

Journal of Industrial and Organizational
Psychology Studies
2019, 5(2), 135-156
Received: 2 August, 2018
Accepted: 19 November, 2018
DOI: 10.22055/jiops.2019.29034.1122

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
۱۳۵-۱۵۶، ۵(۲)، پاییز و زمستان ۱۳۹۷
تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۵/۱۱
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۸/۲۸

بررسی انتظارات شغلی دانشجویان جویای کار دانشگاه فردوسی مشهد

Investigating the Job Expectations of Job Seeker Students in Ferdowsi University of Mashhad

Mostafa Kazemi
Hadis Farazmand

مصطفی کاظمی *
حدیث فرازمند **

Abstract

The aim of present study was to investigate the job expectations of job seeker students in Ferdowsi university of Mashhad. Since these students presented at the work exhibition, they have a set of criteria and job expectations. From this population, 352 students selected by simple random sampling method, who completed the job expectation questionnaire which derived from Pemberton job expectation questionnaire. ANOVA was used for data analysis. The results showed that autonomy and entrepreneurship had more incidences among males, but in other factors there was no differences between males and females. Findings also revealed that specialization was the first job expectation of students.

Keywords: entrepreneurship, autonomy, specialization, job expectations

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی انتظارات شغلی دانشجویان جویای کار دانشگاه فردوسی مشهد بود. از آنجا که این دانشجویان همگی در نمایشگاه کار حضور داشتند، دارای مجموعه‌ای از معیارها و انتظارات شغلی بودند. در این پژوهش ۳۵۲ نفر از این دانشجویان به روش نمونه‌گیری تصادفی از بین بازدیدکنندگان نمایشگاه انتخاب شدند و به پرسشنامه انتظارات شغلی اقتباس شده از پرسشنامه پمبرتون پاسخ دادند. جهت مقایسه انتظارات شغلی دختران و پسران و نیز مقایسه انتظارات در مقاطع تحصیلی مختلف از تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج نشان داد که استقلال‌طلبی و کارآفرینی در پسران در مقایسه با دختران از اهمیت بالاتری برخوردار بودند اما، در سایر عوامل تفاوت چندانی بین دو گروه مشاهده نشد. یافته‌ها همچنین حاکی از آن بود که تخصص‌گرایی اولین انتظار شغلی دانشجویان بود.

کلیدواژگان: کارآفرینی، استقلال‌طلبی، تخصص‌گرایی، انتظارات شغلی

* استاد گروه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)

kazemi@um.ac.ir

** کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

مقدمه

انتظارات شغلی را باید فراتر از خشنودی شغلی دانست چرا که خشنودی شغلی تنها بخشی از انتظارات شغلی است و نشان می‌دهد که کارکنان تا چه میزان نسبت به شغلشان نگرش و احساس مثبت دارند. انتظارات شغلی بر امیال و خواسته‌های کارکنان متکی بوده و در واقع شامل مواردی می‌شود که فرد آرزو دارد در آینده شغلی خود به آن‌ها دست یابد (Farahani & Bayat, 2006; Cortese, 2007). منظور از انتظارات شغلی تنها محدود به حقوق و دستمزد نمی‌شود، بلکه مسئولیت‌پذیری، استقلال، عضویت در سازمان، وظیفه‌شناسی و غیره را نیز شامل می‌شود. در واقع انتظارات شغلی مجموعه‌ای از اجزای شناختی و عاطفی درهم‌پیچیده فرد نسبت به شغل است که می‌تواند تأثیر زیادی بر احساسات، رفتار شغلی و نگرش نسبت به کار داشته باشد (Ebrahimian & Dehvan, 2016).

انتخاب شغل به عواملی مانند ارزش‌های فردی، واقعیات محیطی، عوامل عاطفی و فرصت‌های تربیتی بستگی دارد؛ به عبارت دیگر انتخاب شغل فرایندی است که طی دوره معینی انجام می‌پذیرد و در این دوره فرد بین انتظارات و امکانات و خصوصیات فردی، سازش و توافق به وجود می‌آورد. سیر تکاملی شغل دارای سه مرحله رویایی، آزمایشی و واقع‌بینی است که فرد پس از طی این سه مرحله به انتخاب شغل دست می‌زند (Vaghefi Nazari, Farahani, Asad, & Khodadadi, 2015). در صورتی که پس از انتخاب شغل تطابق بین شخص-شغل یعنی تناسب بین توانایی‌های فرد و ویژگی‌های شغل وجود داشته باشد، منجر به خشنودی شغلی کارکنان می‌شود. میزان همپوشی انتظارات و ارزش‌های فرد با ویژگی‌های شغل و سازمان، تناسب ارزش-هدف نامیده شده است، که هرچه میزان این تناسب بیشتر باشد افراد متعهدتر خواهند بود و فقدان آن به واسطه نقض انتظارات کارکنان، منجر به کاهش خشنودی و تعهد می‌گردد (Swadekouhi, Zoghbiqnad, Hosseinpour, & Amirpour, Birgani, 2015).

انتخاب شغل در وهله اول متأثر از خوداجتماعی و سپس تحت تأثیر خودروان‌شناختی است. خود اجتماعی جنبه‌هایی مانند از وضعیت اجتماعی و از این قبیل را در بر می‌گیرد. آرزوهای شغلی نتیجه میزان قابلیت دسترسی و سازگاری (همتا بودن شخص-محیط) فرد

هستند. جنسیت، اعتبار اجتماعی و قدر و منزلت شغلی و علائق از ابعاد مهم فرایند سازگاری با شغل محسوب می‌شوند (cited in Shafie Abadi, 2007). Jarlstrom (2000) در مطالعه خود لنگرهای شغلی را معرفی می‌کند. لنگرهای شغلی، تصمیمات شغلی افراد را هدایت می‌کنند و برخی تفاوت‌های شخصیتی در مشاغل را به خوبی روشن می‌سازند. لنگرهای شغلی معرفی شده توسط Schein (1978-1985) عبارتند از صلاحیت‌های فنی، مهارت‌های مدیریتی، استقلال، امنیت، خدمات، رقابت‌پذیری، هماهنگی سبک زندگی و کار و خلاقیت و کارآفرینی.

