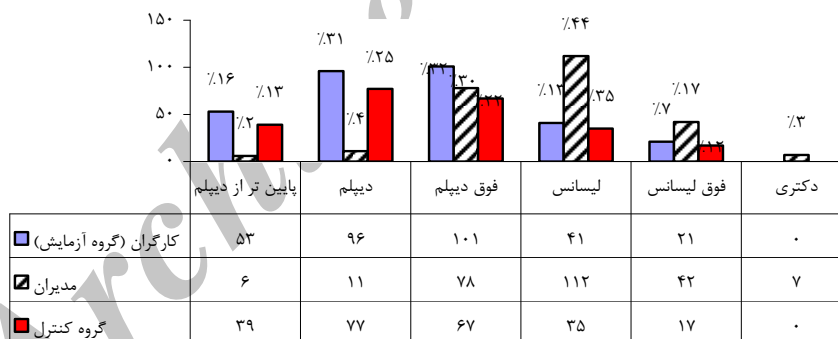
یافته‌ها

یافته‌های توصیفی



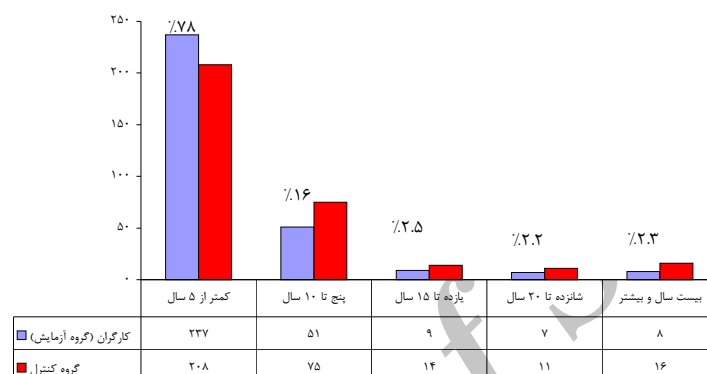
نمودار شماره ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب دامنه سنی

با توجه به نمودار شماره ۱ بیشترین دامنه سنی در بین جامعه کارگری مربوط به دامنه سنی جوان ۲۰ تا ۳۰ سال با ۶۸ درصد و کمترین آن مربوط به دامنه سنی بیشتر از ۵۰ سال با ۷٪ است و این آمار بیانگر این واقعیت است که کارگران فعال در بخش‌های تولیدی کارخانجات مورد مطالعه کارگران نسل جوان هستند. همچنین، بیشترین فراوانی در بین مدیران مربوط به دامنه ۴۱ تا ۵۰ سال با ۴۵ درصد است.



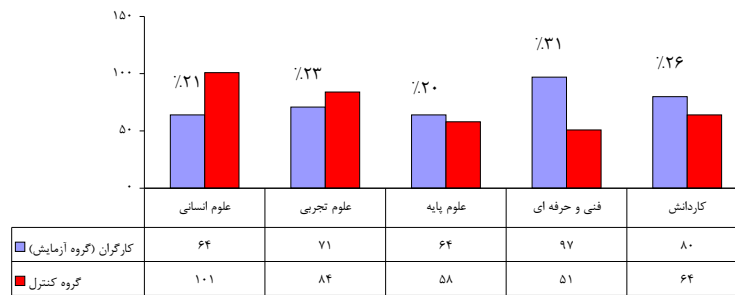
نمودار شماره ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان تحصیلات

نمودار شماره ۲ که سطح تحصیلات آکادمیک و غیرآکادمیک پاسخگویان را به نمایش می‌کشد، اذعان دارد که در بین جامعه کارگری بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات فوق دیپلم (۳۲٪) و کمترین آن مربوط به تحصیلات فوق لیسانس (۷٪) است، این آمار بیانگر این واقعیت است که جامعه کارگری از سطح تحصیلات آکادمیک نسبتاً برخوردار هستند. همچنین سطح تحصیلات مدیران نیز نشان داد که بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات فوق لیسانس (۴۴٪) است که این آمار نشان می‌دهد که سطح تحصیلات آکادمیک مدیران در وضعیت بسیار مطلوبی برخوردار است.



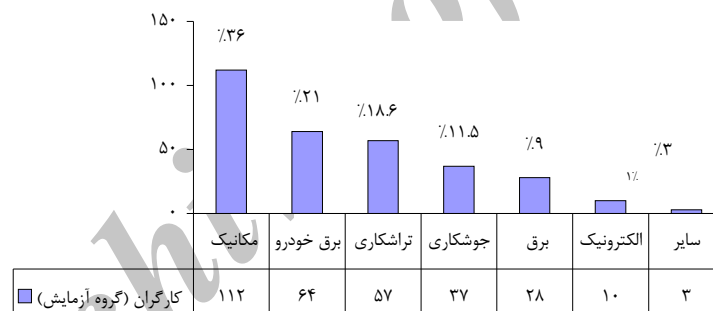
نمودار شماره ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه خدمتی

