

## ارزیابی موفقیت دوره‌های دانشگاه علمی کاربردی در ارتقاء آگاهی‌های عمومی شغلی از دیدگاه دانشجویان و اساتید و مقایسه آنان

شهریار مرادی دهقی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی

و مدرس دانشگاه پیام نور shinmimm@gmail.com

### چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: تحقیق حاضر با هدف اصلی این که آیا دوره‌های کاردانی دانشگاه جامع علمی کاربردی در آموزش مهارت موفق بوده‌اند یا نه صورت پذیرفت.

روش پژوهش: دانشجویان و اساتید مراکز علمی کاربردی جنوب شهر تهران به عنوان جامعه آماری مدنظر قرار گرفت که مجموعاً ۱۹۴ دانشجوی ترم آخر دوره کاردانی و ۵۰ استاد به پرسشنامه‌های مربوطه پاسخ دادند. پرسشنامه‌ها هر کدام شامل ۳۰ سؤال بود که روایی آن با اتخاذ نظر و اعمال دیدگاه کارشناسان جهت تصحیح و رفع اشکالات حاصل گردیده و پایایی آن نیز از طریق آزمون پایایی روش آلفای کرونباخ به اثبات رسیده بود. شاخص آگاهی‌های عمومی شغلی، مورد ارزیابی و سنجش قرار گرفت و تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون تی صورت پذیرفته است.

یافته‌ها: تحقیق نشان داد که از دیدگاه دانشجویان و اساتید، دانشگاه علمی - کاربردی در ارتقاء آگاهی‌های عمومی شغلی، توفیقات آموزشی بالا نداشته اما ضعیف هم نبوده و در سطح متوسط عمل نموده است.

نتیجه گیری: دانشگاه جامع علمی کاربردی، با بهره برداری از تحقیقاتی از این دست و به مدد دانش مدیریت بر مبنای هدف، با جدیت بیشتری به امر مهارت آموزی مبادرت ورزد.

واژگان کلیدی: ارزیابی، دانشگاه جامع علمی کاربردی، مهارت آموزی

## مقدمه

فعالیت‌های انجام شده به دست آید تا مشخص شود که چه اندازه اهداف خویش را تحقق بخشیده است و نقاط ضعف و قوت آن کجاست.

این تحقیق دید کلی در مورد تأثیر این دوره‌ها بر ایجاد آمادگی‌های لازم برای ورود به بازار اشتغال را ترسیم می‌نماید و برتری و کاستی آن را شناسایی می‌کند. نتایج این تحقیق در سطح کلان در جهت دهی مناسب سیاست‌های راهبردی مرتبط با اشتغال، کاربرد دارد. بنابراین کلیه وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مرتبط با موضوع اشتغال می‌توانند از نتایج آن بهره ببرند. در سطوح پایین‌تر، نتایج تحقیق در دانشگاه جامع علمی کاربردی، برای برگزاری دوره‌های مناسب به گونه‌ای که در اشتغال مؤثر باشند، کاربرد دارد و از آنجا که موضوع اشتغال از مسایل رده اول امروز جهان و خاصه کشور عزیزمان، جمهوری اسلامی ایران می‌باشد لذا بررسی وضعیت مهارت آموزی و تربیت نیروهای دارای قابلیت لازم برای احراز شغل، از اهمیت بسیار زیادی برخوردار می‌باشد. به این منظور، تحقیق حاضر با هدف «ارزیابی موفقیت دوره‌ها در مهارت آموزی آگاهی‌های عمومی شغلی از دیدگاه دانشجویان سال آخر و اساتید مشغول به تدریس در مراکز علمی- کاربردی و مقایسه تفاوت این دو دیدگاه» انجام شد و در پی پاسخگویی به سؤالات زیر بوده است:

- تا چه اندازه آموزش‌های ارائه شده در دوره‌های کاردانی دانشگاه جامع علمی- کاربردی توانسته‌اند سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان سال آخر و اساتید (آشنائی ایشان با قوانین و مقررات و مناسبات اداری، کارگزینی و...) را ارتقا دهند؟
- آیا ارزیابی دانشجویان و اساتید از آموزش‌های ارائه شده در دانشگاه جامع علمی- کاربردی با هم یکسان است؟

با توجه به اینکه یکی از موانع توسعه در کشورهای توسعه نیافته و یا در حال توسعه، کمبود نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده است و آموزش‌های رسمی نیز مشکلاتی همچون عدم انعطاف پذیری، ناهماهنگی با دگرگونی‌ها و شرایط جامعه، طولانی بودن زمان و هزینه را در بردارد و برای همه افراد در تمام شرایط مقدور نیست، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. از جمله آموزش‌های کاربردی که نسبتاً می‌توانند در کوتاه مدت بازدهی داشته باشند، می‌توان به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اشاره نمود که اثرات بسیار مهمی در توانمندسازی فراگیران به همراه دارد و چنانچه در اجرای آن دقت لازم معمول گردد، بستر لازم برای رشد سطح دانش و آگاهی، بینش و نگرش و مهارت‌های تخصصی را مهیا می‌سازد (خالدی، ۱۳۸۷).

در حال حاضر، در کشور ما آموزش‌های مهارتی به صورت رسمی و غیررسمی صورت می‌گیرد. آموزش‌های غیررسمی توسط مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و آموزش‌های رسمی توسط هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و دانشگاه‌های علمی- کاربردی صورت می‌گیرد. دانشگاه جامع علمی- کاربردی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری به منظور توسعه آموزش‌های علمی و کاربردی با قصد ارتقای دانش و ایجاد مهارت‌های لازم و تحریک استعدادها و نهفته در افراد برای تأمین نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با بکارگیری و سازماندهی امکانات و منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۳۷۳ تأسیس شد (خالدی، ۱۳۸۷).

