

مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز
دوره سیزدهم، شماره های اول و دوم، پائیز ۱۳۷۶
و بهار ۱۳۷۷ (پیاپی ۲۵ و ۲۶)

بررسی تأثیر جنسیت متقاضی شغل بر نگرش دانشجویان دانشگاه

دکتر شهلا البرزی
دانشگاه شیراز

خلاصه

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر عوامل جنسیت متقاضی شغل بر ارزیابی دانشجویان دانشگاه بود. بدین منظور به صورت تصادفی از ۳۰۰ دانشجوی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی (۱۵۰ دختر و ۱۵۰ پسر) به عنوان نمونه پژوهش استفاده شد. وسیله اندازه گیری پرسشنامه ای مشتمل بر سه قسمت الف) دستور کار و مشخصات فردی پاسخ دهنده، ب) تاریخچه فرضی از زندگی متقاضی شغل و ج) مجموعه ۳۲ سؤال و بر اساس ۴ عامل بود. تاریخچه در دو نمونه تهیه شد، به گونه ای که تمام جزئیات دو تاریخچه همانند هم بود، به جز آنکه جنسیت متفاوتی را نشان می داد.

به نیمی از افراد گروه نمونه (۷۵ دختر و ۷۵ پسر) به صورت تصادفی تاریخچه مرد متقاضی شغل داده شد، و به نیمی دیگر از گروه، تاریخچه زن متقاضی شغل ارائه شد. دانشجویان پس از خواندن تاریخچه، متقاضی شغل را بر حسب ۴ متغیر توانائی- انگیزش، وضع ظاهری- شخصیتی، روابط اجتماعی و مهارت - معلومات ارزیابی کردند. داده های پژوهش با استفاده از روش آماری

تحلیل واریانس دو طرفه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد: میان ارزیابی زن و مرد متقاضی شغل توسط دانشجویان به جز در عامل وضع ظاهری - شخصیتی تفاوت معنی داری وجود ندارد. همین نتایج در مورد نوع ارزیابی دانشجویان شاغل و غیر شاغل نیز حاصل گردید. تفاوت معناداری بین ارزیابی دانشجویان مجرد و متأهل از زن و مرد متقاضی شغل موجود بود که این تفاوت به نفع زن متقاضی شغل بود. همین نتیجه در مورد ارزیابی دانشجویان رشته های مختلف نیز به دست آمد. مقایسه نتایج این پژوهش با مطالعه سال ۱۳۵۷ حکایت از بروز تغییر در نگرش دانشجویان در رابطه با موضوع جنسیت و شغل داشت.

واژه های کلیدی: ۱- جنسیت و نگرش ۲- متقاضی شغل و نگرش دانشجویان ۳- نگرش نسبت به زنان

۱. مقدمه

موقعیت زنان در هر جامعه ای نشانگر سطح قضاوت اجتماعی آن جامعه است. برای درک چگونگی دستیابی یک جامعه به اهداف توسعه توجه به ماهیت تشریک مساعی زنان در آن جامعه از اهمیت ویژه ای برخوردار است. توسعه در میان افراد مختلف معانی متفاوت دارد. مثلاً در میان مردم شناسان، پیشرفت و توسعه یعنی "کاهش نابرابری، کاهش فقر و افزایش فرصتهایی برای خودکوفایی". علیرغم تعاریف مختلف از توسعه، نابرابری زن و مرد در اجتماع خود مانعی در راه توسعه می باشد.^۱

زنان بیش از ۵۰ درصد جمعیت جهان را تشکیل می دهند. این جمعیت حدود دو سوم کارها (اعم از کارهای دارای دستمزد و بدون دستمزد) را انجام می دهند در حالی که تنها یک سوم نیروی کار مزد بگیر را تشکیل می دهند.^۲ گرچه اعتقاد بر آن است که جوامع باید از استعداد زنان در پیشبرد اهداف خود استفاده کنند، لیکن موانع نگرشی مختلف باعث عدم بهره گیری مناسب جامعه از جمعیت زنان می گردد.

تحقیقات اخیر حکایت از افزایش میزان به کارگیری زنان به عنوان نیروی کار است و تقریباً زنان در مشاغلی قرار گرفته اند که قبلاً مخصوص مردان تصور می شد. لیکن هم چنان در سازمانها الگوی مناسب جهت موفقیت را "الگوی رفتاری مردانه"^۳ می دانند.^۴ از سوی دیگر این

اعتقاد سنتی که زنان برای عهده دار شدن مشاغلی پرورش یافته اند که با مشاغل مردان متفاوت است باعث بروز مشکلاتی در جریان سازگاری زنان می گردد.^۵

علیرغم نتایج مطالعات مختلف که نشان می دهند زنان به لحاظ آمال، ارزشها، مهارتها و بازده همانند مردان هستند، لیکن به لحاظ استخدام و ترفیع شغلی با آنان همانند مردان برخورد نمی شود.^۶ قوش^۷ در مورد وضعیت شغل زنان در هندوستان چنین گزارش می دهد که: اغلب مشاغلی که زنان در آن مشغولند از نوع مشاغلی است که فعالیتهای بدنی زیادی می طلبد. نوریس و وایلی^۸ در پژوهش خود به مقایسه نگرش مردان و زنان کانادایی و آمریکایی نسبت به موقعیت زنان پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که زنان شانس اشتغال در مشاغل رده بالا را ندارند. همچنین تحقیقات نشان می دهد که زنان علیرغم داشتن شرایط کار و تجربه مساوی با مردان به لحاظ قابلیت نسبت به مردان در سطح پائین تری ارزیابی می شوند.^۹ این پیش داوری جنسی به خصوص زمانی افزایش می یابد که زنان در مشاغلی که به طور سنتی مردانه تلقی شده است، قرار گیرند.

