

## Προσδοκίες Κοινωνικού Ρόλου του Φύλου και Νόρμα Εσωτερικότητας

Η επίδραση του status, των απαιτήσεων της εργασιακής θέσης, του είδους της εργασιακής θέσης και του φύλου των συμμετεχόντων στην εκφραζόμενη έδρα ελέγχου και τα επικαλούμενα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας

Κασιώτη Δήμητρα (Α.Μ.: 0603Μ013)

### ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Π. Μ. Σ.: Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας  
του Τμήματος Ψυχολογίας σε Διατμηματική Συνεργασία με  
το Τμήμα Φ.Π.Ψ. Πανεπιστημίου Αθηνών

Μάθημα: Διπλωματική

Επιβλέπων Καθηγητής: Γ. Προδρομίτης

Ιούλιος, 2008

Επομένως, αν η συμμόρφωση στις νόρμες δεν λαμβάνει χώρα εξαιτίας κυρώσεων, αποτελεί απόρροια της εσωτερίκευσης της αποδιδόμενης αξίας στις κανονιστικές συμπεριφορές.

Ένα τελευταίο χαρακτηριστικό, που σχετίζεται κυρίως με τις νόρμες κρίσεων<sup>1</sup>, είναι ότι είναι ανεξάρτητες από οποιοδήποτε κριτήριο αλήθειας. Για να το θέσουμε αλλιώς, τα κανονιστικά γεγονότα, δηλαδή εκείνα που θεωρούνται καλά και επιθυμητά, δεν οφείλουν τη θετική τους αξιολόγηση στο γεγονός ότι είναι πιο αληθινά από εκείνα που εκτιμώνται ως λιγότερο καλά και λιγότερο επιθυμητά.

Συμπερασματικά, μία κοινωνική νόρμα:

- Αποτελεί αντικείμενο μίας συλλογικότητας
- Είναι κοινωνικά εκμαθημένα
- Αντιστοιχεί σε μία απόδοση αξίας σε αντικείμενα ή γεγονότα
- Παραπέμπει στην αξία που απορρέει από την κοινωνική χρηστικότητα της νόρμας και όχι στην αξία που απορρέει από μία αντικειμενική αλήθεια

#### *Η νόρμα εσωτερικότητας*

Η εξήγηση και η αναζήτηση αιτιών για τη συμπεριφορά των ανθρώπων λαμβάνει χώρα σε πολλούς τομείς της λήψης αποφάσεων στη διαχείριση προσωπικού (αξιολόγηση, διαμόρφωση ομάδων εργασίας, κατανομή εκπαιδευτικών σεμιναρίων, προαγωγές, σχέσεις μεταξύ τμημάτων κλπ.).

Οι αποδόσεις, σύμφωνα με τον Heider, εγείρονται μόνο όταν το άτομο βρίσκεται αντιμέτωπο με ένα μη συνεκτικό και ασταθές περιβάλλον, δηλαδή σε συνθήκες αβεβαιότητας ή σύγκρουσης. Επομένως, δεν αναζητούμε μία εξήγηση για όλα τα πράγματα. Αναρωτιόμαστε το «γιατί», κυρίως, όταν ερχόμαστε αντιμέτωποι με κάτι απρόσμενο, παράξενο και ανοίκειο<sup>2</sup>. Οι διαδικασίες που εμπλέκονται σε αυτό αφορούν στο πώς οι άνθρωποι αποδίδουν μια αιτία σε ένα παρατηρηθέν γεγονός (συμπεριφορά ή ενίσχυση συμπεριφοράς).

Όσον αφορά στις αποδόσεις, η συμπεριφορά των ανθρώπων και η συναισθηματική τους κατάσταση μπορεί να αποδίδεται είτε σε προσωπικές αιτίες (εσωτερικές) είτε σε περιβαλλοντικές αιτίες (εξωτερικές). Οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί σε αυτόν τον τομέα έχουν δείξει ότι οι άνθρωποι τείνουν να προτιμούν τις

---

<sup>1</sup> Πέρα από τις νόρμες κρίσεων, στη βιβλιογραφία αναφέρονται πολλά είδη (κοινωνικών) νορμών, οι ορισμοί των οποίων χαρακτηρίζονται σε πολλές περιπτώσεις από αρκετή ασάφεια. Έτσι, για παράδειγμα, διακρίνουμε ακόμα νόρμες συμπεριφοράς κ.α. Ενώ οι νόρμες συμπεριφοράς αναφέρονται σε συμπεριφορές, οι νόρμες κρίσεων αναφέρονται σε κρίσεις, στάσεις, απόψεις και πεποιθήσεις. (Dubois, 1994)

<sup>2</sup> Αναφέρεται από τους Doise, Deschamps, & Mugny (1991).

εσωτερικές αποδόσεις από τις εξωτερικές στην εξήγηση της συμπεριφοράς του εαυτού τους (αυτοαπόδοση) και των άλλων (ετεροαπόδοση) και έχουν καταδείξει την κοινωνική επιθυμητότητα του συγκεκριμένου τύπου εξηγήσεων, δηλαδή των εσωτερικών, σε βάρος των εξωτερικών εξηγήσεων (Pansu, 1997). Σύμφωνα με αυτή την άποψη, οι μηχανισμοί που χρησιμοποιούνται στην εξήγηση καθημερινών γεγονότων καθορίζονται, εν μέρει, από μια κοινωνική νόρμα, συγκεκριμένη σε κοινωνιο-πολιτισμικά συστήματα που βασίζονται σε φιλελεύθερες ιδέες: τη νόρμα εσωτερικότητας (Beauvois, 1984).

Το 1981, για πρώτη φορά, οι Jellison & Green<sup>3</sup> κάνουν αναφορά σε μία νόρμα εσωτερικότητας για να εξηγήσουν το γεγονός ότι οι εσωτερικές αποδόσεις προτιμώνται σε σχέση με τις εξωτερικές. Ο Beauvois το 1984 επέκτεινε την ιδέα. Μιλώντας για νόρμα εσωτερικότητας, παραπέμπει στον κοινωνικό ντετερμινισμό και στη σχετικότητα αυτού που ονομάζεται «θεμελιώδες σφάλμα απόδοσης<sup>4</sup>». Αυτή η νόρμα εσωτερικότητας «1. είναι καταρχάς η νόρμα μίας κοινωνικής ομάδας (προνομιούχας) και 2. αποτελεί αντικείμενο εκμάθησης κατά τη διάρκεια της ανάπτυξης» (Beauvois, 1984, σελ. 105)<sup>5</sup>. Πολυάριθμες μελέτες καταδεικνύουν ότι αυτή η νόρμα εσωτερικότητας επηρεάζεται από την κουλτούρα καθώς, για παράδειγμα, τα μέλη της αγγλοσαξονικής κοινότητας των ΗΠΑ είναι πιο εσωτερικά από τους Πορτορικανούς, Μεξικανούς κ.ά και ότι αυξάνει με την ηλικία. Η εξέλιξη αυτή είναι περισσότερο ραγδαία στα παιδιά των προνομιούχων τάξεων. Πρόκειται, λοιπόν, για «μία κυρίαρχη αναπαράσταση των προνομιούχων τάξεων, ένα είδος σχέσης με τον κόσμο που έχουν οι ανώτερες κοινωνικά τάξεις (gens biens)». Κάτω από το πρίσμα αυτό, τα αποτελέσματα πολυάριθμων ερευνών δείχνουν ότι τα άτομα αποδίδουν περισσότερη αξία σε εκείνους που προτιμούν τις εσωτερικές αποδόσεις ή, ακόμα, ότι θέλοντας να δώσουν μία καλή εικόνα για τον εαυτό τους, έχουν την τάση να επικαλούνται εσωτερικές αποδόσεις για να εξηγήσουν τη δική τους συμπεριφορά.

Ο Beauvois (1984) κατέληξε, λοιπόν, ότι η τάση αυτή να υπερεκτιμάται ο ρόλος του δράστη ως αιτιακού παράγοντα, τόσο με όρους ενισχύσεων όσο και συμπεριφοράς, δεν αποτελεί μόνο μια μεροληψία ή σφάλμα κρίσης, αλλά μια νόρμα κοινωνικών κρίσεων.

Η νόρμα εσωτερικότητας ορίζεται ως η ενισχυμένη κοινωνική αξία που αποδίδεται στις εξηγήσεις των ενισχύσεων και της συμπεριφοράς οι οποίες δίνουν

<sup>3</sup> Αναφέρεται από τους Doise, Deschamps, & Mugny (1991).

<sup>4</sup> Ως θεμελιώδες σφάλμα απόδοσης ορίζεται η συστηματική παρατηρηθείσα προτίμηση των εσωτερικών αποδόσεων σε σχέση με τις εξωτερικές.

<sup>5</sup> Όπως παραπάνω.

ιδιαίτερο βάρος στο δράστη ως αιτιακό παράγοντα (Beauvois & Dubois, 1988)<sup>6</sup>. Η εσωτερικότητα παρουσιάζει όλα τα χαρακτηριστικά μιας νόρμας καθώς:

- Προσδίδεται κοινωνική αξία στις εσωτερικές αποδόσεις, δηλαδή, αυτές είναι κοινωνικά επιθυμητές, σε αντίθεση με τις εξωτερικές αποδόσεις.
- Αυτή η αξία που προσδίδεται στις εσωτερικές εξηγήσεις απορρέει από την κοινωνική μάθηση. Η επίκληση εσωτερικών αποδόσεων δεν αποτελεί αποτέλεσμα ούτε της ανάπτυξης των ικανοτήτων του ατόμου ούτε της γνωστικής του ανάπτυξης, αλλά αποκτάται μέσα από τη «μεροληψία» που ενυπάρχει στις πρακτικές αξιολόγησης.
- Οι εσωτερικές εξηγήσεις δεν έχουν μεγαλύτερη αξία επειδή είναι πιο αληθινές από τις εξωτερικές, αλλά εξαιτίας της κοινωνικής χρηστικότητάς τους, δηλαδή, επειδή ικανοποιούν συγκεκριμένες κοινωνικές ανάγκες (Dubois, 1994)<sup>7</sup>.
- Τέλος, η απόδοση αξίας στις εσωτερικές εξηγήσεις αποτελεί το αντικείμενο μίας συγκεκριμένης συλλογικότητας, ενδεχομένως, αυτής των φιλελεύθερων δημοκρατικών κοινωνιών.

Αυτή η υπερεκτίμηση των εσωτερικών εξηγήσεων έχει βρεθεί και σε ένα άλλο πεδίο ερευνών, αυτό του Locus of Control (Έδρα Ελέγχου). Ο Rotter (1966)<sup>8</sup> και οι συνάδελφοί του ανέπτυξαν την έννοια της έδρας ελέγχου βάσει της θεωρίας κοινωνικής μάθησης του πρώτου (Rotter, 1954)<sup>9</sup>. Η έννοια αναφέρεται σε αυτό που ο Rotter αποκαλεί «γενική πίστη του ατόμου στον εσωτερικό ή εξωτερικό έλεγχο των ενισχύσεων των συμπεριφορών του» (Rotter, 1966). Οι ενισχύσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη συντελεστική μάθηση, όπου η (θετική ή αρνητική) ανταμοιβή ακολουθεί τη συμπεριφορά ή απόκριση του ατόμου. Η ενίσχυση συνιστά την αμοιβή που ακολουθεί τη συμπεριφορά και που καθιστά πιο πιθανή την επανεμφάνισή της (ή αν απουσιάζει, τη μη επανεμφάνισή της).

Για τον Rotter (1966)<sup>10</sup>, η ενίσχυση είναι απαραίτητη για την κοινωνική μάθηση, με την προϋπόθεση ότι το άτομο θα εγκαθιδρύσει μία αιτιώδη σχέση μεταξύ της συμπεριφοράς του και της ενίσχυσης. Το άτομο πρέπει να θεωρήσει ότι τα γεγονότα ή οι ενισχύσεις εξαρτώνται από τη συμπεριφορά, τα χαρακτηριστικά και τις ικανότητές του. Σε αυτή την περίπτωση μιλάμε για «εσωτερική έδρα ελέγχου». Ωστόσο, μία ενίσχυση μπορεί μεν να έπεται μίας συμπεριφοράς, αλλά το άτομο ενδέχεται να μην την αντιληφθεί ως εξαρτώμενη από τη συμπεριφορά του. Σε αυτή την περίπτωση το γεγονός μπορεί να γίνει αντιληπτό ως ανεξάρτητο από τον έλεγχό του. Έτσι, ενδέχεται να θεωρεί ότι αυτό που καθορίζει τις ενισχύσεις είναι εξωτερικοί

<sup>6</sup> Αναφέρεται από τους Somat & Vazel, (1999).

<sup>7</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>8</sup> Αναφέρεται από τους Boone, De Brabander & Witteloostuijn (1999).

<sup>9</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>10</sup> Αναφέρεται από τον Deschamps (1997).

παράγοντες, όπως η μοίρα, οι συμπτώσεις κλπ. Όταν ένα άτομο αντιλαμβάνεται ένα γεγονός κατ' αυτόν τον τρόπο, χαρακτηρίζεται από «εξωτερική έδρα ελέγχου».

