

## مقایسه‌ی ارزش‌های شغلی زنان و مردان تحصیل‌کرده‌ی دانشگاهی قبل از ورود به بازار کار

دکتر سیده منور یزدی

dr\_yazdi@yahoo.com

استادیار دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه الزهراء

دکتر سیمین حسینیان

Hosseins1381@yahoo.com

داسار دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه الزهراء

### چکیده

هدف این پژوهش، مقایسه‌ی ارزش‌های شغلی زنان و مردان تحصیل‌کرده‌ی دانشگاهی، بیش از ورود به بازار کار، و بررسی این ارزش‌ها در رشته‌های مختلف تحصیلی بود. فرضیات تحقیق چنین است: ارزش‌های شغلی زنان، با ارزش‌های شغلی مردان متفاوت است؛ و ارزش‌های شغلی در رشته‌های مختلف تحصیلی دانشگاهی متفاوت است.

جامعه‌ی آماری پژوهش، همه‌ی دانش‌جویان دانشگاه‌های شهر تهران در سال تحصیلی ۸۲-۸۳ بود که از بین آنان ۵۰۰ دانش‌جوی سال آخر در رشته‌های مختلف تحصیلی، به روش تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش در این بررسی، پرسش‌نامه‌ی ارزش‌های شغلی بود که بر اساس نظریه‌ی ارزش‌های شغلی سوپر با هفت مقاس ارزشی تدوین شده‌بود: پیش‌رفت، استقلال، نوع‌دوستی، منزلت اجتماعی، بازخورد اقتصادی، امنیت و خلافت.

در تجزیه و تحلیل داده‌ها و تأثیرات تعاملی متغیرهای رشته‌های تحصیلی و همچنین جنس با مقیاس‌های ارزش‌های شغلی، آزمون  $t^2$  و  $T$  انجام شد. یافته‌ها نشان داد که در زنان دانش‌جو، میزان ارزش‌های بس‌رفت، نوع‌دوستی، امنیت، و خلافت به گونه‌ی معنادار با دانش‌جویان مرد متفاوت بود. میزان ارزش‌های شغلی، به استثنای ارزش پیش‌رفت و بازخورد اقتصادی، در بین رشته‌های مختلف تحصیلی متفاوت بود.

**کلیدواژه‌ها:** ارزش‌های شغلی؛ دانش‌جو؛ بازار کار؛ ارزش‌های شغلی سوپر؛

## مقدمه

ار مسائل بسیار ضروری هر فرد در زنده‌گی اجتماعی امروزی، مسئله‌ی انتخاب شغل است، زیرا بسیاری از اهداف و نیازهای (مادی و معنوی) خود را با شغل خویش تحقق می‌بخشد. در انتخاب شغل، عوامل متعددی مؤثر است که یکی از آن‌ها ارزش‌های شغلی است.

افراد با ارزش‌ها به دنیا نمی‌آیند؛ یعنی ارزش‌ها ذاتی نیست، بلکه فرآیندی است که در طی زمان، با فرآیند رشد جسمانی و روانی، آموخته می‌شود و درونی می‌گردد. این امر ممکن است با الگوسازی و یا مشاهده‌ی رفتار دیگران، اعم از افراد خانواده، دوستان یا چهره‌های مشهور باشد. روش دیگر، انتقال نگرش‌ها است؛ نگرش‌هایی که فرد از راه تعامل‌های بین فردی کسب کرده‌است، که به طور مستقیم یا غیرمستقیم در شکل‌گیری ارزش‌ها به او کمک می‌کند. به علاوه، بسیاری از ارزش‌های اساسی نیز، از راه مذهب آموخته می‌شود که هم در محیط کار و هم بیرون از آن به کار گرفته می‌شود، مثل «خنجر زدن از پشت» (دوبرین<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴: ۴۱-۴۴).

