

تاریخ دریافت مقاله: ۸۲/۱/۳۰

بررسی مقاله: ۸۲/۹/۱۷

پذیرش مقاله: ۸۳/۸/۴

مجله علوم تربیتی و روانشناسی

دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۸۳

دوره سوم، سال یازدهم، شماره‌های ۱ و ۲

صص: ۷۱-۱۰۰

## اعتباریابی و مقایسه انتظارات خودکارآمدی شغلی در دانشجویان پسر و دختر دانشگاه شهید چمران اهواز

دکتر غلامرضا رجیبی \*

دکتر یوسفعلی عطاری \*

دکتر حسین شکرکن \*

### چکیده

هدف از اجرای تحقیق حاضر اعتباریابی و مقایسه انتظارات خودکارآمدی شغلی در دانشجویان پسر و دختر دانشگاه شهید چمران اهواز بود. برای این منظور به تدوین و اعتباریابی مقیاس راهنمای انتظارات خودکارآمدی شغلی برای دانشجویان دانشگاه شهید چمران نیز پرداخته شد. نتایج به دست آمده درباره پایایی کل مقیاس و همچنین درباره خرده مقیاسهای نیازمندیهای آموزشی، وظایف شغلی، مشاغل حیطه مردانه و مشاغل حیطه زنانه حاکی از پایایی بالای مقیاس می‌باشند. ضرایب روایی همزمان بین مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی با مقیاس خودکارآمدی عمومی و با خرده مقیاسهای نیازمندیهای آموزشی و وظایف شغلی در کل نمونه و برای دانشجویان پسر و دختر همگی معنی‌دار بودند. همچنین، تحلیل واریانس عاملی با اندازه‌های مکرر بر روی عامل مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه و زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی در بین دانشجویان پسر و دختر تفاوت معنی‌دار نشان داد، اما این تفاوت در خرده مقیاس وظایف شغلی معنی‌دار نبود. به علاوه، میزان انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان در مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه و زنانه، در مقایسه با خرده مقیاسهای نیازمندیهای آموزشی و وظایف شغلی، متفاوت می‌باشند.

کلید واژه‌ها: مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی، خودکارآمدی، نیازمندیهای آموزشی، وظایف شغلی.

\* عضو هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران (اهواز).

## مقدمه

مختلف مورد مطالعه و استفاده قرار می‌گیرد (بندورا، ۱۹۸۲). هاکت و بتز (۱۹۸۱) در آغاز، از مفهوم انتظارات خودکارآمدی برای کارراهه و مشاوره استفاده نمودند. آنها تعدادی از مقیاسهای اصلی خودکارآمدی مربوط به شغل مانند مقیاس خودکارآمدی شغلی (بتز و هاکت، ۱۹۸۱)، مقیاس خودکارآمدی ریاضی (بتز و هاکت، ۱۹۸۳) و مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی (تایلور<sup>۷</sup> و بتز، ۱۹۸۳) را تهیه و تدوین کردند. مطالعات فرا-تحلیل<sup>۸</sup> (هاکت و لنت<sup>۹</sup>؛ ۱۹۹۲؛ لنت، براون<sup>۱۰</sup> و هاکت، ۱۹۹۴؛ مالتون<sup>۱۱</sup>، براون و لنت، ۱۹۹۱) به نقش خودکارآمدی به عنوان یک پیش‌بین عملکرد تحصیلی، پافشاری و تصمیم‌گیریهای شغلی و رفتاری اشاره می‌کنند.

به هر حال، بندورا (۱۹۷۷) بیان می‌کند که انتظارات خودکارآمدی میانجیهای اصلی رفتار و تغییر رفتارند. یعنی، انتظارات خودکارآمدی پائین مربوط به یک رفتار یا یک حیطه رفتاری

یکی از گرایشهای عمده در کارراهه<sup>۱</sup> و ارزیابی شغلی تعریف و اندازه‌گیری حیطه‌های مختلف انتظارات خودکارآمدی<sup>۲</sup> مربوط به شغل است. بنا بر این، خودکارآمدی شغلی به عنوان یک «برچسب عمومی از قضاوت‌های کارآمدی شخصی در رابطه با دامنه وسیعی از رفتارهای درگیر در انتخاب شغل و سازگاری» توصیف شده است (لنت و هاکت<sup>۳</sup>، ۱۹۸۷ ص. ۳۴۹، به نقل از میراندا و آم هوفر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸). همچنین، بندورا<sup>۵</sup> (۱۹۷۷، ۱۹۸۶، به نقل از بتز<sup>۶</sup> و هاکت، ۱۹۹۸) بیان می‌کند که انتظارات خودکارآمدی به باورهای مربوط به تواناییهای ما برای انجام موفقیت‌آمیز یک رفتار معین یا طبقه‌ای از رفتارها اطلاق می‌شود، که بنا به فرض بر انتخابهای رفتاری، عملکرد و پافشاری، اثر می‌گذارند. به علاوه، بندورا (۱۹۷۷) اظهار می‌دارد که یکی از نقشهای اصلی مشاور کمک به مراجع در افزایش انتظاراتش از خودکارآمدی با توجه به حیطه رفتاری هدف، از طریق مداخلات مبتنی بر منابع اطلاعات کارآمدی است، یعنی، عملکرد قبلی، یادگیری جانشینی، متقاعد سازی کلامی و برانگیختگی هیجانی- فیزیولوژیکی.

در حال حاضر، مفهوم انتظارات خودکارآمدی به طور گسترده در حیطه‌های

1- career                      2- self- efficacy

3- Lent, & Hackett

4- Miranda, & Umhoefer

5- Bandura                      6- Betz

7- Taylor                        8- meta- analysis

9- Lent                            10- Brown

11- Multon

هویت شغلی (روبینز<sup>۱</sup>، ۱۹۸۵)، سازگاری شغلی (بتز و فیتزجرالد<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳)، پیشرفت تحصیلی و پافشاری (لنت، براون و لارکین<sup>۳</sup>، ۱۹۸۶) و تصمیمهای شغلی (تایلور و پوپما<sup>۴</sup>، ۱۹۹۰) مورد بررسی قرار گرفته است.

هاکت و همکاران (۱۹۸۱) به شواهدی از تفاوتهای جنسی در انتظارات خودکارآمدی مربوط به مشاغل حیطة مردانه دست یافتند. یافته‌های مربوط به تفاوتهای جنسی عموماً تکرار شده‌اند (میچل<sup>۵</sup>، ۱۹۹۰؛ زیلبر، ۱۹۸۸). بزرگترین و محکمترین تفاوت خودکارآمدی بالاتر مردان مربوط به مشاغل حیطة مردانه است.

یکی از مقیاسهای معروف و رایج در خودکارآمدی شغلی، مقیاس ۲۰ سؤالی خودکارآمدی شغلی بتزو همکاران (۱۹۸۱) است، که برای اندازه‌گیری ادراکات خودکارآمدی در حیطة‌های نیازمندیهای آموزشی<sup>۶</sup> و وظایف شغلی<sup>۷</sup> تدوین شد. مقیاس در آغاز برای آزمون این فرضیه تدوین شد که شرکت کمتر زنان در تعدادی از

به اجتناب از آن رفتار منجر می‌شوند، و افزایشهایی در انتظارات خودکارآمدی باید فراوانی رفتار گرایش را در برابر اجتناب افزایش دهد. بنابر این، باورهای خودکارآمدی می‌توانند در درک و پیش‌بینی رفتار سودمند باشند.

در همین رابطه، بندورا (۱۹۷۷) چهار منبع اطلاعات خودکارآمدی را مشخص می‌کند: (۱) عملکرد قبلی، یعنی تجارب انجام موفقیت‌آمیز رفتارهای مورد نظر، (۲) سرمشق‌گیری یا یادگیری جانشینی، یعنی سرمشق قرار دادن مدل‌هایی که کار را با موفقیت انجام می‌دهند، (۳) متقاعدسازی کلامی. یعنی، تشویق و حمایت دیگران، و (۴) برانگیختگی هیجانی - فیزیولوژیکی، یعنی اضطراب مرتبط با رفتار. بنابراین، منابع اطلاعاتی فوق می‌توانند خودکارآمدی انسان را از طریق رفتارگرایش در برابر رفتار اجتناب افزایش دهند.

در رابطه با خودکارآمدی، مطالعات متعددی انجام شده است. از جمله لنت و هاکت (۱۹۸۷) اظهار داشته‌اند که خودکارآمدی شغلی یک متغیر عمده می‌باشد، که توسط پژوهشگران شغلی مورد مطالعه قرار گرفته است. در حقیقت، خودکارآمدی شغلی در رابطه با متغیرهایی مانند انتخابهای شغلی و تحصیلی (بتز و هاکت، ۱۹۸۱)،

- |                             |               |
|-----------------------------|---------------|
| 1- Robbins                  | 2- Fitzgerald |
| 3- Larkin                   | 4- Popma      |
| 5- Mitchell                 |               |
| 6- educational requirements |               |
| 7- job duties               |               |

- حیطه‌های شغلی غیر سنتی (حیطه مردانه) تا حدودی به علت انتظارات پائین آنان از خودکار آمدیشان در آن حیطه‌ها است. اساساً، از مفهوم سنتی و غیر سنتی برای انتخاب عناوین شغلی و به عنوان مبنایی برای نمره گذاری ابزار استفاده شد. بنابر این، بر اساس درصدهای پاسخ زنان در مشاغل مختلف، ده حیطه شغل سنتی زنانه (سنتی) و ده حیطه شغل مردانه (غیر سنتی) انتخاب شدند.
- این تحقیق به دنبال مقایسه انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه شهید چمران بر اساس نظریه اجتماعی - شناختی بندورا (۱۹۷۷) است، به ویژه این تحقیق ارزیابی سطوح هماهنگی بین توانایی اندازه گیری شده و تواناییهای ادراک شده خود و بررسی تفاوت‌های انتظارات کارآمدی نیازمندیهای آموزشی و وظایف شغلی (مشاغل حیطه مردانه و مشاغل حیطه زنانه) را در جامعه دانشجویی دانشگاه شهید چمران (اهواز) پی می‌گیرد.
- این تحقیق به هشت فرضیه مطرح شده پاسخ می‌دهد.
- ۱- انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان پسر و دختر در مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی متفاوت شغلی متفاوت است.
  - ۲- انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان در مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی متفاوت است.
  - ۳- انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان پسر و دختر در حیطه مشاغل ده گانه زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی متفاوت است.
  - ۴- انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان در حیطه مشاغل ده گانه زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی متفاوت است.
  - ۵- انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان پسر و دختر در حیطه مشاغل ده گانه مردانه از خرده مقیاس وظایف شغلی متفاوت است.
  - ۶- انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان در مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس وظایف شغلی متفاوت است.
  - ۷- انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان پسر و دختر در حیطه مشاغل ده گانه زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی متفاوت است.
  - ۸- انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان در مشاغل ده گانه زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی متفاوت است.