نمودار شماره ۳ که سابقه خدمتی جامعه کارگری را نمایش می‌دهد بیانگر این واقعیت است که بیشترین درصد کارگران (۷۸٪) دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال می‌باشند و کمتر از ۲ درصد از آنها دارای سابقه کاری بیشتر از ۲۰ درصد هستند، این آمار بیانگر این موضوع است که قشر مهارتی و کارگری که در خطوط تولید فعالیت می‌کنند دارای سابقه طولانی و تجربه کافی نیستند. توجه به نمودار قرمز رنگ که گروه گواه را نشان می‌دهد، نزدیکی بین نمونه‌های آموزش دیده و آموزش ندیده از لحاظ نوع نمونه‌گیری در بعد سابقه خدمتی را نشان می‌دهد.



نمودار شماره ۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب رشته تحصیلی

نمودار شماره ۴) نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی مربوط به رشته فنی و حرفه‌ای است و در مرتبه دوم رشته کاردانش (۲۶٪) بیشترین فراوانی را در بین رشته‌های تحصیلی کارگران به خود اختصاص داده است. این بیانگر این واقعیت است که کارگران آموزش دیده در دوره‌های تحصیلات عمومی و آکادمیک نیز دارای تحصیلات فنی و مهندسی بوده‌اند و این امر آنان را در احراز شرایط لازم جهت اجرای مسئولیت‌های تولیدی کمک می‌کند. اما در مقابل، در گروه کنترل (غیر آموزش دیده) بیشترین فراوانی (۳۳٪) در گروه علوم انسانی است.

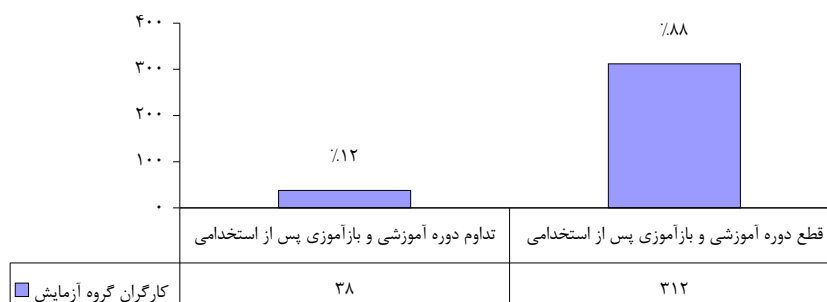


نمودار شماره ۵- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب رشته مهارتی آموزش داده شده از سوی سازمان فنی و حرفه‌ای

نمودار ۵) نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی مربوط به رشته مهارتی مکانیک خودرو است و در مرتبه دوم رشته برق خودرو (۲۱٪) بیشترین فراوانی را در بین رشته‌های آموزشی که سازمان فنی و حرفه‌ای برگزار می‌کند به خود اختصاص داده است. این آمارها بیانگر این واقعیت است که کارگران آموزش دیده در دوره‌های

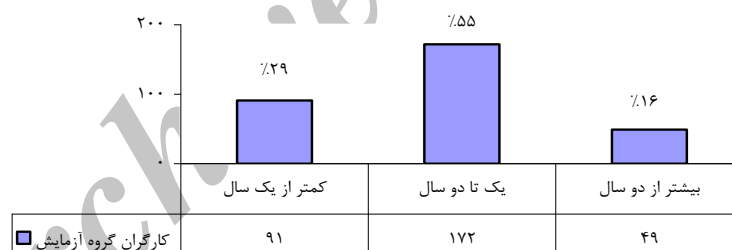
تحلیل تأثیر آموزش‌های فنی و ... ۶۱

تخصصی‌ای آموزش دیده‌اند که نزدیکی بسیار زیادی به شغل انتخابی‌شان دارد و این امر آنان را در احراز هر چه بیشتر وظایف محوله کمک می‌کند.



نمودار شماره ۶- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تداوم یا قطع دوره‌های مهارتی پس از استخدام

نمودار (۶) نشان می‌دهد که بیشتر کارگران (۷۸٫۸٪) پس از استخدامی دیگر دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای را ادامه نداده و طی سال‌هایی که مشغول فعالیت و خدمت هستند بازآموزی و آموزش مجدد ندیده‌اند. این امر نشان‌دهنده این واقعیت است که در عصر کنونی که سرعت تغییرات تکنولوژیکی بسیار سریع و چشمگیر است. پس اگر کارگران جوان کارخانجات با توجه به توان بالای یادگیری که دارند، نتوانند دوره‌های بازآموزی خویش را تداوم بخشند دانش آنان هر روز کهنه‌تر خواهد شد و دیری نیست که دانش و مهارت کافی جهت احراز وظایف محوله خویش را نخواهند داشت.