ارزش‌ها، مثل آرزوها، اساسی است و در واقع، ارزش‌های شغلی ذهنیتی است که شخص برای ارضای نیازهایش در جست‌وجوی آن است تا به رضایت شغلی برسد. چه‌گونه‌کی عمل به آن هم، جزء باورهای فردی است. ارزش‌های شغلی، نشان‌گر طرز تفکر افراد درباره‌ی مشاغل است؛ مواردی که برای فرد، هم در زنده‌گی و هم در شغل اهمیت دارد. ارزش‌های شغلی می‌تواند نشان‌دهنده‌ی ارزش‌هایی کلی‌تر باشد که افراد آن‌ها را در بیرون از محیط شغلی، یعنی در زنده‌گی اجتماعی مد نظر دارند. ارزش‌های شغلی، سودنده‌ی انگیزه‌های فردی است که این امر در انتخاب حرفه، پیش‌رفت شغلی و سازگاری شغلی تأثیر دارد. ارزش‌های شغلی لزوماً مادی نیست؛ هم‌چون امنیت، امکانات و شرایط مطلوب کاری، روابط انسانی خوب، که همه سبب رضایت از شغل می‌شود. از سویی دیگر، رتبه‌بندی افراد درباره‌ی ارزش‌های شغلی مختلف متفاوت است و این امر بر اساس وزن‌هایی است که افراد به برخی از ارزش‌ها می‌دهند.

سوپر<sup>۲</sup> در برنامه‌ریزی برای راهنمایی و مشاوره‌ی حرفه‌ئی، چهار موضوع مهم را مطرح می‌سازد: صفات شخصیتی، ارزش‌ها، علائق، و نیازها.

صفات، ارزش‌ها، و علاقه به شغل، از نیازها است. نیازها هم کم‌بودها و محرومب‌هایی است که منجر به رفتار می‌شود و به سلامتی فرد کمک می‌کند. سوپر ۱۵ ارزش شغلی مانند استقلال، نوع‌دوستی، و منزلت اجتماعی را در انتخاب شغل مطرح

1. Dubrin  
2. Super

می‌سازد. گر چه ارزش‌های افراد متفاوت است، اما شواهد خوبی وجود دارد که ارزش‌ها در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ئی مانند انتخاب شغل، آموزش قبل از اشتغال، و یا انتخاب رشته‌ی تحصیلی در دانشگاه‌ها دخالت دارد، چون تصمیم‌گیری‌های شغلی از تجربه‌ها و تصمیم‌های اولیه و همچنین رشد کلی و تحول فرد متأثر است (سوپر و سوپر، ۲۰۰۱: ۱۰۲-۱۰۸).

کیزر<sup>۱</sup> معتقد است که صرف ارزیابی نیازها، نمی‌تواند به پیش‌بینی رفتار حرفه‌ئی یاری کند، بلکه ارزیابی ارزش‌ها و علائق است که می‌تواند مشاوران را در پیش‌بینی رفتار شغلی و یا درک انگیزه‌های رفتار کاری کمک نماید (کیزر، ۱۹۸۵: ۸۳۵-۸۴۲).

گینزبرگ<sup>۲</sup> (۱۹۵۱) سه گونه ارزش درونی، بیرونی و هم‌آیند را برای رضامندی شغلی مطرح ساخته‌است. سوپر نیز معتقد است که فرد به شغل و حرفه‌ئی می‌پردازد که متناسب با خویشتن، پنداره‌ی او باشد. الگوی نیازها، انگیزه‌ها، و ارزش‌های یک شخص، در یک فرآیند رشدی، پایه‌ئی مناسب برای تصمیم‌گیری شغلی او است (به نقل از سوپر و بوهن<sup>۳</sup>، ۱۹۷۱: ۲۵-۹۷).

اسپرانگر<sup>۴</sup> (۱۹۳۸) ارزش‌ها را به عنوان بعدی از شخصیت، با تأکید بر جنبه‌ی مثبت ماهیت انسان، مطرح کرد. وی معتقد بود که افراد بشر بهترین درک را از انگیزه‌ها و اهداف‌شان دارند. او شش نوع ارزش را مطرح ساخت: نظری، اجتماعی (نوع‌دوستی)، سیاسی (منزلت اجتماعی و قدرت)، اقتصادی (مادی)، زیبایی‌شناسی و مذهبی. وقتی یک ارزش درونی می‌شود به گونه‌ئی ناخودآگاه و یا خودآگاه به عنوان یک معیار و استاندارد برای هدایت رفتار عمل می‌کند (نقل از فورن‌هایم<sup>۵</sup>، ۱۹۹۵: ۹۲-۲۴۵).