تحقیقات کم و بیش بیانگر این مطلبند که نگرش زنان نسبت به هم جنسان خود در مقایسه با گذشته تغییر کرده است. تحقیقات (بکر، باورمن و همکاران، سسیل و همکاران، و گولدبرگ)^{۱۰} حاکی از آن بود که مردان با قابلیت بیشتری نسبت به زنان از طرف زنان و مردان ادراک می شوند. درحالی که مطالعات اخیر حکایت از تغییر نگرش در زنان دارد. تورنتون و همکاران^{۱۱} نشان دادند، تمایل زنان برای ورود به دنیای کار تحت تأثیر دیدگاه تعلیم و تربیت جامعه نسبت به نقش های جنسیتی^{۱۲} است. همچنین تحقیقات نشان می دهد سطح تحصیلات مادر در شکل گیری نگرش شغلی فرزندان دختر اثر دارد و عقاید فرزندان دختر این دسته از مادران در مورد مشاغل کمتر تحت تأثیر دیدگاه سنتی است.^{۱۳}

مطالعه نوریس و وایلی^{۱۴} این موضوع را که نقش کلیشه ای جنسیت در اواسط دهه نود هنوز برای دانشجویان مرد موجود است، در حالی که دانشجویان زن دیدگاه مساوات طلبانه خود را حفظ کرده اند را تأیید می کند. در این مطالعه مردان دانشجو، مدیر موفق را در دارا بودن صفات مردانه می دانستند. در حالی که زنان دانشجو بدین صورت فکر نمی کردند. نتایج این مطالعه با تحقیق یرنر و همکاران^{۱۵} و شین و همکاران^{۱۶} هماهنگ بود.

شواهد موجود نشان می دهد نگرش زنان در مورد نقش های شغلی تغییر کرده است و از دیدگاه مساوات طلبانه برخوردار شده اند. تورنتون و همکاران^{۱۷} معتقدند این تغییر نگرش به خصوص در مورد نقش های حرفه ای بیشتر صدق می کند. اما نگرش مردان در مقابل این تغییرات مقاومت داشته است.^{۱۸} در بررسی اورپن^{۱۹} که در استرالیا صورت گرفت زنان و مردان

هیچ تفاوتی میان مدیران مرد و زن قایل نبودند. نتیجه این تحقیق با نتایج مطالعه بارتول و باترفیلد، و جاگو و وروم^{۲۰} متفاوت بود.

در کشور ما بر طبق آمار آموزش عالی در سال تحصیلی ۷۲-۷۳ جمعاً ۱۰۰۳۷۱ نفر برای اولین بار در دانشگاهها پذیرفته شده اند که از این تعداد ۲۹/۵۴ درصد زنان و ۷۱/۵۲ درصد را مردان تشکیل می دهند. در همین سال در کلیه دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی مورد قبول وزارت فرهنگ و آموزش عالی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی جمعاً ۴۳۶۵۶۴ نفر دانشجو مشغول به تحصیل بوده اند که از این تعداد ۲۸/۴۷ درصد را زنان و ۷۴/۵۲ درصد را مردان تشکیل می دهند. طبق همین آمار از مهر ماه ۱۳۷۱ تا شهریور ماه ۱۳۷۲ در کلیه دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور ۵۹۱۹۴ نفر فارغ التحصیل گردیده اند که از این تعداد ۳۱/۴۴ درصد را فارغ التحصیلان زن و ۶۸/۵۶ درصد را فارغ التحصیلان مرد تشکیل می دهند. در سال تحصیلی ۷۳-۷۲ در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور جمعاً ۳۲۹۳۴ نفر کادر آموزشی تمام وقت و حق التدریسی مشغول به کار بوده اند که از این تعداد ۵۸۰۰ نفر زن و ۲۷۱۳۴ نفر را مرد تشکیل می دهند. درحالی که در سال تحصیلی ۷۱-۷۰ تعداد کادر آموزشی زن ۴۲۸۵ نفر بوده است. به عبارت دیگر از سال تحصیلی ۷۱-۷۰ تا ۷۳-۷۲ کادر آموزشی زن رشدی برابر ۳۵/۳۵ درصد داشته است^{۲۱}

از آنجا که نوع نگرش بر نقش جنسیت در استخدام و مشارکت زنان در مشاغل مختلف تأثیر دارد، بررسی و مطالعه این نگرشها در جامعه ما نیز دارای اهمیت است. در پژوهش حاضر نیز سعی بر آن است تا تأثیر نقش جنسیت بر موضوع اشتغال مورد بررسی قرار گیرد. هدف از این مطالعه بررسی نگرش دختران و پسران دانشجو نسبت به استخدام زن و مرد متقاضی شغل بود. نظر به این که این پژوهش در سال ۱۳۵۷ با ابعاد کمتری توسط نگارنده^{۲۲} انجام شده بود تلاش گردید تا مقایسه نیز در زمینه میزان تغییر نگرش دانشجویان نسبت به آن تحقیق صورت گیرد. شایان ذکر است که نتایج تحقیق سال ۱۳۵۷ نشان داد میان ارزیابی مرد و زن متقاضی شغل تفاوت معناداری وجود دارد. بدین ترتیب که مرد متقاضی شغل بهتر از زن متقاضی شغل مورد ارزیابی قرار گرفت.

۲. فرضیه های پژوهش

۲.۱. فرضیه های اصلی

- ۱- بین ارزیابی زن و مرد متقاضی شغل تفاوت معناداری موجود می باشد.
- ۲- میان ارزیابی دختران و پسران دانشجو در مورد جنسیت متقاضی شغل تفاوت معناداری موجود می باشد.

