

نقش جنسیت و وضعیت تکینه‌گی در جانبداری از گروه خودی هم‌جنس در استخدام شغلی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۵/۱/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۵/۳/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۵/۳/۱۷

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

احمد الکاتب^۲، پگاه نجات^۳ 

چکیده

هدف: محیط‌های شغلی، بخصوص حیطه‌های به طور سنتی مردانه، از دیرباز جایگاه مردان تلقی شده است، که موجب ادراک هویت مردانه به عنوان هویت ارزشمند و هویت زنانه به عنوان هویت کم‌ارزش‌تر در این محیط‌ها شده است. در پژوهش حاضر، بر مبنای نظریه هویت اجتماعی این فرضیه مطرح شد که زنان به عنوان هویت کم‌ارزش‌تر در این محیط‌ها، به هنگام قرار گرفتن در موقعیت تکینه (تنها زن)، جانبداری از گروه خودی در برابر غیرخودی نشان نداده و تمایل به حمایت از جذب کاندیدای همجنس‌شان نداشته باشند. این مطالعه آزمایشی با هدف آزمودن نقش جنسیت و وضعیت تکینه‌گی در حمایت از استخدام کاندیداهای زن و مرد در یک موقعیت کاری انجام شد. **روش:** شرکت‌کنندگان ۳۳۳ نفر (۲۲۴ زن و ۱۰۹ مرد) بودند که به تصادف به یکی از دو وضعیت تکینه یا غیرتکینه گمارش شدند. پاسخگویان پس از مطالعه داستانی درباره حضور در یک محیط حرفه‌ای، میزان موافقت خود با جذب کاندیداهای زن و مرد و نیز اولویت‌بندی خود برای استخدام آنها را مشخص نمودند. **یافته‌ها:** جانبداری از گروه خودی توسط وضعیت تکینه‌گی تعدیل شد، به گونه‌ای که افراد در شرایط تکینه (اما نه غیرتکینه) بودن، کاندیدای همجنس خود را برای استخدام ترجیح دادند و این یافته، برخلاف انتظار، فارغ از جنسیت بود. **نتیجه‌گیری:** پژوهش حاضر علاوه بر تایید الگوی رفتاری شناخته‌شده جانبداری از گروه خودی، حداقل یکی از شرایط حدی آن، یعنی وضعیت تکینه-گی (اما نه ارزشمندی هویت) را مشخص نمود. یافته‌ها از دلالت‌های کاربردی برای مدیریت تنوع و درک تجربه شاغلان در موقعیت تکینه در محیط‌های دانشگاهی و سازمانی برخوردارند.

کلیدواژه‌ها: ارزشمندی هویت، جانبداری از گروه خودی، موقعیت تکینه‌گی، نظریه هویت اجتماعی.

۱- مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول است.

۲- کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

۳- نویسنده مسئول: استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

Email: p_nejat@sbu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-1410-9720>



Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The role of gender and solo status in same-gender ingroup favoritism in job hiring

Ahmad Alkateb¹ (M. A), Pegah Nejat (Assistant Professor)² 

Abstract

Aim: Vocational settings, particularly traditionally masculine domains, have long been considered men's sphere, leading to the perception of masculine identity as the valued and feminine identity as the less valued identity in these settings. In the current study and based on the Social Identity Theory, this hypothesis was put forward that women, as those possessing the less valued identity in these settings, would not show ingroup (vs. outgroup) favoritism and do not support the same-sex candidate when in a solo status (being the only woman). This experimental study aimed at exploring the role of gender and solo status in supporting the hiring of male and female candidates in a vocational setting. **Method:** Participants were 333 individuals (224 female, 109 male) who were randomly assigned to either the solo or non-solo condition. After reading a vignette about presence in a professional setting, respondents reported the extent of their agreement with hiring male and female candidates in addition to indicating their prioritization of them. **Results:** Ingroup favoritism was moderated by solo status, such that individuals in the solo (but not the non-solo) condition preferred the same-sex candidate for hiring. This finding disconfirmed the expectation in that the bias appeared irrespective of gender. **Conclusion:** While supporting ingroup favoritism as a well-known behavioral pattern, the present study also identified at least one of its boundary conditions, i.e., solo status (but not identity value). Findings have practical implications for diversity management and making sense of employees' experience of solo status in academic and organizational settings.

Keywords: *identity value, in-group favoritism, Social Identity Theory, solo status.*

1 -M. A. of Social Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

2- Corresponding Author: Assistant Professor of Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

Email: p_nejat@sbu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-1410-9720>



Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

یک تقسیم‌بندی مطرح در حیطه زندگی روزمره، بخصوص از بعد انقلاب صنعتی، تفکیک میان دو حوزه عمومی و خصوصی^۱ است (خان^۲، ۲۰۲۵؛ میلر و بورگیدا^۳، ۲۰۱۶)، به‌گونه‌ای که حوزه خصوصی، یعنی خانه و خانواده، حوزه‌ای زنانه تلقی می‌شد که محل بروز احساسات و عواطف با محوریت مراقبت از خانواده است، درحالی‌که حوزه عمومی، به‌عنوان حوزه اشتغال، سیاست و درگیری اجتماعی، عمدتاً مردانه قلمداد گردیده و حضور زنان در آن با واکنش‌های منفی روبرو شده است. این تفکیک فضایی نقش مهمی در ایجاد نابرابری ساختاری در دسترسی به منابع، آموزش و اشتغال ایفا نموده و از عوامل تقویت‌کننده نقش‌های جنسیتی و شکاف جنسیتی مشارکت در عرصه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بوده است. بر این مبنا، زنان در حوزه عمومی واجد ارزش پایین‌تری انگاشته شده و اساساً اشتغال زنان امری نامناسب و نادرست تصور شده است. نظر به این زمینه تاریخی، ورود زنان به محیط‌های کاری با تصورات قالبی منفی و انتظارات پایین‌تر همراه بوده و عملکرد آنان در محیط کار اغلب نادیده گرفته یا پایین‌تر از مردان ارزیابی شده است. وجود شکاف جنسیتی دستمزدی در محیط‌های کاری (شاه‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۰) مؤید این موضوع است. با گذشت سالها، حضور زنان در محیط‌های کاری افزایش یافته است. با این وجود، زنان همچنان در دسترسی به برخی مشاغل و به ویژه در ارتقا به جایگاه‌های ارشد و مدیریتی با محدودیت‌هایی مواجه هستند. این محدودیت‌ها که از جمله عوامل آن هنجارهای مرتبط با نقش‌های جنسیتی است، می‌توانند موجب رغبت کمتر کارفرمایان به استخدام یا اعطای ارتقای شغلی به زنان شوند (دباغی و اسمعیلی، ۱۴۰۳؛ ملایی و همکاران، ۱۳۹۹). افزون بر این، برخی حوزه‌ها مانند فنی-مهندسی، فناوری و علوم پایه، به طور خاص‌تر به صورت سنتی حتی مردانه‌تر از حیطه حرفه‌ای به طور عام انگاشته شده‌اند، چنانکه یافته‌های تجربی نیز حکایت از وجود تصورات قالبی جنسیتی در مورد این گروه‌رشته‌ها دارد (سککواپتوا و تامسون^۴، ۲۰۰۳؛ نجات و همکاران، ۱۳۹۰؛ نجات و حاتمی، ۱۳۹۱).

با تکیه بر آنچه مطرح شد، می‌توان استدلال نمود که در حیطه شغلی، به خصوص در زمینه‌های به طور خاص‌تر مردانه، زنان به عنوان گروه کم‌ارزش‌تر و مردان به عنوان گروه ارزشمندتر تلقی می‌شوند. البته باید توجه نمود که این باور در پژوهش حاضر صرفاً در ارتباط با حیطه شغلی مبنا قرار گرفته است و منظور از آن ارزشمندی هویت مردانه یا زنانه به طور کلی

1- public & private sphere

2- Khan

3- Miller & Borgida

4- Sekaquaptewa & Thompson

نقش جنسیت و وضعیت تکنه‌گی در جانبداری از گروه خودی هم‌جنس در استخدام شغلی

نیست. ضمناً ادراک افراد از وجود چنین باوری در جامعه در حاشیه همین مطالعه نیز به طور تجربی آزموده شده است. نتیجه دیگر مطالب بیان شده این است که زنان در محیط‌هایی که از دیرباز مردانه تلقی شده‌اند، یعنی محیط‌های کاری به طور عام و برخی زمینه‌ها به طور خاص‌تر، گاهی کم‌شمارتر از مردان بوده یا حتی در موقعیت تنها زن حاضر در محیط کاری یا واحد سازمانی خود قرار گرفته‌اند. تک بودن زنان در این محیط‌ها چه پیامدهایی از نقطه‌نظر نحوه برخورد آنها با افراد هم‌جنس و غیرهم‌جنس خود می‌تواند داشته باشد؟ این سوال که پژوهش حاضر به آن می‌پردازد شکل خاص‌تر این دغدغه است که افراد واجد هویت اجتماعی کمتر ارزشمند نسبت به گروه دیگر (در اینجا زنان نسبت به مردان) در شرایط تک بودن در یک موقعیت (در اینجا محیط کاری) نسبت به اعضای گروه خودی و غیرخودی خود چگونه رفتار می‌کنند؟

وضعیت تکنه‌گی و پیامدهای آن

«تکنه‌گی»^۱ به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن یک فرد، تنها عضو گروه اجتماعی خود (مثلاً جنسیت یا نژاد) باشد، به گونه‌ای که سایر افراد حاضر در آن موقعیت به گروه‌های اجتماعی دیگر تعلق داشته باشند (سکاوپتوا و تامسون، ۲۰۰۳؛ جانسن و ریچسون^۲، ۲۰۰۹). در مقابل، وقتی غیر از خود فرد، افراد دیگری متعلق به گروه اجتماعی وی (مثلاً هم‌جنس یا هم‌نژادش) نیز حضور داشته باشند، آن فرد در وضعیت «غیرتکنه‌گی»^۳ قرار دارد (فوگن و بیرنت^۴، ۲۰۰۲). برای مثال، خانمی که تنها عضو هیئت علمی زن در دانشکده محل کار خود باشد، در وضعیت تکنه‌گی قرار دارد، اما اگر همکارانش ترکیبی از زنان و مردان باشند، وضعیت وی در گروه اساتید آن دانشکده غیرتکنه‌گی است. چنانکه مشاهده می‌شود، تکنه‌گی بودن ویژگی ذاتی یک فرد نیست، بلکه تابع بافت اجتماعی دربرگیرنده وی است. تکنه‌گی از موضوعات مطرح در حوزه شغلی، سازمانی و آموزشی است (برای نمونه، بوگیسویچ^۵ و همکاران، ۲۰۲۳؛ درچ^۶ و همکاران، ۲۰۲۵؛ لمبرت^۷ و همکاران، ۲۰۲۴).