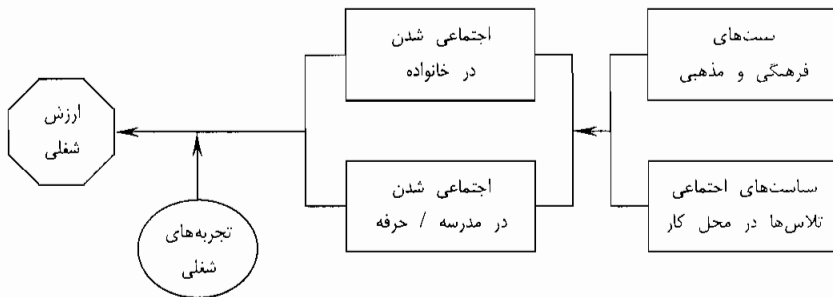
سوپر و سوپر (۲۰۰۱) دریافتند که افراد با سطح بالای شغلی، توسط نیاز به خودشکوفایی، که هدفی درونی است، بیش‌تر برانگیخته می‌شوند؛ در حالی که ارزش‌های بیرونی بیش‌تر احتمال دارد که توسط افراد در سطح حرفه‌ای پایین‌تر تأیید شود.

فورن‌هایم (۱۹۹۵) معتقد است که باورهای اخلاق شغلی پروتستان‌ها، با ارزش‌هایی مانند امنیت، صداقت، اطاعت، و نزاکت مرتبط است و این باورها می‌تواند با ارزش‌هایی مانند زنده‌گی راحت، لذت، تخیل، و عشق ورزیدن ارتباط داشته‌باشد.

هاردینگ و هیکس‌پورز<sup>۶</sup> (۱۹۹۵: ۴۴۱-۴۴۵) منابع مختلف ارزش‌ها را که در شکل‌گیری ارزش‌های شغلی از نظر ویلبرت و مایمر<sup>۷</sup> (۱۹۹۴) مطرح شده‌است به صورت نمودار ۱ نشان

1. Keyser  
2. Ginzberg  
3. Bohem  
4. Speranger  
5. Furnham  
6. Harding & Hicksporse  
7. Wilbert & Maermer

می‌دهند. با توجه به این نمودار، این گونه به نظر می‌رسد که فرهنگ و جامعه نقشی به‌سزا در شکل‌گیری ارزش‌ها دارد.



نمودار ۱- شکل‌گیری ارزش‌های شغلی  
(نقل از هاردینگ و هیکس‌پورز، ۱۹۹۵)

پژوهش‌های بسیاری درباره‌ی ارزش‌های شغلی در خارج از ایران انجام گرفته‌است. برخی از این پژوهش‌ها، درباره‌ی ارزش‌های شغلی از دیدگاه اسپرانگر، برخی درباره‌ی منزلت شغلی، و شماری هم بر پایه‌ی ارزش‌های شغلی سویر انجام شده‌است. به علاوه، پژوهش‌های مربوط به رضایت شغلی هم در این مقوله دسته‌بندی گردیده‌است.

در بررسی هاو<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) درباره‌ی ارزش‌های شغلی از دیدگاه سویر، آوی<sup>۲</sup> و بنشیم<sup>۳</sup> (۱۹۹۳) در مورد انتخاب رشته‌های تحصیلی و مطالعات ارزش‌های شغلی سیستم اروپایی‌ها که توسط هاردینگ و هم‌کاران (۱۹۹۵: ۱۴۵-۳۵۵) انجام شد، تفاوت‌های جنسیتی دیده‌نشده‌است. اما تحقیقات بیوتل<sup>۴</sup> و هم‌کاران (۱۹۹۴)، دیواس و مک‌آلیستر<sup>۵</sup> (۱۹۹۱) در بررسی‌های خود از ارزش‌های شغلی تفاوت معنادار جنسیتی گزارش نموده‌اند.