### فرضیه‌های تحقیق

- ۱- انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان پسر و دختر در مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی متفاوت شغلی متفاوت است.
- روش  
جامعه آماری و شیوه نمونه‌گیری  
جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه

A- بتز و همکاران (۱۹۸۱) استفاده شد. در واقع، این مقیاس برای اندازه‌گیری ادراکات خودکارآمدی شغلی دانشجویان و دانش‌آموزان تدوین شده است. در این تحقیق از دو خرده مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی: (۱) نیازمندیهای آموزشی، و (۲) وظایف شغلی استفاده شد. هر یک از مقیاسهای فرعی دارای ۲۰ سؤال در ارتباط با مشاغل معروف جامعه هستند، که آزمودنیها میزان اطمینانشان را به هر یک از مشاغل در یک پیوستار ۱ تا ۱۰ (کاملاً نامطمئن تا کاملاً مطمئن) درجه‌ای نشان می‌دهند. به طور کلی، نمره هر آزمودنی با جمع کردن نمره‌های او در پیوستار ۱۰ نمره‌ای به دست می‌آید. بنابراین، در این مقیاس هر چه نمره آزمودنی بالاتر باشد بیانگر کارآمدی شغلی بالاتر او است.

#### پایایی و روایی مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی

بررسیهای به عمل آمده در مورد پایایی مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی نشان می‌دهد که این مقیاس از پایایی قابل قبولی برخوردار است. لایتون<sup>۱</sup> (۱۹۸۴) ضرایب پایایی همسانی درونی را برای کل مقیاس خودکارآمدی شغلی ۰/۹۵، برای مشاغل

دانشجویان دختر و پسر سال تحصیلی ۸۲-۸۱ دانشگاه شهید چمران می‌باشد. نمونه تحقیق شامل ۲۳۹ نفر (۱۲۵ دختر و ۱۱۴ پسر) است که به صورت نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای از بین دانشجویانی که در خوابگاههای دانشجویی پسرانه و دخترانه دانشگاه سکونت داشتند انتخاب شدند. ابتدا، از بین تمام خوابگاههای موجود چهار خوابگاه (۳ خوابگاه پسرانه و ۱ خوابگاه دخترانه) به صورت تصادفی ساده برگزیده شدند. سپس از بین این خوابگاهها بر اساس جمعیت دانشجویی، تعداد طبقات و اتاقهای موجود در آنها تعداد مورد نظر انتخاب شدند. همچنین پس از بررسی داده‌ها، ۲۰ مورد از آزمودنیها که نمره‌های آنها پرت و انتهایی بود از کل نمونه حذف شدند. بدین ترتیب، تعداد آزمودنیها به ۲۱۹ نفر (۱۱۴ پسر و ۱۰۵ دختر) تقلیل یافت. میانگین سنی نمونه تحقیق ۲۱/۳۶ سال با انحراف معیار ۲/۱۸، میانگین سنی دختران ۲۱/۲۳ سال با انحراف معیار ۲/۰۳ و میانگین سنی پسران ۲۱/۴۸ سال با انحراف معیار ۲/۳۲ می‌باشد.

#### ابزار تحقیق

در این تحقیق برای اندازه‌گیری اولویتهای مشاغل در جامعه دانشجویی از مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی ۲۰ سؤالی فرم

1- Layton

جدول ۱. ضرایب پایایی مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی در دو خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی (مشاغل حیطه مردانه و مشاغل حیطه زنانه) و وظایف شغلی (مشاغل حیطه مردانه و مشاغل حیطه زنانه) در کل نمونه و برای خرده مقیاسها به تفکیک جنس با دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف

نمونه	کل آزمودنیها		پسران		دختران		شاخصهای آماری	مقیاس
	تعداد	تنسیف	تعداد	آلفای کرونباخ	تعداد	آلفای کرونباخ		
خودکارآمدی شغلی	۲۱۹	۰/۸۹	۱۱۴	۰/۹۰	۱۰۵	۰/۹۰		
نیازمندیهای آموزشی	۲۱۹	۰/۸۱	۱۱۴	۰/۸۳	۱۰۵	۰/۸۰		
مشاغل حیطه زنانه	۲۱۹	۰/۷۲	۱۱۴	۰/۷۴	۱۰۵	۰/۷۳		
مشاغل حیطه مردانه	۲۱۹	۰/۷۰	۱۱۴	۰/۶۸	۱۰۵	۰/۶۹		
وظایف شغلی	۲۱۹	۰/۸۴	۱۱۴	۰/۷۸	۱۰۵	۰/۶۹		
مشاغل حیطه زنانه	۲۱۹	۰/۷۱	۱۱۴	۰/۶۹	۱۰۵	۰/۷۴		
مشاغل حیطه مردانه	۲۱۹	۰/۶۸	۱۱۴	۰/۶۰	۱۰۵	۰/۷۶		

مقیاس خودکارآمدی شغلی را به فاصله یک هفته ۰/۵۵ و ۰/۷۰ گزارش می دهند.

در این تحقیق، برای سنجش همسانی درونی مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی (خرده مقیاسهای نیازمندیهای آموزشی و وظایف شغلی، مشاغل حیطه مردانه و مشاغل حیطه زنانه) در کل نمونه و به تفکیک جنس از ضرایب آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد. همان طور که در جدول ۱ ملاحظه می شود، نتایج به دست آمده از ضرایب آلفای کرونباخ (و تنصیف) برای کل نمونه در مقیاس

سنی زنانه در مقیاسهای فرعی نیازمندیهای آموزشی و وظایف شغلی ۰/۹۱ و برای مشاغل حیطه مردانه در مقیاسهای فرعی نیازمندیهای آموزشی و وظایف شغلی ۰/۹۲ گزارش می کند. زیلبر<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) ضریب آلفای کرونباخ را برای کل مقیاس و مقیاسهای فرعی نیازمندیهای آموزشی و وظایف شغلی به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۹۲ و ۰/۸۹ به دست آورد. بنابر این، شواهدی از همگنی انواع گویه ها (نیازمندیهای آموزشی در برابر وظایف شغلی) و انواع مشاغل (حیطه مردانه در برابر حیطه زنانه) وجود دارد. هاکت و کمپبل<sup>۲</sup> (۱۹۸۷) ضرایب پایایی کل نمره های سطح و نیرومندی

1- Zilber

2- Campbell

انتظارات خودکارآمدی شغلی ۰/۸۹ (۰/۸۷)، ۰/۸۱ (۰/۸۰) برای خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی و ۰/۸۴ (۰/۷۳) برای خرده مقیاس وظایف شغلی به دست آمد. ضرایب آلفای کرونباخ (و تنصیف) دانشجویان دختر در مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی ۰/۹۰ (۰/۸۰) و در دانشجویان پسر ۰/۹۰ (۰/۹۳) بود. همچنین، ضرایب آلفای کرونباخ (و تنصیف) مشاغل سنتی (زنانه) در کل نمونه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی ۰/۷۲ (۰/۷۱) و در مشاغل غیر سنتی (مردانه) ۰/۷۰ (۰/۷۰) و ضرایب آلفای کرونباخ (و تنصیف) مشاغل سنتی (زنانه) و غیر سنتی (مردانه) در کل نمونه از خرده مقیاس وظایف شغلی به ترتیب ۰/۷۱ (۰/۷۱) و ۰/۶۸ (۰/۶۲) محاسبه شد. دیگر ضرایب پایایی برای خرده مقیاسهای نیازمندیهای آموزشی و وظایف شغلی به تفکیک جنس در جدول ۱ آمده‌اند.

شواهد فراوانی برای روایی مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی وجود دارد. زیلبر (۱۹۸۸) مقیاس انتظارات خودکارآمدی را که شامل تکالیف مربوط به شغل بود برای هر یک از بیست شغل مقیاس باورهای خودکارآمدی شغلی گسترش داد. در مطالعه فوق همبستگیها در زنان به طور معنی‌داری از همبستگیها در مردان بالاتر بودند. ویلیامز<sup>۱</sup>

(۱۹۹۳) رابطه بین مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی و ۲۳۰ گویه مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی تکلیف خاص را در بین مردان و زنان دانشجو برای مشاغل سنتی حیطه مردانه به ترتیب، ۰/۵۱ و ۰/۵۶ و همبستگی بین زنان و مردان دانشجو را برای مشاغل یا کارهای حیطه زنانه، به ترتیب، ۰/۴۲ و ۰/۷۰ به دست آورد. همچنین، لایتون (۱۹۸۴) همبستگی معنی‌داری بین خودکارآمدی حیطه زنانه و دامنه‌ای از گزینه‌های سنتی (۰/۱۹) و ۰/۱۸ در دو نمونه دانشجویی و بین خودکارآمدی حیطه مردانه و دامنه‌ای از گزینه‌های غیرسنتی (۰/۴۴) و ۰/۳۳ در دو نمونه فوق گزارش کرد. وی یک همبستگی معنی‌دار را بین خودکارآمدی و جایگاه مهار درونی در یک نمونه به مقدار ۰/۲۲ گزارش می‌کند. این همبستگی در نمونه دوم منفی بود ولی به لحاظ آماری معنی‌دار نبود (۰/۱۳-).