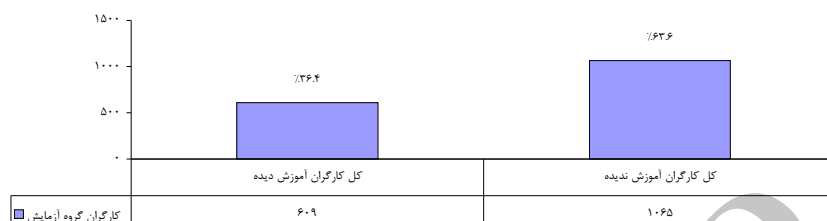


نمودار شماره ۷- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب فاصله بین زمان استخدامی و اتمام زمان آموزش فنی و حرفه‌ای

نمودار شماره ۷ نشان می‌دهد که بیشتر کارگران (۵۵٪) پس از اتمام دوره‌های فنی و حرفه‌ای حداکثر قبل از دو سال به بازار کار وارد شده‌اند و همچنین (۲۹٪) از کارگران در بدو اتمام دوره یا قبل از یک سال جذب بازار کار شده و تنها (۱۶٪) از کارگرانی که

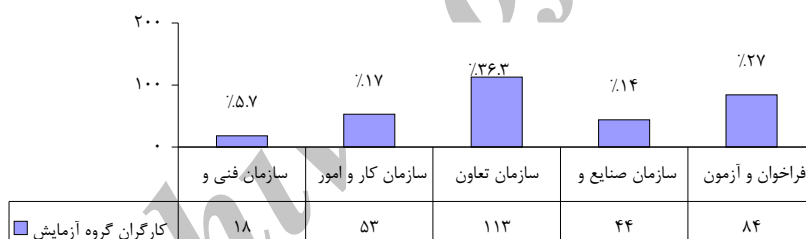
۶۲ فصل نامه مهارت آموزی

در کارخانه فعالیت می‌کنند بیشتر از دو سال استخدام و جذب بازار کار شدن آنان به طول انجامیده است. این آمار بیانگر این واقعیت است که آموزش‌های سازمان فنی و حرفه‌ای در جذب و بهکارگیری کارگران در شغل‌های مهارتی مؤثر بوده است که البته این تأثیر را در قسمت آمار استنباطی بیشتر مورد توجه قرار خواهیم داد.



نمودار شماره ۸- نسبت کارگران خطوط تولید کارخانه‌ها که از آموزش فنی و حرفه‌ای برخوردار بوده‌اند به کل کارگران

نمودار ۸ نشان می‌دهد که ۶۰۹ نفر معادل (۳۶.۴٪) از کل کارگران (۱۶۷۴ نفر) کارخانجات تولیدی مورد مطالعه از آموزش‌های مهارتی که توسط سازمان فنی و حرفه‌ای کشور برگزار شده است برخوردار بوده‌اند. که این آمار نشان‌دهنده جهت‌گیری کارخانجات تولیدی در جذب نیروی متخصص و مهارت دیده است.



نمودار ۹- سازمان متبوع (معرف) جهت استخدام کارگران خطوط تولیدی

نمودار ۹ نشان می‌دهد از جهت نوع و رابط استخدامی، ۱۷ درصد از طرف سازمان کار و امور اجتماعی به کارخانجات معرفی شده، ۳۶/۳ درصد از طرف وزارت تعاون، ۱۴ درصد از طرف سازمان صنایع ۵/۷ درصد از طرف مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و ۲۷ درصد از طریق فراخوان‌های مورد نظر معرفی شده‌اند، و ۲۷ درصد از طریق فراخوان‌های

استخدامی در روزنامه‌های کثیرالانتشار و یا رسانه‌های دیگر به استخدام در آمده‌اند. این آمار بیانگر این واقعیت است که سازمان فنی و حرفه‌ای استان متأسفانه در معرفی کارآموزان شاخص و برتر خویش به بازار کار بسیار ضعیف عمل کرده است. همچنین آمارها نشان از رغبت و سوق کارخانجات تولیدی به جذب نیروی متخصص و مهارت‌دیده می‌باشد که از طرف ارگان‌های ذی‌صلاح به آنان معرفی و آنان نیز بدون آزمون و از طریق مصاحبه حضوری اقدام به جذب و به‌کارگیری این نیروها در بخش‌های مختلف تولیدی می‌کنند.