تان (۱۹۹۰) در مطالعه‌ای بر روی تعداد زیادی دانش‌آموز، نشان داد که صرف نظر از سن و جنسیت و برنامه‌ی آموزشی، دانش‌آموزان به روابط بین فردی در شغل اهمیت می‌دادند. داشتن سرپرست خوب و سپس پیش‌رفت در کار، اهمیتی ویژه داشت. در این پژوهش، سفارش شد که آغاز برنامه‌ی راهنمایی حرفه‌ای در مدارس زودتر انجام شود و در این برنامه‌ها، حتماً موضوع ارزش‌های شغلی مطرح گردد.

در ایران پژوهش دقیقی درباره‌ی ارزش‌های شغلی انجام نشده‌است. پژوهش‌هایی در زمینه‌ی منزلت اجتماعی، کسب احترام اجتماعی، خدمت به هم‌نوع، و یا سودمند بودن برای مردم، توسط شماری از پژوهش‌گران صورت گرفته‌است. ممتاز (۱۳۷۵) در بررسی رشته‌های

1. Howe  
2. Ave  
3. Ben-Shem  
4. Beutel  
5. Daveus & McAlister

تحصیلی در گروه‌های فنی-مهندسی و علوم انسانی، متوجه شد که میان ارزش پیش‌رفت و بازخورد اقتصادی در بین رشته‌های مختلف تفاوتی وجود ندارد؛ همچنین، درباره‌ی مقیاس‌های پیش‌رفت، امنیت و نوع‌دوستی، تفاوتی بین دو جنس دیده‌نشد. بنا به نتایج این پژوهش، گروه فنی-مهندسی به استقلال و خلاقیت، و گروه علوم انسانی به نوع‌دوستی و امنیت اهمیت بیشتری دادند.

### پژوهش

این پژوهش، قصد دارد همراه با بررسی ارزش‌های شغلی بر اساس نظریه‌ی سوپر در دانشگاه‌ها، به مقایسه‌ی رشته‌های مختلف دانشگاهی با توجه به این ارزش‌ها بپردازد؛ تا بتوان با شناسایی و تعیین تفاوت بین ارزش‌های دانشجویان، که نیروهای جوان و فعال بازار کار هستند، به راهنمایی شغلی آن‌ها پرداخت و برنامه‌های مشاوره‌ی مناسبی برای تشویق آن‌ها تنظیم کرد؛ و افزون بر این، بتوان با شناخت این ارزش‌ها از دیدگاه دانشجویان رشته‌های مختلف، و همچنین انطباق آن با وظایف و تقاضاهای شغلی، راه‌کارهایی برای سازمان‌ها و بازار کار، برای گزینش افراد مناسب پیشنهاد نمود. فرضیه‌های پژوهش چنین است:

۱- ارزش‌های شغلی زنان، با ارزش‌های شغلی مردان متفاوت است.

۲- ارزش‌های شغلی در رشته‌های مختلف متفاوت است.

روش پژوهش، پیمایشی، و جامعه‌ی آماری، دربرگیرنده‌ی همه‌ی دانش‌جویان رشته‌های مختلف دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود که در مقطع کارشناسی در سال تحصیلی ۸۲-۸۳ مشغول به تحصیل بودند.

نمونه‌ی پژوهش، ۵۰۰ نفر از دانش‌جویان سال آخر بودند. نخست، از بین هر گروه کنکور ورودی دانشگاه‌ها (فنی-مهندسی، علوم تجربی و علوم انسانی)، دو رشته‌ی تحصیلی، و بر اساس رشته‌های تحصیلی موجود در دانشگاه‌ها، دو دانشگاه انتخاب شد (همه‌ی دانشگاه‌ها هر دو جنس دانش‌جو را داشتند)؛ سپس، از هر رشته، به طور تصادفی، ۸۵ نفر انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری، پرسش‌نامه‌ی ۵۵سوالی ارزش‌های شغلی بود که بر اساس نظریه‌ی ارزش‌های شغلی سوپر، فقط برای ۷ مقیاس تنظیم شده‌بود. این پرسش‌نامه در سال ۷۵ توسط ممتاز و نگارنده‌گان با معیارهای روان‌سنجی بررسی شده‌بود. همچنین، گزینه‌های انتخابی سوالات، با روش لیکرت از «اصلاً» (برابر با ۱)، تا «بسیار زیاد» (برابر با ۵) درجه‌بندی شده‌است. ضرایب اعتبار آلفای کراباخ از ۰/۶۹ تا ۰/۷۷ و نیز ضریب اعتبار