برای هر کدام از عوامل چهارگانه پژوهش (توانایی - انگیزش، وضع ظاهری - شخصیتی، روابط اجتماعی و مهارت - معلومات) نیز فرضیه های فوق صدق می کند.

۲.۲. فرضیه های فرعی

- ۱- میان دانشجویان مجرد و متأهل در ارزیابی زن و مرد متقاضی شغل تفاوت معنادار است.
- ۲- بین دانشجویان شاغل و غیر شاغل در ارزیابی زن و مرد متقاضی شغل تفاوت معنادار است.

- ۳- بین دانشجویان رشته های مختلف در ارزیابی زن و مرد متقاضی شغل تفاوت معنادار است.

برای هر کدام از عوامل چهارگانه پژوهش، فرضیه های فوق نیز صدق می کند.

۳. روش تحقیق

۳.۱. افراد نمونه

افراد نمونه تحقیق مشتمل بر ۳۰۰ نفر دانشجوی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی بودند که از این تعداد ۱۵۰ نفر را دانشجویان دختر و ۱۵۰ نفر را دانشجویان پسر تشکیل می دادند. این دانشجویان در رشته های پزشکی، مهندسی، علوم پایه، علوم انسانی و علوم تربیتی مشغول به تحصیل بودند. از هر رشته ۶۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. از این تعداد ۶۵ نفر شاغل و ۲۳۵ نفر غیر شاغل بودند. همچنین ۲۵۸ نفر از دانشجویان مجرد و ۳۸ نفر متأهل بودند. دامنه سنی دانشجویان بین ۱۸ تا ۳۹ سال بود.

شایان ذکر است که در تحقیق قبلی از دانشجویان دانشگاه که درس روانشناسی و یا تعلیم و تربیت عمومی را گرفته بودند به عنوان افراد نمونه استفاده شده بود.

۳.۲. ابزار تحقیق

وسیله تحقیق مشتمل بر کتابچه ای بود که از سه قسمت تشکیل یافته بود. قسمت اول شامل دستور کار و مشخصات افراد نمونه از قبیل جنسیت، رشته تحصیلی، وضعیت تأهل،

وضعیت اشتغال و سن بود. در قسمت دوم پرسشنامه، تاریخچه ای فرضی از زندگی یک متقاضی استخدام ارائه شده بود.

تاریخچه فرضی بیانگر شرح حال یک فارغ التحصیل رشته جامعه شناسی در سطح لیسانس بود که برای تصدی مدیریت قسمتی از امور دانشجویی دانشگاه شرح حال خود را فرستاده بود. رشته جامعه شناسی بدین لحاظ انتخاب شده بود که کم و بیش از نظر شغلی زنانه و یا مردانه تلقی نمی شود. در حالی که بعضی از رشته ها مانند مهندسی مردانه^{۲۳} و رشته ای مانند پرستاری زنانه^{۲۴} تلقی می گردد.

شرح حال در دو نمونه تهیه گردید. در یک نمونه آن، تاریخچه بیانگر شرح حال یک فارغ التحصیل مرد و در نمونه دیگر، تاریخچه نمایانگر شرح حال یک فارغ التحصیل زن بود. یعنی به عبارت دیگر تنها تفاوتی که در این دو نمونه شرح حال موجود بود، جنسیت متقاضی شغل بود.

قسمت سوم شامل پرسشنامه ای بود که بر اساس تحقیق سسیل^{۲۵} انتخاب شده بود. پرسشنامه دارای ۳۲ سؤال مدرج هفت نمره ای بود که هر سؤال بر این اساس با دامنه ای از ۷ (حائز شرایط بسیار زیاد) تا ۱ (واجد شرایط نیست) درست شده بود. این پرسشنامه بر اساس کار سسیل، ۴ عامل را مورد سنجش قرار می داد: ۱- توانائی - انگیزش، ۲- وضع ظاهری - شخصیتی، ۳- روابط اجتماعی و ۴- مهارت - معلومات. برای یافتن این چهار عامل از ماتریس عاملی "چرخش یافته"^{۲۶} استفاده شده، و متغیرهایی که دارای بار عاملی بیش از ۰.۴۰ بوده اند در آن عامل قرار داده شده اند.

سؤالاتی از قبیل "تمایل به کار و پیشرفت، و یا دارای انگیزش استثنائی" در عامل ۱ (توانائی - انگیزش) و سؤالاتی از قبیل "خوش مشرب بودن، هنگام ناکامی بر اعصاب خود تسلط دارد"، در عامل ۲ (وضع ظاهری - شخصیتی) قرار داشت. همچنین در عامل ۳ (روابط اجتماعی) سؤالاتی از قبیل "تحمل دیگران با نقطه نظرات مختلف و یا با دیگران به خوبی کنار می آید." و در عامل ۴ (مهارت - معلومات) سؤالاتی از این نوع ارائه گردیده بود: "دارا بودن مهارتهای عالی در محاسبه، و یا دارای معلومات خوب و افزایش آن با مطالعه بیشتر".

جهت اعتباریابی محتوا، پرسشنامه در اختیار چند تن از اساتید صاحب نظر قرار گرفت و از نظرات آنان استفاده شد. پایائی پرسشنامه با استفاده از دو روش به شرح ذیل مورد بررسی قرار گرفت:

ب: جهت بررسی ثبات پرسشنامه از روش دوباره سنجی استفاده شد. بدین صورت که به گروهی از افراد نمونه (۵۰ نفر) مجدداً بعد از یک ماه پرسشنامه ارائه گردید و ضریب پایایی به دست آمده برای کل پرسشنامه ۰/۸۳ بود. ضرائب پایایی عوامل چهارگانه به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۷۵، ۰/۸۱ و ۰/۵۳ بود.