یافته‌های استنباطی (آزمون فرضیه‌ها)

جدول شماره ۱- مقایسه نتایج میانگین و انحراف معیار شاخص‌های انطباق شغلی

کارگران		سرپرستان		شاخص‌ها
انحراف استاندارد	میانگین وزنی	انحراف استاندارد	میانگین وزنی	
۱	۲/۷۵	۱/۰۴	۲/۲	همخوانی دانش مهارت کارگران با نیازهای شغلی
۱/۱۵	۲	۰/۸۲	۱/۵۷	کاربرد تجهیزات دوران آموزشی در شغل فعلی
۰/۸۵	۲/۴۳	۰/۶۴	۲/۰۸۷	انطباق آموزش‌ها با بازار کار
۰/۴۳	۲/۸۴	۱/۲۵	۲/۰۶	همسوئی آموزش‌ها با نوع شغل
۰/۷۷	۲/۹۸	۰/۹۷	۲/۱۵	میزان به‌کارگیری آموخته‌ها در کار

با توجه یافته‌های جدول ۱ از نقطه‌نظر سرپرستان شاخص همخوانی دانش و مهارت کارگران با نیازهای شغلی با میانگین (۲/۲) دارای بیشترین فراوانی و به‌کارگیری مهارت‌ها در عمل نیز با فراوانی (۲/۱۵) به ترتیب بیشترین مطلوبیت را برای سرپرستان داشته است. همچنین، از نقطه‌نظر کارگران آموزش‌دیده، آموزش‌های فنی و مهارتی که در سازمان فنی و حرفه‌ای آموزش داده شده است در حد خیلی زیاد با فراوانی (۲/۹۸) در عمل هنگام احراز وظایف کاری به‌کار بسته می‌گردد. همچنین این آموزش‌ها با میانگین (۲/۷۵) همسویی زیادی با نوع شغلی که فرد انتخاب کرده است، دارد.

جدول شماره ۲- مقایسه شاخص های رضایت مندی

کارگران		سرپرستان		شاخص ها
انحراف استاندارد	میانگین وزنی	انحراف استاندارد	میانگین وزنی	
...	۰/۸۸	۲/۵	رضایت از دانش مهارتی کارگران آموزش دیده
۰/۶۰	۱/۵	رضایت از طول دوره های آموزش فنی و حرفه ای
....	۰/۳۲	۲/۵۵	رضایت از میزان مهارت کارگران در استفاده از تجهیزات
.....	۱	۲/۴۲	رضایت از کیفیت کار کارگران آموزش دیده
۰/۴۲	۱/۲۵	رضایت از محتوای دوره های تخصصی فنی و حرفه ای
۰/۵۰	۱/۳۰	رضایت از کیفیت تدریس مدرسان دوره
۰/۲۵	۱	رضایت از وسایل کمک آموزشی در دوره آموزشی
۰/۲۹	۱/۳۶	رضایت از زمان اختصاص یافته به کار در کارگاه های آموزشی در سازمان فنی و حرفه ای

اطلاعات جدول شماره ۲ بیانگر این واقعیت است که از نقطه نظر کارگرانی که آموزش های مهارتی را در سازمان فنی و حرفه ای فرا گرفته اند، این سازمان نتوانسته است که به صورت عملیاتی و کاربردی بستر لازم برای آموزش کارگران جهت کار در عرصه را انجام دهد. از نظر کارگران مدیت زمان استفاده از کارگاه آموزشی، استفاده از وسایل کمک آموزشی مثل سی دی، ویدئو پروژکتور و... در زمان آموزش و همچنین میزان تطابق سرفصل های آموزشی با نیازهای آموزشی آنان در حد ضعیف است. همچنین، کارگران از کیفیت و روش تدریس مدرسان نیز رضایت کافی را نداشتند، در مقابل، سرپرستان از کیفیت کاری کارگران آموزش دیده در مقایسه با کارگران آموزش ندیده

تحلیل تأثیر آموزش‌های فنی و ... ۶۵

رضایت داشته همچنین از نظر سرپرستان کارگران آموزش‌دیده دارای دانش و مهارت بالاتری در عملیاتی کردن آموخته‌ها و استفاده از تجهیزات را دارا هستند. جدول شماره ۳- ضرایب همبستگی متغیر پیش‌بین فاصله‌ای (سابقه‌ی فعالیت، طول دوره کارآموزی و درآمد ماهیانه) با متغیر وابسته.

سطح معناداری		ارزش آزمون		آزمون	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین
کارگران	سرپرستان	کارگران	سرپرستان			
۰/۶۴۸	۰/۸۷۵	۰/۵۶	۰/۰۰۷	اسپیرومن	نگرش هر دو گروه	سابقه فعالیت
۰/۰۰۰	۰/۳۱۳	اسپیرومن	نگرش کارگران	مدت زمان اتمام دوره آموزشی
۰/۳۲۸	۱/۵۶	اسپیرومن	نگرش کارگران	درآمد ماهیانه

خروجی نتایج آزمون آماری اسپیرمن مطابق با جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بین متغیر پیش‌بین (سابقه خدمتی) و تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر عملکرد کارگران، از نقطه نظر سرپرستان و کارگران رابطه معناداری وجود ندارد. این بدان معناست که سابقه خدمتی بر عملیاتی کردن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در سمت‌های تولیدی تأثیر شگرفی ندارد. همچنین بین درآمد ماهیانه و تأثیر مهارت‌آموزی و آموزش‌های سازمان فنی و حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۴- آزمون کای اسکوتر سطح معنی‌داری برخی متغیرهای زمینه‌ای