Ο Rotter (1966)<sup>11</sup> ανέπτυξε μία κλίμακα (I-E scale) η οποία επιτρέπει τη διάκριση μεταξύ των ατόμων που θεωρούν ότι ελέγχουν τις ενισχύσεις της συμπεριφοράς τους και εκείνων που θεωρούν ότι οι ενισχύσεις της συμπεριφοράς τους δεν εξαρτώνται από τον έλεγχό τους, αλλά προκαλούνται από εξωτερικές δυνάμεις. Επιβάλλεται, βέβαια, να σημειωθεί ότι η έννοια της έδρας ελέγχου εντάσσεται στις θεωρίες της ψυχολογίας των ατομικών διαφορών, καθώς αναφέρεται στον καθορισμό και τη μέτρηση διαφορών μεταξύ ατόμων (Kaiser, Perret-Clermont & Perret, 2000).

Εκείνοι που πιστεύουν στον εξωτερικό έλεγχο (συχνά αναφέρονται ως «εξωτερικοί») βλέπουν τον εαυτό τους ως σχετικά παθητικό υποκείμενο και πιστεύουν ότι τα γεγονότα στη ζωή τους εξαρτώνται από ανεξέλεγκτες δυνάμεις. Οι «εξωτερικοί» θεωρούν πως ό,τι θέλουν να επιτύχουν εξαρτάται από την τύχη και τους ισχυρούς ανθρώπους ή θεσμούς. Πιστεύουν ότι η πιθανότητα να ελέγξουν τη ζωή τους με τις πράξεις τους και την προσπάθεια που καταβάλλουν είναι μικρή. Αντίθετα, εκείνοι που πιστεύουν στον εσωτερικό έλεγχο («εσωτερικοί») βλέπουν τον εαυτό τους ως ενεργητικό δράστη, αισθάνονται ότι καθορίζουν τη μοίρα τους και δείχνουν εμπιστοσύνη στην ικανότητά τους να επηρεάζουν το περιβάλλον τους. Οι «εσωτερικοί» πιστεύουν ότι ελέγχουν τα γεγονότα στη ζωή τους μέσω των δεξιοτήτων τους και της προσπάθειας που καταβάλλουν (Boone, Brabander & Witteloostuijn, 1999).

Η έννοια της έδρας ελέγχου έχει βρει εφαρμογή σε πολλά επιστημονικά πεδία. Για παράδειγμα, υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός κλιμάκων που συνδέουν την έδρα ελέγχου με την υγεία. Έχει επίσης συσχετιστεί με θρησκευτικές πεποιθήσεις και συμπεριφορές (Berman & Hays, 1973)<sup>12</sup>, ενώ έχει ερευνηθεί και στο χώρο της εκπαίδευσης (Feather, 1975)<sup>13</sup>. Επιπρόσθετα, η έννοια της έδρας ελέγχου έχει εφαρμοστεί και σε οργανωσιακά πλαίσια (π.χ. Hammar & Vardi, 1981)<sup>14</sup>. Σε μία μεγάλη έρευνα στην οποία συμμετείχαν σχεδόν 3000 εργαζόμενοι, οι Andrisani & Nestel (1976)<sup>15</sup>, εξέτασαν την επίδραση της έδρας ελέγχου στην επιτυχία στο χώρο εργασίας. Η έδρα ελέγχου φάνηκε να συνδέεται με το χρονικό διάστημα που το άτομο παραμένει στην ίδια θέση εργασίας, το μισθό, την επαγγελματική ικανοποίηση και την προσλαμβανόμενη από το άτομο οικονομική πρόοδο. Συγκεκριμένα, φάνηκε ότι τα «εσωτερικά» άτομα απασχολούνται σε καλύτερα και υψηλότερου status

<sup>11</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>12</sup> Αναφέρονται από τον Furnham, (1986).

<sup>13</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>14</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>15</sup> Όπως παραπάνω.

επαγγέλματα, κερδίζουν περισσότερα χρήματα και τείνουν να είναι πιο ευχαριστημένα από την εργασία τους, εν συγκρίσει με τα «εξωτερικά».

Επιπρόσθετα, η εσωτερική έδρα ελέγχου είναι ένα από τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά που έχει συνδεθεί με την επιχειρηματική δράση (Perry 1990)<sup>16</sup>. Σύμφωνα με τους περισσότερους ορισμούς τα άτομα που προβαίνουν σε επιχειρηματική δράση χαρακτηρίζονται από λήψη πρωτοβουλιών, αναλαμβάνουν την ευθύνη της προσωπικής τους ευημερίας και δεν εξαρτώνται από τους άλλους (McClelland 1961)<sup>17</sup>. Επίσης, τόσο η αντίληψη του ρίσκου όσο και της ικανότητας να επηρεάζει κανείς τα αποτελέσματα ενός εγχειρήματος είναι ουσιώδης για την απόφαση σχετικά με το αν θα προβεί κανείς σε επιχειρηματική δράση. Έχει βρεθεί ότι τα άτομα που αναπτύσσουν επιχειρηματική δράση χαρακτηρίζονται από εσωτερική παρά εξωτερική έδρα ελέγχου (Brockhaus and Horowitz 1986)<sup>18</sup>.

Επίσης, μεγάλος αριθμός ερευνών έχει δείξει ότι οι εσωτερικοί άνθρωποι έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες επαγγελματικής επιτυχίας σε σχέση με τους εξωτερικούς (Pansu, 1997). Επιπλέον, οι περισσότερες έρευνες που εγκαθιδρύουν αυτό το δεσμό μεταξύ της εσωτερικότητας και της επαγγελματικής επιτυχίας βασίζονται σε μία προσέγγιση που εκλαμβάνει την εσωτερικότητα ως ένα χαρακτηριστικό που μπορεί να προβλέψει την ικανότητα ενός ατόμου να συμπεριφέρεται αποτελεσματικά στα πλαίσια ενός οργανισμού.

Οι Heilman & Guzzo (1978)<sup>19</sup> διερεύνησαν τη σχέση μεταξύ των αποδόσεων για τις επιτυχίες και την κατανομή οργανωσιακών ανταμοιβών. Οι τυπικές αποδόσεις που αφορούν στη γυναικεία επιτυχία, οι οποίες ήταν κατά το πλείστον εξωτερικές αποδόσεις, επηρέαζαν αρνητικά το μέγεθος και τον τύπο των ανταμοιβών που δίνονταν στις γυναίκες. Ωστόσο, βρέθηκε ότι οι άντρες και οι γυναίκες των οποίων οι συμπεριφορές αποδίδονταν στις ίδιες αιτίες, έχαιραν ίδιας μεταχείρισης.

Εντούτοις, ενδέχεται η επιτυχία των εσωτερικών ατόμων να οφείλεται στο γεγονός ότι αυτού του είδους η συμπεριφορά είναι προτιμητέα στα πλαίσια της κοινωνίας μας. Η πρόταση αυτή υπαινίσσεται μια διαδικασία κοινωνικής επιλογής των εσωτερικών ανθρώπων, ανεξάρτητα από τις ικανότητές τους ή την πραγματική τους συμπεριφορά στην εργασία τους. Η εσωτερικότητα γίνεται, λοιπόν, αντιληπτή ως ένας κανονιστικός παράγοντας που προέρχεται από μια ιδεολογία που δίνει αξία στον ατομικισμό, την αυτονομία, την ατομική ευθύνη, δηλαδή τις αξίες του φιλελευθερισμού. Πρόκειται για έναν τύπο σχέσης με τον κόσμο που υπαγορεύεται

<sup>16</sup> Αναφέρεται από τους Mueller & Thomas (2000).

<sup>17</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>18</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>19</sup> Αναφέρεται από τους Allen, Russell & Rush (1994)

από εκείνους που κατέχουν προνομιακές θέσεις, με άλλα λόγια από εκείνους που μας κυβερνούν.

### *Νόρμα εσωτερικότητας - το παράδειγμα της αυτοπαρουσίασης*

Αρκετοί ερευνητές έχουν δει τις αποδόσεις ως στρατηγικές αυτοπαρουσίασης (για παράδειγμα Deaux & Major 1989). Γνωρίζουμε ότι ο τρόπος με τον οποίο εξηγούν οι άνθρωποι τα αποτελέσματα των πράξεών τους επηρεάζει τις εντυπώσεις και τις εκτιμήσεις των άλλων για αυτούς.

Η έννοια της αυτοπαρουσίασης παραπέμπει σε ένα σύνολο στρατηγικών περισσότερο ή λιγότερο συνειδητών, περισσότερο ή λιγότερο ελεγχόμενων, που ενεργοποιεί ένα άτομο προκειμένου να αποκτήσει κοινωνική αποδοχή. Η έννοια της αυτοπαρουσίασης έχει αποτελέσει το αντικείμενο πολλών ερευνών, τόσο εμπειρικών όσο και θεωρητικών. Το παράδειγμα της αυτοπαρουσίασης είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για την ανάδειξη της κοινωνικής αξίας των εσωτερικών εξηγήσεων. Πρόκειται για τη διαδικασία που χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά από τους Jellison & Green (1981)<sup>20</sup> στο τρίτο τους πείραμα, το οποίο, όπως προαναφέρθηκε, παρέχει ενδείξεις για την ύπαρξη μιας μεροληψίας εσωτερικότητας. Οι στάνταρτ οδηγίες, που παρέχονταν αρχικά από τους ερευνητές, καλούσαν τους συμμετέχοντες να διαλέξουν για μια σειρά γεγονότων την εξήγηση ή τις εξηγήσεις που τους φαίνονταν καλύτερες. Το παράδειγμα της αυτοπαρουσίασης που ακολούθησαν οι ερευνητές συνίστατο στο να ζητήσουν από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο προσπαθώντας να δώσουν μια θετική (κανονιστική συνθήκη) ή αρνητική (αντικανονιστική συνθήκη) εντύπωση για εαυτό τους.

Ο Bignonmba το 1986<sup>21</sup> χρησιμοποιώντας ένα ερωτηματολόγιο με διπολικές ερωτήσεις (forced choice) που αφορούσε σε 16 ενισχύσεις συμπεριφορών (θετικών και αρνητικών, σχετιζόμενων με το σχολείο ή όχι) έδειξε ότι τα παιδιά από 6 έως 11 ετών απαντούν με περισσότερο εσωτερικό τρόπο όταν τους παρέχονται κανονιστικές οδηγίες, σε σχέση με τη στάνταρτ συνθήκη, και μάλιστα αυτή η διαφορά αυξάνεται με την ηλικία.

Αυτή η επιλογή των εσωτερικών απαντήσεων, προκειμένου να προσδώσει κανείς αξία στον εαυτό του επιβεβαιώθηκε και από μία έρευνα της Dubois (1988)<sup>22</sup> που διενεργήθηκε σε δείγμα 400 παιδιών και εφήβων και των δύο φύλων. Εξετάζοντας όχι μόνο το είδος των οδηγιών (στάνταρτ, κανονιστικές,

<sup>20</sup> Αναφέρεται από τη Dubois (1994).

<sup>21</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>22</sup> Όπως παραπάνω.

αντικανονιστικές) αλλά και το status του φορέα της πιθανής αξιολόγησης (καθηγητές ή γονείς), καθώς και το είδος των γεγονότων που αναφέρονταν στο ερωτηματολόγιο (ενισχύσεις ή συμπεριφορές) η ερευνήτρια έδειξε ότι ανεξάρτητα από τον τύπο του ερωτηματολογίου, στην κανονιστική συνθήκη για όλες τις ηλικίες υπήρχε μία αύξηση των εσωτερικών απαντήσεων, ενώ, αντιθέτως, στην αντικανονιστική συνθήκη υπήρχε μια γενική μείωση των εσωτερικών απαντήσεων. Επίσης, φάνηκε ότι η αξιολόγηση από σχολικούς φορείς είχε μια εντονότερη κανονιστική επίδραση σε σχέση με την αξιολόγηση από τους γονείς.

Έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε ενήλικες παρέχουν αντίστοιχα δεδομένα. Η πρώτη έρευνα οφείλεται, όπως προαναφέρθηκε, στους Jellison & Green (1981). Χρησιμοποιώντας ένα δείγμα φοιτητών, οι ερευνητές έδειξαν ότι καλώντας τους συμμετέχοντες να δώσουν μια καλή εικόνα του εαυτού τους, εμφανίζονταν διαφοροποιήσεις στις απαντήσεις τους στην κλίμακα LOC του Rotter. Έτσι, στην περίπτωση που καλούνταν να δώσουν μια θετική εικόνα, οι συμμετέχοντες επέλεξαν κατά μέσο όρο 12 από τις 23 πιθανές εσωτερικές απαντήσεις, ενώ στην περίπτωση που τους είχε δοθεί η οδηγία να προσπαθήσουν να δώσουν μια αρνητική εικόνα του εαυτού τους, δεν διάλεξαν παρά 6,62 κατά μέσο όρο εσωτερικές απαντήσεις.

Οι Beauvois & Le Poultier (1986, 4<sup>ο</sup> πείραμα)<sup>23</sup> αναπαράγοντας τη διαδικασία των Jellison και Green, κατέδειξαν ότι πρόκειται για ένα γενικότερο φαινόμενο που ισχύει και για τις συμπεριφορές, όπως για τις ενισχύσεις συμπεριφορών. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι δεν φάνηκε να ισχύει κάτι τέτοιο και για τα συναισθήματα.