بازآزمایی معادار است. روایی مقیاس‌های آزمون با پرسش‌نامه‌ی رجحان‌های شخصی /دوارد (EPPS)<sup>۱</sup>، در سطح ۰/۰۱ معنادار است و همچنین، ضرایب هم‌بستگی بین مقیاس‌ها در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۰۱ معنادار است (منار، ۱۳۷۵).

یافته‌ها

جدول ۱ توزیع افراد نمونه را بر حسب جنس و رشته‌ی تحصیلی نشان می‌دهد. در این نمونه، ۲۳۰ نفر زن (۴۷درصد) و ۲۶۰ نفر مرد (۵۳درصد) اند. ۱۰ نفر به خاطر عدم تکمیل پرسش‌نامه، از تجزیه و تحلیل داده‌ها حذف شدند و تعداد نمونه به ۴۹۰ نفر کاهش یافت.

کم‌ترین تعداد زنان در رشته‌ی مکانیک و بیش‌ترین در رشته‌ی علوم اجتماعی بود که با توجه به ساختار این دو رشته، کمی و یا زیادی تعداد زنان در این رشته‌ها کاملاً توجه‌بذیر است.

جدول ۱- توزیع فراوانی و درصد دانش‌جویان زن و مرد در رشته‌های مختلف

جنس	رشته									
	تعداد	درصد	الکترونیک	مکانیک	میکرو بیولوژی	شیمی	علوم اجتماعی	اقتصاد	کل	
زن	۳۰	٪۲۷٫۵	۱۰	٪۱۲٫۳	۵۰	٪۶۱٫۰	۴۵	٪۵۶٫۳	۴۰	٪۴۶٫۹
مرد	۵۰	٪۶۲٫۵	۷۱	٪۸۷٫۷	۳۲	٪۳۹٫۰	۳۵	٪۴۳٫۸	۴۲	٪۵۳٫۱
کل	۸۰	٪۱۰۰٫۰	۸۱	٪۱۰۰٫۰	۸۲	٪۱۰۰٫۰	۸۰	٪۱۰۰٫۰	۸۲	٪۱۰۰٫۰

داده‌های جدول ۲ بیان‌گر آن است که دانش‌جویان زن به ارزش شغلی، پیش‌رفت و نوع‌دوستی اهمیت بیش‌تری می‌دهند و دانش‌جویان مرد به پیش‌رفت و استقلال توجه بیش‌تری دارند. مقایسه‌ی نمرات ارزش‌های شغلی در دانش‌جویان مرد و زن نشان می‌دهد که تفاوت معناداری در نمرات ارزش استقلال، منزلت اجتماعی و بازخورد اقتصادی بین دو جنس نیست، اما دانش‌جویان زن نسبت به دانش‌جویان مرد به ارزش‌های پیش‌رفت، نوع‌دوستی، امنیت، و خلاقیت به طرز معناداری اهمیت بیش‌تری داده‌اند.

جدول ۳ نشان می‌دهد که ارزش پیش‌رفت در رشته‌های مختلف تحصیلی تفاوتی ندارد، اما در مورد ارزش استقلال بیان‌گر آن است که دانش‌جویان رشته‌های مختلف وزن

1. Edward's Personal Preference Scale

یکسانی به این ارزش ندادند، به گونه‌ی که در رشته‌ی میکروبیولوژی میانگین بالاتری دارد که در سطح احتمال کمتر از ۰/۰۵ معنادار است.