۳.۳. روش کار

به افراد نمونه دفترچه محتوای تاریخچه و پرسشنامه ارائه گردید. نیمی از افراد نمونه (۷۵) دختر و ۷۵ (پسر) به صورت تصادفی تاریخچه مرد متقاضی شغل را دریافت کردند و به نیمی دیگر (۷۵ دختر و ۷۵ پسر) به صورت تصادفی تاریخچه زن متقاضی شغل ارائه گردید. آنان پس از خواندن شرح حال متقاضی شغل او را بر اساس پرسشنامه ۳۲ سؤالی مورد بررسی قرار دادند. متغیرهای مستقل در این پژوهش شامل جنس، وضعیت تأهل، وضعیت اشتغال، رشته دانشگاهی افراد نمونه و جنس متقاضیان شغل بود. میانگین نمرات کسب شده از کل هر پرسشنامه و همچنین برای هر کدام از ۴ عامل که نگرش آزمودنی ها را به نسبت استخدام متقاضی زن و مرد نشان می داد، متغیر وابسته پژوهش را تشکیل می داد. از روش آماری تحلیل واریانس دو طرفه برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد.

۴. یافته ها

۴.۱. بررسی تأثیر جنسیت متقاضی شغل بر ارزیابی دانشجویان

چنانکه در جدول شماره یک ملاحظه می شود، تفاوت معناداری میان ارزیابی دختران و پسران دانشجو نسبت به زن و مرد متقاضی شغل وجود ندارد. مقدار F برای جنسیت متقاضی شغل و جنسیت ارزیاب به عنوان اثر اصلی و اثر تعاملی این دو در تحلیل واریانس به ترتیب برابر با ۰/۸۷، ۳/۵۸ و ۲/۵۱ است که هیچ یک از مقادیر در سطح $P < 0/05$ معنادار نیست. چنین تحلیلی در مورد چهار عامل موجود در پرسشنامه (توانایی - انگیزش، وضعیت ظاهری - شخصیتی، روابط اجتماعی و معلومات - مهارت) نیز صورت گرفت. نتایج این تحلیل نشان داد که تنها در عامل وضعیت ظاهری - شخصیتی، ارزیابی دانشجویان در مورد اثر اصلی جنسیت متقاضی شغل تفاوت معنادار وجود دارد (جدول ۲). بدین معنا که دانشجویان، زن متقاضی شغل را در این عامل بهتر از مرد متقاضی شغل ارزیابی کرده اند. میانگین ارزیابی دانشجویان از زن و مرد متقاضی شغل به ترتیب برابر با ۳۲/۷۴ و ۳۱/۷ بود.

بنابر نتایج حاصل می‌توان چنین نتیجه گرفت که فرضیه اول تحقیق مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. تنها تفاوت معنادار در عامل وضعیت ظاهری - شخصیتی، در ارتباط با جنسیت متقاضی شغل به عنوان اثر اصلی است که زن متقاضی شغل بهتر از مرد متقاضی شغل مورد ارزیابی دانشجویان قرار گرفته است.

۴.۲. بررسی تأثیر جنسیت متقاضی شغل و وضعیت تأهل ارزیاب‌ها

با استفاده از تحلیل واریانس دو طرفه ارزیابی دانشجویان متأهل و مجرد نسبت به زن و مرد متقاضی شغل مورد بررسی قرار گرفت. چنانکه در جدول ۳ ملاحظه می‌شود مقدار F برای دو متغیر وضعیت تأهل دانشجویان و جنسیت متقاضی شغل به عنوان اثر اصلی در تحلیل واریانس، در سطح $P < 0.05$ معنادار است. لیکن این تفاوت در مورد اثر تعاملی میان جنسیت متقاضی شغل و وضعیت تأهل دانشجویان وجود ندارد. (جدول ۳)

میانگین ارزیابی دانشجویان حاکی از آن بود که میانگین ارزیابی دانشجویان متأهل بالاتر از میانگین ارزیابی دانشجویان مجرد است. میانگین ارزیابی دانشجویان متأهل و مجرد برابر با $137/6$ و $134/25$ بود. همچنین در مورد جنسیت متقاضی شغل، میانگین ارزیابی‌ها حاکی از آن بود که دانشجویان، زن متقاضی شغل را بالاتر از مرد متقاضی شغل ارزیابی می‌کنند. ($\bar{X} = 137/37$ زن و $\bar{X} = 134/78$ مرد)

همین تحلیل به طور مجزا در مورد چهار عامل موجود در پرسشنامه نیز به عمل آمد، که در عامل وضعیت ظاهری - شخصیتی تنها متغیر جنسیت متقاضی شغل به عنوان اثر اصلی تحلیل واریانس در ارزیابی دانشجویان تأثیر معنادار دارد. در این عامل زن متقاضی شغل بالاتر از مرد متقاضی شغل مورد ارزیابی دانشجویان قرار گرفته بود. همچنین وضعیت تأهل دانشجویان به عنوان اثر اصلی تحلیل واریانس در عامل معلومات و مهارت حاکی از وجود تفاوت معنی‌دار در ارزیابی دانشجویان متأهل و مجرد از معلومات و مهارت متقاضی شغل است (جدول شماره ۴). میانگین ارزیابی دانشجویان مجرد و متأهل حاکی از آن بود که دانشجویان متأهل در عامل معلومات و مهارت، متقاضی شغل را نسبت به دانشجویان مجرد با میانگین نمره بالاتری ارزیابی می‌کنند. ($\bar{X} = 35/24$ متأهل و $\bar{X} = 34/29$ مجرد)

۴.۳. بررسی تأثیر جنسیت متقاضی شغل و وضعیت شغلی ارزیاب‌ها

در بررسی تأثیر وضعیت شغلی ارزیاب و جنسیت متقاضی در ارزیابی شغلی به وسیله تحلیل واریانس دو طرفه، نتایج حاکی از آن بود که تنها وضعیت شغلی دانشجویان به عنوان اثر

اصلی بر ارزیابی دانشجویان تأثیر معنادار دارد. بدین معنا که میان دانشجویان شاغل و غیر شاغل در ارزیابی متقاضی شغل تفاوت معنادار وجود دارد (جدول ۵).