### *Νόρμα εσωτερικότητας και status*

Ανεξάρτητα από την κοινωνική επιθυμητότητα των εσωτερικών εξηγήσεων, φαίνεται ότι η χρήση τους διαφέρει ανάλογα με την κοινωνική θέση των ατόμων. Φαίνεται (Beauvois & Le Poultier, 1986<sup>24</sup>) ότι οι εσωτερικές εξηγήσεις προτιμούνται από τις κοινωνικά προνομιούχες ομάδες, καθώς και ότι τα άτομα που βρίσκονται υψηλότερα στην ιεραρχία προβαίνουν σε εσωτερικές εξηγήσεις των ενισχύσεων και συμπεριφορών, τόσο για τις επιτυχίες όσο και τις αποτυχίες, ενώ προβαίνουν και σε διαφορετικού τύπου εσωτερικές αποδόσεις. Συγκεκριμένα, οι μάνατζερ τείνουν να προτιμούν εσωτερικές εξηγήσεις με επίκεντρο το άτομο (π.χ. χαρακτηριστικά προσωπικότητας), ενώ τα άτομα που κατέχουν κατώτερες ιεραρχικά θέσεις, όταν κάνουν εσωτερικές αποδόσεις, προτιμούν αυτές που διατυπώνονται με όρους προθέσεων. Το αντίθετο, ωστόσο, αποτέλεσμά βρέθηκε όσον αφορά στις ενισχύσεις,

<sup>23</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>24</sup> Αναφέρεται από τον Pansu (1997).



όπου τα υψηλόβαθμα στελέχη φάνηκε να προτιμούν τις εσωτερικές ασταθείς εξηγήσεις (π.χ. προσπάθεια) σε σχέση με τις εσωτερικές σταθερές εξηγήσεις (π.χ. προσωπικότητα). Είναι πιθανό στο φιλελεύθερο δυτικό πολιτισμό, όπου οι ηθικές αξίες δίνουν έμφαση στη δέσμευση του ατόμου και όπου επικρατεί ο μύθος του αυτοδημιούργητου ατόμου, η προσπάθεια να αποτελεί ίσως την ύστατη εξήγηση.

Επιπρόσθετα, έχει φανεί ότι τα άτομα που καλούνται να αξιολογήσουν άλλα άτομα τείνουν να αποδίδουν περισσότερη αξία σε εκείνους που προβαίνουν σε εσωτερικές εξηγήσεις. Το εύρημα αυτό είναι σταθερό ακόμα και σε συνθήκες όπου οι αξιολογητές έχουν πρόσβαση και σε άλλες πληροφορίες, όπως π.χ. την προηγούμενη απόδοση του ατόμου. Έτσι, σε έρευνα του Pansu, τα άτομα με μέτρια απόδοση που προέβαιναν σε εσωτερικές εξηγήσεις αξιολογήθηκαν το ίδιο υψηλά όσο τα άτομα με καλή απόδοση που προέβαιναν σε εξωτερικές εξηγήσεις (Pansu, in press).

Επίσης, έχει βρεθεί ότι οι επαγγελματίες επιλογής στελεχών επικεντρώνονται περισσότερο στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας του υποψηφίου και την ιδιοσυγκρασία του, παρά στην επαγγελματική εμπειρία και τις συγκεκριμένες γνώσεις (Castra, 1995)<sup>25</sup>.

Τα προαναφερθέντα ευρήματα καταδεικνύουν ότι η αξία των εσωτερικών εξηγήσεων εξαρτάται περισσότερο από μια κοινωνική λειτουργία παρά από τις πραγματικές ικανότητες των ατόμων που τις εκφράζουν. Αν συχνά προτιμούμε και προσλαμβάνουμε εσωτερικά άτομα, δεν το κάνουμε επειδή είναι πιο ικανά από τους άλλους, αλλά επειδή είναι πιο κανονιστικά από τους άλλους και καλύτερα στο να χειρίζονται τη σημασία που δίνεται στην αξία της εσωτερικότητας από τις φιλελεύθερες κοινωνικές πρακτικές. Το να δίνει κανείς μια εσωτερική εξήγηση του προσδίδει αξία απλά επειδή δίνει έμφαση στο δράστη ως αιτιακό παράγοντα. Έτσι, το εσωτερικό άτομο επωφελείται με το να συμμορφώνεται σε κοινωνικές αξίες.

### *Νόρμα εσωτερικότητας και στερεότυπα φύλου*

Ένα σημαντικό πειραματικό εύρημα είναι, επίσης, ότι η εσωτερικότητα αποτελεί μέρος του αντρικού στερεοτύπου, ενώ η εξωτερικότητα του γυναικείου. Έρευνες έχουν δείξει ότι όταν ζητείται από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν σε ένα ερωτηματολόγιο εσωτερικότητας-εξωτερικότητας ως «καλά αγόρια», δίνουν

---

<sup>25</sup> Όπως παραπάνω.

συστηματικά εσωτερικές εξηγήσεις, ενώ όταν τους ζητείται να απαντήσουν ως «καλά κορίτσια» προτιμούν εξωτερικές εξηγήσεις (Nowicki & Strickland, 1973)<sup>26</sup>.

Εξάλλου, είναι πολυάριθμες οι έρευνες που έχουν καταδείξει ότι οι γυναίκες χρησιμοποιούν ένα εξωτερικό στυλ απόδοσης της επίδοσής τους. Φαίνεται ότι συχνά οι γυναίκες τείνουν να αποδίδουν με εξωτερικό τρόπο τόσο τις επιτυχίες τους όσο και τις αποτυχίες τους (Frieze, Fisher, Hanusa, McHugh & Valle, 1978)<sup>27</sup>. Οι Simon & Feather (1973)<sup>28</sup> από την άλλη, σε μια έρευνά τους ζήτησαν από γυναίκες και άντρες φοιτητές να κάνουν αποδόσεις για την επίδοσή τους στην εξέταση ενός μαθήματος. Ένα ενδιαφέρον εύρημα ήταν ότι οι γυναίκες και οι άντρες έκαναν παρόμοιες αποδόσεις στην περίπτωση επιτυχίας, δηλαδή εσωτερικές. Ωστόσο, οι γυναίκες που αποτύγχαναν ήταν πιο πιθανό από ό,τι οι άνδρες να αποδώσουν την κακή τους επίδοση σε κακή τύχη ή στη δυσκολία του τεστ σε σχέση με τους άντρες, παρά να την αποδώσουν σε έλλειψη προσπάθειας από την πλευρά τους.

Αντίστοιχα ήταν και τα ευρήματα των Sweeney, Moreland, & Gruber (1982). Σύμφωνα με τους ερευνητές, καθώς τα περισσότερα αγόρια κοινωνικοποιούνται με τέτοιο τρόπο ώστε να πιστεύουν ότι είναι ανεξάρτητα άτομα που έχουν τον έλεγχο της ζωής τους, αυτή η πεποίθηση είναι σημαντική για την αυτό εικόνα τους. Ως αποτέλεσμα, οι άντρες είναι συνηθισμένοι να αποδίδουν όλα τα αποτελέσματα που φέρνουν, είτε θετικά είτε αρνητικά, σε εσωτερικούς παράγοντες. Ακόμα και όταν αποτυγχάνουν, ίσως να θεωρούν λιγότερο ενοχλητικό να παραδεχτούν την προσωπική τους ευθύνη παρά να δεχτούν ότι δεν έχουν τον έλεγχο των αποτελεσμάτων τους.

Σε μια μετα-ανάλυση 21 ερευνών, που αφορούσαν στις διαφορές των δύο φύλων στις αποδόσεις σχετικά με τις επιτυχίες, οι Frieze et al. (1982)<sup>29</sup> αναγνώρισαν μια μεγάλη ποικιλία μεταβλητών που μπορεί να εξηγήσουν τη μη συστηματικότητα των ευρημάτων, συμπεριλαμβανομένου του πλαισίου μέσα στο οποίο διεξάγεται το έργο. Παρόλο που υπάρχουν διαφοροποιήσεις στα μοντέλα που προτείνονται στη βιβλιογραφία, υπάρχει συναίνεση ως προς το γεγονός ότι οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άντρες, είναι λιγότερο πιθανό να αποδώσουν την επιτυχία τους στην ικανότητά τους και πιο πιθανό να την αποδώσουν στην τύχη.

Σε μια κλασική μελέτη αυτοαπόδοσης ο Deaux (1979)<sup>30</sup> ζήτησε από μάντζερ να περιγράψουν τα μεγαλύτερα επιτεύγματα της καριέρας τους και να αξιολογήσουν το βαθμό στον οποίο η ικανότητα, η τύχη, η προσπάθεια και η ευκολία του έργου συνεισέφεραν στη συγκεκριμένη επιτυχία. Οι άντρες μάντζερ έδιναν σημαντικά

<sup>26</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>27</sup> Αναφέρονται από τους Sweeney, Moreland & Gruber (1982).

<sup>28</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>29</sup> Αναφέρεται από τους Russo, Kelly & Deacon (1991).

<sup>30</sup> Όπως παραπάνω.

υψηλότερες βαθμολογίες στην ικανότητά τους σε σχέση με τις γυναίκες μάνατζερ. Εντούτοις, τα αποτελέσματα μιας έρευνας από τους Russo, Kelly & Deacon (1991) κατέδειξαν ότι οι γυναίκες senior manager του δείγματός τους αξιολογούσαν την ικανότητα και τη σκληρή δουλειά ως περισσότερο σημαντική για την επιτυχία τους σε σχέση με τους άντρες. Οι ερευνητές ερμήνευσαν το εύρημα αυτό βάσει της υπόθεσης ότι ίσως οι γυναίκες δεν προχωρούν σε τέτοια επίπεδα της ιεραρχίας αν δεν έχουν όντως περισσότερες ικανότητες και δεν εργαστούν πιο σκληρά από τους άντρες.

Αυτή η τάση μπορεί να εξηγηθεί, ωστόσο, και με όρους ανισότητας και ασυμμετρίας στους ρόλους που ανατίθενται στους άντρες και τις γυναίκες στην κοινωνία μας. Από τη στιγμή που οι άντρες γενικώς απασχολούνται σε υψηλότερες θέσεις στην κοινωνική ιεραρχία, οι άντρες και οι γυναίκες συχνά επιτελούν διαφορετικές λειτουργίες που τους οδηγούν να έχουν διαφορετική αντίληψη της καθημερινής πραγματικότητας. Έτσι, παρατηρούμε, σε πλαίσια αξιολόγησης, οι γυναίκες να θεωρούν ότι ο καλύτερος τρόπος για να επιτύχουν ή να δώσουν μια κοινωνικά επιθυμητή εντύπωση για τον εαυτό τους είναι να μοιάζουν με τους άντρες και να επικαλούνται αντρικά χαρακτηριστικά. Μάλιστα, σε εταιρείες που είναι γνωστό ότι προωθούν το αντρικό πρότυπο, οι γυναίκες managers συχνά παρουσιάζονται ως υπερ-κανονιστικές, δηλαδή δίνουν περισσότερες εσωτερικές απαντήσεις ακόμη και από τους άντρες συμμετέχοντες (Belle 1987, 1989)<sup>31</sup>.

#### *Κανονιστική οξυδέρκεια (normative clearightedness)*

Τα ερευνητικά δεδομένα που έχουν προκύψει από το παράδειγμα της αυτοπαρουσίασης καταδεικνύουν ότι τα παιδιά και οι ενήλικες έχουν μία αρκετά καλή αντίληψη της αξίας των εσωτερικών αποδόσεων, τόσο για τις συμπεριφορές όσο και τις ενισχύσεις, καθώς όταν παρέχονται κανονιστικές οδηγίες υπάρχει μία αύξηση των εσωτερικών αποδόσεων, ενώ όταν παρέχονται αντικανονιστικές οδηγίες παρατηρείται μείωση τους. Τίθεται, έτσι, το ερώτημα κατά πόσο όλα τα άτομα γνωρίζουν ότι προκειμένου να αξιολογηθούν θετικότερα, χρειάζεται να επικαλεστούν εσωτερικές εξηγήσεις ή αν ορισμένα άτομα έχουν μεγαλύτερη επίγνωση της αξίας των εσωτερικών αποδόσεων (Dubois, 1994).

Τα αποτελέσματα πειραματικών ερευνών έχουν δείξει ότι στο κοινωνιο-πολιτισμικό μας σύστημα τα άτομα έχουν συνείδηση της αξίας των εσωτερικών εξηγήσεων καθώς τις χρησιμοποιούν προκειμένου να φωτίσουν τον εαυτό τους με ευνοϊκό τρόπο. Στη μελέτη τους για τη νόρμα της εσωτερικότητας, οι Py και Somat

---

<sup>31</sup> Αναφέρεται από τον Pansu (1997).

(1991)<sup>32</sup> εισήγαγαν την ιδέα της «κανονιστικής οξυδέρκειας» (normative clear-sightedness), την οποία ορίζουν ως τη γνώση για την κοινωνική αξία της κοινωνικής νόρμας της εσωτερικότητας<sup>33</sup>. Διενήργησαν μία έρευνα, βασιζόμενοι στο παράδειγμα της αυτοπαρουσίασης, στην οποία ζητούσαν από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν σε ένα ερωτηματολόγιο εσωτερικότητας, προσπαθώντας να δημιουργήσουν όσο το δυνατόν πιο θετική εντύπωση για τον εαυτό τους (κανονιστική συνθήκη), και εν συνεχεία, να απαντήσουν με ένα τρόπο ώστε να δημιουργήσουν αρνητική εντύπωση για τον εαυτό τους (αντικανονιστική συνθήκη). Ο χειρισμός αυτός καθιστά εφικτό τον υπολογισμό του δείκτη κανονιστικής οξυδέρκειας που δεν είναι τίποτα άλλο από τη διαφορά που παρατηρείται στις βαθμολογίες στο ερωτηματολόγιο εσωτερικότητας μεταξύ των δύο συνθηκών. Σύμφωνα με αυτή την αρχή, όσο πιο υψηλός είναι αυτός ο δείκτης, τόσο πιο πολύ το άτομο διαφοροποιεί τις απαντήσεις του όσον αφορά στην εσωτερικότητα και, επομένως, τόσο περισσότερο μπορεί να χαρακτηριστεί οξυδερκής. Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι όντως τα άτομα διαφοροποιούνται ως προς το βαθμό κανονιστικής οξυδέρκειάς τους και, μάλιστα, ότι αυτή είναι ανεξάρτητη από το βαθμό στον οποίο τα άτομα ακολουθούν και συμμορφώνονται με την υπό εξέταση κάθε φορά νόρμα.