جدول ۲- مقایسه‌ی میانگین نمرات ارزش‌های شغلی بر حسب جنس

ارزش‌های شغلی	زن	مرد	مقدار t	سطح معناداری
بیش‌رفت	۳۴/۵	۳۳/۰	۳/۲۰	۰/۰۰۱
استقلال	۳۲/۰	۳۲/۵	۰/۳۰	-
نوع‌دوستی	۳۳/۲	۳۱/۵	۲/۸۰	۰/۰۲۰
منزلت اجتماعی	۲۶/۹	۲۷/۱	۰/۱۴	-
بازخورد اقتصادی	۲۸/۵	۲۸/۹	۱/۷۰	-
امنیت	۲۶/۵	۲۳/۹	۳/۸۰	۰/۰۰۱
خلاقیت	۲۹/۰	۲۸/۵	۱/۳۰	۰/۰۵۰

جدول ۳- میانگین نمرات و مقادیر F در مقیاس‌های ارزش‌های شغلی بر حسب رشته‌ی تحصیلی

رشته	الکترونیک	مکانیک	میکرو بیولوژی	شیمی	علوم اجتماعی	اقتصاد	مقدار F
بیش‌رفت	۳۳/۱	۳۳/۲	۳۴/۸	۳۴/۰	۳۴/۰	۳۵/۰	۱/۲۸
استقلال	۳۲/۲	۳۳/۲	۳۴/۲	۳۳/۰	۳۳/۰	۳۱/۰	۲/۸۵*
نوع‌دوستی	۳۰/۰	۳۰/۳	۳۱/۰	۳۰/۰	۳۳/۰	۳۲/۸	۲/۹۰*
منزلت اجتماعی	۲۶/۳	۲۵/۶	۲۸/۳	۲۸/۷	۲۶/۸	۲۹/۰	۳/۶۵**
بازخورد اقتصادی	۲۸/۵	۲۷/۷	۲۹/۵	۲۹/۶	۲۷/۰	۳۰/۰	۱/۵۰
امنیت	۲۴/۱	۲۴/۳	۲۵/۷	۲۶/۷	۲۶/۰	۲۷/۰	۳/۹۰***
خلاقیت	۳۰/۰	۲۸/۲	۲۸/۸	۲۹/۰	۲۸/۱	۲۸/۷	۲/۵۵***

\*  $P < 0.05$ ; \*\*  $P < 0.01$ ; \*\*\*  $P < 0.001$

تفاوت میزان ارزش نوع‌دوستی در رشته‌های مختلف معنادار بود، اما آزمون تعقیبی شفه هیچ رشته‌ی خاصی را بر دیگری (دوبه‌دو) برتر نشان نداد.

ارزش منزلت اجتماعی در بین دانش‌جویان رشته‌های مختلف متفاوت بود. دانش‌جویان رشته‌ی مکانیک برای آن ارزش کم‌تری قائل بودند و دانش‌جویان اقتصاد وزن بیش‌تری را به آن دادند. نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان داد که دانش‌جویان رشته‌ی اقتصاد با دانش‌جویان رشته‌ی مکانیک در ارزش منزلت اجتماعی تفاوت معنادار دارند.

دانش‌جویان رشته‌ی اقتصاد، الکترونیک و مکانیک تفاوت معناداری در مورد ارزش امنیت نشان دادند؛ دانش‌جویان گروه اقتصاد به ارزش امنیت بیش‌تری می‌دهند.

ارزش خلاقیت در شغل، برای دانش‌جویان رشته‌های مختلف به گونه‌ی معناداری متفاوت است. در آزمون تعقیبی شفه، دانش‌جویان رشته‌های الکترونیک، شیمی و

میکروبیولوژی این تفاوت را بیش‌تر نشان دادند. دانش‌جویان رشته‌ی شیمی به خلاقیت در شغل ارزش‌بیش‌تری دادند.