(Schweitzer, Ng, Lyons and Kuron (2011) به بررسی انتظارات شغلی با توجه به جنسیت و برقراری عدالت کاری در بازار کار در بین مشاغلی که بیشتر توسط مردان و یا بیشتر توسط زنان اجرا می‌شوند و نیز به بررسی تفاوت در انتظارات شغلی زنان و مردان پرداخته است. با این حال (Evetts (2000 بیان می‌کند علی‌رغم حضور فراوان زنان در محیط‌های کار، در حوزه‌های کاری خاصی همچنان بر اساس جنسیت مجزا می‌شوند. این امر می‌تواند ناشی از عوامل تعیین‌کننده فرهنگی و ساختارهای سیستماتیک باشد، چنان که کلیشه‌های تمایز جنسیتی در گذشته بیان می‌کردند که مشاغل مهندسی و مدیریتی به‌عنوان کار مردانه در نظر گرفته شوند و فعالیت‌های آموزشی و نگهداری از کودکان و ازاین قبیل به‌عنوان کار زنان تلقی می‌گردند. بنابراین از دلایل احتمالی اختلاف در انتظارات شغلی بین زنان و مردان می‌توان به شناخت آگاهانه از تفاوت‌های جنسیتی، تعادل در زندگی و کار، حقوق و دستمزد، محیط کار، اولویت‌های ارتباطی، رشد و پیشرفت، خلاقیت و کارآفرینی اشاره نمود. (Vaghefi Nazari et al. (2015 انتظارات شغلی دانشجویان تربیت بدنی را از شغل و آینده شغلی در دانشگاه آزاد تهران مورد بررسی قرار دادند. دانشجویان تربیت بدنی فراهم آوردن زمینه‌های مناسب برای آزادی عمل و نشان دادن قابلیت‌ها و توانایی‌ها به‌وسیله شغل آینده خود را انتظار داشتند و تعداد کمی از آن‌ها نقش آموزش‌های نظری را در آینده شغلی مؤثر می‌دانستند. همچنین دغدغه یافتن شغل آینده به‌عنوان یکی از مشکلات دانشجویان در این مطالعه شناخته شده است. (Ebrahimian and Dehvan (2016 در مطالعه بررسی انتظارات شغلی پرستاران در بیمارستان‌های اجراکننده قانون ارتقای بهره‌وری شهر سمنان، ابعاد انتظارات شغلی را شامل

ارتباطات کاری، توسعه شغل، پاداش و دستمزد معرفی می‌کنند و بیان می‌دارند که قانون ارتقای بهره‌وری پرستاران فقط در برآورده ساختن انتظارات شغلی پرستاران در بعد ارتباطات کاری موفق بوده است اما در سایر ابعاد، عملکرد ضعیفی داشته است.

با تأکید بر مطالب فوق و نیز با توجه به این که بخش مهمی از جامعه را دانشجویان تشکیل می‌دهند، ضرورت پژوهشی در خصوص انتظارات شغلی آنان وجود دارد تا با شناسایی و تلاش در جهت برآورده ساختن این انتظارات، امکان فعالیت مؤثر و کارآمد دانشجویان در جامعه فراهم آید. هدف کلی از این پژوهش بررسی انتظارات شغلی دانشجویان و رابطه بین آن‌ها و اولویت‌بندی انتظارات آنان می‌باشد. در این پژوهش پس از مروری بر مبانی و روش پژوهش به ارائه نتایج و تحلیل آن‌ها پرداخته می‌شود.

انتظارات شغلی: انتظارات شغلی معمولاً به باورهای فردی اشاره می‌کند که وی در نتیجه انجام یک کار خاص انتظار دارد آن‌ها را به دست آورد. انتظارات شغلی تا حدی که مورد تأیید باشند و یا بتوانند در محل کار برآورده گردند، واقع‌بینانه محسوب می‌شوند. تجربیات شغلی که انتظارات را تأیید می‌کنند رضایت‌بخش محسوب می‌شوند، درحالی که تجارب کاری که با انتظارات متفاوتند، سبب نارضایتی می‌شوند (Greenhaus, Seidel, & Marinis, 1983).

اشتغال: در مورد اشتغال تعاریف متعددی ارائه شده است و از دیدگاه‌های مختلف (اجتماعی، سیاسی و مدیریتی) به این موضوع پرداخته شده است. تعریفی که دانشمندان مدیریت از دیدگاه مدیریتی برای اشتغال ارائه داده‌اند عبارت است از بکارگیری منطقی نیروهای متخصص و کارآمد در مشاغل مختلف و تطبیق آن‌ها با پست‌های تخصصی به نحوی که نیل به اهداف سازمانی را امکان‌پذیر سازد (Sharghi & Abbaspour, 2015). در تعریف دیگر توسط Harvey (2001) اشتغال‌پذیری توانایی فارغ‌التحصیلان برای کسب یک شغل رضایت‌بخش تعریف شده است. زمینه‌سازی برای اشتغال و ایجاد قابلیت‌های لازم در فارغ‌التحصیلان مستلزم آموزش قوی و شناسایی انتظارات آنان است. عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری می‌تواند شامل ویژگی‌های بازار کار، تحرک و انطباق‌پذیری فرد و جستجوی شغل، فرهنگ کاری، دستیابی به منابع و تقاضای بازار کار باشد (McQuaid & Lindsay, 2005).

رقابت‌پذیری. از نظر Pemberton (1998) رقابت‌پذیری به مفهوم این تصور است که

شغل مورد نظر یک مسابقه رقابتی با دیگران می‌باشد. افراد یک تیم به صورت فردی و تیمی نیازمند شناخته شدن و پاداش‌دهی هستند و مدیران یا سازمان‌ها می‌توانند با قدردانی از آنان احساس رضایت و خشنودی را در افراد افزایش دهند (Barth & de Beer, 2018). همچنین از ریشه‌های رقابت‌پذیری در بین کارکنان می‌توان به ارزیابی عملکرد کارکنان و تأثیر آن بر حقوق و دستمزد و پاداش‌ها و همچنین نوع نگاه مدیر به کارکنانش اشاره کرد؛ بنابراین افراد نسبت به ارزیابی عملکردشان حساس می‌شوند و چون قضاوت در مورد عملکرد افراد، عموماً با مقایسه همراه است، عملکرد دیگران هم برایشان مهم می‌شود. در چنین وضعیتی فرد برای پیشرفت در کار، باید نتایج بهتری را نسبت به همکارانش به دست بیاورد و بتواند این نتایج را به مدیر نیز نشان دهد. همچنین، از آنجا که مدیران نیز از تأثیرات مثبت رقابت بین کارکنان بر بهبود عملکرد سازمان یا بخش تحت مدیریت خودآگاهی دارند، آن‌ها را به رقابت کردن و دستیابی به نتایج بهتر تشویق می‌کنند (Barth & de Beer, 2018).

استقلال طلبی. با توجه به تعریف (Pemberton 1998) استقلال‌طلبی یعنی فرد انتظار دارد که خودش به طور روزانه کارش را برنامه‌ریزی کند و چگونگی اجرا و اولویت‌بندی‌های آن را شخصاً انجام دهد. فرد انتظار دارد دستاوردهای نهایی نسبت به روش‌های اجرایی مورد بررسی قرار گیرند و تمایل ندارد کسی کارش را به طور دقیق از نزدیک تحت نظارت داشته باشد. (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens and Lens (2010) استقلال‌طلبی را میل ذاتی افراد به ارادی بودن فعالیت‌ها و انتخاب آزاد هنگام انجام یک فعالیت تعریف می‌کنند. استقلال کاری یکی از مهم‌ترین منابع شغلی است که چنانچه افراد از آن برخوردار باشند از درون برانگیخته می‌شوند تا به اهداف کاری دست یابند (Bakker & Schaufeli, 2000). (Karami, Farokhi and Kanarani (2015) استقلال را میزان آزادی، عدم وابستگی و اختیار فرد برای برنامه‌ریزی شغلی و انتخاب روش‌های مورد استفاده در انجام کار می‌نامند. استقلال فرصت را برای تصمیم‌گیری در مورد فرآیند کار و اندیشه و عمل مربوط به آن فراهم می‌کند. در واقع استقلال، فرد را برای انجام کار خوب در شغل خود آزادی می‌بخشد. در زمینه استقلال‌طلبی چندین الگو از طرف محققان ارائه شده است که از بین آن‌ها می‌توان به الگوهای استقلال‌کاری (MacBeath (2010) و استقلال حرفه‌ای (Pitt (2010) اشاره کرد. بر اساس الگوی

استقلال کاری، کارکنان کنترل بر فعالیت‌ها و دانش نظری خود را حفظ می‌کنند. الگوی استقلال حرفه‌ای کمتر به موضوع رها شدن از نظارت می‌پردازد و بیشتر به روابط پیچیده برای نفوذ و اختیار افراد، ایده‌ها و ایده‌آلهایی که رد می‌کنند یا ادعا می‌کنند متعلق به خودشان است، پرداخته می‌شود (Shirbeigi, Bolandhematan, & Tadayon Sangani, 2017).