#### *Προσδοκίες ρόλου του φύλου (gender-role expectations)*

Οι θεωρίες που αφορούν στις διαφορές των δύο φύλων ως προς τα χαρακτηριστικά και την κοινωνική συμπεριφορά, βασίζονται στη διάκριση μεταξύ του «sex» ως βιολογικά καθορισμένης κατηγορίας και του «gender» ως του ψυχολογικού νοήματος που αποδίδεται στα δύο φύλα<sup>34</sup> (Bussey & Bandura, 1999, Eagly, 1987<sup>35</sup>). Επιπρόσθετα, το φύλο («gender») μπορεί να ιδωθεί από μία εξωτερική οπτική, όπως είναι π.χ. τα στερεότυπα του φύλου, και από μία εσωτερική οπτική, όπως είναι π.χ. η αυτο-εικόνα / αυτό-αντίληψη του φύλου («gender self-concept»), η οποία αποτελεί μέρος της γενικότερης αυτο-εικόνας ενός ατόμου (Abele, 2000).

Μία από τις πιο σημαντικές προσεγγίσεις στη μελέτη τόσο των στερεοτύπων του φύλου όσο και της αυτο-αντίληψης του φύλου αποτελεί η διάκριση μεταξύ ανδρικών («masculine») και γυναικείων («feminine») χαρακτηριστικών. Τα πρώτα

<sup>32</sup> Αναφέρονται από την Dubois (1994).

<sup>33</sup> Αντίστοιχο φαινόμενο συναντάται και όσον αφορά στη νόρμα του ατομικισμού (Somai & Vazel, 1999).

<sup>34</sup> Θα αναφερόμαστε σε αυτά ως «βιολογικό φύλο» και «κοινωνικό φύλο» αντίστοιχα.

<sup>35</sup> Αναφέρεται από τον Abele (2003).

χαρακτηρίζονται ως «agentic-instrumental<sup>36</sup>» (π.χ. δραστήριος, αποφασιστικός), ενώ τα δεύτερα ως «communal-expressive<sup>37</sup>» (π.χ. συναισθηματική, περιποιητική) (Bakan, 1966<sup>38</sup>, Parsons & Bales, 1955<sup>39</sup>, Ruble & Martin, 1998). Διάφορες έρευνες έχουν δείξει ότι αυτά τα χαρακτηριστικά είναι όντως στερεοτυπικά καθορισμένα ως σχετιζόμενα με το φύλο (gender-related traits), εντούτοις, η σχέση μεταξύ του βιολογικού φύλου και των χαρακτηριστικών αυτών είναι πιο πολύπλοκη.

Το κοινωνικό φύλο, ως το ψυχολογικό νόημα που αποδίδεται στα δύο φύλα, δεν είναι σταθερό, αλλά αλλάζει δυναμικά. Πολιτιστικές, ιστορικές και καταστασιακές συνιστώσες που παρεμβάλλονται στις δραστηριότητες και τους ρόλους ανδρών και γυναικών επηρεάζουν την έκφραση των στερεοτύπων του φύλου (Eagly, 1987, Wood & Eagly, 2002), και οι ρόλοι, με τη σειρά τους επηρεάζουν την εικόνα που έχουν τα ίδια τα άτομα για το φύλο τους (Moskowitz et al., 1994)<sup>40</sup>.

Συνεπώς, οι προσδοκίες ρόλου του φύλου είναι κοινώς αποδεκτές προσδοκίες που αφορούν στη συμπεριφορά και τα χαρακτηριστικά που θεωρούνται κοινωνικά επιθυμητά για τους άντρες και τις γυναίκες σε συγκεκριμένα πλαίσια. Οι προσδοκίες αυτές είναι κανονιστικές και λειτουργούν ως άρρητα πρότυπα συμπεριφοράς. Βάση για τη θεωρία των κοινωνικών ρόλων (Eagly, 1987) αποτελεί η ασυμμετρία που παρατηρείται λόγω των διαφορετικών ρόλων που συνήθως αναλαμβάνουν οι άνδρες και οι γυναίκες. Αυτοί οι κοινωνικοί ρόλοι θεωρείται ότι καθορίζουν την κοινωνική συμπεριφορά των ατόμων. Οι ταυτότητες ρόλου του φύλου είναι κοινωνικές, καθώς αντανακλούν τις κοινωνικές προσδοκίες, ενώ, επίσης, είναι κοινώς αποδεκτές (socially shared).

Σε μεγάλο βαθμό η διαδικασία κοινωνικοποίησης περιλαμβάνει την εσωτερίκευση αυτών των κοινωνικά μοιρασμένων προσδοκιών ρόλου. Τα άτομα μαθαίνουν πώς ένα αποτελεσματικό άτομο θα πρέπει να συμπεριφέρεται σε διαφορετικά πλαίσια. Υιοθετούν πρότυπα ενός ιδανικού εκτελεστή του ρόλου τα οποία χρησιμοποιούν ως οδηγούς. Με άλλα λόγια, οι κοινωνίες παρέχουν συγκεκριμένες προσδοκίες σχετικά με το ποιες συμπεριφορές σχετίζονται με την αποτελεσματική εκπλήρωση του ρόλου. Για παράδειγμα, αν ρωτήσουμε ανθρώπους σχετικά με το πώς θα πρέπει να συμπεριφέρεται ένα στέλεχος, θα υπάρξει μία

---

<sup>36</sup> Η έννοια "agentic" δεν μπορεί να αποδοθεί ακριβώς στα ελληνικά. Σημειώνουμε, ωστόσο, ότι αναφέρεται στο υποκείμενο ως δράστη. Εν παραδείγματι, τέτοια χαρακτηριστικά είναι η υψηλή αυτοπεποίθηση, το αίσθημα ανωτερότητας, η αποφασιστικότητα, η ενεργητικότητα, η ανεξαρτησία.

<sup>37</sup> Το ίδιο πρόβλημα τίθεται και με την έννοια "communal" η οποία αναφέρεται σε ένα προσανατολισμό του ατόμου προς τους άλλους και τις σχέσεις του με αυτούς. Τέτοια χαρακτηριστικά είναι, για παράδειγμα, η καλοσύνη, η προθυμία να βοηθά κανείς τους άλλους, η συναισθηματικότητα, η αφοσίωση στους άλλους, η κατανόηση, η ευγένεια, η ενσυναίσθηση.

<sup>38</sup> Αναφέρεται από την Abele (2003).

<sup>39</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>40</sup> Όπως παραπάνω.

συναίνεση ως προς την αποφασιστική, για παράδειγμα, φύση του ρόλου (Higgins, 1996)<sup>41</sup>.

Έτσι, περιγραφικές και κανονιστικές κοινωνικές νόρμες συντελούν στη διατήρηση της προσκόλλησης στους παραδοσιακούς ρόλους του φύλου. Για παράδειγμα, περιγραφικές νόρμες παρέχουν στους ανθρώπους πληροφόρηση σχετικά με το πώς παρόμοιοι άνθρωποι συμπεριφέρονται σε συγκεκριμένες καταστάσεις (Cialdini, Kallgren, & Reno, 1991)<sup>42</sup>. Οι άνθρωποι εξετάζουν τη συμπεριφορά των ατόμων του ίδιου φύλου για να καθορίσουν τον κατάλληλο τρόπο συμπεριφοράς, ιδιαίτερα σε καταστάσεις που είναι διφορούμενες ή ασαφείς, όπως για παράδειγμα όταν σκέφτονται τι να φορέσουν σε κάποια ορισμένη κοινωνική περίσταση. Παρόλο που οι αποκλίσεις από τις περιγραφικές νόρμες δεν οδηγούν σε κοινωνική αποδοκιμασία, συχνά προκαλούν την έκπληξη των άλλων, κάτι που ενδέχεται να απειλήσει τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις.

Αντιθέτως, οι κανονιστικές νόρμες αποτελούν προσδοκίες σχετικά με το πώς οι άνθρωποι θα έπρεπε να συμπεριφέρονται. Παρέχουν, λοιπόν, κατευθυντήριες γραμμές ως προς τις συμπεριφορές που είναι πιθανό να προκαλέσουν αποδοκιμασία ή ντροπή. Οι άντρες ή οι γυναίκες που παραβιάζουν αυτές τις κανονιστικές νόρμες (π.χ. ότι οι άντρες πρέπει να εξασφαλίζουν τα προς το ζην στην οικογένειά τους) είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν κοινωνική αποδοκιμασία (Harrison & Lynch, 2005).

Στη βιβλιογραφία συναντάται μία πληθώρα ερευνών που παρέχουν υποστήριξη στη θεωρία των κοινωνικών ρόλων. Για παράδειγμα, ένας αριθμός ερευνών καταδεικνύει ότι οι αντιλήψεις για τα χαρακτηριστικά των γυναικών επηρεάζονται από τους κοινωνικούς ρόλους που αυτές υιοθετούν. Έτσι, οι παντρεμένες γυναίκες γίνονται αντιληπτές ως περισσότερο «communal» σε σχέση με τις ανύπανδρες γυναίκες (Etaugh & Roertner, 1991), και οι μητέρες γίνονται αντιληπτές ως περισσότερο «communal» σε σχέση με τις γυναίκες χωρίς παιδιά. (Harrison Lynch, 1992). Επιπρόσθετα, φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες γίνονται αντιληπτοί από τους άλλους ως το ίδιο «agentic», ενώ οι άνεργοι (γυναίκες και άνδρες) γίνονται αντιληπτοί ως το ίδιο «communal» (Riggs, 1997).

Ανάλογες ενδείξεις, για τις διαφορές των δύο φύλων, προέρχονται από έρευνες σχετικά με τις αθλητικές δραστηριότητες. Δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι ακόμα και από την πρώτη τάξη του δημοτικού, τα στερεότυπα σχετικά με την καταλληλότητα κάποιων αθλημάτων για κάποιο συγκεκριμένο φύλο επηρεάζουν τις αντιλήψεις και τη συμμετοχή των παιδιών σε αθλητικές δραστηριότητες. Μία διαχρονική έρευνα σε παιδιά στο νηπιαγωγείο, την πρώτη και την τρίτη τάξη του

<sup>41</sup> Αναφέρεται από τους Echabe & Castro (1999).

<sup>42</sup> Αναφέρεται από τους Harrison & Lynch, 2005.

δημοτικού (Eccles & Harold, 1991) έδειξε ότι τα νεαρά αγόρια είναι πολύ πιο πιθανό σε σχέση με τα νεαρά κορίτσια να πιστεύουν ότι είναι καλά στα αθλήματα, ότι είναι σημαντικό να τα πηγαίνουν καλά στα αθλήματα, καθώς και ότι τα αθλήματα είναι μια δημιουργική απασχόληση. Ενδιαφέρον είναι, επίσης, το γεγονός ότι τα κορίτσια και οι γυναίκες που συμμετέχουν σε αθλήματα δέχονται αρνητικές κρίσεις που πηγάζουν από τα στερεότυπα φύλου σχετικά με τη συμμετοχή στα αθλήματα. Για παράδειγμα, οι Bird & Williams (1980) ζήτησαν από φοιτητές να διαβάσουν ιστορίες σχετικά με αθλητές ή αθλήτριες που επιτύγχαναν ή αποτύγχαναν σε κάποιο αθλητικό γεγονός. Οι φοιτητές καλούνταν να αξιολογήσουν τους λόγους για την καλή ή καλή επίδοση των αθλητών ή των αθλητριών. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα απέδιδαν την επίδοση των αντρών στην προσπάθειά τους, ενώ την επίδοση των γυναικών στην τύχη.

Επίσης, οι Messner, Dunnean & Jensen (1993) εξέτασαν τις αποδόσεις που οι σχολιαστές αθλητικών γεγονότων έκαναν για άντρες και γυναίκες που συμμετείχαν σε εθνικά πρωταθλήματα. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους έδειξαν ότι υπήρχε διαφορά στον τρόπο που ερμήνευαν οι σχολιαστές τις επιτυχίες και αποτυχίες αθλητών και αθλητριών. Οι σχολιαστές έτειναν να ερμηνεύουν τις επιτυχίες των ανδρών με περισσότερο εσωτερικό τρόπο, αποδίδοντάς τις στη σκληρή δουλειά και τη δύναμη, ενώ τις επιτυχίες των γυναικών σε εξωγενείς παράγοντες, όπως την τύχη ή την οικογένεια. Κατά συμπληρωματικό τρόπο, απέδιδαν τις αποτυχίες των αντρών σε εξωτερικούς παράγοντες, όπως τη δύναμη και την υπεροχή του αντιπάλου, ενώ τις αποτυχίες των γυναικών σε εσωτερικούς παράγοντες, όπως τη νευρικότητα, την έλλειψη συγκέντρωσης κλπ.