حال که بیش از یک دهه از شروع فعالیت دانشگاه جامع علمی- کاربردی می‌گذرد، باید با ارزیابی برنامه‌های آموزشی، بازخورد اطلاعاتی از چگونگی

### پیشینه تحقیق

فعالیت‌های آن و در حقیقت موجودیت آن را توجیه می‌کنند. هدف‌ها، برای افرادی که سازمان و خارج از آن، استانداردهایی را فراهم می‌سازند که موفقیت سازمان را ارزیابی کنند (اتزیونی، ۱۹۹۴). از دیگر دلایل اهمیت هدف‌ها در سازمان، موارد ذیل ذکر شده‌اند:

- هدف‌ها، احساس وجود و جهت را فراهم می‌کنند.
- هدف‌ها، تلاش‌های ما را متمرکز می‌کنند.
- هدف‌ها، برنامه‌ها و تصمیم‌ها را هدایت می‌کنند.
- هدف‌ها، ارزیابی پیشرفت را ممکن می‌سازند.

### اثربخشی سازمان

فردریک تیلور ۲ اثر بخشی را به حداکثر رساندن میزان تولید و به حداقل رساندن هزینه‌ها و به کار بردن منتفع در حد مطلوب تعریف می‌کند. هنری فایول اثربخشی را نتیجه تعامل قدرت و نظم و انضباط شفاف در داخل سازمان می‌دانست (نجف بیگی، ۱۳۷۹). کامرون ۳ اثر بخشی سازمان را وضعیتی می‌دانست که منابع را به میزان محدود مصرف کند و قادر باشد به هدف یا اهداف مطرح شده با توجه به معیارهای تعیین شده دست یابد (کامرون، ۱۹۹۹) بالاخره هوج ۴ سازمانی را اثربخش می‌دانست که بدون توجه به سایر نتایج به دست آمده با محیط خود در تعامل باشد (هوج، ۱۹۹۸) برخی افراد اثر بخشی را معادل سود یا بهره دانسته و برخی دیگر آن را رضایت از شغل تلقی کرده و گروهی نیز آن را نفع اجتماعی در نظر گرفته‌اند (محمدزاده، ۱۳۷۹).

در زمینه‌ی روش‌های سنجش اثربخشی، کیم کامرون به چهار مدل اشاره کرده است که رایج و دفت هم از این مدل‌ها در کتاب خود آورده‌اند. در زیر به شرح مختصر این مدل‌ها می‌پردازیم:

ارزیابی به فرآیند تعیین، تهیه و گردآوری داده‌ها و اطلاعات به منظور قضاوت و تصمیم‌گیری جهت بهبود فعالیت‌ها یا پدیده‌ها گفته می‌شود (بازرگان، ۱۳۸۳).

در این تحقیق ارزیابی توسط پرسشنامه‌ای با ۳۰ گویه برای گروه نمونه سنجیده می‌شود.

اصولاً هر سازمان هدف‌های خاصی دارد که برای رسیدن به آن هدف‌ها، وظایف و مسوولیت‌هایی اجتناب ناپذیر است. این وظایف و مسوولیت‌ها به نحوی بین کارکنان تقسیم می‌شوند. در حقیقت شغل، یکی از کوچک‌ترین تقسیماتی است که در سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد و در اختیار هر یک کارکنان یک سازمان گذاشته می‌شود (ابطحی، ۱۳۷۷).

این آگاهی‌ها عمدتاً «بسترهای عمومی انجام وظایف کارکنان را فراهم نموده و به طور کلی، نحوه اطلاع‌گیری و اطلاع رسانی و فرآیند ارتباطات فعالیت‌های شغلی می‌باشند» (پورتال استاندارد ایران خراسان شمالی).

آموزش مهارت‌های زندگی، آشنایی با آموزش‌های بدو خدمت، مقررات و تخلفات اداری، آشنایی با برنامه‌های توسعه کشور و مشاوره‌های شغلی، آموزش‌های رایانه‌ای و آموزش‌های تغذیه و ویژه بانوان از جمله برنامه‌های آموزشی است که مرکز آموزش کارکنان با برگزاری آن‌ها نسبت به ارتقای سطح علمی، مهارت‌های شغلی و آگاهی‌های عمومی کارکنان اقدام می‌کند (وبگاه بنیاد شهید و امور ایثارگران، ۱۳۸۹).

آگاهی‌های عمومی شغلی در این پژوهش یکی از زیرمقیاس‌های پرسشنامه است.

برای هدف‌های سازمانی، نقشها و کارکردهای متعددی مطرح شده‌اند. «اتزیونی» معتقد است، هدف‌ها، با توصیف وضعیت آینده سازمان، کارکرد جهت‌یابی برای آن دارند. علاوه بر این، هدف هامنبعی برای مشروعیت سازمان به شمار می‌روند چرا که

**- روش مبتنی بر دست یابی به هدف:**

به منظور سنجش اثربخشی سازمان، باید هدف‌های مورد نظر سازمان شناخته و سپس عملکرد سنجیده و اندازه گرفته شود. بنابراین، در این روش ابتدا باید مشخص نمود که هدف چه بوده است (هدف‌هایی از قبیل به «حداکثر رساندن سود»، «جلوگیری از دست دادن بازار» و «ایجاد محیط تدافعی برای محصولات سازمان» یا «داشتن محیط سازمانی سالم»). این روش بیشتر در سازمان‌های تولیدی و تجاری کاربرد دارد.

**- روش سیستم تأمین منابع:**

بنا بر روش سیستم تأمین منابع، اثربخشی سازمان بر میزان یا درجه موفقیت سازمان در کسب منابع مورد نظرش از محیط وابسته است. استدلال و فرضیه‌ی این سیستم بر این مبنا استوار است که بین سیستم ورودی‌های سازمان از محیط کلان خود و عملکرد سازمان رابطه‌ی روشنی وجود دارد، یعنی هر قدر که سازمان در تأمین منابع مورد نیاز خود راحت‌تر و موفق‌تر باشد، بر میزان اثربخشی آن اثر مثبت خواهد داشت. دفت می‌گوید که اثربخشی سازمان به توانایی آن در بهره‌برداری از محیط خود در جهت تأمین منابع ارزشمند و کمیاب بستگی دارد.