در تحقیق حاضر، برای سنجش روایی مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی و خرده مقیاسهای آن از مقیاس خودکارآمدی عمومی نظامی، شوارز و جرولم<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) استفاده شد. همبستگی بین کل مقیاس انتظارات

1- Williams

2- Nezami, Schwarzer & Jerusalem

بین خرده مقیاسهای نیازمندیهای آموزشی و وظایف شغلی با خودکارآمدی عمومی در نمونه دانشجویان دختر (۴۴ نفر) به ترتیب ۰/۳۲ ( $P < ۰/۰۵$ ) و ۰/۲۸ ( $P < ۰/۰۷$ )، در نمونه دانشجویان پسر به ترتیب ۰/۳۵ ( $P < ۰/۰۵$ ) و ۰/۳۲ ( $P < ۰/۰۵$ ) به دست آمدند. با اینکه، همبستگیهای محاسبه شده در سطح پائینی هستند، اما همه آنها به لحاظ آماری معنی دارند.

یافته‌ها

در این بخش یافته‌های توصیفی و یافته‌های مربوط به فرضیه‌های تحقیق آمده‌اند.

خودکارآمدی شغلی و خودکارآمدی عمومی نظامی و همکاران (۱۹۹۶) ۰/۲۹ (۹۱ نفر) ( $P < ۰/۰۰۱$ )، همبستگی بین خرده مقیاسهای نیازمندیهای آموزشی و وظایف شغلی با خودکارآمدی عمومی نظامی و همکاران (۱۹۹۶) به ترتیب ۰/۳۰ (۹۱ نفر) ( $P < ۰/۰۰۱$ ) و ۰/۲۸ (۹۱ نفر) ( $P < ۰/۰۰۱$ ) به دست آمد. همبستگی ساده بین مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی با خودکارآمدی عمومی نظامی و همکاران (۱۹۹۶) در نمونه دانشجویان پسر (۴۷ نفر) ۰/۳۴ ( $P < ۰/۰۱$ ) و در نمونه دانشجویان دختر (۴۴ نفر) ۰/۳۰ ( $P < ۰/۰۵$ ) محاسبه شد. به علاوه، همبستگی

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی در کل و در خرده مقیاسها به تفکیک جنس

مقیاس	تعداد	جنس							
		دختران			پسران				
		میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تعداد		
خودکارآمدی شغلی	۲۱۹	۲۴/۲۸	۸/۰۸	۱۱۴	۲۴/۲۲	۸/۳۴	۱۰۵	۲۴/۳۲	۷/۷۴
نیازمندیهای آموزشی	۲۱۹	۱۲/۳۱	۴/۲۶	۱۱۴	۱۲/۲۳	۴/۲۸	۱۰۵	۱۲/۳۹	۴/۲۶
مشاغل حیطه زنانه	۲۱۹	۵/۹۲	۲/۵۴	۱۱۴	۵/۵۴	۲/۵۷	۱۰۵	۶/۳۳	۲/۴۶
مشاغل حیطه مردانه	۲۱۹	۶/۳۸	۲/۲۶	۱۱۴	۶/۶۹	۲/۳۲	۱۰۵	۶/۰۵	۲/۳۶
وظایف شغلی	۲۱۹	۱۱/۹۷	۴/۲۵	۱۱۴	۱۱/۹۹	۴/۲۸	۱۰۵	۱۱/۹۵	۴/۴۳
مشاغل حیطه زنانه	۲۱۹	۶/۰۱	۲/۳۸	۱۱۴	۵/۷۷	۲/۳۸	۱۰۵	۶/۲۷	۲/۳۵
مشاغل حیطه مردانه	۲۱۹	۵/۹۵	۲/۳۷	۱۱۴	۶/۲۱	۲/۳۳	۱۰۵	۵/۶۷	۲/۳۹



جدول ۲ میانگین و انحراف معیار مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی را در کل نمونه، در خرده مقیاسها و به تفکیک جنس نشان می دهد.

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، میانگینها (انحرافهای معیار) کل دانشجویان در مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی ۲۴/۲۸ (۸/۰۸)، نیازمندیهای آموزشی ۱۲/۳۱ (۴/۲۶)، مشاغل ده گانه حیطه مردانه ۶/۳۸ (۲/۲۶)، زنانه ۵/۹۲ (۲/۵۴) و وظایف شغلی ۱۱/۹۷ (۴/۲۵)، مشاغل ده گانه حیطه زنانه ۶/۰۱ (۲/۳۸) و مردانه ۵/۹۵ (۲/۳۷) می باشند. همچنین، میانگینها (انحرافهای معیار) دانشجویان پسر و دختر در کل و در خرده مقیاسهای انتظارات خودکارآمدی شغلی به تفکیک مطرح شده اند.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای شغلی در کل و به

تفکیک جنس

نیازمندیهای آموزشی									خرده مقیاس نمونه	مشاغل ده گانه حیطه مردانه
نمونه دختران			نمونه پسران			کل نمونه				
انحراف معیار	میانگین	تعداد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	انحراف معیار	میانگین	تعداد		
۴/۳۰	۴/۲۸	۱۰۵	۳/۹۶	۶/۲۰	۱۱۴	۴/۲۳	۵/۲۴	۲۱۹	حسابدار	
۴	۳	۱۰۵	۴/۲۰	۳/۷۷	۱۱۴	۴/۱۱	۳/۴۸	۲۱۹	کارمند اداره حوزه نظام وظیفه	
۴/۱۳	۳/۱۰	۱۰۵	۴/۰۸	۳/۴۳	۱۱۴	۴/۱۰	۳/۲۷	۲۱۹	افسر پلیس راه	
۳/۸۸	۲/۹۰	۱۰۵	۳/۹۳	۴/۶۵	۱۱۴	۴	۳/۷۷	۲۱۹	ریاضی دان	
۳/۷۸	۷/۰۷	۱۰۵	۳/۷۹	۶/۹۹	۱۱۴	۳/۷۸	۷/۰۳	۲۱۹	مدیر مدرسه	
۴/۱۹	۵/۰۱	۱۰۵	۴/۱۲	۳/۷۳	۱۱۴	۴/۱۹	۴/۳۷	۲۱۹	پزشک	
۴/۰۸	۵/۸۵	۱۰۵	۴/۲۵	۵/۰۴	۱۱۴	۴/۱۷	۵/۳۱	۲۱۹	وکیل	
۴/۲۲	۵/۰۹	۱۰۵	۴/۲۵	۵/۸۶	۱۱۴	۴/۲۵	۵/۴۷	۲۱۹	مهندس	
۴/۳۶	۵/۸۳	۱۰۵	۳/۹۴	۵/۹۹	۱۱۴	۴/۱۴	۵/۹۱	۲۱۹	کارمند اداره ثبت احوال	
۴/۵۰	۴/۷۴	۱۰۵	۳/۸۴	۶/۶۹	۱۱۴	۴/۲۷	۵/۷۲	۲۱۹	مدیر فروش	

همان طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، بالاترین و پایین‌ترین میانگین (و انحراف معیار) مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی برای کس نمونه به ترتیب  $۷/۰۳$  ( $۳/۷۸$ ) برای شغل "مدیر مدرسه" و  $۳/۲۷$  ( $۴/۱۰$ ) برای شغل "افسر پلیس راه" می‌باشند. بالاترین میانگین (و انحراف معیار) مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه در نمونه دانشجویان پسر مربوط به شغل "مسئیر مدرسه"  $۶/۹۹$  ( $۳/۷۹$ ) و پایین‌ترین میانگین (و انحراف معیار)  $۳/۴۳$

( $۴/۰۸$ ) مربوط به "شغل افسر پلیس راه" هستند. همچنین، در نمونه دانشجویان دختر بالاترین میانگین (و انحراف معیار) از بین مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه  $۷/۰۷$  ( $۳/۷۸$ ) مربوط به شغل مدیر مدرسه و کمترین میانگین (و انحراف معیار)  $۳$  ( $۴$ ) متعلق به شغل "کارمند اداره حوزة نظام وظیفه" می‌باشند. در نهایت، خودکارآمدی شغلی دانشجویان پسر نسبت به دانشجویان دختر در مشاغل حسابداری، ریاضیدان و مدیر فروش از مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس

جدول ۴. منبع پراکنگی، مجموع مجذورات، درجه آزادی، میانگین مجموع مجذورات،  $F$  مشاهده شده و سطح تحلیل واریانس با اندازه‌گیریهای مکرر روی عامل مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی

نسبت $F$ سطح $P$	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
				بین آزمودنیها
$۳/۹۹$ $۰/۰۴۷$	$۱۸۰/۱۶$	۱	$۱۸۰/۱۶$	جنس
	$۴۵/۱۲$	۲۱۷	$۹۷۹۲/۶۹$	آزمودنیهای درون گروهها
				درون آزمودنیها
$۲۳/۸۵$ $۰/۰۰۰۱$	$۳۲۴/۱۳$	۹	$۲۹۱۷/۲۵$	مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه
$۴/۷۰$ $۰/۰۰۰۱$	$۶۳/۹۳$	۹	$۵۷۵/۴۵$	جنس × مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه
	$۱۳/۵۹$	۱۹۵۳	$۲۶۵۴۲/۳۲$	درون خانه‌ای

نیازمندیهای آموزشی بیشتر می‌باشد.

جدول ۴ نتایج تحلیل واریانس دو عاملی (جنس و مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی) با اندازه گیریهای مکسرر روی عامل مشاغل ده گانه را نشان می‌دهد.