Οι προσδοκίες ρόλου του φύλου επεκτείνονται και στο περιβάλλον των επιχειρήσεων οδηγώντας στη δημιουργία συγκεκριμένων ρόλων που καθορίζουν – και διαφοροποιούν– την εμπειρία των ατόμων βάσει του φύλου τους (Guterk, Cohen & Konrad, 1990)<sup>43</sup>. Οι προσδοκίες ρόλου του φύλου ευθύνονται για την περιγραφή συμπεριφορών ηγεσίας που έχουν να κάνουν με τη δομή ως αντρικών και συμπεριφορών ηγεσίας που έχουν να κάνουν με την έγνοια για τα μέλη της ομάδας ως γυναικείων (Cann & Siegfried, 1990). Επίσης, οι άντρες μάνατζερ και οι φοιτητές θεωρούν ότι οι επιτυχημένοι μάνατζερ κατέχουν αντρικά χαρακτηριστικά, ενώ οι γυναίκες μάνατζερ και φοιτήτριες θεωρούν ότι «ανδρόγυνα» χαρακτηριστικά είναι απαραίτητα για την επιτυχία σε διευθυντικές θέσεις (Brenner, Tomkiewicz & Schein, 1989<sup>44</sup>). Επίσης, τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες που βρίσκονται σε ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας αναφέρουν περισσότερα αντρικά χαρακτηριστικά σε σχέση με τα άτομα που βρίσκονται σε χαμηλότερα επίπεδα της ιεραρχίας (Fagenson, 1990).

<sup>43</sup> Αναφέρονται από τους King, Miles & Kniska (1991).

<sup>44</sup> Όπως παραπάνω.

Επίσης, οι Ruble & Ruble (1982)<sup>45</sup> επισημαίνουν την ύπαρξη παραδοσιακών στερεότυπων του φύλου που αντιστοιχούν την ανταγωνιστική συμπεριφορά στον αντρικό ρόλο και όχι στο γυναικείο.

Αντίστοιχα πειραματικά ευρήματα έχουν προκύψει και για άλλα πεδία των κοινωνικών δραστηριοτήτων. Για παράδειγμα, σε μία έρευνά τους οι Taylor & Falcone (1982)<sup>46</sup> κάλεσαν τους συμμετέχοντες να παρακολουθήσουν μία πολιτική συζήτηση μεταξύ ανδρών και γυναικών και, εν συνεχεία, τους ζήτησαν, μεταξύ άλλων, να αξιολογήσουν την ικανότητα των ατόμων που παρουσιάζονταν στη μαγνητοσκοπημένη συζήτηση, καθώς και το βαθμό στον οποίο τα άτομα αυτά τους ήταν αρεστά. Οι αξιολογήσεις για τους άντρες ήταν σταθερά υψηλότερες από εκείνες για τις γυναίκες. Οι ερευνητές πρότειναν ότι αυτή η προκατάληψη υπέρ των ανδρών προκύπτει από την πεποίθηση ότι τα πολιτικά ζητήματα αποτελούν μια ανδρική υπόθεση.

Ιδιάζουσας σημασίας κρίνεται το πειραματικό εύρημα ότι ένας βασικός παράγοντας για την απόδοση αντρικών ή γυναικείων χαρακτηριστικών σε ένα άτομο είναι ο βαθμός στον οποίο η συμπεριφορά του ατόμου συμμορφώνεται με το στερεοτυπικό ρόλο του φύλου του. Έτσι, μπορούμε να μιλάμε για συμπεριφορές εντός και εκτός ρόλου. Οι Schneer & Reitman (1990)<sup>47</sup> κατέδειξαν ότι οι επιπτώσεις των διαστημάτων απουσίας από την εργασία, τόσο στο εισόδημα όσο και στην εργασιακή ικανοποίηση, μετριάζονταν από το φύλο του μάντζερ καθώς η απουσία ήταν πιο επιζήμια για τους άντρες παρά για τις γυναίκες. Η ανταπόκριση στις ανάγκες της οικογένειας θεωρούνταν αποδεκτή συμπεριφορά και μέρος του γυναικείου ρόλου, ενώ η συνεχής, χωρίς διακοπές καριέρα ήταν η αποδεκτή συμπεριφορά για τους άντρες.

Τέλος, η Abele στις έρευνές της (2000, 2003) διατύπωσε την υπόθεση ότι, όσον αφορά στα agentic χαρακτηριστικά, και όπως υπαγορεύει η υπόθεση της αμοιβαίας επίδρασης μεταξύ των σχετιζόμενων με το φύλο χαρακτηριστικών και της υπόδησης του ρόλου (role enactment), τα άτομα που θεωρούν τον εαυτό τους ως περισσότερο agentic θα είναι περισσότερο επιτυχημένα στον εργασιακό τους ρόλο και την καριέρα τους, καθώς και ότι η επαγγελματική επιτυχία, με τη σειρά της, θα συνεπάγεται μία αύξηση στα agentic χαρακτηριστικά. Μείζονος σημασίας είναι το γεγονός ότι η αμοιβαία σχέση μεταξύ των ενεργητικών χαρακτηριστικών «agency» και της επαγγελματικής επιτυχίας είναι ανεξάρτητη από το βιολογικό φύλο, και μπορεί να εγκαθιδρυθεί τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Παρομοίως, η υπόθεση της αμοιβαίας επίδρασης προβλέπει ότι τα «communal» χαρακτηριστικά θα

<sup>45</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>46</sup> Αναφέρεται από τους Beauvais & Spence (1987).

<sup>47</sup> Αναφέρεται από τους King, Miles & Kniska (1991).



πρέπει να σχετίζονται με τους οικογενειακούς ρόλους, καθώς και ότι η υιοθέτηση τέτοιων ρόλων θα οδηγεί στην ενίσχυση των «communal» χαρακτηριστικών, ανεξαρτήτως βιολογικού φύλου.

Προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει επιδράσεις των υιοθετούμενων ρόλων στα στερεότυπα του φύλου (Conway et al., 1996<sup>48</sup>), αν και τα ευρήματα αυτά εμφανίζονται πιο συχνά όσον αφορά στα agentic χαρακτηριστικά παρά τα communal.

### *Κατηγοριοποίηση των επαγγελματιών βάσει του φύλου (gender typing of occupations)*

Σύμφωνα με τη θεωρία των κοινωνικών ρόλων, λοιπόν, οι διαφορές που παρατηρούνται στη συμπεριφορά των δύο φύλων προέρχονται από τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους που υιοθετούνται από τις γυναίκες και τους άνδρες, αλλά κυρίως τους ρόλους που έχουν να κάνουν με τον τομέα της εργασίας (Eagly, Wood & Diekmann, 2000)<sup>49</sup>. Ιστορικά, εξαιτίας οικονομικών, οικολογικών, κοινωνικών και τεχνολογικών πιέσεων, οι γυναίκες και οι άνδρες αναλάμβαναν εργασίες που ήταν ανάλογες των σωματικών τους χαρακτηριστικών. Έτσι, οι άντρες ήταν πιο πιθανό να αναλαμβάνουν εργασίες που απαιτούσαν ταχύτητα, δύναμη και τη δυνατότητα να παραμένουν μακριά από το σπίτι για παρατεταμένες χρονικές περιόδους. Αντιθέτως, επειδή οι γυναίκες ήταν πρωτίστως υπεύθυνες για την ανατροφή των παιδιών, ήταν πιο πιθανό να αναλαμβάνουν εργασίες που σχετίζονταν με το σπίτι και την οικογένεια. Ως αποτέλεσμα των διαφορετικών κοινωνικών ρόλων των γυναικών και των αντρών, βάσει αυτής της διάκρισης της εργασίας, αναπτύχθηκαν ρόλοι των φύλων που συνεπάγονται συγκεκριμένες προσδοκίες σχετικά με τα χαρακτηριστικά και τις συμπεριφορές των γυναικών και των ανδρών (Wood & Eagly, 2002)<sup>50</sup>.

Οι προσδοκίες του ρόλου του φύλου επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο προσλαμβάνονται τα επαγγέλματα τα οποία ασκούνται είτε από τους άντρες είτε από τις γυναίκες (Ruble & Ruble 1982). Για την κατάλληλη εξάσκηση επαγγελματιών που συνήθως καταλαμβάνουν γυναίκες (γυναικεία επαγγέλματα π.χ. νοσοκόμα) θεωρούνται απαραίτητα γυναικεία στερεοτυπικά χαρακτηριστικά -συγκεκριμένα, τα «communal» χαρακτηριστικά-, ενώ για την κατάλληλη εξάσκηση επαγγελματιών που συνήθως καταλαμβάνουν άντρες (αντρικά επαγγέλματα π.χ. μάνατζερ) θεωρούνται απαραίτητα αντρικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά -τα «agentic» χαρακτηριστικά-

<sup>48</sup> Αναφέρεται από τους Beauvais & Spence (1987).

<sup>49</sup> Αναφέρεται από τους Harrison & Lynch (2005).

<sup>50</sup> Όπως παραπάνω.

(Schein & Mueller, 1992). Επομένως, τα αντρικά επαγγέλματα θεωρούνται πιο κατάλληλα για τους άντρες και τα γυναικεία για τις γυναίκες.

Οι προσδοκίες ρόλου αναφορικά με τις γυναίκες υπαγορεύουν ότι οι γυναίκες είναι σαφώς προσανατολισμένες προς τους άλλους και ενδιαφέρονται για αυτούς, ενώ οι άντρες θεωρούνται προσανατολισμένοι προς τον εαυτό τους, αυτόνομοι και προσανατολισμένοι στο έργο. Έτσι, για παράδειγμα, επαγγέλματα στα οποία οι κοινωνικές επαφές κατέχουν σημαντική θέση θεωρούνται πιο κατάλληλα για τις γυναίκες, ενώ επαγγέλματα στα οποία οι κοινωνικές επαφές δε θεωρούνται σημαντικές είναι περισσότερο κατάλληλα για τους άντρες.

Πιο συγκεκριμένα, πολλοί ερευνητές θεωρούν ότι στην εγκαθίδρυση των κυρίαρχων ταυτοτήτων του φύλου και των στερεοτύπων συνεισφέρει η κοινωνική διάκριση των ρόλων και ιδιαίτερα μεταξύ δημόσιας και ιδιωτικής σφαίρας. Έτσι, τα σύγχρονα στερεότυπα φύλου και οι κοινωνικές ταυτότητες φύλου θεωρείται ότι προέρχονται, εν μέρει, από την κοινωνική διάκριση της εργασίας, που έχει τις ρίζες της στη Βιομηχανική Επανάσταση (Durkheim, 1982)<sup>51</sup> και την ταύτιση των γυναικών με την ιδιωτική σφαίρα (οικογένεια) και των ανδρών με τη δημόσια (δουλειά, πολιτική κ.α.). Έννοιες όπως η εξάρτηση, η τρυφερότητα και η εκφραστικότητα έγιναν σταδιακά γυναικείες έννοιες, ενώ η αυτονομία, η αυτο-ανάπτυξη, η αυτοπεποίθηση και η ανεξαρτησία έγιναν σταδιακά αντρικές έννοιες.

Αυτή η διαδικασία μπορεί να περιγραφεί ως ακολούθως: ένα άτομο που έχει μία συγκεκριμένη κοινωνική θέση αναμένεται να συμπεριφέρεται με συγκεκριμένους τρόπους. Για παράδειγμα, ένα στέλεχος αναμένεται να έχει αυτοπεποίθηση, να είναι διεκδικητικό, φιλόδοξο κλπ. Έτσι, τα άτομα που τοποθετούνται στην ιδιωτική και δημόσια σφαίρα έχουν διαφορετικούς στόχους. Στην πρώτη περίπτωση, ο κύριος στόχος είναι η εγκαθίδρυση υποστηρικτικών και θετικών διαπροσωπικών σχέσεων. Αντιθέτως, στον εργασιακό χώρο τα άτομα αγωνίζονται να επιτύχουν στόχους απόδοσης. Επομένως, τα άτομα αναμένεται να αναπτύξουν διαφορετικά μοτίβα συμπεριφοράς στα δύο αυτά περιβάλλοντα. Συμπεριφορές που ίσως είναι λειτουργικές στον εργασιακό χώρο, ενδέχεται να είναι δυσλειτουργικές στο περιβάλλον της οικογένειας και ανπιστρόφως. Προκύπτει, λοιπόν, το ερώτημα του τι συμβαίνει όταν υπάρχει συστηματική σύνδεση του φύλου και της ιδιωτικής ή δημόσιας σφαίρας δραστηριοτήτων. Συνάγεται συνήθως το συμπέρασμα ότι οι παρατηρηθείσες συμπεριφορές των ανδρών και των γυναικών αντανακλούν την πραγματική τους ταυτότητα (Echabe & Castro).

Οι Moskowitz et al. (1994) βρήκαν ότι οι γυναίκες και οι άνδρες περιγράφουν τον εαυτό τους με ενεργητικά (agentic) χαρακτηριστικά σε καταστάσεις όπου

---

<sup>51</sup> Όπως παραπάνω.

καλούνται να διαδραματίσουν το ρόλο προϊσταμένου και με παθητικά (submissive) χαρακτηριστικά όταν καλούνται να διαδραματίσουν το ρόλο υφισταμένου. Ως προς τα communal χαρακτηριστικά, βρέθηκε ότι αυτά εξαρτώνται κυρίως από το βιολογικό φύλο και όχι από τους ρόλους. Πράγματι, μετα-ανάλυση (Twenge, 1997) έδειξε ότι τα communal χαρακτηριστικά παρέμεναν υψηλότερα στις γυναίκες παρά στους άνδρες, ενώ τα agentic χαρακτηριστικά αυξάνονταν διαρκώς συν τω χρόνω και για τα δύο φύλα και ότι η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών γίνεται ολοένα και πιο μικρή. Φάνηκε, επίσης, ότι η θετική επιβολή (assertiveness) των γυναικών, ένα agentic χαρακτηριστικό, ποικίλλει ανάλογα με το status και τους ρόλους τους.

### *Προσδοκίες status*

Σύμφωνα με τη θεωρία προσδοκιών status (Berger, Fisek, Norman & Zelditch, 1977) το φύλο λειτουργεί επίσης ως σύμβολο status. Το γυναικείο φύλο συνδέεται αυτόματα με χαμηλό status, ενώ το αντρικό φύλο με υψηλό. Τα αποτελέσματα των Wood & Karten (1986) επιβεβαιώνουν αυτή τη θεωρία. Όταν χειρίζονταν το status αντρών και γυναικών μελών ομάδων συζητήσεων, τα άτομα με υψηλό status, ανεξάρτητα από το φύλο, θεωρούνταν πιο ικανά από ό,τι τα άτομα χαμηλού status. Εξάλλου, τα άτομα υψηλού status έκαναν περισσότερες προσανατολισμένες προς το έργο δηλώσεις, ενώ τα άτομα χαμηλού status περισσότερες προσανατολισμένες στις κοινωνικές σχέσεις δηλώσεις. Χωρίς αυτόν τον χειρισμό του status, οι άντρες θεωρούνταν πιο ικανοί από τις γυναίκες και οι γυναίκες επιδείκνυαν πιο προσανατολισμένες στις κοινωνικές σχέσεις συμπεριφορές ενώ οι άντρες περισσότερο προσανατολισμένες στο έργο συμπεριφορές. Το εύρημα αυτό καταδεικνύει ότι, όταν δε δίνεται καμία επιπρόσθετη πληροφορία σχετικά με το status ενός ατόμου, το γυναικείο φύλο συνδέεται με χαμηλό status και το αντρικό με υψηλό. Μάλιστα, αυτό φάνηκε όχι μόνο από τις αξιολογήσεις που έκαναν τρίτοι, αλλά ακόμη και από αυτές που έκαναν τα ίδια τα άτομα. Έχει, εξάλλου, ενδιαφέρον ότι οι άνδρες θεωρούν πιο κατάλληλο για αυτούς ένα υψηλού status επάγγελμα, ενώ οι γυναίκες ένα χαμηλού status επάγγελμα (Eagly & Wood, 1982). Τέλος, οι Conway et al. (1999) διαπίστωσαν, επίσης, ότι το φύλο είναι πιθανό να λειτουργήσει ως ένδειξη του status του ατόμου στις βραχυπρόθεσμες αλληλεπιδράσεις μεταξύ ξένων. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι προσδοκίες αυτές μπορεί να οδηγήσουν σε αυτό-εκπλήρωση των αναμενόμενων ιεραρχικών σχέσεων (Bolino & Turnley, 2003)<sup>52</sup>.

<sup>52</sup> Οι κυρίαρχες ταυτότητες φύλου και τα στερεότυπα εκπληρώνουν σημαντικές ιδεολογικές λειτουργίες. Δικαιολογούν την κοινωνική διάκριση των ρόλων, την προνομιακή θέση των ανδρών και το χαμηλότερο status των γυναικών (Echabe & Castro, 1999).



Τα ευρήματα των Wiley & Eskilson (1985) υποδηλώνουν έμμεσα τη σύνδεση του ανδρικού φύλου με το υψηλό status. Μία πρωταρχική διαφορά μεταξύ του γυναικείου και του ανδρικού λόγου είναι η δύναμη και η αυτοπεποίθηση του χρησιμοποιούμενου στυλ ομιλίας. Ο Krammer (1975, σελ. 7)<sup>53</sup> βρήκε ότι ο λόγος των αντρών γίνεται αντιληπτός ως «αφορών τις σημαντικές πτυχές της κοινωνίας μας, λογικός, σύντομος, συνεκτικός, τραχύς, γυμνός συναισθήματος, ελεγχόμενος. Αντιθέτως, ο λόγος των γυναικών χαρακτηρίζεται ως «αφορών σε μηδαμινά θέματα, ακατάλληλος σε πολλές καταστάσεις, φλύαρος, συναισθηματικός, ανοργάνωτος, εκτός ελέγχου. Επίσης, νόρμες που διέπουν το ύφος ομιλίας συνδέονται με τη θέση ενός ατόμου σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο. Σε ορισμένες περιστάσεις το ισχυρό και με αυτοπεποίθηση ύφος είναι ο καταλληλότερος τρόπος να μιλάει κανείς. Αυτό αποδεικνύεται ιδιαίτερα αληθινό όσον αφορά στον κόσμο των επιχειρήσεων. Οι απαιτήσεις του διευθυντικού ρόλου σε αποφασιστικότητα και ανταγωνιστικότητα είναι συναφείς με το στερεοτυπικά αντρικό τρόπο ομιλίας (Powell & Butterfield, 1979)<sup>54</sup>, ενώ ο στερεοτυπικά γυναικείος λόγος είναι περισσότερο αποδεκτός για υφισταμένους. Οι Wiley & Eskilson (1985) διαπίστωσαν ότι άντρες και γυναίκες υποψήφιοι για διευθυντικούς ρόλους που συμπεριφέρονται με πανομοιότυπο τρόπο αναμένεται να είναι το ίδιο επιτυχημένοι και έχουν το ίδιο επίπεδο αποδοχής για τις θέσεις για τις οποίες κάνουν αίτηση. Φαίνεται, λοιπόν, ότι το κλειδί για την επαγγελματική επιτυχία είναι η χρήση του στερεοτυπικά αντρικού-ισχυρού λόγου.

Εντούτοις, στην ίδια έρευνα, φάνηκε ότι η προσδοκία των γυναικών συμμετεχόντων στην έρευνα ότι οι γυναίκες που χρησιμοποιούν ισχυρό λόγο θα είναι κοινωνικά αποδεκτές δεν αντανakλάται στις απαντήσεις των αντρών. Οι άντρες συμμετέχοντες δεν ανέμεναν οι γυναίκες που χρησιμοποιούν ισχυρό λόγο να είναι το ίδιο αρεστές με τις γυναίκες που χρησιμοποιούν πιο ήπιο λόγο. Οι απαντήσεις αυτές των αντρών καταδεικνύουν το δίλημμα που τίθεται για τις γυναίκες μάντζερ ανάμεσα στο δρόμο προς την επιτυχία (στο χώρο των επιχειρήσεων) και τις θετικές διαπροσωπικές σχέσεις. Οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι οι άντρες είναι περισσότερο θετικά διακείμενοι προς τις γυναίκες των οποίων η συμπεριφορά συμμορφώνεται προς τα στερεότυπα ρόλων του φύλου τους, ακόμα και όταν αυτά τα στερεότυπα εμποδίζουν την πρόσβαση και την επιτυχία σε μια διευθυντική θέση (Wiley & Eskilson 1985).

---

<sup>53</sup> Αναφέρεται από τους Wiley & Eskilson (1985).

<sup>54</sup> Όπως παραπάνω.

Η θεωρία των κοινωνικών ρόλων για τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων προτείνει ότι οι άνθρωποι τείνουν να συμπεριφέρονται με τρόπους που είναι συνεπείς προς τους ρόλους του φύλου τους. Όταν τα άτομα συμπεριφέρονται με έναν τρόπο που συνάδει με τους ρόλους αυτούς αξιολογούνται πιο θετικά από τους άλλους. Κατά αντίστοιχο τρόπο, όταν συμπεριφέρονται με τρόπο που παραβιάζει αυτό που θεωρείται αποδεκτή συμπεριφορά για το φύλο τους, είναι πιθανό να κρίνονται αρνητικά (Bolino & Turnley, 2003).

Οι Eagly et al. (1992)<sup>55</sup> βρήκαν ότι οι γυναίκες που χρησιμοποιούν ένα «αντρικό» στυλ ηγεσίας αξιολογούνται λιγότερο θετικά από τους άνδρες που χρησιμοποιούν το ίδιο στυλ. Επίσης σε μία σειρά εργαστηριακών πειραμάτων, η Rudman (1998)<sup>56</sup> διερεύνησε τις συνέπειες της χρήσης συμπεριφοράς αυτό-προβολής από τις γυναίκες. Βρήκε ότι οι γυναίκες που υπογράμμιζαν τα κατορθώματά τους και έκαναν εσωτερικές αποδόσεις για την επιτυχία τους θεωρούνταν ότι παραβίαζαν αυτό που αναμενόταν βάσει του κοινωνικού ρόλου του φύλου τους και γι' αυτό θεωρούνταν λιγότερο ελκυστικές κοινωνικά, αν και θεωρούνταν περισσότερο ικανές. Συνολικά, η θεωρία κοινωνικών ρόλων προτείνει ότι τα άτομα που παραβιάζουν τις συμβάσεις ή τις νόρμες που αφορούν στην κατάλληλη συμπεριφορά ανάλογα με το φύλο, είναι πιθανό να αξιολογηθούν αρνητικά από εκείνους που τους κρίνουν (Bolino & Turnley, 2003).

Επομένως, προκειμένου τα άτομα να δημιουργήσουν θετική εντύπωση και να έχουν περισσότερες πιθανότητες να καταλάβουν μία εργασιακή θέση προσπαθούν να αντιστοιχίσουν τη συμπεριφορά τους στις προσδοκίες που αφορούν στις διάφορες πτυχές της εργασιακής θέσης, έτσι όπως προκύπτουν από τις προσδοκίες του ρόλου του φύλου τους. Όταν μία συγκεκριμένη πτυχή της εργασιακής θέσης, για την οποία οι συμμετέχοντες κάνουν αίτηση, (π.χ. το status ή ο τύπος της εργασίας) είναι συναφής με τις προσδοκίες του ρόλου αναφορικά με τους άντρες ή τις γυναίκες, οι προσδοκίες του ρόλου επιβεβαιώνονται ή ενισχύονται (Fiske & Neuberg, 1990). Όταν συμβαίνει αυτό, η αντίστοιχη συμπεριφορά -που ανταποκρίνεται στις προσδοκίες- επηρεάζεται από αυτό.

Η έρευνα των Von Baeyer et al. (1981), επίσης, οδήγησε στη διαπίστωση ότι οι άντρες και οι γυναίκες υιοθετούν μια στρατηγική συμπεριφορά για να εκμεταλλευτούν τις στερεοτυπικές προσδοκίες του ατόμου με το οποίο αλληλεπιδρούν, προκειμένου να επιτύχουν συγκεκριμένους στόχους, π.χ. να καταλάβουν μία εργασιακή θέση (βλ. Vrugt et al., 2002). Οι ερευνητές αυτοί βρήκαν

<sup>55</sup> Αναφέρεται από τους Bolino & Turnley (2003).

<sup>56</sup> Όπως παραπάνω.

ότι το είδος της εργασιακής θέσης (αντρική – γυναικεία) και το status αυτής οδηγούν τους άντρες και τις γυναίκες στη δημιουργία μιας εντύπωσης βάσει των στερεοτυπικών χαρακτηριστικών του φύλου που συνδέονται συνήθως με τη συγκεκριμένη εργασιακή θέση και την προσπάθεια παρουσίασης μιας εικόνας του εαυτού τους που να ταιριάζει με αυτή την εντύπωση. Αυτό φάνηκε να ισχύει, τόσο στην περίπτωση των αντρικών υψηλού και χαμηλού status εργασιακών θέσεων, όσο και στην περίπτωση των γυναικείων θέσεων χαμηλού status. Ιδιαίτερα ενδιαφέρον, ωστόσο, είναι το εύρημα ότι δεν ισχύει κάτι τέτοιο όσον αφορά στις γυναικείες θέσεις υψηλού status. Φάνηκε ότι τα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά της γυναικείας υψηλού status εργασιακής θέσης δε θεωρήθηκαν πιο σημαντικά για το χειρισμό της εντύπωσης που οι συμμετέχοντες ήθελαν να δημιουργήσουν προκειμένου να καταλάβουν τη συγκεκριμένη θέση εργασίας από εκείνα τα οποία επικαλέστηκαν προκειμένου να καταλάβουν την αντρική υψηλού status θέση εργασίας. Καθώς λίγες, συγκριτικά, γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις υψηλού status, ενδέχεται τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με αυτές τις θέσεις να είναι ίδια τόσο για τους άντρες όσο και τις γυναίκες (και να ταυτίζονται βέβαια με τα αντρικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά).

Τέλος, οι προαναφερθέντες ερευνητές βρήκαν, επίσης, ότι, ενώ και οι άντρες και οι γυναίκες, όταν θέλουν να δημιουργήσουν μία θετική εντύπωση σε μία συγκεκριμένη κατάσταση, εναρμονίζουν τη συμπεριφορά τους με τις προσδοκίες ρόλου, διαφέρουν ως προς τα χαρακτηριστικά της κατάστασης στα οποία ανταποκρίνονται. Οι άντρες ανταποκρίνονται μόνο στο status, ενώ οι γυναίκες ανταποκρίνονται στο status αλλά σε συνδυασμό με τον τύπο της εργασιακής θέσης (αντρική – γυναικεία) και το βαθμό στον οποίο αυτή περιλαμβάνει κοινωνικές επαφές.