همچنین در رابطه با عامل توانایی و انگیزش نتیجه تحلیل واریانس حاکی از آن بود که در ارزیابی دانشجویان شاغل و غیرشاغل از متقاضی شغل، تفاوت معنادار موجود است (جدول ۶). دانشجویان شاغل دارای میانگین ارزیابی بالاتری نسبت به دانشجویان غیرشاغل بودند. ($\bar{X} = 92/5$ شاغل و $\bar{X} = 89/85$ غیر شاغل)

در رابطه با عامل وضعیت ظاهری - شخصیتی نیز نتایج حاکی از تفاوت معنادار در سطوح مختلف دو متغیر وضعیت شغلی و جنسیت متقاضی به عنوان اثر اصلی در تحلیل واریانس بود (جدول ۶). میانگین ارزیابی دانشجویان شاغل ($\bar{X} = 33/95$) نسبت به ارزیابی دانشجویان غیر شاغل ($\bar{X} = 32/05$) در عامل وضعیت ظاهری - شخصیتی در سطح $P < 0/05$ تفاوت معناداری داشت.

۴.۴. بررسی تأثیر جنسیت متقاضی شغل و رشته دانشگاهی ارزیاب ها

نظر به این که دانشجویان از رشته های مختلف دانشگاهی یعنی پزشکی، مهندسی، علوم پایه، علوم انسانی و علوم تربیتی بودند. لذا از تحلیل واریانس ۲۸۵ استفاده شد. چنانکه در جدول ۷ مشاهده می شود رشته دانشگاهی دانشجویان به عنوان اثر اصلی تأثیر معناداری بر ارزیابی متقاضی شغل ندارد. اما در ارزیابی زن و مرد متقاضی شغل تفاوت در سطح $0/05$ معنادار است (جنسیت متقاضی شغل). میانگین ارزیابی دانشجویان برای زن متقاضی شغل $133/37$ و برای مرد متقاضی شغل $135/69$ بود.

در بررسی عوامل چهارگانه نتایج نشان داد که در عامل توانایی - انگیزش اثر اصلی متغیر رشته دانشگاهی و جنسیت متقاضی شغل و همچنین تعامل این دو متغیر تفاوت معناداری در ارزیابی دانشجویان ندارد. همان نتایج در مورد عامل روابط اجتماعی نیز صادق است. لیکن در عامل وضعیت ظاهری - شخصیتی نتایج نشان داد که میان ارزیابی دانشجویان رشته های مختلف دانشگاهی (اثر اصلی) تفاوت معنادار وجود دارد. همچنین جنسیت متقاضی شغل نیز بر ارزیابی دانشجویان اثر معنادار دارد. (جدول ۸)

در رابطه با عامل معلومات - مهارت نتایج نشان داد که دو متغیر رشته دانشگاهی و جنسیت متقاضی شغل به عنوان اثر اصلی ارزیابی دانشجویان تأثیر معنادار ندارد و تنها تأثیر تعاملی این دو متغیر است که بر ارزیابی دانشجویان از متقاضی شغل اثر دارد (جدول شماره ۸). در این

رابطه دانشجویان مهندسی، زن و مرد متقاضی شغل را با میانگین نمره کمتری نسبت به دانشجویان رشته علوم انسانی مورد ارزیابی قرار دادند.

۵. بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر عامل جنسیت متقاضی شغل بر ارزیابی دانشجویان بود. همچنین این تأثیر در چهار عامل توانایی - انگیزش، وضع ظاهری - شخصیتی، روابط اجتماعی و مهارت - معلومات مورد بررسی قرار گرفت و فرضیه اصلی تحقیق نیز در همین راستا شکل گرفت. همچنین پژوهش حاضر دارای فرضیه های فرعی در ارتباط با تأثیر گزاری جنسیت متقاضی شغل در ارزیابی با توجه به متغیرهای وضعیت تاهل، اشتغال و رشته تحصیلی ارزیاب ها می باشد.

تحلیل اطلاعات در ارتباط با عامل تأثیر گزاری جنسیت متقاضی شغل (فرضیه اصلی) نشان داد که تفاوت معناداری بین ارزیابی از زن و مرد متقاضی شغل وجود ندارد. به عبارت دیگر فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار نگرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات در چهار عامل مورد بحث (توانایی - انگیزش، وضع ظاهری - شخصیتی، روابط اجتماعی و مهارت - معلومات) نشان داد که تنها در عامل وضع ظاهری - شخصیتی بین ارزیابی از زن و مرد متقاضی شغل به وسیله دانشجویان تفاوت معنادار وجود دارد. که در این مقایسه زن متقاضی شغل بهتر از مرد متقاضی شغل مورد ارزیابی قرار گرفته بود.