همان طور که از جدول ۴ بر می‌آید، نسبت  $F$  (عوامل جنس) مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی، مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی برابر با  $۳/۹۹$  ( $p=۰/۰۴۷$ ) است. این نسبت نشان می‌دهد که بین دانشجویان پسر و دختر از لحاظ میزان انتظارات خودکارآمدی شغلی کلی مربوط به مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی تفاوت معنی دار وجود دارد. بنابراین، این یافته فرضیه اول تحقیق را تأیید می‌کند. یعنی، دانشجویان پسر در مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی از دانشجویان دختر برتر می‌باشند. همچنین، نسبت  $F$  (عامل مشاغل ده گانه) برابر با  $۲۳/۸۵$  می‌باشد، که در سطح آماری  $p=۰/۰۰۰۱$  معنی دار است و حاکی از آن است که دانشجویان به طور کلی، دست کم، در یک زوج از مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی با هم تفاوت دارند. این یافته فرضیه دوم تحقیق را

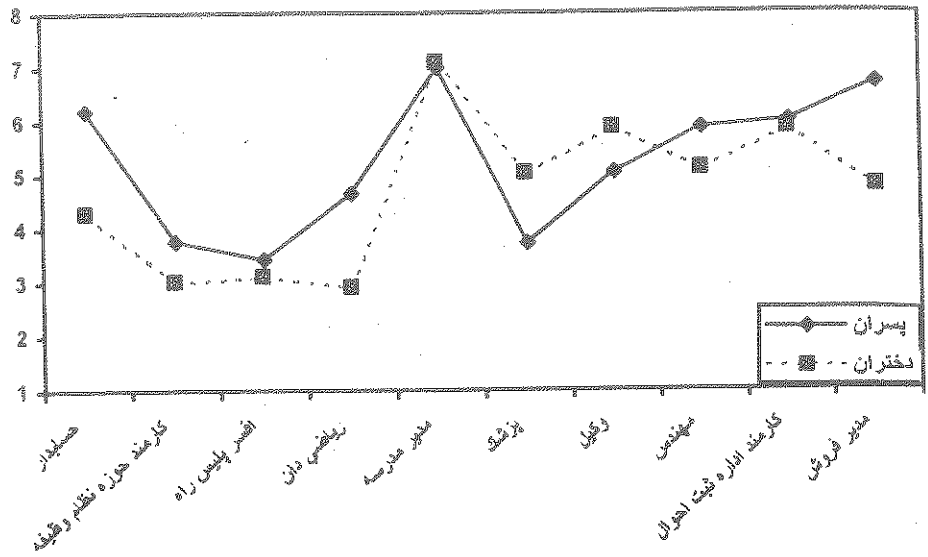
تأیید می‌نماید. برای اینکه دقیقاً معلوم شود که در کدام یک از مشاغل ده گانه حیطه مردانه خرده مقیاس خودکارآمدی نیازمندیهای آموزشی بین پسرها و دخترها تفاوت وجود دارد. از روش پیگیری توکی استفاده شد (به جدول ۵ مراجعه کنید).

جدول ۵ مقایسه تفاضل میانگینهای مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی نیازمندیهای آموزشی را با استفاده از روش پیگیری توکی نشان می‌دهد.

همچنین، در جدول ۵ ملاحظه می‌شود که بالاترین (آسانترین) و پایینترین (دشووارترین) میانگین در بین مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی به ترتیب مربوط به شغل "مدیر مدرسه" ( $۷/۰۳$ ) و "افسر پلیس راه" ( $۳/۲۷$ ) می‌باشد. همچنین، در اکثر مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی که اختلاف میانگین آنها بیشتر می‌باشد، در بین دانشجویان از لحاظ خودکارآمدی شغلی در مشاغل فوق تفاوت معنی دار وجود دارد. این نتایج فرضیه دوم تحقیق را تأیید می‌کند.

همچنین، نسبت  $F$  (جنس  $\times$  مشاغل ده گانه) برابر با  $۴/۷۰$  می‌باشد، که در سطح آماری  $p=۰/۰۰۰۱$  معنی دار است و حاکی از





نمودار ۱. تعامل جنس و مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی

آن است که بین دانشجویان پسر و دختر حداقل در یکی از مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی تفاوت معنی دار دیده می شود. نمره‌ها نشان می دهد که پسرها در مشاغل حسابدار، ریاضی دان، و مدیر فروش بالاتر از نمره‌های دخترها است (تعامل غیر رتبه‌ای). در حالی که دخترها در شغل پزشکی بالاتر از پسرها می باشند (به نمودار ۱. مراجعه کنید)

در جدول ۶ میانگین و انحراف معیار مشاغل ده گانه حیطه زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی در کل و به تفکیک جنس آمده است. همان طور که در جدول ۶ ملاحظه می شود، بالاترین (آسانترین) و کمترین (دشووارترین) میانگین (و انحراف معیار) برای کل نمونه در مشاغل ده گانه حیطه زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی به ترتیب مربوط به مشاغل معلم مدرسه ابتدایی  $6/52$  ( $4/19$ ) و درمانگر فیزیکی  $2/64$  ( $3/74$ )، برای پسران به ترتیب مشاغل معلم مدرسه ابتدایی  $6/23$  ( $4/23$ ) و درمانگر فیزیکی  $2/80$  ( $3/8$ ) و برای دختران به ترتیب آشپزی و خانه داری  $7/28$  ( $3/76$ ) و درمانگر فیزیکی  $2/49$  ( $3/68$ ) هستند. همچنین

جدول ۶. میانگین و انحراف معیار مشاغل ده گانه حیطة زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی در کل و به

تفکیک جنس

نیازمندیهای آموزشی									خرده مقیاس
نمونه دختران			نمونه پسران			کل نمونه			
انحراف معیار	میانگین	تعداد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	نمونه
۴/۰۹	۴	۱۰۵	۳/۹۴	۴/۰۲	۱۱۴	۴	۴/۰۱	۱۲۹	مشاغل ده گانه حیطة زنانه
۴/۳۲	۶/۴۲	۱۰۵	۴/۱۸	۵/۱۶	۱۱۴	۴/۲۸	۵/۷۸	۱۲۹	تکنسین رادیولوژی
۴/۳۲	۶/۴۲	۱۰۵	۴/۱۸	۵/۱۶	۱۱۴	۴/۲۸	۵/۷۸	۱۲۹	منشی گری
۳/۶۸	۲/۴۸	۱۰۵	۳/۸۱	۲/۸۰	۱۱۴	۳/۷۴	۲/۶۴	۱۲۹	درمانگر فیزیکی
۴/۲۹	۴/۷۱	۱۰۵	۴	۳/۳۷	۱۱۴	۴/۱۹	۴/۰۴	۱۲۹	معلم هنر
۴/۵۴	۴/۵۸	۱۰۵	۴/۱۳	۵/۲۸	۱۱۴	۴/۳۵	۴/۹۳	۱۲۹	آژانس مسافرتی
۳/۷۶	۷/۲۶	۱۰۵	۴/۲۸	۳/۶۵	۱۱۴	۴/۳۸	۵/۴۶	۱۲۹	آشپزی و خانه داری
۴/۱۷	۶/۱۰	۱۰۵	۴/۰۲	۴/۴۱	۱۱۴	۴/۱۷	۵/۲۶	۱۲۹	مددکار اجتماعی
۴/۳۰	۴/۴۵	۱۰۵	۴/۰۸	۳/۰۴	۱۱۴	۴/۲۴	۳/۷۴	۱۲۹	تکنسین بهداشت دهان و دندان
۱/۴	۳/۲۱	۱۰۵	۳/۹۶	۳/۰۶	۱۱۴	۳/۶۸	۳/۱۳	۱۲۹	تکنسین پزشکی
۴/۱۴	۶/۸۱	۱۰۵	۴/۲۳	۶/۲۳	۱۱۴	۴/۱۹	۶/۵۲	۱۲۹	معلم مدرسه ابتدایی

مشاغل ده گانه حیطة زنانه خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی آمده است. همان طور که از جدول ۷ بر می آید، نسبت  $F$  (جنس) برابر با  $۹/۴۳$  می باشد ( $p=۰/۰۰۲$ ). این یافته فرضیه سوم تحقیق را مبنی بر انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان پسر و دختر در حیطة مشاغل ده گانه زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی متفاوت است، تأیید

انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان دختر از خودکارآمدی شغلی دانشجویان پسر در مشاغل منشی گری، معلم هنر، آشپزی و خانه داری، مددکار اجتماعی و تکنسین دهان و دندان از مشاغل ده گانه حیطة زنانه در خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی بیشتر می باشد. در جدول شماره ۷ نتایج تحلیل واریانس عاملی با اندازه گیریهای مکرر بر روی عامل

جدول ۷. منبع پراکندگی، مجموع مجذورات، درجات آزادی، میانگین مجذورات،  $F$  مشاهده شده و سطح  $P$  تحلیل واریانس عاملی با اندازه گیریهای مکرر بر روی عامل مشاغل ده گانه حیطه زنانه از خرده مقیاس

نیازمندیهای آموزشی

نسبت $F$ سطح $P$	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
				بین آزمودنیها
۹/۲۳ ۰/۰۰۲	۴۴/۳۸	۱	۴۴/۳۸	جنس
	۴/۷۰	۲۱۷	۱۰۲۰/۷۲	آزمودنیهای درون گروهها
				درون آزمودنیها
۲۴/۸۳ ۰/۰۰۰۱	۳۳۳/۷۳	۹	۳۰۰۳/۶۲	مشاغل ده گانه حیطه زنانه
۶/۳۸ ۰/۰۰۰۱	۸۵/۸۷	۹	۷۷۲/۸۴	جنس $\times$ مشاغل ده گانه حیطه زنانه
	۱۳/۴۴	۱۹۵۳	۲۶۲۴۹/۹۹	درون خانه‌ای