درجه آزادی	سطح معناداری	ارزش آزمون	آزمون	متغیر وابسته	متغیر پیش‌بین
۲۹	۰/۰۰۰	۱۴۵/۶۵۴	کای اسکوتر	نگرش کارگران	رشته آموزشی
۲۸	۰/۵۵۵	۳۳/۴۰۱	کای اسکوتر	نگرش کارگران	صنعت مورد فعالیت
۲۵	۰/۰۱۸	۵۷/۷۱۲	کای اسکوتر	نگرش کارگران	رشته شغلی

خروجی نتایج محاسبات آزمون کای اسکوئر مطابق با جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که از نقطه نظر کارگران بین رشته آموزشی، صنعت مورد فعالیت، رشته شغلی با تأثیر آموزش‌های سازمان فنی و حرفه‌ای بر هریک از این متغیرها رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اول: بین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و بهبود عملکرد تخصصی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۶- آزمون کای اسکوئر بین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با اثربخشی شغل‌های مهارتی کارگران

شرح	مقدار ضریب	درجه آزادی	سطح معناداری
ضریب کای اسکوئر	31.492(a)	5	0.000
نسبت لای کلیهود	43.575	5	0.000

در جدول شماره ۵ رابطه بین بهره‌مندی از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و بهبود عملکرد تخصصی کارگران با آزمون معناداری کای اسکوئر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج به دست آمده حاکی از معناداری این رابطه در سطح اطمینان ۹۹٪ است و این بدان معناست که از نقطه نظر کارگران و سرپرستان آن دسته از افرادی که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را فرا گرفته‌اند بیشتر از سایر کارگران مهارت تخصصی در استفاده از ماشین‌آلات و نقشه‌های مختلف تولیدی را داشته و به صورت تخصصی‌تر می‌تواند تولید کنند و در نهایت با میزان کم ضایعات و وظایف محوله را در امر تولید به اتمام برسانند.

فرضیه دوم: بین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و اثربخشی شغل‌های مهارتی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۶- آزمون کای اسکوئر بین وضعیت توپوگرافی و سبک‌های مختلف درآمدی روستائیان

شرح	مقدار ضریب	درجه آزادی	سطح معناداری
ضریب کای اسکوئر	24.225(a)	5	0.000
نسبت لای کلیهود	33.798	5	0.000

در جدول شماره ۶ رابطه بین بهره‌مندی از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و اثربخشی شغل‌های مهارتی با آزمون معنا داری کای اسکوتر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج به دست آمده حاکی از معنا داری این رابطه در سطح اطمینان ۹۹٪ است و این بدان معناست که از نقطه نظر کارگران و سرپرستان آن دسته از افرادی که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را فرا گرفته‌اند بیشتر از سایر کارگران در شغلشان دارای مهارت بوده و اثربخش‌تر هستند. بر همین اساس، جهت دستیابی به نتایج دقیق‌تر درباره فرضیه فوق، به تحلیل شاخص‌های مختلف اثربخشی در ذیل خواهیم پرداخت.

آزمون فرضیه سوم: بین رضایت شغلی کارکنان آموزش‌دیده با کارکنان آموزش‌ندیده تفاوت وجود دارد.

جدول شماره ۷- میانگین وزنی مؤلفه‌های رضایت شغلی در دو گروه

تفاوت	تعداد		میانگین وزنی		انحراف استاندارد		مؤلفه‌های ششگانه رضایت شغلی
	آموزش‌ندیده	آموزش‌دیده	آموزش‌ندیده	آموزش‌دیده	آموزش‌ندیده	آموزش‌دیده	
شرایط کاری	۹۳	۲۶۵	۷/۹۰	۱۰/۲۱	۳۸/۵	۳/۷۸	
قداست کاری	۹۳	۲۶۵	۶/۴۰	۹/۱۴	۸/۱	۶/۰۴	
رابطه با سرپرستان	۹۳	۲۶۵	۶/۵۵	۹/۹۶	۸/۵۷	۴/۸۰	
رضایت از دستمزد	۹۳	۲۶۵	۷/۱۳	۱۱/۱۱	۱۲/۵۵	۷/۸۸	
رابطه با همکاران	۹۳	۲۶۵	۵/۵	۹/۷۶	۱۱/۱۶	۷/۷۷	

در آزمون این فرضیه، رضایت شغلی کارکنان آموزش‌دیده در مقایسه با کارکنان آموزش‌ندیده، بیشتر است. برای سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده و مقایسه آنها، از آزمون سنجش نگرش نسبت به شغل استفاده شد. در این آزمون، رضایت شغلی به پنج مؤلفه تقسیم شده که عبارتند از: قداست کار، شرایط

۶۸ فصل نامه مهارت آموزی

کاری، رابطه با سرپرستان، رابطه با همکاران و دستمزد. در جدول زیر میانگین وزنی هر یک از مؤلفه‌ها در دو گروه آزمایشی و گواه گزارش شده است. تفاوت بین میانگین وزنی بین دو گروه که در جدول شماره ۷ آمده است همگی مثبت و به نفع گروه آموزش دیده است. یعنی گروهی که آموزش‌های سازمان فنی و حرفه‌ای را قبل و بعد از استخدام دیده است نسبت به شغلی که دارد بیشتر از سایرینی که آموزش ندیده‌اند، از خود رضایت و علاقه نشان می‌دهد و برای شغل و موقعیت کاری خویش ارزش و احترام قائل است.