تحلیل داده ها با توجه به متغیرهای دیگر پژوهش (وضعیت تاهل، اشتغال و رشته تحصیلی دانشجویان) نشان داد که جنسیت متقاضی شغل بر نحوه ارزیابی دانشجویان مجرد و متأهل و همچنین بر رشته های تحصیلی مختلف تأثیر دارد. به عبارت دیگر فرضیه فرعی اول و سوم پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. دانشجویان مجرد و متأهل زن متقاضی شغل را بهتر از مرد متقاضی شغل ارزیابی کرده بودند. همین نتیجه در مورد متغیر رشته تحصیلی نیز صدق می کرد. بدین معنی که دانشجویان رشته های مختلف زن متقاضی شغل را بهتر مورد ارزیابی قرار داده بودند. لیکن بررسی اطلاعات در رابطه با متغیر وضعیت اشتغال دانشجویان (فرضیه فرعی دوم) نشان داد که تفاوت معناداری بین ارزیابی دانشجویان شاغل و غیر شاغل وجود ندارد. بررسی مربوط به چهار عامل مورد پژوهش نشان داد که تنها در عامل وضع ظاهری - شخصیتی تفاوت معناداری بین ارزیابی دانشجویان با توجه به وضعیت تاهل، اشتغال و رشته

تحصیلی وجود دارد. در این عامل زن متقاضی شغل بهتر از مرد متقاضی شغل مورد ارزیابی قرار گرفته بود.

بدین ترتیب می توان نتیجه گرفت که نتایج پژوهش حاضر متفاوت از نتایج مطالعه سال ۱۳۵۷ است. در پژوهش سال ۱۳۵۷ نتایج حاکی از آن بود که مرد متقاضی شغل بهتر از زن متقاضی شغل مورد ارزیابی قرار می گیرد. در پژوهش حاضر زمانی که متغیرهای جنسیت و وضعیت اشتغال دانشجویان مورد توجه قرار می گرفت بین ارزیابی از زن و مرد متقاضی شغل تفاوت معناداری وجود نداشت. و زمانی که وضعیت تأهل و رشته تحصیلی دانشجویان در نظر گرفته می شد، زنان بهتر از مردان مورد ارزیابی قرار می گرفتند. مجموع نتایج نشان می دهد که در نگرش دانشجویان در مورد ارزیابی شغلی زن و مرد متقاضی شغل تغییراتی رخ داده است. از دلایلی که برای این تغییر نگرش به عبارت دیگر این بالندگی فکری می توان ذکر کرد، باورها و ارزشهایی است که امروزه در جامعه اسلامی ما درباره نقش ها و مسئولیت های زنان و مردان در اجتماع و محیط کار پیش آمده است. بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، با توجه به گرایش زیاد زنان به تحصیل و باز بودن برخی از عرصه های رقابت، آنان توانسته اند برای رسیدن به جایگاه واقعی خود گامهای مثبتی بردارند. امروزه خانواده ها به تحصیل و اشتغال دخترانشان بیش از گذشته توجه دارند. آنان متوجه شده اند که چنانچه امور براساس تخصص و استعداد به افراد واگذار شود، عامل جنسیت افراد چندان مشکل ساز نخواهد بود. در این راستا همایش های مربوط به مسائل و مشکلات زنان و نیز رسانه ها تأثیر چشم گیری بر نگرش افراد جامعه داشته است.

امروزه جامعه کم و بیش به این مهم نایل شده است که می توان از افراد جامعه با توجه به مهارت ها و استعدادها بهره گرفت. تحولات جمعیت شناسی دز سالهای اخیر مانند افزایش سطح استخدام و تحصیلات زنان باعث شده است که زنان نیز بهتر از پیش به نقش خود به عنوان یک عضو از جامعه توجه کنند. تمایل زنان برای ورود به دنیای کار بر نگرش دیگر افراد جامعه و حتی تعلیم و تربیت فرزندان اثر گذاشته است.^{۲۷}

نتیجه پژوهش حاضر همچنین حاکی از آن است که زن متقاضی شغل در عامل وضع ظاهری - شخصیتی بهتر از مرد متقاضی شغل ارزیابی شده است. این نتیجه همسو با پژوهش سسیل و همکاران^{۲۸} است. آنان متذکر می شوند که وضع ظاهری - شخصیتی عاملی است که بیشتر در ارتباط با ویژگیهای متقاضیان زن اهمیت می یابد، که البته لازم است این موضوع در پژوهش های آتی مورد بررسی بیشتری قرار گیرد.

۶. محدودیت ها و پیشنهادات

- ۱- نظر به این که در پژوهش حاضر، میزان زنانه یا مردانه بودن چهار عامل مورد بررسی قرار نگرفته بود، پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی این موضوع در نظر گرفته شود.
- ۲- در مطالعات آتی می توان از ارزیاب هایی با سطوح تحصیلی و طبقات اجتماعی متفاوت به عنوان گروه نمونه استفاده کرد.
- ۳- پیشنهاد می شود در تحقیقات آینده، مشاغلی که برای استخدام در نظر گرفته می شود متفاوت از پژوهش حاضر باشد.

جدول شماره ۱

تحلیل واریانس دو طرفه جنسیت متقاضی شغل و جنسیت
ارزیاب بر ارزیابی شغلی توسط دانشجویان

مقدار F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع واریانس
۳/۵۸	۱۷۴۵/۱۶	۱	۱۷۴۵/۱۶	جنسیت متقاضی
۰/۸۸	۴۲۷/۶۲	۱	۴۲۷/۶۲	جنسیت ارزیاب
۲/۵۱	۱۲۲۵/۸۶	۱	۱۲۲۵/۸۶	تعامل جنسیت متقاضی X جنسیت ارزیاب
-	۴۸۷/۷۱	۲۹۶	۱۴۴۳۶۲/۵۷	باقیمانده
-	-	۲۹۹	۱۴۷۷۶۱/۲۱	کل

جدول شماره ۲

تحلیل واریانس دو طرفه جنسیت متقاضی شغل و جنسیت
ارزیاب بر ارزیابی عامل وضعیت ظاهری - شخصیتی