چهارم تحقیق را مبنی بر تفاوت انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان در حیطه مشاغل ده گانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی را تأیید می‌کند. برای اینکه به طور دقیق معلوم شود که دانشجویان در کدام یک از جفتها مشاغل ده گانه حیطه زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی از لحاظ انتظارات تفاوت دارند، از روش پیگیری توکی استفاده شد (به جدول ۸ مراجعه کنید). جدول ۸ مقایسه تفاضل میانگینهای مشاغل ده گانه حیطه زنانه از خرده مقیاس انتظارات

می‌کند. به عبارت دیگر، به طور کلی بین بساورها و انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان پسر و دختر در مشاغل ده گانه حیطه زنانه (به نفع دانشجویان دختر) در خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی تفاوت دیده می‌شود. همچنین نسبت  $F$  (مشاغل ده گانه حیطه زنانه) برابر با  $۲۴/۸۳$  ( $p=۰/۰۰۰۱$ ) است و بیانگر این است که دانشجویان به طور کلی دست کم، یک زوج از مشاغل ده گانه حیطه زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی با هم متفاوتند. این یافته فرضیه

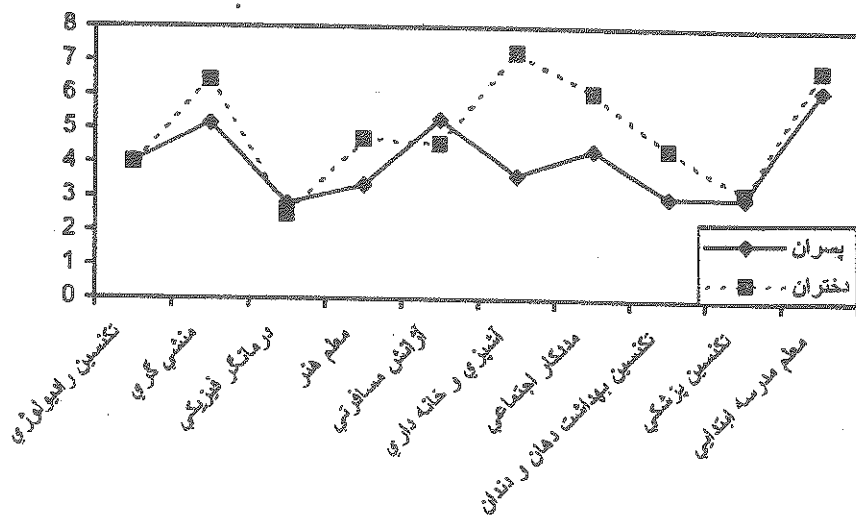




خودکارآمدی شغلی نیازمندیهای آموزشی را با استفاده از روش پیگیری توکی نشان می‌دهد. همان طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان در زمینه انجام وظایف معین در مشاغل ده‌گانه حیطه زنانه نیازمندیهای آموزشی یکسان نمی‌باشد. همچنین، بالاترین (آسانترین) و پایین‌ترین (دشواریترین) مشاغل از بین مشاغل ده‌گانه به ترتیب مربوط به مشاغل معلم مدرسه ابتدایی (۶/۵۲) و درمانگر فیزیکی (۲/۶۴) می‌باشد. به عبارت دیگر، صلاحیت انجام مشاغل مختلف در بین دانشجویان متفاوت است. همچنین انتظارات

خودکارآمدی شغلی دانشجویان در اکثر مشاغل ده‌گانه حیطه زنانه متفاوت می‌باشد، به ویژه مشاغلی که اختلاف میانگین بین آنها زیادتر است. این یافته فرضیه چهارم تحقیق را تأیید می‌کند.

به علاوه، نسبت  $F$  تعامل (جنس  $\times$  مشاغل ده‌گانه حیطه زنانه) برابر با  $۶/۳۸$  معنی‌یافته ( $p=۰/۰۰۰۰۱$ ) است. بنابراین، نمره‌های دخترها در مشاغل منشی‌گری، معلم هنر، خانه‌داری، مددکار اجتماعی، تکنسین دهان و دندان، ابتدایی از نمره‌های پسرها بالاتر می‌باشند (تعامل غیر رتبه‌ای، به نمودار ۲ توجه کنید).



نمودار ۲. تعامل جنس مشاغل ده‌گانه حیطه زنانه از خرده‌مقیاس نیازمندیهای آموزشی

جدول ۹. میانگین و انحراف معیار مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس وظایف شغلی در کل و به تفکیک جنس

میانگینهای آموزشی									خرده مقیاس نمونه	مشاغل ده گانه حیطه مردانه
نمونه دختران			نمونه پسران			کل نمونه				
انحراف معیار	میانگین	تعداد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	انحراف معیار	میانگین	تعداد		
۳/۹۵	۳/۴۰	۱۰۵	۳/۹۱	۴/۶۹	۱۱۴	۳/۹۷	۴/۰۷	۲۱۹	ریاضی دان	
۴/۲۱	۵/۷۰	۱۰۵	۴/۰۳	۶/۱۳	۱۱۴	۴/۱۱	۵/۹۲	۲۱۹	کارمند اداره ثبت احوال	
۳/۹۷	۵/۵۰	۱۰۵	۴/۰۶	۵/۳۴	۱۱۴	۴/۰۱	۵/۴۲	۲۱۹	وکیل	
۴/۲۵	۴/۴۷	۱۰۵	۳/۹۶	۳/۱۹	۱۱۴	۴/۱۴	۳/۸۳	۲۱۹	پزشک	
۴/۰۸	۳/۴۶	۱۰۵	۴/۰۳	۳/۵۳	۱۱۴	۴/۰۵	۳/۵۰	۲۱۹	کارمند اداره حوزه نظام وظیفه	
۴/۱۶	۶/۰۷	۱۰۵	۴/۲۴	۴/۹۸	۱۱۴	۴/۲۳	۵/۵۳	۲۱۹	مهندس	
۴/۳۳	۴/۴۷	۱۰۵	۱۰/۳۰	۷/۳۵	۱۱۴	۸/۱۲	۵/۹۱	۲۱۹	مدیر مدرسه	
۴/۲۷	۲/۹۳	۱۰۵	۴/۰۳	۳/۸۹	۱۱۴	۴/۱۶	۳/۴۱	۲۱۹	مدیر فروش	
۴/۳۶	۴/۳۶	۱۰۵	۴/۰۷	۶/۱۵	۱۱۴	۴/۳۲	۵/۲۵	۲۱۹	افسر پلیس راه	
۴/۲۰	۳/۱۹	۱۰۵	۴/۲۰	۴/۳۶	۱۱۴	۴/۲۳	۳/۷۷	۲۱۹	حسابدار	

شغل پزشک از کمترین میانگین ۳/۱۹ و دختران به ترتیب در شغل مهندس و مدیر فروش از بالاترین و کمترین میانگین ۶/۰۷ و ۲/۹۳ برخوردار می باشند. به علاوه، خودکارآمدی شغلی دانشجویان پسر نسبت به دانشجویان دختر در مشاغلی از جمله ریاضی دان، مدیر فروش، مدیر مدرسه، افسر پلیس راه و حسابدار در مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس وظایف شغلی بیشتر می باشد در حالی که دانشجویان دختر نسبت

در جدول شماره ۹ میانگین انحراف معیار مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس وظایف شغلی برای کل نمونه و به تفکیک جنس آمده است. همان طور که از جدول ۹ بر می آید، مشاغل کارمند اداره ثبت و احوال و مدیر فروش در کل نمونه مشاغل ده گانه حیطه مردانه در خرده مقیاس وظایف آموزشی به ترتیب دارای بالاترین و کمترین میانگین ۵/۹۲ و ۳/۴۱ هستند. همچنین، پسران در شغل مدیر مدرسه از بالاترین میانگین ۷/۳۵ و در

جدول ۱۰. منبع پراکندگی، مجموع مجذورات، درجات آزادی، میانگین مجذورات، F مشاهده شده و سطح P تحلیل واریانس عاملی با اندازه‌گیریهای مکرر بر روی عامل مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس وظایف

شغلی

نسبت F سطح P	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات
				بین آزمودنیها
۳/۱۶ ۰/۰۰۵۹	۱۹۹/۵۲	۱	۱۹۹/۵۲	جنس
	۵/۵۲	۲۱۷	۱۱۹۹/۰۲	آزمودنیهای درون گروهها
				درون آزمودنیها
۲۴/۸۳ ۰/۰۰۰۱	۲۳۲/۹۱	۹	۲۰۹۶/۲۳	مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه
۶/۳۸ ۰/۰۰۰۱	۸۹/۹۲	۹	۸۰۹/۳۱	جنسیت × مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه
	۱۷/۹۰	۱۹۵۳	۳۴۹۶۹/۱۵	درون خانه‌ای

دانشجویان پسر و دختر در حیطه مشاغل ده‌گانه مردانه از خرده مقیاس وظایف شغلی متفاوت است، تأیید نمی‌کند. به عبارت دیگر، بین انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان پسر و دختر در مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس وظایف شغلی تفاوت دیده نمی‌شود. همچنین، نسبت F (عامل مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه) برابر با ۲۳/۸۳ ( $P=0/0001$ ) است و حاکی از آن است که دانشجویان به طور کلی دست کم در یکی از مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی با هم تفاوت دارند. این

به دانشجویان پسر در مشاغلی مانند پزشکی و مهندس برترند.