**- روش مبتنی بر فرآیند درون سازمانی:**

بنابراین روش، سازمانی «اثربخش» است که از سلامت سازمانی لازم برخوردار باشد و افرادی را داشته باشد که دارای انگیزش، علاقه‌مندی، احساس مسئولیت و نسبت به سازمان متعهد باشند. به عبارت دیگر، سازمان «اثربخش» سازمانی است «سالم»؛ بدین معنا که اطلاعات سازمانی در سطوح سازمان (به طور افقی و عمودی) جاری باشد، تضاد در آن بسیار اندک و روابط درون سازمانی بر اساس اعتماد و حسن نیت باشد.

**- مدل استراتژیک پایه گذاران سازمان:**

بر اساس این مدل، اثربخشی سازمانی بر این نکته دلالت دارد که سازمانی «اثربخش» است که به خواسته‌ها و نظرات کسانی که آن را پایه‌گذاری کرده‌اند پاسخ دهد، مانند دانشگاه‌ها، در دانشگاه‌ها تأکید بر آموزش دانشجویان و در نهایت فارغ‌التحصیل شدن آنان است و در مورد کاریابی و اشتغال فارغ‌التحصیلان هدفی مدنظر نیست و به این ترتیب، بقای دانشگاه حفظ می‌شود.

از طریق تعیین میزان اثربخشی عملیات آموزشی می‌توان قضاوت کرد که عملکرد برنامه‌های آموزشی تا چه اندازه مطلوبیت دارد و تا چه اندازه باید بهبود یابد؟ به علاوه زمانی که جنبه‌های مختلف فرآیند تدریس و آموزش ارزشیابی می‌گردد، تدوین معیارهایی که مبنای قضاوت باشند موضوعی بااهمیت است. همچنین ارزشیابی باید مبتنی بر اصول و روش باشد.

**دانشگاه جامع علمی کاربردی**

امروزه نهادها، سازمان‌ها و مؤسسات به عنوان یکی از اجزاء و عناصر لاینفک‌ای اجتماعی شناخته می‌شوند که نقش بسیار مهم و اساسی را در برآورده کردن انتظارات، نظم، ثبات و تعادل جامعه بازی می‌کنند. اصولاً یک سازمان و نهاد، برای رفع یک احتیاج و یا برآورده کردن نیاز و ضرورتی در جامعه ایجاد می‌شوند.

دانشگاه، یکی از سازمان‌های مطرح و مؤثر در جوامع امروزی است. یکی از نیازها و ضروریات جوامع و اجتماعات بشری، انتقال دانش و معارف و آموخته‌های خود به نسل دیگر و آموزش اعضای جامعه و نسل‌های آتی برای تعامل و زندگی در جوامع است. این وظیفه در جامعه به عهده‌ی نهادها و مؤسسات آموزشی گذارده شده است. مؤسسه‌های آموزش علمی کاربردی به منظور ارتقاء و انتقال دانش

- ۵) مهارت‌های تحکیم کننده.
- غفرانی در مقاله‌ای که در کنفرانس منطقه‌ای آموزش عالی ارائه شده، به چهارده خصیصه‌ای که فارغ‌التحصیل جدید باید دارا باشد اشاره کرده است. به عقیده وی این خصایص عبارتند از:
- قدرت شناخت بهتر دنیای معاصر و ویژگی‌های آن:
  - درک دیگران و شرایط ژئوپلیتیک و اخلاقی و فلسفی آنان
  - قدرت شناسایی تغییرات محیطی داخلی و بین‌المللی
  - توانایی مقابله: اتخاذ راهبردهای مناسب در استفاده از منابع موجود
  - دارا بودن قدرت تفکر و تخیل و داشتن ذهن پرورش یافته به جای ذهن انباشته از اطلاعات
  - توانایی مذاکره در محیط بین‌المللی با طرف‌های مختلف تجاری، اقتصادی و اجتماعی
  - قابلیت انعطاف، تطبیق، ابتکار عمل و داشتن روحیه‌ی خلاقیت و نوآوری، اعتماد به نفس و درگیر بودن به جای برخورد انفعالی.
  - قابلیت آموزش دیدن حین کار
  - قابلیت طبقه‌بندی و استفاده کارآمد از انبوه اطلاعات
  - داشتن استنباط صحیح از روابط انسانی و توسعه آن
  - داشتن تجربه‌ی حرفه‌ای در محیط شرکت‌ها برای عمل کردن مطابق موازین حرفه‌ای
  - داشتن توان و روحیه‌ی کارآفرینی به جای کارجویی
  - احساس مسئولیت نسبت به جامعه‌ای که روی آن‌ها سرمایه‌گذاری نموده و به آن‌ها منزلت برتر بخشیده است.
  - آشنایی با بنیان‌های فلسفی، تاریخی، روانشناسی و مردم‌شناسی علوم نسبت به انسان، محیط و سایر جوامع (غفرانی، ۱۳۷۶).

کار، ایجاد مهارت‌های شغلی، افزایش بهره‌وری، رشد استعداد‌های بارز، ارتقاء معلومات و تجارب شاغلان، برقراری پیوند و هماهنگی میان آموزش و پژوهش کاربردی و تناسب و هماهنگی بین دانش و مهارت و کاربری تحولات جدید علوم و فنون در برنامه‌های آموزشی و پژوهشی کاربردی ایجاد شدند. برخی از این مؤسسات در حوزه‌ی فرهنگ و هنر و تحت نظارت وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی فعالیت دارند که به شکل دولتی و یا خصوصی اداره می‌شوند. مؤسسات فرهنگی-هنری که آموزش‌های علمی کاربردی را ارائه می‌کنند، رشته‌های مختلفی را در بر می‌گیرند که به دو صورت ترمی و پودمانی برگزار می‌شوند.

دانشگاه علمی کاربردی به عنوان یک سازمان و مؤسسه‌ی آموزش عالی، برای آموزش دانش، مهارت‌ها، فنون و تکنیک‌های لازم به نسل جوان و کمک به مؤسسات و سازمان‌های اداری و اجرایی کشور جهت آموزش نیروها و پرسنل آنان، ایجاد شده است.

### شایستگی‌های کانونی

معیارها و ویژگی‌های مختلفی که دانش‌آموختگان آموزش عالی در دنیای امروز، برای ورود موفق به بازار کار داخلی و بین‌المللی باید از آن برخوردار باشند را شایستگی‌های کانونی می‌نامند. در منابع مختلف این شایستگی‌های کانونی مورد بحث و بررسی‌های متفاوتی قرار گرفته‌اند.