Στην έρευνά μας, οι συμμετέχοντες καλούνται να φανταστούν ότι ενδιαφέρονται ιδιαίτερω για μία εργασιακή θέση. Εν συνεχεία, καλούνται να απαντήσουν σε μία κλίμακα αυτοαναφοράς που αξιολογεί τους Μεγάλους Πέντε Παράγοντες της προσωπικότητας, καθώς και στην κλίμακα Work Locus of Control με τέτοιο τρόπο ώστε να δημιουργήσουν όσο το δυνατό θετικότερη εντύπωση για τους ίδιους, σε σχέση με τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, οι συμμετέχοντες αναμένεται να παρουσιάσουν μία συμπεριφορά συνεπή προς τις προσδοκίες του ατόμου που θα πραγματοποιήσει την επιλογή. Καθώς οι προσδοκίες ρόλου του φύλου, όπως προαναφέρθηκε, είναι κοινώς αποδεκτές προσδοκίες, οι συμμετέχοντες (άντρες και γυναίκες) θα υποθέσουν ότι τα άτομα που θα πραγματοποιήσουν την επιλογή θα κινηθούν βάσει αυτών των προσδοκιών κατά την αξιολόγηση των ερωτηματολογίων και, επομένως, θα επιχειρήσουν να επιδείξουν μία σύμφωνη προς τις προσδοκίες συμπεριφορά. Έτσι, υποθέτουμε ότι οι συμμετέχοντες θα προσπαθούν να αυξήσουν τις πιθανότητές τους να προτιμηθούν για τη συγκεκριμένη εργασιακή θέση, εναρμονίζοντας τις απαντήσεις τους με τις προσδοκίες που αφορούν τις διαφορετικές πτυχές της εν λόγω, κάθε φορά, εργασιακής θέσης και οι οποίες προκύπτουν από τις προσδοκίες ρόλου του φύλου.

Όταν κάποια συγκεκριμένη πτυχή της εργασιακής θέσης για την οποία κάνουν αίτηση οι συμμετέχοντες (τύπος της θέσης ή status), είναι συνεπής με τις προσδοκίες ρόλου του φύλου σε σχέση με τους άντρες ή τις γυναίκες, οι προσδοκίες ρόλου του φύλου θα επιβεβαιώνονται ή θα ενισχύονται. Αυτό αναμένεται να επηρεάσει τον τρόπο απάντησης των ατόμων τόσο στο ερωτηματολόγιο προσωπικότητας όσο και στην κλίμακα της έδρας ελέγχου, καθώς από προηγούμενες έρευνες όπως προαναφέρθηκε έχει καταφανεί ότι η εσωτερικότητα αποτελεί μέρος του ανδρικού, ενώ η εξωτερικότητα μέρος του γυναικείου στερεοτύπου και επειδή, η εσωτερικότητα συνδέεται με το υψηλό, ενώ η εξωτερικότητα με το χαμηλό status.

Μολονότι, λοιπόν, έχει βρεθεί γενικά ότι, όταν ζητείται από τους συμμετέχοντες να παρουσιάσουν μία θετική εικόνα του εαυτού τους προτιμούν τις εσωτερικές απαντήσεις, αναμένεται τόσο το είδος της εργασιακής θέσης (ανδρική-γυναικεία) όσο και το status (υψηλό-χαμηλό) αλλά και οι απαιτήσεις τις θέσεις (τεχνικές δεξιότητες-ικανότητες επικοινωνίας) να επηρεάσουν τον τρόπο απάντησης των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο. Έτσι, όταν επιβεβαιώνονται ή ενισχύονται οι προσδοκίες ρόλου του φύλου, όσον αφορά τις διάφορες πτυχές της εργασιακής θέσης, αναμένεται οι γυναίκες να παρουσιάζονται ως περισσότερο εξωτερικές και οι



άντρες ως περισσότερο εσωτερικοί και να προβάλλουν χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που είναι συναφή με τις προσδοκίες ρόλου του φύλου. Πιο συγκεκριμένα, καταλήξαμε στις ακόλουθες υποθέσεις:

### **Επιδράσεις που αναμένονται στις απαντήσεις των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο προσωπικότητας**

Όπως έχει προαναφερθεί, οι προσδοκίες ρόλου του φύλου είναι κοινώς αποδεκτές προσδοκίες που αφορούν στη συμπεριφορά και τα χαρακτηριστικά που θεωρούνται κοινωνικά επιθυμητά για τους άνδρες και τις γυναίκες σε συγκεκριμένα πλαίσια και απορρέουν από τους κοινωνικούς ρόλους που αναλαμβάνουν συνήθως άνδρες και γυναίκες. Τα ανδρικά χαρακτηριστικά ταυτίζονται περισσότερο με *agentive-instrumental* χαρακτηριστικά, ενώ τα γυναικεία περισσότερο με *communal-expressive* χαρακτηριστικά. Βάσει των προαναφερθέντων, αναμένεται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο προσωπικότητας να διαφοροποιούνται στις διάφορες πειραματικές συνθήκες.

- Οι άνδρες αναμένεται να παρουσιάζονται περισσότερο «Ευσυνείδητοι» και «Δεκτικοί στις εμπειρίες» σε σχέση με τις γυναίκες και
- οι γυναίκες αναμένεται να εμφανίζονται περισσότερο «Προσηνείς» και «Εξωστρεφείς» σε σχέση με τους άνδρες, επίσης,
- οι Παράγοντες «Προσηνεία» και «Εξωστρέφεια» του ερωτηματολογίου αναμένεται να ενισχύονται στην περίπτωση ενός στερεοτυπικά γυναικείου επαγγέλματος και μάλιστα,
- αναμένεται οι συμμετέχοντες να παρουσιάζονται περισσότερο εξωστρεφείς στην περίπτωση ενός γυναικείου επαγγέλματος που απαιτεί κυρίως ικανότητες επικοινωνίας. Από την άλλη,
- οι παράγοντες «Ευσυνείδησία» και «Δεκτικότητα στις εμπειρίες» αναμένεται να ενισχύονται στην περίπτωση ενός στερεοτυπικά ανδρικού επαγγέλματος.

### **Επιδράσεις στην εκφραζόμενη έδρα ελέγχου των συμμετεχόντων**

Αναμένεται ότι:

- Οι άντρες θα απαντούν με περισσότερο εσωτερικό τρόπο από τις γυναίκες.
- Όσον αφορά στη στερεοτυπικά «αντρική» θέση εργασίας, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων θα είναι περισσότερο εσωτερικές σε σχέση με τη στερεοτυπικά «γυναικεία» θέση.

- Όσον αφορά στην υψηλού status θέση εργασίας, οι απαντήσεις θα είναι περισσότερο εσωτερικές σε σχέση με τη θέση χαμηλού status.
- Καθώς οι ικανότητες επικοινωνίας αποτελούν ένα communal χαρακτηριστικό που συνδέεται με το γυναικείο στερεότυπο και καθώς η εξωτερικότητα αποτελεί μέρος του γυναικείου στερεοτύπου, για τις θέσεις που απαιτούν περισσότερο ικανότητες επικοινωνίας οι απαντήσεις των συμμετεχόντων θα είναι περισσότερο εξωτερικές.

Επιπλέον:

- Καθώς η εξωτερικότητα αποτελεί μέρος του γυναικείου στερεοτύπου και συνδέεται με το χαμηλό status, στη συνθήκη «γυναικείο επάγγελμα χαμηλού status» οι γυναίκες θα προσπαθούν να αντιστοιχίσουν τη συμπεριφορά τους στα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά για τη συγκεκριμένη θέση και, κατ' επέκταση, θα παρουσιάζονται ως περισσότερο εξωτερικές σε σχέση με οποιαδήποτε άλλη συνθήκη.
- Όσον αφορά στη συνθήκη «αντρικό επάγγελμα υψηλού status» προκειμένου να δημιουργήσουν θετικότερη εντύπωση οι γυναίκες θα προσπαθούν να ανταποκριθούν στο αντρικό στερεότυπο και μάλιστα, θα εμφανίζονται υπερ-κανονιστικές, δίνοντας περισσότερες εσωτερικές απαντήσεις από τους άντρες.
- Στις συνθήκες «αντρικό και γυναικείο επάγγελμα υψηλού status» δεν αναμένονται διαφορές στο βαθμό των εσωτερικών απαντήσεων, καθώς, έχει βρεθεί ότι τα χαρακτηριστικά που θεωρούνται απαραίτητα για μια θέση εργασίας υψηλού status δε διαφέρουν για μια αντρική ή γυναικεία θέση εργασίας και, μάλιστα, ταυτίζονται με τα αντρικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά.

### **Πιλοτική έρευνα**

Για την επιλογή των επαγγελματιών που θα χρησιμοποιούνταν για τον πειραματικό χειρισμό, ζητήθηκε από φοιτητές (N=42) να αξιολογήσουν ορισμένα επαγγέλματα ως προς το status τους (χαμηλό, υψηλό) και να δηλώσουν κατά πόσο έκριναν ότι τα επαγγέλματα αυτά ήταν τυπικά αντρικά ή τυπικά γυναικεία. Για το σκοπό αυτό δόθηκε στους συμμετέχοντες μία λίστα 21 επαγγελμάτων. Ορισμένα από τα επαγγέλματα που δίνονταν απαιτούσαν περισσότερο ανεπτυγμένες τεχνικές δεξιότητες "hard skills", ενώ κάποια απαιτούσαν περισσότερο ανεπτυγμένες ικανότητες επικοινωνίας ("soft skills").

Πιο συγκεκριμένα, η διαδικασία είχε ως εξής: Κάθε εργασιακή θέση αξιολογούνταν σε μία 7-βάθμια κλίμακα που εκτεινόταν από το «τυπικά ανδρική» έως το «τυπικά γυναικεία». Οι εργασιακές θέσεις που έλαβαν μέση βαθμολογία μικρότερη του 3,5 θεωρήθηκαν «ανδρικές», ενώ οι εργασιακές θέσεις με μέση βαθμολογία μεγαλύτερη του 4,5 θεωρήθηκαν «γυναικείες». Η κάθε εργασιακή θέση βαθμολογήθηκε, επίσης, σε μία 7-βάθμια κλίμακα που εκτεινόταν από το «χαμηλού status» έως το «υψηλού status». Κατά αντίστοιχο τρόπο, οι εργασιακές θέσεις με μέση βαθμολογία μικρότερη του 3,5 θεωρήθηκαν χαμηλού status, ενώ οι εργασιακές θέσεις με μέση βαθμολογία μεγαλύτερη του 4,5 θεωρήθηκαν υψηλού status.

Με βάση τα προαναφερθέντα κριτήρια επιλέγηκαν τα ακόλουθα επαγγέλματα για να χρησιμοποιηθούν κατά την πειραματική διαδικασία: μία «αντρική» εργασιακή θέση υψηλού status που απαιτεί περισσότερο «τεχνικές δεξιότητες» (Διευθυντής Σταθμού Παραγωγής Ενέργειας) μία «αντρική» εργασιακή θέση χαμηλού status (Τεχνικός Υδραυλικών Εγκαταστάσεων) που απαιτεί περισσότερο «τεχνικές δεξιότητες», μία αντρική υψηλού status που απαιτεί περισσότερο ικανότητες επικοινωνίας (Σύμβουλος Επενδύσεων), μία αντρική χαμηλού status που απαιτεί περισσότερο ικανότητες επικοινωνίας (Πωλητής Δομικών Υλικών) και αντίστοιχα, ένα γυναικείο επάγγελμα υψηλού status που απαιτεί περισσότερο ικανότητες επικοινωνίας (Υπεύθυνος Δημοσίων Σχέσεων του Οργανισμού Κακοποιημένων Γυναικών), ένα γυναικείο επάγγελμα χαμηλού status που απαιτεί περισσότερο ικανότητες επικοινωνίας (Αεροσυνοδός) και ένα γυναικείο επάγγελμα χαμηλού status που απαιτεί περισσότερο τεχνικές δεξιότητες (Δακτυλογράφος). Σημειώνουμε ότι κανένα από τα δοθέντα επαγγέλματα που αξιολογήθηκαν ως επαγγέλματα υψηλού status και που απαιτούν περισσότερο ανεπτυγμένες τεχνικές δεξιότητες (hard skills) δεν αξιολογήθηκε από τους συμμετέχοντες ως τυπικά γυναικείο. Παρόλα αυτά, για να αποφευχθεί η ασυμμετρία στις πειραματικές μας συνθήκες, επιλέξαμε ένα επάγγελμα

που οριακά ικανοποιούσε τα παραπάνω κριτήρια (Σχεδιαστής / Σχεδιάστρια Κοσμημάτων, με μέση τιμή ως προς το προσλαμβανόμενο κοινωνικό φύλο 4,33). Αναφέρουμε επίσης ότι προκειμένου να ελεγχθεί η παρεμβαλλόμενη μεταβλητή της σειράς με την οποία αξιολογούσαν οι συμμετέχοντες τα διάφορα επαγγέλματα ως προς το status ή το είδος της εργασιακής θέσης (τυπικά ανδρική ή γυναικεία), κρίθηκε απαραίτητο να αντισταθμιστεί η σειρά. Επομένως, οι μισοί συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν πρώτα το status κι έπειτα το είδος της θέσης ενώ οι υπόλοιποι πρώτα το είδος της εργασιακής θέσης κι έπειτα το status αυτής. Ο έλεγχος T-test (για ανεξάρτητα δείγματα) που πραγματοποιήσαμε δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές. Στο παράρτημα παρατίθεται πίνακας με τις μέσες τιμές που έλαβαν τα 21 επαγγέλματα που χρησιμοποιήθηκαν στην πιλοτική έρευνα καθώς και κάποια περιγραφικά στοιχεία του δείγματος.