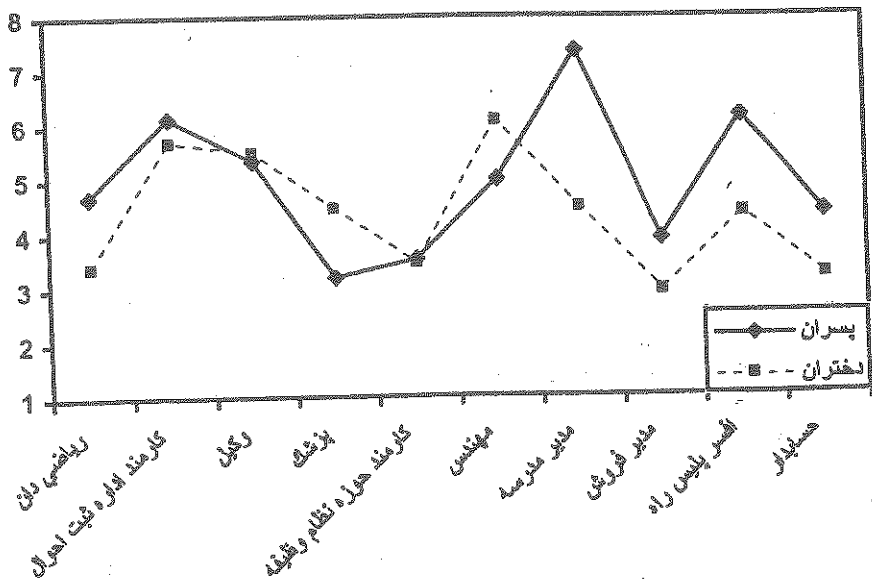
جدول ۱۰ منبع پراکندگی، مجموع مجذورات، درجات آزادی، میانگین مجذورات، F مشاهده شده و سطح P تحلیل واریانس عاملی با اندازه‌گیریهای مکرر بر روی عامل مشاغل ده‌گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس وظایف شغلی نشان می‌دهد. همان‌طور که از جدول ۱۰ بر می‌آید، نسبت F (جنس) برابر با ۳/۱۶ می‌باشد ( $P=0/0059$ ). این یافته فرضیه پنجم تحقیق را به طور کلی مبنی بر انتظارات خودکارآمدی شغلی

(۵/۹۲) و مسدیر فروش (۳/۴۱) می باشد. همچنین، در اکثر مشاغل ده گانه حیطه مردانه بین دانشجویان تفاوت معنی دار وجود دارد (به ویژه، در مشاغلی که میانگین آنها با دیگر مشاغل تفاوت زیادی دارد). این نتایج فرضیه ششم تحقیق را تأیید می کند.

به علاوه، نسبت F عامل تعامل (جنس x مشاغل ده گانه حیطه مردانه) برابر با ۶/۳۸ می باشد (p=۰/۰۰۰۱) است. بنابراین، نمره های پسرها در مشاغل ریاضی دان، مدیر مدرسه، افسر پلیس راه و حسابدار برتر از دخترها می باشند. به علاوه، نمره های دخترها در مشاغل پزشک و مهندس بالاتر می باشند (به نمودار ۳ مراجعه کنید).

یافته فرضیه ششم تحقیق مبنی بر اینکه دانشجویان به طور کلی دست کم در یک زوج از مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس وظایف شغلی با هم تفاوت دارند را تأیید می کند. بنابراین، برای این که به طور دقیق معلوم شود که دانشجویان در کدام یک از مشاغل ده گانه حیطه مردانه خرده مقیاس وظایف شغلی از لحاظ باورها و انتظارات تفاوت دارند، از روش پیگیری توکی استفاده شد (به جدول ۱۱ مراجعه کنید).

همان طور که از جدول ۱۱ ملاحظه می شود، بالاترین (آسانترین) و پایین ترین (دشووارترین) میانگین در مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس وظایف شغلی به ترتیب مربوط به شغل کارمند اداره ثبت و احوال



نمودار ۳ تعامل جنس و مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس وظایف شغلی

جدول ۱۱. مقایسه تفاضل میانگینهای مشاغل ده گانه خطه مردانه خرده مقیاس وظایف شغلی با استفاده از روش بگیری توکی

مدرسه فردی	کارمند اداره تفت احوال	مهندس	وکیل	پزشک	مدیر مدرسه	ریاضی‌دان	افسر پلیس راه	کارمند حوزه طی و طبیف	حسابدار	میانگینها	وظایف شغلی
۳/۷۷	۵/۲۵	۳/۴۱	۵/۹۱	۵/۵۳	۳/۵۰	۳/۸۳	۵/۴۲	۵/۹۲	۲/۰۶	۲/۰۶	مشاغل ده گانه خطه مردانه
۰/۳۷	-۱/۲۱	۰/۶۳	-۱/۸۶	-۱/۴۸	۰/۵۴	۰/۲۱	۱/۳۷	۱/۸۷	-	۲/۰۶	ریاضی دان
p=۰/۴۴۶	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۷۴	p=۰/۰۰۲	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۹۷	p=۰/۵۳۴	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۱	-	۲/۰۶	
۲/۱۴	۰/۶۶	۲/۵۱	-۰/۰۳	۰/۳۹	۲/۴۱	۲/۰۸	۰/۵۰	-	۵/۹۲	۵/۹۲	کارمند اداره تفت احوال
p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۳۶	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۹۹۲	p=۰/۱۹۱	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۱۸۷	-	۵/۹۲	۵/۹۲	
۱/۶۴	۰/۱۶	۲	-۰/۴۹	-۰/۱۱	۱/۹۲	۱/۵۸	-	-	۵/۴۲	۵/۴۲	وکیل
p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۶۷۴	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۴۰۶	p=۰/۸۵۴	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۱	-	-	۵/۴۲	۵/۴۲	
-۰/۰۲	-۱/۴۲	۰/۴۲	-۲/۰۸	-۱/۶۹	۰/۳۳	-	-	-	۳/۸۳	۳/۸۳	پزشک
p=۰/۸۷۴	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۲۵۲	p=۰/۰۰۱	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۲۶۸	-	-	-	۳/۸۳	۳/۸۳	
-۰/۲۷	-۱/۷۵	-۰/۰۲	-۲/۴۱	-۲/۰۲	-	-	-	-	۳/۵۰	۳/۵۰	کارمند اداره حوزه نظام وظیفه
p=۰/۴۳۴	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۸۹۷	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۱	-	-	-	-	۳/۵۰	۳/۵۰	
۲/۱۴	۰/۶۶	۲/۵۰	-۰/۳۸	-	-	-	-	-	۵/۵۳	۵/۵۳	مهندس
p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۲۴۹	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۵۰۱	-	-	-	-	-	۵/۵۳	۵/۵۳	
۲/۱۴	۰/۶۶	۲/۵۰	-	-	-	-	-	-	۵/۹۱	۵/۹۱	مدیر مدرسه
p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۲۴۹	p=۰/۰۰۰۱	-	-	-	-	-	-	۵/۹۱	۵/۹۱	
-۰/۳۶	-۱/۸۴	-	-	-	-	-	-	-	۳/۴۱	۳/۴۱	مدیر فروش
p=۰/۱۲۵	p=۰/۰۰۰۱	-	-	-	-	-	-	-	۳/۴۱	۳/۴۱	
۱/۶۸	-	-	-	-	-	-	-	-	۵/۲۵	۵/۲۵	افسر پلیس
p=۰/۰۰۰۱	-	-	-	-	-	-	-	-	۵/۲۵	۵/۲۵	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	۳/۷۷	۳/۷۷	حسابدار
-	-	-	-	-	-	-	-	-	۳/۷۷	۳/۷۷	

جدول ۱۱ مقایسه تفاضل میانگینهای جنس درج شده است. مشاغل ده گانه حیطه مردانه خرده مقیاس وظایف شغلی را با استفاده از روش پیگیری توکی نشان می دهد. در جدول ۱۲ میانگین و انحراف معیار مشاغل ده گانه حیطه زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی به صورت کل و به تفکیک

همان طور که در جدول شماره ۱۲ ملاحظه می شود، در کل نمونه مشاغل آژانس مسافرتی و تکنسین رادیولوژی به ترتیب دارای بالاترین و کمترین میانگین ۶/۹۲ و ۲/۳۶ در مشاغل ده گانه حیطه زنانه از خرده مقیاس وظایف آموزشی هستند. همچنین،

جدول ۱۲. میانگین و انحراف معیار مشاغل ده گانه حیطه زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی به صورت کل و به

تفکیک جنس

وظایف شغلی									خرده مقیاس نمونه	مشاغل ده گانه حیطه زنانه
نمونه دختران			نمونه پسران			کل نمونه				
انحراف معیار	میانگین	تعداد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	انحراف معیار	میانگین	تعداد		
۴/۲۶	۴/۳۷	۱۰۵	۳/۷۷	۲/۷۹	۱۱۴	۴/۰۸	۳/۵۸	۲۱۹	تکنسین بهداشت دهان و دندان	
۴/۱۹	۵/۵۲	۱۰۵	۳/۹۹	۴/۷۰	۱۱۴	۴/۱۰	۵/۱۱	۲۱۹	مددکار اجتماعی	
۳/۵۲	۲/۳۴	۱۰۵	۳/۶۹	۲/۳۷	۱۱۴	۳/۶۰	۲/۳۶	۲۱۹	تکنسین رادیولوژی	
۳/۷۰	۷/۱۲	۱۰۵	۴/۲۵	۳/۹۴	۱۱۴	۴/۲۹	۵/۵۳	۲۱۹	درمانگر فیزیکی	
۴/۱۹	۴/۹۸	۱۰۵	۴/۰۷	۵/۹۴	۱۱۴	۴/۱۵	۵/۴۶	۲۱۹	آشپزی و خانه داری	
۴/۴۰	۴/۲۷	۱۰۵	۴/۱۱	۳/۳۷	۱۱۴	۴/۲۶	۳/۸۲	۲۱۹	منشی	
۳/۸۸	۳/۱۸	۱۰۵	۳/۷۵	۲/۶۳	۱۱۴	۳/۸۲	۲/۹۰	۲۱۹	معلم هنر	
۴/۱۸	۶/۳۶	۱۰۵	۴/۲۴	۶/۱۷	۱۱۴	۴/۲۱	۶/۲۴	۲۱۹	تکنسین پزشکی	
۴/۳۷	۴/۲۶	۱۰۵	۴/۱۱	۵/۵۲	۱۱۴	۴/۲۷	۴/۸۹	۲۱۹	معلم مدرسه ابتدایی	
۳/۹۹	۶/۷۶	۱۰۵	۳/۶۸	۷/۱۰	۱۱۴	۳/۸۳	۶/۹۲	۲۱۹	آژانس مسافرتی	

پسران به ترتیب در مشاغل آژانس مسافرتی و تکنسنین رادیولوژی (۷/۱۰ و ۲/۳۷) و دختران به ترتیب در مشاغل درمانگر فیزیکی و مددکار اجتماعی (۷/۱۲ و ۲/۳۴) از بالاترین و کمترین میانگین برخوردار می‌باشند. به علاوه، انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان دختر نسبت به دانشجویان پسر در مشاغلی مانند، تکنسنین بهداشت دهان و دندان و درمانگر فیزیکی از مشاغل ده‌گانه حیطة زنانه در خرده مقیاس وظایف شغلی بیشتر می‌باشد، در حالی که انتظارات خودکارآمدی دانشجویان پسر نسبت به دانشجویان دختر در مشاغلی مانند، آشپزی و خانه داری و معلم مدرسه ابتدایی بیشتر است.