در تحقیقی که در دانشگاه کانتربری انگلستان صورت گرفته مجموعه این شایستگی‌ها در پنج مورد زیر خلاصه شده است.

۱) انعطاف پذیری؛

۲) خلاقیت؛

۳) مهارت‌های ارتباطی قوی؛

۴) مهارت‌های بنیادین؛

### حیطه‌های یادگیری

حسن شعبانی مشخص نمودن حیطه‌های یادگیری را در تعیین هدف‌های آموزشی لازم می‌داند و با توجه به مدل «بلوم» می‌گوید: یادگیری در سه حیطه شناختی، روانی- حرکتی و عاطفی اتفاق می‌افتد.

هر یک از حیطه‌های مذکور دارای سطوح مختلف است. سطح‌های مختلف حیطه شناختی عبارتند از:

دانش، فهمیدن، بکار بستن، تحلیل، ترکیب، ارزشیابی و قضاوت. سطح‌های مختلف حیطه عاطفی عبارتند از: دریافت و توجه کردن، پاسخ دادن، ارزش‌گذاری، سازماندهی ارزش‌ها و تبلور ارزش‌های سازمان یافته در شخصیت. سطح‌های مختلف حیطه روانی- حرکتی عبارتند از: مشاهده و تقلید، اجرای عمل بدون کمک، دقت در عمل، هماهنگی حرکات و عادی شدن عمل (شعبانی، ۱۳۸۰).

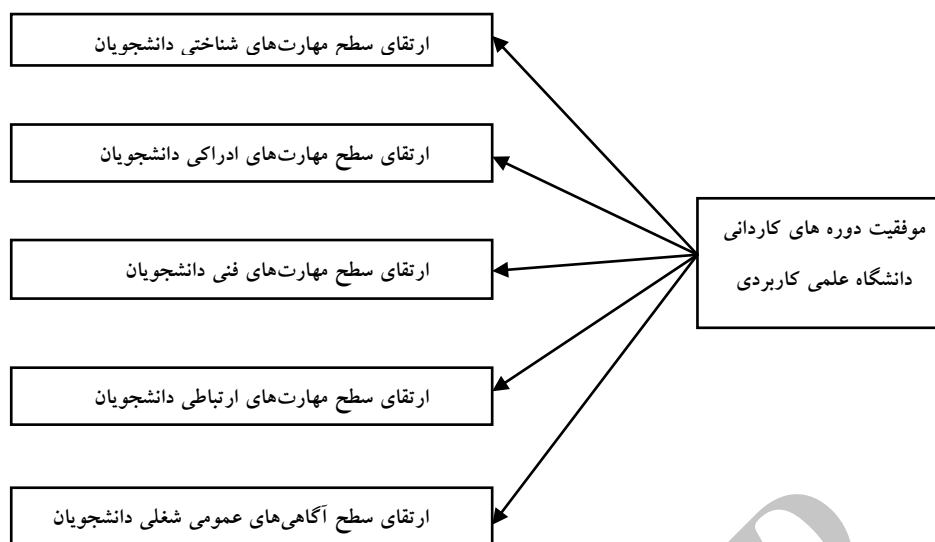
### جمع بندی و مدل مفهومی

دانشگاه جامع علمی کاربردی وابسته به وزارت علوم تحقیقات و فن آوری، یک سازمان علمی و آموزشی است که به منظور توسعه آموزش‌های علمی و کاربردی با اهداف: ارتقای دانش و ایجاد مهارت- های لازم و تحریک استعدادهای نهفته در افراد برای تأمین نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با به کارگیری و سازماندهی امکانات و منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی تأسیس گردیده است. به نظر محقق، هدف اصلی و نهایی دانشگاه‌های علمی کاربردی ایجاد آمادگی‌های لازم و ایجاد توانمندهای مورد نیاز دانشجویان برای ورود موفقیت‌آمیز به بازار اشتغال و کسب حرفه است. جهت سنجش میزان موفقیت دانشگاه جامع علمی- کاربردی در دستیابی به اهداف، با برداشت از مدل

ارزیابی کامرون (۱۹۸۶) و حیطه‌های یادگیری بلوم (به نقل از شعبانی، ۱۳۸۰)، جهت ارزیابی میزان موفقیت یک سازمان در رسیدن به هدف‌هایش می‌توان از روش مبتنی بر تأمین هدف بهره برد. در این روش توجه به خروجی‌های<sup>۱</sup> سازمان معطوف می‌گردد و اینکه آیا سازمان توانسته است با به کارگیری امکانات سازمانی (منابع، نیروها)، به هدف‌هایش در قالب سطوح مطلوب برسد یا خیر؟

با توجه به نظرات و دیدگاه‌های ارائه شده در خصوص توانمندی‌ها، خصوصیات، شایستگی‌های قانونی، حیطه‌های یادگیری و ویژگی‌هایی که باید دانشجویان در زمان فارغ‌التحصیلی داشته باشند و با عنایت به مأموریت و اهداف دانشگاه جامع علمی کاربردی، به نظر محقق، آن دانشگاه باید ضمن بالا بردن سطح آگاهی‌های عمومی شغلی اساتید، چهار مهارت شناختی، ادراکی، فنی و ارتباطی آن‌ها را ارتقاء ببخشد لذا چهارچوب مفهومی تحقیق را می‌توان به شرح نمودار شماره ۱ ترسیم نمود.