مقدار F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع واریانس
۸/۲۱*	۳۱۹/۰۴	۱	۳۱۹/۰۴	جنسیت متقاضی
۲/۱۹	۸۵/۲۶	۱	۸۵/۲۶	جنسیت ارزیاب
۲/۲۷	۸۸/۱۵	۱	۸۸/۱۵	جنسیت متقاضی X جنسیت ارزیاب
-	۳۸/۸۷	۲۹۶	۱۱۵۰۶/۴۲	باقیمانده
-	-	۲۹۹	۱۱۹۹۸/۸۷	کل

* $P < 0.05$

جدول شماره ۳

تحلیل واریانس دو طرفه وضعیت تأهل و جنسیت متقاضی

بر ارزیابی شغلی توسط دانشجویان

مقدار F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع واریانس
*۴/۰	۱۹۳۵/۳	۱	۱۹۵۳/۳	وضعیت تأهل
*۳/۹۶	۱۹۱۳/۸	۱	۱۹۱۳/۸	جنسیت متقاضی
۰/۱۷	۸۱/۳۶	۱	۸۱/۳۶	تأهل × جنسیت
-	۴۸۳/۷۶	۲۹۲	۱۴۱۲۵۸/۳	باقیمانده
-	-	۲۹۵	۱۴۵۱۸۸/۷۶	کل

*P<۰/۰۵

جدول شماره ۴

تحلیل واریانس دو طرفه وضعیت تأهل و جنسیت در دو عامل

وضعیت ظاهری - شخصیتی و معلومات - مهارت بر ارزیابی شغلی

مقدار F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منابع واریانس
۰/۹۸	۳۸/۲۶	۱	۳۸/۲۶	عامل وضعیت ظاهری - شخصیتی
*۸/۷۷	۳۴۲/۴۳	۱	۳۴۲/۴۳	وضعیت تأهل
۰/۳۲	۱۲/۶۶	۱	۱۲/۶۶	جنسیت متقاضی
-	۳۹/۰۴	۲۹۲	۷۴۰۰/۵۱	تأهل × جنسیت
-	-	۲۹۵	۷۷۹۳/۹۲	باقیمانده
				کل
*۸/۱۶	۱۱۱/۶۷	۱	۱۱۱/۶۷	عامل معلومات - مهارت
۰/۰۰۷	۰/۰۹۴	۱	۰/۰۹۴	وضعیت تأهل
۱/۱۳	۱۵/۴۴	۱	۱۵/۴۴	جنسیت متقاضی
-	۳۹۹۴/۵	۲۹۲	۳۹۹۴/۵	تأهل × جنسیت
-	-	۲۹۵	۴۱۲۱/۷۰۴	باقیمانده
				کل

*P<۰/۰۱

جدول شماره ۵

تحلیل واریانس دو طرفه وضعیت شغلی و جنسیت متقاضی

بر ارزیابی متقاضی شغلی توسط دانشجویان

مقدار F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع واریانس
[*] ۴/۶۶	۲۲۸۹/۵	۱	۲۲۸۹/۵	وضعیت شغلی
۳/۱۵	۱۵۴۷/۱۹	۱	۱۵۴۷/۱۹	جنسیت متقاضی
۰/۵۱	۲۵۱/۲۴	۱	۲۵۱/۲۴	شغل X جنسیت
-	۴۹۱/۶۲	۲۹۱	۱۴۳۰۶۳/۳	باقیمانده
-	-	۲۹۴	۱۴۷۱۵۱/۲۳	کل

*P<۰/۰۵

جدول شماره ۶

تحلیل واریانس دو طرفه وضعیت شغلی و جنسیت متقاضی شغل بر ارزیابی

دو عامل توانایی انگیزش و وضعیت ظاهری - شخصیتی توسط دانشجویان

مقدار F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع واریانس
[*] ۵/۲۴	۳۲۳/۸	۱	۳۲۳/۸	عامل توانایی انگیزش
۲/۲۳	۱۳۷/۸۵	۱	۱۳۷/۸۵	وضعیت شغلی
۰/۰۲	۱/۲۲	۱	۱/۲۲	جنسیت متقاضی
-	۶۱/۷	۲۹۱	۱۷۹۷/۱۷	شغل X جنسیت
-	-	۲۹۴	۱۸۳۴/۵۷	باقیمانده
				کل
[*] ۳/۹	۱۵۳/۳	۱	۱۵۳/۳	عامل ظاهری - شخصیتی
[*] ۷/۳۴	۲۸۸/۷۱	۱	۲۸۸/۷۱	وضعیت شغلی
۰/۰۳	۴۱/۶	۱	۴۱/۶	جنسیت متقاضی
-	۳۹/۳۲	۲۹۱	۱۱۴۴۱/۱۶	شغل X جنسیت
-	-	۲۹۴	۱۱۹۲۴/۷۸	باقیمانده
				کل

*P<۰/۰۵

جدول شماره ۷

تحلیل واریانس دو طرفه رشته دانشگاهی و جنسیت متقاضی

بر ارزیابی شغلی توسط دانشجویان

مقدار F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع واریانس
۱/۶۶	۸۱۱/۷۵	۴	۳۲۴۷/۰۱	رشته دانشگاهی
*۳/۶۱	۱۷۶۳/۹۳	۱	۱۷۶۳/۹۳	جنسیت متقاضی
۰/۱۶۴	۳۱۰/۱۶	۴	۱۲۴۰/۱۶۶	رشته × جنسیت
-	۴۸۸/۰۳	۲۹۰	۱۴۱۵۲۸/۳	باقیمانده
-	-	۲۹۹	۱۴۷۷۷۹/۹	کل