جدول ۱۳ منبع پراکندگی، مجموع مجذورات، درجات آزادی، میانگین مجذورات،  $F$  مشاهده شده و سطح  $p$  تحلیل واریانس عاملی با اندازه‌گیریهای مکرر بر روی عامل مشاغل ده‌گانه حیطة زنانه از خرده مقیاس وظایف آموزشی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۳. منبع پراکندگی، مجموع مجذورات، درجات آزادی، میانگین مجذورات،  $F$  مشاهده شده و سطح  $p$  تحلیل واریانس عاملی با اندازه‌گیریهای مکرر بر روی عامل مشاغل ده‌گانه حیطة زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت $F$ سطح $p$
بین آزمودنیها				
جنس	۱۱۸/۰۱	۱	۱۱۸/۰۱۱	۲/۵۸ ۰/۱۰۹
آزمودنیهای درون گروهها	۹۹۰/۹۸	۲۱۷	۴/۵۶	
درون آزمودنیها				
مشاغل ده‌گانه حیطة زنانه	۴۲۸۶/۳۹	۹	۴۷۶/۲۶	۳۶/۸۹ ۰/۰۰۰۱
جنسیت x مشاغل ده‌گانه حیطة زنانه	۸۱۵/۷۴	۹	۹۰/۶۳	۷/۰۲ ۰/۰۰۰۱
درون خانه‌ای	۲۵۲۰۹/۶۳	۱۹۵۳	۱۲/۹۰	

جدول ۱۴. مقایسه تفاوتل میانگینهای مشاغل ده گانه حیطه روانه تجربه متناسب وظایف شغلی را با استفاده از روش پیگیری تویکی

میانگینها	تکسین	رابطه پیراوری	مشغلی گری	درمانگر	معلم هنر	کارشناس آژانس	آبپوری ر	مددکار اجتماعی	وکلین و روانشناس	تکسین	معلم مدرسه ابتدایی
۳/۵۸	-		۱/۵۳	۱/۲۲	-۱/۹۵	-۱/۸۸	-۰/۷۵	۰/۶۷	-۲/۶۸	۲/۱۳	۲/۵۲
			p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۲۶۸	p=۰/۰۰۰۴	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱
۵/۱۱	-		-	۲/۷۵	۰/۲۲	۰/۳۵	۱/۲۸	۲/۰۷	-۱/۱۵	۰/۲۲	-۱/۸۱
				p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۴۰	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱
۲/۳۶			-	-	-۲/۱۷	-۳/۱۰	-۱/۳۶	۰/۵۴	-۳/۰۹	-۲/۵۳	-۴/۵۷
					p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۲۲	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱
۵/۵۳					-	۰/۰۲	۱/۷۰	۲/۶۲	-۰/۷۳	۰/۶۳	-۱/۴۰
						p=۰/۵۵۸	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۳۵	p=۰/۰۹۰	p=۰/۰۰۰۰۱
۵/۴۶						-	۰/۶۳	۲/۵۶	-۰/۸۰	۰/۵۷	-۱/۴۶
							p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۴۹	p=۰/۱۵۲	p=۰/۰۰۰۰۱
۳/۸۲							-	۰/۹۲	-۲/۴۴	-۱/۸۶	-۲/۱۰
								p=۰/۰۰۰۷	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۴	p=۰/۰۰۰۰۱
۲/۹۰								-	-۳/۵۶	-۱/۹۸	-۴/۰۲
									p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۰۰۱
۶/۲۶									-	۱/۳۷	۰/۶۶
										p=۰/۰۰۰۰۱	p=۰/۰۰۲۱
۴/۸۹										-	۲/۰۳
											p=۰/۰۰۰۰۱
۶/۹۲											-
											p=۰/۰۰۰۰۱

معلم مدرسه ابتدایی

تکسین پزشکی

معلم هنر

مشغلی گری

درمانگر فیزیکی

آبپوری و روانه داری

معلم هنر

تکسین پزشکی

معلم مدرسه ابتدایی

آژانس مسافرتی



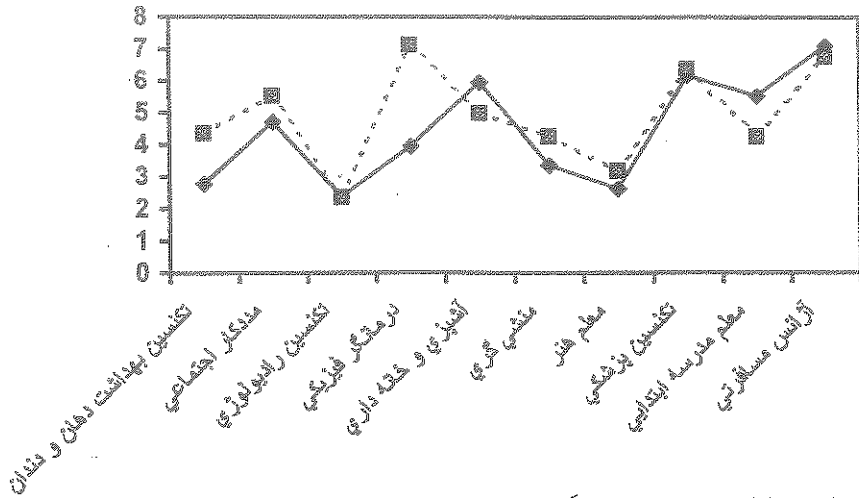
وظایف شغلی با استفاده از روش پیگیری توکی نشان می‌دهد. نتایج جدول نشان می‌دهد که بسالترین (آسانترین) و پسااین‌ترین (دشوارترین) میانگین در مشاغل ده گانه حیطة زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی به ترتیب مربوط به شغل آژانس مسافرتی (۶/۹۲) و تکسینسین رادیولوژی (۲/۳۶) می‌باشد. همچنین در اکثر مشاغل ده گانه حیطة زنانه بین دانشجویان تفاوت معنی‌دار وجود دارد (به ویژه در مشاغلی که اختلاف میانگین بین آنها بیشتر است). این نتایج فرضیه هشتم تحقیق را تأیید می‌کند.

به علاوه، نسبت  $F$  عامل تعامل (جنس  $\times$  مشاغل ده گانه حیطة زنانه) برابر با  $۷/۰۲$  می‌باشد ( $p=۰/۰۰۰۱$ ) است. همچنین، نمره‌های دخترها در مشاغل تکسینسین بهداشت دهان و دندان و درمانگر فیزیکی، بالاتر از نمره‌های پسرها می‌باشند. به علاوه، نمره‌های پسرها در شغل معلم مدرسه ابتدایی از نمره‌های دخترها بالاتر می‌باشد (به نمودار ۴ مراجعه کنید).

جدول ۱۴ مقایسه تفاضل میانگینهای مشاغل ده گانه حیطة زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی با استفاده از روش پیگیری توکی را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که در جدول ۱۳ دیده می‌شود، نسبت  $F$  (عامل جنس) برابر با  $۲/۵۸$  می‌باشد، که این نسبت عامل جنس معنی‌دار نیست. به عبارت دیگر، باورها و انتظارات خودکارآمدی دانشجویان پسر و دختر در مشاغل ده گانه حیطة زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی متفاوت نمی‌باشد. این یافته با فرضیه هفتم تحقیق که بین دانشجویان پسر و دختر از لحاظ میزان انتظارات خودکارآمدی شغلی کلی مربوط به مشاغل ده گانه حیطة زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی تفاوت وجود دارد، هماهنگ نیست. همچنین، نسبت  $F$  (عامل مشاغل ده گانه حیطة زنانه) از خرده مقیاس وظایف شغلی برابر با  $۳۶/۸۹$  ( $P=۰/۰۰۰۱$ ) است و حاکی از آن است که دانشجویان به طور کلی دست کم در یکی از مشاغل ده گانه حیطة زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی با هم تفاوت دارند. این یافته فرضیه هشتم تحقیق را حمایت می‌نماید. بنابراین، برای اینکه به طور دقیق معلوم شود که دانشجویان در کدامیک از مشاغل ده گانه حیطة زنانه خرده مقیاس وظایف شغلی از لحاظ باورها و انتظارات تفاوت دارند، از روش پیگیری توکی استفاده شد (به جدول ۱۴ مراجعه کنید).

جدول ۱۴ مقایسه تفاضل میانگینهای مشاغل ده گانه حیطة زنانه از خرده مقیاس



نمودار ۴. تعامل جنس و مشاغل ده گانه حیطة زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی

### بحث و نتیجه گیری

مقیاس وظایف شغلی در کل نمونه و در نمونه پسران تا حدودی پایین است (برای اطلاعات بیشتر به جدول شماره ۱ مراجعه شود). این یافته‌ها با تحقیقات لایتون (۱۹۸۴)، زیلبر (۱۹۸۸)، هاگت و کمپبل (۱۹۸۷) هماهنگ می‌باشد.