در زمینه دستیابی به اهداف و اثربخشی تحقیقات به غایت متنوعی توسط محققین در مجامع علمی و دانشگاهی داخلی و خارجی انجام شده است؛ سانسوک (۲۰۰۸)، در مطالعه‌ای تحت عنوان «تأثیر کارهای گروهی روی اثربخشی یک مطالعه روی اتوماسیون کارخانه‌ها در تایلند» به بررسی تأثیرات کارهای گروهی، مدیریت مشارکتی، حمایت‌های مدیریتی، رابط درونی، ظرفیت گروهی و انسجام گروهی بر اثربخشی سازمانی می‌نماید. لی و تسنگ (۲۰۰۸)، در مطالعه‌ای تحت عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی کارخانه‌های الکترونیک تایوان» به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمانی در کارخانجات الکترونیسته پرداخت.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

خالدی (۱۳۸۷)، طی تحقیقی با عنوان «ارزیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، هنرستان‌ها و دوره‌های علمی کاربردی به تفکیک خصوصی و دولتی در اشتغال» نتیجه گرفته است که افرادی که به دنبال افزایش توانمندی و موفقیت شغلی، ایجاد خلاقیت و تثبیت و توسعه شغل هستند، بیشتر مراکز آموزشی خصوصی را به مراکز دولتی ترجیح می‌دهند و همچنین با توجه به زمان یا مدت دوره آموزش نیز کارایی آموزش‌های غیر رسمی (مراکز فنی و حرفه‌ای) بر ایجاد شغل، نسبت به آموزش‌های رسمی به مراتب بالاتر است. نکته قابل توجه این است که در هیچ یک از شاخص‌های مربوط به توانمندی شغلی، آموزش‌های بخش دولتی نسبت به آموزش‌های بخش خصوصی ارجحیت ندارند.

اعتمادی (۱۳۷۸)، پژوهشی را با عنوان «تحقیق و تحلیلی از تأثیر آموزش‌های علمی کاربردی در صنعت» به صورت میدانی و با استفاده از روش تکمیل پرسشنامه به مورد اجرا گزارد و نتیجه می‌گیرد: اولاً؛ آموزش‌های علمی کاربردی، تأثیر مثبت و قابل قبولی داشته‌اند و ثانیاً؛ فارغ‌التحصیلان برای جذب کار، قابلیت بالایی یافته‌اند.

هدایت نژاد (۱۳۸۹)، طی تحقیقی با عنوان «بررسی اثربخشی آموزش‌های علمی- کاربردی پودمانی مراکز آموزش جهاد کشاورزی» نتیجه گرفته است که دوره‌های پودمانی باعث افزایش اطلاعات و آگاهی‌ها، مهارت و توانایی، تغییر نگرش و رضایت شغلی دانش‌آموختگان شده است و برخی از ویژگی‌های دانش‌آموختگان و محتوای دوره (مورد بررسی) در اثربخشی دوره‌های مذکور مؤثر بوده‌اند و میان محتوای مطالب با نیازهای قبلی دانش‌آموختگان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

رحمانی (۱۳۷۸)، در تحقیقی با عنوان «پیشنهاد یک مدل برای ارزشیابی دوره‌های علمی- کاربردی در استان خراسان» به این نتایج می‌رسد:

- ۱) انگیزه ورود بیش از ۸۵ درصد دانشجویان به دوره‌های علمی- کاربردی ایجاد واحدهای تولیدی بوده است.
- ۲) بیش از ۹۵ درصد دانشجویان علاقه خود به محتوای دروس ارائه شده را در حد متوسط و زیاد ابراز نموده‌اند.
- ۳) بیش از ۸۰ درصد دانشجویان میزان تازگی محتوای درسی را متوسط و زیاد ارزیابی کرده‌اند.

## روش تحقیق

مطالعه حاضر یک تحقیق کاربردی است و رویکرد آن، رویکردی پیمایشی است. با استفاده از تئوری‌ها، نظریات و تحقیقات انجام شده چارچوب مفهومی و عملیاتی، تدوین شده و پرسشنامه تحقیق بر اساس آن تنظیم گردید. پس از حصول اطمینان از اعتبار و پایایی آن، با مراجعه به اساتید دانشگاه جامع علمی کاربردی تکمیل شده است.

در این پژوهش جامعه آماری مورد بررسی، اساتید دانشگاه جامع علمی- کاربردی شهر تهران است. در شهر تهران نزدیک به ۱۴۰ مرکز دانشگاهی علمی- کاربردی وجود دارد که عمدتاً از بافت همگنی برخوردار می‌باشند.

از آنجایی که دسترسی به اطلاعات مورد نیاز، با موانع متعددی از جمله ممانعت دانشگاه، محدودیت امکانات زمانی، مالی و ... مواجه بود، مراکز جنوب شهر تهران به عنوان جامعه‌ی آماری مد نظر قرار که مجموعاً ۴۱۰ دانشجوی در شرف فراغت از تحصیل را در بر می‌گیرند.

پرسشنامه‌ی تحقیق، شامل دو عدد پرسشنامه است که هر یک از پرسشنامه‌ها شامل ۳۰ گویه است که یکی از شاخص‌هایی را که مورد ارزیابی قرار می‌دهد، شاخص آگاهی‌های عمومی شغلی است. در تحقیق حاضر ابتدا پرسشنامه تحقیق در اختیار برخی اساتید دانشگاه و استادان محترم راهنما و مشاور، قرار گرفته و دیدگاه ایشان جهت تصحیح و رفع اشکالات لحاظ گردیده است. برای آزمون پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون پایایی شاخص تحقیق

مؤلفه و شاخص‌های تحقیق	تعداد سؤالات	میزان آلفا اساتید
ارزیابی عملکرد آموزشی دانشگاه	۳۰	۰/۸۹۱۴
مهارت آگاهی عمومی	۶	۰/۷۶۷۰

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های تحقیق اطلاعات آن‌ها کدگذاری، استخراج و به کامپیوتر انتقال داده شدند. سپس به وسیله نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده داده‌های تحقیق بر اساس سؤالات تحقیق صورت گرفت. با ترکیب سؤالات تحقیق ابتدا شاخص ایجاد سپس اطلاعات توصیفی آن محاسبه شده و در نهایت، تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون (t) انجام پذیرفته است.

## یافته‌های پژوهش

## توصیف جمعیت شناختی داده‌های اساتید

## جنسیت

جدول ۲: توزیع فراوانی جنسیت اساتید

جنسیت	تعداد	درصد
زن	۱۷	۳۵
مرد	۳۳	۶۵
جمع	۵۰	۱۰۰

همان‌گونه که از نتایج جدول ۲ مشخص است ۳۵ درصد جمعیت نمونه تحقیق را اساتید زن و ۶۵ درصد را اساتید مرد تشکیل داده‌اند. این نمونه حاکی از آن است که در این مطالعه هم به نظر اساتید خانم و هم اساتید آقا توجه شده است.