فرضیه چهارم و پنجم: بین شاخص‌های رفتاری، نگرش و دانش (اداری، اجتماعی و اعتقادی) کارکنان آموزش دیده با کارکنان آموزش ندیده تفاوت وجود دارد.

جدول شماره ۸- آزمون (t) مربوط به مقایسه میانگین نمرات دو گروه در آزمون معلومات سنجی

سطح معناداری	تی (t) مشاهده شده	انحراف استاندارد		میانگین نمرات (مقیاس ۲۰ نمره ای)		موضوع
		آموزش ندیده	آموزش دیده	آموزش ندیده	آموزش دیده	
۰/۳۲	۰/۹۸	۲/۴۴	۲/۳۸	۱۰/۴۹۳	۱۰/۵۹۴	اصول کار(بهداشت و حفاظت)
۰/۳۴	۰/۹۵	۱/۹	۱/۱	۹/۷۳	۱۱/۱۱	قوانین اجتماعی و حقوقی
۰/۲۰	-۱/۲۹	۱/۰۴	۰/۹۷	۸/۳۸	۹/۹۷	احکام
۰/۱۵	۱/۴۴	۲/۲۲	۱/۹۳	۹/۰۱۴	۸/۸۳۳	تاریخ اسلام
۰/۸۹	۰/۱۳	۱/۴۹	۱/۵۹	۱۱/۶۰۷	۱۰/۷۵۹	اصول عقاید
۰/۷۱	۱/۱۱	۱/۴۹	۰/۹۵	۱۰/۲۴۸	۹/۰۸۸	اصول کار صنعتی

در آزمون این فرضیه از آزمون معلومات سنجی در بین هر دو گروه و از آزمون تی برای تعیین میزان تفاوت بین میانگین‌های دو گروه آموزش دیده و آموزش ندیده (آزمایش و کنترل) استفاده به عمل آمد. یافته‌های جدول شماره ۸- بیانگر این واقعیت است که تفاوت معناداری بین میانگین نمرات گروه آموزش دیده با گروه آموزش ندیده در ۶ مؤلفه معلومات سنجی وجود ندارد، یعنی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر روی

نگرش عمومی کارآموزان تأثیر عمیقی ندارد و این نگرش ممکن است بر اساس شرایط مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی ایجاد شود و مستقیماً از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تأثیر نپذیرد، نتایج حاکی از آن است که تفاوت‌های مشاهده‌شده در میانگین نمرات دو گروه در هیچ‌یک از دروس معنادار نیست و اندک تفاوت موجود را می‌توان ناشی از خطای نمونه‌گیری یا شانس قلمداد کرد. بنابراین، فرض وجود تفاوت در نگرش و دانش کارکنان آموزش دیده با آموزش ندیده، رد می‌شود.

جدول (۹) - آزمون (t) مربوط به مقایسه میانگین نمرات دو گروه در مولفه‌های مختلف رضایت شغلی

تفاوت	سطح معناداری	t مشاهده شده	انحراف استاندارد		میانگین نمرات		رضایت شغلی
			آموزش ندیده	آموزش دیده	آموزش ندیده	آموزش دیده	
۲/۳۱	۰/۰۱۳	۱/۸۹	۳۸/۵	۳/۷۸	۷/۹۰	۱۰/۲۱	شرایط کاری
۲/۷۴	۰/۰۳۸	۲/۱۳	۸/۱	۶/۰۴	۶/۴۰	۹/۱۴	قداست کاری
۳/۴۱	۰/۹۳	۰/۵۸	۸/۵۷	۴/۸۰	۶/۵۵	۹/۹۶	رابطه با سرپرستان
۳/۹۸	۰/۰۲۴	۱/۲۲	۱۲/۵۵	۷/۸۸	۷/۱۳	۱۱/۱۱	رضایت از دستمزد
۳/۲۶	۰/۳۹	۰/۱۶	۱۱/۱۶	۷/۷۷	۶/۵	۹/۷۶	رابطه با همکاران
۲/۳۱	۰/۰۶۵	۱/۰۲	۳۸/۵	۳/۷۸	۷/۹۰	۱۰/۲۱	شرایط کاری