تعادل در زندگی: دیدگاه (Pember-ton (1998) در ارتباط با به تعادل در زندگی بیان می‌کند که تعادل بین زندگی کاری و زندگی شخصی اهمیت بسیار دارد. افراد به دنبال فرصت‌هایی هستند که به آن‌ها امکان ایجاد تعادل را بدهد و اگر در محیط کار خواسته‌های غیر قابل قبول بر آنان تحمیل شود احساس خشم و ناراحتی می‌کنند و وارد فضای غیرکاری می‌شوند. آنان انتظار دارند که کارها دارای انعطاف‌پذیری باشند. تعادل در زندگی کاری منجر به عملکرد سازمانی بالا، افزایش خشنودی شغلی و ارتباطات سازمانی قوی می‌شود. همچنین، تعادل در زندگی بر اهمیت نقش‌های فردی در زندگی و ایجاد زندگی توأم با سلامت و خشنودی از زندگی تأکید دارد. (Sirgy and Lee (2018) بیان می‌کنند که تعاریف متعددی از تعادل بین زندگی و کار وجود دارد که می‌توانند در دو دسته کلیدی دسته‌بندی شوند، دسته اول تعامل در نقش‌های چندگانه بین زندگی کاری و زندگی غیرکاری و دسته دوم حداقل درگیری بین نقش‌های زندگی کاری و زندگی غیرکاری. تعادل در زندگی را همچنین می‌توان بر اساس متغیرهای مهمی مانند خوش‌بینی، ارتباطات، استرس و اضطراب، خشنودی شغلی و سلامت نیز تعریف نمود (Balkin et al., 2018).

مدیریت: کارکنان برایشان مهم است که بتوانند از طیف وسیعی از مهارت‌های عمومی روش‌های مختلف مدیریت و استفاده از کمک دیگران به نتایج موردنظر دست یابند. همچنین، نیاز دارند مسئولیت یک وضعیت را بپذیرند. مسئولیت‌پذیری یک عنصر برجسته در موفقیت انسان است که دارای ابعاد تعهد بیرونی، تعهد درونی، احساس امنیت، عزت نفس و احساس تعلق می‌باشد (Vafayi, 2013).

عضویت در سازمان: (Pember-ton (1998) عضویت در سازمان را این‌گونه تفسیر می‌کند که افراد تمایل دارند با ارزش‌ها و اهداف سازمانی شناسایی شوند و وقتی در می‌یابند که در سازمان دیده می‌شوند، لذت می‌برند و نیازها و ارزش‌هایشان بسیار به سازمان نزدیک می‌گردد

و احتمالاً نیازهای سازمان را قبل از نیازهای خود قرار می‌دهند. کارکنان به صورت فردی و در گروه‌ها نیاز اساسی به پذیرش و قدردانی و احساس ارزشمندی دارند. قدردانی و پاداش نشان‌دهنده آن است که مدیران یا سازمان می‌توانند به حضور و سهم افراد و تیم‌هایی که افراد به آن تعلق دارند، پاسخ مثبت داده و به آن‌ها اعتبار ببخشند (Barth & de Beer, 2018).

تخصص‌گرایی: تخصص‌گرایی از نظر Pemberton (1998) به مفهوم آن است که فرد فرصت استفاده و ارتقای تخصص خود را داشته باشد و در مورد ارزش‌های شخصی خود بیشتر اعتماد و اطمینان کسب کند. تخصص‌گرایی توانایی کمک به دیگران، پاسخ به سؤالات دشوار یا انجام وظایف دشوار تعریف می‌شود (Goldman, 2018).

یادگیری: Pemberton (1998) بیان می‌کند فرد از طریق کسب مهارت‌ها و تخصص‌های جدید، به چالش کشیدن موارد مختلف و یادگیری بیشتر به منظور غلبه بر مشکلات، پیشرفت خواهد کرد. یادگیری، فراگیری رفتارها و اعمال یا تغییر نسبتاً پایدار در رفتار یا توان رفتاری حاصل از تجربه تعریف می‌شود که نمی‌توان آن را به حالت‌های موقتی نسبت داد. یادگیرنده از راه یادگیری، توانایی انجام اعمال گوناگون را کسب می‌کند و گاهی این توانایی برای مدت‌ها در او باقی می‌ماند. تغییری را می‌توان یادگیری نامید که ناشی از تجربه باشد (Panahi, Ghaeedi, & Zarghami, & Abdollahikhanghah, 2017).

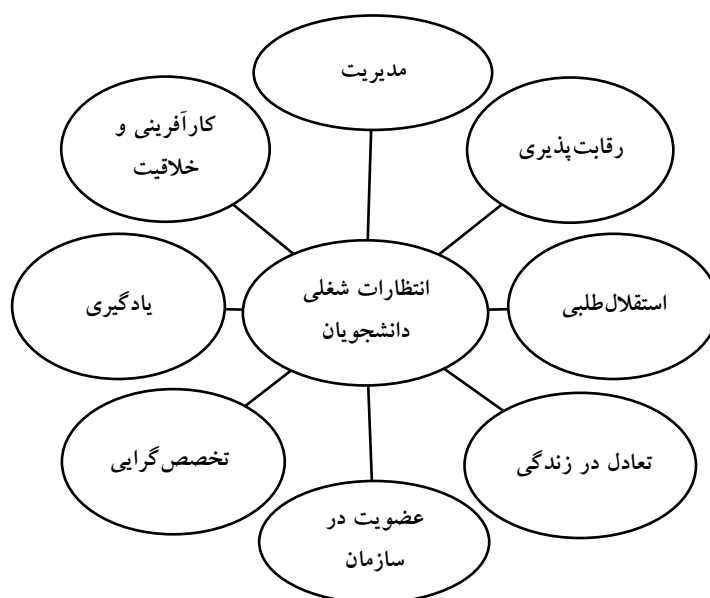
کارآفرینی: ریسک‌پذیری، منبع تحرک افراد است، افراد می‌بایست به جای این‌که بترسند یا در مقابل تغییر مقاومت کنند، از فرصت‌ها استفاده کنند و ریسک معقول را بپذیرند. اعتماد به خود و خودکنترلی برای آنان ضروری است. سازمان‌دهی کارها این امکان را برای فرد فراهم می‌آورد که بتواند با مخاطرات پیش رو مواجه شود. کارآفرینی فرآیندی از ارائه اندیشه‌های تازه و نو، بهره‌گیری از امکانات و فرصت‌های موجود با تکیه بر دانش، پیشه و کار مربوط به آن و پذیرش خطر معقول است. کارآفرین، فردی سرمایه‌دار نیست اما قادر است از سرمایه راکد به خوبی استفاده کند.