### بحث و جمع‌بندی

در کل، نتایج جدول ۲ و ۳ بیان‌گر آن است که تمایل دانش‌جویان زن را به ارزش‌های پیش‌رفت و نوع‌دوستی، و دانش‌جویان مرد را به پیش‌رفت و استقلال، می‌توان با اشاره به نقش جنسیتی در روند اجتماعی شدن در فرهنگ‌های مختلف تبیین نمود. از دیدگاه روان‌شناسی، رشد انتقال فرد از دوران کودکی به دوران بزرگسالی، مهم‌ترین مرحله در صورت‌بندی هویت است. برای تکمیل این مرحله، فرد نقش‌های مختلف اجتماعی را که نقش‌های جنسیتی را در بر می‌گیرد با مفهوم خود می‌آمیزد. در این مرحله، نقش جنسیتی زنان به طور سنتی با کیفیت‌هایی مانند توسعه‌ی روابط بین فردی، خودبیان‌گری، حساسیت، و مراقبت از اطرافیان مشخص می‌شود؛ در حالی که نقش جنسیتی مردان با ویژه‌گی‌هایی همچون نماینده‌گی، وساطت، فردیت، استقلال، و رقابت مشخص می‌گردد (ناکس<sup>۱</sup> و هم‌کاران، ۱۹۹۸: نقل از طاطبایی، ۲۰۰۳).

یکی دیگر از دلایل مورد توجه، وارد شدن زنان به عرصه‌ی کار و به‌کارگیری همه‌ی توان‌مندی‌های آنان در مشاغل مختلف است. چون ارزش‌های فوق، جز امنیت، مربوط به ماهیت شغل است، افزایش سطح آگاهی زنان از توان‌مندی‌های‌شان سبب می‌شود که بتوانند در مشاغل مختلف آن‌ها را نمایان سازند و برای توان‌مندی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز این گونه مشاغل ارزش قائل شوند. در ضمن، در خود این توان را می‌بینند که هنگام‌گزینه‌ش شغل، مشاغل چالش‌انگیز را انتخاب کنند و یا پیش از آن به رشته‌هایی روی آورند که به این مشاغل می‌رسد. از سوی دیگر، هنوز زنان از عواطف لطیف زنانه مانند نوع‌دوستی برخوردار اند و به این مشوق درونی بیش از مردان اهمیت می‌دهند.

بسیاری از این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های دیگران هم‌سو است (ممتاز، ۱۳۷۵؛ دیواس و مک‌آلستر، ۱۹۹۱). ارزش‌های پیش‌رفت، استقلال، نوع‌دوستی، منزلت اجتماعی و خلاقیت که مربوط به محتوای شغل است از نظر دانش‌جویان اهمیت بیش‌تری دارند تا ارزش‌های بازخورد اقتصادی و امنیت که مربوط به شرایط شغل است. با این که دنیای امروز مادی است، اما محور ارزشی دانش‌جویان مادیات نیست و دانش‌جویان بیش‌تر به ارزش‌های مربوط به ماهیت شغل اهمیت داده‌اند. هاو (۱۹۹۴) نشان داد که دانش‌جویان رشته‌های مدیریت در ارزش‌های مختلف با دانش‌جویان علوم تربیتی متفاوت اند. همچنین، تحقیقات آستین و



نیکولز<sup>۱</sup> (۱۹۶۴) نشان داد که بیشتر دانشجویان در ارزش نوع‌دوستی نمرات بالایی داشته‌اند (نقل از هالند<sup>۲</sup>، ۱۳۷۵)؛ به عبارت دیگر، ارزش نوع‌دوستی، صرف نظر از رشته‌ی تحصیلی آنان، مورد توجه همه دانشجویان بوده‌است.

در این پژوهش، ارزش امنیت در نظر دانش‌جویان اهمیت کمتری داشت؛ شاید بدین خاطر که هنوز مشغول به کار نشده‌اند و می‌پندارند که درباره‌ی امنیت شغلی در آینده فکر خواهند کرد، چون امنیت شغلی در سن بالاتر نمود می‌یابد. آوی و بنشیم (۱۹۹۳) نقش ارزش‌های شغلی را در تصمیم‌گیری حرفه‌ای بررسی نموده‌اند. دانش‌جویان درمان‌گر. مورد مطالعه‌ی آنان اهمیت بیشتری به نوع‌دوستی و اهمیت کمتری به خلاقیت و استقلال داده‌اند، و دانش‌جویان مدیریت برای درآمد مالی و پاداش‌های بیرونی اهمیت بیشتری قائل شده‌اند. از برآیند نتایج این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که:

۱- هر چند نقش جنسیتی در روند اجتماعی شدن دختران و پسران موجب تفاوت‌هایی در نگرش آن‌ها به ارزش‌های شغلی می‌شود، ولی با ارائه‌ی برنامه‌های راهنمایی شغلی مناسب، هر دو جنس (زن و مرد) می‌توانند به گونه‌ی مطلوب از این برنامه‌ها سود جویند و در مشاغل متناسب با علایق، رغبت‌ها و ارزش‌های خود مشغول به کار شوند.