1- solo or token status

2- Johnson & Richeson

3- non-solo

4- Fuegen & Biernat

5- Bogicevic

6- Dortch

7- Lambert

کانتر^۱ (۱۹۷۷) تجربه تکینه‌گی را واجد سه ویژگی اصلی شمرده است: (۱) رؤیت‌پذیری^۲ بالا؛ فرد تکینه به‌طور مداوم زیر نگاه دیگران است و رفتارهای او برجسته‌تر دیده می‌شود؛ (۲) قطبیدگی^۳: مرز میان فرد تکینه و سایر اعضای گروه پررنگ‌تر می‌شود و تمایزهای هویتی شدت می‌یابد؛ (۳) ادغام^۴: فرد نه براساس ویژگی‌های فردی، بلکه عمدتاً براساس تصورات قالبی نسبت به گروه اجتماعی‌اش شناخته می‌شود و به نماینده‌ای از آن گروه تقلیل می‌یابد. این شرایط به طور بالقوه فرد تکینه را در معرض فشارهای روانی و اجتماعی و محدودیت در آزادی عمل قرار می‌دهد. یافته‌های تجربی حکایت از تعامل کردن وضعیت تکینه‌گی با عضویت گروهی افراد (برای مثال جنسیت یا نژاد) در اثرگذاری بر پیامدهایی که متوجه فرد است دارد. این تعامل به گونه‌ای است که تکینه بودن برای گروه‌های دارای هویت اجتماعی کم‌ارزش‌تر با پیامدهای منفی بیشتری همراه است. برای نمونه، زنان تکینه در آزمون حافظه در خصوص نظرات ابرازشده در یک بحث گروهی عملکرد بدتری نسبت به غیرتکینه‌ها داشتند؛ در عین حال، نظرات ایشان توسط مشاهده‌گران بهتر یادآوری شد (لرد و سائنز^۵، ۱۹۸۵)، که می‌تواند مؤید رؤیت‌پذیری بالاتر آنان نسبت به غیرتکینه‌ها باشد. کوهن و سویم^۶ (۱۹۹۵) نیز دریافته‌اند که زنان کار کردن در گروهی را که در آن تکینه نباشند ترجیح می‌دهند و این موضوع در مورد زنانی که اعتماد کمتری به توانایی خود در تکلیف مربوطه داشتند قویتر بود. البته انتظار هر دو جنس برای قالبی ارزیابی شدن در وضعیت تکینه نیز بیشتر بود، که می‌تواند مؤید ویژگی ادغام تکینه‌گی باشد. برای مردان در وضعیت تکینه، حتی در حرفه زنانه‌ای مانند پرستاری، ویژگی‌های سه‌گانه تکینه‌گی تبدیل به مزیت شده و منجر به پیامدهای مثبت‌تر شغلی برای ایشان نسبت به زنان می‌شود (فلوگ و مریل^۷، ۱۹۸۶). سککواپتوا و تامسون (۲۰۰۲) نیز شاهد نقص عملکرد زنان و آفریقایی-آمریکایی-آمریکایی‌های تکینه در موقعیت آزمونی بودند. اقلیت‌های نژادی در وضعیت تکینه رضایت شغلی کمتری را نسبت به گروه اکثریت گزارش کردند که توسط احساس تمایزشان از دیگران توضیح داده شد (نیمن و دویدیو^۸، ۱۹۹۸). در نهایت، تکینه‌گی ادراک مورد تبعیض بودن در زنان مسلمان آمریکایی را پیش‌بینی نمود (هاشم^۹ و همکاران، ۲۰۲۲).

1- Kanter

2- visibility

3- polarization

4- assimilation

5- Lord & Saenz

6- Cohen & Swim

7- Floge & Merrill

8- Niemann & Dovidio

9- Hashem

نقش جنسیت و وضعیت تکنه‌گی در جانبداری از گروه خودی هم‌جنس در استخدام شغلی

در عین حال، پژوهش‌ها از برخی پیامدهای مثبت وضعیت تکنه برای گروه‌های اقلیت نیز پرده برداشته‌اند. در مطالعه‌ای بر مبنای تکالیف گروهی، زنان ارزیابی‌های مثبتی دریافت کرده و دچار نقص عملکردی نشدند. ضمن اینکه این پیامدهای مثبت توسط واقعیت عمل آنها توضیح داده شد، درحالیکه ارزیابی‌های انجام‌شده در مورد مردان، اگرچه مثبت اما متأثر از تصورات قالبی مرتبط با ایشان بود (فوگن و بیرنت، ۲۰۰۲). به طور مشابه، آفریقایی-آمریکایی‌های تکنه در یک فعالیت گروهی، مثبت‌تر از سفیدپوستان ارزیابی شده و به دفعات بیشتری به عنوان رهبر انتخاب شدند (کریگ و رند^۱، ۱۹۹۸). قرار گرفتن در یک موقعیت تکنه، برای اقلیت‌های نژادی که تمرین و تجربه بیشتری از قرار گرفتن در چنین موقعیت‌هایی دارند، منجر به کمتر تحلیل رفتن منابع خودتنظیم‌گری ایشان نسبت به سفیدپوستان شد (جانسن و ریچسون، ۲۰۰۹). ماهیت دوگانه تکنه‌گی توسط فارح^۲ و همکاران (۲۰۲۳) چنین خلاصه شده است: از یک سو، با صورقالبی‌سازی، فشار و خطر در حاشیه ماندن همراه است و از سوی دیگر می‌تواند به فرصتی برای مشارکت فعال، اثرگذاری و حتی عملکرد بهتر تبدیل شود.

نظریه هویت اجتماعی و هویت‌های کم‌ارزش

هویت اجتماعی^۳ آن بخش از خودپنداره است که از آگاهی از عضویت در گروه‌های اجتماعی نشأت می‌گیرد و همراه با ارزش یا معنای هیجانی مرتبط با عضویت در آن گروه‌ها است (شیپرز و المرز^۴، ۲۰۱۹). بنا بر نظریه هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر^۵، ۱۹۸۶؛ شیپرز و المرز، ۲۰۱۹)، افراد بخشی از احساس ارزشمندی‌شان را از عضویت در گروه‌های اجتماعی کسب می‌کنند و به تبع داشتن انگیزه بنیادین حفظ عزت نفس مثبت، در پی دست یافتن به هویت اجتماعی ارزشمند هستند. این موضوع در پارادایم گروه کمینه^۶ که پارادایم تجربی مرتبط با نظریه هویت اجتماعی است تبلور یافته است. بنا بر این پارادایم، دسته‌بندی افراد به دو گروه متفاوت، حتی بر مبنایی پیش‌پاافتاده، منجر به شکل‌گیری گرایشی به نام جانبداری از گروه خودی^۷ در آنها می‌شود. جانبداری از گروه خودی به معنای ارزیابی مثبت‌تر همگروهان (اعضای گروه خودی) و اختصاص منابع بیشتر به آنها نسبت به اعضای گروه غیرخودی است، حتی وقتی نفع شخصی

1- Craig & Rand

2- Farh

3- social identity

4- Scheepers & Ellemers

1- Tajfel & Turner

6- minimal group paradigm

7- ingroup favoritism

مستقیم در میان نباشد. به واقع، افراد با اعمال این جانبداری اطمینان حاصل می‌کنند که گروهشان در مقایسه با گروه دیگر برتری یافته و در نتیجه هویت اجتماعی ارزشمندی را برایشان رقم می‌زند. با کاربرد این الگوی شناخته‌شده در مورد دسته‌بندی‌های اجتماعی می‌توان انتظار داشت که در محیط کاری، مردان مایل به جانبداری از همجنسان خود (مردان) و زنان نیز مایل به جانبداری از زنان دیگر برای نمونه در تصمیم برای جذب نیروی جدید باشند. با این حال، بخش دیگری از نظریه به راهبردهای قابل استفاده برای افراد دارای هویت‌های اجتماعی کم‌ارزش می‌پردازد و چنانکه در ادامه اشاره خواهد شد، پیش‌بینی‌هایی در مورد تعدیلگری این جانبداری توسط ارزشمندی هویت نیز از این نظریه قابل استنتاج است. این پیش‌بینی‌ها احتمال عدم تمایل افرادِ واجد هویت‌های کم‌ارزش، بخصوص در وضعیت تکیه، به جانبداری از همگروهی-هایشان را مطرح می‌سازد. از جمله این افراد، چنانکه در ابتدای مقاله استدلال شد، می‌تواند زنان در محیط‌های کاری، بخصوص در زمینه‌های به طور قالبی مردانه، باشد.

بنا بر نظریه هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر، ۱۹۸۶؛ شیپرز و المرز، ۲۰۱۹)، وقتی یک گروه دارای هویت اجتماعی کم‌ارزش باشد، اعضای آن گروه برای ارتقای ارزشمندی هویت و بهبود عزت نفس‌شان از راهبردهایی به منظور مدیریت هویت^۱ استفاده می‌کنند. این راهبردها عبارتند از: ۱) اقدام جمعی^۲، که تلاش دسته‌جمعی اعضای گروه برای تغییر و بهبود جایگاه کل گروه است؛ ۲) خلاقیت اجتماعی^۳، که عبارت از بازتعریف معیارهای مقایسه (تغییر گروه‌ها یا ابعاد مورد استفاده در مقایسه میان‌گروهی) است؛ و در نهایت، ۳) تحرک فردی^۴، که مشتمل بر ترک عضویت در گروه کم‌ارزش خود و پیوستن به گروه واجد هویت ارزشمندتر است. در راهبرد تحرک فردی، فرد بیش از آنکه در پی ارتقای جایگاه گروه خود باشد، به دنبال ارتقای موقعیت فردی و متمایز نمودن خود از سایر اعضای گروه کم‌ارزش است.

در مورد استفاده افراد دارای هویت کم‌ارزش در وضعیت تکیه از راهبردهای مدیریت هویت چه می‌توان گفت؟ می‌توان پیش‌بینی نمود که فرد دارای هویت کم‌ارزش در شرایط تکیه بودن در یک محیط، به راهبرد تحرک فردی روی بیاورد. دلایل این پیش‌بینی از این قرار است: اولاً به دلیل تک بودن فرد (و نهایتاً جذب یک همگروهی در صورت حمایت فرد)، امکان استفاده از راهبرد اقدام جمعی به دلیل تعداد اندک و قدرت کم با محدودیت مواجه است؛ و دوم، به دلیل تمرکز ارزیابی بر حیطه شغلی، امکان بازتعریف معیارهای مقایسه و در نتیجه استفاده از خلاقیت

1- identity management

2- collective action

3- social creativity

4- individual mobility

نقش جنسیت و وضعیت تکنه‌گی در جانبداری از گروه خودی هم‌جنس در استخدام شغلی

اجتماعی نیز محدود است. با این حال، راهبرد تحرک فردی مستلزم نفوذپذیر بودن مرزهای گروه‌ها و امکان تغییر عضویت گروهی فرد است که در مورد جنسیت به سادگی امکان‌پذیر نیست. می‌توان تصور نمود که به دلیل نبود این امکان به طور واقعی در مورد جنسیت در محیط‌های کاری، فرد به راهبردی نمادین روی آورد که طی آن سعی کند شبیه به افراد گروه دیگر (مردان) رفتار نموده و به نوعی در تیم آنها بازی کند. این موضوع شامل حال جانبداری از گروه خودی نیز شده و می‌تواند باعث شود که یک خانم غیرهمجنس‌ساز را به همجنس‌سازش ترجیح دهد. در این راستا، ادبیات مربوط به پاسخ افراد واجد هویت کم‌ارزش به تهدید هویتی نیز حکایت از نوعی گسلیدن از هویت کم‌ارزش خود یا نزدیک کردن خود به گروه واجد هویت ارزشمندتر دارد. برای نمونه، کلو^۱ و سکاوپتوا (۲۰۰۸) دریافتند که زنان در مواجهه با یک تکلیف توانایی فضایی در وضعیت تکنه، گرایش به فردی‌سازی^۲ (غلبه خودپنداره مستقل بر هم‌وابسته) پیدا کردند و این گرایش، کاهش عملکرد زنان در این تکلیف را توضیح داد. این فردی‌سازی را می‌توان یک راهبرد محافظتی برای فاصله گرفتن از هویت اجتماعی کم‌ارزشی زنانه در مواجهه با تکلیفی که قلمرو توانایی مردان محسوب می‌شود قلمداد نمود. در مطالعه ستیا^۳ (۲۰۲۵) نیز زنان، در مواجهه با یک تهدید هویتی مرتبط با جنسیت‌شان، یعنی پس از اطلاع یافتن از عدم پذیرش درخواست‌شان برای یک موقعیت رهبری به دلیل تبعیض، خود را از نظر روانشناختی به رهبران مرد نزدیک کردند. در همین راستا، المرز و همکاران (۱۹۹۹) دریافتند که اعضای گروه‌های واجد جایگاه پایین (هویت کم‌ارزش) جانبداری از گروه خودی کمتری نسبت به گروه‌های واجد جایگاه بالا (هویت ارزشمند) نشان می‌دهند، به ویژه هنگامی که احساس تعهد آنها به گروه‌شان کم باشد.

از سوی دیگر، قرار داشتن در وضعیت تکنه (تنها زن) در یک محیط حرفه‌ای مردانه می‌تواند بیانگر شایستگی بالای آن خانم باشد، چراکه فرد دیگری از همجنسان وی قادر به کسب این جایگاه و موقعیت شغلی نشده است. این موضوع به معنای آن است که زن تکنه در موقعیت حرفه‌ای ممکن است بخواهد از تکنه بودن خود خلق ارزشمندی نموده و بدین وسیله عزت نفس مثبت را که از دید نظریه هویت اجتماعی انگیزه بنیادین افراد است تحقق بخشد. با این استدلال نیز همسو با پیش‌بینی پاراگراف قبل، انتظار می‌رود که زنان تکنه در محیط مردانه تمایلی به جانبداری از همجنسان‌شان در استخدام و در نتیجه آن از دست دادن موقعیت درخشان تکنه خودشان نداشته باشند. همسو با این استدلال، پیشتر نیز در مرور ادبیات پیرامون ماهیت دوگانه

1- Keller

2- individuation

3- Setia

تکینه‌گی مشخص شد که تکینه‌گی می‌تواند با پیامدهای مثبت برای اعضای گروه‌های اقلیت همراه باشد (فوگن و بیرنت، ۲۰۰۲؛ کریگ و رند، ۱۹۹۸؛ جانسن و ریچسون، ۲۰۰۹). به طور خاص‌تر، کرگیوس^۱ و همکاران، (۲۰۲۰) دریافتند که به هنگام رقابت با دیگران بر سر منابع در بافت یک گروه، زنان گروه‌های تمام-مرد و سیاهپوستان گروه‌های تمام-سفیدپوست را ترجیح می‌دهند و گرایش مذکور توسط این باور که تکینه بودن باعث شاخص‌تر شدن عملکردشان می‌شود توضیح داده شد.

استدلال سومی نیز در جهت پیش‌بینی تمایل کمتر زنان تکینه در محیط مردانه به جانبداری از گروه خودی قابل ارائه است: یافته‌های تجربی (تیلور^۲ و همکاران، ۲۰۱۸) بیانگر آن است که افراد از مشاهده عملکرد همگروهی‌هایشان و احتمال تایید تصور قالبی دیگران نسبت به گروهشان توسط رفتار آنها نگران می‌شوند، چراکه منجر به کاهش ارزش گروه و خود فرد در نتیجه تایید تصور قالبی منفی موجود در مورد گروهشان می‌شود. بر این اساس، انتظار می‌رود که زنان تکینه در محیط کاری مردانه تمایلی به جذب همجنس‌شان در موقعیت کاری مشابه نداشته باشند، چرا که نگران این می‌شوند که خانم جذب‌شده عملکرد حرفه‌ای ضعیفی از خود نشان داده و منجر به تایید تصورات قالبی موجود در مورد ضعف زنان در آن حوزه حرفه‌ای شود. در جمع‌بندی، با تکیه بر سه دلیلی که در این پاراگراف و دو پاراگراف قبلی بیان شد، پیش‌بینی می‌شود که زنان به عنوان هویت کمتر ارزشمند در محیط‌های کاری مردانه، در شرایط تکینه بودن، جانبداری از گروه خودی کمتری نسبت به شرایطی که تکینه نباشند نشان دهند. در مقابل، در مورد مردان، به عنوان اعضای واجد هویت ارزشمند (که نیازمند ارزشمند نمودن هویت خود از طریق حفظ موقعیت درخشان تکینه یا استفاده از راهبرد تحرک فردی نیستند)، انتظار بر این است که تکینه‌گی تغییری در میزان تمایل‌شان به جانبداری از گروه خودی ایجاد نکند.

چنانکه مرور ادبیات نشان داد، پژوهش‌های پیشین پیرامون وضعیت تکینه عمدتاً بر پیامدهای معطوف به خود فرد، مانند تأثیر تکینه‌گی بر حافظه، موفقیت شغلی، عملکرد در آزمون، رضایت شغلی و ادراک مورد تبعیض بودن (لرد و سائنز، ۱۹۸۵؛ فلوگ و مریل، ۱۹۸۶؛ سکاوپتوا و تامسون، ۲۰۰۲؛ نیمن و دویدیو، ۱۹۹۸؛ هاشم و همکاران، ۲۰۲۲)، متمرکز بوده‌اند. اگرچه این مطالعات اثرات تکینه‌گی برای اعضای گروه‌های اقلیت را نشان داده‌اند، اما به این پرسش نپرداخته‌اند که تجربه تکینه بودن چه تأثیری بر پیامدها برای دیگران و به طور خاص‌تر، رفتار فرد تکینه نسبت به اعضای گروه خودی و غیرخودی‌اش می‌تواند داشته باشد؟ جانبداری از

1- Kirgios

2- Taylor

نقش جنسیت و وضعیت تکینه‌گی در جانبداری از گروه خودی هم‌جنس در استخدام شغلی

گروه خودی چگونه تحت تأثیر وضعیت تکینه‌گی و ارزشمندی هویت اجتماعی قرار می‌گیرد؟ در این راستا، یک جنبه اهمیت پژوهش حاضر بررسی تعدیلگرهای احتمالی الگوی رفتاری شناخته‌شده جانبداری از گروه خودی است (یعنی وضعیت تکینه‌گی و ارزشمندی هویت اجتماعی). از سوی دیگر، بخش عمده پژوهش‌ها در زمینه اشتغال زنان در ایران بر موضوعاتی چون موانع ارتقای شغلی، تبعیض‌های جنسیتی و چالش‌های محیط کار متمرکز بوده‌اند (برای نمونه، احمدی، ۱۳۸۷؛ دباغی و اسمعیلی، ۱۴۰۳؛ دلداده آرانی و داودی، ۱۴۰۰؛ عابدی و همکاران، ۱۴۰۰؛ ملایی و همکاران، ۱۳۹۹). این پژوهش‌ها به این جنبه نپرداخته‌اند که چگونه ممکن است خود زنان به طور فعالانه رفتارشان را نسبت به همجنسان و غیرهمجنسان خود تنظیم کنند. بررسی این موضوع می‌تواند این احتمال غیرمنتظره را مطرح نماید که رفتار خود زنان بر شکاف جنسیتی تأثیر داشته و به طور خاص‌تر باعث افزایش آن شود. همچنین، بیشتر مطالعات دسته دوم مبتنی بر تجربه‌های طبیعی افراد در محیط‌های شغلی بوده و از موقعیت‌های کنترل‌شده برای منظور خود بهره نبرده‌اند. پرداختن به این موضوع در قالب روش پژوهش آزمایشی، چنانکه در مطالعه حاضر انجام شده است، امکان دستکاری متغیرهای مورد تمرکز و مشاهده اثر آنها را با اعمال کنترل بر متغیرهای مداخله‌گر نامربوط میسر می‌سازد.

در جمع‌بندی، مطالعه حاضر با تمرکز بر محیط‌های شغلی درصدد است که دریابد جانبداری از گروه خودی چگونه از قرار گرفتن افراد در وضعیت تکینه و ارزشمندی هویت اجتماعی‌شان تأثیر می‌پذیرد. در این راستا، تکینه‌گی در قالب موقعیت‌های شغلی فرضی بازنمایی شده و از زنان و مردان خواسته می‌شود درباره جذب یک همکار جدید و اولویت‌بندی استخدام از میان کاندیداهای همجنس (خودی) و غیرهمجنس (غیرخودی) شان قضاوت کنند. فرضیه پژوهش نیز که پیشتر در جریان مقدمه استدلال شد از این قرار است: ارزشمندی هویت اجتماعی اثر وضعیت تکینه‌گی در محل کار بر تمایل به جانبداری از گروه خودی را تعدیل می‌کند. الگوی تعدیلگری به این شکل پیش‌بینی می‌شود که افراد واجد هویت ارزشمند (مردان)، فارغ از وضعیت تکینه‌گی‌شان، از استخدام عضو گروه خودی (کاندیدای همجنس) طرفداری کنند. در مقابل، انتظار می‌رود که در افراد واجد هویت کم‌ارزش‌تر (زنان)، جانبداری از گروه خودی به وضعیت تکینه‌گی‌شان بستگی داشته باشد، به گونه‌ای که در صورت تکینه بودن، جانبداری از گروه خودی کمتری نسبت به وضعیت غیرتکینه بودن نشان دهند. به عبارت ساده‌تر، انتظار بر این است که زنان تکینه در محیط کاری مردانه تمایل کمتری به استخدام کاندیدای همجنس خود داشته باشند.

روش

طرح پژوهش

پژوهش حاضر از نوع آزمایشی با یک متغیر مستقل برون‌آزمودنی به نام وضعیت تکنیکه‌گی دارای سطوح تکنیکه و غیرتکنیکه بود که افراد به تصادف به یکی از آنها گمارش شدند. جنسیت شرکت‌کننده نیز به عنوان متغیر تعدیلگر در طرح لحاظ شد. دو متغیر وابسته پژوهش مشتمل بر موافقت با جذب هر کاندیدا و اولویت‌بندی کاندیداها بودند و عضویت گروهی کاندیدا (خودی/غیرخودی) به عنوان عامل درون‌آزمودنی منظور شد.

شرکت‌کنندگان

جامعه پژوهش ایرانیان ۱۷ ساله و بالاتر بودند. نمونه‌گیری از طریق انتشار لینک پرسشنامه در شبکه‌های اجتماعی انجام شد که افراد به طور داوطلبانه برای پاسخگویی مراجعه نمودند. حجم نمونه موردنیاز با استفاده از نرم‌افزار جی پاور^۱ و با خطای نوع اول ۰/۰۵، توان ۰/۸۰ و اندازه اثر کوچک تا متوسط ۲۷۴ نفر برآورد شد. با توجه به ماهیت آنلاین مطالعه و احتمال ریزش، داده‌ها به میزان فراتر جمع‌آوری شد، ضمن اینکه تعداد بالاتر توان آماری بالاتر از ۰/۸۰ را تأمین می‌نماید. در مجموع، ۵۱۲ نفر پرسشنامه را تکمیل کردند که براساس ملاک‌های حذف (پایش دستکاری تکنیکه‌گی، درک متن، پایش جنسیت، پایش توجه و ایرانی بودن)، در نهایت ۳۳۳ نفر (۲۲۴ زن و ۱۰۹ مرد) در نمونه نهایی باقی ماندند. میانگین سنی ۲۷/۱۸ با انحراف استاندارد ۸/۳۶ سال بود. میانگین جایگاه اجتماعی-اقتصادی روی طیفی از ۱ تا ۱۰، ۶/۰۴ با انحراف استاندارد ۱/۷ بود. از نظر آخرین مدرک تحصیلی، ۱/۸٪ زیر دیپلم، ۲۹/۷٪ دیپلم، ۱/۵٪ کاردانی، ۳۸/۱٪ کارشناسی، ۲۴/۶٪ کارشناسی ارشد، ۰/۶٪ دکترای حرفه‌ای و ۳/۶٪ دکترای تخصصی بودند. درخصوص وضعیت اشتغال، ۱۶۵ نفر غیرشاغل، ۱۱۰ نفر شاغل پاره‌وقت و ۵۸ نفر دیگر شاغل تمام‌وقت بودند. مقطع تحصیلی فعلی اکثریت افراد کارشناسی (۱۰۹) و کارشناسی ارشد (۱۰۷ نفر) و باقی دبیرستان/پیش‌دانشگاهی (۷)، کاردانی (۶)، دکترای حرفه‌ای (۱۳) و دکترای تخصصی (۲۲) بودند و ۶۹ نفر نیز در حال تحصیل نبودند.

ابزارها

۱. داستانک‌های شغلی

به منظور دستکاری متغیر مستقل وضعیت تکینه‌گی در محیط (تکینه، غیرتکینه) از داستانک استفاده شد. داستانک‌ها^۱ از جمله روش‌های رایج در مطالعات روانشناسی اجتماعی به منظور دستکاری متغیرهای مدنظر در قالب خلق موقعیت‌های اجتماعی فرضی جهت تشویق شرکت‌کنندگان به تصور آنها و ارائه قضاوت پیرامون‌شان هستند (برای نمونه، وایس و دیویدی، ۲۰۲۰). در داستانک مورد استفاده در پژوهش حاضر، موقعیتی برای پاسخگو تشریح شد که در آن، شخصیت اصلی داستان (که در تطابق با جنسیت شرکت‌کننده مرد یا زن معرفی می‌شد) به عنوان عضو هیأت علمی در وضعیت تکینه یا غیرتکینه در یک دانشکده مشغول به کار بود. حوزه کاری دانشکده مورد توصیف در داستانک به گونه‌ای انتخاب شده بود که به طور معمول به عنوان محیطی مرتبط با جنس مخالف فرد (شخصیت داستانک) شناخته می‌شود تا اثر میزان ارتباط محیط کاری با جنسیت فرد به عنوان متغیر مداخله‌گر احتمالی کنترل شود. برای پاسخگویان زن، شخصیت داستانک یک عضو هیأت علمی خانم در یک دانشکده مهندسی مکانیک و برای پاسخگویان مرد، شخصیت داستانک یک عضو هیأت علمی آقا در یک دانشکده آشپزی توصیف شد. از منظر تکینه‌گی، در داستانک مربوط به وضعیت تکینه در محل کار، این عضو هیأت علمی تنها فرد از جنس خودش (خانم/آقا) در میان همکارانی تماماً از جنس مخالف توصیف شد. در داستانک مربوط به وضعیت غیرتکینه، همکاران این عضو هیأت علمی ترکیبی از خانم‌ها و آقایان توصیف شد.

داستانک مشتمل بر دو بخش اصلی بود. در بخش اول داستانک، تمرکز بر توصیف دانشکده مربوطه و بیان جنسیت و وضعیت تکینه‌گی شخصیت اصلی داستان بود. از افراد خواسته شد چند ثانیه مکث نموده و به فضای تشریح‌شده و تعاملات با همکاران‌شان در آن محیط فکر کنند. همچنین در راستای تشویق تصور نمودن این موقعیت و تسهیل قرار دادن خود در جای شخصیت اصلی داستانک، سؤالاتی پاسخ-باز از افراد پرسیده شد که پاسخ آنها در جریان مطالعه تحلیل نشد و منظور از قرار دادن آنها صرفاً ترغیب افراد به شبیه‌سازی آن موقعیت در ذهن‌شان بود. در یک سوال از افراد خواسته شد تصور کنند که صبح است و به سرکار آمده‌اند و به دو کار که در نقش این افراد تا پایان روز باید انجام دهند اشاره کنند. در سوال دوم، از ایشان خواسته شد دو فکر را که در نقش این فرد از ذهن‌شان می‌گذرد بیان کنند. در سوال سوم نیز از افراد

1- vignettes

خواسته شد دو احساس را که به نظرشان شخصیت داستانک در طول روزهایش تجربه می‌کند بیان نمایند. با این سوالات، بخش اول داستانک به پایان رسید.

در بخش دوم داستانک، به افراد اطلاع داده شد که دانشکده مورد توصیف قصد دارد از میان متقاضیان جذب هیأت علمی در دوره اخیر یک نفر را استخدام نماید. به این منظور، کمیته‌ای از اعضای هیأت علمی دانشکده تشکیل شده است و شخصیت اصلی داستانک نیز عضو این کمیته است. این کمیته قرار است فرد موردنظر برای جذب را از میان کاندیدها انتخاب نماید و هر کدام از اعضای کمیته حق رأی دارند. سپس بیان شد که پس از بررسی و امتیازدهی پرونده‌های تمام متقاضیان، چهار نفر به عنوان کاندیدهای نهایی (که حد نصاب امتیاز مدنظر دانشکده جهت جذب را داشتند) مدنظر قرار گرفته‌اند که دو نفرشان آقا و دو نفرشان خانم هستند و یک خانم و یک آقا امتیاز کمی بالاتر نسبت به یک خانم و یک آقای دیگر داشتند. این کاندیدها با نام‌های «آقای ب با امتیاز بالاتر»، «خانم الف با امتیاز بالاتر»، «آقای ج با امتیاز پایین‌تر» و «خانم د با امتیاز پایین‌تر» معرفی شدند که با ترتیب تصادفی در انتهای داستانک قرار داده شدند. لحاظ نمودن کاندیدهای امتیاز بالا و پایین برای هر دو جنس زن و مرد (به جای فقط یک کاندیدای زن و یک کاندیدای مرد و آن هم بدون اشاره به امتیاز) با دو هدف روش‌شناختی انجام شد: اول آنکه افراد پیش‌فرضی در مورد میزان شایستگی دو جنس در حوزه مربوطه لحاظ نکنند. دوم آنکه موضوعیت داشتن جنسیت در چشم شرکت‌کنندگان کم‌رنگ‌تر شود تا کمتر در مورد هدف پژوهش حدس زده و پاسخ‌شان از آن متأثر نشود. داستانک‌ها در دو نوبت پیش از اجرای اصلی، مورد پایلوت در تعداد نفرات کم و اصلاح بر مبنای نظرات بیان‌شده قرار گرفتند.

۲. موافقت با جذب کاندیدهای استخدام

از افراد خواسته شد تا با اطلاع از این موضوع که به عنوان عضوی از کمیته حق رأی دارند و رأی‌گیری به صورت ناشناس انجام می‌شود، مشخص کنند که با انتخاب هر کدام از چهار کاندیدای نهایی («آقای ب با امتیاز بالاتر»، «خانم الف با امتیاز بالاتر»، «آقای ج با امتیاز پایین‌تر» و «خانم د با امتیاز پایین‌تر») به چه میزان موافق هستند. میزان موافقت با جذب هر کاندیدا روی طیفی از ۰ = «به شدت مخالفم» تا ۴ = «به شدت موافقم» متغیر بود. به منظور محاسبه موافقت با جذب کاندیدای خودی، میزان موافقت با جذب کاندیدای خودی با امتیاز بالاتر و میزان موافقت با جذب کاندیدای خودی با امتیاز پایین‌تر با یکدیگر جمع شدند و همین کار در مورد کاندیدای غیرخودی انجام شد تا در نهایت دو متغیر، موافقت با جذب کاندیدای خودی و موافقت با جذب کاندیدای غیرخودی حاصل شود.

۳. اولویت‌بندی کاندیداهای استخدام

از افراد خواسته شد تا چهار اولویت خود را برای انتخاب کاندیدها به ترتیب از اول تا چهارم از میان چهار نفر («آقای ب با امتیاز بالاتر»، «خانم الف با امتیاز بالاتر»، «آقای ج با امتیاز پایین‌تر» و «خانم د با امتیاز پایین‌تر») مشخص نمایند. توضیح داده شد که امکان انتخاب تنها یک نفر برای هر جایگاه اولویت وجود دارد.

۴. کیفیات پاسخگویی

به منظور سنجش راحتی تصور خود در موقعیت داستان از سؤال «چقدر برایتان راحت بود که خودتان را در موقعیت مشخص‌شده تصور نمایید؟» استفاده شد و پاسخ به آن از ۱ = «بسیار سخت» تا ۷ = «بسیار راحت» متغیر بود. برای سنجش میزان دشواری پاسخگویی، سؤالی درباره میزان دشواری خواندن متن و پاسخ دادن به سؤالات پرسیده شد که پاسخ به آن از ۱ = «بسیار ساده» تا ۷ = «بسیار دشوار» متغیر بود.

۵. همانندسازی و شباهت با شخصیت اصلی داستانک

برای سنجش میزان همانندسازی فرد پاسخگو با شخصیت اصلی داستانک، پرسیده شد که "موقعیت مورد توصیف چقدر به هویت و شرایط واقعی شما در زندگی روزمره‌تان نزدیک بود (چقدر با شخصیت اصلی داستان احساس نزدیکی یا هم‌هویتی کردید)؟". پاسخ به آن از ۱ = «بسیار دور» تا ۷ = «بسیار نزدیک» متغیر بود. در سؤال دیگری، میزان تشابه زمینه شغلی پاسخگو با شخصیت اصلی داستانک سنجیده شد که پاسخ به آن روی طیفی از ۱ = «بسیار دور (متفاوت)» تا ۷ = «بسیار نزدیک (مشابه)» متغیر بود.

۶. ادراک از باورهای قالبی جنسیتی حرفه‌ای

ادراک فرد از باور جامعه به برتری عام مردان در امور حرفه‌ای نسبت به زنان در قالب یک سوال ("به نظر شما تا چه حد این تصور در جامعه وجود دارد که مردان در امور حرفه‌ای توانمندتر و خلاق‌تر از زنان هستند؟") مورد سنجش قرار گرفت. طیف پاسخ به آن از ۱ = «اصلاً» تا ۷ = «بسیار زیاد» متغیر بود.

۷. درک متن و پایش دستکاری وضعیت تکینه‌گی

به منظور سنجش اینکه فرد تکینه یا غیرتکینه بودن خود را ادراک کرده است (پایش دستکاری وضعیت تکینه‌گی)، در یک سوال در مورد تعداد همکاران هیأت علمی همجنس فرد (شخصیت اصلی داستانک) در دانشکده پرسیده شد و پاسخ‌ها مشتمل بر چهار گزینه «هیچ‌کس»، «یک نفر»، «۱۰ نفر» و «چند نفر، اما تعداد دقیق‌شان بیان نشده است» بود. به منظور اطمینان از خوانده شدن و درک موضوع داستانک توسط فرد نیز در سؤالی پرسیده شد که تصمیم‌گیری در داستانک در چه موردی بود. گزینه‌های پاسخ مشتمل بر «تغییر برنامه درسی»، «تعیین زمان امتحانات»، «جذب عضو هیأت علمی جدید» و «انتخاب مدیر دانشکده» بود.

۸. پایش توجه و جنسیت

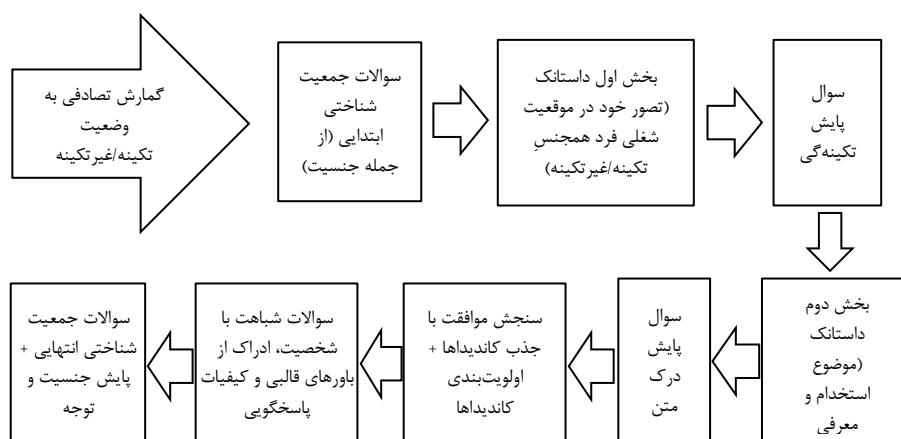
به منظور سنجش میزان دقت فرد در پاسخگویی به سوالات از وی خواسته شد درصد سؤالاتی را که با خواندن صورت‌شان و توجه به محتوایشان پاسخ داده است را از میان گزینه‌های مشخص‌کننده درصد گزارش نماید. به عنوان پایش جنسیت، سؤالی درباره همجنس یا غیرهمجنس بودن شخصیت اصلی داستانک با سه گزینه «هم‌جنس من»، «جنس مخالف من» و «مشخص نبود» پرسیده شد.

روش اجرا

مطالعه حاضر به طور آنلاین اجرا شد. شرکت‌کنندگان پس از ورود به لینک مطالعه به طور تصادفی به یکی از دو وضعیت تکینه یا غیرتکینه گمارش و به پرسشنامه مربوط به آن موقعیت وارد شدند. در ابتدا، رضایت مطلعانه شامل توضیحاتی پیرامون هدف کلی مطالعه، زمان موردنیاز و ملاک‌های ورود از پاسخگویان دریافت شد. سپس افراد به سؤالات جمعیت‌شناختی اولیه شامل سن، جنسیت، کشور محل سکونت و آخرین مدرک تحصیلی پاسخ دادند. پس از آن، از افراد خواسته شد در ادامه مطالعه خود را در نقش فردی در یک موقعیت مشخص تصور نموده و بر این مبنا فکر و عمل کنند. در ادامه، براساس جنسیت اعلام‌شده شرکت‌کننده در سؤالات جمعیت‌شناختی ابتدایی (زن یا مرد)، بخش اول داستانک با شخصیت اصلی هم‌جنس فرد در موقعیت تکینه یا غیرتکینه به او ارائه شد. پس از مطالعه این بخش، شرکت‌کنندگان به سؤال پایش تکینه‌گی پاسخ دادند. در ادامه، به مجموعه پرسش‌های پاسخ باز با هدف تسهیل درگیری ذهنی و قرار گرفتن واقعی‌تر در موقعیت توصیف‌شده پاسخ دادند. سپس بخش دوم داستانک ارائه شد که در آن، موضوع استخدام قریب‌الوقوع یک کاندیدا در دانشکده محل کار فرد شرح

نقش جنسیت و وضعیت تکنه‌گی در جانبداری از گروه خودی هم‌جنس در استخدام شغلی

داده شده و چهار کاندیدای مربوطه معرفی شدند. پس از خواندن این بخش، شرکت‌کنندگان به سؤال سنجش درک متن پاسخ دادند. در مرحله بعد، در مورد میزان موافقت یا مخالفت شرکت‌کننده با جذب هر یک از چهار کاندیدا سوال شد و سپس از آنها خواسته شد کاندیداها را اولویت‌بندی کنند. پس از آن، سنجه‌های همانندسازی و مقایسه خود با شخصیت داستانی، ادراک از باورهای قالبی جنسیتی حرفه‌ای و سؤالات مربوط به کیفیت پاسخگویی ارائه شد. در انتها نیز شرکت‌کنندگان به سؤالات جمعیت‌شناختی نهایی شامل وضعیت اشتغال، جایگاه اجتماعی-اقتصادی، مقطع تحصیلی فعلی و نیز سؤالات پایش جنسیت و پایش توجه پاسخ دادند. شکل ۱ روند اجرای مطالعه را به صورت تصویری نشان می‌دهد.



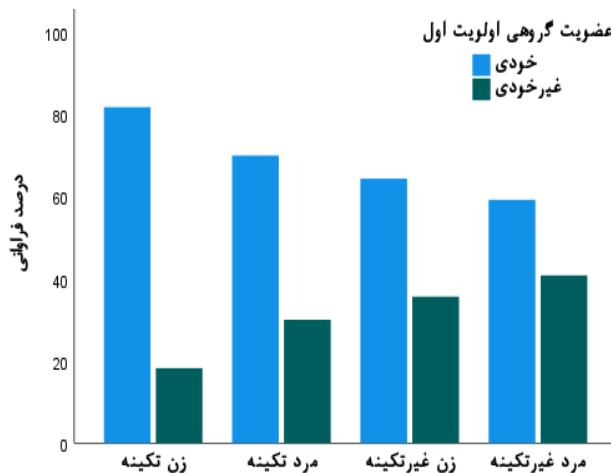
شکل ۱. نمایش روند اجرای مطالعه در قالب بخش‌های مورد سوال از شرکت‌کنندگان

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای وابسته شامل موافقت با جذب کاندیدای خودی و غیرخودی را به تفکیک چهار گروه آزمایشی (زن تکنه، مرد تکنه، زن غیرتکنه و مرد غیرتکنه) ارائه می‌دهد.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای وابسته پژوهش به تفکیک چهار گروه آزمایشی

متغیر وابسته	تکینه				غیر تکینه			
	زن		مرد		زن		مرد	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
موافقت با جذب کاندیدای خودی	۵/۱۷	۱/۴۰	۴/۷۰	۱/۱۵	۵/۰۱	۱/۳۶	۴/۹۶	۱/۵۰
موافقت با جذب کاندیدای غیر خودی	۴/۴۹	۱/۳۸	۴/۲۰	۱/۲۶	۴/۹۴	۱/۳۶	۵/۱۶	۱/۳۶



شکل ۲. درصد فراوانی افراد انتخاب‌کننده کاندیدای خودی و غیر خودی به عنوان انتخاب اول به تفکیک چهار گروه

نقش جنسیت و وضعیت تکنه‌گی در جانبداری از گروه خودی هم‌جنس در استخدام شغلی

شکل ۲ نیز درصد افرادی که اولویت اول‌شان کاندیدای عضو گروه خودی و غیر خودی بوده است را به تفکیک چهار گروه آزمایشی ارائه می‌دهد.

آزمون تجربی باور در مورد ارزشمندی هویت اجتماعی زن و مرد در حوزه حرفه‌ای

به منظور مقایسه میانگین ادراک از باور جامعه به برتری عام مردان در امور حرفه‌ای نسبت به زنان با نقطه وسط طیف پاسخ برای این متغیر از آزمون t تک نمونه‌ای مقایسه با عدد ۴ استفاده شد. نتیجه این آزمون نشان داد که میانگین ادراک افراد از باور جامعه به برتری عام مردان در امور حرفه‌ای نسبت به زنان به طور معناداری از وسط طیف پاسخ بالاتر بود ($p < 0/001$) ($t(332) = 18/98$). این یافته برای پیش‌فرض استدلال‌شده در مقدمه در خصوص ارزشمندی هویت اجتماعی مردان در حوزه حرفه‌ای و کم ارزش بودن هویت اجتماعی زنان در این حوزه حمایت تجربی فراهم نمود.

اثر وضعیت تکنه‌گی و جنسیت بر موافقت با جذب کاندیداهای

در ابتدا، چهار گروه آزمایشی از نظر راحتی تصور خود در موقعیت ($F(3,164)=0/99, p=0/399$)، دشواری پاسخ به سوالات ($F(3,164)=1/32, p=0/270$)، تشابه زمینه شغلی با شخصیت اصلی داستانی ($F(3,164)=2/12, p=0/099$)، همانندسازی با شخصیت اصلی داستانی ($F(3,164)=0/42, p=0/738$)، سن ($F(3,164)=1/73, p=0/163$) و جایگاه اجتماعی-اقتصادی ($F(3,164)=0/07, p=0/976$) تفاوت معناداری نسبت به یکدیگر نداشتند. همچنین، دو گروه تکنه و غیرتکنه از نظر توزیع جنسیت تفاوت معناداری با هم نداشتند ($\chi^2(1, N=333) = 1/14, p=0/287$). به این ترتیب، نیاز به کنترل هیچ‌کدام از این متغیرها در تحلیل‌های بعدی نبود.

به منظور تعیین اثر وضعیت تکنه‌گی و جنسیت بر موافقت با جذب کاندیدا از یک آزمون تحلیل واریانس مختلط استفاده شد که در آن، وضعیت تکنه‌گی و جنسیت به عنوان عامل‌های برون‌آزمودنی و عضویت گروهی کاندیدا (خودی، غیرخودی) به عنوان عامل درون‌آزمودنی لحاظ شدند. موافقت با جذب کاندیدا نیز به عنوان متغیر وابسته در این تحلیل در نظر گرفته شد. جدول ۲ یافته‌های این تحلیل واریانس را ارائه می‌دهد. علیرغم نابرابر بودن حجم گروه‌های جنسیتی، همگنی واریانس‌ها بین چهار گروه آزمایشی بر مبنای آزمون لوین در هر دو سطح متغیر وابسته موافقت با جذب کاندیدا، یعنی موافقت با جذب کاندیدای خودی ($p=0/762$) و غیرخودی ($F(3, 329)=0/585, p=0/65$) و $F(3, 329)=0/39$) برقرار بود.

جدول ۲. آزمون تحلیل واریانس اثر وضعیت تکینه‌گی و جنسیت بر موافقت با جذب کاندیدا

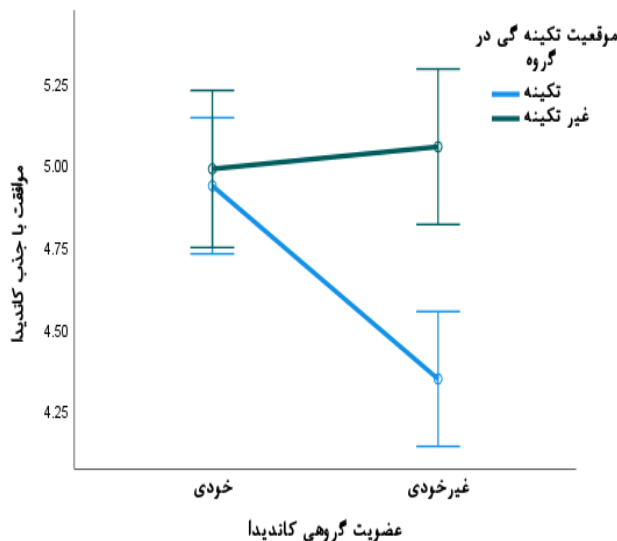
منبع واریانس	مجموع مجذورات	درجه آزادی	F	معناداری	چندرسانی
عضویت گروهی کاندیدا	۹/۷۵	۱	۸/۷۶	۰/۰۰۳	۰/۰۲۶
وضعیت تکینه‌گی	۲۰/۶۷	۱	۸/۰۴	۰/۰۰۵	۰/۰۲۴
جنسیت	۳/۱۰	۱	۱/۲۱	۰/۲۷۳	۰/۰۰۴
وضعیت تکینه‌گی × جنسیت	۷/۶۶	۱	۲/۹۸	۰/۰۸۵	۰/۰۰۹
عضویت گروهی کاندیدا × وضعیت تکینه‌گی	۱۵/۴۵	۱	۱۳/۸۸	< ۰/۰۰۱	۰/۰۴۰
عضویت گروهی کاندیدا × جنسیت	۱/۸۳	۱	۱/۶۴	۰/۲۰۱	۰/۰۰۵
عضویت گروهی کاندیدا × وضعیت تکینه‌گی × جنسیت	۰/۰۸	۱	۰/۰۷	۰/۷۹۰	۰/۰۰۰
خطای درون گروهی	۳۶۶/۲۱	۳۲۹			
خطای برون گروهی	۸۴۵/۶۸	۳۲۹			

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، اثر اصلی وضعیت تکینه‌گی معنادار شد، به‌گونه‌ای که در مجموع، افراد در موقعیت غیرتکینه ($M = ۵/۰۲$) موافقت بیشتری در جذب کاندیداها نسبت به افراد در موقعیت تکینه ($M = ۴/۶۴$) ابراز داشتند. علاوه بر این، اثر اصلی عضویت گروهی کاندیدا معنادار بود، به‌گونه‌ای که در مجموع، افراد موافقت بیشتری با جذب کاندیدای خودی ($M = ۴/۹۶$) نسبت به کاندیدای غیرخودی ($M = ۴/۷۰$) داشتند. در نهایت اینکه اثر تعاملی وضعیت تکینه‌گی و عضویت گروهی کاندیدا معنادار بود، اما باقی اثرات معنادار نبود. به‌طور خاص‌تر، اثر تعاملی سه‌راهه عضویت گروهی کاندیدا، وضعیت تکینه‌گی و جنسیت که اثر نماینده فرضیه پژوهش حاضر است معنادار نبود. به این ترتیب، فرضیه پژوهش حاضر در ارتباط با موافقت با جذب کاندیداها حمایت دریافت نکرد.

شکل ۳ موافقت با جذب کاندیدای خودی و غیرخودی به تفکیک دو وضعیت تکینه و غیرتکینه فرد تصمیم‌گیرنده را نشان می‌دهد. به منظور پیگیری اثر تعاملی دوره معنادار شده وضعیت تکینه‌گی × عضویت گروهی کاندیدا از بررسی اثرات ساده استفاده شد که طی آن، میزان موافقت با کاندیدای خودی و غیرخودی در هر کدام از دو وضعیت تکینه و غیرتکینه با یکدیگر مقایسه شدند. بنابر نتایج این آزمون‌ها، درحالی‌که در موقعیت تکینه، موافقت با جذب کاندیدای خودی بیشتر از غیرخودی بود ($\eta^2 = ۰/۱۲۹$)، $p < ۰/۰۰۱$ ، $F(۱, ۱۹۶) = ۲۸/۹۴$ ، در موقعیت

نقش جنسیت و وضعیت تکینه‌گی در جانبداری از گروه خودی هم‌جنس در استخدام شغلی

غیرتکینه، بین موافقت با جذب کاندیدای خودی و غیرخودی تفاوت معناداری وجود نداشت
 $(F(1, 135) = 0.07, p = 0.787, \eta^2 = 0.001)$.



شکل ۳. موافقت با جذب کاندیدای خودی و غیرخودی به تفکیک موقعیت تکینه‌گی
 (خطوط خطا بیانگر فاصله اطمینان ۹۵ درصدی هستند)

اثر وضعیت تکینه‌گی و جنسیت بر عضویت گروهی کاندیدای منتخب اولویت اول جذب
 به منظور تعیین اثر وضعیت تکینه‌گی و جنسیت بر عضویت گروهی کاندیدایی که افراد برای اولویت اول انتخاب کرده‌اند از یک رگرسیون لجستیک باینری استفاده شد که در آن، وضعیت تکینه‌گی، جنسیت و تعامل (حاصل ضرب) این دو به عنوان متغیرهای پیش‌بین لحاظ شدند. متغیر وابسته در این تحلیل نیز متغیر اسمی عضویت گروهی کاندیدای منتخب برای اولویت اول در جذب با دو سطح خودی (= ۰) و غیرخودی (= ۱) بود. جدول ۳ یافته‌های تحلیل رگرسیون مورد اشاره را گزارش می‌دهد.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون لجستیک باینری تعیین اثر وضعیت تکینه‌گی و جنسیت بر عضویت گروهی کاندیدای منتخب برای اولویت اول در جذب

پیش‌بین	ضریب	خطای	آماره	درجه	معناداری	نسبت
غیراستاندارد	استاندارد	والد	آزادی		شانس	
وضعیت تکینه‌گی (۰ = تکینه، ۱ = غیرتکینه)	۰/۹۱	۰/۳۱	۸/۳۳	۱	۰/۰۰۴	۲/۴۸
جنسیت (۰ = زن، ۱ = مرد)	۰/۶۵	۰/۳۶	۳/۳۲	۱	۰/۰۶۹	۱/۹۲
وضعیت تکینه‌گی × جنسیت	-۰/۴۳	۰/۵۱	۰/۷۱	۱	۰/۳۹۹	۰/۶۵

چنانکه در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، جنسیت و تعامل آن با وضعیت تکینه‌گی پیش‌بین‌های معناداری برای عضویت گروهی کاندیدای منتخب برای اولویت اول در جذب نبودند. نظر به معنادار نشدن اثر تعاملی دوراهه وضعیت تکینه‌گی × جنسیت، فرضیه پژوهش حاضر در خصوص کاندیدای انتخاب اول افراد برای جذب تایید دریافت نکرد. از میان اثرات مورد آزمون، تنها اثر وضعیت تکینه‌گی بر عضویت گروهی کاندیدای منتخب برای اولویت اول معنادار بود. با توجه به کدگذاری‌های انجام‌شده برای متغیرها، بالاتر از ۱ بودن عدد نسبت شانس موقعیت تکینه‌گی بیانگر آن است که در شرایط تکینه، احتمال خودی بودن کاندیدای انتخاب‌شده توسط فرد برای اولویت اول جذب بالاتر از غیر خودی بود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از مطالعه حاضر تعیین نقش جنسیت و قرار گرفتن در وضعیت تکینه در جانبداری از گروه خودی در بافت قضاوت پیرامون استخدام کاندیداهای خودی و غیر خودی بود. به عبارت دیگر، هدف پژوهش این بود که مشخص کند اینکه افراد از استخدام کاندیدای زن حمایت کنند یا مرد، چگونه از جنسیت خودشان و تکینه یا غیرتکینه بودنشان در آن محیط شغلی تاثیر می‌پذیرد. بنا بر یافته‌ها، در مجموع، افراد گرایش بیشتری به حمایت از جذب کاندیدای خودی (همجنس) نسبت به کاندیدای غیر خودی (غیرهمجنس) داشتند، که بازتولید اثر معروف جانبداری از گروه خودی (تاجفل و ترنر، ۱۹۸۶) در سطح کل گروه نمونه است. با این حال، این جانبداری توسط وضعیت تکینه‌گی در محیط نیز تعدیل شد. به طور مشخص‌تر، داده‌های مربوط به هر دو شیوه ابراز نظر پیرامون کاندیداهای (موافقت با جذب و اولویت‌بندی کاندیداهای) به طور همسو با یکدیگر نشان داد که در شرایطی که فرد قضاوت‌کننده تکینه بود، کاندیدای خودی را بر کاندیدای غیر خودی ترجیح داد. به عبارت دیگر، جانبداری از گروه خودی به موقعیت تکینه‌گی در محیط

بستگی داشت، به گونه‌ای که تنها در شرایط تکنه بودن فرد قضاوت‌کننده بود که ترجیح کاندیدای خودی از جانب وی مشاهده شد و در شرایط غیرتکنه، ترجیحی بین کاندیدای خودی و غیرخودی وجود نداشت. به علاوه، این یافته فارغ از جنسیت فرد قضاوت‌کننده بود. این در حالی است که بنا بر فرضیه پژوهش انتظار بر این بود که جانبداری از گروه خودی علاوه بر وضعیت تکنه‌گی به ارزشمندی هویت اجتماعی (جنسیت) نیز بستگی داشته باشد، به گونه‌ای که افراد واجد هویت کم‌ارزش‌تر (زنان) در شرایط تکنه از گروه خودی‌شان جانبداری نکنند. اما برخلاف انتظار، جنسیت اثر وضعیت تکنه‌گی بر جانبداری از گروه خودی را تعدیل نکرد. این یافته به معنای عدم تایید فرضیه پژوهش حاضر یعنی ترجیح استخدام مردان از سوی زنان تکنه در محیط‌های کاری مردانه است.

در تبیین عدم تایید فرضیه اصلی پژوهش حاضر مبنی بر ترجیح استخدام مردان از سوی زنان تکنه در محیط‌های کاری مردانه چند احتمال قابل طرح است: اول آنکه ممکن است زنان از این تصور قالبی دیگران در مورد خودشان که در محیط کار کمتر از مردان هوای یکدیگر را دارند مطلع بوده باشند و در جریان پاسخگویی تلاشی آگاهانه برای مقابله با این تصور قالبی و خنثی نمودن آن انجام داده باشند. دوم آنکه عدم تایید فرضیه پژوهش ممکن است بیانگر انتخاب راهبرد اقدام جمعی به جای تحرک فردی به عنوان راهبرد مدیریت هویت کم‌ارزش از سوی زنان باشد. در مقدمه چنین استدلال شده بود که به دلیل کم بودن تعداد و قدرت زنان در موقعیت تکنه احتمال استفاده از راهبرد اقدام جمعی کم باشد و به جای آن، زنان به راهبرد تحرک فردی (البته به شکل نمادین آن) برای تأمین ارزش مثبت خود روی بیاورند. با این حال، بنا بر ادبیات نظریه هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر، ۱۹۸۶؛ شیپرز و المرز، ۲۰۱۹)، انتخاب راهبرد مدیریت هویت به سه متغیر ساختاری بستگی دارد. این سه متغیر عبارتند از ادراک از نفوذپذیری^۱ مرز گروه‌ها، ادراک از ثبات^۲ تفاوت جایگاه دو گروه، و ادراک از مشروعیت^۳ تفاوت جایگاه دو گروه. بنا بر این نظریه، راهبرد اقدام جمعی در شرایط ادراک نفوذناپذیری، عدم ثبات و عدم مشروعیت اتخاذ می‌شود. می‌توان تصور نمود که به تبع پیشرفت‌های زنان در سالهای اخیر و افزایش سواد و توانمندی حرفه‌ای آنان، زنان جایگاه بالاتر مردان در محیط‌های کاری را در مجموع فاقد ثبات و مشروعیت ادراک نموده و با یارکشی در استخدام‌ها، هر چند به مرور زمان و به تدریج، سعی در اقدام جمعی برای تغییر جایگاه و ارزشمندی زنان در این محیط‌ها داشته باشند. در نهایت، تبیین سوم برای عدم تایید فرضیه پژوهش می‌تواند این باشد که برخی

1- permeability

2- stability

3- legitimacy

یافته‌های تجربی (هرنسی و جتن^۱، ۲۰۰۴) حکایت از همانندسازی قویتر اعضای گروههای اقلیت نسبت به اعضای گروههای اکثریت با گروهشان دارند که به دلیل احساس تعلق و تمایز بیشترشان نسبت به گروههای اکثریت است. از آنجا که زنان در محیط کاری مردانه گروه اقلیت محسوب می‌شوند، عدم تمایل‌شان به ترجیح غیرخودی ممکن است ناشی از همانندسازی قویتر ایشان با گروه جنسیتی‌شان باشد.

یافته اصلی و پیش‌بینی نشده پژوهش حاضر، چنانکه در پاراگراف اول بحث نیز به آن اشاره شد، ترجیح کاندیدای خودی بر غیرخودی در استخدام شغلی توسط تکینه‌ها (اما نه غیرتکینه‌ها) بود. در توضیح این یافته می‌توان این احتمال را مطرح نمود که فرد تکینه ممکن است کوشیده باشد تا با افزودن بر تعداد اعضای گروه خودی و همکاران مشابه با خود، قدرت و دسترسی به منابع را افزایش دهد. اینکه در موقعیت غیرتکینه تفاوتی بین حمایت از جذب خودی و غیرخودی مشاهده نشد ممکن است ناشی از آن باشد که در این شرایط، افزودن عضو خودی یا غیرخودی تفاوت چندانی در احساس قدرت فرد ایجاد نمی‌کند.

تبیین دیگری نیز برای یافته ترجیح کاندیدای خودی توسط تکینه‌ها (اما نه غیرتکینه‌ها) قابل ارائه است. با توجه به ویژگی‌های رویت‌پذیری بالا و قطبیدگی تکینه‌گی (کانتر، ۱۹۷۷)، می‌توان احتمال داد که وضعیت تکینه موجب برجستگی فرد شده و باعث شده باشد که فرد احساس کند دیگران مراقب رفتار و انتخاب‌های او هستند. از این رو، میل نباشد انتخابی کند که تصویری منفی از او به دیگران، بخصوص در محیطی که باقی افراد از دسته مقابل او هستند، ارائه دهد. روا داشتن تبعیض نسبت به هم‌گروهی رفتاری است که می‌تواند نامطلوب ادراک شده و چنین تصویر منفی را از او ایجاد کند. البته به منظور به حداقل رساندن این احتمال، در داستانک مورد استفاده در پژوهش به ناشناس ماندن رأی فرد اشاره شده بود. با این حال، نمی‌توان در نظر گرفتن این احتمال را از سوی پاسخگویان منتفی دانست، چراکه برای نمونه، از دانسته‌های سنجش روانشناختی این است که سوگیری مطلوبیت اجتماعی در پاسخگویی به پرسشنامه‌ها حتی در شرایط آگاهی افراد از ناشناس بودن پاسخ‌هایشان فرض می‌شود. در همین راستا، با عنایت به ویژگی ادغام تکینه‌گی (کانتر، ۱۹۷۷) و در نتیجه غالب بودن عضویت گروهی فرد به فردیت وی در نگاه همکارانش، احتمال کاربرد تصورات قالبی منفی در مورد فرد تکینه افزایش یافته و می‌توان محتمل دانست که این موضوع نیز حساسیت فرد تکینه را نسبت به انتخابش افزایش داده باشد.

محدودیت‌ها و پیشنهادات

اولین محدودیت پژوهش حاضر این است که نظر به تمرکز بر حیطه شغلی، هویت‌های ارزشمند و کم‌ارزش در آن با گروه‌های جنسیتی (مرد و زن) عملیاتی شد. این در حالی است که در همین بافت یا سایر بافت‌ها، گروه‌بندی‌های اجتماعی دیگری مانند نژاد و قومیت نیز ممکن است مبنای تعریف ارزشمندی هویت قرار گیرند. تمرکز بر جنسیت تعمیم‌پذیری نتایج را محدود نموده و این احتمال را مطرح می‌سازد که یافته‌ها قابل تعمیم به هویت‌های نژادی یا مذهبی نباشد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با در نظر گرفتن ارزشمندی هویت بر مبنای سایر دسته‌بندی‌های اجتماعی و تکرار مطالعه در موقعیت‌های مربوطه، نتایج مقایسه‌پذیر از نقش ارزشمندی هویت و وضعیت تکنه‌گی در جانبداری از گروه خودی ارائه دهند.

محدودیت دوم استفاده از داستانک‌ها است که یک موقعیت اجتماعی فرضی را تشریح می‌کنند. علیرغم مزیت این روش آزمایشی در توانایی استنباط روابط علی-بین متغیرها به جهت کنترل نمودن متغیرهای مداخله‌گر، در تعمیم یافته‌ها به موقعیت‌های واقعی باید احتیاط نمود. استفاده از روش‌های تکمیلی مانند مطالعات همبستگی مبتنی بر تجربه‌های کاری واقعی افراد، داده‌های آرشیوی و مشاهدات میدانی در محیط‌های شغلی می‌تواند به افزایش تعمیم‌پذیری نتایج کمک کند. محدودیت سوم و مرتبط با محدودیت قبلی آن است که داستانک‌های استفاده‌شده به موقعیت شغلی دانشگاهی محدود بوده و سایر محیط‌های شغلی و سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین در تعمیم یافته‌ها به سایر بافت‌ها باید احتیاط نمود. تکرار این مطالعه در سایر بافت‌ها پیشنهاد می‌شود. محدودیت چهارم تعداد نابرابر زنان و مردان در گروه نمونه است. نظر به بیشتر بودن شرکت‌کنندگان زن نسبت به مرد در این پژوهش، در تعمیم یافته‌ها به آقایان باید احتیاط بیشتری نمود.

برخی پیشنهادات در راستای محدودیت‌های پژوهش در بالا بیان شد. دو پیشنهاد قابل طرح دیگر از این قرار است: نخست، یافته‌های حاضر حکایت از تاثیرپذیری جانبداری از گروه خودی از وضعیت تکنه‌گی داشت. تعیین و آزمودن میانجی‌های این اثر که آن را توضیح دهند به پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود. پیشنهاد دیگر مرتبط با وضعیت تکنه‌گی است. در پژوهش حاضر، دو موقعیت تکنه (تنها زن) و غیرتکنه (ترکیبی از زنان و مردان) با یکدیگر مقایسه شد و در آن، فرضیه تعدیلگری جنسیت در رابطه بین موقعیت تکنه‌گی و جانبداری از گروه خودی حمایت دریافت نکرد. با این حال، تعریف عملیاتی متغیر مستقل بیانگر وضعیت شمارشی زنان در موقعیت شغلی براساس سطوح دیگری نیز امکان‌پذیر است: زنان در اقلیت (تنها زن نیست اما تعداد زنان کمتر از مردان است)، زنان در اکثریت (ترکیب دو جنس و تعداد زنان بیشتر)، تماماً

زن (گروه کاری فاقد مردان است). مقایسه وضعیت تکینه (تنها زن در گروهی مردانه) با تمام یا برخی از وضعیت‌های اشاره شده یک پیشنهاد است. به طور خاص‌تر اینکه ممکن است فرضیه پژوهش حاضر در شرایط مقایسه وضعیت زنان در اقلیت با هر کدام از دو وضعیت زنان در اکثریت یا تماماً زن تایید دریافت کند.

جمع‌بندی و تلویحات کاربردی

نتایج پژوهش از دلالت‌های کاربردی برای ادارات و سازمان‌ها برخوردار است. یافته‌های مربوط به دو شیوه قضاوت در مورد کاندیداها نشان داد که قرار گرفتن در وضعیت تکینه بر تصمیم‌های افراد پیرامون جذب نیروی انسانی اثرگذار است و این اثرگذاری در جهت ترجیح عضو گروه خودی بر غیرخودی بوده و ممکن است به نادیده گرفته شدن شایستگی کاندیداها منجر شود. شواهد مذکور ضرورت توجه به ترکیب اعضای کمیته تصمیم‌گیرنده در موقعیت استخدام نیروهای جدید را می‌نمایاند. بر این مبناء، اتخاذ راهبردهایی به منظور پیشگیری از اثرپذیری تصمیمات استخدامی از سوگیری ناشی از تکینه‌گی هر کدام از تصمیم‌گیرندگان ضروری است. برای نمونه، توصیه می‌شود تا حد امکان از چینش‌هایی که به تکینه بودن هر کدام از اعضا منجر می‌شود پرهیز شود. در مواردی که چنین چینش‌هایی اجتناب‌ناپذیر است، باید استفاده از منابع متنوع در تصمیم‌گیری استخدامی را مدنظر قرار داد. گذشته از این، از آنجا که تجربه عواطف منفی و قدرت پایین در افراد تکینه به عنوان یک تبیین‌کننده احتمالی اثر تکینه‌گی بر جانبداری از گروه خودی مطرح شد، می‌توان به متخصصان منابع انسانی توصیه نمود تا با ایجاد فضای کاری مثبتی که در آن افراد تکینه احساس تعلق و حمایت اجتماعی بیشتری نموده و تکینه‌گی آنها کمتر برجسته باشد (برای نمونه پین و کیفه^۱، ۲۰۲۳)، از شکل‌گیری اتحادهای دفاعی از سمت اعضای گروه اکثریت علیه آنها و در نتیجه انگیزه‌مندی‌شان برای حمایت از جذب اعضای از گروه خودی به منظور رفع این حالات منفی بکاهند. این مقاله هیچگونه حمایت مالی دریافت نکرده است.

منابع

- احمدی، محمد حسین. (۱۳۸۷)، چالش‌های زنان پلیس در مشاغل انتظامی، نشریه پژوهش‌های دانش انتظامی، ۱۰(۱)، ۵۴-۷۸.

نقش جنسیت و وضعیت تکنه‌گی در جانبداری از گروه خودی هم‌جنس در استخدام شغلی

- دباغی، حمیده، و اسمعیلی، فرشته. (۱۴۰۳). زنان و مدیریت: روایتی از چالش‌های زنان در محیط کار. *فصلنامه علمی برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۱۵ (۵۹)، ۱۹۶-۱۵۳.
- دلدادۀ آرانی، فاطمه، و داودی، سید محمدرضا. (۱۴۰۰). شناسایی چالش‌های پیش روی زنان شاغل در حوزه صنعت؛ مطالعه موردی زنان شاغل در شهرک‌های صنعتی شهرستان آران و بیدگل. *فصلنامه تعالی منابع انسانی*، ۲ (۲)، ۴۱-۶۵.
- شاه‌آبادی، ابوالفضل، خوش‌طینت، بهناز، و بختیاری خویگانی، سمیه. (۱۴۰۰). تاثیر شکاف جنسیتی بر کارآفرینی زنان در کشورهای منتخب. *نشریه مطالعات اجتماعی-روانشناختی زنان*، ۱۹ (۳)، ۱۱۳-۱۴۶.
- عابدی، محمد رضا، محمدی، سارا، نیلفروشان، پریسا و عریضی، حمیدرضا. (۱۴۰۰). اثربخشی مشاوره مسیر شغلی بر چالش‌های اشتغال زنان و کیفیت زندگی کاری آنان در صنعت مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳ (۱)، ۲۴-۹.
- ملایی، پخشان، الوانی، سید مهدی، زاهدی، شمس السادات و علی نژاد، علیرضا. (۱۳۹۹). فراتحلیلی بر شناسایی موانع ارتقاء زنان به سطوح مدیریت در سازمانهای دولتی ایران. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲ (۴۲)، ۲۲۴-۱۹۹.
- نجات، پگاه، پورنقاش تهرانی، سید سعید، و حاتمی، جواد. (۱۳۹۰). تصورات قالبی جنسیتی مرتبط با گروه‌رشته‌های تحصیلی مختلف در ذهن دانشجویان ایرانی، *فصلنامه پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، ۳، ۱۸-۱.
- نجات، پگاه، و حاتمی، جواد. (۱۳۹۱). تاثیرپذیری از تصورات قالبی جنسیتی در شغل‌گزینی: تمایز بین دانشجویان ریاضی‌فنی و علوم انسانی، *فصلنامه روانشناسی کاربردی (دانشگاه شهید بهشتی)*، ۲۲، ۱۲۲-۱۰۷.

- Bogicevic, V., Li, Y., & Salvato, E. D. (2023). Tokenism in the workplace: does brand activism benefit LGBTQ+ employees in the hospitality industry?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(11), 3922-3949. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2022-1366>
- Cohen, L. L., & Swim, J. K. (1995). The differential impact of gender ratios on women and men: Tokenism, self-confidence, and expectations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(9), 876-884. <https://doi.org/10.1177/0146167295219001>
- Craig, K. M., & Rand, K. A. (1998). The perceptually "privileged" group member: Consequences of solo status for African American and Whites in task groups. *Small Group Research*, 29, 339-358. <https://doi.org/10.1177/1046496498293003>
- Dortch, D., Njaka, I., Chen, Q., & Jack, J. A. (2025). Black taxes: African-American doctoral students experiencing tokenism at a predominantly White institution. *The Review of Higher Education*, 48(3), 411-444. <https://dx.doi.org/10.1353/rhe.2025.a954241>

- Ellmers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J. W. (1999). Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29(2-3), 371-389. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199903/05\)29:2/3<371::AID-EJSP932>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199903/05)29:2/3<371::AID-EJSP932>3.0.CO;2-U)
- Farh, C. I. C., Hoffman, D. A., Zhang, Z., & Harvey, S. (2023). Token female voice enactment in traditionally male-dominated teams: Facilitating conditions and consequences for performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 178, 104271. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2023.104271>
- Flöge, L., & Merrill, D. M. (1986). Tokenism reconsidered: Male nurses and female physicians in a hospital setting. *Social Forces*, 64(4), 925-947. <https://doi.org/10.1093/sf/64.4.925>
- Fuegen, K., & Biernat, M. (2002). Reexamining the effects of solo status for women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(7), 913-925. <https://doi.org/10.1177/014616720202800705>
- Hashem, H., Ghani, M., Hirani, S., Bennett, A., & Awad, G. H. (2022). Solo status, religious centrality, and discrimination among American Muslim women. *International Journal of Intercultural Relations*, 88, 32-41. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2022.03.005>
- Hornsey, M. J., & Jetten, J. (2004). The individual within the group: Balancing the need to belong with the need to be different. *Personality and Social Psychology Review*, 8(3), 248-264. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0803_2
- Johnson, S. E., & Richeson, J. A. (2009). Solo status revisited: Examining racial group differences in the self-regulatory consequences of self-presenting as a racial solo. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 1032-1035. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.04.031>
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990. <https://doi.org/10.1086/226425>
- Keller, J., & Sekaquaptewa, D. (2008). Solo status and women's spatial test performance. *European Journal of Social Psychology*, 38(6), 1044-1053. <https://doi.org/10.1002/ejsp.523>
- Khan, J. (2025). Gendered Spaces: Examining the Role of Public and Private Spheres in Women's Empowerment. *Journal of Gender, Power, and Social Transformation*, 2(1), 1-11.
- Kirgios, E. L., Levine, E. E., & Milkman, K. L. (2020). Going it alone: Competition increases the attractiveness of minority status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161, 182-200. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.02.001>
- Lambert, J. R., Smith, G. P., Yeatts, P. E., & Dzvurumi, W. (2025). Token effect beliefs, stigma consciousness and the organizational attractiveness of homogeneous firms among women employees. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 44(9), 72-88. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2024-0270>
- Lord, C. G., & Saenz, D. S. (1985). Memory deficits and memory surfeits: Differential cognitive consequences of tokenism for tokens and observers. *Journal*

- of Personality and Social Psychology*, 49(4), 918–926.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.4.918>
- Miller, A. L., & Borgida, E. (2016). The separate spheres model of gendered inequality. *PloS one*, 11(1), e0147315.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147315>
 - Niemann, Y. F., & Dovidio, J. F. (1998). Relationship of solo status, academic rank, and perceived distinctiveness to job satisfaction of racial/ethnic minorities. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 55.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.83.1.55>
 - Payne, R., & Keeffe, M. (2023). Advancing Meaningful Inclusion in the Workplace: A Model for Avoiding Tokenism and Marginalization. In *Role of Human Resources for Inclusive Leadership, Workplace Diversity, and Equity in Organizations* (pp. 1-19). IGI Global.
 - Scheepers, D., & Ellemers, N. (2019). Social identity theory. In K. Sassenberg & M. Vliek (Eds.), *Social psychology in action: Evidence-based interventions from theory to practice* (pp. 129–143). Springer.
 - Sekaquaptewa, D., & Thompson, M. (2002). The differential effects of solo status on members of high-and low-status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(5), 694–707. <https://doi.org/10.1177/0146167202288013>
 - Sekaquaptewa, D., & Thompson, M. (2003). Solo status, stereotype threat, and performance expectancies: Their effects on women's performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(1), 68–74. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(02\)00508-5](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(02)00508-5)
 - Setia, A. (2025). *The paradoxical influence of social identity threat on self-group distancing in the context of gender discrimination* [Unpublished Master's thesis]. University of Massachusetts.
 - Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (pp. 7-24): Nelson-Hall.
 - Taylor, V. J., Garcia, R. L., Shelton, J. N., & Yantis, C. (2018). "A threat on the ground": The consequences of witnessing stereotype-confirming ingroup members in interracial interactions. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 24(3), 319–333. <https://doi.org/10.1037/cdp0000190>
 - Wice, M., & Davidai, S. (2020). Benevolent Conformity: The Influence of Perceived Motives on Judgments of Conformity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 0146167220963702.
<https://doi.org/10.1177/0146167220963702>