خلاقیت و نوآوری مهم‌ترین ویژگی یک فرد کارآفرین می‌باشد. از دیگر ویژگی‌های بارز افراد کارآفرین خطر کردن و ریسک‌پذیری است، خطری که ممکن است مالی، روانی و حتی اجتماعی باشد. مخاطره‌پذیری، به معنای پذیرش مخاطره‌های معتدل است که می‌تواند با

تلاش‌های شخص مهار شود (Mardanshahi, 2013). در جدول ۱ بخشی از عوامل مؤثر بر انتظارات شغلی با توجه به مطالعات پیشین ارائه شده است. همچنین، شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. عوامل مؤثر بر انتظارات شغلی در مطالعات پیشین

انتظارات شغلی	محقق
جنسیت، سن، دانش، مدیریت، امنیت شغلی، تعادل در زندگی، فرصت‌های پیشرفت	Galetic, Klindzic and Braje (2016)
بررسی بر مبنای جنسیت و برقراری عدالت کاری در بازار	Schweitzer et al. (2011)
جنسیت، نژاد، جایگاه اجتماعی و اقتصادی، تحصیلات، توانایی‌های فردی و میزان درآمد	Fish and Lauren (2010)
تعادل در زندگی، خلاقیت و کارآفرینی، تفاوت‌های جنسیتی، محیط کاری، اولویت‌های ارتباطی، حقوق و دستمزد	Evetts (2000)
لنگرهای شغلی (صلاحیت‌های فنی، مهارت‌های مدیریتی، استقلال، رقابت‌پذیری، هماهنگی سبک زندگی و کار، خلاقیت و کارآفرینی، امنیت، خدمات)	Schein (1978-1985)
نقش جنسیت در انتخاب شغل، تمرکز بر کار، مسئولیت و مدیریت، تعادل در کار و زندگی، موفقیت، کارآفرینی، ارتباطات شغلی	Sullivan and Mainiero (2007)
استقلال، عضویت در سازمان، مسئولیت‌پذیری، وظیفه‌شناسی، ارتباطات کاری، توسعه شغلی، پاداش و دستمزد	Ebrahimian and Dehvan (2016)
آزادی عمل، نشان دادن قابلیت‌ها و توانایی‌ها، آموزش، عدم وجود دغدغه آینده شغلی	Vaghefi Nazari et al. (2015)
جنسیت، محیط، اعتبار اجتماعی، قدر و منزلت شغلی، علائق، یادگیری، فرهنگ	Shafie Abadi (2007)



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

مطالعات مختلفی در خصوص انتظارات شغلی صورت گرفته‌اند که هر کدام با توجه به هدف، ماهیت و روش، به بررسی ابعاد مختلف آن پرداخته‌اند. این پژوهش نیز با هدف بررسی انتظارات شغلی دانشجویان جویای کار در دانشگاه فردوسی مشهد اجرا شده است و بر آن بود تا به پرسش‌های زیر پاسخ دهد:

- ۱- اولویت‌بندی انتظارات شغلی دانشجویان جویای کار چگونه است؟
- ۲- آیا انتظارات شغلی دانشجویان دختر و پسر با یکدیگر تفاوت دارد؟
- ۳- اولویت‌بندی انتظارات شغلی در بین دانشجویان دختر و پسر چگونه است؟
- ۴- آیا انتظارات شغلی دانشجویان مقاطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری با یکدیگر تفاوت دارد؟
- ۵- اولویت‌بندی انتظارات شغلی در بین دانشجویان مقاطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری چگونه است؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی شرکت‌کنندگان در نمایشگاه کار دانشگاه فردوسی مشهد در سال ۱۳۹۶ بود. از این جامعه بر اساس جدول مورگان حجم نمونه مورد نیاز برابر با ۳۵۲ نفر برآورد گردید.

ابزار پژوهش

ابزار این پژوهش پرسشنامه انتظارات شغلی اقتباس شده از پرسشنامه ارائه شده توسط Pemberton (1998) که شامل ۲۴ سؤال می‌باشد که برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش استفاده شد. این پرسشنامه بر اساس طیف ۴ گزینه‌ای (بی‌اهمیت، کم‌اهمیت، تا حدودی مهم و بسیار مهم) تنظیم شده است. قسمت اول این پرسشنامه شامل سؤالاتی در ارتباط با متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، مدرک تحصیلی و مقطع تحصیلی) و قسمت دوم سؤالات مربوط به ۲۴ سؤال می‌باشد که در مجموع به اندازه‌گیری ۸ متغیر (رقابت‌پذیری، استقلال‌طلبی، تعادل در زندگی، عضویت در سازمان، تخصص‌گرایی، یادگیری و کارآفرینی) از انتظارات شغلی می‌پردازد. علی‌رغم این‌که روایی و پایایی این پرسشنامه در دانشگاه بیرمنگهام مورد تأیید قرار گرفته بود، به منظور تأیید روایی پرسشنامه پس از ترجمه در اختیار اساتید دانشگاهی قرار داده شد و نظرات اصلاحی اعمال گردید. به منظور پایایی پرسشنامه روش‌های دو نیمه کردن و آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت. ضرایب پایایی از طریق دو نیمه کردن و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۵ به دست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS-21 تجزیه و تحلیل شدند. به منظور بررسی انتظارات شغلی دانشجویان از دو منظر جنسیت و مقطع تحصیلی از آزمون t مستقل استفاده شد. برای بررسی نرمال بودن توزیع نمونه از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده شد.

یافته‌ها

به منظور تحلیل داده‌ها ابتدا نرمال بودن توزیع نمونه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. بدین منظور

از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲. آزمون چولگی و کشیدگی

چولگی		کشیدگی		
آماره	انحراف معیار	آماره	انحراف معیار	
-۰/۶۱۵	۰/۱۳۰	۰/۰۰۸	۰/۲۵۹	رقابت پذیری
-۰/۶۰۸	۰/۱۳۰	۰/۶۸۳	۰/۲۵۹	استقلال طلبی
-۰/۴۶۱	۰/۱۳۰	-۰/۲۳۲	۰/۲۵۹	مدیریت
-۰/۵۲۸	۰/۱۳۰	۰/۳۷۶	۰/۲۵۹	تعادل در زندگی
-۰/۶۴۸	۰/۱۳۰	۰/۴۲۳	۰/۲۵۹	عضویت در سازمان
-۱/۰۲۹	۰/۱۳۰	۱/۳۷۳	۰/۲۵۹	تخصص گرایی
-۰/۸۲۰	۰/۱۳۰	۰/۶۸۶	۰/۲۵۹	یادگیری
-۰/۵۱۷	۰/۱۳۰	۰/۱۱۹	۰/۲۵۹	کارآفرینی
-۰/۰۴۶	۰/۱۳۰	-۲	۰/۲۵۹	جنسیت
۱/۳۹۶	۰/۱۳۰	۱/۸۰۶	۰/۲۵۹	مقطع تحصیلی

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود، مقدار چولگی برای متغیرهای بررسی شده در این مطالعه در بازه ۲ و ۲- قرار دارد و این امر نشان دهنده توزیع نرمال متغیرها می باشد.