ضرایب همبستگی بین مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی و مقیاس خودکارآمدی عمومی (نظامی و همکاران، ۱۹۹۶)، بین خرده مقیاسهای نیازمندیهای آموزشی و وظایف شغلی با خودکارآمدی عمومی و بین مشاغل ده گانه حیطة مردانه و زنانه از دو خرده مقیاس فوق معنی دار بودند، که معرف روایی همزمان کل مقیاس، خرده مقیاسها و مشاغل ده گانه در دو حیطة فوق می‌باشد. روایی همزمان مقیاس خودکارآمدی شغلی با

اهداف این پژوهش انتظارات خودکارآمدی شغلی (نیازمندیهای آموزشی، وظایف شغلی، مشاغل ده گانه حیطة مردانه و زنانه خرده مقیاسهای فوق) و بررسی پایایی و روایی مقیاس فوق در بین دانشجویان دانشگاه شهید چمران بود. بر اساس نتایج به دست آمده، مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی (نیازمندیهای آموزشی، وظایف شغلی، مشاغل ده گانه حیطة مردانه و زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی و مشاغل ده گانه حیطة مردانه و زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی) از پایایی قابل قبولی در کل نمونه و در نمونه پسران و دختران برخوردار می‌باشد. باید خاطر نشان ساخت که ضرایب همسانی درونی مشاغل ده گانه حیطة مردانه از خرده

یافته‌های زیلبر (۱۹۸۸)، ویلیامز (۱۹۹۳) و لایتون (۱۹۸۴) همخوان است. البته، ضرایب روایی به دست آمده در این پژوهش کمتر از ضرایب تحقیقات فوق می‌باشد، که پژوهشگران در تحقیقات بعدی می‌توانند از ابزارهای مشابه مقیاس انتظارات خودکارآمدی شغلی استفاده نمایند.

در این پژوهش هشت فرضیه مورد آزمایش قرار گرفتند. نتایج تحلیلهای به دست آمده در مورد تفاوت‌های آماری معنی‌دار در بین دانشجویان پسر و دختر در مشاغل ده گانه حیطه مردانه و زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی، فرضیه‌های اول و سوم تأیید شدند. این یافته‌ها نشان دادند که دانشجویان پسر نسبت به دانشجویان دختر مشاغل ده گانه حیطه مردانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی برتراند. این یافته با تحقیقات بتز و همکاران (۱۹۸۱)، میتچل (۱۹۹۰) و ویلیامز (۱۹۹۳) همخوان است. همچنین، دانشجویان دختر نسبت به دانشجویان پسر در مشاغل ده گانه حیطه زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی برتر می‌باشند. این یافته با تحقیق بتز و همکاران (۱۹۸۱) هماهنگ است، و با تحقیقات میتچل (۱۹۹۰) و ویلیامز (۱۹۹۳) که به تفاوت‌های معنی‌دار دست نیافتند، هماهنگ نمی‌باشد. بنابر این، می‌توان نتیجه گرفت که خانواده‌ها، محیطهای آموزشی، رسانه‌ها و فرهنگ حاکم بر جامعه به صورت مستقیم و غیر مستقیم در القاء مشاغل مربوط به جنس تأکید دارند.

با توجه به نتایج به دست آمده، در مورد تفاوت‌های معنی‌دار در بین دانشجویان در مشاغل ده گانه حیطه مردانه و زنانه از خرده مقیاس نیازمندیهای آموزشی، فرضیه‌های دوم و چهارم تأیید شدند. به عبارت دیگر، دانشجویان در بسیاری از مشاغل ده گانه حیطه مردانه و زنانه از خرده مقیاس فوق با یکدیگر تفاوت‌های معنی‌داری دارند (به جداول ۵ و ۸ مراجعه کنید).

تحلیل انجام شده در خصوص عدم تفاوت‌های معنی‌دار آماری در بین دانشجویان پسر و دختر در مشاغل ده گانه حیطه مردانه و حیطه زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی، فرضیه‌های پنجم و هفتم تأیید نشد. این یافته‌ها تحقیقات بتز و همکاران (۱۹۸۱)، میتچل (۱۹۹۰) و ویلیامز (۱۹۹۳) را تأیید نمی‌کند. بنابراین، می‌توان گفت که با فناوری و مدرنیزه شدن جامعه تحولاتی چشمگیری در ابراز و توانایی انجام وظایف شغلی در بین دختران و پسران به وجود آمده است. یعنی، خانواده‌ها و جامعه بدون در نظر گرفتن جنس وظایف شغلی مشابهی را به پسران و دختران ارائه می‌دهند و تا حدودی وظایف سنتی مربوط به جنس در رابطه با مشاغل سنتی کم

رنگ شده است. به علاوه، در این تحقیق میزان انتظارات خودکارآمدی شغلی دانشجویان در مشاغل ده گانه حیطه مردانه و زنانه از خرده مقیاس وظایف شغلی متفاوت می باشد. این یافته ها با فرضیه های ششم و هشتم هماهنگ می باشند. به عبارتی دیگر، انتظارات و باورهای دانشجویان از مشاغل ده گانه حیطه مردانه و زنانه به یک صورت نیست (به جداول ۱۱ و ۱۴ مراجعه کنید).

در نهایت، مقیاس OSES را می توان به عنوان یک ابزار پایا و معتبر در محیطهای پژوهشی و مشاوره ای برای ارزیابی سطوح هماهنگی بین توانایی اندازه گیری شده و تواناییهای درک شده خود، برای بررسی تفاوت های مراجعان زن و مرد در خصوص انتظاراتشان در مشاغل حیطه های مردانه و زنانه، شناساندن مشاغل موجود در جامعه و استاندارد کردن آنها برای راهنمایی مراجعان استفاده کرد. البته، پیشنهاد می شود که در تحقیقات بعدی محققان فهرستی از مشاغل «سنتی» و «غیر سنتی» در فضای فرهنگی کشورمان تهیه نمایند.

### منابع

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychology Reviewe*, 84, 191-215. In Beta, N. E & Hackett, G. (1998). Manual for the Occupational self-efficacy Scale. Available in [www. Google. Com](http://www.Google.Com).
- Bndura, A. (1982). Self-efficacy. Mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall*.
- Betz, N.E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in College woman and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Betz, N.E., & Fitzgerald, L.F. (1993). Individuality and diversity. Theory and research in counseling psychology. *Annual Review of Psychology*. 44, 343-381.
- Hackett, G. & Betz, N.E. (1981). A self-efficacy to the career development of

- woman. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Betz, N.E. & Hackett, G. (1998). Manual for the Occupational self-efficacy Scale. Available is in *www. Google. Com*.
- Betz, N.F. & hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 329-345.
- Hackett, G. Betz, N.E., Casas, J.M. & Rocha-Singh, I.A. (1992). Gender, ethnicity, and social cognitive factors preacting the academic achievement of students in engineering. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 527-538.
- Hackett, G. & Campell, N.K. (1987). Task self-efficacy and task interest as a function of performance on a gender neutral task. *Journal of Vocational Behavior*.
- Hackett, G., & Lent, R.W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in counseling psychology. In S.D. Brown & R.W. Lent (eds.). Handbook of counseling psychology (2nd ed., 419-452). *New York: Wiley*.
- Layton, P.L. (1984). Self-efficacy, locus of control, career salience, and women career choice. Unpublished Ph. D. Dissertation, *Department of Psychology, University of Minnesota, Minneapolis*.
- Lent, R., Brown, S. & Hackett, G. (1994). Toward a unified social cognitive theory of career academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*.
- Lent, R.W., Brown, D. & Larkin, K.C. (1984). Relation of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 269. In Betz, N.E & Hackett, G. (1998). Manual for the occupational self-efficacy scale, Available is in *WWW. Google.Com*.
- Lent, R.W., Brown, D. & Larkin, K.S. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic success and perceived career option. *Journal of Counselling Psychology*, 33, 265-269. In Betz, N. E & Hackett, G. (1998). Manual for the occupational self-efficacy scale, Available is in *WWW.Google.Com*.
- Lent, R.W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy. Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-382. In Miranda, A. O., & Umhoefer, D. L. (1998). Acculturation, Language, and

- demographic variables as predictions of the career self-efficacy. *Journal of Multicultural Counseling & Development*, Vol. 26, 13-39.
- Matsui, T., Ikeda, H., Oshnishi, R. (1989). Relations of sex-typed socializations to career self-efficacy expectation of college students. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 1-16.
- Mitchell, S.L. (1990). The relationship between racial identity attitudes, career self-efficacy, and involvement in campus organizations among black college students. Unpublished Ph.D. Dissertation, Department of Psychology, The state university.
- Multon, K.D., Brown, S.D., & Lent, R.W. (1991). Relation to self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 30-38.
- Nazami, E., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1996). Persian adaptation of the general self-efficacy scale. Available in [www.Goale.com](http://www.Goale.com).
- Robbins, S.B. (1985). Validity estimates for the Career Decision Making Self-efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 64-71.
- Taylor, K.M. & Betz, N.E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career in decision. *Journal of Vocational Behavior*.
- Taylor, K.M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocation indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- Vasil, I. (1992). Self-efficacy expectations and causal attributions for achievement among male and female university faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 259-269.
- Williams, T.W. (1993). The relationship between career self-efficacy and degree of feminist orientation unpublished ph. D. dissertation. *Department of Psychology, The ohio state university, Columbus, OH*.
- Zilber, S.M. (1988). The efficacy of sex, task performance, and attributional styles on task and career self-efficacy expectations. Unpublished ph.D. dissertation, *Department of Psychology, The ohio state university*.