## سن

همان‌گونه که از نتایج جدول ۳ مشخص است، میانگین سن اساتید نمونه ۳۷ سال است. کمترین سن اساتید نمونه تحقیق ۲۳ سال و بالاترین سن ۶۵ سال می‌باشد. این دامنه سنی نشان‌دهنده‌ی آن است که هم به نظر اساتید جوان و هم به نظر اساتید مسن در این تحقیق توجه شده است



جدول ۳: توزیع میانگین سن اساتید

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بالاترین سن	کمترین سن
سن	۵۰	۳۷/۰۷	۹/۲	۶۵	۲۳

جدول ۴: توزیع میانگین سابقه تدریس اساتید

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بالاترین میزان تدریس	کمترین میزان تدریس
سابقه تدریس	۲۲	۱۰/۵	۶/۹	۲۸	۲

### سابقه تدریس

درصد را دانشجویان مرد به خود اختصاص داده‌اند. این توزیع همگنی و شباهت ظاهری با وضعیت کنونی دانشجویان این دانشگاه دارد. در حال حاضر نسبت دانشجویان زن دانشگاه علمی کاربردی بیشتر از دانشجویان مرد است. نمونه آماری هم نشانگر این وضعیت است.

میانگین سابقه تدریس اساتید نمونه تحقیق ۱۰/۵ سال (نزدیک به ۱۱ سال) است. همان‌گونه که از جدول مشخص است توزیع سابقه تدریس ۲۸-۲ است. این بدین معنا است که کم سابقه‌ترین اساتید نمونه تحقیق دارای ۲ سال و پر سابقه‌ترین اساتید ۲۸ سال سابقه تدریس داشتند. این توزیع و میانگین محاسبه شده حاکی از آن است که در این مطالعه نظرات اساتید با سابقه مورد استفاده قرار گرفته شده است.

### سن

همان‌گونه که از نتایج جدول مشخص است، میانگین سنی پاسخ‌دهندگان ۲۶/۶۴ (نزدیک به ۲۷) سال است. این توزیع سنی نشان می‌دهد که دانشجویان این دانشگاه اکثراً در پایان سن جوانی قرار دارند. کمترین سن پاسخگو در نمونه تحقیق ۱۸ سال و بالاترین سن ۷۳ است.

### توصیف جمعیت شناختی داده‌های دانشجویان

#### جنسیت

جدول ۵: توزیع فراوانی دانشجویان بر حسب جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد
زن	۱۲۸	۶۴
مرد	۶۶	۳۳
جواب نداده	۶	۳
جمع	۲۰۰	۱۰۰

همان‌گونه که از نتایج جدول مشخص است، ۶۴ درصد حجم نمونه آماری را دانشجویان زن و ۳۳

### رشته تحصیلی

همان‌گونه که از نتایج جدول شماره ۷ مشخص است، ۲۵ درصد رشته تحصیلی دانشجویان نمونه تحقیق فناوری اطلاعات، ۲۱/۵ درصد حسابداری، ۱۵/۵ درصد گرافیک، ۹/۵ درصد مدیریت فرهنگی، ۷/۵ درصد کامپیوتر سخت افزار، ۴/۵ درصد روابط عمومی،

جدول ۶: توزیع سن دانشجویان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بالاترین سن	کمترین سن
سن	۲۰۰	۲۶/۶۴	۷/۴۲	۷۳	۱۸

جدول ۸: توزیع میانگین شاخص‌های تحقیق در نمونه اساتید

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بیشترین مقدار	کمترین مقدار
آگاهی عمومی	۵۰	۳/۳۸	۰/۸۲	۵	۱

جدول ۹: توزیع درصد آگاهی عمومی شغلی

آگاهی عمومی شغلی	تعداد	درصد
بالا	۱۷	۳۷/۵
متوسط	۲۳	۴۲/۵
پایین	۱۰	۲۰
جمع	۵۰	۱۰۰

با توجه به نتایج جدول شماره ۹ نیز مشاهده می‌کنیم که ۳۷/۵ درصد اساتید توانایی دروس ارائه شده را در بالا بردن مهارت آگاهی عمومی دانشجویان بالا، ۴۲/۵ درصد در سطح متوسط و ۲۰ درصد در سطح پایین ارزیابی نمودند.

#### آزمون سؤال تحقیق در نمونه اساتید

دانشگاه جامع علمی کاربردی تا چه اندازه در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان موفق بوده است؟

نتایج بدست آمده حاکی از آن بود که از نظر اساتید، میانگین سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان برابر با ۳/۳۸ است. این میزان بیانگر سطح کمی بیش از متوسط آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان است. برای آزمون این مسئله که آیا سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان در داخل نمونه یکسان است؟ آن را با استفاده از معیار T-TEST یک طرفه None Sampel T-Test مورد آزمون رد قرار دادیم. فرض صفر و اصلی تحقیق در این آزمون عبارتند از:

۳/۵ درصد حقوق و آماده سازی چاپ، دو درصد مربی پیش دبستانی و ۱ درصد مدیریت کسب و کار می‌باشند. این توزیع حاکی از آن است که نظرات دانشجویان مختلف از رشته‌های گوناگون در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفته است که این خود یک امتیاز برای این تحقیق محسوب می‌شود.

جدول ۷: توزیع فراوانی رشته تحصیلی دانشجویان

رشته تحصیلی	تعداد	درصد
سخت افزار	۱۵	۷/۵
حسابداری	۴۳	۲۱/۵
مدیریت فرهنگی	۱۹	۹/۵
مربی پیش دبستانی	۴	۲
فناوری اطلاعات IT	۵۱	۲۵/۵
روابط عمومی	۹	۴/۵
حقوق	۷	۳/۵
گرافیک	۳۱	۱۵/۵
آماده سازی چاپ	۷	۵/۳
مدیریت کسب و کار	۲	۱
جواب نداده	۱۲	۶
جمع	۲۰۰	۱۰۰

#### توزیع فراوانی شاخص تحقیق در نمونه اساتید

شاخص آگاهی‌های عمومی شغلی: همان‌گونه که از نتایج جدول شماره ۸ مشخص است، میانگین ارزیابی اساتید از توانایی دروس در بالا بردن میزان آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان ۳/۳۸ است که در دامنه ۵-۱ نشان‌دهنده میزان بالاتر از متوسط است. این میزان نشان‌دهنده ارزیابی کمی بیش از متوسط اساتید از مطالب ارائه شده در متون درسی به منظور ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان (به سطح مطلوب) است.

جدول ۱۰: نتایج آزمون نمونه اساتید

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	DF	SIG
آگاهی عمومی	۵۰	۳۸.۳	.۷۲	۲۸.۳۰	۴۹	۰/۰۰۰

جدول ۱۲: توزیع درصد آگاهی عمومی شغلی

میزان آگاهی عمومی	تعداد	درصد
بالا	۲۰	۶.۱۴
متوسط	۹۵	۷.۴۷
پایین	۸۵	۷.۳۷
جمع	۲۰۰	۱۰۰

دانشگاه جامع علمی کاربردی تا چه اندازه در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان موفق بوده است؟

نتایج بدست آمده حاکی از آن بود که میانگین سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان برابر با ۳/۱۱ است. این میزان بیانگر سطح متوسط آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان است. برای آزمون این مسئله که آیا سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان در داخل نمونه یکسان است؟

آن را با استفاده از معیار T-TEST یک طرفه None Sample T-Test مورد آزمون رد قرار دادیم.

فرض صفر و اصلی تحقیق در این آزمون عبارتند از:  
 $H_0$  فرض اصلی: دانشگاه جامع علمی کاربردی در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان موفق نبوده است.

$H_1$  فرض صفر: دانشگاه جامع علمی کاربردی در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان موفق بوده است.

جدول ۱۳: آزمون نمونه دانشجویان

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	DF	SIG
آگاهی عمومی	۲۰۰	۳/۱۱	.۹۵	۴۶/۰۱۱	۱۹۹	۰/۰۰

$H_1$  فرض اصلی: دانشگاه جامع علمی کاربردی در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان موفق نبوده است.

$H_0$  فرض صفر: دانشگاه جامع علمی کاربردی در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان موفق بوده است.

با توجه به نتایج آزمون فرض جدول از آنجا که سطح معناداری محاسبه شده برابر صفر است از این رو دلایل کافی برای رد فرض صفر در اختیار داریم لذا فرض صفر رد، و فرض اصلی مبنی بر موفق نبودن تأیید می‌شود. به این ترتیب، دانشگاه جامع علمی کاربردی در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان (در حد مطلوب) موفق نبوده است.

اما باید توجه داشت که با عنایت به نتایج بدست آمده دانشگاه جامع علمی کاربردی خیلی هم در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی شغلی ناموفق نیست چرا که سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان در حدود متوسط (کمی بیش از متوسط) است، اما هنوز با سطح خوب و مطلوب فاصله دارد، پس با این ملاحظه می‌توان گفت که دانشگاه در زمینه‌ی ارتقای این شاخص به سطح مطلوب، توفیق کامل نداشته است.

آزمون سؤال تحقیق در نمونه دانشجویان

جدول ۱۱: توزیع فراوانی شاخص‌های پرسشنامه

دانشجویان

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بیشترین مقدار	کمترین مقدار
آگاهی عمومی	۲۰۰	۳/۱۱	.۹۵	۵	۱

جدول ۱۴: نتایج آزمون مقایسه شاخص‌های تحقیق دانشجویان و اساتید

شاخص	نمونه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	SIG	DF	T
آگاهی عمومی دانشجویان	اساتید	۵۰	۳۸.۳	۰.۸۲	۰.۱۳۷	۱۹۹	-۰.۵۱۷
	دانشجویان	۲۰۰	۷۳.۳	۰.۶۸			

H0 فرض صفر: ارزیابی اساتید و دانشجویان در خصوص شاخص تحقیق با هم تفاوت نداشته و تفاوت مشاهده شده ناشی از خطا و تصادف است. همان‌گونه که از نتایج پیداست در شاخص آگاهی‌های عمومی شغلی شباهت و یکسانی ارزیابی در میان اساتید و دانشجویان تأیید می‌گردد.

#### بحث و نتیجه‌گیری

میانگین ارزیابی دانشجویان از توفیق دانشگاه جامع علمی- کاربردی در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی شغلی، «۳/۱۱» و میانگین ارزیابی اساتید «۳/۳۸» است. این بدان معناست که از نظر دانشجویان و اساتید، دانشگاه با اینکه عملکردی در حدود متوسط و کمی بیش از آن داشته اما در ارتقای این مهارت به سطح مطلوب، توفیق کامل نداشته است. در اکثر سوالات، ارزیابی دانشجویان از عملکرد آموزشی و تأثیری که دانشگاه علمی کاربردی داشته است در محدوده متوسط است و ارزیابی اساتید نیز بجز در محدوده متوسط و کمی بیش از متوسط است.

ارزیابی‌ها و شاخص مطالعه شده اساتید و دانشجویان حاکی از آن بود که در شاخص آگاهی عمومی شباهت و یکسانی ارزیابی در میان دو گروه تأیید می‌گردد. در زمینه شاخص‌ها رابطه ارزیابی دانشجویان و اساتید در مورد رابطه آگاهی عمومی شغلی سطح معناداری  $SIG < 0/05$  است و رابطه تأیید می‌گردد.