سؤال اول پژوهش: اولویت بندی انتظارات شغلی دانشجویان جویای کار چگونه

است؟

جدول ۳ میانگین و انحراف معیار هر یک از متغیرهای انتظارات شغلی دانشجویان دانشگاه فردوسی (رقابت پذیری، استقلال طلبی، مسئولیت پذیری و مدیریت، تعادل در زندگی و کار، عضویت در سازمان، تخصص گرایی، یادگیری، خلاقیت و کارآفرینی) را نشان می دهد.

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار و واریانس متغیرهای انتظارات شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
رقابت‌پذیری	۹/۹	۱/۶۷۸
استقلال‌طلبی	۹/۵۴	۱/۵۳۳
مدیریت	۹/۳	۱/۷۵۳
تبادل در زندگی	۹/۵۸	۱/۴۰۴
عضویت در سازمان	۹/۵۸	۱/۶۸۶
تخصص‌گرایی	۱۰/۲۰۸	۱/۵۷۴
یادگیری	۹/۷۷	۱/۷۳۴
کارآفرینی	۹/۵	۱/۶۷۹

همان‌طور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد تخصص‌گرایی با میانگین عددی ۱۰/۲۰۸ بیشتر از سایر متغیرها مورد انتظار دانشجویان بوده است. کمترین میانگین انتظارات شغلی دانشجویان مربوط به مدیریت با میانگین عددی ۹/۳ است پس از عامل تخصص‌گرایی، رقابت‌پذیری و حضور در محیط کاری رقابتی، دیده شدن تلاش‌ها و دستاوردهایشان از اهمیت بالایی برخوردار است چراکه افراد با دیده شدن تلاش‌هایشان در سازمان، از کار احساس رضایت و خشنودی می‌کنند و همچنین در راستای بهبود خود با یکدیگر رقابت می‌کنند. عامل سوم مورد انتظار یادگیری در سازمان می‌باشد که دارای میانگین ۹/۷۷ است. پس از این سه عامل به ترتیب متغیرهای تبادل در زندگی و کار، استقلال‌طلبی، عضویت در سازمان و کارآفرینی و خلاقیت با میانگین‌های ۹/۵۸، ۹/۵۴، ۹/۵۱ و ۹/۵ در جایگاه‌های بعدی انتظارات شغلی دانشجویان قرار می‌گیرند.

سؤال دوم پژوهش: آیا انتظارات شغلی دانشجویان دختر و پسر با یکدیگر تفاوت دارند؟

جدول ۴ مقایسه انتظارات شغلی دانشجویان دختر و پسر را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود عامل رقابت‌پذیری در بین دختران و پسران دارای سطح معنی‌داری ۰/۷۶۱ می‌باشد، در نتیجه واریانس دو گروه با یکدیگر برابر است، یعنی، انتظار شغلی رقابت‌پذیری در بین دانشجویان دختر و پسر با یکدیگر تفاوت معنی‌دار دارد.

جدول ۴. مقایسه انتظارات شغلی دانشجویان دختر و پسر

عنوان	تست لوین برای برابری واریانس‌ها			آزمون T-test برای برابری میانگین‌ها		
	F	Sig	t	درجه آزادی	Sig. (2-tailed)	اختلاف میانگین
رقابت‌پذیری	۰/۹۳۰	۰/۷۶۱	۱/۹۸۲	۳۵۰	۰/۰۴۸	۰/۳۵۳
			۱/۹۸۴	۳۵۰	۰/۰۴۸	۰/۳۵۳
استقلال‌طلبی	۳/۴۰۰	۰/۰۶۶	۰/۰۴۷	۳۵۰	۰/۹۶۳	۰/۰۰۷
			۰/۰۴۷	۳۴۵	۰/۹۶۳	۰/۰۰۷
مدیریت	۰/۰۳۸	۰/۸۴۶	-۰/۴۷۸	۳۵۰	۰/۶۳۵	-۰/۰۸۹
			-۰/۴۷۵	۳۵۰	۰/۶۳۸	-۰/۰۸۹
تعادل در زندگی	۲/۴۳۳	۰/۱۲۰	۲/۱۹۷	۳۵۰	۰/۰۲۹	۰/۳۲۷
			۲/۲۰۲	۳۴۹	۰/۰۲۸	۰/۰۳۲
عضویت در سازمان	۸/۴۵۸	۰/۰۰۴	۱/۵۸۹	۳۵۰	۰/۱۱۳	۰/۲۸۵
			۱/۵۹۷	۳۳۸	۰/۱۱۱	۰/۲۸۵
تخصص‌گرایی	۰/۰۱۲	۰/۹۱۲	۱/۷۲۰	۳۵۰	۰/۰۸۶	۰/۲۸۷
			۱/۷۲۱	۳۴۹	۰/۰۸۶	۰/۲۸۷
یادگیری	۰/۲۴۷	۰/۶۱۹	-۰/۲۱۱	۳۵۰	۰/۸۳۳	-۰/۰۳۹
			-۰/۲۱۲	۳۴۹	۰/۸۳۲	-۰/۰۳۹
کارآفرینی	۰/۰۴۷	۰/۸۲۸	۰/۶۶۴	۳۵۰	۰/۵۰۷	۰/۱۱۸
			۰/۶۶۴	۳۴۹	۰/۵۰۷	۰/۱۱۸

۲: عدم برابری واریانس

۱: برابری واریانس

سطح معنی‌داری آزمون t برای عامل استقلال‌طلبی در جدول ۴ برابر $۰/۰۶۶$ است. بنابراین میانگین دو گروه با یکدیگر برابر است و بین عامل استقلال‌طلبی دختران و پسران تفاوتی وجود ندارد. سطح معنی‌داری آزمون t برای عامل مدیریت $۰/۸۴۶$ است و نشان می‌دهد تفاوت معنی‌داری بین میانگین این دو گروه وجود ندارد. به علاوه، سطح معنی‌داری آزمون t برای عامل تعادل در زندگی $۰/۱۲$ است و تفاوت معنی‌دار میانگین بین دو گروه را تأیید نمی‌کند. عامل مورد بررسی دیگر عضویت در سازمان می‌باشد، این عامل دارای سطح معنی‌داری $۰/۰۰۴$ است. بنابراین می‌توان بیان کرد که تفاوت معنی‌داری بین میانگین دو گروه وجود ندارد. سه عامل دیگر تخصص‌گرایی، یادگیری و کارآفرینی به ترتیب دارای سطح معنی‌داری $۰/۹۱۲$ و $۰/۶۱۹$ و $۰/۸۲۸$ و برابری میانگین دو گروه را تأیید می‌نماید که نشان می‌دهد تفاوت معنی‌داری بین میانگین دو گروه مشاهده نمی‌شود.

سؤال سوم پژوهش: اولویت‌بندی انتظارات شغلی در بین دانشجویان دختر و پسر چگونه است؟

به منظور اولویت‌بندی انتظارات شغلی بین دانشجویان دختر و پسر از آمار توصیفی مطابق جدول ۵ استفاده شده است.

جدول ۵. میانگین و انحراف معیار عوامل در بین دو گروه دانشجویان دختر و پسر

عنوان	جنسیت	میانگین	انحراف معیار
رقابت‌پذیری	زن	۱۰/۰۸	۱/۶۳۳
	مرد	۹/۷۲	۱/۷۰۷
استقلال‌طلبی	زن	۹/۵۴	۱/۳۹۸
	مرد	۹/۵۴	۱/۶۵۵
مدیریت	زن	۹/۲۵	۱/۷۵۴
	مرد	۹/۳۳	۱/۷۵۶
تعادل در زندگی	زن	۹/۷۴	۱/۳۳۱
	مرد	۹/۴۱	۱/۴۵۶

ادامه جدول ۵. میانگین و انحراف معیار عوامل در بین دو گروه دانشجویان دختر و پسر

عنوان	جنسیت	میانگین	انحراف معیار
عضویت در سازمان	زن	۹/۶۷	۱/۴۷۲
	مرد	۹/۳۸	۱/۸۶۱
تخصص‌گرایی	زن	۱۰/۳۵	۱/۵۵۸
	مرد	۱۰/۰۷	۱/۵۸۰
یادگیری	زن	۹/۷۴	۱/۶۶۲
	مرد	۹/۷۹	۱/۸۰۴
کارآفرینی	زن	۹/۵۵	۱/۶۷۶
	مرد	۹/۴۳	۱/۶۸۴

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود بر اساس میانگین‌های به‌دست آمده اولویت‌های انتظارات شغلی در بین دانشجویان دختر به‌ترتیب عبارت‌اند از تخصص‌گرایی ۱۰/۳۵، رقابت‌پذیری ۱۰/۰۸، تعادل در زندگی ۹/۷۴، یادگیری ۹/۷۴، عضویت در سازمان ۹/۶۷، کارآفرینی و خلاقیت ۹/۵۵، استقلال‌طلبی ۹/۵۴ و مدیریت ۹/۲۵.

سؤال چهارم پژوهش: آیا انتظارات شغلی دانشجویان کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری با یکدیگر تفاوت دارد؟

به منظور پاسخ‌گویی به این سؤال ابتدا باید فرض برابری واریانس گروه‌ها را با یکدیگر مورد آزمون قرار داد. مطابق نتایج به‌دست آمده سطح معنی‌داری ۷ عامل انتظارات شغلی در آزمون برابری واریانس‌ها بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین بین واریانس گروه‌ها در این عوامل اختلاف معنی‌داری مشاهده نمی‌شود و برای آن‌ها می‌توان از آزمون‌های مقایسه میانگین (Post Hoc) که واریانس بین گروه‌ها را مساوی فرض می‌نماید مانند آزمون توکی (Tukey) استفاده نمود.

جدول‌های ۶ و ۷ نتایج تحلیل واریانس مقایسه میانگین‌های انتظارات شغلی مقاطع تحصیلی مختلف و آزمون توکی را نشان می‌دهند.

جدول ۶. نتایج تحلیل واریانس مقایسه میانگین‌های انتظارات شغلی مقاطع تحصیلی مختلف

منابع واریانس	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رقابت‌پذیری	بین‌گروهی	۳	۴/۴۴۱	۰/۵۲۳	۰/۶۶۷
	درون‌گروهی	۳۴۸	۹۸۴/۶۷۰		
	کل	۳۵۱	۹۸۹/۱۱۱		
استقلال‌طلبی	بین‌گروهی	۳	۱۱/۹۵۷	۱/۷۰۵	۰/۱۶۶
	درون‌گروهی	۳۴۸	۸۱۳/۴۰۴		
	کل	۳۵۱	۸۲۵/۳۶۱		
مدیریت	بین‌گروهی	۳	۱۰/۸۷۷	۱/۱۸۱	۰/۳۱۷
	درون‌گروهی	۳۴۸	۱۰۶۸/۳۹۵		
	کل	۳۵۱	۱۰۷۹/۲۷۳		
تعادل در زندگی	بین‌گروهی	۳	۲۳/۰۲۵	۳/۹۹۱	۰/۰۰۸
	درون‌گروهی	۳۴۸	۶۶۹/۱۹۹		
	کل	۳۵۱	۶۹۲/۲۲۴		
عضویت در سازمان	بین‌گروهی	۳	۲۳/۳۵۰	۲/۷۷۹	۰/۰۴۱
	درون‌گروهی	۳۴۸	۹۷۴/۵۴۷		
	کل	۳۵۱	۹۹۷/۸۹۸		
تخصص‌گرایی	بین‌گروهی	۳	۱۱/۶۶۹	۱/۵۷۷	۰/۱۹۵
	درون‌گروهی	۳۴۸	۸۵۸/۱۹۱		
	کل	۳۵۱	۸۶۹/۸۶۱		
یادگیری	بین‌گروهی	۳	۳۴/۸۳۰	۳/۹۵۹	۰/۰۰۹
	درون‌گروهی	۳۴۸	۱۰۲۰/۵۹۹		
	کل	۳۵۱	۱۰۵۵/۴۲۹		
کارآفرینی	بین‌گروهی	۳	۵۰۹/۱۵	۱/۸۴۶	۰/۱۳۸
	درون‌گروهی	۳۴۸	۴۶۶/۹۷۴		
	کل	۳۵۱	۹۸۹/۹۷۴		

جدول ۷. نتایج آزمون توکی

متغیر وابسته	I	J	اختلاف میانگین (j و i)	خطای معیار	سطح معنی داری
تعادل در زندگی	کارشناسی	ارشد	-۰/۳۰۴	۰/۱۶۱	۰/۰۳۱
	ارشد	دکتری	-۰/۶۳۲	۰/۳۳۹	۰/۰۳۲
		دکتری	-۰/۳۲۸	۰/۳۵۲	۰/۸۳۳
عضویت در سازمان	کارشناسی	ارشد	-۰/۳۶۳	۰/۱۹۵	۰/۳۲۷
	ارشد	دکتری	-۰/۸۷۶	۰/۴۱۰	۰/۰۲۰
		دکتری	-۰/۵۱۳	۰/۴۲۵	۰/۶۹۳
یادگیری	کارشناسی	ارشد	-۰/۵۰۴	۰/۱۹۹	۰/۰۵۸
	ارشد	دکتری	-۱/۰۱۴	۰/۴۱۹	۰/۰۱۲
		دکتری	-۰/۵۱۰	۰/۴۳۵	۰/۷۱۲

بر اساس با اطلاعات نتایج تحلیل واریانس مشاهده می‌شود که سطح معنی داری برای عوامل رقابت پذیری، استقلال طلبی، مدیریت، تخصص گرایی و کارآفرینی بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد و در نتیجه تفاوت معنی داری بین میانگین این عوامل در بین گروه‌های کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری وجود ندارد؛ اما برای عوامل تعادل در زندگی، عضویت در سازمان و یادگیری سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است و در نتیجه حداقل بین دو گروه می‌توان اختلاف معنی دار مشاهده نمود. به منظور بررسی اختلاف بین گروه‌ها در عوامل تعادل در زندگی، عضویت در سازمان و یادگیری از آزمون توکی استفاده شده است. مطابق با نتایج ارائه شده در جدول ۷ در عامل تعادل در زندگی بین گروه‌های کارشناسی و ارشد با سطح معنی داری ۰/۰۳۱۸ و کارشناسی و دکتری با مقدار ۰/۳۲۷ اختلاف معنی دار وجود دارد. در عامل عضویت در سازمان تنها بین گروه‌های کارشناسی و دکتری با مقدار ۰/۲۰۸ اختلاف معنی دار وجود دارد و در عامل یادگیری نیز بین گروه‌های کارشناسی و دکتری با مقدار ۰/۱۲۲ اختلاف معنی دار وجود دارد و برای گروه‌های کارشناسی و ارشد این مقدار برابر با ۰/۰۵۸ می‌باشد که علی‌رغم نزدیکی بسیار به مقدار ۰/۰۵ نمی‌توان گفت بین این دو نیز اختلاف معنی داری مشاهده می‌شود.

سؤال پنجم پژوهش: اولویت‌بندی انتظارات شغلی دانشجویان کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری چگونه است؟

جدول ۸ میانگین و انحراف معیار متغیرهای انتظارات شغلی در گروه‌های کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری را نشان می‌دهد.

جدول ۸. میانگین و انحراف معیار متغیرهای انتظارات شغلی در گروه‌های کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری

متغیرها	کارشناسی			ارشد			دکتری		
	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین	انحراف معیار
رقابت‌پذیری	۲۲۰	۹/۸۷۷	۱/۷۰۶	۱۱۰	۹/۸۴۵	۱/۶۶۰	۱۸	۱۰/۲۷۷	۱/۵۶۴
استقلال‌طلبی	۲۲۰	۹/۴۹۵	۱/۵۷۴	۱۱۰	۹/۵۱۸	۱/۵۱۸	۱۸	۹/۹۴۴	۰/۸۷۲
مدیریت	۲۲۰	۹/۱۸۱	۱/۷۹۱	۱۱۰	۹/۴۲۷	۱/۷۴۷	۱۸	۹/۶۶۶	۱/۱۸۸
تعادل در زندگی	۲۲۰	۹/۴۲۲	۱/۴۴۸	۱۱۰	۹/۷۲۷	۱/۳۱۹	۱۸	۱۰/۰۵۵	۰/۹۹۸
عضویت در سازمان	۲۲۰	۹/۳۴۵	۱/۷۱۹	۱۱۰	۹/۷۰۹	۱/۶۲۱	۱۸	۱۰/۲۲۲	۱/۴۳۷
تخصص‌گرایی	۲۲۰	۱۰/۱۵۰	۱/۵۷۹	۱۱۰	۱۰/۱۸۱	۱/۶۰۳	۱۸	۱۰/۸۸۸	۱/۲۳۱
یادگیری	۲۲۰	۹/۴۵۰	۱/۷۴۷	۱۱۰	۱۰/۰۴۵	۱/۷۲۶	۱۸	۱۰/۵۵۵	۱/۰۹۶
کارآفرینی	۲۲۰	۹/۳۷۷	۱/۷۳۸	۱۱۰	۹/۵۷۲	۱/۵۹۳	۱۸	۱۰/۲۲۲	۱/۳۵۲

همان‌طور که نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد اولویت‌بندی انتظارات شغلی برای گروه کارشناسی به‌ترتیب شامل تخصص‌گرایی ۱۰/۱۵، رقابت‌پذیری ۹/۸۷، یادگیری ۹/۵۴، استقلال‌طلبی ۹/۴۵، تعادل در زندگی ۹/۴۲، کارآفرینی ۹/۳۷، عضویت در سازمان ۹/۳۴، مدیریت ۹/۱۸ و برای گروه کارشناسی ارشد به‌ترتیب شامل تخصص‌گرایی ۱۰/۱۸، یادگیری ۱۰/۰۴، رقابت‌پذیری ۹/۸۴، تعادل در زندگی ۹/۷۲، عضویت در سازمان ۹/۷۰، کارآفرینی ۹/۵۷، استقلال‌طلبی ۹/۵۱، مدیریت ۹/۴۲ و برای گروه دکتری به‌ترتیب شامل تخصص‌گرایی ۱۰/۸۸، یادگیری ۱۰/۵۵، رقابت‌پذیری ۱۰/۲۷، عضویت در سازمان و کارآفرینی به‌صورت مشترک ۱۰/۲۲، تعادل در زندگی ۱۰/۰۵، استقلال‌طلبی ۹/۹۴، مدیریت ۹/۶۶ می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی انتظارات شغلی دانشجویان جویای کار بود. در این مطالعه پس از بررسی‌های صورت گرفته ۸ مورد از انتظارات شغلی دانشجویان با استفاده از پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان می‌دهد که اولین انتظار شغلی دانشجویان تخصص‌گرایی می‌باشد و پس از آن رقابت‌پذیری، یادگیری، تعادل در زندگی و کار، استقلال‌طلبی، عضویت در سازمان و کارآفرینی و خلاقیت و کمترین انتظار شغلی آنان مدیریت می‌باشد. همچنین، در این پژوهش انتظارات شغلی دانشجویان دختر و پسر نیز مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاکی از آن است که دانشجویان دختر انتظارات شغلی‌شان به ترتیب شامل تخصص‌گرایی، رقابت‌پذیری، تعادل در زندگی، یادگیری، عضویت در سازمان، کارآفرینی و خلاقیت، استقلال‌طلبی و مدیریت می‌باشد و انتظارات شغلی دانشجویان پسر نیز به ترتیب شامل تخصص‌گرایی، یادگیری، رقابت‌پذیری، استقلال‌طلبی، کارآفرینی و خلاقیت، تعادل در زندگی، عضویت در سازمان، مدیریت می‌باشد. این دو گروه اولین انتظار شغلی‌شان تخصص‌گرایی و آخرین آن مدیریت می‌باشد اما در سایر عوامل مانند تعادل در زندگی برای دختران در رتبه سوم انتظارات شغلی و برای پسران در رتبه ششم انتظارات شغلی قرار می‌گیرد که این نتیجه با پژوهش (Schweitzer et al. (2011 و Sullivan and Mainiero (2007 مبنی بر ترجیح بیشتر زنان به تعادل در زندگی نسبت به مردان تطابق دارد؛ و یادگیری در رتبه دوم انتظارات شغلی برای پسران و دارای رتبه چهارم برای دختران می‌باشد. همچنین استقلال‌طلبی و کارآفرینی در گروه پسران از اهمیت بیشتری نسبت به دختران برخوردار است و مطابق با آزمون t مستقل بین رقابت‌پذیری و تعادل در زندگی در بین دو گروه دختران و پسران تفاوت معنی‌دار وجود دارد. با توجه به تفاوت‌های بیان شده در اولویت‌های انتظارات شغلی دانشجویان دختر و پسر مشاهده می‌شود که این نتایج بر اساس تفاوت‌های جنسیتی با مطالعات (Galetic et al. (2016 و Schweitzer et al. (2011 تطابق دارد. با توجه به این نتیجه که سایر عوامل در اولویت‌بندی با یکدیگر تفاوت‌های چندانی ندارند و میانگین آن‌ها بسیار به یکدیگر نزدیک بوده است می‌توان بیان کرد که این نتیجه با نظر Schweitzer et al. (2011 مبنی بر این‌که در سال‌های اخیر با افزایش اعتماد به نفس و باور زنان نسبت به خودشان باید انتظارات شغلی آنان بیشتر شبیه به هم‌تایان مردشان باشد، مطابقت دارد. به‌علاوه،

انتظارات شغلی در سه گروه کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری این پژوهش نیز مورد بررسی قرار گرفت و در این سه گروه نیز تخصص‌گرایی رتبه اول انتظارات شغلی و مدیریت رتبه آخر انتظارات را کسب نمودند. یادگیری در دو گروه دکتری و کارشناسی ارشد در جایگاه دوم و برای گروه کارشناسی در جایگاه سوم قرار دارد. استقلال‌طلبی در بین دانشجویان کارشناسی بیشتر از دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری مورد انتظار بوده است به گونه‌ای که برای گروه اول دارای جایگاه چهارم و برای دو گروه دیگر دارای جایگاه هفتم می‌باشد. همچنین در این سه گروه بین عوامل تعادل در زندگی، عضویت در سازمان و یادگیری اختلاف معنی‌دار وجود دارد. انتظارات شغلی طیف گسترده‌ای از موضوعات، فرصت‌های پیشرفت و ارتقای شغلی و کلیه موضوعات محوری در زمینه شغل را شامل می‌شود. این انتظارات در گروه‌های مختلف تحصیلی، جنسیتی و سنی متغیر بوده و در طی گذشت سال‌ها نیز تغییر می‌کنند. درک این انتظارات و پاسخ به آن‌ها سبب می‌شود که یک جامعه از لحاظ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی پیشرفت نماید. دانشجویان، قشر تحصیل کرده جامعه می‌باشند و مشخصاً می‌خواهند بعد از پایان تحصیلاتشان از علم کسب شده استفاده نمایند. به‌طور معمول این قشر پس از اتمام تحصیل اولین تجربه کاری خود را شروع می‌کنند، بنابراین، شناسایی و برآورد انتظارات شغلی آنان موجب افزایش انگیزش کاری، بهره‌وری و رشد فردی و سازمانی خواهد شد.

References

- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology, 30*(11), 2289-2308.
- Balkin, R. S., Reiner, S. M., Hendricks, L., Washington, A., McNeary, S., Juhnke, G. A., & Hunter, Q. (2018). Life balance and work addiction among African americans. *The Career Development Quarterly, 66*(1), 77-84.
- Barth, A. L., & de Beer, W. (2018). *Recognition and reward*. In Performance Management Success (pp. 77-88). Cham: Springer.
- Cortese, C. G. (2007). Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management, 15*(3), 303-312.
- Ebrahimian, A., & Dehvan, F. (2016). Investigating job expectations of nurses in hospitals implementing the labor productivity promotion law of Semnan. *Journal of Komesh, 17*(3), 739-746. (Persian)

- Evetts, J. (2000). Analysing change in women's careers: Culture, structure and action dimensions. *Gender, Work & Organization*, 7(1), 57-67.
- Farahani, A., & Bayat, F. (2006). Job expectations for employment and Job future in physical education students of Khorasan Razvi province. *Ruyesh*, 5, 1-12. (Persian)
- Fish, A. L., & Lauren, A. (2010). Career expectations and perceptions of part-time mba students. *College Student Journal*, 44(3), 706-719.
- Galetic, L., Klindzic, M., & Nacinovic Braje, I. (2016). Millennials' career expectations: exploring attitudes and individual differences in croatia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 10(6), 1725-1728.
- Goldman, A. I. (2018). Expertise. *Topoi*, 37(1), 3-10.
- Greenhaus, J. H., Seidel, C., & Marinis, M. (1983). The impact of expectations and values on job attitudes. *Organizational Behavior and Human Performance*, 31(3), 394-417.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.
- Jarlstrom, M. (2000). Personality preferences and career expectations of Finnish business students. *Career Development International*, 5(3), 144-154.
- Karami, A., Farokhi, N., & Kandarani, A. (2015). The relationship between job characteristics and basic psychological conditions and job outcomes in national iranian oil company. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 83-104.
- MacBeath, J. (2012). Future of teaching profession. Brussels: Education International.
- Mardanshahi, M. M. (2014). Investigating the level of creativity and risk aversion of BSc. students of agricultural sciences and natural resources in Sari University. *Quarterly journal of creativity and initiatives in human science*, 3(3), 1-21.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- Panahi, G., Ghaeedi, Y., Zarghami, S., & Abdollahikhanghah, SH. (2017). Explaining the philosophy of learning with an emphasis on winch's learning theory. *Quarterly of Research in Educational Systems*, 11(36), 107-209.
- Pemberton, C. (1998). *Strike a new career deal*. United Kingdom: Pitman Publications.
- Pitt, A. (2010). On having one's chance: autonomy as education's limit. *Educational Theory*, 60(1), 1-18.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. San Diego, CA.: Addison Wesley Publishing Company.

- Schein, E. H. (1985). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego: University Associates.
- Schweitzer, L., Ng, E., Lyons, S., & Kuron, L. (2011). Exploring the career pipeline: Gender differences in pre-career expectations. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66(3), 422-444.
- Shafie Abadi, A. (2007). Application of job growth theories in job counseling (link between opinion and practice). *Journal of Educational Psychology*, 2(3), 51-60.
- Sharghi, M., & Abbaspour, A. (2015). Identifying employment capabilities of graduates of universities based on foundation data theory. *Journal of Innovation and Value creation*, 3(7), 33-48.
- Shirbeigi, N., Bolandhematan, K., & Tadayon Sangani, P. (2017). A comparative study on the level of independence of teachers understanding work in schools. *Journal of Educational Studies and Learning*, 9(2), 146-172.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254.
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. 2007. The changing nature of gender roles, alpha/beta careers and work-life issues. *Career Development International*, 12(3), 238-263.
- Swadekouhi, S., Zoghbiqad, S., Hosseinpour, M., & Amirpour Birgani, S. (2015). The Relationship of Organization-Based Self-Esteem and Person-Job Fit with Job Satisfaction. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 3(1), 93-104.
- Vafayi, T. (2013). *Investigating the relationship between responsibility and test anxiety in students*. International Congress On Child and Adolescent Psychiatry, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz.
- Vaghefi Nazari, R. S., Farahani, A., Asad, M. R., & Khodadadi, M. R. (2015). Job Expectations of Physical Education Students of Their Job and Job Prospect in Tehran Azad Universities. *Journal of Sport Management*, 7(2), 175-189. . (Persian)
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: construction and initial validation of the workrelated basic need satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002.