تفاوت میانگین‌های گروه آزمایشی و گروه گواه در با احتمال ۹۵ درصد معنادار است. با توجه به میانگین گروه آموزش دیده در «مؤلفه‌های ۶ گانه رضایت شغلی» می‌توان گفت کارگرانی که در دوره‌های تخصصی و فنی، سازمان فنی و حرفه‌ای داشته‌اند، شرایط کاری را مساعدتر از گروه آموزش ندیده می‌دانند و بالاترین درصد مربوط به مؤلفه رضایت از دستمزد است که اختلاف (۳/۹۸+) به سود گروه آموزش دیده است، یعنی گروهی که آموزش‌های فنی را تجربه کرده‌اند و در عرصه از آن استفاده می‌نمایند، از دستمزد دریافتی خویش به نسبت سایر کارگران رضایت

بیشتری دارند و این امر می‌تواند به دلیل پرداخت تشویقی‌های مختلفی باشد که سرپرستان و مدیران خطوط تولید به دلایل مختلف خصوصاً تخصصی و مهارتی انجام دادن کارهای محوله به کارگران پرداخت می‌کنند. بنابراین، آموزش در بهتر شدن شرایط کاری کارگران مؤثر بوده و در نهایت با اطمینان ۹۵٪ فرض وجود اختلاف معنادار بین رضایت شغلی کارگران آموزش‌دیده با آموزش‌ندیده، پذیرش می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر عملکرد تخصصی و اثربخشی شغل‌های مهارتی را مورد تحلیل و ارزیابی قرار داد، یافته‌های آماری از وجود رابطه معنادار بین متغیر پیش‌بین آموزش فنی و حرفه‌ای با متغیرهای وابسته زمینه‌ای عملکرد و اثربخشی شغلی کارگران خبر می‌دهد. یافته‌ها حاکی از آن است که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تا حد زیادی می‌توانند در هر یک از بخش‌های صنعت مورد مطالعه، برای فراگیران اشتغال ایجاد کنند و در ایجاد و راه‌اندازی مؤسسات و تعاونی‌های تولیدی و خدماتی برای هنرجویان آموزش‌دیده نقش مؤثری داشته باشند و در تأمین نیازهای سالانه اشتغال نیروی انسانی ماهر (به شیوه‌های تعاونی و خصوصی) در مناطق مختلف استان تأثیرگذار باشند، در دنیای امروز مستکبران و سلطه‌جویان به ندرت با سلاح آتشین و جنگ‌افروزی به مقابله با ملت‌ها برمی‌خیزند. آن‌ها از بحران‌ها و معضلات اجتماعی موجود بهره‌گیری می‌کنند و با سلاح تهاجم فرهنگی و القای نیاز به وابستگی، زمینه حضور و نفوذ خود را در بطن جامعه فراهم می‌سازند و از این طریق به دنبال اهداف خود هستند. اگر سیاست‌ها و برنامه‌های درازمدت کشور نتواند به طور ریشه‌ای به حل این معضل منجر شود، نابسامانی‌های متعدد و فراوانی گریبان گیر جامعه می‌گردد و در نهایت به اصل نظام و انقلاب اسلامی لطمه جبران‌ناپذیری وارد خواهد کرد.

برای حل ریشه‌ای معضل بیکاری و توسعه اشتغال مؤلّد حرکتی بنیادین و اساسی که به زوایای مختلف آن بنگرد ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. از طریق ارائه مناسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و شناخت دقیق و کامل زمینه‌های اشتغال‌زایی این آموزش‌ها، زمینه مرتفع شدن بسیاری از مسائل و مشکلات کشور از جمله معضل بیکاری فراهم خواهد شد که یافته‌های این تحقیق به این نکته اشاره دارد. در این زمینه نیاز به گسترش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در مقایسه با آموزش‌های نظری پیش از پیش محسوس می‌گردد و در نهایت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید با نیازسنجی از بازار کار، مهارت و دانش علمی مورد نیاز دنیای کار را ارتقا بخشد. چرا که با

کارآموزی در مراکز تولید و اقتصاد به عنوان بخش اصلی این نوع آموزش، هنرجو مهارت و دانش مورد نیاز بازار کار و مرتبط با یک زمینه شغلی خاص را کسب می‌کند و با ایجاد یک رابطه مناسب بین هنرجو و کارفرما، بسا که این امر به پیشنهاد فرصت شغلی دائمی از طرف کارفرما منتهی شود. بنابراین، با ارتقاء سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌توان به تحقق مؤلفه‌های مختلف سال تولید ملی، اشتغال و سرمایه ایرانی امیدوار بود.

پیشنهادات

از اهداف مهم آموزش فنی و حرفه‌ای تربیت تکنیسین‌های ماهر به‌منظور به‌گرددش درآوردن چرخ کارخانه‌ها، کارگاه‌ها و سازمان‌ها و نیز استفاده صحیح از منابع، معادن و ذخایر موجود است. برای دستیابی مطلوب به چنین امر مهمی پیشنهاد می‌شود که: برنامه‌ریزان عالی سازمان فنی و حرفه‌ای کشور به تدوین برنامه‌های آموزشی مختلف با سرفصل‌های مرتبط و منطبق با حوزه‌های عملیاتی صنایع مختلف پرداخته و این آموزش‌ها را به‌صورت مدون به اجرا درآورد.

محققین و بازرسان و مسئولین آموزش، سازمان فنی و حرفه‌ای می‌باید یک لینک ارتباطی پس از اتمام دوره آموزشی را با کارورزان خویش برقرار کنند تا بتوانند در صورت اشتغال کارآموز، از تأثیر این آموزش‌ها در عرصه عمل آگاه و در صورت وجود شکاف بین آموزش و عمل، در دوره‌های بعدی این شکاف را پر و به همین ترتیب آموزش و عملیاتی کردن آن به هم نزدیک و نزدیک‌تر شده و چرخه‌های آموزش مهارتی کشور به سمت بهبودی پیش خواهد رفت.

برای غنی‌سازی زمینه‌های تجربی، ساعات کار عملی به میزان حدود بیست درصد به تعداد ساعات فعلی افزوده شود.

ایجاد زمینه بازدید هنرجویان از مراکز صنعتی در سطح استان فراهم شود. برقراری ارتباط و کسب مشارکت اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان با سازمان‌های صنعتی و تولیدی در برنامه‌ریزی نیروی انسانی به‌منظور شناسایی دقیق نیازهای بازار کار استان.

استفاده از وسایل ارتباط جمعی و به‌ویژه تلویزیون محلی، برای معرفی ارزش و اهمیت کارهای فنی در استان.

اداره‌های کاریابی بیش از پیش فعال شوند و به نقش مورد انتظار خود عمل کنند.

ارتقای سطح کیفی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای همگام با برآورد کمیت رشته‌های مورد نیاز.

ایجاد بانک اطلاع‌رسانی بازار کار در استان در زمینه وضعیت بازار کار فارغ‌التحصیلان برای شناخت فرصت‌های شغلی در سراسر استان.

تدوین محتوای دوره‌های آموزشی بر اساس نیازهای واحدهای صنعتی استان. ایجاد بسترهای مناسب برای فعالیت بخش خصوصی از طریق اصلاح قوانین و مقررات.

جهت پیشبرد اهداف مشترک سازمان فنی و حرفه‌ای و صنایع مختلف تولیدی کشور، لازم است که بین این سازمان و سازمان صنایع و معادن کشور نشست‌های راهبردی مشترکی تشکیل، و سازمان فنی نیازهای آموزشی مختلف سازمان صنایع را در برنامه‌های مهارت‌آموزی خویش قرار داده و از اساتید و مدرسین این سازمان نیز در فرآیند تدریس استفاده کند.

اجرای دوره‌های بازآموزی برای کارگران آموزش‌دیده، و اجرای دوره‌های آموزش مهارتی برای کارگران آموزش‌ندیده در سازمان‌های مطبوع.

Archive of SID

منابع

- آرمسترانگ، م. (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد. ترجمه: سعید صفری و امیر وهابیان. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- زابلی، ر. ا. (۱۳۸۳). ارزیابی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان در بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی-درمانی ایران.
- سعادت، ا. (۱۳۸۲). مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت.
- صالحی، ه. (۱۳۷۳). بررسی و تجزیه و تحلیل سیستم ارزشیابی عملکرد کارکنان دولت (مورد دانشگاه اصفهان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- فتح آبادی، ا. ا. (۱۳۷۲). نقش ارزیابی عملکرد کارکنان در بهسازی نیروی انسانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- فلاح زاده، ع. ا. (۱۳۸۶). بررسی دیدگاه کارکنان از وضعیت ارزشیابی عملکرد نیروی انسانی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران.
- معصومی فرد، ج. (۱۳۸۱). بررسی روش‌های ارزیابی عملکرد از دیدگاه مدیران و کارکنان در شرکت سهامی آب منطقه‌ای آذربایجان غربی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو.
- مهدویان، ا. (۱۳۷۷). ارزشیابی عملکرد شایستگی مبتنی بر کار و رفتار مدیران. مجله مدیریت دولتی، ۲۰.
- Clutterbuck, D. (2007). *Coaching the team at work*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Dessler, G. (2000). *Human resource Management*, 8th ed., NJ: Prentice Hall.
- Lucas, R. W. (1994). Performance coaching: Now and for the future. *HR Focus*, 71(1), 16-28.
- Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1997). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (1), 123-136.
- Mondy, R. W., Noe, R. M. & Premeaux, S. R. (1996). *Human resource Management*, 6th ed., NJ: Prentice Hall.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. (1995). *Understanding performance appraisal: Social, organizational, and goal-based perspectives*. NJ: SAGE.
- Murphy, K. R. (2008). Explaining the weak relationship between job performance and ratings of the job performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(2), 148-160.
- Simmons, J. (2002). An expert witness perspective on performance appraisal in universities and colleges. *Employee Relations*, 24(1), 86-100.