۲- یافته‌های این پژوهش، توجه ما را نسبت به رعایت اصل تساوی در گزینش زنان و مردان در مشاغل مختلف جلب می‌نماید. در ارتباط با این موضوع، *بیمان‌نامه‌ی ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار در زمینه‌ی رفع تبعیض در اشتغال و حرفه* (مصوب ۱۹۸۵) تصریح می‌کند که «هر گونه تمایز، حذف یا رجحان که بر اساس نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، عقیده‌ی سیاسی، سابقه‌ی ملی و منشأ اجتماعی، موجبات خنثا شدن یا ایراد لطمه‌ی به برابری فرصت در اشتغال و حرفه گردد، تبعیض تلقی می‌شود و باید از آن ممانعت نمود؛ چون دسترسی به آموزش‌های حرفه‌ای و فرصت‌های شغلی برای همه‌ی افراد جامعه مساوی است» (نقل از سپهری، ۱۳۸۲).

۳- بررسی ارزش‌های شغلی مختلف، می‌تواند با برنامه‌ریزی‌های مناسب برای ارتقای ارزش‌های شغلی همان رشته‌ها تدوین شود که این امر، خود می‌تواند به تشویق و ترغیب افراد جامعه به سوی ارزش‌های درونی مشاغل منجر گردد و در بازار کار هم، در اثر تحکیم این ارزش‌ها، به دنبال مشاغلی روند که با رشته‌ی تحصیلی و تخصصی خودشان متناسب باشد.

## منابع

- سیهری، م. ر. (۱۳۸۲). حقوق بنیادین ۱۴. تهران: انتشارات مؤسسه‌ی کار و تامین اجتماعی.
- ممتاز، ش. (۱۳۷۵). ارتباط برخی از عوامل مؤثر در ارزش‌های شغلی با برخی از رشته‌های تحصیلی دانش‌جویان دانشگاه‌های تهران. [ایمان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی]. دانشگاه الزهرا.
- هالند، جی. ال. (۱۳۷۵). حرفه‌ی مناسب شما چی ست. برگردان حسینیان، س. و یزدی، س. م. چاپ دوم. انتشارات تابان.
- Avi, T. E., & Ben-Shem, I. (1993). Work values of freshmen in allied health and helping professions. *Occupational-Therapy Research, 13*, 253, pp. 4-69.
- Bcutel, A. M., & Marini, M. M. (1994). Gender and values. *American Sociological Review, 60*, 3, pp. 436-447.
- Dubrin, A. J. (1994). *Applying Psychology: Individual and Organizational Effectiveness*. Prentice Hall International Inc. 4<sup>th</sup> Ed.
- Devaus, D., & McAllister, I. (1991). Gender and work orientation values and satisfaction in western Europe. *Work and Occupations, 18*, 72, pp. 1-93.
- Dov, E. (1993). Gender and work values: A comparative analysis. *Journal of Gender and Work Values of Graduate Education and School Administration Students: DATA, 54*, 7.
- Furnham, A. (1995). *Personality at Work*. London and New York: Routledge.
- Harding, S. D., & Hickspoor, F. J. (1995). New work values: In theory and in practice. *International Social Science Journal, UNESCO, 441*.
- Howe, M. R. (1994). *The Chalkboard Ceiling: Comparison of Demographics*.
- Keyser, D. (1985). Test critiques. American Test Corp., II.
- Tabatabacc. (2003). *Study of self-esteem and mental health of people in relation to their employment status and vocational training in Iran*. [University published thesis]. Punjab University, Chandigarh, India.
- Super, D. E., & Bohem, M. J. (1971). *Occupational Psychology*. Tavistock Publication
- Super, D. E., & Super, C. (2001). *Opportunities in Psychology Careers*. New York: McGraw-Hill.
- Tan, E. (1990). Work values of Singaporean adolescents. *Research Report, 143*.