ارزیابی حکایت از آن دارد که دانشگاه جامع علمی- کاربردی با اهداف موجهی خویش در ارتباط

با توجه به نتایج آزمون فرض از آنجا که سطح معناداری محاسبه شده برابر صفر است ( $SIG = 0/000$ ) از این رو دلایل کافی برای رد فرض صفر در اختیار داریم لذا فرض صفر را رد و فرض اصلی مبنی بر موفق نبودن تأیید می‌شود. به این ترتیب دانشگاه جامع علمی کاربردی در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان (در حد مطلوب) موفق نبوده است. اما باید توجه داشت که با عنایت به نتایج بدست آمده دانشگاه جامع علمی کاربردی خیلی هم در ارتقای سطح آگاهی‌های عمومی شغلی نا موفق نیست چرا که سطح آگاهی‌های عمومی شغلی دانشجویان در محدوده متوسط است اما سطح آگاهی‌های عمومی شغلی بالا نیست و هنوز با سطح خوب و مطلوب فاصله دارد، پس با این ملاحظه می‌توان گفت که دانشگاه در زمینه ارتقای این شاخص به سطح مطلوب، توفیق کامل نداشته است.

#### مقایسه دیدگاه اساتید و دانشجویان در خصوص شاخص‌های ارزیابی

برای آزمون این مسئله که آیا ارزیابی دانشجویان و اساتید از آموزش‌های ارائه شده در دانشگاه جامع علمی کاربردی با هم یکسان است؟

با استفاده از معیار T-TEST مقایسه زوجی Paired Sample T-Test به تفاوت ارزیابی دانشجویان و اساتید پرداختیم. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است. فرض صفر و اصلی تحقیق در این آزمون عبارتند از: H1 فرض اصلی: ارزیابی اساتید و دانشجویان در خصوص شاخص تحقیق با هم تفاوت دارد.

### منابع و مآخذ

- با دوره‌های ترمی که عبارتست از: ارتقاء و انتقال دانش کار، ایجاد مهارت‌ها، افزایش بهره‌وری، به هنگام کردن و ارتقای معلومات و تجارب شاغلان، رشد استعداد‌های بارز و به فعلیت درآوردن استعداد‌های نهفته برای تصدی مشاغل و حرف گوناگون و تا رسیدن توانایی افراد را به سطح مطلوب، برای انجام دادن کاری که به آنان محول می‌شود. فاصله دارد و در عوض در حیطه‌ی رقابت با سایر دانشگاه‌ها و توسعه‌ی نا متوازن آموزش‌های نظری و مفهومی و مقاطع بالاتر تحصیلی وارد شده است و با سرعت در حال حرکت می‌باشد، که اگر وضع به همین منوال پیش برود (و اگر وضعیت مشاهده شده در جامعه آماری این پژوهش، برای سایر مراکز این دانشگاه در کل کشور نیز به همین صورت باشد)، در سال‌های آتی با تورم بیشتری از فارغ‌التحصیلان فاقد مهارت لازم برای ورود به بازار کار و در نتیجه بی‌کار مواجه خواهیم شد.
- پیشنهاد می‌شود که دانشگاه جامع علمی کاربردی، با بهره‌برداری از تحقیقاتی از این دست و به مدد دانش مدیریت بر مبنای هدف، با جدیت بیشتر، مهارت‌آموزی را وجهی همت خویش قرار دهد.
- همچنین با مشاهده عدم توفیق مناسب دانشگاه جامع علمی کاربردی در امر مهم آموزش مهارت فنی پیشنهاد می‌گردد: با هم افزایی تجارب بخش‌های مختلف متولی امر آموزش مهارت و آماده سازی نیروی کار (نظیر آنچه امروزه تحت عنوان سازمان ملی مهارت از سوی برنامه‌ریزان و مدیران عالی، مطرح گردیده است)، به سمت برداشتن گام‌های بلند و مؤثرتری برای اشتغال مولد و پایدار و کمک به رفع معضل مهم بیکاری، حرکت نماید.
- ابطحی، سید حسین. (۱۳۷۷). مدیریت منابع انسانی و فنون امور استخدامی. تهران. انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی. چاپ اول.
- اعتمادی، محمود. (۱۳۷۸). تحقیق و تحلیلی از تأثیر آموزش‌های علمی- کاربردی در صنعت. دومین همایش بررسی و تحلیل آموزش‌های علمی کاربردی. تهران. وزارت علوم تحقیقات و فن آوری.
- بازرگان، عباس. (۱۳۸۳). ارزشیابی آموزشی - مفاهیم الگوها و فرآیند عملیاتی. تهران: سمت.
- پورتال استانداری خراسان شمالی.
- خالدی، محمد. (۱۳۸۷). ارزیابی اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه ای، هنرستان‌ها و دوره‌های علمی کاربردی به تفکیک خصوصی و دولتی در اشتغال. تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی، شهریور ۱۳۸۷.
- رحمانی، عباسعلی. (۱۳۷۸). پیشنهاد یک مدل برای ارزشیابی دوره‌های علمی کاربردی. دومین همایش بررسی و تحلیل آموزش‌های علمی کاربردی. تهران: وزارت علوم تحقیقات و فن آوری.
- شعبانی، حسن. (۱۳۸۰). مهارت آموزش و پرورش (روش‌ها و فنون تدریس). تهران: سمت.
- غفرانی، محمد باقر. (۱۳۷۶). رسالت‌های آموزش عالی در دنیای جدید و در ایران اسلامی. سمینار منطقه ای آموزش عالی در قرن آینده. تهران.
- نجف بیگی، رضا. (۱۳۷۹). سازمان و مدیریت. تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- هدایت نژاد، علی اصغر. (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی آموزش‌های علمی- کاربردی پودمانی مراکز آموزش جهاد کشاورزی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات. تهران.

- Etzioni, Amitai (1994). Modern Organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Hodge, B. J. and William P. Anthony. 1988. Organization Theory. Boston: Allyn and Bacon. publishing Company, Boston. 1990.
- Kameron. Kim. "AsStudy of Organizational Effectiveness AND its Predictors". Management Science. Vol. 32. 1, January. 1986
- Sansook. Jantana. "the influences of teamwork on organizational effectiveness: an empirical study of automotive manufacturing in Thailand". International Journal of Strategic Management. August, 2008

یادداشت‌ها

- <sup>1</sup> Etzioni, Amitai
- <sup>2</sup> Frederick Taylor
- <sup>3</sup> Kameron. Kim
- <sup>4</sup> Hodge, B. J.
- <sup>5</sup> Goal Approach Achivement
- <sup>6</sup> OutPut

Archive of SID