* $P < 0.05$

جدول شماره ۸

تحلیل واریانس دو طرفه رشته دانشگاهی و جنسیت متقاضی شغل بر ارزیابی

دو عامل وضعیت ظاهری - شخصیتی و معلومات - مهارت توسط دانشجویان

مقدار F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع واریانس
-	-	-	-	عامل وضعیت ظاهری - شخصیتی
*۲/۵۰	۹۶/۸۶	۴	۲۸۷/۴۵	رشته دانشگاهی
**۸/۳۸	۳۲۰/۰۶	۱	۳۲۰/۰۶	جنسیت متقاضی
۰/۱۵۵	۲۱/۴۱	۴	۸۵/۶۶	رشته × جنسیت
-	۲۸/۶۴	۲۹۰	۱۱۲۰۶/۷۲	باقیمانده
-	-	۲۹۹	۱۱۹۹۹/۸۹	کل
-	-	-	-	عامل معلومات - مهارت
۱/۴۵	۱۹/۵۴	۴	۷۸/۱۶	رشته دانشگاهی
۰/۰۲۳	۰/۳۱	۱	۰/۳۱	جنسیت متقاضی
*۲/۴۵	۳۳/۱۶	۴	۱۳۲/۶۳	رشته × جنسیت
-	۱۳/۵۱	۲۹۰	۳۹۱۷/۶۲	باقیمانده
-	-	۲۹۹	۴۱۲۸/۷۲	کل

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

منابع و یادداشت ها

- 1- Senanayake, P. *Young Woman and Reproduction: Offering Options and Choices*. The Society for International Development. 1, 1990, PP. 20-23.
- ۲- زنجانی زاده، هما. بررسی نظریات درباره نابرابری جنسی در بازار کار. *مجله دانشکده علوم انسانی مشهد*. شماره اول. سال ۲۴، ۱۳۷۱، ص ۱۵۸-۱۴۵.
- 3- Male Behavior Model.
- 4- O, Leary, V. E. *Some Attitudinal Barriers to Occupational Aspirations in Women*. *Psychological Bulletin*. 8 (11), 1974, PP. 809- 826.
- 5- Horner, M. S. *Toward an Understanding of Achievement- Center Conflicts in Women*. *Journal of Social Issues*. 28, 1972, PP. 157-174.
- 6- Olsen, D. Maple, S. A. and Stage, F. K. *Women and Minority Faculty Job Satisfaction: Professional Role Interests, Professional Satisfaction, and Institutional Fit*. *Journal of Higher Education*. 66 (3), 1993, PP. 267-294.
- 7- Ghosh, J. *Young Woman in India: Livelihood and Life- Choices*. *Journal of the Society for International Development*. 1, 1990, PP. 20-23.
- 8- Norris, J. M. and Wylie, A. M. *Gender Stereotyping of the Managerial Role among Students in Canada and the United States*. *Group and Organization Management*. 20 (2), 1995, PP. 167-183.
- 9- Etangh, C., and Riley, S. *Evaluating Competence of Men and Women: Effects of Marital and Parental Status and Occupational Sex - typing*. *Sex Role*. 1983, PP. 9-943-52.
- 10- Baker, F.F. *Technology and Woman In Work*. New York: Columbia University Press, 1966, PP. 73-81. Boverman, I. K. et al. *Sex Role Stereotype. A Current Appraisal*. *Journal of Social Issues*. 28 (2), 1972, PP. 39-78; Cecil, E. P. Paul, R. T. and Olines, R.A. *Perceived Importance of Selected Variables Used to Evaluate Male and Female. Job Applicants, Personnel*

- Psychology**. 26, 1973, PP. 374-404; Goldberg, P. M. *Are Women Prejudiced Against Women?* **Transaction**. 5, 1968, PP. 28-30.
- 11- Tornton, A. Alwin, D. F. and Cambium, D. *Causes and Consequences of Sex Role Attitudes and Attitude Change*. **American Sociological Review**. 48, 1983, PP. 211-227.
- 12- Sex- Role.
- 13- Earle, J. R. and Harris, C. T. *College Students and Blue - collar Workers: A Comparative Analysis of Sex Role Attitudes*. **Sociological Spectrum**. 9, 1989, PP. 455-466.
- ۱۴- منبع شماره ۸
- 15- Bernner, O. C. Tomkiewicz, J. and Scheine, V. E. *The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Revisited*. **Academy of Management Journal**. 32 (3), 1989, PP. 662-669.
- 16- Schein, V. E. Mueller, R. R. and Jacobson, G. *The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics among College Students*. **Sex Role**. 20 (1/2), 1989, PP. 103-110.
- ۱۷- منبع شماره ۱۱
- ۱۸- منبع شماره ۱۱
- 19- Orpen, C. *The Effect of Gender on Judgments of Direct and Indirect Management Influence Method*. **The Journal of Social Psychology**. 129 (1), 1988, PP.119- 120.
- 20- Bartol, K. M. and Butterfield, D. A. *Sex Effects in Evaluating Leaders*. **Journal of Applied Psychology**. 61, 1976, PP. 446-454; and Jago, A. G. and Vroom, V. H. *Sex Differences in the Incidence and Evaluation of Participative Leader Behavior*. **Journal of Applied Psychology**. 67, 1982, PP. 76-78.
- ۲۱- آمار آموزش عالی ایران، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، شهریور ۱۳۷۳.
- ۲۲- البرزی، شهلا. تأثیر جنسیت بر ارزشیابی متقاضیان مشاغل. پایان نامه کارشناسی ارشد، ۱۳۵۷.
- 23- Archer, B. J. and Freedman, S. *Gender Stereotypic Perceptions of Academic Disciplines*. **British Journal of Educational Psychology**. 59, 1989, PP. 306- 313.

24- Jacobs, J. A. *Gender and Academic Specialities: Trends among Recipients of College Degrees in 1980's. Sociology of Education.* 68 (2), 1995, PP. 81- 98.

۲۵- منبع شماره ۱۰.

26- Rotated Factor Matrix.

۲۷- منبع شماره ۱۱.

۲۸- منبع شماره ۱۰.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی