

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Ψυχολογίας

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ:

**ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑ
ΦΥΛΟ:**

**Ανισότητες στην διαδικασία
επιλογής προσωπικού και
αμφίσημος σεξισμός.**

Εκπόνηση εργασίας: Πολλάτου Σπυριδούλα
Αριθμός Μητρώου: 0608M004
Επίβλεψη: Β. Παπανικολάου

Αθήνα 2011





Περιεχόμενα

Περίληψη.....	3
1. Η Επιλογή προσωπικού.....	5
2. Μέθοδοι Επιλογής Υποψηφίων.....	8
3. Η Συνέντευξη.....	21
3.1. Η συνέντευξη επιλογής.....	29
3.2. Στερεότυπα και προκαταλήψεις στην επιλογή	34
3.3. Μεροληψίες κατά τη διαδικασία επιλογής	36
3.4. Στερεότυπα φύλου-φυλής και άλλες κατηγορίες μεροληψιών στην επιλογή προσωπικού.....	43
4. Σεξισμός και Προκατάληψη.....	46
5. Παρουσίαση έρευνας.....	52
5.1. Στόχος της έρευνας.....	53
5.2. Μεθοδολογία της έρευνας.....	53
5.3. Παρουσίαση και ανάλυση των αποτελεσμάτων.....	60
6. Συμπεράσματα - Προτάσεις.....	75
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	79
Παράρτημα 1.....	87
Παράρτημα 2.....	93
Παράρτημα 3.....	94
Παράρτημα 4.....	95

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρουσία των γυναικών στην δημόσια σφαίρα της κοινωνικής ζωής, στην εκπαίδευση, στην εργασία, στην πολιτική και πολύ συχνά στον συνδικαλισμό αποτελούν πλέον γεγονός. Αυτό όμως δε σημαίνει κατά ανάγκη πως έχουν εξαλειφθεί πλήρως οι διακρίσεις, όσον αφορά την ισότιμη συμμετοχή τους σε διάφορα επαγγέλματα, καθώς και σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Με άλλα λόγια οι γυναίκες συνεχίζουν να υφίστανται διακρίσεις στον επαγγελματικό τομέα, ενώ συχνά οι αμοιβές τους είναι πολύ κατώτερες από εκείνες των ανδρών.

Στην παρούσα μελέτη, γίνεται μια προσπάθεια που ως στόχο έχει να διερευνήσει εάν και κατά πόσο το φύλο των συνεντευκτών για μια θέση εργασίας, το φύλο των υποψηφίων αλλά και το κύρος της προσφερόμενης θέσης, μπορεί να αλληλεπιδρά και να παίζει σημαντικό ρόλο με τη θέση του αμφίσημου σεξισμού με τις δύο διαστάσεις του (εχθρικός και καλοπροαίρετος σεξισμός) σε ένα εργασιακό πλαίσιο όπως είναι η συνέντευξη επιλογής προσωπικού στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Η αξιοποίηση της μεταβλητής του φύλου καθώς και του κύρους της θέσης έχει σαν σκοπό να διερευνηθεί εάν και κατά πόσο μπορεί να αλληλεπιδράσει με το θέμα του αμφίσημου σεξισμού στα πλαίσια της συνέντευξης επιλογής που πραγματοποιείται στον εργασιακό χώρο. Γι'αυτό και πολύ συχνά συναντάμε πολύ περισσότερους άντρες σε θέσεις top managerial σε αντίθεση με γυναίκες.

Αρχικά θα παρουσιάσουμε μια βιβλιογραφική αναφορά στις διαδικασίες επιλογής προσωπικού και στο θέμα των μεροληψιών, προκαταλήψεων και σεξισμού που μπορούν προκύψουν σε ένα τέτοιο πλαίσιο. Παράλληλα, θα παρουσιάσουμε το πειραματικό υλικό που θα χρησιμοποιήσουμε στην έρευνά μας και, ειδικότερα, το κατά πόσο μπορεί εξ αρχής μια γυναίκα να θεωρείται κατάλληλη για ένα επάγγελμα χαμηλού κύρους ενώ αντίστοιχα ένα επάγγελμα υψηλού κύρους να θεωρείται αποκλειστικά και μόνο αντρικό.

Τα στερεότυπα του κοινωνικού φύλου (gender) ή τα στερεότυπα των φύλων όπως συνήθως λέγονται, στηρίζονται στα κοινωνικά πιστεύω ότι οι άντρες είναι πιο κατάλληλοι σε αρχηγικούς ρόλους και θέσεις εξουσίας και

δύναμης, ενώ οι γυναίκες είναι πιο κατάλληλες να παίρνουν ρόλους πιο βοηθητικούς και τον ρόλο της τροφού (Eagly & Mladinic, 1989).

Στην φάση της μελέτης μας, 120 εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, έχουν στην διάθεσή τους ένα ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση του αμφίσημου σεξισμού. Όσον αφορά στο τελευταίο, αξιοποιήθηκε το ψυχομετρικό εργαλείο (ASI) των Glick & Fiske, (Ambivalent Sexism Inventory, 1996, 2000). Ο χειρισμός του κύρους της θέσης εργασίας γίνεται υπό τη μορφή αγγελίας, στην οποία περιγράφεται μια θέση υψηλού ή χαμηλού κύρους, ανάλογα με τις συνθήκες. Στην περίπτωση του «υψηλού κύρους», δίνουμε μια αγγελία που αφορά σε ανώτερο στέλεχος μιας Πολυεθνικής Φαρμακευτικής Εταιρείας, ενώ στην δεύτερη περίπτωση «χαμηλού κύρους» γίνεται λόγος για υπάλληλο γραφείου στην ίδια Πολυεθνική Φαρμακευτική Εταιρεία.

Τέλος, μετά την ανάγνωση της αγγελίας ακολουθεί ένα κείμενο στο οποίο παρακαλούμε τους συμμετέχοντες της έρευνάς μας να μπουν στη θέση του συνεντευκτή και να μας πουν ανάλογα την αγγελία (υψηλή-χαμηλή θέση), αν θα επέλεγαν-προσλάμβαναν άντρα ή γυναίκα για την προσφερόμενη θέση εργασίας. Οι αγγελίες διαφοροποιούνται ως προς την θέση εργασίας και μόνον.

Όσον αφορά στον αμφίσημο σεξισμό και αναφορικά με το φύλο των υποψηφίων προς πρόσληψη, αναμένουμε ότι οι γυναίκες θα είναι αποδέκτες περισσότερου εχθρικού σεξισμού, σε σχέση με τους άντρες, όσον αφορά το κύρος της εργασιακής θέσης, το στάτους.

Γι' αυτό και πολύ συχνά συναντάμε περισσότερο άντρες σε θέσεις top managerial σε αντίθεση με γυναίκες

Σε αυτό το σημείο, θέλω να ευχαριστήσω θερμά την καθηγήτρια Οργανωτικής Ψυχολογίας του τμήματος Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου, κυρία Βίκυ Παπανικολάου για τις πολύτιμες συμβουλές της και τη συμπαράστασή της κατά τη διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας.

1. Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η επιλογή προσωπικού είναι μια διαδικασία συγκέντρωσης πληροφοριών και αξιολόγησης υποψηφίων για την επιλογή των πλέον καταλλήλων για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας (Χυτήρης Λ. Σ., 2001). Σκοπός της είναι να αναγνωρίσει και να κατανοήσει τα χαρακτηριστικά των υποψηφίων για μια εργασιακή θέση και να μετρήσει κατά πόσο οι υποψήφιοι «κατέχουν» αυτά τα χαρακτηριστικά που η εργασιακή θέση απαιτεί. Καταλήγει επομένως στην πρόσληψη αυτών που έχουν τα ζητούμενα χαρακτηριστικά. Τα άτομα, βέβαια, διαφέρουν ως προς ποικίλα χαρακτηριστικά όπως για παράδειγμα ως προς τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας και τα ενδιαφέροντα τους.

Βασικός στόχος της διαδικασίας επιλογής είναι η πρόσληψη του καταλληλότερου υποψηφίου για την κάθε κενή θέση εργασίας, η παραμονή του στη συγκεκριμένη θέση και η απόδοσή του σύμφωνα με τις απαιτήσεις της θέσης, με όρους που θα ικανοποιούν τόσο τον υποψήφιο, όσο και την επιχείρηση (Παπαλεξανδρή Ν., Μπουραντάς Δ., 2002).

Κατά τη διάρκεια της επιλογής προσωπικού, το άτομο που διεξάγει την επιλογή αξιολογεί τους υποψήφιους ως προς τα χαρακτηριστικά που είναι σχετικά με την επίδοση στην εργασία και επιθυμεί να επιλέξει αυτούς που είναι πιθανό να αποδώσουν καλύτερα σε αυτήν. Μάλιστα, πρόκειται για μια διπλή διαδικασία που από τη μια η εταιρία-εργοδότης προσπαθεί να προσελκύσει, να αξιολογήσει και να προσλάβει το κατάλληλο προσωπικό και από την άλλη, οι εκάστοτε υποψήφιοι αξιολογούν τους πιθανούς εργοδότες τους.

Όπως αναφέρει ο Riggio (2003), οι εταιρείες ξοδεύουν πολύ χρόνο, πολύ χρήμα και ενέργεια στην προσπάθειά τους να επιλέξουν και να προσλάβουν το κατάλληλο προσωπικό, το οποίο θα είναι παραγωγικό, ικανό και καταρτισμένο. Και όλο και περισσότερο γίνεται αντιληπτό το πόσο σημαντική είναι η ανάπτυξη μιας συστηματικής διαδικασίας επιλογής προσωπικού. Πρόκειται στην ουσία για μια διαδικασία πρόβλεψης, όπως σημειώνει ο Κάντας (1998). Βάσει ορισμένων στοιχείων που διαθέτει ο υπεύθυνος επιλογής (recruiter) από το βιογραφικό σημείωμα του υποψηφίου,

τη συνέντευξη ή από διάφορες δοκιμασίες (ψυχομετρικά εργαλεία) στις οποίες υποβάλλεται ο υποψήφιος, γίνεται προσπάθεια να προβλεφθεί η μελλοντική συμπεριφορά του στην εργασία.

Απαραίτητη προϋπόθεση για μια αποτελεσματική επιλογή υποψηφίων είναι η καλή προετοιμασία των ατόμων που θα διεξάγουν τη διαδικασία επιλογής. Οι υπεύθυνοι επιλογής (recruiters) θα πρέπει να εκπαιδεύονται για να αναπτύξουν τις απαραίτητες ικανότητες, ώστε να αποφευχθούν οι λανθασμένες αποφάσεις προσλήψεων. Την ευθύνη για θέματα επιλογής μπορεί να έχει το τμήμα διοίκησης ανθρωπίνων πόρων, τα στελέχη γραμμής (κατώτερα στελέχη), οι εξωτερικοί σύμβουλοι, μόνοι τους ή σε συνεργασία μεταξύ τους.

Μία άλλη προϋπόθεση για την επιτυχημένη επιλογή είναι η γνώση των περιγραφών και των προδιαγραφών θέσεων εργασίας και η μελέτη της απόδοσης των προηγούμενων κατόχων των θέσεων εργασίας, ώστε να καθοριστούν τα κριτήρια για σωστή απόδοση σε κάθε θέση. Με βάση αυτά τα κριτήρια κρίνεται η καταλληλότητα των υποψηφίων. Επιπλέον, η γνώση των διαφόρων μεθόδων επιλογής και η σωστή χρησιμοποίησή τους ανάλογα την περίπτωση παίζουν σημαντικό ρόλο στην επιτυχημένη επιλογή.

Εκτός των άλλων, η αποτελεσματική επιλογή υποψηφίων προϋποθέτει την ύπαρξη μιας ρεαλιστικής περιγραφής θέσης εργασίας, που θα αναφέρονται τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της θέσης, ώστε να αποφευχθεί η πιθανή αποχώρηση των νεοπροσληφθέντων εργαζομένων λίγους μήνες μετά την πρόσληψη.

Όταν λοιπόν επιλέγεται κάποιο άτομο, ουσιαστικά γίνεται η πρόβλεψη πως αυτό θα μπορέσει να αποδώσει περισσότερο και καλύτερα σε σχέση με κείνα τα άτομα που δεν επελέγησαν. Κατά συνέπεια, προκειμένου να γίνει η σωστή επιλογή, είναι σημαντικό να υπάρχει ένα κριτήριο αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των επιλογών του recruiter. Το δε κριτήριο αυτό πρέπει να είναι αντικειμενικά μετρήσιμο και σαφές για την αποφυγή υποκειμενικών αξιολογήσεων-μεροληψιών.

Στα πλαίσια αυτά, υπάρχει ένα παραδοσιακό ή αλλιώς κλασικό μοντέλο επιλογής προσωπικού (Κάντας, 1998) το οποίο είναι αρκετά αναλυτικό, αποτελείται από μια σειρά από βήματα και θεωρείται κατεξοχήν ψυχομετρικό. Το εν λόγω μοντέλο αποσκοπεί στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη εγκυρότητα

και αξιοπιστία. Η όλη διαδικασία ξεκινά με την ανάλυση του έργου (job analysis) της προσφερόμενης θέσης εργασίας και με συγκεκριμένες υποθέσεις αναφορικά με την καταλληλότητα του ατόμου για την επιτέλεση του έργου. Ταυτόχρονα καθορίζονται τα κριτήρια εργασιακής απόδοσης, αλλά και τα προγνωστικά όργανα που θα αξιοποιηθούν για το εν λόγω εγχείρημα και θα χορηγηθούν στους υποψήφιους. Τέλος, είναι σημαντικό να γίνονται, σε όλη την πορεία της διαδικασίας επιλογής, έλεγχοι της εγκυρότητας της επιλεχθείσας μεθόδου.

Η επιλογή προσωπικού όταν γίνεται με ορθό και επιστημονικά διενεργούμενο τρόπο εξασφαλίζει οφέλη τόσο στον οργανισμό και στον φορέα πρόσληψης όσο και στον ίδιο τον εργαζόμενο και τους συναδέλφους του, μιας και επιτρέπει και προάγει την τοποθέτηση των «κατάλληλων» ατόμων στις «κατάλληλες» εργασιακές θέσεις.

2. ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

Η επιχείρηση για να αποφασίσει ποια ή ποιες μεθόδους επιλογής υποψηφίων θα χρησιμοποιήσει, πρέπει να λαμβάνει υπ' όψη την αξιοπιστία (reliability), την εγκυρότητα (validity), το κόστος, τη δυσκολία και τον απαιτούμενο χρόνο εφαρμογής της κάθε μεθόδου. Μία μέθοδος είναι αξιόπιστη όταν δίνει σταθερά αποτελέσματα σε επαναλαμβανόμενες μετρήσεις και έγκυρη όταν μετράει καλά τα χαρακτηριστικά του υποψηφίου που σχετίζονται με την επιτυχή απόδοση στη θέση εργασίας. Στη συνέχεια, θα αναφερθούν κάποιες μέθοδοι επιλογής υποψηφίων.

Η συνέντευξη είναι το πιο διαδεδομένο μέσο επιλογής προσωπικού. Πέρα, βέβαια, από την συνέντευξη επιλογής προσωπικού, υπάρχουν και άλλα διαθέσιμα στοιχεία και εργαλεία τα οποία είναι δυνατόν να προσφέρουν δεδομένα για την καταλληλότητα ενός υποψηφίου για την προσφερόμενη θέση εργασίας:

(1) Βιογραφικό σημείωμα

Το βιογραφικό σημείωμα παρέχει πληροφορίες για τον υποψήφιο και συνήθως περιλαμβάνει τα εξής: προσωπικά στοιχεία, εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία, επιμόρφωση (π.χ. σεμινάρια, συνέδρια), άλλες γνώσεις (π.χ. γνώσεις υπολογιστών, ξένες γλώσσες) και ασχολίες στον ελεύθερο χρόνο. Η συλλογή και εξέταση των βιογραφικών σημειωμάτων των υποψηφίων βοηθάει στην προκαταρκτική αξιολόγησή τους. Επομένως, κάποιοι υποψήφιοι απορρίπτονται, ενώ άλλοι θεωρούνται κατάλληλοι για περαιτέρω επαφή.

(2) Έντυπη αίτηση απασχόλησης (Application form/blank)

Η έντυπη αίτηση απασχόλησης συμπληρώνεται από τους υποψήφιους και περιλαμβάνει συγκεκριμένες ερωτήσεις που αφορούν για παράδειγμα την ηλικία, τις σπουδές, την προϋπηρεσία και τις συστάσεις του υποψηφίου. Με βάση τις απαντήσεις, όσοι υποψήφιοι δεν καλύπτουν τις τυπικές προδιαγραφές της θέσης εργασίας απορρίπτονται, ενώ οι υπόλοιποι θα κληθούν να περάσουν γραπτές δοκιμασίες ή να δώσουν συνέντευξη.

Η έντυπη αίτηση απασχόλησης, σε σχέση με το βιογραφικό, αποτελεί πιο αντικειμενική πηγή πληροφόρησης, αφού όλοι οι υποψήφιοι απαντούν συγκεκριμένες ερωτήσεις, ενώ στο βιογραφικό ο υποψήφιος παρουσιάζει τις πληροφορίες που εκείνος επιθυμεί. Γι' αυτό το λόγο, ορισμένες επιχειρήσεις απαιτούν από τους υποψήφιους που υποβάλλουν βιογραφικό να συμπληρώσουν και μια έντυπη αίτηση απασχόλησης, ώστε να διαθέτουν την ίδια πληροφόρηση για όλους τους υποψήφιους (Mathis R. L., Jackson J. H., 1994). Υπάρχουν όμως περιπτώσεις που οι υποψήφιοι επιδιώκοντας να εντυπωσιάσουν τους εξεταστές αναφέρουν αναληθείς πληροφορίες στην έντυπη αίτηση απασχόλησης (Rosse J. G., Stecher M. D., Miller Janice L., Levin R. A., 1998). Εξαιτίας αυτού του γεγονότος, οι επιχειρήσεις ζητούν από τους υποψήφιους να υπογράψουν στην αίτηση ότι όσα δηλώνουν είναι αληθή, ώστε να εξασφαλίσουν έγκυρη πληροφόρηση. Επίσης, η έντυπη αίτηση απασχόλησης αποτελεί μια έγκυρη βάση για τις ερωτήσεις που θα πραγματοποιηθούν στη συνέντευξη.

Όσον αφορά την έκταση της έντυπης αίτησης απασχόλησης, υπάρχουν αιτήσεις που έχουν πολλές ερωτήσεις και άλλες που είναι μικρής έκτασης. Όσο πιο μεγάλη είναι μια αίτηση απασχόλησης, τόσο περισσότερα στοιχεία για τον υποψήφιο έχει στη διάθεσή της η επιχείρηση και τόσο αποτελεσματικότερη μπορεί να είναι η διαδικασία επιλογής. Ωστόσο, υπάρχει περίπτωση λόγω της μεγάλης έκτασης ή της πολυπλοκότητας της αίτησης, ο υποψήφιος να μην είναι τόσο προσεκτικός στην συμπλήρωσή της. Η πολυπλοκότητα μιας αίτησης μπορεί ακόμα και να αποτρέψει τον υποψήφιο από το να τη συμπληρώσει. Επιπλέον, η επιχείρηση θα πρέπει να λαμβάνει υπ' όψη ότι μια πολύπλοκη και μακροσκελής αίτηση απασχόλησης καθιστά δύσκολη την επεξεργασία της για την επιλογή των καταλλήλων υποψηφίων.

Επίσης, επειδή μία θέση στελέχους, σε σχέση με μια ανειδίκευτη θέση εργασίας, μπορεί να απαιτεί μία μεγαλύτερη σε έκταση αίτηση, υπάρχουν επιχειρήσεις που δεν χρησιμοποιούν μία έντυπη αίτηση απασχόλησης, αλλά κρίνουν σκόπιμο να έχουν διαφορετικές αιτήσεις ανάλογα με την κατηγορία της θέσης εργασίας (π.χ. τεχνική, διοικητική, βοηθητική κ.λπ.).

(3) Έντυπη αίτηση απασχόλησης με σταθμίσεις στις ερωτήσεις (Weighted application form/blank)

Αυτή η μορφή αίτησης διαφέρει από την παραδοσιακή έντυπη αίτηση απασχόλησης στο ότι ορίζονται κάποιες σταθμίσεις στις ερωτήσεις της αίτησης για την αξιολόγηση των υποψηφίων. Για την ανάπτυξη του συστήματος αξιολόγησης των υποψηφίων απαιτείται μια προεργασία. Αρχικά, εντοπίζονται οι τωρινοί εργαζόμενοι της επιχείρησης που έχουν εξαιρετική απόδοση και αυτοί που έχουν χαμηλή απόδοση. Στη συνέχεια, γίνεται αντιστοίχιση με κάποια χαρακτηριστικά τους (π.χ. εκπαίδευση, προϋπηρεσία κλπ.) που διέθεταν οι εργαζόμενοι όταν υπέβαλλαν αίτηση πρόσληψης στην επιχείρηση και εντοπίζονται τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με την υψηλή απόδοση. Για κάθε χαρακτηριστικό που συνδέεται με την υψηλή απόδοση ορίζεται μία στάθμιση, π.χ. δύο (+2) και για κάθε χαρακτηριστικό που δεν έχει σχέση με την υψηλή απόδοση ορίζεται μια στάθμιση, π.χ. μηδέν (0). Τέλος, αθροίζονται οι σταθμίσεις για κάθε υποψήφιο που προκύπτουν από τις απαντήσεις του στην αίτηση και όποιος υποψήφιος έχει το υψηλότερο σκορ (score) είναι ο καταλληλότερος για τη θέση εργασίας.

Στην περίπτωση της παραδοσιακής έντυπης αίτησης απασχόλησης, η αξιολόγηση των υποψηφίων είναι υποκειμενική, αφού ο υπεύθυνος επιλογής με βάση τη διαίσθηση επιλέγει τους κατάλληλους υποψήφιους. Αντίθετα, στην περίπτωση της έντυπης αίτησης απασχόλησης με σταθμίσεις στις ερωτήσεις η αξιολόγηση των υποψηφίων είναι αντικειμενική, αφού η αίτηση παρέχει ένα σκορ (score) για κάθε υποψήφιο ανάλογα με τις απαντήσεις του καθενός.

Η έντυπη αίτηση απασχόλησης με σταθμίσεις στις ερωτήσεις χρησιμοποιείται συνήθως για θέσεις υπαλλήλων και πωλητών και είναι χρήσιμη για τη μείωση των αποχωρήσεων των εργαζομένων (Harris M., 1997). Επίσης, η προετοιμασία της αίτησης απασχόλησης με σταθμίσεις στις ερωτήσεις απαιτεί περισσότερο χρόνο, σε σχέση με την παραδοσιακή έντυπη αίτηση απασχόλησης.

(4) Ερωτηματολόγιο βίο-δεδομένων (Biographical information blank or Bio data)

Ένας άλλος τρόπος συλλογής πληροφοριών για τον υποψήφιο είναι οι αιτήσεις που παρέχουν προσωπικές πληροφορίες για τον υποψήφιο ή αλλιώς το ερωτηματολόγιο βίο-δεδομένων. Το ερωτηματολόγιο βίο-δεδομένων είναι μια προέκταση της έντυπης αίτησης απασχόλησης με σταθμίσεις στις ερωτήσεις. Περιλαμβάνει μεγαλύτερο εύρος ερωτήσεων που παρέχουν κυρίως προσωπικές πληροφορίες για τον υποψήφιο. Οι προσωπικές πληροφορίες μπορεί να αφορούν την οικογενειακή ζωή, τα ενδιαφέροντα, τα χόμπι, τις εμπειρίες, τις σπουδές, τα επιτεύγματα, τους προσωπικούς στόχους και τις φιλοδοξίες του υποψηφίου.

Το ερωτηματολόγιο βίο-δεδομένων βασίζεται στην υπόθεση ότι οι προηγούμενες συμπεριφορές και οι εμπειρίες διαμορφώνουν τη μελλοντική συμπεριφορά του υποψηφίου. Η αξιολόγηση των προσωπικών πληροφοριών έχει αποδειχθεί στην πράξη ότι βοηθάει στην πρόβλεψη της επιτυχίας του υποψηφίου στη θέση εργασίας (Sherman A., Bohlander G., Snell S., 1998). Το ερωτηματολόγιο βίο-δεδομένων σχεδιάζεται, όπως η έντυπη αίτηση απασχόλησης, με σταθμίσεις στις ερωτήσεις και η εγκυρότητά του είναι σχετικά υψηλή.

(5) Δοκιμασίες (Tests)

Το βιογραφικό και οι διάφορες αιτήσεις απασχόλησης παρέχουν πληροφορίες για το παρελθόν του υποψηφίου και βοηθούν στην πρόβλεψη της καταλληλότητας του υποψηφίου για την κενή θέση εργασίας. Τα τεστ όμως, προβλέπουν αν ο υποψήφιος μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της κενής θέσης με βάση τις τωρινές του ικανότητες. Βασικό κριτήριο για την υιοθέτηση ενός τεστ είναι το αν δίνει σταθερά αποτελέσματα σε επαναλαμβανόμενες μετρήσεις (δηλαδή αν είναι αξιόπιστο) και αν μετράει καλά τα χαρακτηριστικά του υποψηφίου που σχετίζονται με την επιτυχή απόδοση στη θέση εργασίας (δηλαδή αν είναι έγκυρο). Άλλα κριτήρια για την υιοθέτηση ενός τεστ είναι το κόστος, η δυσκολία εφαρμογής του και ο απαιτούμενος χρόνος για τη διεξαγωγή του.

Σήμερα, υπάρχουν πολλά τεστ που έχουν αναπτυχθεί από συμβούλους επιχειρήσεων, πανεπιστημιακούς και ψυχολόγους και η κάθε

επιχείρηση μπορεί να αγοράσει το κατάλληλο γι' αυτήν. Βέβαια, υπάρχουν επιχειρήσεις που επιθυμούν να σχεδιάζουν και να εφαρμόζουν τα δικά τους τεστ (Χυτήρης Λ. Σ., 2001).

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν περισσότερο τα τεστ για την επιλογή υποψηφίων και κυρίως τα γραπτά τεστ. Όμως, πρέπει να τονιστεί ότι τα τεστ δεν πρέπει να αποτελούν το μοναδικό κριτήριο για την επιλογή ενός υποψηφίου, αλλά θα πρέπει να χρησιμοποιούνται σε συνάρτηση με άλλες μεθόδους επιλογής.

Υπάρχουν πολλά είδη τεστ ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του υποψηφίου που πρόκειται να μετρηθούν και είναι τα παρακάτω:

- **Τεστ νοημοσύνης (Cognitive ability test)** :Τα τεστ νοημοσύνης μετρούν τις διανοητικές ικανότητες του υποψηφίου, δηλαδή τη γενική εξυπνάδα του, την ικανότητά του στην αριθμητική ανάλυση και σύνθεση και την κατανόηση του γραπτού και προφορικού λόγου. Ορισμένα αμερικάνικα τεστ νοημοσύνης είναι τα εξής: General Aptitude Test Battery (GATB), Scholastic Aptitude Test (SAT), Graduate Management Aptitude Test (GMAT) και το Bennett Mechanical Comprehension Test (Sherman A., Bohlander G., Snell S., 1998). Επίσης, τα γνωστά τεστ ευφυΐας (IQ-Intelligence Quotient) σχεδιάστηκαν για να δώσουν μια ένδειξη της γενικής διανοητικής ικανότητας του υποψηφίου, δηλαδή μετρούν τη γενική εξυπνάδα του υποψηφίου. Τα τεστ νοημοσύνης αποτελούν έναν καλό δείκτη πρόβλεψης της απόδοσης του υποψηφίου στη θέση εργασίας (Wright P. M., Kacmar K. M., McMahan G. C., Deleeuw K., 1995).
- **Τεστ φυσικής κατάστασης (Physical ability test)** :Οι επιχειρήσεις συχνά επιθυμούν να εκτιμήσουν τη φυσική κατάσταση των υποψηφίων, κυρίως για απαιτητικές και δυνητικά επικίνδυνες εργασίες (π.χ. το επάγγελμα του πυροσβέστη). Τα τεστ φυσικής κατάστασης μετρούν για παράδειγμα τη μυϊκή δύναμη και την αντοχή του υποψηφίου και προβλέπουν όχι μόνο την απόδοση του υποψηφίου στην εργασία, αλλά και τα πιθανά εργατικά ατυχήματα και τις σωματικές βλάβες του υποψηφίου (Noe R. A., Hollenbeck J. R., Gerhart B., Wright P. M., 1997). Τα τεστ φυσικής κατάστασης χρησιμοποιούνται όλο και περισσότερο για να εντοπίσουν υποψήφιους

που είναι επιρρεπείς σε επαναλαμβανόμενες σωματικές βλάβες εξαιτίας του άγχους.

- **Ψυχοκινητικά τεστ (Psychomotor ability tests)** :Τα ψυχοκινητικά τεστ μετρούν τη συνεργασία της πνευματικής ικανότητας με τη σωματική κίνηση. Αυτά τα τεστ εξετάζουν για παράδειγμα το χρόνο αντίδρασης του υποψηφίου σε κάποιο ερέθισμα, τη σταθερότητα των χεριών, τη χειρωνακτική επιδεξιότητα. Συνήθως, χρησιμοποιούνται για θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλές χειρωνακτικές δεξιότητες, όπως είναι η συναρμολόγηση ενός ραδιόφωνου ή μιας τηλεόρασης.
- **Τεστ γνώσεων για την εργασία (Job knowledge test)**: Τα τεστ γνώσεων για την εργασία μετρούν το επίπεδο γνώσεων των υποψηφίων σε ειδικά θέματα που σχετίζονται με την εργασία που πρόκειται να εκτελέσουν. Συγκεκριμένα, εξετάζουν τόσο τις απαιτούμενες γνώσεις για τη διεκπεραίωση της εργασίας, όσο και τις γνώσεις των διαδικασιών και των κριτηρίων που απαιτούνται για την αποτελεσματική απόδοση των υποψηφίων στη θέση εργασίας (Cooper D., Robertson I. T., 1995).
- **Τεστ εκτέλεσης εργασίας (Job sample test)**: Στα τεστ εκτέλεσης εργασίας ζητείται από τον υποψήφιο να εκτελέσει ένα μέρος της εργασίας για την οποία θα επιλεγεί. Σκοπός των τεστ εκτέλεσης εργασίας είναι να διαπιστωθεί αν ο υποψήφιος έχει το ταλέντο να διεκπεραιώσει σωστά την εργασία. Συνήθως χρησιμοποιούνται για δακτυλογράφους και υπαλλήλους γραφείου. Ωστόσο, αυτά τα τεστ μπορεί να χρησιμοποιηθούν για χειριστές μηχανών, για πιλότους ή για διοικητικές θέσεις και θέσεις επιθεωρητών .Τα τεστ εκτέλεσης εργασίας είναι πιο αξιόπιστα και πιο αντικειμενικά, σε σχέση με τα ερωτηματολόγια, αφού δίνουν τη δυνατότητα να διαπιστωθεί στην πράξη η ικανότητα του υποψηφίου να εκτελέσει τη συγκεκριμένη εργασία. Βασικό μειονέκτημα των τεστ είναι αφ' ενός ότι το μέρος της εργασίας που θα εκτελέσει ο υποψήφιος είναι δύσκολο να προσδιορισθεί για κάθε εργασία και αφ' ετέρου ότι τα τεστ δεν είναι εφαρμόσιμα για όλες τις εργασίες ή είναι αρκετά δύσκολο να εφαρμοσθούν για θέσεις εργασίας ανωτέρων στελεχών (Χυτήρης Λ. Σ., 2001).

- **Τεστ μαθησιακής ικανότητας (Trainability test):** Τα τεστ μαθησιακής ικανότητας μετρούν τη δυνατότητα του υποψηφίου να εκπαιδεύεται, κυρίως για εργασίες που απαιτούν λεπτομέρεια και τέχνη. Σε αυτά τα τεστ ο υποψήφιος εκπαιδεύεται για να εκτελέσει μία εργασία που δεν γνωρίζει. Τα τεστ μαθησιακής ικανότητας μετρούν το πόσο καλά ανταποκρίνεται ο υποψήφιος στην εκπαίδευση και αν η απόδοσή του στην εργασία βελτιώνεται (Torrington D., Hall L., 1998).
- **Τεστ προσωπικότητας (Personality test):** Τα τεστ προσωπικότητας δίνουν πληροφορίες για κάποια χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των ατόμων, όπως είναι για παράδειγμα η συναισθηματική σταθερότητα, η ψυχραιμία, η εξωστρέφεια, η αυτοπεποίθηση, ο εγωκεντρισμός, η φιλοδοξία, η διάθεση για πρωτοβουλία και συνεργασία. Αυτά τα προσωπικά χαρακτηριστικά διαφοροποιούν τα άτομα και επηρεάζουν τη συμπεριφορά τους στον εργασιακό χώρο. Τα τεστ προσωπικότητας, γραπτά ή προφορικά, έχουν σκοπό να ανιχνεύσουν την προσωπικότητα του υποψηφίου και να εξετάσουν αν ο υποψήφιος ταιριάζει στο κοινωνικό περιβάλλον της εργασίας και αν μπορεί να ανταποκριθεί στις διαπροσωπικές απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Το τεστ προσωπικότητας που χρησιμοποιείται περισσότερο είναι το "Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI)". Άλλα τεστ προσωπικότητας είναι τα εξής: "California Psychological Inventory (CPI), Minnesota Counseling Inventory (MCI) " κ.λπ. (Ivancevich J. M., 1998). Όσον αφορά την εγκυρότητα αυτών των τεστ, έχει υποστηριχθεί ότι υπάρχει ασθενής συσχέτιση ανάμεσα στη συμπεριφορά του υποψηφίου, που γίνεται προσπάθεια να μετρηθεί με αυτά τα τεστ, και την απόδοση του υποψηφίου στη θέση εργασίας. Ωστόσο, αν ένα τεστ προσωπικότητας σχεδιαστεί με βάση μια προσεκτική ανάλυση θέσης εργασίας τότε μπορεί να είναι πιο έγκυρο, δηλαδή να μετράει καλύτερα τα χαρακτηριστικά του υποψηφίου που σχετίζονται με την επιτυχή απόδοση στη θέση εργασίας.
- **Τεστ ενδιαφερόντων (Interest test):** Τα τεστ ενδιαφερόντων έχουν σκοπό να διαπιστώσουν τα ενδιαφέροντα του υποψηφίου και τις προτιμήσεις του για συγκεκριμένες εργασίες. Χρησιμοποιείται για τον καθορισμό της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των υποψηφίων, που

ενδεχομένως να είναι άτομα που μόλις έχουν αποφοιτήσει από το σχολείο. Τα τεστ ενδιαφερόντων μπορεί να είναι χρήσιμα ως εργαλεία επιλογής υποψηφίων, καθώς αν επιλεγούν υποψήφιοι που έχουν σχεδόν τα ίδια ενδιαφέροντα με τους επιτυχημένους κατόχους των θέσεων εργασίας, για τις οποίες προσελκύνονται υποψήφιοι, τότε είναι πιο πιθανό οι υποψήφιοι να επιτύχουν στη νέα τους εργασία (Dessler G., 2000). Επίσης, μια επιχείρηση που διαθέτει πολλές και διαφορετικές θέσεις εργασίας μπορεί να χρησιμοποιήσει το τεστ ενδιαφερόντων για να διαπιστώσει το είδος της εργασίας που ταιριάζει καλύτερα σε κάποιον υποψήφιο. Γνωστό τεστ ενδιαφερόντων είναι το “Strong – Campbell Interest Inventory”.

- **Τεστ τιμιότητας και ακεραιότητας (“Honesty and integrity test”):** Τα τεστ τιμιότητας και ακεραιότητας είναι τεστ τα οποία επιδιώκουν να ερευνήσουν αν ο υποψήφιος είναι τίμιος, έχει ήθος και είναι ένα άτομο εμπιστοσύνης. Τα τεστ τιμιότητας και ακεραιότητας που έχουν σχεδιαστεί προσεκτικά μπορούν να προβλέψουν την απόδοση του υποψήφιου στη θέση εργασίας, καθώς επίσης και κάποιες ανάρμοστες συμπεριφορές, όπως είναι η κλοπή, τα προβλήματα πειθαρχίας και οι αδικαιολόγητες απουσίες από τον εργασιακό χώρο. Αυτά τα τεστ χρησιμοποιούνται συνήθως από πολυκαταστήματα, καταστήματα πώλησης κοσμημάτων, στα οποία οι εργαζόμενοι έχουν άμεση πρόσβαση στο ταμείο και στα εμπορεύματα της επιχείρησης.

(6) Κέντρο αξιολόγησης (“Assessment center”)

Το κέντρο αξιολόγησης δεν είναι ένας συγκεκριμένος χώρος, αλλά είναι μια διαδικασία αξιολόγησης που περιλαμβάνει μια σειρά μεθόδων και τεχνικών για την αξιολόγηση και την επιλογή εργαζομένων. Οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν το κέντρο αξιολόγησης τόσο για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, όσο και για την ανάπτυξη και προαγωγή των εργαζομένων και κυρίως των ανώτερων στελεχών. Τα κέντρα αξιολόγησης χρησιμοποιούν μεθόδους που βοηθούν στην αναγνώριση και την αξιολόγηση χαρακτηριστικών του υποψηφίου, τα οποία έχει διαπιστωθεί ότι σχετίζονται με την αναμενόμενη μελλοντική επίδοσή του στη θέση εργασίας (Παπαλεξανδρή Ν., Μπουραντάς Δ., 2002). Ο κάθε υποψήφιος αξιολογείται για κάποια

χαρακτηριστικά, τα οποία μπορεί να είναι οι ικανότητες και οι γνώσεις για οργάνωση, ο προγραμματισμός, η λήψη αποφάσεων, η δημιουργικότητα, η αντοχή στην ψυχολογική πίεση και η ικανότητα του υποψηφίου να επικοινωνεί.

Τα κέντρα αξιολόγησης περιλαμβάνουν ένα συνδυασμό από πολλές μεθόδους, όπως είναι οι ομαδικές συζητήσεις, οι ομαδικές δραστηριότητες, οι παρουσιάσεις, οι συνεντεύξεις, τα τεστ ικανοτήτων και προσωπικότητας, η επίλυση καθημερινών διοικητικών προβλημάτων, η συμμετοχή σε επιχειρηματικά παιχνίδια. Σε κάθε μέθοδο αποδίδεται διαφορετική βαρύτητα, ανάλογα με τη θέση που πρόκειται να καλυφθεί και τα επιθυμητά χαρακτηριστικά του υποψηφίου.

Επίσης, τα κέντρα αξιολόγησης διαρκούν συνήθως δύο με τρεις ημέρες και αξιολογούνται συνήθως δέκα με δώδεκα υποψήφιοι (Dessler G., 2000). Όσον αφορά τους αξιολογητές των υποψηφίων, είναι συνήθως ένας αξιολογητής για κάθε δύο υποψήφιους (Cook M., 1991, Παπαλεξανδρή Ν., Μπουραντάς Δ., 2002). Τα κέντρα αξιολόγησης, ως πρακτική επιλογής υποψηφίων, δίνουν πολύ αξιόπιστα και έγκυρα αποτελέσματα, αλλά είναι μια δαπανηρή πρακτική (π.χ. αγορά τεστ, αμοιβές αξιολογητών κ.λπ.) που απαιτεί χρόνο. Γι' αυτό το λόγο, συνήθως χρησιμοποιούνται για την κάλυψη σημαντικών θέσεων εργασίας, όπως είναι οι διοικητικές θέσεις.

(7) Αξιολόγηση από συναδέλφους (Peer assessment)

Η αξιολόγηση από συναδέλφους μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την επιλογή του κατάλληλου υποψήφiou από το εσωτερικό της επιχείρησης που θα προαχθεί σε ανώτερη θέση εργασίας. Ένα πλεονέκτημα αυτής της μεθόδου επιλογής είναι ότι οι συνάδελφοι γνωρίζουν τα προσόντα και τις ικανότητες του υποψηφίου, εξαιτίας της καθημερινής επαφής που έχουν μαζί του. Επίσης, οι συνάδελφοι είναι πιο πιθανό να θεωρήσουν ότι η τελική επιλογή του υποψηφίου είναι δίκαιη, γιατί συμμετείχαν στην απόφαση επιλογής με τις αξιολογήσεις τους. Ωστόσο, ένα πιθανό μειονέκτημα της μεθόδου είναι ότι ένας συνάδελφος μπορεί να προωθήσει έναν υποψήφιο ως τον καταλληλότερο για μια θέση εργασίας, εξαιτίας της φιλίας που έχει αναπτύξει μαζί του και όχι επειδή πραγματικά είναι ικανός να καταλάβει τη νέα θέση.

(8) Αυτο-αξιολόγηση (Self-assessment)

Στην περίπτωση της αυτο-αξιολόγησης ζητείται από τον υποψήφιο να εκτιμήσει τις ικανότητες και τις δεξιότητές του. Με βάση αυτές τις εκτιμήσεις γίνεται η επιλογή του καταλληλότερου υποψηφίου για την κενή θέση εργασίας. Βέβαια, επειδή ο υποψήφιος μπορεί να υπερβάλλει για τον εαυτό του, κρίνεται σκόπιμο η αυτο-αξιολόγηση να χρησιμοποιείται σε συνδυασμό με άλλες μεθόδους επιλογής, ώστε να είναι πιο αποτελεσματική η επιλογή υποψηφίου.

Η αξιολόγηση του διαθέσιμου έγγραφου υλικού (evaluation of written material) δηλαδή το βιογραφικό σημείωμα, οι συστατικές επιστολές και η αίτηση που ενδεχομένως να έχει συμπληρώσει ο υποψήφιος στη συγκεκριμένη εταιρεία είναι δυνατόν να δώσει κάποια πρώτα στοιχεία για τον υποψήφιο και αντίστοιχα μια πρώτη εντύπωση. Μάλιστα, όπως θα φανεί παρακάτω, το θέμα της πρώτης εντύπωσης από ένα βιογραφικό σημείωμα παραδείγματος χάρι, έχει καθοριστικό ρόλο στην διαδικασία επιλογής, στον τρόπο που θα τεθούν οι ερωτήσεις και όχι μόνο.

Ο βασικός σκοπός είναι να συλλεχθούν βιογραφικές πληροφορίες όπως είναι οι σπουδές και η προϋπηρεσία, ενδεχόμενα κίνητρα (συνοδευτική επιστολή, αίτηση), και τα hard skills, δηλαδή τα προσόντα του υποψηφίου που μπορούν να αποδειχθούν και που τον καθιστούν αρμόδιο για τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης σε επίπεδο γνώσεων και ικανοτήτων. Το έγγραφο υλικό αποτελεί ένα μέτρο για το πρώτο 'ξεκαθάρισμα' της πληθώρας υποψηφίων που αιτούνται για μία θέση. Τέλος, συχνά η ίδια η εικόνα και το στυλ παρουσίασης αυτών των στοιχείων, παρέχουν κάποιες ενδείξεις για την προσωπικότητα και κάποιες άλλες ικανότητες του υποψηφίου (π.χ. οργάνωση, έκφραση, τυπικότητα) που έρχονται να συμπληρώσουν την πρώτη εντύπωση του στρατολογητή.

Βέβαια, από την πλευρά του εργοδότη - στρατολογητή είναι αρκετά δύσκολο να μπορέσει να αξιολογήσει και να ερμηνεύσει το υλικό που έχει συλλεχθεί μέσω των εγγραφών υλικών, ιδίως όταν πρόκειται για την αίτηση που έχει συμπληρώσει ο υποψήφιος έτσι ώστε να καταλήξει στον πλέον κατάλληλο υποψήφιο. Στην κατεύθυνση αυτή έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες, ώστε να ποσοτικοποιηθούν οι βιογραφικές πληροφορίες

(Riggio, 2003) που προκύπτουν μέσω των αιτήσεων. Πρόκειται για τυποποιημένες μεθόδους συλλογής βιογραφικών στοιχείων, αλλά και αξιολόγηση με προκαθορισμένο τρόπο. Οι δύο κύριες βιογραφικές μέθοδοι είναι α) τα σταθμισμένα έντυπα αίτησης (weighted application blanks ή WABS) και β) τα βιο-στοιχεία (bio-data) (Κάντας, 1998). Σύμφωνα με τους δυο αυτούς τρόπους, αποδίδεται διαφορετικός βαθμός σημαντικότητας σε κάθε διαθέσιμη πληροφορία που υπάρχει στην αίτηση.

Οι συστάσεις, από την άλλη που συνήθως ζητάει ο Διευθυντής Ανθρωπίνου Δυναμικού από προηγούμενους εργοδότες για παράδειγμα, μετά από άδεια του υποψηφίου, παρέχουν αρκετές συμπληρωματικές πληροφορίες όπως: (α) επαλήθευση πληροφοριών προϋπηρεσίας ή / και σπουδών, (β) αξιολόγηση των ικανοτήτων και της προσωπικότητας του υποψηφίου, (γ) αξιολόγηση της επίδοσής του, και (δ) προθυμία στο ενδεχόμενο επαναπρόσληψής του από τον πρώην εργοδότη. Οι συστάσεις δε θεωρούνται πάντοτε αξιόπιστες, δεδομένου ότι ο υποψήφιος είναι εκείνος που επιλέγει την προέλευσή τους. Παρόλα' αυτά στην περίπτωση που οι συστάσεις προέρχονται από κάποιο άτομο αξιόλογο και αναγνωρισμένο, ο Διευθυντής HR, αφενός δεν έχει λόγο να μη τις θεωρήσει αξιόπιστες κι αφετέρου επιδιώκει την επαφή μαζί του για λόγους δικτύωσης.

Η χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων είναι πλέον αρκετά διαδεδομένη και σε κάθε περίπτωση επικουρική και συμπληρωματική στην επιλογή υποψηφίων. Το τεστ αποτελεί ένα σταθμισμένο μέσο που περιλαμβάνει μία σειρά προτάσεων ή προβλημάτων των οποίων ο ρόλος συνίσταται στην επιβεβαίωση στοιχείων για τον υποψήφιο αναφορικά με τα προσόντα και τις ικανότητές του, τα λεγόμενα KSAOs (Knowledge, Skills, Ability και Others) (Spector, 2000). Ταυτόχρονα, αποσκοπεί και στην εξεύρεση απαντήσεων σε ερωτήματα τα οποία δεν είναι εύκολο να απαντηθούν μέσα από τη συνέντευξη ή μέσα από άλλα μέσα επιλογής. Πρόκειται για την περίπτωση ερωτήσεων που αφορούν στα λεγόμενα soft skills, δηλαδή στις διαπροσωπικές δεξιότητες, αξίες, στάσεις του ατόμου κ.ο.κ. Τα τεστ που χρησιμοποιούνται στην αξιολόγηση υποψηφίων διακρίνονται σε τεστ προσωπικότητας, γνωστικά, δεξιοτήτων κι ενδιαφερόντων και διαφοροποιούνται στον τρόπο χορήγησής τους: α) κλειστών ερωτήσεων ή

τεστ ανάπτυξης β) χρονομετρούμενο ή μη γ) ατομικής ή ομαδικής χορήγησης δ) paper-and-pencil ή εκτελεστικό τεστ.

Αναφορικά με τα τεστ γνωστικών ικανοτήτων, αυτά στοχεύουν στην αξιολόγηση του υποψηφίου σε πλευρές όπως είναι οι αναλυτικές και οι οργανωτικές του ικανότητες, η αντιληπτική του ταχύτητα, η μαθηματική του λογική, η γλωσσική έκφραση και κατανόηση, χωροταξικός προσανατολισμός, ακουστική προσοχή, διάκριση χρωμάτων κ.α. Για το κατά πόσο και με ποιο τρόπο σχετίζεται η εργασιακή επίδοση με τις γνωστικές ικανότητες του υποψηφίου, ο Κάντας (1998) αναφέρει πως η γνωστική ικανότητα συνδέεται με την μάθηση, η τελευταία συνδέεται με την επίδοση και συνεπαγωγικά η επίδοση συνδέεται με την γνωστική ικανότητα.

Όσον αφορά στην αξιολόγηση της προσωπικότητας του υποψηφίου, υπάρχουν αρκετά ψυχομετρικά εργαλεία αν και το κυρίαρχο μοντέλο είναι το μοντέλο των χαρακτηριστικών (trait model), όπως σημειώνει ο Κάντας, σύμφωνα με το οποίο το άτομο μπορεί να περιγραφεί βάσει ορισμένων ψυχολογικών χαρακτηριστικών που διερευνώνται με ένα ορισμένο ερωτηματολόγιο. Διερευνώνται, λοιπόν, χαρακτηριστικά όπως ο προσανατολισμός στην επίτευξη, η εξωστρέφεια, η επικοινωνία, η καινοτομία, η ηγεσία, το άγχος, η συνεργατικότητα, η αυτοπεποίθηση κ.α. Ο σκοπός δε είναι να επιτευχθεί κατ' αυτόν τον τρόπο ένα ταίριασμα των ψυχολογικών χαρακτηριστικών του υποψηφίου με εκείνους τους υπαλλήλους που κατείχαν παλαιότερα τη θέση και των οποίων τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά ήταν τέτοια που να συμβάλουν στην επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων τους (Riggio, 2003).

Ένα πρόβλημα που προκύπτει με την μέθοδο αυτή, επειδή ακριβώς οι ερωτήσεις είναι σχετικά «διαφανείς», ο υποψήφιος εύκολα μπορεί να δώσει «κοινωνικά επιθυμητές» απαντήσεις, έτσι ώστε να παρουσιάσει τον εαυτό του είτε «καλύτερο» είτε «χειρότερο» ανάλογα πάντα με την κατάσταση. Ένας λοιπόν τρόπος για να προστατευτεί η εν λόγω διαδικασία από τις προαναφερθείσες διαστρεβλώσεις είναι για παράδειγμα να υπάρχει κάποια «κλίμακα ψεύδους» (Κάντας & Χατζή, 1991).

Παράλληλα, υπάρχουν και άλλα εργαλεία που συχνά χρησιμοποιούνται από τους εκάστοτε εργοδότες όπως για παράδειγμα είναι τα τεστ Συναισθηματικής Νοημοσύνης, που χρησιμοποιούνται και αποσκοπούν στον

έλεγχο διαπροσωπικών δεξιοτήτων του υποψηφίου, της ευαισθησίας και ανταπόκρισης του σε ανάγκες χρηστών, της αυτοαντίληψης του, της ευελιξίας και προσαρμογής στον εργασιακό χώρο. Ενώ από την άλλη, τα Τεστ ακεραιότητας (integrity test) αξιοποιούνται για τη διερεύνηση του βαθμού αξιοπιστίας του υποψηφίου. Πρόκειται για ερωτήσεις που αφορούν σε θέματα, συμπεριφορές ή και στάσεις ακεραιότητας. Συνήθως όμως, ιδίως το τελευταίο εργαλείο από μόνο του δεν μπορεί να αποτελέσει προβλεπτικός παράγοντας για την καταλληλότητα του υποψηφίου και για αυτό χρησιμοποιείται συνοδευτικά με άλλα εργαλεία.

Πέρα από τα προαναφερθέντα ψυχομετρικά εργαλεία, υπάρχουν και κάποιες δοκιμασίες (δείγματα έργου) κατά τις οποίες ο εκάστοτε υποψήφιος καλείται να εκτελέσει κάποια μορφή έργου το οποίο θεωρείται, αφού πρώτα έχει γίνει η σχετική ανάλυση έργου, πως έχει άμεση σχέση με τα καθήκοντα της προσφερόμενης θέσης εργασίας (Spector, 2000). Πρόκειται, συνήθως, για ένα μέρος από τα συνηθισμένα έργα που επιτελεί ο εκάστοτε κάτοχος μιας αντίστοιχης θέσης και στο οποίο αξιολογείται ο υποψήφιος. Ένα τυπικό δείγμα έργου παρέχει στον υποψήφιο τα «υλικά» για να διεκπεραιώσει το έργο και οι αντίστοιχες οδηγίες που δίνονται αφορούν στην ταχύτητα και την ακρίβεια. Βέβαια, όπως τονίζει ο Κάντας (1998), τα εν λόγω δείγματα προϋποθέτουν την ύπαρξη της εκ των προτέρων γνώσης των καθηκόντων της συγκεκριμένης εργασίας. Εν ολίγοις, σε ανάλογες δοκιμασίες δεν είναι δυνατόν να υποβληθούν υποψήφιοι που δεν διαθέτουν γνώσεις πάνω στο συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας.

Τέλος, ένας άλλος τρόπος αξιολόγησης και επιλογής προσωπικού είναι και τα Κέντρα Αξιολόγησης (Assessment Centre) τα οποία περισσότερο έχουν να κάνουν με τις ίδιες της διαδικασίες αξιολόγησης παρά με ένα συγκεκριμένο χώρο και αυτό επειδή το εν λόγω κέντρο είναι δυνατόν να στηθεί σε οποιοδήποτε εργασιακό χώρο. Σε ένα τέτοιο κέντρο ο εκάστοτε υποψήφιος υποβάλλεται σε μια σειρά από δοκιμασίες που περιλαμβάνουν μια ποικιλία από ασκήσεις όπως γραπτά τεστ, δείγματα έργου, συνεντεύξεις κτλ. Η αντίστοιχη οργάνωσή του είναι τέτοια, έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις και στα καθήκοντα της προσφερόμενης θέσης εργασίας.

3. Η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Η συνέντευξη αποτελεί βασικό σημείο αναφοράς στην επαγγελματική πράξη εκείνων που εργάζονται σε ιδιωτικές ή δημόσιες υπηρεσίες. Η συνέντευξη παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στη διαδικασία επιλογής υποψηφίων, καθώς είναι σπάνιο να προσληφθεί ένας εργαζόμενος χωρίς να έχει προηγηθεί κάποιας μορφής συνέντευξη. Πρόκειται για μία πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία μεταξύ του υποψηφίου και του υπευθύνου επιλογής. Η συνέντευξη αποτελεί την πιο διαδεδομένη μέθοδο επιλογής εργαζομένων και αυτό οφείλεται στο ότι είναι απλή και πρακτική όταν είναι μικρός ο αριθμός των υποψηφίων, δημιουργεί θετική εικόνα για την επιχείρηση όταν διεξάγεται σωστά και οι συνεντευκτές εξαιτίας της προσωπικής τους επαφής με τους υποψήφιους αισθάνονται πιο βέβαιοι για τις αποφάσεις επιλογής που λαμβάνουν.

Στόχος της συνέντευξης είναι η συλλογή πληροφοριών με τη μέτρηση των χαρακτηριστικών του υποψηφίου βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων, προκειμένου να προβλεφθεί πόσο καλά ο υποψήφιος θα διεκπεραιώσει την εργασία, για την οποία έχει υποβάλλει αίτηση. Επιπλέον, η συνέντευξη στοχεύει στην παροχή λεπτομερών πληροφοριών στον υποψήφιο για τη θέση εργασίας και την επιχείρηση, ώστε ο υποψήφιος να αποφασίσει αν πραγματικά επιθυμεί να εργαστεί στην επιχείρηση. Ένας άλλος στόχος της συνέντευξης είναι η διεξαγωγή της να πραγματοποιείται με τέτοιο τρόπο, ώστε ο κάθε υποψήφιος να έχει την αίσθηση της δίκαιης αντιμετώπισης.

Η συνέντευξη, λοιπόν, είναι μια ευρέως χρησιμοποιούμενη μέθοδος επιλογής εργαζομένων, παρ' όλο που έχει αποδειχτεί στην πράξη ότι έχει μικρό βαθμό εγκυρότητας, δηλαδή δεν προβλέπει ικανοποιητικά τη μελλοντική απόδοση του υποψηφίου στη θέση εργασίας (Barrick M. R., Patton G. K., Haugland S. N., Brewster C., Hegewisch A., 1994, Foot M., Hook C., 1999). Η μικρή εγκυρότητα της συνέντευξης οφείλεται σε κάποια προβλήματα ή λάθη της συνέντευξης, τα οποία είναι τα εξής:

- Συνήθως η πρώτη εντύπωση που σχηματίζεται για τον υποψήφιο κατά τα πρώτα τρία ή τέσσερα λεπτά της συνέντευξης δύσκολα ανατρέπεται στη συνέχεια. Ένας εξεταστής μπορεί να

έχει αποφασίσει αν θα δεχτεί ή θα απορρίψει έναν υποψήφιο από την αρχή της συνέντευξης και να χρησιμοποιεί τον υπόλοιπο χρόνο της συνέντευξης για να εντοπίσει στοιχεία τα οποία θα επιβεβαιώσουν την αρχική του απόφαση.

- Η προκατάληψη του εξεταστή στην αρχή της συνέντευξης επηρεάζει καθοριστικά την κρίση του. Τα κοινωνικά στερεότυπα (Prewett-Livingston A. J., Field H. S., Veres III J. G., Lewis P. M. 1996) και οι προσωπικές προτιμήσεις των συνομιλητών μπορεί να επηρεάσουν σημαντικά την εντύπωση που διαμορφώνει ο εξεταστής για τον υποψήφιο.
- Η αξιολόγηση ενός υποψηφίου επηρεάζεται από τους προηγούμενους υποψήφιους που ενδεχόμενα εξετάστηκαν, με αποτέλεσμα η αξιολόγηση να μην είναι αντικειμενική (Παπαλεξανδρή Ν., Μπουραντάς Δ., 2002).
- Οι εξεταστές μπορεί να δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στις αρνητικές ενδείξεις σε σχέση με τις θετικές, που σημαίνει ότι δεν αξιολογούνται σωστά τα θετικά χαρακτηριστικά του υποψηφίου.

Τα παραπάνω προβλήματα επιδεινώνονται εξαιτίας παραγόντων που αφορούν την υποκειμενική αντίληψη και τις ικανότητες του εκπροσώπου της επιχείρησης. Επίσης, η ελλιπής γνώση της θέσης εργασίας που πρόκειται να καλυφθεί και των χαρακτηριστικών που απαιτούνται από τον υποψήφιο ή η έλλειψη εκπαίδευσης και εμπειρίας σε συνεντεύξεις, επιβαρύνουν την εγκυρότητα της συνέντευξης.

Επιπλέον, η δομή και ο σχεδιασμός της συνέντευξης παίζουν καθοριστικό ρόλο (Παπαλεξανδρή Ν., Μπουραντάς Δ., 2002). Ένας εξεταστής μπορεί να προσεγγίσει με διάφορους τρόπους τον υποψήφιο κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Επομένως, υπάρχουν πολλοί τύποι συνέντευξης ανάλογα με τη δομή της συνέντευξης, τον αριθμό των εξεταστών και των συνεντεύξεων κ.λ.π. Αυτοί οι τύποι συνέντευξης είναι οι παρακάτω:

- **Αδόμητη ή ελεύθερη συνέντευξη (Unstructured or nondirective interview):** Στην αδόμητη συνέντευξη ο εξεταστής ενδιαφέρεται να δημιουργήσει ένα ευχάριστο κλίμα, ώστε ο υποψήφιος να αισθάνεται άνετα. Ο εξεταστής υποβάλλει στον υποψήφιο γενικές ερωτήσεις, με σκοπό να τον παρακινήσει να μιλήσει για τον εαυτό του και για κάθε επόμενη ερώτηση λαμβάνει υπ' όψη την προηγούμενη απάντηση του υποψηφίου. Βασικό πλεονέκτημα της αδόμητης συνέντευξης είναι ότι ο υποψήφιος διαμορφώνει θετική εικόνα για την επιχείρηση. Αξίζει να σημειωθεί, ότι υπάρχουν εξεταστές που εκτός από τις ερωτήσεις γενικού περιεχομένου που υποβάλλουν στον υποψήφιο, χρησιμοποιούν και διάφορα παιχνίδια (π.χ. συναρμολογούμενα παιχνίδια, παζλ) προκειμένου ο υποψήφιος να αισθανθεί άνετα και να αποβάλλει το άγχος (Fraser-Blunt M., 2001).

Επιπλέον, με τη δυνατότητα που έχει ο υποψήφιος να αναφέρει στοιχεία της προσωπικότητάς του, που ο ίδιος θεωρεί ότι παρουσιάζουν ενδιαφέρον, αντλούνται περισσότερες πληροφορίες για το χαρακτήρα του, απ' ό,τι αν οι ερωτήσεις ήταν προκαθορισμένες και με συγκεκριμένη σειρά (Χυτήρης Λ. Σ., 2001). Βέβαια, με την αδόμητη συνέντευξη επειδή ο υποψήφιος κατευθύνει τη συζήτηση και δεν γίνονται προκαθορισμένες ερωτήσεις, καθίσταται δύσκολη η απόκτηση συγκρίσιμων πληροφοριών για τους υποψήφιους μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Το γεγονός αυτό μειώνει την αξιοπιστία της αδόμητης συνέντευξης.

- **Δομημένη συνέντευξη (Structured or directive interview):** Σε αυτόν τον τύπο συνέντευξης ο εξεταστής χρησιμοποιεί ένα τυποποιημένο έντυπο ερωτήσεων, και υποβάλλει κοινές ερωτήσεις σε όλους τους υποψήφιους, οι οποίες αφορούν τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Επομένως, αφού οι ερωτήσεις που θέτονται στους υποψήφιους είναι ίδιες, οι εξεταστές έχουν τη δυνατότητα να συγκρίνουν τις απαντήσεις και να καταλήξουν σε συμπεράσματα. Η δομημένη συνέντευξη θεωρείται πιο έγκυρη μέθοδος επιλογής σε σχέση με την αδόμητη συνέντευξη (Huffcutt A. I, Winfred A. Jr., 1994, McDaniel M. A., Whetzel D. I., Schmidt F. I., Maurer S. D., 1994). Επίσης, η δομημένη

συνέντευξη περιορίζει φαινόμενα υποκειμενικότητας και πιθανής προκατάληψης του εξεταστή. Από την άλλη πλευρά, εξαιτίας των προκαθορισμένων ερωτήσεων στη δομημένη συνέντευξη δεν δίνεται η δυνατότητα να αντληθούν περισσότερες πληροφορίες για τον υποψήφιο.

- **Ημι-δομημένη συνέντευξη (*Semi structured interview*):** Στην ημι-δομημένη συνέντευξη οι ερωτήσεις είναι προκαθορισμένες και σε όλους τους υποψήφιους τίθενται οι ίδιες ερωτήσεις. Ωστόσο, ο εξεταστής έχει τη δυνατότητα να θέσει επιπλέον ερωτήσεις στους υποψήφιους εκτός από τις προκαθορισμένες, με σκοπό να εξετάσει σε βάθος κάποια στοιχεία του χαρακτήρα τους. Διαπιστώνεται λοιπόν ότι η ημι-δομημένη συνέντευξη παρέχει την ευελιξία για την άντληση περισσότερων πληροφοριών για τους υποψήφιους, αλλά υπάρχουν και οι τυποποιημένες ερωτήσεις, ώστε να αποκτηθούν συγκρίσιμες πληροφορίες. Γενικά, οι δομημένες και οι ημι-δομημένες συνεντεύξεις είναι περισσότερο έγκυρες σε σχέση με τις αδόμητες συνεντεύξεις (Jackson S. E., Schuler R. S., 2000).
- **Ατομική συνέντευξη (*Individual or one-on-one interview*):** Σε αυτόν τον τύπο της συνέντευξης ο υποψήφιος εξετάζεται από έναν αντιπρόσωπο της επιχείρησης. Βασικό πλεονέκτημα της τακτικής αυτής είναι ότι ο υποψήφιος αισθάνεται πιο άνετα, απ' ό,τι αν εξεταζόταν από μια ομάδα εξεταστών. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν αμφιβολίες για το αν είναι σωστό ένα μόνο άτομο της επιχείρησης να αναλαμβάνει την ευθύνη της επιλογής εργαζομένων. Πολλές επιχειρήσεις για να μην εξαρτώνται από τις εκτιμήσεις ενός μόνο αντιπροσώπου της επιχείρησής τους πραγματοποιούν πολλαπλές συνεντεύξεις.
- **Πολλαπλές συνεντεύξεις (*Sequential interview*):** Οι πολλαπλές συνεντεύξεις είναι μια σειρά από ατομικές συνεντεύξεις, κατά τις οποίες ένας υποψήφιος εξετάζεται από διαφορετικό στέλεχος της επιχείρησης κάθε φορά. Μετά την προσεκτική μελέτη των εκτιμήσεων των

διαφόρων στελεχών, κρίνεται η καταλληλότητα του υποψηφίου για την κενή θέση εργασίας. Μειονέκτημα των πολλαπλών συνεντεύξεων είναι ο χρόνος που απαιτείται για τη διεξαγωγή τους. Επιπλέον, υπάρχει περίπτωση ο υποψήφιος να κουραστεί από τις διαδοχικές συνεντεύξεις, καθώς θα πρέπει να επαναλαμβάνει τις ίδιες πληροφορίες σε κάθε εξεταστή. Μερικές επιχειρήσεις προκειμένου να εξοικονομήσουν χρόνο και χρήμα μαγνητοσκοπούν την πρώτη συνέντευξη, η οποία στη συνέχεια παρουσιάζεται και σε άλλα στελέχη (Παπαλεξανδρή Ν., Μπουραντάς Δ., 2002).

- **Συνέντευξη από επιτροπή (Panel interview):** Σε αυτόν τον τύπο συνέντευξης ο υποψήφιος εξετάζεται από μια ομάδα εξεταστών, η οποία αποτελείται συνήθως από τρία έως πέντε άτομα. Η συνέντευξη από επιτροπή είναι πιο αξιόπιστη μέθοδος επιλογής από την ατομική συνέντευξη, αφού περισσότερα άτομα αξιολογούν και συμφωνούν τελικά για την καταλληλότητα του υποψηφίου. Ωστόσο, ο υποψήφιος που έχει να αντιμετωπίσει μια ομάδα από εξεταστές είναι πολύ πιθανό να αισθανθεί αμηχανία και άγχος και να μην μπορεί να ανταποκριθεί κατάλληλα στις ερωτήσεις. Επίσης, σε αυτόν τον τύπο συνέντευξης υπάρχει περίπτωση ένας εξεταστής να προκαταβάλλει την άποψη των υπολοίπων και να προσπαθεί να επιβάλλει τη δική του γνώμη. Για να αποφευχθεί το παραπάνω θα πρέπει ο ρόλος του κάθε εξεταστή να έχει καθοριστεί προσεκτικά πριν την έναρξη της συνέντευξης. Τέλος, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η πολύ καλή συνεργασία και ο συντονισμός μεταξύ των εξεταστών παίζουν καθοριστικό ρόλο στην αποτελεσματικότητα της συνέντευξης από επιτροπή.
- **Συνέντευξη ανάλυσης υποθετικής συμπεριφοράς (Situational interview):** Η συνέντευξη ανάλυσης υποθετικής συμπεριφοράς είναι μια παραλλαγή της δομημένης συνέντευξης. Σε αυτήν την περίπτωση ζητείται από τον υποψήφιο να αναφέρει πώς θα αντιδρούσε σε ένα υποθετικό περιστατικό. Ανάλογα με τις απαντήσεις του κρίνεται η καταλληλότητά του για τη θέση εργασίας. Η συνέντευξη ανάλυσης υποθετικής συμπεριφοράς είναι μια αυστηρά δομημένη συνέντευξη, η

οποία περιορίζεται σε ερωτήσεις που αφορούν τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας.

- **Συνέντευξη ανάλυσης πραγματικής συμπεριφοράς (*Behavioral description interview*):** Σε αυτόν τον τύπο συνέντευξης ζητείται από τον υποψήφιο να αναφέρει συγκεκριμένα παραδείγματα για το πώς εκτέλεσε μια συγκεκριμένη διαδικασία ή χειρίστηκε ένα πρόβλημα στο παρελθόν (Mathis R. L., Jackson J. H., 1994). Η συνέντευξη ανάλυσης πραγματικής συμπεριφοράς βασίζεται στην αρχή ότι η απόδοση του υποψηφίου στο παρελθόν αποτελεί πολύ καλό δείκτη πρόβλεψης της μελλοντικής του απόδοσης.
- **Συνέντευξη ψυχολογικής πίεσης (*Stress interview*):** Με τη συνέντευξη ψυχολογικής πίεσης επιδιώκεται να διαπιστωθεί αν ο υποψήφιος μπορεί να αντεπεξέλθει υπό συνθήκες έντονου άγχους και ψυχολογικής πίεσης. Ο εξεταστής κάνοντας ερωτήσεις στον υποψήφιο γίνεται επιθετικός, πιεστικός και μερικές φορές αγενής, με αποτέλεσμα ο υποψήφιος να μην αισθάνεται άνετα. Όσον αφορά την εγκυρότητα της συνέντευξης, υπάρχουν λίγες ενδείξεις ότι αποτελεί καλό δείκτη πρόβλεψης της απόδοσης του υποψηφίου στη θέση εργασίας του (Harris M., 1997). Αυτός ο τύπος συνέντευξης χρησιμοποιείται συνήθως για υποψήφιους που πρόκειται να καταλάβουν μια θέση εργασίας, η οποία δημιουργεί άγχος και πίεση στον κάτοχό της. Επομένως, γι' αυτή τη θέση εργασίας θα πρέπει να επιλεγεί ένα άτομο το οποίο θα διατηρεί τη ψυχραιμία του και θα είναι σε θέση να επιλύει τα διάφορα προβλήματα που ενδεχομένως να προκύψουν. Επίσης, με τη συνέντευξη ψυχολογικής πίεσης ελλοχεύει ο κίνδυνος να δημιουργήσει ο υποψήφιος αρνητική εικόνα για την επιχείρηση και να απορρίψει τη θέση εργασίας και την επιχείρηση. Για την αποφυγή αυτού του φαινομένου θα πρέπει η συνέντευξη να διεξάγεται από έμπειρους και κατάλληλα εκπαιδευμένους εξεταστές.

➤ **Συνέντευξη με ηλεκτρονικό υπολογιστή (Computer interview):** Οι επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων επιθυμούν συνήθως να απορρίψουν τους πλέον ακατάλληλους υποψήφιους και να επιλέξουν εκείνους που θα περάσουν στη συνέχεια σε ατομική συνέντευξη. Σκοπός των συνεντεύξεων με ηλεκτρονικό υπολογιστή δεν είναι να αντικαταστήσουν τις παραδοσιακές συνεντεύξεις, αλλά ο ρόλος τους είναι συμπληρωματικός. Σε αυτόν τον τύπο συνέντευξης, ο υποψήφιος συμπληρώνει στον υπολογιστή κάποιες ερωτήσεις, οι οποίες είναι συνήθως πολλαπλών επιλογών και σχετίζονται με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας για την οποία θα επιλεγεί. Οι απαντήσεις του υποψηφίου συγκρίνονται με ένα ιδανικό προφίλ υποψηφίου ή με τα προφίλ που έχουν διαμορφωθεί από τις απαντήσεις άλλων υποψηφίων. Στη συνέχεια, ο υπολογιστής δίνει τα αποτελέσματα, όπως για παράδειγμα μια περίληψη των απαντήσεων του κάθε υποψηφίου, μια λίστα με τις αντικρουόμενες και τις πιθανώς προβληματικές απαντήσεις του καθενός, το χρόνο καθυστέρησης για κάθε απάντηση και μια λίστα με συγκεκριμένες ερωτήσεις που θα πρέπει να θέσει ο εξεταστής στον υποψήφιο (Sherman A., Bohlander G., Snell S., 1998).

➤ **Video interview:** Αυτός ο τύπος συνέντευξης είναι μια εναλλακτική λύση της μετακίνησης εξεταστών ή υποψηφίων για τις συνεντεύξεις και είναι ένας τρόπος για να μειωθεί το κόστος των αρχικών συνεντεύξεων. Βασικό εργαλείο αυτής της πρακτικής είναι το "videoconferencing", το οποίο επιτρέπει τη μετάδοση εικόνας και ήχου σε πραγματικό χρόνο. Με αυτόν τον τρόπο βέβαια, δεν μπορούν να αξιολογηθούν κάποια χαρακτηριστικά της προσωπικής επαφής, όπως είναι η χειραψία (Παπαλεξανδρή Ν., Μπουραντάς Δ., 2002). Εκτός από το παραπάνω, μια επιχείρηση μπορεί να αναθέσει σε μια εταιρία συμβούλων τη διεξαγωγή συνεντεύξεων με κάποιους πιθανούς κατάλληλους υποψήφιους που η ίδια έχει επιλέξει. Στη συνέχεια, η εταιρία συμβούλων μαγνητοσκοπεί τις συνεντεύξεις και στέλνει τις βιντεοταινίες στην επιχείρηση. Βασικός σκοπός αυτής της πρακτικής είναι η

εξοικονόμηση χρόνου για τα στελέχη που είναι υπεύθυνα για την επιλογή υποψηφίων. Οι μαγνητοσκοπημένες συνεντεύξεις δίνουν τη δυνατότητα στον εργοδότη να παρατηρήσει τον υποψήφιο και συγκεκριμένα τις κινήσεις του σώματός του και τον τρόπο με τον οποίο απαντά τις ερωτήσεις (Frost M., 2001).

- **Υποψήφιοι που ταυτόχρονα εξετάζονται από επιτροπή (Mass interview):** Στην περίπτωση των συνεντεύξεων που οι υποψήφιοι εξετάζονται ταυτόχρονα από μια ομάδα εξεταστών, είναι δυνατόν να διαπιστωθούν χαρακτηριστικά, όπως είναι η κοινωνικότητα. Σε αυτόν τον τύπο συνέντευξης, οι εξεταστές μπορεί να θέσουν ένα πρόβλημα προς επίλυση στους υποψήφιους και να αναμένουν να διαπιστώσουν ποιος θα αναλάβει την πρωτοβουλία να διατυπώσει την εκδοχή του. Επίσης, επειδή με το συγκεκριμένο τύπο συνέντευξης παρέχονται πληροφορίες για την επιχείρηση και για την κενή θέση εργασίας σε όλους τους υποψήφιους και δεν είναι απαραίτητο να επαναληφθούν ξεχωριστά σε κάθε υποψήφιο, επιτυγχάνεται καλύτερη αξιοποίηση του χρόνου.
- **Τηλεφωνική συνέντευξη :** Στην περίπτωση της τηλεφωνικής συνέντευξης ένας υποψήφιος μπορεί να τηλεφωνήσει σε μια ειδική γραμμή που διαθέτει η επιχείρηση και να του τεθούν ερωτήσεις οι οποίες να αφορούν τα προσόντα, τα ενδιαφέροντα, την εντιμότητά του, κλπ. Στη συνέχεια, με τη χρήση ενός ηλεκτρονικού υπολογιστή αξιολογούνται οι απαντήσεις σύμφωνα με κάποιες προκαθορισμένες πιθανές απαντήσεις και το χρόνο ανταπόκρισης σε κάθε απάντηση. Σε αυτόν τον τύπο συνέντευξης δεν υφίσταται προσωπική επαφή μεταξύ του υποψηφίου και του εξεταστή, που σημαίνει ότι ίσως να μην είναι δυνατό να διαπιστωθούν στοιχεία της προσωπικότητας του υποψηφίου, όπως είναι η συναισθηματική ισορροπία και ο ενθουσιασμός (Χυτήρης Λ. Σ., 2001).

Όπως είδαμε μέχρι τώρα, υπάρχουν διάφορα είδη συνεντεύξεων, αλλά στα πλαίσια της Οργανωτικής Ψυχολογίας επικρατούν οι εξής **τρεις τύποι συνεντεύξεων**: α) η συνέντευξη επιλογής προσωπικού, β) η συνέντευξη αξιολόγησης γ) η συνέντευξη για την επαγγελματική συμβουλευτική (Κάντας, 1998). Επειδή ακριβώς στα πλαίσια της παρούσας έρευνας ενδιαφερόμαστε για την διαδικασία επιλογής προσωπικού, θα γίνει εκτενέστερη αναφορά στον πρώτο τύπο συνέντευξης.

3.1. Η συνέντευξη επιλογής

Ο Κάντας (1998) παραθέτει τον ορισμό των Eder, Kucmar & Ferris αναφορικά με την συνέντευξη επιλογής, η οποία ορίζεται ως μια διαδικασία ανταλλαγής πληροφοριών πρόσωπο με πρόσωπο, ανάμεσα στον υποψήφιο για μια συγκεκριμένη θέση και τον εργοδότη-εταιρεία που αποσκοπεί στην προσέλκυση, στην επιλογή και την διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου εργατικού δυναμικού.

Η μέθοδος της συνέντευξης για την επιλογή προσωπικού σε έναν οργανισμό απασχολεί την ψυχολογία σχεδόν έναν αιώνα και αυτό επειδή όπως επανειλημμένα έχει διατυπωθεί (Κάντας, 1998, Breakwell, 1999, Spector, 2000, Riggio, 2003), υπάρχει αρκετά μεγάλη διάσταση ανάμεσα στην αποτελεσματικότητά της και στην δημοτικότητά της. Μάλιστα, αρκετές φορές έχει αποτελέσει κεντρικό θέμα αρκετών μελετητών είτε συνολικά ως μέθοδος είτε ως προς κατά πόσο μπορεί μια τέτοια διαδικασία να είναι έγκυρη και αξιόπιστη.

Στην πρώιμη φάση των ερευνών αναφορικά με τις διαδικασίες της συνέντευξης επιλογής δεν υπήρχαν συγκεκριμένα άρθρα παρά μεμονωμένα που να αναφέρονταν στα «πρέπει» και «δεν πρέπει» της εν λόγω διαδικασίας. Κατά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο οι έρευνες στράφηκαν κυρίως στην επιλογή στρατιωτικού προσωπικού τόσο σε επίπεδο εγκυρότητας όσο και σε επίπεδο αξιοπιστίας. Δύο δεκαετίες αργότερα, μια ερευνητική ομάδα του πανεπιστημίου McGill του Καναδά ασχολήθηκε με τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στα πλαίσια της συνέντευξης. Το κυρίως πόρισμα της συγκεκριμένης ομάδας υπήρξε το γεγονός πως οι συνεντευκτές έχουν την τάση να ξεκινούν με ένα στερεότυπο αναφορικά με τον «ιδανικό υποψήφιο»

και εν συνεχεία οι εν λόγω συνεντευκτές προσπαθούν να κάνουν ένα ταίριασμα των υποψηφίων στο συγκεκριμένο στερεότυπο (Κάντας, 1998).

Παράλληλα, ένα δεύτερο σημαντικό πόρισμα ήταν η διαπίστωση πως οι συνεντευκτές καταλήγουν σε μια απόφαση σε πολύ πρώιμη φάση της συνέντευξης, στα δύο με τρία πρώτα λεπτά της, ακόμα και πριν από την συνέντευξη. Η ανάγνωση του βιογραφικού σημειώματος ενός υποψηφίου φαίνεται πως πολλές φορές είναι αρκετή, για να σχηματιστεί μια άποψη και να παρθεί μια σχετική απόφαση για την καταλληλότητα του υποψηφίου.

Κατά την δεκαετία 70-80, το πεδίο ερευνών στράφηκε στην συμπεριφορά του συνεντευκτή και τη μη λεκτική επικοινωνία, στις κοινωνικο-γνωστικές διεργασίες που παρεμβάλλονται κατά την συνέντευξη, αλλά και σε θέματα στρεβλώσεων και μεροληψιών (biases) που επηρεάζουν την διαδικασία επιλογής προσωπικού. Τέλος, τα τελευταία είκοσι χρόνια επικρατεί όλο και περισσότερο η άποψη ότι οι δομημένες συνεντεύξεις συγκριτικά με τις μη δομημένες είναι πιο αποτελεσματικές, ενώ οι έρευνες έχουν στραφεί στην διερεύνηση της επίδρασης των πεπιοθησεων που σχηματίζονται πριν από την διαδικασία συνέντευξης (preinterview impression effects) στην ίδια την διαδικασία, στις δυναμικές που αναπτύσσονται ανάμεσα στον συνεντευκτή και τον υποψήφιο όπως και στις στρατηγικές διαχείρισης εντυπώσεων από την πλευρά του υποψήφιο (applicant impression management strategies) (Eder & Ferris, 1989).

Η Breakwell (1999) χωρίζει τις συνεντεύξεις επιλογής σε άτυπες και τυπικές συνεντεύξεις. Στην μεν πρώτη περίπτωση, αυτές γίνονται πριν από την τυπική συνέντευξη και προσφέρουν την δυνατότητα στον υποψήφιο να συζητήσει για την συγκεκριμένη εργασία καθώς και το συγκεκριμένο περιβάλλον. Μάλιστα, επειδή ακριβώς οι διαθέσιμες πληροφορίες για την εταιρεία εργοδότη είναι περιορισμένες, οι υποψήφιοι συχνά βασίζονται στον συνεντευκτή ως δείκτη αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας και το γενικότερο εταιρικό κλίμα (Goldberg, 2003). Από την άλλη πλευρά, οι άτυπες συνεντεύξεις βοηθούν τον μελλοντικό εργοδότη να καταλήξει στον τελικό κατάλογο των υποψηφίων αποκλείοντας ή και αποτρέποντας οριακούς υποψήφιους από το να κάνουν την σχετική αίτηση για την προσφερόμενη θέση εργασίας.

Όσον αφορά στις τυπικές συνεντεύξεις επιλογής αυτές έχουν διάφορες μορφές. Πιο συγκεκριμένα, μπορεί ο συνεντευκτής να είναι ένας ή μια ομάδα από συνεντευκτές και η οποία ομάδα ορίζεται ως επιτροπή επιλογής. Μπορεί επίσης οι συνεντεύξεις να διαρκούν κάποιες μέρες ή να έχουν κάποια στάδια. Τέλος, μπορεί να δουλεύουν συνδυαστικά με κάποιο άλλο μέσο επιλογής και αξιολόγησης, όπως είναι για παράδειγμα τα ψυχομετρικά τεστ.

Η συνέντευξη επιλογής, ιδίως η μέθοδος «ένας προς ένα» συνιστά το πιο διαδεδομένο εργαλείο της διαδικασίας “στρατολόγησης υποψηφίων”. Ο συνεντευκτής επιχειρεί να διερευνήσει και να αξιολογήσει τις γνώσεις, τις ικανότητες, τα κίνητρα, τις συνήθειες και γενικά την καταλληλότητα του υποψηφίου για μία δεδομένη θέση, έτσι ώστε να διακρίνει αν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της, και κατ’ επέκταση να διαπιστώσει αν συνάδουν με τη φιλοσοφία και την κουλτούρα της εταιρείας.

Γενικά μία διαδικασία επιλογής οφείλει να εστιάζει στους εξής πρωταρχικούς στόχους:

- Συγκέντρωση πληροφοριών που συμπληρώνουν κι ελέγχουν το βιογραφικό σημείωμα του υποψηφίου, και προσδιορίζουν τις ικανότητες και τα τυπικά προσόντα που χρειάζονται ώστε να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της θέσης.
- Γνωριμία με τον υποψήφιο και αξιολόγησή του ως άτομο και ως προσωπικότητα, ώστε να ανταποκρίνεται στον εργασιακό ρόλο και να ταιριάζει με την κουλτούρα της εταιρείας.
- Έλεγχος των γνωστικών ορίων και αντιδράσεων του υποψηφίου σε συνθήκες πιεστικές, μέσω υποβολής ‘δύσκολων’ ερωτήσεων.
- Διερεύνηση της αντίδρασης κι αίσθησης του συνεντευκτή απέναντι στην παρουσία του υποψηφίου.

Παράλληλα, η συνέντευξη οφείλει να είναι δομημένη και όσο γίνεται τυποποιημένη, ενώ οι ερωτήσεις πρέπει να είναι ανοιχτές και να αποσκοπούν στη συλλογή ουσιαστικών πληροφοριών που θα παράσχουν μία όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένη, έγκυρη και αξιόπιστη εικόνα για τον υποψήφιο. Πιο συγκεκριμένα, για την εν λόγω μέθοδο επιλογής προσωπικού, η Breakwell αναφέρει κάποια συγκεκριμένα καθήκοντα που οφείλει να ακολουθήσει ο συνεντευκτής. Πρώτον, η ανάλυση της εργασίας (job analysis) σε επιμέρους συνθετικά της στοιχεία θεωρείται από τα βασικότερα βήματα της διαδικασίας επιλογής προσωπικού. Η ανάλυση πρέπει να εστιάζει στον ρόλο

που θα επιτελέσει ο κάτοχος της θέσης, στα καθήκοντά του, στα απαιτούμενα προσόντα. Η δε περιγραφή του έργου θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο ακριβής και πιο πλήρης. Μέσα από μια τέτοια διαδικασία ο συνεντευκτής οφείλει να καταλήξει σε ουσιώδη κριτήρια στα οποία ο υποψήφιος θα πρέπει να ανταποκρίνεται, ενώ παράλληλα μέσα από την λίστα αυτή των βασικών κριτηρίων είναι πολύ πιθανό να προκύψουν και οι σχετικές ερωτήσεις που θα τεθούν κατά την συνέντευξη.

Επιπρόσθετα, θα πρέπει να δοθούν συντελεστές βαρύτητας στα εκάστοτε κριτήρια επιλογής, με την έννοια ότι όσο πιο σημαντικό είναι ένα κριτήριο τόσο μεγαλύτερη βαθμολογία θα παίρνει και εν συνεχεία θα πρέπει να έχει αποφασιστεί και καθοριστεί η δομή της διαδικασίας της συνέντευξης επιλογής προσωπικού. Ως προς το τελευταίο, ο Κάντας (1998) αναφέρει πως ο βαθμός δόμησης της συνέντευξης είναι ένα θέμα που δεν έχει λυθεί ακόμα και μάλιστα η διάκριση μεταξύ των διαφόρων μορφών (ημιδομημένη, αυστηρά δομημένη, χαλαρά δομημένη) δεν είναι πάντοτε σαφής.

Βέβαια, τα τελευταία χρόνια στην προσπάθεια επίτευξης μιας όσο το δυνατόν μεγαλύτερης αξιοπιστίας και εγκυρότητας (Riggio, 2003) καθώς και αποφυγής μεροληπιών και διαστρεβλώσεων, έχει δοθεί μεγάλη έμφαση σε δυο είδη αυστηρά δομημένης συνέντευξης. Το πρώτο είδος αναφέρεται στην καταστασιακή συνέντευξη (*situational interview*), στα πλαίσια του οποίου ο υποψήφιος καλείται να περιγράψει τον τρόπο με τον οποίο θα αντιδρούσε σε μια υποτιθέμενη κατάσταση σχετική με την προσφερόμενη θέση εργασίας. Το δεύτερο είδος αφορά στην συνέντευξη συμπεριφορικής περιγραφής (*behavior description interview*) όπου ο υποψήφιος καλείται να περιγράψει μια συγκεκριμένη πραγματική κατάσταση και στον τρόπο που ενήργησε ώστε να την αντιμετωπίσει. Μάλιστα, ξεκινώντας με την άποψη ότι «ο καλύτερος προφήτης του μέλλοντος είναι το παρελθόν», ο Κάντας αναφέρει πως υπάρχουν ενδείξεις θετικές για την εγκυρότητα της εν λόγω μορφής σε σχέση με την προαναφερθείσα.

Γίνεται λοιπόν, συνέχεια, προσπάθεια είτε σε επίπεδο ερευνητικό είτε σε επίπεδο θεωρητικό να επιτευχθεί όσο το δυνατόν περισσότερο μια διαδικασία επιλογής προσωπικού που να χαρακτηρίζεται από αξιοπιστία και εγκυρότητα, απαλλαγμένη από διάφορες μορφές μεροληπιών. Μάλιστα, όπως αναφέρει ο Dipboye (1989) η συνέντευξη επιλογής αποτελεί ένα

εργαλείο μέτρησης και οι εκάστοτε αποφάσεις που προκύπτουν οφείλουν να ακολουθούν τους ίδιους κανόνες αξιοπιστίας, εγκυρότητας και προβλεψιμότητας που διέπουν τα υπόλοιπα ψυχομετρικά εργαλεία.

Ως προς την αξιοπιστία και την εγκυρότητα, ο Cascio (1998) αναφέρει πως το ανώτατο όριο εγκυρότητας για τις δομημένες συνεντεύξεις είναι 0.67 έναντι 0.34 για τις μη δομημένες συνεντεύξεις. Κατά συνέπεια, ο καλύτερος τρόπος βελτίωσης της εγκυρότητας του εν λόγω εργαλείου είναι η βελτίωση της δομής της διαδικασίας συνέντευξης επιλογής προσωπικού. Μάλιστα, τα αποτελέσματα της έρευνας των Sacco et al. (2003) έρχονται να επιβεβαιώσουν την προαναφερθείσα άποψη. Πιο συγκεκριμένα, οι εν λόγω ερευνητές αναφέρουν πως μια αυστηρά δομημένη διαδικασία επιλογής προσωπικού είναι δυνατόν να περιορίσει διάφορες μεροληψίες που αφορούν στην φυλή ή το φύλο.

Η συνέντευξη γενικότερα, ορίζεται ως:

«Η συνάντηση πρόσωπο με πρόσωπο μεταξύ ενός ή περισσότερων συνεντευκτών που συλλέγει/ουν πληροφορίες ή παίρνει/ουν αποφάσεις για την πρόσληψη προσωπικού και ενός υποψηφίου/ ερωτώμενου» (Spector, 2000).

Η μέθοδος της συνέντευξης επιλογής αναφέρεται συχνά (Breakwell, 1995 / Riggio, 2003 / Spector, 2000) ως η πιο δημοφιλής στρατηγική πρόσληψης προσωπικού, στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Οι Steiner&Gilliand (1996) βρήκαν ότι η μέθοδος της συνέντευξης έχει αξιολογηθεί από τους Γάλλους και Αμερικανούς φοιτητές, ως η πιο συχνά χρησιμοποιούμενη διαδικασία επιλογής προσωπικού (Spector, 2000).

Σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις, χρησιμοποιούν τη συνέντευξη για την πρόσληψη προσωπικού και ένας πιθανός λόγος της παγκόσμιας χρήσης της συγκεκριμένης τεχνικής είναι ότι ως πρακτική επιλογής είναι ευρύτατα αποδεκτή.

Οι οργανωτικοί ψυχολόγοι έχουν συνεισφέρει σημαντικά στην κατανόηση της χρήσης της συνέντευξης ως ένα εργαλείο για την επιλογή προσωπικού (Riggio, 2003).

Συνίσταται ωστόσο, η φροντίδα για τη λήψη έγκυρων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων από τη διαδικασία της συνέντευξης, καθώς συχνά έχει

παρατηρηθεί η ύπαρξη «φτωχών» και μη προετοιμασμένων συνεντεύξεων με εργοδότες ή υπεύθυνους προσωπικού που καταλήγουν σε μια απλή «κουβεντούλα» ή έναν μονόλογο εκ μέρους του συνεντευκτή.

Επίσης, έχει εκφραστεί η άποψη ότι συχνά, οι συνεντεύξεις επιλογής προσωπικού αποτελούν ένα “φτωχό” εργαλείο πρόβλεψης ως προς την μελλοντική απόδοση των εργαζομένων (*Riggio, 2003*) αφού δεν μπορεί πάντα να διασφαλιστεί η αξιοπιστία και εγκυρότητα στην κρίση των συνεντευκτών.

Το σημαντικότερο όπως πρόβλημα αξιοπιστίας και εγκυρότητας που αντιμετωπίζει ως διαδικασία η συνέντευξη επιλογής προσωπικού, αφορά στις προκαταλήψεις του συνεντευκτή-interviewer biases.

3.2. Στερεότυπα και προκαταλήψεις στην επιλογή

Προκαταλήψεις που αφορούν στη φυλή, το φύλο, την εμφάνιση, την κοινωνικοοικονομική καταγωγή και άλλα στοιχεία των υποψηφίων, φαίνεται να επιδρούν στην κρίση των αξιολογητών, με αποτέλεσμα να έχει αναπτυχθεί μια σειρά «οδηγιών προς ενδιαφερομένους» υποψηφίους αλλά και συνεντευκτές¹ σε διάφορα έντυπα του περιοδικού τύπου και κυρίως του διαδικτύου, ως προς τη διαδικασία της κατάλληλης προετοιμασίας του υποψηφίου για μια συνέντευξη με τον εργοδότη. Οι συγκεκριμένες οδηγίες επεκτείνονται και στο χώρο της διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού, με την μορφή υποδείξεων προς τους human resources managers και αφορούν σε επιδράσεις προκαταλήψεων, τόσο στη φάση της επιλογής όσο και της αξιολόγησης του προσωπικού.

Ως οι πιο διαδεδομένες επιδράσεις-bias- στην κρίση του συνεντευκτή, αναφέρονται:

- ✓ Snap judgement ή πρώτη εντύπωση: Η επίδραση που αναφέρεται συχνότερα και έχει να κάνει με τη θετική ή αρνητική εντύπωση που σχηματίζει ο συνεντευκτής από τον υποψήφιο στην αρχή της διαδικασίας, η οποία επιδρά αρνητικά ή θετικά, στην τελική αξιολόγησή του. Για παράδειγμα, ένας υποψήφιος με “τοπική” προφορά λόγου, μπορεί να χαρακτηριστεί με βάση “τοπικιστικές” αντιλήψεις-προκαταλήψεις του συνεντευκτή, για τον τόπο καταγωγής του.

- ✓ Beauty-Attractiveness bias: Το γνωστό στερεότυπο του “What is beautiful is good” που έχει να κάνει με την επίδραση της εύρωστης σωματικής εμφάνισης των ανθρώπων όταν βρίσκονται σε διαδικασία αξιολόγησης. Η επίδραση αυτή έχει παρατηρηθεί σε πολλούς τομείς αξιολόγησης, όπως πχ στην κρίση των δασκάλων για τους μαθητές(*Shahani-Denning, 1993*) στις προτιμήσεις των ψηφοφόρων για τους πολιτικούς (*Efran & Patterton, όπως αναφέρεται στην Shahani-Denning, 1993*) κλπ.
- ✓ Halo effect: Το halo effect αναφέρεται στην επίδραση κάποιων σημαντικών, με την έννοια περισσότερο των κοινωνικά αποδεκτών χαρακτηριστικών του υποψηφίου, στη συνολικότερη αξιολόγησή του από το συνεντευκτή.
- ✓ Το θεμελιώδες σφάλμα απόδοσης(causal attributional error): Αφορά στη διαδικασία με την οποία οι άνθρωποι αποδίδουν τις επιτυχίες-αποτυχίες των άλλων και του εαυτού τους, σε εξωτερικά ή εσωτερικά αίτια, διαστρεβλώνοντας την πραγματική τους διάσταση με στόχο τη δική τους αυτοεξυπηρέτηση ή την ενδομαδική εύνοια. Στην ουσία πρόκειται για έκφραση στερεοτυπικής λογικής, η οποία φαίνεται να εκδηλώνεται στην επικοινωνιακή διαδικασία της συνέντευξης επιλογής προσωπικού και γενικότερα σε συνθήκες ασύμμετρης αλληλεξάρτησης που συνεπάγονται σχέσεις ισχύος(*Fiske 1993*).

Το σίγουρο είναι, ότι παρά τη διαδεδομένη χρήση της συνέντευξης ως εργαλείο επιλογής προσωπικού, αν η συνέντευξη δεν προετοιμαστεί κατάλληλα, δεν συνεισφέρει στην πρόβλεψη της μελλοντικής απόδοσης του εργαζομένου.

Το ζήτημα της αξιοπιστίας και εγκυρότητας στη συνέντευξη επιλογής αποτελεί τα τελευταία χρόνια, ένα από τα κεντρικότερα θέματα των ερευνών, στο χώρο του management της εργασίας(*Huffcutt.A, Roth.Ph, Conway & J, Stone.N, 2001*) και δεν αφορά μόνο στις προκαταλήψεις του συνεντευκτή αλλά και σε άλλα θέματα.

3.3. Μεροληψίες κατά τη διαδικασία επιλογής

Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που παρεμβαίνουν στην λήψη αποφάσεων και στη γενικότερη διαδικασία επιλογής προσωπικού πέρα από την φυσική εμφάνιση και τη λεκτική ή μη συμπεριφορά του υποψηφίου. Γίνεται, λοιπόν, λόγος για διάφορες μορφές μεροληψιών (biases) που υπεισέρχονται στην επιλογή. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται λόγος για την επικέντρωση του συνεντευκτή σε κάποιο συγκεκριμένο χαρακτηριστικό ή και χαρακτηριστικά του υποψηφίου που λειτουργούν είτε θετικά είτε εις βάρος του κατά την αξιολόγησή του.

Ως βασικές μεροληψίες των συνεντευκτών επιλογής προσωπικού (Riggio, 2003 / Ilkka.R, Point S, 1995) αναφέρονται:

➤ Το «what is beautiful is good» στερεότυπο (attractiveness- beauty bias)

Συγκεκριμένες έρευνες (Dipboye Arvey & Tepstra 1977, Dipboye Franklin & Wiback 1975) στον τομέα των στερεοτύπων για την ελκυστική εξωτερική εμφάνιση, καταδεικνύουν πως η φυσική εμφάνιση του υποψηφίου, επιδρά στη διαδικασία πρόσληψής του ακόμη και όταν πρόκειται για θέσεις εργασίας που δεν θεωρούνται άμεσης έκθεσης στο κοινό.

Υπάρχουν σημαντικές εμπειρικές αποδείξεις, ότι η φυσική εμφάνιση επιδρά στις αποφάσεις των εργοδοτών, με την έννοια ότι όσο πιο ελκυστικό είναι το άτομο που διεκδικεί τη θέση εργασίας, τόσο μεγαλύτερες πιθανότητες έχει να προσληφθεί στη θέση αυτή (Warkins & Johnston, 2000).

➤ Το “beauty bias” ή το “what is beautiful is good” στερεότυπο, συχνά συνδέεται με την επίδραση που μπορεί να έχει η φυσική έλξη στην αλλαγή μιας στάσης προς το επιθυμητό αποτέλεσμα. Συγκεκριμένα, καταδεικνύεται ότι, η φυσική έλξη προκαλεί ένα φαινόμενο «επισκιασμού» των θετικών αισθημάτων και σε άλλες διαστάσεις.

Αυτό σημαίνει, ότι το ελκυστικό παρουσιαστικό κάποιου, δημιουργεί την εντύπωση ότι ταυτόχρονα είναι ταλαντούχος, καλός, τίμιος κλπ και ως άμεση συνέπεια τα περισσότερα ελκυστικά άτομα είναι πειστικότερα και πιο ικανά να προκαλέσουν την αλλαγή των κοινωνικών στάσεων προς την κατεύθυνση που επιθυμούν ή και να αποκτήσουν αυτό που ζητούν (Παπαστάμου, 1989).

Το “what is beautiful is good” στερεότυπο (Dion, Berscheid & Walster, 1972) αποτελεί ένα πολύ σημαντικό ζήτημα στη διερεύνηση των

υποκειμενικών αξιολογήσεων στον τομέα της επιλογής προσωπικού, το οποίο μάλιστα δεν αντιμετωπίζεται νομικά, όπως οι παρόμοιες-φύλο, φυλή, ηλικία-διακρίσεις σε βάρος των πολιτών στην αγορά εργασίας. Στη συνέντευξη επιλογής προσωπικού, τα στερεότυπα υπέρ ή κατά της εμφάνισης, συνήθως εστιάζονται στον τομέα της εξωτερικής εμφάνισης-όψης προσώπου και σώματος-της ενδυμασίας και της περιποίησης της εμφάνισης και συχνά αλληλεπιδρούν με άλλες μεταβλητές, όπως το φύλο και η φυλή.

Μια από τις πιο γνωστές μεροληπτικές διαστρεβλώσεις που μπορεί να λειτουργήσει υπέρ του υποψηφίου είναι η περίπτωση κατά την οποία τα στοιχεία που προκύπτουν από το βιογραφικό σημείωμα ή τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά του είναι παρόμοια με εκείνα του συνεντευκτή με αποτέλεσμα να προτιμάται και να αξιολογείται καλύτερα (similar-to-me effect).

Κατά τον ίδιο τρόπο λειτουργεί και η διαστρέβλωση της «προσωπικής προτίμησης (personal liking bias) όπου το γεγονός και μόνο ότι ένα άτομο αρέσει στον συνεντευκτή, είναι αρκετό στο να δοθεί καλύτερη βαθμολόγηση σε σχέση με κάποιον άλλο υποψήφιο, ενώ στην πραγματικότητα δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία που να τεκμηριώνουν την σχετική προτίμηση ασχέτως αν συχνά προβάλλεται το επιχείρημα ότι για να προσληφθεί κάποιος θα πρέπει να ταιριάζει γενικά στην οργανωτική κουλτούρα της εταιρείας και ειδικότερα να ταιριάζει με τους μελλοντικούς του συνεργάτες (Κάντας, 1998).

Από την άλλη πλευρά, όπως ήδη έχει αναφερθεί, το θέμα των πρώτων εντυπώσεων και η λήψη απόφασης επιλογής ή απόρριψης κάποιου υποψηφίου πριν καν την κανονική διαδικασία επιλογής, αποτελεί συχνό φαινόμενο (snap judgment). Αυτές οι πρώτες εντυπώσεις είναι συχνά αρκετές στο να επηρεάσουν την ακόλουθη διαδικασία συνέντευξης. Όπως αναφέρει ο Cascio (1998) οι πρώιμες εντυπώσεις και πεποιθήσεις παγιώνονται μετά από κατά μέσο όρο διάρκειας συνέντευξης τεσσάρων λεπτών. Για παράδειγμα, οι πρώιμες εντυπώσεις και κατ' επέκταση η εμφάνιση μεροληπτικών διαστρεβλώσεων είναι δυνατόν να σχηματιστούν μέσω της ανάγνωσης του βιογραφικού ενός υποψηφίου. Μάλιστα, στην έρευνά τους οι Cole et al. (2004) αναφορικά με την αξιολόγηση των υποψηφίων μέσω των βιογραφικών τους σημειωμάτων από τους «recruiters» (στρατολογητές) έδειξαν την ύπαρξη αλληλεπίδρασης των φύλων του υποψηφίου και του στρατολογητή - συνεντευκτή και την συνακόλουθη επίδραση πάνω στην διαδικασία

αξιολόγησης των υποψηφίων. Και κατά την διαδικασία της συνέντευξης, οι εκάστοτε συνεντευκτές προσπαθούν απλώς να επιβεβαιώσουν τις ήδη παγιωμένες πεποιθήσεις τους. Βέβαια, στην έρευνα των McDonald & Hakel (1998) αναφορικά με τις επιδράσεις των αρχικών εντυπώσεων στην διαδικασία επιλογής προσωπικού δεν φάνηκε κάτι αντίστοιχο.

Όπως αναφέρει ο Dirboye (1992), οι συνεντευκτές κάνουν γνωστικές κατηγοριοποιήσεις (είτε με την μορφή στερεοτύπων είτε με την μορφή κατηγοριών ή ακόμα και με την μορφή θεωριών προσωπικότητας) των υποψηφίων διαμορφώνοντας προσδοκίες αναφορικά με το πως θα παρουσιάσει ο υποψήφιος τον εαυτό του κατά την συνέντευξη. Συχνά, αυτό που ακολουθεί σε τέτοιες περιπτώσεις είναι η «συμπεριφορική επιβεβαίωση των προσδοκιών» του συνεντευκτή, όπου ο υποψήφιος καταλήγει να φερθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να επιβεβαιώνει τις προσδοκίες του πρώτου (self-fulfilling prophecy). Πιο συγκεκριμένα, όπως αναφέρουν οι Judice & Neuberg (1998) στο άρθρο τους, οι προσδοκίες του συνεντευκτή μπορούν να επηρεάσουν την λεκτική ή μη λεκτική συμπεριφορά του με αποτέλεσμα να εκφράζει θετικά συναισθήματα στην περίπτωση που έχει θετικές προσδοκίες για έναν υποψήφιο. Από την άλλη, στην περίπτωση που προκληθούν αρνητικές προσδοκίες είναι πιθανόν να «διαρρεύσουν» αρνητικά συναισθήματα, πάντα σε επίπεδο λεκτικής ή μη εκφραστικής συμπεριφοράς (expressive behavior). Παράλληλα, οι εν λόγω προσδοκίες είναι δυνατόν να επηρεάσουν τον τρόπο συλλογής πληροφοριών και τον τρόπο που γίνονται οι ίδιες οι ερωτήσεις.

Συχνά μάλιστα, η συνέντευξη, όπως σημειώνει ο Cascio (1998), είναι μια αναζήτηση αρνητικών πληροφοριών. Πολλές φορές, οι συνεντευκτές δίνουν περισσότερο βάρος στις αρνητικές (δυσμενείς) πληροφορίες για τον υποψήφιο που είναι δυνατόν να προκύψουν κατά την συνέντευξη, παρά σε θετικές πληροφορίες και αυτό επειδή χρειάζεται μικρότερο ποσοστό αρνητικών παρά θετικών πληροφοριών για να ανατραπεί μια ήδη σχηματισμένη εντύπωση.

Παράλληλα, μια άλλη πηγή προέλευσης μεροληψιών μπορεί να αποτελέσει το φαινόμενο κατά το οποίο ύστερα από την συνέντευξη με έναν πολύ καλό ή και πολύ κακό υποψήφιο για μια δεδομένη θέση, οι υπόλοιποι υποψήφιοι μπορεί να αξιολογηθούν είτε πολύ αρνητικά είτε πολύ θετικά σε

αντίθεση με τον προαναφερθέντα υποψήφιο (contrast effect). Όπως φαίνεται, λοιπόν, το θέμα των πρώτων εντυπώσεων και γενικότερα η εικόνα του «ιδανικού» υποψήφιου που έχουν οι εκάστοτε εργοδότες – στρατολογητές – συνεντευκτές, διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην διαδικασία επιλογής προσωπικού. Μάλιστα, ως προς τον ιδανικό υποψήφιο και κατ' επέκταση, το ιδανικό στέλεχος οι εταιρείες έχουν μια συγκεκριμένη εικόνα που απαρτίζεται από τέσσερα συνθετικά στοιχεία: α) καταγωγή β) παραγωγικότητα γ) προοπτικές δ) προσωπικές δεξιότητες (Breakwell 1999).

Πιο συγκεκριμένα, η καταγωγή αφορά στο κατά πόσο ο εν λόγω υποψήφιος έχει εκπαιδευτεί σε καλά εκπαιδευτικά ιδρύματα και στην ενδεχόμενη συνεργασία του στο παρελθόν με άτομα υψηλού κύρους του επαγγέλματός του. Η δε παραγωγικότητα αναφέρεται σε υπαρκτές διοικητικές ικανότητες, ικανότητα διεκπεραίωσης φόρτου εργασίας, ικανότητα διαχείρισης χρόνου. Οι αντίστοιχες προοπτικές έχουν να κάνουν με την γενική αίσθηση πως το άτομο θα «ανέβει ψηλά» στην εταιρεία και κατ' αυτόν τον τρόπο θα αποφέρει κέρδος τόσο στην εταιρεία, αλλά και στον ίδιο του τον εαυτό.

Βέβαια, δεν υπάρχουν απόλυτοι ή αντικειμενικοί δείκτες έτσι ώστε να μετρηθούν τα προαναφερθέντα και να αποτελέσουν ενδεχομένως κριτήρια επιλογής. Αντιθέτως, αφήνουν πολλά περιθώρια για ελιγμούς και δυνατότητες να χρησιμοποιηθούν «κατά περίπτωση». Αναπτύσσονται ή δημιουργούνται προσωπικά στερεότυπα αναφορικά με την εικόνα του ιδανικού υποψήφιου και λειτουργούν βάσει αυτού κατά την αποδοχή ή την απόρριψη ενός υποψήφιου. Για παράδειγμα, εάν ένας υποψήφιος δεν γίνει αρεστός στον συνεντευκτή (επειδή δεν μπόρεσε να καλύψει την ιδανική εικόνα που έχει ο συνεντευκτής για τον υποψήφιο εκείνο που θα προσληφθεί στην εταιρεία) είναι δυνατόν να αναρωτηθεί για τις προοπτικές του ή να αμφισβητήσει την καταγωγή του, τις προσωπικές του ικανότητες ή τέλος την παραγωγικότητά του.

Ταυτόχρονα, η τυποποίηση των εργασιών βάσει του φύλου κάνει το ιδανικό που αφορά στον καλό υποψήφιο να παρουσιάζει συγκεκριμένες πλευρές ως προς το κάθε φύλο (Breakwell, 1999). Συχνά, οι γυναίκες υποψήφιοι για θέσεις που συνδέονται στερεοτυπικά με τον αντρικό φύλο (πχ είτε εργασίες υψηλού κύρους) αξιολογούνται με διαφορετικά κριτήρια απ' ότι οι άντρες υποψήφιοι. Μάλιστα, είναι πολύ πιθανό τα επιθυμητά χαρακτηριστικά να αφορούν στην έλλειψη συναισθηματισμού, στην σκληρότητα του

χαρακτήρα, κυνισμός, δύναμη και εν γένει χαρακτηριστικά που στερεοτυπικά πάντα μιλώντας αποδίδονται στους άντρες. Όπως επίσης, είναι πολύ πιθανό ο τρόπος που θα τεθούν οι ερωτήσεις τόσο σε σχέση με την προσφερόμενη θέση εργασίας (μια θέση χαμηλού ή υψηλού κύρους) όσο και σε σχέση με το φύλο του υποψηφίου να διαφοροποιείται μεροληπτικά.

Επιπρόσθετα, υπάρχουν διαφορές μεταξύ των συνεντευκτών ως προς τους τύπους μεροληψίας αναφορικά με το φύλο του συνεντευκτή. Η Breakwell (1999) χαρακτηριστικά αναφέρει πως οι γυναίκες συνεντευκτές είναι πιο πιθανό να επιλέξουν υποψήφιους οι οποίοι είναι ελκυστικοί ανεξάρτητα από το φύλο τους. Ταυτόχρονα, οι γυναίκες συνεντευκτές φαίνεται πως δίνουν μεγαλύτερο βάρος απ' ότι οι άντρες στην ευθύτητα και την εντιμότητα του υποψηφίου και προτιμούν περισσότερο εκείνες τις γυναίκες υποψήφιες που είναι απαλλαγμένες από «παραδοσιακές» απόψεις. Από την άλλη πλευρά, οι γυναίκες στρατολογητές - συνεντευκτές, σύμφωνα με τους Graves & Powell (1996), έβλεπαν τους άντρες υποψήφιους περισσότερο όμοιους με εκείνες και πιο καταρτισμένους σε σχέση με τις γυναίκες υποψήφιες.

Όσον αφορά στους άντρες συνεντευκτές, εκείνοι ενδιαφέρονται λιγότερο για το τι κάνουν οι υποψήφιοι στον ελεύθερο χρόνο τους και είναι επίσης πολύ πιο απίθανο να συζητήσουν μαζί τους για τις φιλοδοξίες τους, ενώ ταυτόχρονα είναι λιγότερο πρόθυμοι να διαφωνήσουν με έναν υποψήφιο. Οι δε άντρες υποψήφιοι, από την πλευρά τους, είναι επίσης λιγότερο πρόθυμοι να συζητήσουν για την εξω-εργασιακή τους ζωή (Breakwell, 1999). Επιπρόσθετα, αναφορικά με το φύλο του συνεντευξιαζόμενου, αλλά και του συνεντευκτή, πρόσφατες έρευνες, σημειώνουν οι Graves & Powell (1996) οι οποίοι ασχολήθηκαν με την επίδραση των ατομικών δημογραφικών χαρακτηριστικών πάνω σε θέματα λήψης αποφάσεων αναφορικά με τον εργασιακό χώρο, έχουν δείξει πως η ομοιότητα των φύλων (του συνεντευκτή και του συνεντευξιαζόμενου) μπορεί να επηρεάσει την έκβαση της διαδικασίας της συνέντευξης.

Πιο συγκεκριμένα, θεωρείται ότι υπάρχουν δυο βασικοί τρόποι με τους οποίους η ομοιότητα των φύλων (sex similarity) επηρεάζει την ποιότητα της συνέντευξης και την συνακόλουθη έκβασή της. Από τη μια, η εν λόγω ομοιότητα ενδέχεται να ενισχύει την επικοινωνία μεταξύ του συνεντευκτή και του υποψηφίου. Σύμφωνα με τα λεγόμενα των προαναφερθέντων ερευνητών,

οι άνθρωποι έχουν την τάση να προτιμούν να αλληλεπιδρούν με τους όμοιους άλλους, επειδή ακριβώς αναμένεται πως έχουν κοινά ενδιαφέροντα και κοινές αξίες. Επομένως, η ομοιότητα των φύλων είναι πιθανό, επίσης να προκαλεί ισχυρότερη έλξη και καλύτερη συνεργασία αλλά και επικοινωνία.

Μάλιστα, στην μελέτη των παραπάνω ερευνητών φάνηκε πως οι στρατολογητές είχαν την τάση να εκτιμούν καλύτερα τους υποψήφιους που είχαν το ίδιο φύλο με αυτούς και να θεωρούν ότι είναι πιο καταρτισμένοι. Παράλληλα, φάνηκε πως οι άντρες συνεντευκτές δεν διέφεραν στον τρόπο αξιολόγησης των υποψηφίων των δυο φύλων. Οι δε γυναίκες συνεντευκτές φάνηκε πως διαφοροποιούνται στην αξιολόγηση των αντρών και γυναικών υποψηφίων, όχι όμως ως προς τις ικανότητες και τις δεξιότητες, αλλά αναφορικά με το πως βλέπουν τους άντρες υποψήφιους: να ενδιαφέρονται λιγότερο για την προσφερόμενη θέση εργασίας, να είναι λιγότερο πρόθυμοι να απαντήσουν στις ερωτήσεις που έχουν τεθεί. Τέλος, οι γυναίκες συνεντευκτές εξέφρασαν πιο θετικές «εμπειρίες» ως προς την ποιότητα της συνέντευξης, όταν επρόκειτο για τις γυναίκες υποψήφιες με αποτέλεσμα η έκβαση της συνέντευξης συχνά να είναι υπέρ τους. Κάτι αντίστοιχο δεν παρατηρήθηκε για τους άντρες συνεντευκτές.

Τα προαναφερθέντα αποτελέσματα ίσως να εξηγούνται από το γεγονός πως οι άντρες είναι πιο πιθανό να έμπαιναν στην διαδικασία ελέγχου της στάσης τους κατά την διαδικασία της συνέντευξης λόγω της πιθανότητας να κατηγορηθούν για διακρίσεις. Μια άλλη εξήγηση που δίνουν, επίσης, οι Graves & Powell (1996) βασίζεται στην Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας των Turner & Tajfel (1979). Σύμφωνα με την εν λόγω θεωρία, τα άτομα αναπτύσσουν κοινωνικές ταυτότητες βάσει των κοινωνικών κατηγοριών (φυλή, φύλο, ηλικία κτ) στις οποίες ανήκουν και κάνουν εκτιμήσεις με τις διαθέσιμες πληροφορίες που υπάρχουν σε μια δεδομένη στιγμή. Τα άτομα κατηγοριοποιούν τους εαυτούς τους και τους άλλους βάσει διαστάσεων και κατηγοριών (social category dimensions) και συνήθως προσδιορίζονται σύμφωνα με αυτές. Παράλληλα, προτιμούνται και εκτιμούνται καλύτερα εκείνοι οι οποίοι ανήκουν στην ίδια κατηγορία υπαγωγής, όπως πχ τα άτομα του ίδιου φύλου με σκοπό τη διατήρηση μιας θετικής εικόνας του εαυτού.

Βέβαια, ο βαθμός στον οποίο η ομοιότητα του φύλου μπορεί να αποτελέσει βάση της αναγνώρισης της ταυτότητας για ένα άτομο, εξαρτάται

από την αξία που αποδίδεται στην κατηγορία αυτή από το εν λόγω άτομο ταυτότητας όταν ένα άτομο ανήκει σε μια ομάδα χαμηλού κύρους; δηλαδή μια ομάδα που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση, είναι πολύ πιθανό να προσπαθήσει να αποστασιοποιηθεί από την ομάδα αυτή με το να επιδεικνύει προτίμηση και μεγαλύτερη εκτίμηση για την κυρίαρχη ομάδα δηλαδή, την ομάδα υψηλού κύρους. Ως προς τις γυναίκες και λαμβάνοντας υπόψη διαπολιτισμικούς δείκτες αναφορικά με το κύρος και την ισχύ (Glick & Fiske, 2001), οι γυναίκες αποτελούν μια ομάδα στόχος που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση. Συχνά, μάλιστα, σε καταστάσεις όπου υπερτερεί ο αντρικός πληθυσμός, οι γυναίκες προσπαθούν να αποστασιοποιηθούν από τις άλλες γυναίκες, επειδή αναγνωρίζουν το γεγονός ότι στα αντρικά χαρακτηριστικά αποδίδεται μεγαλύτερο κύρος στον εργασιακό τομέα συγκριτικά με τα γυναικεία χαρακτηριστικά (Ely, 1995).

Κατά συνέπεια, δεν είναι τόσο η ομοιότητα των δημογραφικών χαρακτηριστικών (πχ η φυλή ή το φύλο) που ενδέχεται να επηρεάσει την έκβαση της διαδικασίας επιλογής, όσο η αξία που αποδίδεται κάθε φορά στην εκάστοτε ομάδα υπαγωγής και ο τρόπος που αυτή εκλαμβάνεται, όπως φάνηκε άλλωστε και από την έρευνα των Sacco et al (2003). Ταυτόχρονα, το θέμα του κύρους αναφορικά με την θέση εργασίας (Graves & Powell, 1996) (και τον γενικότερο εργασιακό τομέα), αλλά και ως προς το φύλο φαίνεται να παρεμβαίνει στην διαδικασία επιλογής προσωπικού ιδίως για τις γυναίκες. Φάνηκε πως για τις τελευταίες, το φύλο μέσα σε ένα οργανισμό έχει προεξέχουσα θέση και καθοριστικό ρόλο στο εάν και κατά πόσο θα ταυτιστούν ή θα αποστασιοποιηθούν όταν πρόκειται για περιπτώσεις θέσεων εργασίας στις οποίες κατά κανόνα αποδίδονται αντρικά χαρακτηριστικά και ταυτόχρονα είναι υψηλού κύρους.

3.4. Στερεότυπα φύλου-φυλής και άλλες κατηγορίες μεροληψιών στην επιλογή προσωπικού.

Οι άνθρωποι, στην προσπάθειά τους να εξηγήσουν και να κατανοήσουν την πολυπλοκότητα των σχέσεων και αλληλεπιδράσεων που αποτελούν την καθημερινή τους ζωή, συμπεριφέρονται με δικό τους υποκειμενικό τρόπο, στα άτομα και τις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν. Παρόλο που οι αντιλήψεις των υποκειμένων για τον κόσμο, είναι περιορισμένες ως ένα βαθμό από την «αντικειμενικότητα» των κοινωνικών ερεθισμάτων, οι δικές τους ερμηνευτικές προσεγγίσεις δεν ανταποκρίνονται σταθερά στις πραγματικές ιδιότητες των προσώπων ή καταστάσεων που επιχειρούν να κατανοήσουν.

Μια σημαντική πηγή διάστασης μεταξύ των υποκειμενικών νοημάτων και των «αντικειμενικών αληθειών» είναι η λειτουργία των συμπερασματικών διαδικασιών που χρησιμοποιούν εύκολα ανακαλύψιμα χαρακτηριστικά των κοινωνικών ερεθισμάτων, για να οδηγήσουν σε επιβεβαιωμένα χαρακτηριστικά που δεν είναι φανερά στην αρχική νοηματική προσέγγιση. Τα στερεότυπα, αποτελούν μια κλασική περίπτωση αυτής της διαδικασίας και αναφέρονται στην τάση μας να τοποθετούμε πρόσωπα σε γνωστικές κατηγορίες και να συμπεριφερόμαστε προς τα πρόσωπα αυτά σαν να είναι όμοια μεταξύ τους.

Ως στερεότυπο έχει οριστεί από τον Stallybrass: (Παπαστάμου, 1996)
«μια υπεραπλουστευμένη νοερή-συνήθως-εικόνα κάποιας κατηγορίας προσώπων, θεσμών ή γεγονότων, η οποία είναι κοινή, ως προς τα βασικά της χαρακτηριστικά σε πολλούς ανθρώπους». Σύμφωνα με τον παραπάνω λοιπόν ορισμό, τα στερεότυπα αποτελούν το αποτέλεσμα μιας ανθρώπινης γνωστικής λειτουργίας, της **κ α τ η γ ο ρ ι ο π ο ί η σ η ς**, την οποία χρησιμοποιεί ο άνθρωπος ως δέκτης των ερεθισμάτων του περιβάλλοντος, σε μια προσπάθεια του να ταξινομήσει και να οργανώσει την ποικιλία του κόσμου που τον περιβάλλει. Οι κοινωνικές κατηγορίες που προκύπτουν από αυτήν την ανθρώπινη λειτουργία είναι τα στερεότυπα και αφορούν σε λανθασμένες εντυπώσεις που όμως εξυπηρετούν το άτομο στην προσπάθειά του να οργανώσει την πολυπλοκότητα γύρω του (Fiske & Morling, 1996).

Αν λάβουμε υπόψη μας λοιπόν, ότι μια από τις βασικότερες συνθήκες-αίτια- σχηματισμού των στερεοτύπων αποτελεί η έλλειψη πληροφόρησης, δηλαδή ότι οι άνθρωποι οδηγούνται στη διαμόρφωση προκαταλήψεων, λόγω ατελειών στην ικανότητά τους για αναζήτηση-εύρεση πληροφοριών (Taifel, 1972) εύκολα κατανοούμε, γιατί η συνέντευξη επιλογής προσωπικού, αποτελεί μια ευνοϊκή συνθήκη λειτουργίας και αναπαραγωγής στερεοτυπικών απόψεων.

Ο συνεντευκτής καλείται σε μικρό χρονικό διάστημα, με βάση συγκεκριμένες πληροφορίες από το βιογραφικό σημείωμα-που ήδη υπάρχει η περίπτωση να του έχουν δημιουργήσει προσδοκίες (Dipboye, 1992)- να κάνει μια ειδική αλλά και συνολική αξιολόγηση του υποψηφίου. Η αναζήτηση εκ μέρους του συνεντευκτή για παραπάνω πληροφόρηση αποτελεί μια συνθήκη πριμοδότησης της στερεοτυπικής σκέψης (Fiske, 2000).

Μια ακόμη σημαντική συνθήκη ύπαρξης και αναπαραγωγής στερεοτύπων, είναι ότι η συνέντευξη επιλογής προσωπικού αποτελεί μια επικοινωνιακή διαδικασία που τελείται σε συνθήκες ασύμμετρης αλληλεξάρτησης, καθώς ο συνεντευκτής είναι αυτός που έχει τον έλεγχο, δηλαδή τη θέση του ισχυρού στη συγκεκριμένη σχέση.

Σύμφωνα με τη Fiske (1993) όταν τα άτομα βρίσκονται σε θέση ισχύος, δηλαδή η θέση που κατέχουν απαιτεί από αυτά να κρίνουν τους άλλους χρησιμοποιούν τη στερεοτυπική σκέψη ως μια σχεδιασμένη τακτική που τους επιτρέπει να διατηρήσουν τον έλεγχό τους πάνω στους άλλους (stereotyping by design). Επίσης, οι άνθρωποι που έχουν ισχύ δεν αναζητούν διαγνωστικές-σε βάθος-πληροφορίες για αυτούς που δεν έχουν ισχύ για τους εξής λόγους: (Fiske & Depret, 1996) τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, δεν εξαρτώνται από τους άλλους και άρα οι ισχυροί δεν χρειάζεται να προσέξουν τους "υποδεέστερους" τους. Μπορεί να μην είναι σε θέση να δώσουν τόση προσοχή καθώς η υψηλή τους θέση στην ιεραρχική πυραμίδα, δεν τους αφήνει περιθώρια χρόνου. Και οι δυο παραπάνω συνθήκες ευνοούν την ύπαρξη και αναπαραγωγή στερεοτύπων, εκ μέρους του προσώπου που αξιολογεί τους υποψήφιους για εργασία.

Οι ευνοϊκές συνθήκες σχηματισμού στερεοτύπων στο πλαίσιο της συνέντευξης επιλογής προσωπικού, ενισχύονται και από άλλες μεταβλητές, όπως είναι ο λίγος διαθέσιμος χρόνος για την αξιολόγηση των

χαρακτηριστικών προσωπικότητας, η μεθοδολογία λήψης συνέντευξης πχ τήρηση ή μη σημειώσεων, οι επιταγές και η κουλτούρα του οργανισμού, η εκπαίδευση του αξιολογητή κλπ που έχουν ως αποτέλεσμα την παρέμβαση μεροληπιών-bias- στην κρίση του συνεντευκτή.

Σε σχετική έρευνα με αντικείμενο τους υπέρβαρους ανθρώπους και την απασχολησιμότητά τους, του Mark Roehing, Καθηγητή του τμήματος Management στο Western Michigan University, αποδείχθηκε ότι συμβαίνουν διακρίσεις σε κάθε επίπεδο του κύκλου απασχόλησης, από την επιλογή ως την τοποθέτηση και την προαγωγή των εργαζομένων που είναι υπέρβαροι και ότι οι υπέρβαροι συχνά χαρακτηρίζονται στερεοτυπικά ως συναισθηματικά ασταθείς, κοινωνικά «ανάπηροι» και γενικότερα άτομα με αρνητικά προσωπικά χαρακτηριστικά.

Στην Αμερική οι οργανισμοί Rehabilitation Act & the Americans with Disabilities (ADA) προσφέρουν προστασία στις διακρίσεις που γίνονται στα άτομα με ειδικές ανάγκες στον τομέα της απασχόλησης από τη διαδικασία επιλογής ως την πρόσληψη και τις συνθήκες εργασίας των ΑΜΕΑ.

Στην Ελλάδα, παρόλο που υπάρχει ο νόμος 3304/18 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε όλα τα πεδία εφαρμογής στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και την πρόσβαση στην εργασία και την απασχόληση εν γένει συμπεριλαμβανομένων των *«κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης»* (άρθρο 4) όλων των προσώπων *«ανεξαρτήτως αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού»* (άρθρο 8) φαίνεται ότι ο νόμος δεν βρίσκει εφαρμογή στην αγορά εργασίας, καθώς υπάρχουν αρκετές εμπειρικές αποδείξεις για την ύπαρξη προκαταλήψεων και τη λειτουργία διακρίσεων στην επιλογή προσωπικού.

4. ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΜΦΙΣΗΜΟΣ ΣΕΞΙΣΜΟΣ

Η έννοια της προκατάληψης έχει οριστεί από τον Allport ως η αντιπάθεια η οποία στηρίζεται σε μια λανθασμένη και απόλυτη γενίκευση (Glick & Fiske, 2001). Από την εν λόγω αντιπάθεια, θεωρείται πως προκύπτουν οι προκαταλήψεις και οι διακρίσεις εις βάρος των εκάστοτε στόχων. Παράλληλα, επειδή ακριβώς οι άνθρωποι έχουν την τάση να επικυρώνουν τα κοινωνικά συστήματα με το να πιστεύουν πως η κάθε ομάδα έχει την θέση της στην κοινωνική ιεραρχία (Jost & Banaji, 1994), το μειονεκτούν κύρος μιας ομάδας ενισχύει την προκατάληψη εις βάρος της. Μάλιστα, μέλη μιας ομάδας με χαμηλό κύρος είναι πιθανό να ενδοβάλουν ένα τέτοιο σύστημα πεποιθήσεων, παρόλο που αυτά τα πιστεύω είναι δυνατόν να ενισχύσουν ακόμη περισσότερο την μειονεκτούσα θέση της ομάδας τους.

Λαμβάνοντας υπόψη διαπολιτισμικούς δείκτες αναφορικά με το κύρος και την ισχύ, οι γυναίκες αποτελούν μια ομάδα στόχος που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση με αποτέλεσμα να είναι αποδέκτες συχνά εχθρικών στάσεων. Τα προαναφερθέντα συχνά επικυρώνονται στα πλαίσια ενός συστήματος πεποιθήσεων και κοινωνικών δομών που προσδίδουν κύρος, δύναμη «υπό προϋποθέσεις» και ρόλους ανάλογα με το φύλο. Αντίστοιχες λοιπόν πρακτικές θεωρούνται ως σεξιστικές (Forbes et al. 2003).

Στα πλαίσια του κλασικού μοντέλου προκατάληψης (Glick & Fiske, 2001) η στάση απέναντι στις γυναίκες ορίζεται ως εχθρική και υποτιμητική. Εντούτοις, πρόσφατες έρευνες έχουν καταδείξει πως οι γυναίκες είναι δυνατόν συγκρινόμενες με τους άντρες να κατηγοριοποιούνται πιο θετικά (δηλ. είναι δυνατόν να εμφανίζονται πιο θετικά στερεότυπα για τις γυναίκες). Μάλιστα, οι Glick & Fiske (1997) αναφέρουν πως ο σεξισμός μπορεί να μην παρουσιάζεται με μια ενιαία και εχθρική μορφή (hostile sexism), αλλά αντίθετα ο εχθρικός σεξισμός (HS) μπορεί να συνυπάρχει με μια πιο θετική σεξιστική στάση απέναντι στις γυναίκες, με τον επονομαζόμενο καλοπροαίρετο σεξισμό (benevolent sexism). Πιο συγκεκριμένα, ο benevolent sexism (BS) αποτελείται από ένα σύνολο στάσεων που ουσιαστικά περιορίζουν τις γυναίκες σε συγκεκριμένους (παραδοσιακούς) ρόλους ενώ ταυτόχρονα συνοδεύονται από συναισθήματα και χαρακτηριστικά «θετικά» για αυτές. Για παράδειγμα η γνωστή λαϊκή ρήση «σώστε πρώτα τα γυναικόπαιδα..», θα μπορούσε να

θεωρηθεί ως σεξιστική χωρίς, όμως, να μπορεί να διακρίνει κανείς στοιχεία εχθρικού σεξισμού. Συμπερασματικά, θα μπορούσε να ειπωθεί πως η φύση της έννοιας του σεξισμού δεν είναι απόλυτη, αλλά αντιθέτως διαπιστώνεται το αμφίσημο περιεχόμενό της (Glick & Fiske, 1996).

Ο εχθρικός σεξισμός είναι μια κλασσική προκατάληψη. Πιο αναλυτικά, ως εχθρικός σεξισμός (HS) ορίζεται μια στάση διαχωριστική αναφορικά με τις σχέσεις των δυο φύλων στα πλαίσια της οποίας οι γυναίκες θεωρούνται πως προσπαθούν να ασκήσουν έλεγχο πάνω στους άντρες, είτε μέσω της σεξουαλικότητάς τους είτε μέσω της φεμινιστικής ιδεολογίας (Glick & Fiske, 2001).

Η δεύτερη μορφή του σεξισμού, δηλαδή ο καλοπροαίρετος σεξισμός {benevolent sexism (BS)} αναφέρεται ως η προσπάθεια εξιδανίκευσης των γυναικών που συμμορφώνονται σε παραδοσιακούς ρόλους (στα πλαίσια πατριαρχικών κοινωνικών ιεραρχιών) και ως η εξάρτηση των γυναικών από τους άντρες με απώτερο σκοπό όμως των χαρακτηρισμό των πρώτων από τους δεύτερους ως υποδεέστερες και κατώτερες (Forbes et al. 2003). Οι άντρες για παράδειγμα που χαρακτηρίζονται από υψηλό εχθρικό σεξισμό είναι πιθανό να αποδίδουν αρνητικά γυναικεία στερεοτυπικά χαρακτηριστικά στις γυναίκες, ενώ αντίθετα οι άντρες που έχουν ενδοβάλει τον καλοπροαίρετο σεξισμό είναι δυνατόν να αποδώσουν θετικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά στις γυναίκες.

Οι Glick & Fiske (1996) θέλοντας να μετρήσουν αυτές τις δυο μορφές σεξισμού κατασκεύασαν ένα ερωτηματολόγιο (The Ambivalent Sexism Inventory-ASI), μια μέτρηση που αποτελείται από 22 ερωτήσεις αυτό-αναφοράς (11 ερωτήσεις πάνω στον εχθρικό σεξισμό και 11 ερωτήσεις αναφορικά με τον καλοπροαίρετο σεξισμό). Η παραγοντική ανάλυση υπέδειξε δυο ξεχωριστούς παράγοντες οι οποίοι όμως έχουν θετική συσχέτιση. Παράλληλα, προέκυψαν τρεις υποπαράγοντες του παράγοντα καλοπροαίρετου σεξισμού: α) προστατευτικός πατερναλισμός (protective paternalism) β) επιπρόσθετες διακρίσεις βάσει του φύλου (complementary gender differentiation) γ) ετεροφυλοφιλική εγγύτητα (heterosexual intimacy). Παράλληλα, μεταγενέστερες έρευνες (Glick et al., 1997, Sibley & Wilson, 2004) έδειξαν πως υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ του benevolent sexism και της θετικής αξιολόγησης των γυναικών που συμμορφώνονται με τους

παραδοσιακούς ρόλους (πχ. μητέρα, νοικοκυρά, σύζυγος κτλ) ενώ αντίθετα, ο hostile sexism φάνηκε πως συσχετίζεται με αρνητικές αξιολογήσεις των γυναικών εκείνων που παραβιάζουν τους παραδοσιακούς ρόλους (πχ. γυναίκα καριέρας, φεμινίστρια κτλ). Μπορεί πράγματι ο benevolent sexism να αποτελεί μια πιο ήπια μορφή προκατάληψης, παρόλα αυτά οι δυο αυτές έννοιες (hostile-benevolent sexism) είναι συμπληρωματικές και εξυπηρετούν την συνέχιση της ανισότητας εις βάρος των γυναικών, όπως αναφέρουν οι Tendayi Viki et al. (2003).

Όπως υποστηρίζουν οι Glick & Fiske (2001) πρόκειται για διαπολιτισμικές σταθερές και αποτελούν βασικές ιδεολογίες που διαπτοιίζουν τις σχέσεις μεταξύ των δυο φύλων. Σε αυτό το «παιχνίδι» δύναμης και κύρους και γενικότερα διακρίσεων βάσει του φύλου, ο σεξισμός έρχεται να επικυρώσει την ανισότητα των φύλων (gender inequality) και να δημιουργήσει έναν φαύλο κύκλο, όπου όσο περισσότερο οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εχθρικές στάσεις από τους άντρες, τόσο περισσότερο παρακινούνται στο να αποδεχτούν τον BS στηριζόμενες στα μέλη της κυρίαρχης ομάδας, δηλαδή τους άντρες (Glick et al., 2002).

Συνήθως τα χαρακτηριστικά που χρησιμοποιούνται για να περιγραφεί ένα άτομο υπάγονται σε δυο διαστάσεις (Fiske, 2000), στην διάσταση της ικανότητας (competence) και στην διάσταση της ζεστασιάς (warmth). Στη μεν πρώτη περίπτωση γίνεται λόγος για χαρακτηριστικά που αφορούν στην εξυπνάδα και σε θέματα εκτέλεσης έργων (task traits), ενώ στην δεύτερη περίπτωση γίνεται λόγος για χαρακτηριστικά όπως «κοινωνικός», «φιλικός» κτλ. Μάλιστα, η εν λόγω ερευνήτρια υποστηρίζει ότι η σχετική προέλευση των στερεοτύπων αντλεί την ύπαρξή της από τους εργασιακούς ρόλους και πιο συγκεκριμένα προκύπτουν από το σχετικό κύρος των εκάστοτε ομάδων και από την δομική τους αλληλεπίδραση, δηλαδή εάν και κατά πόσο η εξω-ομάδα θεωρείται ως ανταγωνιστική ή συνεργατική με την ενδο-ομάδα. Για παράδειγμα, είναι δυνατόν κάποιος να μισεί, αλλά και να σέβεται μια ομάδα υψηλού κύρους (πχ οι γυναίκες καριέρας) για την ικανότητά της, να θεωρείται εν ολίγοις πετυχημένη. Από την άλλη, είναι πιθανό κάποιος να μην σέβεται μια ομάδα χαμηλού κύρους (πχ οι νοικοκυρές) για την ανικανότητά της, αλλά ταυτοχρόνως είναι δυνατόν η ίδια αυτή ομάδα να είναι αρεστή.

Σύμφωνα με τους Jost & Banaji (1994), οι υποδεέστερες ομάδες έχουν την τάση να αποδέχονται τις ιδεολογίες που επικυρώνουν την κατωτερότητά τους στις διαστάσεις κύρους (system-justification ideologies) και που προέρχονται από την κυρίαρχη ομάδα. Στα πλαίσια αυτά, λοιπόν, ίσως και οι γυναίκες να αποδέχονται τον BS και να συμμορφώνονται στον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας σύζυγος-νοικοκυρά κτλ. Και για αυτήν την συμμόρφωση επιβραβεύονται με το να έχουν την προστασία των αντρών. Πρόκειται για ένα σύστημα επιβράβευσης-τιμωρίας (reward-punishment system) όπου η έκφραση του BS χρησιμοποιείται για να εξιδανικεύσει και να επιβραβεύσει τις γυναίκες που είναι κατηγοριοποιημένες σε υπο-κατηγορίες και οι οποίες συμμορφώνονται στις αντροκρατούμενες κοινωνικές ιεραρχίες. Ενώ, αντίθετα, εκείνες οι γυναίκες που παραβιάζουν τους παραδοσιακούς ρόλους και που απειλούν με όρους οικονομικής ισχύος το κύρος των αντρών (πχ γυναίκες καριέρας, γυναίκες υποψήφιες για διευθυντικές θέσεις κτλ) είναι δυνατόν να αντιμετωπίσουν στάσεις εχθρικές και να αξιολογηθούν αρνητικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά.

Γίνεται, λοιπόν, λόγος για γενικευμένες διαδικασίες διάκρισης ρόλων βάσει του φύλου οι οποίες διαφοροποιούν τους άντρες από τις γυναίκες και οι οποίες φαίνεται πως είναι σταθερές και αμετάβλητες από τον χρόνο (Cole et al., 2004). Σύμφωνα με τους Eagly & Mladinic (1989, 1993), οι γυναίκες γίνονται αντιληπτές περισσότερο ως εξυπηρετικές, ευγενικές, προσεγγίσιμες και με κατανόηση, με κοινωνικές αρετές, που σύμφωνα με τους ερευνητές ενδέχεται να επισκιάζουν άλλες ικανότητές τους. Στις γυναίκες, λοιπόν, αποδίδονται θετικά χαρακτηριστικά «εξωστρέφειας» και ταυτόχρονα υπάγονται σε παραδοσιακούς ρόλους (σύζυγος, νοικοκυρά κτλ.). Η δε αντίστοιχη συμμόρφωση τους στους εν λόγω ρόλους, όπως προαναφέρθηκε, επιβραβεύεται από τις αντροκρατούμενες κοινωνικές πεπιοθήσεις με την έκφραση προστατευτικού πατερναλισμού. Αντιθέτως, οι άντρες θεωρούνται πως κατέχουν χαρακτηριστικά τα οποία συνδέονται με την ικανότητα, με την εξυπνάδα και με ρόλους υψηλού κύρους (ανεξάρτητοι, φιλόδοξοι, ανταγωνιστικοί). Φαίνεται λοιπόν πως το φύλο είναι σε θέση να επηρεάσει τις ατομικές πεπιοθήσεις και μάλιστα είναι δυνατόν να επηρεάζει τις προσδοκίες, αλλά και τις εκτιμήσεις των ατόμων αναφορικά με τους άλλους (Deaux, 1984).

Το γεγονός δε ότι οι ίδιες οι γυναίκες είναι συχνά εκείνες που αυτοϋποβαθμίζονται, παρόλο, που οι δυνατότητές τους δεν συμβαδίζουν με τις αυτοαναφορές τους, ενδέχεται να συμβαίνει, επειδή τα άτομα έχουν την τάση να στερεοτυπούν άτομα προερχόμενα από κοινωνικές ομάδες με υψηλό στάτους, όπως είναι οι άνδρες, ως άξια (agentive), καθώς και ικανά ενώ από την άλλη, τα προερχόμενα άτομα από χαμηλό κοινωνικό στάτους, όπως είναι οι γυναίκες, ως κοινωνικά ενάρτητα (communal). (Glick et al.1995). Μια τέτοια, σύμφωνα με τον Jackman (1994), κατηγοριοποίηση, βοηθά ενδεχομένως τα άτομα να κατανοήσουν τις υπάρχουσες κοινωνικές ισορροπίες (παραδείγματος χάρη, ότι οι γυναίκες φροντίζουν τα παιδιά και οι άνδρες αναλαμβάνουν τους κοινωνικούς ρόλους και την προστασία των γυναικών). Κατά συνέπεια, σ' ένα πλαίσιο όπως οι διαδικασίες αξιολόγησης και επιλογής προσωπικού, οι εκάστοτε εκτιμήσεις του συνεντευκτή μπορεί να επηρεάζονται από προσπάθειες διατήρησης στερεοτυπικών πιστεύω και προκαταλήψεων.

Οι Sandle, Ellard και Ross (1986) υποστήριξαν πως οι άνθρωποι γενικά επιδιώκουν να επιβεβαιώσουν την εγκυρότητα των αντιλήψεών τους αναφορικά με τους άλλους με το ν' αναζητούν υποστηρικτικές πληροφορίες μεροληπτικά για αυτές τις πεποιθήσεις τους. Μάλιστα, ακόμη και αν οι εκάστοτε εκτιμήσεις έχουν γίνει αμερόληπτα, το γεγονός πως ο στόχος (πχ ο συνεντευξιαζόμενος) ανήκει σε μια συγκεκριμένη ομάδα είναι αρκετό στο να επηρεάσει τις συλλεχθείσες πληροφορίες και να διατηρήσει τα στερεότυπα για την εν λόγω ομάδα και πιο συγκεκριμένα τις πεποιθήσεις αναφορικά με τους ρόλους που αντιστοιχούν στα δυο φύλα.

Σύμφωνα με την θεωρία των ρόλων των φύλων (gender role theory) της Eagly, οι Cole et al. (2004) αναφέρουν πως οι διαφοροποιήσεις βάσει του φύλου στην συμπεριφορά προκαλούνται από την τάση των ατόμων να συμπεριφέρονται σύμφωνα με τις επιταγές των ρόλων τους αναφορικά με το φύλο τους. Ο αντρικός ρόλος θεωρείται πως προέρχεται από τον ιστορικό του ρόλο ως προστάτης της οικογένειας. Αντίθετα, ο παραδοσιακός γυναικείος ρόλος αναφέρεται στις κοινωνικές δραστηριότητες, στην συμμετοχή σε ομάδες, στις διαπροσωπικές σχέσεις κτλ.

Μεγάλο μέρος ερευνών, αναφορικά με τον αμφίσημο σεξισμό, έχει επικεντρωθεί στον σεξισμό που προκύπτει στο εργασιακό περιβάλλον. Ο εχθρικός σεξισμός συνεπάγεται αρνητικές αξιολογήσεις για τις γυναίκες

υποψήφιος για managerial θέσεις και υψηλότερες αναφορές και συστάσεις για έναν άνδρα υποψήφιο για τον ίδιο ρόλο. Επίσης έχει οδηγήσει σε μεγαλύτερη ανεκτικότητα σε σεξιστικά γεγονότα, όπως για παράδειγμα όταν ακούμε ένα σεξιστικό ανέκδοτο, που σημαίνει ότι το σεξιστικό χιούμορ έχει πραγματικές επιπτώσεις, ειδικά για τα εχθρικά σεξιστικά άτομα.

Ο καλοπροαίρετος σεξισμός έχει πολλές επίσης επιπτώσεις στη σημερινή μας κοινωνία. Έχει συνδεθεί με τις χαμηλές αξιολογήσεις των γυναικών στον εργασιακό χώρο, δεδομένου ότι οι γυναίκες θεωρούνται εγκλωβισμένες στον παραδοσιακό τους ρόλο ως νοικοκύρες. Αυτή η συστημική αρνητική αξιολόγηση στις γυναίκες, έχει αντίκτυπο και στα ψυχολογικά τους χαρακτηριστικά. Όταν βιώνουν καλοπροαίρετο σεξισμό, οι γυναίκες αποδίδουν χειρότερα σε διάφορα γνωστικά τεστ, κάτι το οποίο ενισχύει έναν φαύλο κύκλο που επιτρέπει στις γυναίκες να αποδίδουν χειρότερα.

Έρευνες έχουν καταδείξει στα πλαίσια διαδικασιών επιλογής και αξιολόγησης προσωπικού τη συσχέτιση του εχθρικού σεξισμού (HS) με αρνητικές εκτιμήσεις εκείνων των γυναικών που υπήρξαν υποψήφιος για θέσεις που θεωρούνται πως είναι αντρικές (Sakali-Ugurlu & Beydogan, 2002) και αυτό επειδή θεωρήθηκαν απειλή για το κύρος και την θέση των αντρών στην κοινωνία (Masser & Abrams, 2004) παραβιάζοντας τα όρια του παραδοσιακού τους ρόλου. Παράλληλα, στην έρευνά τους οι Cole et al. (2004) βάσει των αποτελεσμάτων τους, καταλήγουν στο ότι οι γυναίκες υποψήφιος για θέσεις που απαιτούν αντρικές ιδιότητες (επίβλεψη των άλλων, συντονισμός κτλ.) και οι άντρες υποψήφιοι για θέσεις που απαιτούν γυναικείες ιδιότητες (φροντίδα, εξωστρέφεια, συμμετοχή σε ομάδες), θα εκτιμηθούν στερεοτυπικά και θα θεωρηθούν ότι δεν κατέχουν την απαιτούμενη εμπειρία και γνώση για την συγκεκριμένη θέση. Τέλος, από την ίδια έρευνα φάνηκε πως το φύλο τόσο του στρατολογητή (recruiter) όσο και του υποψηφίου είναι σε θέση να επηρεάσει τις εκτιμήσεις του στρατολογητή ως προς το βιογραφικό σημείωμα του υποψηφίου. Μάλιστα, οι εν λόγω ερευνητές διατυπώνουν την άποψη πως ίσως οι μεροληπτικές αυτές στάσεις ως προς το φύλο να φανούν ακόμα πιο ξεκάθαρες σε ένα πλαίσιο συνέντευξης επιλογής και αξιολόγησης προσωπικού.

Λαμβάνοντας υπόψη τις δύο αυτές διαστάσεις του σεξισμού, ενδέχεται να διαπιστωθεί πως παίζουν σημαντικό ρόλο κατά την διαδικασία συνέντευξης επιλογής προσωπικού.

5. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζεται αναλυτικά ο στόχος και η μεθοδολογία της έρευνας καθώς και οι διαδικασίες που ακολουθήθηκαν κατά την διεξαγωγή της έρευνας πεδίου. Στην συγκεκριμένη περίπτωση θεωρήσαμε αναγκαία τη διεξαγωγή μια ποσοτικής έρευνας ώστε να μπορέσουμε να εξετάσουμε εάν και κατά πόσο τα θεωρητικά μοντέλα που παρουσιάσαμε προηγουμένως βρίσκουν εφαρμογή στην περίπτωση της ελληνικής πραγματικότητας.

5.1. ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, ο στόχος της παρούσας μελέτης είναι να εξεταστεί το κατά πόσο ο αμφίσημος σεξισμός και με τις δύο διαστάσεις του (εχθρικός και καλοπροαίρετος) είναι σε θέση να επηρεάσει τη διαδικασία επιλογής προσωπικού και συγκεκριμένα με ποιο τρόπο αλληλεπιδρά με το φύλο των συνεντευκτών (συμμετέχοντες στην έρευνα), το φύλο των υποψηφίων και το κύρος της προσφερόμενης θέσης εργασίας.

Υποθέτουμε πως στη συνθήκη υψηλού κύρους όταν ο υποψήφιος για την θέση εργασίας είναι γυναίκα, οι άντρες συνεντευκτές αναμένεται να εκδηλώσουν σε μεγαλύτερο βαθμό εχθρικό σεξισμό από τις γυναίκες απ' ότι σε συνθήκη χαμηλού κύρους με γυναίκα υποψήφιο και πάλι, να θεωρήσουν ότι η θέση ταιριάζει περισσότερο σε άνδρα και να μη δεχθούν την πρόσληψη. Αντίθετα στην περίπτωση που η θέση εργασίας θα είναι χαμηλού κύρους οι γυναίκες θα είναι αποδέκτες περισσότερο καλοπροαίρετου σεξισμού απ' ότι εχθρικού ανεξάρτητα από το φύλο των συνεντευκτών να θεωρηθούν ότι η θέση τους ταιριάζει περισσότερο και να δεχθούν την πρόσληψη.

5.2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Συμμετέχοντες

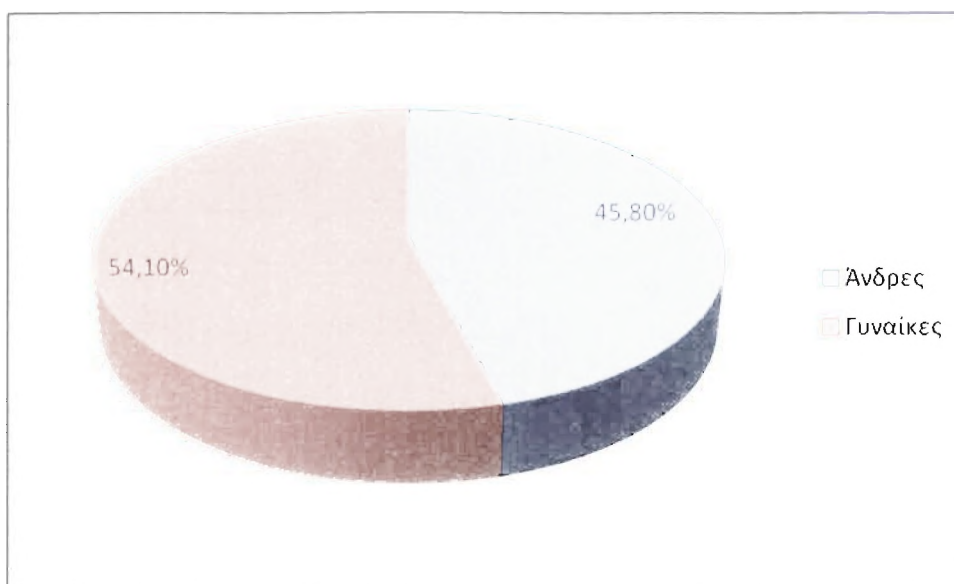
Ο αριθμός των συμμετεχόντων ήταν 120, από το συνολικό δείγμα το 46% αποτελούνταν από άντρες και το 54% από γυναίκες (55 άνδρες και 65 γυναίκες), όλοι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ηλικίας 25 με 55 ετών, όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, Γράφημα 1.

Σχετικά με τις ηλικίες των ατόμων που συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια, το 23,5% ήταν από 25 έως 35 ετών, το 41,2% από 36 έως 45 ετών, το 35,3% από 46 έως 55 ετών, όπως φαίνεται στον Πίνακα 2, Γράφημα 2.

Πίνακας 1. Ποσοστό αντρών και γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Φύλο	Ποσοστό (%)
Άντρας	45,8
Γυναίκα	54,1

Γράφημα 1. Ποσοστό αντρών και γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα.



Πίνακας 2. Ποσοστά ηλικιακών ομάδων των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα.

Ηλικία	Ποσοστό (%)
25-35	24%
36-45	41%
46-55	35%

Γράφημα 2. Ποσοστά ηλικιακών ομάδων των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα.





Πειραματικό σχέδιο

Υιοθετήθηκε παραγοντικό σχέδιο 2x2x2 με ανεξάρτητες μεταβλητές:

α) το φύλο του συνεντευκτή (συμμετέχοντες στην έρευνα), β) το φύλο του υποψηφίου προς πρόσληψη και γ) το κύρος της προσφερόμενης θέσης εργασίας (υψηλό και χαμηλό).

Εξαρτημένες μεταβλητές ήταν η πρόθεση πρόσληψης του εκάστοτε υποψηφίου για τη θέση εργασίας και η κλίμακα αμφίσημου σεξισμού.

Υποθέσεις

Αναφορικά με τον αμφίσημο σεξισμό και σε σχέση με τις προαναφερθείσες μεταβλητές, το ερώτημα που προκύπτει έχει να κάνει με την θέση του αμφίσημου σεξισμού και με τις δύο διαστάσεις του (εχθρικός και καλοπροαίρετος σεξισμός). Πιο συγκεκριμένα, επιθυμία μας είναι να δούμε τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρά ο αμφίσημος σεξισμός με το φύλο τόσο του συνεντευκτή όσο και με το φύλο του ατόμου προς πρόσληψη, αλλά και με το κύρος της προσφερόμενης θέσης εργασίας.

Υποθέσαμε πως στη συνθήκη υψηλού κύρους όταν ο υποψήφιος για την θέση εργασίας είναι γυναίκα, οι άντρες συνεντευκτές αναμένεται να εκδηλώσουν σε μεγαλύτερο βαθμό εχθρικό σεξισμό από τις γυναίκες απ' ότι σε συνθήκη χαμηλού κύρους με γυναίκα υποψήφιο και πάλι, να θεωρήσουν ότι η θέση ταιριάζει περισσότερο σε άνδρα και να μη δεχθούν την πρόσληψη. Αντίθετα στην περίπτωση που η θέση εργασίας θα είναι χαμηλού κύρους οι γυναίκες θα είναι αποδέκτες περισσότερο καλοπροαίρετου σεξισμού απ' ότι εχθρικού ανεξάρτητα από το φύλο των συνεντευκτών να θεωρηθούν ότι η θέση τους ταιριάζει περισσότερο και να δεχθούν την πρόσληψη.

Υλικό

Για τη μέτρηση του αμφίσημου σεξισμού χρησιμοποιήσαμε το ψυχομετρικό εργαλείο των Glick & Fiske (Ambivalent Sexism Inventory, 1996, 2000). Το ερωτηματολόγιο απαντάται μέσω 6βάθμιας κλίμακας Likert, (0= διαφωνώ απόλυτα, 5=συμφωνώ απόλυτα). Για παράδειγμα:

1) Όσο και πετυχημένος να είναι ένας άντρας, δεν είναι ποτέ ουσιαστικά πλήρης ως άτομο παρά μόνον αν έχει την αγάπη μιας γυναίκας.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

2) Πολλές γυναίκες επιζητούν ευνοϊκή μεταχείριση, όπως για παράδειγμα κάποιες πολιτικές προσλήψεων, που τις ευνοούν σε βάρος των αντρών με το πρόσχημα της ισότητας.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

3) Σε μια καταστροφή οι γυναίκες πρέπει να διασώζονται πριν από τους άντρες.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

Η ερώτηση σχετικά με το φύλο είχε την εξής μορφή: “Φανταστείτε ότι ο κύριος (ή αντίστοιχα η κυρία) Α. Π. σας εμφανίζεται για συνέντευξη ώστε να τον/την προσλάβετε για την συγκεκριμένη θέση εργασίας. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το επάγγελμα που περιγράφεται στην αγγελία ταιριάζει σε έναν άνδρα υποψήφιο/γυναίκα υποψήφια;” (0= Δεν ταιριάζει καθόλου, 5= Ταιριάζει απόλυτα.)

Η πρόθεση πρόσληψης του υποψηφίου μετρήθηκε με μία ερώτηση, προσαρμοσμένη στο φύλο του υποψηφίου ανάλογα με τη συνθήκη:

“Μετά την ανάγνωση της αγγελίας, θα θέλαμε από σας να μας πείτε σε ποιο βαθμό, θα προσλαμβάνατε τον συγκεκριμένο άντρα (ή αντίστοιχα γυναίκα) για την συγκεκριμένη θέση της αγγελίας;” (0= Σίγουρα δεν θα προσλάμβανα τον/την Α.Π., 5= Σίγουρα θα προσλάμβανα τον/την Α.Π.).

Διαδικασία και πειραματικοί χειρισμοί

Ο χειρισμός του κύρους της εργασιακής θέσης έγινε με τη μορφή αγγελίας (βλ. Παράρτημα), στην οποία περιγραφόταν μια θέση υψηλού ή χαμηλού κύρους αντίστοιχα, ανάλογα με τις συνθήκες. Στη συνθήκη του υψηλού κύρους, γίνεται λόγος στην αγγελία για ανώτερο στέλεχος σε Πολυεθνική Φαρμακευτική Εταιρεία το οποίο πρέπει να διαθέτει πτυχίο Οικονομικών Επιστημών, μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών με κατεύθυνση την Οργάνωση Επιχειρήσεων, άριστη γνώση δύο ξένων γλωσσών και ηλεκτρονικού υπολογιστή, ενώ στην δεύτερη περίπτωση (χαμηλού κύρους), η αγγελία αφορούσε υπάλληλο γραφείου σε Πολυεθνική Φαρμακευτική Εταιρεία, ο οποίος πρέπει να διαθέτει πτυχίο ΙΕΚ ή ΤΕΙ, βασικές γνώσεις Αγγλικών και ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Για την επιλογή των αγγελιών ανατρέξαμε σε σχετικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις ευρέσεως εργασίας το χρονικό διάστημα πραγματοποίησης της παρούσας μελέτης. Η χρήση αγγελίας επιλέχθηκε ως κατάλληλος χειρισμός του κύρους καθώς οι συμμετέχοντες ήταν όλοι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, συνεπώς ήταν κάτι οικείο για αυτούς και επομένως εύκολο να ανταποκριθούν.

Όσον αφορά στην ανεξάρτητη μεταβλητή «φύλο του υποψηφίου για τη θέση εργασίας» μετά την ανάγνωση της αγγελίας ακολουθούσε ένα κείμενο το οποίο περιέγραφε τον υποψήφιο για την προσφερόμενη θέση εργασίας. Το κείμενο αυτό διαφοροποιούνταν τόσο ως προς το φύλο (άντρας-γυναίκα υποψήφιος) όσο και ως προς τα τυπικά προσόντα (ανάλογα δηλαδή με την αγγελία στην μια περίπτωση ο/η υποψήφιος είχε τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα για την αγγελία υψηλού κύρους και στην άλλη για την χαμηλού κύρους).

Τέλος, η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην περιοχή της Αττικής με τη μέθοδο της αυτοσυμπλήρωσης ερωτηματολογίου. Κατά την διαδικασία συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων δε δόθηκε στους συμμετέχοντες καμία οδηγία ή βοήθεια σχετικά με τη συμπλήρωσή του όπως και κανένας χρονικός περιορισμός, διευκρινίζοντάς τους πως οι απαντήσεις τους θα ήταν προσωπικές και απόλυτα εμπιστευτικές. Ο μέσος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν περίπου 15 λεπτά.

5.3. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Οι απαντήσεις στην κλίμακα Αμφίσημου Σεξισμού εισήχθησαν σε ανάλυση παραγόντων (Factor Analysis) και συγκεκριμένα σε ανάλυση σε κύριες συνιστώσες (Principal components analysis) με ορθογώνια περιστροφή Varimax. Η παραγοντική ανάλυση (factor analysis) είναι μια στατιστική μέθοδος που μας επιτρέπει να εξηγήσουμε τη δομή και τη μεταβλητότητα διασπορά που παρατηρείται μεταξύ των αρχικών μεταβλητών (εξαρτημένες μεταβλητές) και να δημιουργήσουμε νέες μεταβλητές που ονομάζονται παράγοντες (*factors*).

Όσον αφορά την κλίμακα αμφίσημου σεξισμού, οι πληροφορίες που αποκομίζουμε από τις αλληλεξαρτήσεις των μεταβλητών χρησιμοποιούνται, για να μειώσουμε τον αρχικό αριθμό των μεταβλητών σε ένα μικρότερο αριθμό παραγόντων. Η παραγοντική ανάλυση στο συγκεκριμένο παράδειγμα έγινε με Ανάλυση Κύριων Συνιστωσών (Principal Components Analysis) και την ορθογώνια περιστροφή Varimax. Για τη δημιουργία των νέων παραγόντων λάβαμε υπόψη τις ιδιοτιμές (*eigenvalues*) που είχαν τιμή μεγαλύτερη από 4.

Η ανάλυση σε Κύριες Συνιστώσες (Principal Components Analysis) έδωσε δύο παράγοντες. Ο Πίνακας περιέχει τις ιδιοτιμές (*eigenvalues*) και το ποσοστό της διασποράς ή διακύμανσης που κάθε ιδιοτιμή ερμηνεύει.

Από την παραγοντική ανάλυση προέκυψαν 2 παράγοντες που ερμηνεύουν το 43% τις συνολικής διασποράς των απαντήσεων και αντιστοιχούν στους δύο παράγοντες που περιγράφουν οι Glick & Fiske (Ambivalent Sexism Inventory, 1996, 2000). Ο 1^{ος} παράγοντας (25,53% διακύμανσης) εκφράζει κυρίως τον **εχθρικό σεξισμό**, ενώ ο 2^{ος} παράγοντας (17,47% διακύμανσης) εκφράζει κυρίως τον **καλοπροαίρετο σεξισμό**.

Χρησιμοποιήσαμε τη μέθοδο περιστροφής Varimax, η οποία προσπαθεί να ελαχιστοποιήσει τον αριθμό των μεταβλητών που έχουν μεγάλες επιβαρύνσεις για κάθε παράγοντα. Η ορθογώνια περιστροφή Varimax δημιούργησε τη δομή των παραγόντων που παρουσιάζεται στον Πίνακα 3.

Πίνακας 3. Φορτίσεις των απαντήσεων στην κλίμακα του Αμφίσημου Σεξισμού στους δυο παράγοντες (σημειώνονται οι φορτίσεις που είναι μεγαλύτερες του 0,4).

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	
	1ος	2ος
ερ2. Πολλές γυναίκες επιζητούν ευνοϊκή μεταχείριση, όπως για παράδειγμα κάποιες πολιτικές προσλήψεων, που τις ευνοούν σε βάρος των αντρών με το πρόσημα της ισότητας	0,78	
ερ4. Οι περισσότερες γυναίκες ερμηνεύουν αθώα σχόλια ή ενέργειες εκ μέρους των αντρών ως σεξιστικές.	0,65	
ερ5. Οι γυναίκες προσβάλλονται υπερβολικά εύκολα	0,50	
ερ7. Οι φεμινίστριες επιδιώκουν οι γυναίκες να διαθέτουν περισσότερη δύναμη από τους άντρες.	0,55	
ερ10. Οι περισσότερες γυναίκες δεν εκτιμούν πλήρως όσα κάνουν οι άντρες γι' αυτές.	0,73	
ερ11. Οι γυναίκες προσπαθούν να κερδίσουν δύναμη αποκτώντας έλεγχο πάνω στους άντρες.	0,79	
ερ14. Οι γυναίκες μεγαλοποιούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στη δουλειά τους	0,75	
ερ15. Μόλις μια γυναίκα κάνει κάποιον άντρα να της παραδοθεί, προσπαθεί να τον «τυλίξει».	0,74	
ερ16. Κάθε φορά που οι γυναίκες χάνουν από τους άντρες δίκαια σ' ένα διαγωνισμό, διαμαρτύρονται ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους.	0,63	
ερ18. Σε πολλές γυναίκες αρέσει να παριστάνουν τις σεξουαλικά διαθέσιμες και κατόπιν ν' αρνούνται την προσέγγιση των αντρών	0,60	
ερ21. Οι φεμινίστριες έχουν παράλογες απαιτήσεις από τους άντρες	0,71	
ερ1. Όσο και πετυχημένος να είναι ένας άντρας, δεν είναι ποτέ ουσιαστικά πλήρης ως άτομο παρά μόνον αν έχει την αγάπη μιας γυναίκας.		0,71
ερ3. Σε μια καταστροφή οι γυναίκες πρέπει να διασώζονται πριν από τους άντρες.		0,65
ερ6. Οι άνθρωποι δεν είναι πραγματικά ευτυχισμένοι στη ζωή αν δε διατηρούν δεσμό με το άλλο φύλο.		0,48
ερ8. Πολλές γυναίκες έχουν μια αγνότητα, που δύσκολα βρίσκει κανείς στους άντρες.		0,62
ερ9. Οι γυναίκες πρέπει να περιβάλλονται με στοργή και προστατεύονται από τους άντρες.		0,59
ερ12. Κάθε άντρας οφείλει να έχει δίπλα του μια γυναίκα την οποία να λατρεύει.		0,60
ερ13. Οι άντρες δεν είναι πλήρεις χωρίς τις γυναίκες.		0,70
ερ17. Μια καλή γυναίκα θα έπρεπε να την έχει ο άντρας της «κορώνα στο κεφάλι του»		0,69
ερ19. Οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άντρες, τείνουν να υπερέχουν ως προς την ηθική τους ευαισθησία		0,63
ερ20. Οι άντρες πρέπει να είναι πρόθυμοι να θυσιάσουν τη δική τους καλοπέραση προκειμένου να στηρίζουν οικονομικά τις γυναίκες		0,42
ερ22. Οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άντρες, είναι πιο εκλεπτυσμένες ως προς το γούστο και την κουλτούρα τους		0,71

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο ένας άντρας επιτυχημένος δεν είναι πλήρης παρά μόνον αν έχει την αγάπη μιας γυναίκας, 4% διαφωνεί απολύτως, 7,4% διαφωνεί αρκετά, 15,4% διαφωνεί λίγο, 21,8% συμφωνεί λίγο, 22% συμφωνεί αρκετά και 28,7% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 4.

Πίνακας 4. Όσο και πετυχημένος να είναι ένας άντρας, δεν είναι ποτέ ουσιαστικά πλήρης ως άτομο παρά μόνον αν έχει την αγάπη μιας γυναίκας.

Διαφωνώ απόλυτα	4%
Διαφωνώ αρκετά	7,4%
Διαφωνώ λίγο	15,4%
Συμφωνώ λίγο	21,8%
Συμφωνώ αρκετά	22%
Συμφωνώ απόλυτα	28,7%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι γυναίκες επιζητούν ευνοϊκή μεταχείριση, όπως για παράδειγμα κάποιες πολιτικές προσλήψεων, που τις ευνοούν σε βάρος των αντρών με το πρόσχημα της ισότητας, 10% διαφωνεί απολύτως, 19,5% διαφωνεί αρκετά, 15% διαφωνεί λίγο, 15% συμφωνεί λίγο, 19% συμφωνεί αρκετά και 22% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 5.

Πίνακας 5. Πολλές γυναίκες επιζητούν ευνοϊκή μεταχείριση, όπως για παράδειγμα κάποιες πολιτικές προσλήψεων, που τις ευνοούν σε βάρος των αντρών με το πρόσχημα της ισότητας

Διαφωνώ απόλυτα	10%
Διαφωνώ αρκετά	19,5%
Διαφωνώ λίγο	15%
Συμφωνώ λίγο	15%
Συμφωνώ αρκετά	19%
Συμφωνώ απόλυτα	22%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο σε μια καταστροφή οι γυναίκες θα πρέπει να διασώζονται πριν από τους άντρες, 2% διαφωνεί απολύτως, 8% διαφωνεί αρκετά, 16% διαφωνεί λίγο, 22% συμφωνεί λίγο, 23% συμφωνεί αρκετά και 29% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 6.

Πίνακας 6. Σε μια καταστροφή οι γυναίκες πρέπει να διασώζονται πριν από τους άντρες.

Διαφωνώ απόλυτα	2%
Διαφωνώ αρκετά	8%
Διαφωνώ λίγο	16%
Συμφωνώ λίγο	22%
Συμφωνώ αρκετά	23%
Συμφωνώ απόλυτα	29%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι περισσότερες γυναίκες ερμηνεύουν αθώα σχόλια ή ενέργειες εκ μέρους των αντρών ως σεξιστικές, 10% διαφωνεί απολύτως, 16% διαφωνεί αρκετά, 15% διαφωνεί λίγο, 15% συμφωνεί λίγο, 19% συμφωνεί αρκετά και 22% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 7.

Πίνακας 7. Οι περισσότερες γυναίκες ερμηνεύουν αθώα σχόλια ή ενέργειες εκ μέρους των αντρών ως σεξιστικές.

Διαφωνώ απόλυτα	10%
Διαφωνώ αρκετά	16%
Διαφωνώ λίγο	15%
Συμφωνώ λίγο	15%
Συμφωνώ αρκετά	19%
Συμφωνώ απόλυτα	22%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι γυναίκες προσβάλλονται υπερβολικά εύκολα, 15% διαφωνεί απολύτως, 20% διαφωνεί αρκετά, 19% διαφωνεί λίγο, 13% συμφωνεί λίγο, 19% συμφωνεί αρκετά και 14% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 8.

Πίνακας 8. Οι γυναίκες προσβάλλονται υπερβολικά εύκολα.

Διαφωνώ απόλυτα	15%
Διαφωνώ αρκετά	20%
Διαφωνώ λίγο	19%
Συμφωνώ λίγο	13%
Συμφωνώ αρκετά	19%
Συμφωνώ απόλυτα	14%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι άνθρωποι δεν είναι πραγματικά ευτυχισμένοι στη ζωή αν δε διατηρούν δεσμό με το άλλο φύλο, 20% διαφωνεί απολύτως, 17% διαφωνεί αρκετά, 13% διαφωνεί λίγο, 14% συμφωνεί λίγο, 19% συμφωνεί αρκετά και 14% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 9.

Πίνακας 9. Οι άνθρωποι δεν είναι πραγματικά ευτυχισμένοι στη ζωή αν δε διατηρούν δεσμό με το άλλο φύλο.

Διαφωνώ απόλυτα	15%
Διαφωνώ αρκετά	20%
Διαφωνώ λίγο	19%
Συμφωνώ λίγο	13%
Συμφωνώ αρκετά	19%
Συμφωνώ απόλυτα	14%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι φεμινίστριες επιδιώκουν οι γυναίκες να διαθέτουν περισσότερη δύναμη από τους άντρες, 5% διαφωνεί απολύτως, 16% διαφωνεί αρκετά, 14% διαφωνεί λίγο, 15% συμφωνεί λίγο, 19% συμφωνεί αρκετά και 31% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 10.

Πίνακας 10. Οι φεμινίστριες επιδιώκουν οι γυναίκες να διαθέτουν περισσότερη δύναμη από τους άντρες.

Διαφωνώ απόλυτα	5%
Διαφωνώ αρκετά	16%
Διαφωνώ λίγο	14%
Συμφωνώ λίγο	15%
Συμφωνώ αρκετά	19%
Συμφωνώ απόλυτα	31%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο πολλές γυναίκες έχουν μια αγνότητα, που δύσκολα βρίσκει κανείς στους άντρες, 15% διαφωνεί απολύτως, 16% διαφωνεί αρκετά, 14% διαφωνεί λίγο, 13% συμφωνεί λίγο, 19% συμφωνεί αρκετά και 15% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 11.

Πίνακας 11. Πολλές γυναίκες έχουν μια αγνότητα, που δύσκολα βρίσκει κανείς στους άντρες.

Διαφωνώ απόλυτα	15%
Διαφωνώ αρκετά	16%
Διαφωνώ λίγο	14%
Συμφωνώ λίγο	13%
Συμφωνώ αρκετά	19%
Συμφωνώ απόλυτα	15%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι γυναίκες πρέπει να περιβάλλονται με στοργή και προστατεύονται από τους άντρες, 4% διαφωνεί απολύτως, 8% διαφωνεί αρκετά, 15,4% διαφωνεί λίγο, 21,8% συμφωνεί λίγο,

22% συμφωνεί αρκετά και 29% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 12.

Πίνακας 12. Οι γυναίκες πρέπει να περιβάλλονται με στοργή και να προστατεύονται από τους άντρες.

Διαφωνώ απόλυτα	4%
Διαφωνώ αρκετά	8%
Διαφωνώ λίγο	15%
Συμφωνώ λίγο	21,8%
Συμφωνώ αρκετά	22%
Συμφωνώ απόλυτα	29%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι περισσότερες γυναίκες δεν εκτιμούν πλήρως όσα κάνουν οι άντρες γι' αυτές, 15% διαφωνεί απολύτως, 20% διαφωνεί αρκετά, 19% διαφωνεί λίγο, 13% συμφωνεί λίγο, 19% συμφωνεί αρκετά και 14% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 13.

Πίνακας 13. Οι περισσότερες γυναίκες δεν εκτιμούν πλήρως όσα κάνουν οι άντρες γι' αυτές.

Διαφωνώ απόλυτα	15%
Διαφωνώ αρκετά	20%
Διαφωνώ λίγο	19%
Συμφωνώ λίγο	13%
Συμφωνώ αρκετά	19%
Συμφωνώ απόλυτα	14%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι γυναίκες προσπαθούν να κερδίσουν δύναμη αποκτώντας έλεγχο πάνω στους άντρες, 5% διαφωνεί απολύτως, 19% διαφωνεί αρκετά, 14% διαφωνεί λίγο, 11% συμφωνεί λίγο, 19% συμφωνεί αρκετά και 31% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 14.

Πίνακας 14. Οι γυναίκες προσπαθούν να κερδίσουν δύναμη αποκτώντας έλεγχο πάνω στους άντρες

Διαφωνώ απόλυτα	5%
Διαφωνώ αρκετά	19%
Διαφωνώ λίγο	14%
Συμφωνώ λίγο	11%
Συμφωνώ αρκετά	19%
Συμφωνώ απόλυτα	31%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο κάθε άντρας οφείλει να έχει δίπλα του μια γυναίκα την οποία να λατρεύει, 29% διαφωνεί απολύτως, 11% διαφωνεί αρκετά, 8% διαφωνεί λίγο, 7% συμφωνεί λίγο, 12% συμφωνεί αρκετά και 32% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 15.

Πίνακας 15. Κάθε άντρας οφείλει να έχει δίπλα του μια γυναίκα την οποία να λατρεύει.

Διαφωνώ απόλυτα	29%
Διαφωνώ αρκετά	11%
Διαφωνώ λίγο	8%
Συμφωνώ λίγο	7%
Συμφωνώ αρκετά	12%
Συμφωνώ απόλυτα	32%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι άντρες δεν είναι πλήρεις χωρίς τις γυναίκες, 31,9% διαφωνεί απολύτως, 12% διαφωνεί αρκετά, 9% διαφωνεί λίγο, 7% συμφωνεί λίγο, 12% συμφωνεί αρκετά και 28% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 16.

Πίνακας 16. Οι άντρες δεν είναι πλήρεις χωρίς τις γυναίκες.

Διαφωνώ απόλυτα	31,9%
Διαφωνώ αρκετά	12%
Διαφωνώ λίγο	8%
Συμφωνώ λίγο	7%
Συμφωνώ αρκετά	13%
Συμφωνώ απόλυτα	28%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι γυναίκες μεγαλοποιούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στη δουλειά τους, 19% διαφωνεί απολύτως, 16% διαφωνεί αρκετά, 13,4% διαφωνεί λίγο, 11% συμφωνεί λίγο, 17% συμφωνεί αρκετά και 23% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 17.

Πίνακας 17. Οι γυναίκες μεγαλοποιούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στη δουλειά τους.

Διαφωνώ απόλυτα	19%
Διαφωνώ αρκετά	16%
Διαφωνώ λίγο	13,4%
Συμφωνώ λίγο	11%
Συμφωνώ αρκετά	17%
Συμφωνώ απόλυτα	23%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο μόλις μια γυναίκα κάνει κάποιον άντρα να της παραδοθεί, προσπαθεί να τον «τυλίξει», 5% διαφωνεί απολύτως, 14% διαφωνεί αρκετά, 15% διαφωνεί λίγο, 16% συμφωνεί λίγο, 19% συμφωνεί αρκετά και 31% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 18.

Πίνακας 18. Μόλις μια γυναίκα κάνει κάποιον άντρα να της παραδοθεί, προσπαθεί να τον «τυλίξει».

Διαφωνώ απόλυτα	5%
Διαφωνώ αρκετά	14%
Διαφωνώ λίγο	15%
Συμφωνώ λίγο	16%
Συμφωνώ αρκετά	19%
Συμφωνώ απόλυτα	31%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο κάθε φορά που οι γυναίκες χάνουν από τους άντρες δίκαια σ' ένα διαγωνισμό, διαμαρτύρονται ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους, 22,4% διαφωνεί απολύτως, 18% διαφωνεί αρκετά, 13,4% διαφωνεί λίγο, 10% συμφωνεί λίγο, 17% συμφωνεί αρκετά και 19% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 19.

Πίνακας 19. Κάθε φορά που οι γυναίκες χάνουν από τους άντρες δίκαια σ' ένα διαγωνισμό, διαμαρτύρονται ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους.

Διαφωνώ απόλυτα	22,4%
Διαφωνώ αρκετά	18%
Διαφωνώ λίγο	13,4%
Συμφωνώ λίγο	10%
Συμφωνώ αρκετά	17%
Συμφωνώ απόλυτα	19%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο μια καλή γυναίκα θα έπρεπε να την έχει ο άντρας της «κορώνα στο κεφάλι του», 27% διαφωνεί απολύτως, 13% διαφωνεί αρκετά, 8% διαφωνεί λίγο, 7% συμφωνεί λίγο, 12% συμφωνεί αρκετά και 33% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 20.

Πίνακας 20. Μια καλή γυναίκα θα έπρεπε να την έχει ο άντρας της «κορώνα στο κεφάλι του».

Διαφωνώ απόλυτα	27%
Διαφωνώ αρκετά	12%
Διαφωνώ λίγο	8%
Συμφωνώ λίγο	7%
Συμφωνώ αρκετά	13%
Συμφωνώ απόλυτα	33%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο σε πολλές γυναίκες αρέσει να παριστάνουν τις σεξουαλικά διαθέσιμες και κατόπιν ν' αρνούνται την προσέγγιση των αντρών, 23% διαφωνεί απολύτως, 18% διαφωνεί αρκετά, 13,4% διαφωνεί λίγο, 10% συμφωνεί λίγο, 16% συμφωνεί αρκετά και 19% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 21.

Πίνακας 21. Σε πολλές γυναίκες αρέσει να παριστάνουν τις σεξουαλικά διαθέσιμες και κατόπιν ν' αρνούνται την προσέγγιση των αντρών.

Διαφωνώ απόλυτα	23%
Διαφωνώ αρκετά	19%
Διαφωνώ λίγο	14%
Συμφωνώ λίγο	8%
Συμφωνώ αρκετά	17%
Συμφωνώ απόλυτα	19%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άντρες, τείνουν να υπερέχουν ως προς την ηθική τους ευαισθησία, 14% διαφωνεί απολύτως, 17% διαφωνεί αρκετά, 9% διαφωνεί λίγο, 10% συμφωνεί λίγο, 15% συμφωνεί αρκετά και 35% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 22.

Πίνακας 22. Οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άντρες, τείνουν να υπερέχουν ως προς την ηθική τους ευαισθησία.

Διαφωνώ απόλυτα	14%
Διαφωνώ αρκετά	17%
Διαφωνώ λίγο	9%
Συμφωνώ λίγο	10%
Συμφωνώ αρκετά	15%
Συμφωνώ απόλυτα	35%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι άντρες πρέπει να είναι πρόθυμοι να θυσιάσουν τη δική τους καλοπέραση προκειμένου να στηρίξουν οικονομικά τις γυναίκες, 29% διαφωνεί απολύτως, 11% διαφωνεί αρκετά, 7% διαφωνεί λίγο, 8% συμφωνεί λίγο, 12% συμφωνεί αρκετά και 33% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 23.

Πίνακας 23. Οι άντρες πρέπει να είναι πρόθυμοι να θυσιάσουν τη δική τους καλοπέραση προκειμένου να στηρίξουν οικονομικά τις γυναίκες.

Διαφωνώ απόλυτα	29%
Διαφωνώ αρκετά	11%
Διαφωνώ λίγο	7%
Συμφωνώ λίγο	8%
Συμφωνώ αρκετά	12%
Συμφωνώ απόλυτα	33%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι φεμινίστριες έχουν παράλογες απαιτήσεις από τους άντρες, 16% διαφωνεί απολύτως, 19% διαφωνεί αρκετά, 15% διαφωνεί λίγο, 11% συμφωνεί λίγο, 19% συμφωνεί αρκετά και 20% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 24.

Πίνακας 24. Οι φεμινίστριες έχουν παράλογες απαιτήσεις από τους άντρες

Διαφωνώ απόλυτα	16%
Διαφωνώ αρκετά	19%
Διαφωνώ λίγο	15%
Συμφωνώ λίγο	11%
Συμφωνώ αρκετά	19%
Συμφωνώ απόλυτα	20%

Όσον αφορά την ερώτηση, το κατά πόσο οι γυναίκες σε σύγκριση με τους άντρες, είναι πιο εκλεπτυσμένες ως προς το γούστο και την κουλτούρα τους, 19% διαφωνεί απολύτως, 16% διαφωνεί αρκετά, 13% διαφωνεί λίγο, 11% συμφωνεί λίγο, 17% συμφωνεί αρκετά και 23% συμφωνεί απόλυτα, όπως φαίνεται στον πίνακα 25.

Πίνακας 25: Οι γυναίκες , σε σύγκριση με τους άντρες, είναι πιο εκλεπτυσμένες ως προς το γούστο και την κουλτούρα τους.

Διαφωνώ απόλυτα	19%
Διαφωνώ αρκετά	16%
Διαφωνώ λίγο	13%
Συμφωνώ λίγο	12%
Συμφωνώ αρκετά	17%
Συμφωνώ απόλυτα	23%

Στη συνέχεια πραγματοποιήσαμε μονομεταβλητές αναλύσεις διακύμανσης επάνω στις τιμές καθεμίας διάστασης σεξισμού (εχθρικός και καλοπροαίρετος).

Ως προς τον εχθρικό σεξισμό η ανάλυση παρήγαγε στατιστικά σημαντική διαφορά [$F(1,115)=36,65, p<0,05$], ανάμεσα στο μέσο όρο **αντρών και γυναικών συμμετεχόντων** (M αντρών = 0,565 και M γυναικών =-0,684) με μόνο τους άντρες να εκδηλώνουν εχθρικό σεξισμό σε σχέση με τις γυναίκες.

Επιπρόσθετα, όσον αφορά το **φύλο των υποψηφίων** για τη θέση εργασίας, προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά [$F(1,115)=5,374, p<0,05$] ανάμεσα στον μέσο όρο αντρών ($M= -0,236$) και γυναικών ($M=0,218$) υποψηφίων, με τις γυναίκες μόνο να γίνονται αποδέκτες εχθρικού σεξισμού.

Ταυτόχρονα, προέκυψε σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των μεταβλητών. Πιο συγκεκριμένα φάνηκε να υπάρχει αλληλεπίδραση [$F(1,109)=0,329, p<0,05$] μεταξύ του **κύρους της εργασιακής θέσης** και του **φύλου των συμμετεχόντων** (M αντρών = 0,46 και M γυναικών =-0,25, μόνο όταν το κύρος της εργασίας ήταν υψηλό οι άνδρες εκδηλώνουν εχθρικό σεξισμό. Το φύλο των συμμετεχόντων και ο εντός υποκειμένων παράγοντας (εχθρικός σεξισμός) παρουσίασαν σημαντική αλληλεπίδραση με τη μεταβλητή του εργασιακού κύρους (βλ. Πίνακας 26).

Πίνακας 26. Αλληλεπίδραση της μεταβλητής του φύλου των συμμετεχόντων και του εργασιακού κύρους σε σχέση με τις δυο διαστάσεις του αμφίσημου σεξισμού. Παρουσιάζονται οι μέσοι όροι ανά συνθήκη.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΥΡΟΣ	ΕΧΘΡΙΚΟΣ ΣΕΞΙΣΜΟΣ	
	ΑΝΤΡΕΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΣΕΣ
Υψηλό εργασιακό κύρος	0,79	-0,65
Χαμηλό εργασιακό κύρος	0,13	0,15

Όπως παρατηρούμε και στον Πίνακα 4, έχουμε μια κύρια επίδραση του φύλου των συμμετεχόντων και στις δύο κλίμακες, με τους άντρες να δίνουν υψηλότερες τιμές (M αντρών = 0,46) σε σχέση με τις γυναίκες (M γυναικών = -0,25).

Επίσης, όπως φαίνεται από τον πίνακα οι άνδρες συμμετέχοντες φαίνεται να είναι οι μοναδικοί που εκδηλώνουν εχθρικό σεξισμό ειδικά σε συνθήκη υψηλού κύρους εργασιακής θέσης σε σχέση με τις γυναίκες. Η τάση των γυναικών για χαμηλότερα σκορ στην περίπτωση του χαμηλού κύρους μειώνεται.

Επίσης φάνηκε να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά [$F(1,109)=0,185, p<0,05$] μεταξύ του κύρους της εργασιακής θέσης και του φύλο των υποψηφίων όταν το στάτους της θέσης είναι υψηλό και υποψήφιος για την εργασία είναι γυναίκα.

Τέλος, προέκυψε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των τριών κυρίων μεταβλητών σε σχέση με την διάσταση του εχθρικού σεξισμού [$F(1,109)=0,676, p<0,05$]. Στη συνθήκη υψηλού κύρους όπου ο υποψήφιος για την θέση εργασίας ήταν γυναίκα, οι άντρες συμμετέχοντες εκδήλωσαν σε μεγαλύτερο βαθμό εχθρικό σεξισμό απ' ότι σε συνθήκη χαμηλού κύρους (με υποψήφια γυναίκα και πάλι).

Όσον αφορά την διάσταση του καλοπροαίρετου σεξισμού η ανάλυση δεν παρήγαγε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά [$F(1,115)=2,53, ns$]. Επιπρόσθετα, όσον αφορά το φύλο των υποψηφίων για τη θέση εργασίας, δεν προέκυψε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά [$F(1,115)=2,765, ns$].

Από την άλλη, δεν προέκυψε κάποια σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των μεταβλητών. Για παράδειγμα, δεν φάνηκε να αλληλεπιδρά το κύρος και με το φύλο των συμμετεχόντων [$F(1,115)=0,255$, ns] όπως και με το φύλο των υποψηφίων [$F(1,115)=1,896$ ns]. Τέλος, δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των τριών κυρίων μεταβλητών σε σχέση με την διάσταση του εχθρικού σεξισμού [$F(1,115)=0,768$, ns].

Ως προς την επιλογή υποψηφίων, δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δυο φύλα των συμμετεχόντων, όσον αφορά την προτίμηση υποψηφίων με το αντίστοιχο φύλο τους [$F(1, 112) =0,543$, ns] και [$F(1, 112) =0,585$, ns αντίστοιχα].

Ως προς το κατά πόσο το επάγγελμα που περιγράφεται στην αγγελία ταιριάζει σε άνδρα ή σε γυναίκα η ανάλυση δεν παρήγαγε στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα [(M.O.= 4.05 στη συνθήκη υψηλού κύρους και M.O.= 4.2 στη συνθήκη χαμηλού κύρους [$p<0,05$. ns]. Δεν φάνηκε να ενεργοποιούνται στερεοτυπικές αντιλήψεις ως προς τη σχέση επαγγέλματος και φύλου. Το υψηλού στάτους επάγγελμα δεν χαρακτηρίστηκε αντρικό και αντίστοιχα το χαμηλού στάτους επάγγελμα δεν χαρακτηρίστηκε γυναικείο.

Από την άλλη, αυτό που προέκυψε, ήταν μια γενικότερη επίδραση του κύρους των θέσεων εργασίας στις δυο αγγελίες. Παρατηρήθηκε μια επίδραση της μεταβλητής του κύρους [$F(1,114) =6,795$, $p<0,05$] χωρίς όμως να αλληλεπιδρά με το φύλο των συμμετεχόντων και φύλο των υποψηφίων [$F(1,114)=4,352$, ns] και [$F(1,114)=4,132$, ns αντίστοιχα]. Αυτό που φάνηκε χωρίς να είναι στατιστικά σημαντικό ήταν πως όταν το κύρος της εργασίας είναι υψηλό, άντρες και γυναίκες προτιμούν περισσότερο άνδρες για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας και δεν ευνοούν τόσο τις γυναίκες.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να εξεταστεί το κατά πόσο ο αμφίσημος σεξισμός και με τις δύο διαστάσεις του (εχθρικός και καλοπροαίρετος) είναι σε θέση να επηρεάσει τη διαδικασία επιλογής προσωπικού και συγκεκριμένα με ποιο τρόπο αλληλεπιδρά με το φύλο των συνεντευκτών (στην συγκεκριμένη περίπτωση τους συμμετέχοντες στην έρευνα), το φύλο των υποψηφίων που προσέρχονται για εργασία καθώς και το κύρος της προσφερόμενης θέσης εργασίας.

Στην παρούσα μελέτη μας, δε φάνηκε εν μέρει να αναπαράγονται τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών (Eagly, A.H. & Mladinic, A. 1993, Fiske, S.T., 2000, Glick, P., Fiske, S.T.2001). Οι υποθέσεις μας επιβεβαιώθηκαν μερικώς.

Πιο αναλυτικά, οι άντρες που συμμετείχαν στην έρευνά μας εκδήλωσαν περισσότερο εχθρικό σεξισμό από ότι οι γυναίκες. Όσον αφορά το φύλο των υποψηφίων προς πρόσληψη, οι γυναίκες έγιναν δέκτες περισσότερο εχθρικού σεξισμού σε σχέση με τους άντρες και ειδικά όταν το στάτους της εργασιακής θέσης που προσέρχονταν ήταν υψηλό. Στη συνθήκη υψηλού κύρους όπου ο υποψήφιος για την θέση εργασίας ήταν γυναίκα, οι άντρες συμμετέχοντες εκδήλωσαν σε μεγαλύτερο βαθμό εχθρικό σεξισμό απ' ότι σε συνθήκη χαμηλού κύρους (με υποψήφια γυναίκα και πάλι).

Επιπρόσθετα, ενώ οι αρχικές μας υποθέσεις στην παρούσα μελέτη, όσον αφορά την διάσταση του καλοπροαίρετου σεξισμού, ήταν πως οι γυναίκες υποψήφιας θα γίνουν αποδέκτες περισσότερο καλοπροαίρετου σεξισμού απ' ότι εχθρικού στην περίπτωση που η θέση εργασίας θα είναι χαμηλού κύρους, παρόλα αυτά δεν φάνηκε να ενεργοποιείται αυτή η η διάσταση, ακόμα και όταν η υποψήφια προσερχόταν για μια θέση χαμηλού κύρους (HR Assistant) που θα ταίριαζε στον «παραδοσιακό» της ρόλο και προφίλ . Αυτό ενδεχομένως σημαίνει, πως το κύρος ανεξάρτητα από την εργασιακή θέση να μην διαδραματίζει τον αναμενόμενο ρόλο που του έχει αποδοθεί σε αντίθεση με τις προηγούμενες έρευνες. Οι άντρες για παράδειγμα που χαρακτηρίζονται από υψηλό εχθρικό σεξισμό είναι πιθανό να αποδίδουν αρνητικά γυναικεία στερεοτυπικά χαρακτηριστικά στις γυναίκες, ενώ αντίθετα οι άντρες που έχουν ενδοβάλει τον καλοπροαίρετο σεξισμό είναι

δυνατόν να αποδώσουν θετικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά στις γυναίκες. Ο εχθρικός σεξισμός φάνηκε να είναι η μόνη διάσταση που ενεργοποιήθηκε στη μελέτη μας.

Μια ερμηνεία που μπορούμε να δώσουμε είναι ότι οι άντρες που χαρακτηρίζονται από υψηλό εχθρικό σεξισμό είναι πιθανό να αποδίδουν αρνητικά γυναικεία στερεοτυπικά χαρακτηριστικά στις γυναίκες, ενώ αντίθετα οι άντρες που έχουν ενδοβάλει τον καλοπροαίρετο σεξισμό είναι δυνατόν να αποδώσουν θετικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά στις γυναίκες.

Από την άλλη, αυτό που παρατηρήθηκε ήταν η επίδραση του κύρους των θέσεων εργασίας, (όταν το κύρος της εργασίας ήταν υψηλό), και στις δυο αγγελίες χωρίς να είναι στατιστικά σημαντική. Το ότι άνδρες και οι γυναίκες συμμετέχοντες έτειναν να προτιμούν περισσότερο άνδρες για την υψηλού κύρους θέση εργασίας και να μην ευνοούν τόσο τις γυναίκες, ίσως μπορεί να ερμηνευθεί σύμφωνα με την Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας (Turner & Tajfel, 1979) .

Σύμφωνα με την ΘΚΤ, οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους και τους άλλους με βάση συγκεκριμένες κοινωνικές κατηγορίες στις οποίες τους κατατάσσουν και συγκρίνουν τον εαυτό τους με άτομα άλλων ομάδων για να αποκτήσουν μια θετική κοινωνική ταυτότητα (κατά κανόνα της δικής τους ομάδας) και μέσω αυτής να εξυψώσουν την αυτοεικόνα και αυτοεκτίμησή τους. Τελικά, η κοινωνική ταυτότητα καταλήγει να είναι θετική όταν η σύγκριση της ομάδας στην οποία ανήκουν οι ίδιοι (δηλαδή ενδοομάδα) με άλλες ομάδες (εξωομάδες) είναι ευνοϊκή και αρνητική, όταν η σύγκριση είναι δυσμενής για την ομάδα τους (ενδοομάδα).

Στα αποτελέσματά μας και πάλι σύμφωνα με την ΘΚΤ, όταν ένα άτομο ανήκει σε μια ομάδα χαμηλού κύρους, η οποία βρίσκεται σε μειονεκτική θέση, (στη συγκεκριμένη περίπτωση οι γυναίκες) είναι πιθανό να προσπαθήσει να αποστασιοποιηθεί από την ομάδα αυτή με το να επιδεικνύει προτίμηση των χαρακτηριστικών και μεγαλύτερη εκτίμηση για την κυρίαρχη ομάδα δηλαδή, την ομάδα υψηλού κύρους. Ως προς τις γυναίκες και λαμβάνοντας υπόψη διαπολιτισμικούς δείκτες αναφορικά με το κύρος και την ισχύ (Glick & Fiske, 2001), οι γυναίκες αποτελούν μια ομάδα στόχος που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση. Συχνά μάλιστα, σε καταστάσεις όπου υπερτερεί ο αντρικός πληθυσμός, οι γυναίκες προσπαθούν να αποστασιοποιηθούν από τις άλλες γυναίκες

επειδή αναγνωρίζουν το γεγονός ότι στα αντρικά χαρακτηριστικά αποδίδεται μεγαλύτερο κύρος στον εργασιακό τομέα, συγκριτικά με τα γυναικεία χαρακτηριστικά (Ely, 1995).

Τελικά, η αξία που αποδίδεται κάθε φορά στην εκάστοτε ομάδα υπαγωγής και ο τρόπος που αυτή εκλαμβάνεται έχει ιδιαίτερη σημασία. Για τις γυναίκες, το φύλο μέσα σε ένα οργανισμό έχει προεξέχουσα θέση και καθοριστικό ρόλο στο εάν και κατά πόσο θα ταυτιστούν ή θα αποστασιοποιηθούν όταν πρόκειται για περιπτώσεις θέσεων εργασίας στις οποίες κατά κανόνα αποδίδονται αντρικά χαρακτηριστικά και ταυτόχρονα είναι υψηλού κύρους.

Σε αυτό που θα πρέπει να εστιάσουμε μελλοντικά είναι ότι ενώ το πρόβλημα του εχθρικού σεξισμού είναι γνωστό, και γενικότερα είναι λιγότερο αποδεκτό στην κοινωνία μας, ο καλοπροαίρετος σεξισμός συνεχίζει έχει τεράστιες επιπτώσεις στην ισότητα για τις γυναίκες. Ο καλοπροαίρετος σεξισμός επιτρέπει ακόμα στις γυναίκες να αντιμετωπίζονται ως αντικείμενα και να θεωρούνται ανάξιες της ίσης απασχόλησης, ταυτόχρονα όμως καθιστά αποδεκτό να εκφράζονται οι απόψεις ότι οι γυναίκες είναι πολύ καλές νοικοκυρές. Αυτό πρέπει να αλλάξει.

Όπως έχουμε προαναφέρει ο αμφίσημος σεξισμός διαμορφώνει την συμπεριφορά μας στην δημόσια και ιδιωτική σφαίρα της κοινωνικής μας ζωής. Ο κεντρικός ισχυρισμός μας εδώ είναι ότι, το σύστημα που δικαιολογεί τις διάκρισεις και που περιορίζει τις γυναίκες στο δημόσιο χώρο δεν μπορεί να γίνει πλήρως κατανοητό χωρίς την λεπτομερή εξέταση των καλά-περιχαρακωμένων, καλοπροαίρετων φυλετικών πεποιθήσεων για τους ρόλους του άντρα και της γυναίκας στην κοινωνική ζωή. Λόγω της υποκειμενικά «θετικής» ιδέας ο καλοπροαίρετος σεξισμός φαίνεται αβλαβής. Επιπρόσθετα ο καλοπροαίρετος σεξισμός ενισχύει τις φυλετικές διακρίσεις που με τη σειρά τους ενθαρρύνουν την άποψη ότι η προτεραιότητα των γυναικών πρέπει να είναι στο σπίτι, καθώς και ότι οι άνδρες οφείλουν να υπερέχουν στον ανταγωνιστικό κόσμο της εργασίας, έτσι ώστε μπορούν αποτελεσματικά να προστατεύσουν τις γυναίκες που εξαρτώνται από αυτούς. Αυτό το σύστημα, όπως είναι δομημένο, όχι μόνο δικαιολογεί τα πιστεύω ότι οι γυναίκες ως ηγέτες είναι «χαμηλών προσδοκιών», αλλά είναι και ενάντια

στις γυναίκες που αποτυγχάνουν να ανταποκριθούν με βάση τις καλοπροαίρετες φυλετικές διακρίσεις. Ο εχθρικό σεξισμός και ο αποκλεισμός των γυναικών που επιδιώκουν να έχουν δύναμη και ισχυρή θέση στη δημόσια σφαίρα της κοινωνικής ζωής νομιμοποιείται και δικαιολογείται από εκείνα τα φαινομενικά αβλαβή, υποκειμενικά καλοπροαίρετα και ρομαντικά ιδεώδη που θεωρούν τις γυναίκες ως εύθραυστα και απροστάτευτα πλάσματα και τους άνδρες ως λευκούς ιππότες τους. (Reicher & Haslam, 2006, Schmitt, Branscombe, & Karpen, 2003).

Παρ'όλα αυτά, εάν τεκμηριώνουμε τις συνέπειες των εχθρικών και καλοπροαίρετων στάσεων και δώσουμε έμφαση στη σημασία της κοινωνικής δομής, τα άτομα μπορεί να είναι σε θέση για να μειώσουν αυτές τις θεωρίες δικαιολόγησης του συστήματος στον χώρο εργασίας. Το μειονέκτημα ενός ατόμου δεν χρειάζεται να οδηγήσει αμέσως σε απόψεις και συμπεριφορές που διακαίολογούν το σύστημα, χρειάζεται να ενθαρρύνουμε την αντίσταση παρά την άρνηση ή την αποφυγή.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας: Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ. (2002). *Αποτελεσματική Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, Αθήνα: ΟΠΑ.
- Παπαστάμου, Σ. (1989). *Εγχειρίδιο Κοινωνικής Ψυχολογίας*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Παπαστάμου, Σ. (1996). *Σύγχρονες έρευνες στην Κοινωνική Ψυχολογία*. Αθήνα: Οδυσσέας. .
- Χυτήρης, Λ. Σ. (2001). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Interbooks.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Barrick, M. R., Patton, G. K. & Haugland, S. N. (2000). 'Accuracy of Interviewer Judgments of Job Applicant Personality Traits', *Personnel Psychology*, Vol.53, pp.925-951.
- Breakwell, G. (1999). *Η Συνέντευξη*. (Επιμέλεια Κάντας, Β.). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Brewster, C. & Hegewisch, A. (1994). *Policy and Practice in European Human Resource Management*. Routledge.
- Cascio, W. F. (1998). *Applied Psychology in Human Resource Management*. (5th edition). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Cole, M., Field, H. S. & Giles, W. F. (2004). 'Interaction of recruiter and applicant gender in Resume Evaluation: A field study'. *Sex Roles*, Vol. 51, pp. 597-608.
- Cook, M. (1991). *Personnel Selection and Productivity*. John Wiley & Sons.
- Cooper, D. & Robertson, I. T. (1995). *The Psychology of Personnel Selection, A Quality Approach*. Routledge.
- Deaux, K. (1984). 'From individual differences to social categories: Analysis of a decade's research on gender', *American Psychologist*, Vol. 39, pp. 105-116.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. (8th edition). Prentice-Hall.
- Dion, K. K., Berscheid, E. & Walster, E. (1972). 'What is beautiful is good', *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 24, pp. 285-290.
- Dipboye, R. L. (1992). *Selection interview process perspective*. Cincinnati: South Western Publishing Co.
- Eagly, A., & Mladinic, A. (1989). 'Gender stereotypes and attitudes toward women and men'. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 15, pp. 543-558.

- Eagly, A. & Mladinic, A. (1993). 'Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes and judgments of competence'. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.). *European review of social psychology* , New York: Wiley, Vol.5, pp 1-35.
- Eder, R. W., Ferris, GR. (1989). *The employment interview: Theory, research and practice*. Newbury Park, Cal.: SAGE Publications .
- Ely, R. (1995). 'The power of demography: women's constructions of gender identity at work', *Journal of Academic Management*, Vol. 38, pp. 589-603.
- Fiske, S. T. (1993). 'Controlling other people: The impact of power on stereotyping', *American Psychologist*, Vol. 48, pp. 621-628.
- Fiske, S.T. (2000). 'Stereotyping, prejudice and discrimination at the seam between the centuries: evolution, culture, mind and brain', *European Journal of Social Psychology*, Vol. 30, pp. 229-322.
- Fiske, S. T. & Morling, B. (1996). 'Stereotyping as a function of personal control motives and capacity constraints: The odd couple of power and anxiety'. In RM Sorrentino and ET Higgins (Eds), *Handbook of Motivation and Cognition*, New York, The Guilford Press, Vol. 3, pp. 322-346.
- Fiske, S.T. & Depret , E.(1996). 'Control, interdependence and power. Understanding social cognition in its social context'. In W Stroebe & M Hewstone, (Eds), *European review of Social Psychology*, Chichester, Wiley, Vol. 7, pp.31-61.
- Foot, M. & Hook, C. (1999). *Introducing Human Resource Management*. Longman.

- Forbes, G. B, Adams-Curtis, L., White, K. & Holmgren, K. M. (2003). 'The role of hostile and benevolent sexism in women's and men's perceptions of the menstruating woman', *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 27, pp.59-63.
- Frase-Blunt, M. (2001). 'Games Interviewers Play. Using games and puzzles to tease out the right candidate', *HR Magazine*, Society for Human Resource Management, Vol.46, pp.106-114.
- Frost, M. (2001). 'Video Interviewing: Not yet ready for prime time', *HR Magazine*, Society for Human Resource Management, Vol.46.
- Glick P., Wilk, K., & Perreault, M., (1995). 'Images of occupations: Components of Gender and status in occupational stereotypes', *Sex Roles*, Vol. 32, pp.565-582.
- Glick, P., Fiske, S.T. (1996). 'The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism', *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70, pp. 491-512.
- Glick, P., Fiske, S.T. (1997). 'Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes', *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 21, pp.119-135.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (2001). 'An ambivalent Alliance: Hostile and benevolent sexism as complimentary justifications for gender inequality', *American Psychologist*, Vol. 56, pp. 109-118.
- Glick, P., Sakali-Ugurlu, N., Ferreira, M. C. & Aguiar de Souza, M. (2002). 'Ambivalent sexism and attitudes toward wife abuse in Turkey and Brazil', *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 26, pp. 293-297.

- Goldberg, C.B. (2003). 'Applicant reactions to the employment interview. A look at demographic similarity and social identity theory', *Journal of Business Research*, Vol,56, pp. 561-571.
- Graves, L. M. & Powell, G. N. (1996). 'Sex similarity, quality of the employment interview and recruiters evaluations of actual applicants', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 69, pp. 243-261.
- Harris , M. (1997) *Human Resource Management. A Practical Approach*,. The Dryden Press, Harcourt Brace College Publishers.
- Huffcutt, A. I. & Winfred, A. J. (1994). In Hunter and Hunter (1984) Revisited: 'Interview Validity for Entry-Level Jobs', *Journal of Applied Psychology*, The American Psychological Association, Vol.79, pp.184-190.
- Huffcutt, A., Philip, L. R., Conway, M. J. & Stone, J.N. (2001). 'Identification and meta-analytic assessment in Psychological Constructs Measured in Employment Interviews' *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, pp. 897-913.
- Ilkka, J. R. & Point, S. (1995). 'Applicant appearance and selection decision making: Revitalizing Employment Interview Education' , *Business Communication Quarterly*, Vol. 58,pp. 11-18.
- Ivancevich, J. M. (1998). *Human Resource Management*. (7th edition). Irwin McGraw-Hill.
- Jackman, M. R. (1994). *The velvet glove: Paternalism and Conflict in gender, class and race relations*. Berkeley, CA, University of California Press.
- Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (2000). *Managing Human Resources, A Partnership Perspective*. (7th edition). South-Western College Publishing.

- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). 'The role of stereotyping in system-justification and the production of false-consciousness', *British Journal of Social Psychology*, Vol. 33, pp.1-27.
- Judice, N. T., Neuberg, S. L. (1998). 'When interviewers desire to confirm negative expectations: Self-fulfilling Prophecies and inflated applicants self-perceptions', *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 20, pp. 175-190.
- Masser, B. & Abrams, D. (2004). 'Reinforcing the glass ceiling: The consequences of Hostile Sexism for female managerial candidates', *Sex Roles*, Vol. 51, pp. 609-615.
- Mathis, R. L.& Jackson, J. H. (1994). *Human Resource Management*. (7th edition). West Publishing Corporation.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (1994). *Human Resource Management*. (7th edition). West Publishing Corporation.
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L. & Maurer, S. D. (1994). 'The Validity of Employment Interviews: A Comprehensive Review and Meta-Analysis', *Journal of Applied Psychology*, The American Psychological Association, Vol.79, pp.599-616.
- McDonald, T. & Hakel, M. D. (1998). 'Effects of applicant race, sex, suitability and answers on interviewer's questioning strategy and ratings', *Personnel Psychology*, Vol. 38, pp. 321-334.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P. M. (1997). *Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage*. (2nd edition). Irwin.
- 'Personality and Job Performance'. *Journal of Management*, JAI Press, Vol.21, No.6,1995, pp.1129-1139.
- Prewett-Livingston, A. J., Field, H. S., Veres III, J. G., John, G. & Lewis, P. M. (1996). 'Effects of Race on Interview Ratings in a Situational Panel

Interview', *Journal of Applied Psychology*, The American Psychological Association, Vol.81, pp.178-186.

- Reicher, S. D. & Haslam, S. A. (2006). 'Rethinking the psychology of tyranny: The BBC Prison Study', *British Journal of Social Psychology*, Vol. 45, pp. 1–40.
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. (4th edition). California: Prentice Hall.
- Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller J. L., Levin R. A. (1998). 'The Impact of Response Distortion on Preemployment Personality Testing and Hiring Decisions', *Journal of Applied Psychology*, The American Psychological Association, Vol.83, No.4, 1998, pp.634-644.
- Sacco, J. M., Scheu, C. R., Ryan, A. M. & Schmitt, N. (2003). 'An investigation of race and sex similarity effects in interviews: A multilevel approach to relational demography', *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, pp.852-865.
- Sakali-Ugurlu, N. & Beydogan, B. (2002). 'Turkish college student's attitudes toward women managers: The effect of patriarchy, sexism and gender differences', *Journal of Psychology*, Vol. 136, pp. 647-656.
- Sande, G. N., Ellard, J. H. & Ross, M. (1986). 'Effect of arbitrarily assigned status labels on self-perceptions and social perceptions: The mere position effect', *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 50, pp. 684-689.
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Kappen, D. M. (2003). 'Attitudes toward group-based inequality: Social dominance or social identity?', *British Journal of Social Psychology*, Vol. 42, pp. 161–186.

- Shahani-Denning, C. (1993). *“Physical Attractiveness Bias in Hiring: What is beautiful is Good”*. Πηγή: www.hofstra.edu.

- Sherman, A., Bohlander, G. & Snell, S. (1998). *Managing Human Resources*. (11th edition). South - Western College Publishing.

- Sibley, C. G & Wilson, M. S. (2004). ‘Differentiating hostile and benevolent sexist attitudes toward positive and negative sexual female subtypes’, *Sex Roles*, Vol. 51, pp. 687-696

- Spector, E.P. (2000). *Industrial and Organizational Psychology. Research and Practice*. (2nd edition). John Wiley & Sons, INC.

- Taifel, H. (1972). ‘Social Categorization’, (English translation of *la Categorization Société*). In S. Moscovici (Eds), ‘Introduction a la Psychologie Sociale’, Paris, Larousse, Vol. 1, pp. 272-302.

- Tendayi, V. G., Abrams, D. & Hutchison, P. (2003). ‘The “true” romantic: Benevolent Sexism and Paternalistic Chivalry’, *Sex Roles*, Vol. 49, pp. 533-537

- Torrington, D. & Hall, L. (1998). *Human Resource Management*. (4th edition). Prentice Hall Europe.

- Wright, P. M., Kacmar, K. M., McMahan, G. C. & Deleeuw, K. ‘Cognitive Ability as a Moderator of the Relationship Between Hiring Decisions’. *Journal of Applied Psychology*, The American Psychological Association, Vol. 83, No.4, pp.634-644.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Συνθήκη υψηλού κύρους – άνδρας υποψήφιος προς πρόσληψη

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



Στο πλαίσιο έρευνας που διεξάγεται για το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα της Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου και αφορά τις απόψεις των ατόμων για την επιλογή επαγγέλματος, κατασκευάσαμε ένα ερωτηματολόγιο και σας παρακαλούμε να συμμετέχετε εκφράζοντας την προσωπική σας άποψη. Στις ερωτήσεις οφείλετε να κυκλώσετε έναν αριθμό σε μια εξαβάθμια κλίμακα. Για την κλίμακα, όσο πλησιάζετε το άκρο της τόσο περισσότερο σας εκφράζει αυτό που είναι σημειωμένο. Σας παρακαλούμε να συμπληρώσετε όλες τις ερωτήσεις, σύμφωνα με τις οδηγίες, με τη σειρά που εμφανίζονται στο ερωτηματολόγιο. Σας επισημαίνουμε ότι δεν υπάρχουν σωστές και λανθασμένες απαντήσεις, καθώς και ότι οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες και απολύτως εμπιστευτικές.

Σας ευχαριστούμε για τη συνεργασία σας.

Προσωπικές ερωτήσεις

Ηλικία :

Φύλο : Άνδρας Γυναίκα

Επάγγελμα :

Σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά την παρακάτω αγγελία:

“ΖΗΤΕΙΤΑΙ ΑΝΩΤΕΡΟ ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΜΕ ΠΟΛΥΕΤΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΓΙΑ ΓΝΩΣΤΗ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ, ΣΕ ΥΨΗΛΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗ ΘΕΣΗ ΚΑΙ ΜΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ.

Ο ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΠΤΥΧΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΤΙΤΛΟ ΣΠΟΥΔΩΝ ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, ΑΡΙΣΤΗ ΓΝΩΣΗ ΔΥΟ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ.”

Φανταστείτε ότι ο κύριος Α. Π. σας εμφανίζεται για συνέντευξη ώστε να τον προσλάβετε για την συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Ο κύριος Α. Π. έχει τελειώσει Οικονομικά στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, έχει το Proficiency στα Αγγλικά & το Sorbonne 2 στα Γαλλικά. Τέλος, έχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από γνωστό Πανεπιστήμιο της Αγγλίας με αντικείμενο τη διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού.

1. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το επάγγελμα που περιγράφεται στην αγγελία ταιριάζει σε έναν άνδρα υποψήφιο;

Απαντήστε επιλέγοντας έναν μόνο από τους παρακάτω αριθμούς. Όσο πιο κοντά στο 1 είναι ένας αριθμός, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό δεν ταιριάζει καθόλου, ενώ όσο πιο κοντά βρίσκεται στο 7, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό ταιριάζει απόλυτα σε άνδρα υποψήφιο.

ΔΕΝ ΤΑΙΡΙΑΖΕΙ ΚΑΘΟΛΟΥ	0	1	2	3	4	5	ΤΑΙΡΙΑΖΕΙ ΑΠΟΛΥΤΑ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	----------------------

2. Θα θέλαμε από σας να μας πείτε σε ποιο βαθμό, τελικά, θα προσλαμβάνατε τον κύριο Α. Π. για τη θέση της αγγελίας.

Απαντήστε επιλέγοντας έναν μόνο από τους παρακάτω αριθμούς. Όσο πιο κοντά στο 1 είναι ένας αριθμός, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι δεν θα επιλέγατε τον κύριο Α.Π., ενώ όσο πιο κοντά βρίσκεται στο 7, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι θα τον επιλέγατε.

ΣΙΓΟΥΡΑ ΔΕΝ ΘΑ ΤΟΝ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΑ	0	1	2	3	4	5	ΣΙΓΟΥΡΑ ΘΑ ΤΟΝ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΑ
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	----------------------------------

Παρακάτω ακολουθούν 22 απόψεις με περιεχόμενο γενικότερου ενδιαφέροντος για την σημερινή κοινωνία. Παρακαλώ να προσδιορίσετε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με τις παρακάτω απόψεις, επιλέγοντας έναν μόνο από τους αριθμούς που βρίσκονται κάτω από κάθε άποψη.

Παρακάτω ακολουθούν 20 απόψεις με περιεχόμενο γενικότερου ενδιαφέροντος για τη σύγχρονη κοινωνία. Παρακαλώ να προσδιορίσετε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με τις παρακάτω απόψεις, επιλέγοντας έναν μόνο από τους αριθμούς που βρίσκονται κάτω από κάθε άποψη.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

1) Όσο και πετυχημένος να είναι ένας άντρας, δεν είναι ποτέ ουσιαστικά πλήρης ως άτομο παρά μόνον αν έχει την αγάπη μιας γυναίκας.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

2) Πολλές γυναίκες επιζητούν ευνοϊκή μεταχείριση, όπως για παράδειγμα κάποιες πολιτικές προσλήψεων, που τις ευνοούν σε βάρος των αντρών με το πρόσχημα της ισότητας.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

3) Σε μια καταστροφή οι γυναίκες πρέπει να διασώζονται πριν από τους άντρες.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

4) Οι περισσότερες γυναίκες ερμηνεύουν αθώα σχόλια ή ενέργειες εκ μέρους των αντρών ως σεξιστικές.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

5) Οι γυναίκες προσβάλλονται υπερβολικά εύκολα

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

6) Οι άνθρωποι δεν είναι πραγματικά ευτυχισμένοι στη ζωή αν δε διατηρούν δεσμό με το άλλο φύλο.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

7) Οι φεμινίστριες επιδιώκουν οι γυναίκες να διαθέτουν περισσότερη δύναμη από τους άντρες.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

8) Πολλές γυναίκες έχουν μια αγνότητα, που δύσκολα βρίσκει κανείς στους άντρες.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

9) Οι γυναίκες πρέπει να περιβάλλονται με στοργή και προστατεύονται από τους άντρες.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

10) Οι περισσότερες γυναίκες δεν εκτιμούν πλήρως όσα κάνουν οι άντρες γι' αυτές.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

11) Οι γυναίκες προσπαθούν να κερδίσουν δύναμη αποκτώντας έλεγχο πάνω στους άντρες.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

12) Κάθε άντρας οφείλει να έχει δίπλα του μια γυναίκα την οποία να λατρεύει.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

13) Οι άντρες δεν είναι πλήρεις χωρίς τις γυναίκες.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

14) Οι γυναίκες μεγαλοποιούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στη δουλειά τους.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

15) Μόλις μια γυναίκα κάνει κάποιον άντρα να της παραδοθεί, προσπαθεί να τον «τυλίξει».

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

16) Κάθε φορά που οι γυναίκες χάνουν από τους άντρες δίκαια σ' ένα διαγωνισμό, διαμαρτύρονται ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

17) Μια καλή γυναίκα θα έπρεπε να την έχει ο άντρας της «κορώνα στο κεφάλι του».

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

18) Σε πολλές γυναίκες αρέσει να παριστάνουν τις σεξουαλικά διαθέσιμες και κατόπιν ν' αρνούνται την προσέγγιση των αντρών

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

19) Οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άντρες, τείνουν να υπερέχουν ως προς την ηθική τους ευαισθησία.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

20) Οι άντρες πρέπει να είναι πρόθυμοι να θυσιάσουν τη δική τους καλοπέραση προκειμένου να στηρίζουν οικονομικά τις γυναίκες.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

21) Οι φεμινίστριες έχουν παράλογες απαιτήσεις από τους άντρες

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

22) Οι γυναίκες , σε σύγκριση με τους άντρες, είναι πιο εκλεπτυσμένες ως προς το γούστο και την κουλτούρα τους.

0	1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα

Ευχαριστούμε πολύ για την συμμετοχή σας !!

Συνθήκη χαμηλού κύρους – άνδρας υποψήφιος προς πρόσληψη

Σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά την παρακάτω αγγελία:

“ΖΗΤΕΙΤΑΙ ΑΤΟΜΟ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΣΕ ΓΝΩΣΤΗ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ, ΜΕ ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΝΕΛΙΞΗΣ. Ο ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΛΥΚΕΙΟΥ, ΝΑ ΕΧΕΙ ΚΑΛΗ ΓΝΩΣΗ ΑΓΓΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΓΝΩΣΗ MS OFFICE.”

Φανταστείτε ότι ο κύριος Α. Π. σας εμφανίζεται για συνέντευξη ώστε να τον προσλάβετε για την συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Ο κύριος Α. Π. έχει τελειώσει γενικό λύκειο, έχει το first certificate of Cambridge (lower) στα Αγγλικά και έχει εμπειρία στην επεξεργασία κειμένου στον Ηλεκτρονικό Υπολογιστή.

1. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το επάγγελμα που περιγράφεται στην αγγελία ταιριάζει σε έναν άνδρα υποψήφιο;

Απαντήστε επιλέγοντας έναν μόνο από τους παρακάτω αριθμούς. Όσο πιο κοντά στο 1 είναι ένας αριθμός, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό δεν ταιριάζει καθόλου, ενώ όσο πιο κοντά βρίσκεται στο 7, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό ταιριάζει απόλυτα σε άνδρα υποψήφιο.

ΔΕΝ ΤΑΙΡΙΑΖΕΙ ΚΑΘΟΛΟΥ	0	1	2	3	4	5	ΤΑΙΡΙΑΖΕΙ ΑΠΟΛΥΤΑ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	----------------------

2. Θα θέλαμε από σας να μας πείτε σε ποιο βαθμό, τελικά, θα προσλαμβάνατε τον κύριο Α. Π. για τη θέση της αγγελίας.

Απαντήστε επιλέγοντας έναν μόνο από τους παρακάτω αριθμούς. Όσο πιο κοντά στο 1 είναι ένας αριθμός, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι δεν θα επιλέγατε τον κύριο Α.Π., ενώ όσο πιο κοντά βρίσκεται στο 7, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι θα τον επιλέγατε.

ΣΙΓΟΥΡΑ ΔΕΝ ΘΑ ΤΟΝ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΑ	0	1	2	3	4	5	ΣΙΓΟΥΡΑ ΘΑ ΤΟΝ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΑ
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	----------------------------------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Συνθήκη υψηλού κύρους – γυναίκα υποψήφια προς πρόσληψη
Σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά την παρακάτω αγγελία:

“ΖΗΤΕΙΤΑΙ ΑΝΩΤΕΡΟ ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΜΕ ΠΟΛΥΕΤΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΓΙΑ ΓΝΩΣΤΗ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ, ΣΕ ΥΨΗΛΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗ ΘΕΣΗ ΚΑΙ ΜΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ.

Ο ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΠΤΥΧΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΤΙΤΛΟ ΣΠΟΥΔΩΝ ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, ΑΡΙΣΤΗ ΓΝΩΣΗ ΔΥΟ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ.”

Φανταστείτε ότι η κυρία Α. Π. σας εμφανίζεται για συνέντευξη ώστε να τον προσλάβετε για την συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Η κυρία Α. Π. έχει τελειώσει Οικονομικά στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, έχει το Proficiency στα Αγγλικά & το Sorbonne 2 στα Γαλλικά. Τέλος, έχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από γνωστό Πανεπιστήμιο της Αγγλίας με αντικείμενο τη διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού.

1. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το επάγγελμα που περιγράφεται στην αγγελία ταιριάζει σε γυναίκα υποψήφια;

Απαντήστε επιλέγοντας έναν μόνο από τους παρακάτω αριθμούς. Όσο πιο κοντά στο 1 είναι ένας αριθμός, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό δεν ταιριάζει καθόλου, ενώ όσο πιο κοντά βρίσκεται στο 7, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό ταιριάζει απόλυτα σε γυναίκα υποψήφια.

ΔΕΝ ΤΑΙΡΙΑΖΕΙ ΚΑΘΟΛΟΥ	0	1	2	3	4	5	ΤΑΙΡΙΑΖΕΙ ΑΠΟΛΥΤΑ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	----------------------

2. Θα θέλαμε από σας να μας πείτε σε ποιο βαθμό, τελικά, θα προσλαμβάνατε την κυρία Α. Π. για τη θέση της αγγελίας.

Απαντήστε επιλέγοντας έναν μόνο από τους παρακάτω αριθμούς. Όσο πιο κοντά στο 1 είναι ένας αριθμός, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι δεν θα επιλέγατε την κυρία Α.Π., ενώ όσο πιο κοντά βρίσκεται στο 7, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι θα την επιλέγατε.

ΣΙΓΟΥΡΑ ΔΕΝ ΘΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΑ	0	1	2	3	4	5	ΣΙΓΟΥΡΑ ΘΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΑ
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	----------------------------------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 . ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Συνθήκη χαμηλού κύρους – γυναίκα υποψήφια προς πρόσληψη
Σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά την παρακάτω αγγελία:

“ΖΗΤΕΙΤΑΙ ΑΤΟΜΟ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΣΕ ΓΝΩΣΤΗ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ, ΜΕ ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΝΕΛΙΞΗΣ. Ο ΚΑΤΑΜΗΛΟΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΛΥΚΕΙΟΥ, ΝΑ ΕΧΕΙ ΚΑΛΗ ΓΝΩΣΗ ΑΓΓΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΓΝΩΣΗ MS OFFICE.”

Φανταστείτε ότι η κυρία Α. Π. σας εμφανίζεται για συνέντευξη ώστε να τον προσλάβετε για την συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Η κυρία Α. Π. έχει τελειώσει γενικό λύκειο, έχει το first certificate of Cambridge (lower) στα Αγγλικά και έχει εμπειρία στην επεξεργασία κειμένου στον Ηλεκτρονικό Υπολογιστή.

- 1. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το επάγγελμα που περιγράφεται στην αγγελία ταιριάζει σε γυναίκα υποψήφια;**

Απαντήστε επιλέγοντας έναν μόνο από τους παρακάτω αριθμούς. Όσο πιο κοντά στο 1 είναι ένας αριθμός, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό δεν ταιριάζει καθόλου, ενώ όσο πιο κοντά βρίσκεται στο 7, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό ταιριάζει απόλυτα σε γυναίκα υποψήφια.

ΔΕΝ ΤΑΙΡΙΑΖΕΙ ΚΑΘΟΛΟΥ	0	1	2	3	4	5	ΤΑΙΡΙΑΖΕΙ ΑΠΟΛΥΤΑ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	----------------------

- 2. Θα θέλαμε από σας να μας πείτε σε ποιο βαθμό, τελικά, θα προσλαμβάνατε την κυρία Α. Π. για τη θέση της αγγελίας.**

Απαντήστε επιλέγοντας έναν μόνο από τους παρακάτω αριθμούς. Όσο πιο κοντά στο 1 είναι ένας αριθμός, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι δεν θα επιλέγατε την κυρία Α.Π., ενώ όσο πιο κοντά βρίσκεται στο 7, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι θα την επιλέγατε.

ΣΙΓΟΥΡΑ ΔΕΝ ΘΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΑ	0	1	2	3	4	5	ΣΙΓΟΥΡΑ ΘΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΑ
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	----------------------------------



ΠΑΝΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



002000100396