## **Πείραμα**

### **Συμμετέχοντες**

Στην έρευνα συμμετείχαν 251 φοιτητές διαφόρων Πανεπιστημίων της Αθήνας (εξ' αυτών 123 συμμετέχοντες ήταν άνδρες και 128 γυναίκες), με μέσο όρο ηλικίας 22,05 έτη (std. dv. 3,053), οι οποίοι κατανεμήθηκαν με συμπτωματικό τρόπο στις 8 πειραματικές συνθήκες.

### **Πειραματική Διαδικασία**

**Οδηγίες.** Η χορήγηση του ερωτηματολογίου γινόταν ομαδικά. Αρχικά, οι συμμετέχοντες ενημερώνονταν από την ερευνήτρια ότι θα συμμετείχαν σε μία έρευνα για τις εντυπώσεις που επιδιώκουν οι άνθρωποι να δημιουργήσουν προκειμένου να αυξήσουν τις πιθανότητες πρόσληψής τους σε συγκεκριμένες εργασιακές θέσεις. Ακολούθως διανέμονταν τα ερωτηματολόγια όπου οι συμμετέχοντες καλούνταν να φανταστούν ότι ήταν στη θέση ενός ατόμου που ενδιαφερόταν ιδιαίτερα για μία συγκεκριμένη εργασιακή θέση. Καλούνταν να απαντήσουν στις κλίμακες που έπονταν με τέτοιο τρόπο ώστε να αυξήσουν τις πιθανότητές τους να προσληφθούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

**Πειραματικό σχέδιο.** Χρησιμοποιήθηκε ένα 2 (τύπος του επαγγέλματος βάσει του φύλου: «ανδρικό»-«γυναικείο») Χ 2 (status της εργασιακής θέσης: υψηλό-χαμηλό) Χ 2 (βασική απαίτηση θέσης: τεχνικές δεξιότητες-ικανότητες επικοινωνίας) μεταξύ υποκειμένων πειραματικό σχέδιο.

**Πειραματικές συνθήκες.** Στις αναλύσεις χρησιμοποιήθηκε ως ανεξάρτητη μεταβλητή και το φύλο των συμμετεχόντων (άντρας-γυναίκα). Σε κάθε συνθήκη υπήρξε περίπου ίσος αριθμός αντρών και γυναικών (βλέπε Παράρτημα). Δημιουργήθηκαν έτσι 16 πειραματικές συνθήκες: συνθήκη - άνδρας \* ανδρικό επάγγελμα \* hard skills \* υψηλό status, συνθήκη - άνδρας \* ανδρικό επάγγελμα \* hard skills \* χαμηλό status, συνθήκη - άνδρας \* ανδρικό επάγγελμα \* επικοινωνία \* υψηλό status, συνθήκη - άνδρας \* ανδρικό επάγγελμα \* επικοινωνία \* χαμηλό status, συνθήκη - άνδρας \* γυναικείο επάγγελμα \* hard skills \* υψηλό status, συνθήκη - άνδρας \* γυναικείο επάγγελμα \* hard skills \* χαμηλό status, συνθήκη - άνδρας \* γυναικείο επάγγελμα \* επικοινωνία \* υψηλό status, συνθήκη - άνδρας \* γυναικείο επάγγελμα \* επικοινωνία \* χαμηλό status, και συνθήκη - γυναίκα \* ανδρικό επάγγελμα \* hard skills \* υψηλό status, συνθήκη - γυναίκα \* ανδρικό επάγγελμα \*

hard skills \* χαμηλό status, συνθήκη - γυναίκα \* ανδρικό επάγγελμα \* επικοινωνία \* υψηλό status, συνθήκη - γυναίκα \* ανδρικό επάγγελμα \* επικοινωνία \* χαμηλό status, συνθήκη – γυναίκα \* γυναικείο επάγγελμα \* hard skills \* υψηλό status, συνθήκη – γυναίκα \* γυναικείο επάγγελμα \* hard skills \* χαμηλό status, συνθήκη \* γυναίκα \* γυναικείο επάγγελμα \* επικοινωνία \* υψηλό status , συνθήκη - γυναίκα \* γυναικείο επάγγελμα \* επικοινωνία \* χαμηλό status.

*Εξαρτημένες μεταβλητές.* Οι συμμετέχοντες καλούνταν να απαντήσουν στην κλίμακα αυτοαναφοράς ACL-FF (Adjective Check List – Five Factor). Η κλίμακα ACL-FF είναι βασισμένη στο ερωτηματολόγιο προσωπικότητας Adjective Check List (Gough & Heilburn 1980) και έχει προσαρμοστεί στην παρούσα μορφή της από τους Williams, Satterwhite & Saiz (1998) για να αξιολογήσει τους «Μεγάλους Πέντε» παράγοντες της προσωπικότητας σε διαπολιτισμική έρευνα. Την κλίμακα έχει προσαρμόσει στα ελληνικά ο Γεώργιος σε ερευνητικό πρόγραμμα για την οικογένεια με συμμετέχοντες σε 30 χώρες<sup>57</sup>.

Ως εξαρτημένη μεταβλητή του πειράματος ορίστηκε επίσης η βαθμολογία στην Κλίμακα "Work Locus Of Control" (Spector, 1988, αναφέρεται από τους Oliver & Brough, 2006). Η κλίμακα αποτελείται από ένα σύνολο 16 δηλώσεων με τις οποίες οι συμμετέχοντες καλούνταν να εκφράσουν το βαθμό συμφωνίας τους χρησιμοποιώντας μία 6-βάθμια κλίμακα που κυμαινόταν από το «διαφωνώ απόλυτα» έως το «συμφωνώ απόλυτα». Από τις 16 δηλώσεις που περιλαμβάνει η κλίμακα, οι 8 εκφράζουν την πεποίθηση του ατόμου ότι δεν ελέγχει αυτά που του συμβαίνουν (εξωτερική έδρα ελέγχου) και οι άλλες 8 την πεποίθηση ότι ασκεί έλεγχο στη ζωή του (εσωτερική έδρα ελέγχου).

Μετά τις κλίμακες που αποτελούσαν τις εξαρτημένες μετρήσεις ακολουθούσαν κάποιες ερωτήσεις ως έλεγχοι χειρισμού, καθώς και κάποια ερωτήματα σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος.

---

<sup>57</sup> Gough, H.G., & Heilburn, A. B., Jr (1980). Adjective Check List manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Williams, J.E., Satterwhite, R.C., Saiz, J. L. (1998) The importance of psychological traits: A cross-cultural study. New York: Plenum.

## Αποτελέσματα

### Επιδράσεις στις απαντήσεις των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο προσωπικότητας

Για να εξετάσουμε ενδεχόμενη επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών του φύλου, του είδους της εργασιακής θέσης, του status που αυτή συνεπάγεται και των απαιτήσεων της θέσης στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που απέδιδαν στον εαυτό τους οι συμμετέχοντες, διενεργήσαμε παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες της κλίμακας αυτοαναφοράς ACL-FF, ώστε να χρησιμοποιήσουμε τους παράγοντες της ως εξαρτημένες μεταβλητές στις περαιτέρω αναλύσεις μας.

Από την πρώτη παραγοντική ανάλυση της κλίμακας προέκυψαν οχτώ παράγοντες οι οποίοι εξηγούσαν το 59,05% της διακύμανσης (βλέπε Παράρτημα). Επειδή το θεωρητικό μοντέλο στο οποίο στηρίζεται η δημιουργία της κλίμακας προβλέπει εξαγωγή πέντε παραγόντων, στο επόμενο στάδιο επαναλήφθηκε η παραγοντική ανάλυση, αυτή τη φορά με προσδιορισμό του αριθμού των παραγόντων σε πέντε. Οι παράγοντες αυτοί εξηγούσαν το 47,56% της συνολικής διακύμανσης (βλέπε παράρτημα). Οι πέντε παράγοντες που προέκυψαν δεν αντανακλούσαν, ωστόσο, με απόλυτη ακρίβεια το περιεχόμενο των παραγόντων που προέβλεπε το θεωρητικό μοντέλο, και έτσι επιλέξαμε να δημιουργήσουμε πέντε δείκτες με τον υπολογισμό της μέσης τιμής των ερωτημάτων που θεωρητικά αντιστοιχούσαν στους παράγοντες της Ευσυνειδησίας, της Προσήνειας, του Νευρωτισμού, της Εξωστρέφειας και της Δεκτικότητας στις εμπειρίες. Οι δείκτες εσωτερικής συνέπειας Cronbach  $\alpha$  για τις 5 υποκλίμακες ήταν σχετικά ικανοποιητικοί (Ευσυνειδησία  $\alpha=0,795$ , Προσήνεια  $\alpha=0,597$ , Νευρωτισμός  $\alpha=0,609$ , Εξωστρέφεια  $\alpha=0,645$  και Δεκτικότητα στις εμπειρίες  $\alpha=0,546$  (βλέπε Παράρτημα).

Οι πέντε δείκτες (υποκλίμακες) που προέκυψαν με την παραπάνω διαδικασία χρησιμοποιήθηκαν ως εξαρτημένες μεταβλητές σε μονοδιάστατες αναλύσεις διακύμανσης (Univariate Analysis of Variance) με ανεξάρτητες μεταβλητές το φύλο των συμμετεχόντων και το είδος, το status και τις απαιτήσεις της εργασιακής θέσης.

Η ανάλυση διακύμανσης με εξαρτημένη μεταβλητή την Ευσυνειδησία ανέδειξε μία στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του φύλου των συμμετεχόντων  $F(1,237)=8.295$ ,  $p<0.005$ .  $M_{\text{ΑΝΔΡΕΣ}}=5.761$ ,  $M_{\text{ΓΥΝΑΙΚΕΣ}}=6.102$ .

Επίσης, διαπιστώθηκε μία τάση αλληλεπίδρασης των μεταβλητών του φύλου, του status της θέσης και των απαιτήσεων της θέσης επί της μεταβλητής της Ευσυνειδησίας.  $F(1,237)=3.273$ ,  $p=0.072$ .

**Πίνακας 1.** Μέση τιμή Ευσυνειδησίας ανάλογα με το φύλο των συμμετεχόντων, το status της εργασιακής θέσης καθώς και τις απαιτήσεις της θέσης (1= χαμηλή Ευσυνειδησία, 7 = υψηλή Ευσυνειδησία)

	Θέση υψηλού status		Θέση χαμηλού status	
	Τεχνικές Δεξιότητες	Ικανότητες Επικοινωνίας	Τεχνικές Δεξιότητες	Ικανότητες Επικοινωνίας
Άνδρας	5,784	5,942	5,775	5,553
Γυναίκα	6,343	5,934	6,087	6,164

Όπως διαφαίνεται στον πίνακα, οι άνδρες εκφράζουν τη μικρότερη ευσυνειδησία για τη θέση χαμηλού status που απαιτούσε ικανότητες επικοινωνίας ( $M=5.553$ ). Οι γυναίκες, από την άλλη πλευρά, εμφανίζουν τη μεγαλύτερη ευσυνειδησία στη θέση υψηλού status που απαιτεί κυρίως τεχνικές δεξιότητες ( $M=6.343$ ) και μάλιστα στη συγκεκριμένη συνθήκη εκφράζουν μεγαλύτερη ευσυνειδησία σε σχέση με τους άνδρες ( $M=5.784$ ).

Έπειτα, διεξήχθη ανάλυση διακύμανσης για την εξαρτημένη μεταβλητή της Προσήνειας, η οποία ανέδειξε μία κύρια επίδραση του φύλου του συμμετεχόντων:  $F(1, 237)=27.319, p<0.001$ .  $M_{\text{ΑΝΔΡΕΣ}}=5.404, M_{\text{ΓΥΝΑΙΚΕΣ}}=5.902$ .

Επίσης διαπιστώθηκε μία σημαντική αλληλεπίδραση του status και των απαιτήσεων της θέσης επί της εξαρτημένης μεταβλητής της προσήνειας.  $F(1,237)=4.518, p<0.05$ . Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η μέση τιμή της προσήνειας ως προς τις μεταβλητές του status και των απαιτήσεων της θέσης.

**Πίνακας 2.** Μέση τιμή Προσήνειας ανάλογα με το status της εργασιακής θέσης και τις απαιτήσεις της θέσης (1= χαμηλή Προσήνεια, 7 = υψηλή Προσήνεια)

	Τεχνικές Δεξιότητες	Ικανότητες Επικοινωνίας
Υψηλό status	5.552	5.776
Χαμηλό status	5.774	5.459

Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν υψηλότερη προσήνεια στην περίπτωση της θέσης που απαιτούσε ικανότητες επικοινωνίας όταν αυτή συνεπαγόταν υψηλό status ( $M=5.776$ ), παρά όταν αυτή συνεπαγόταν χαμηλό status ( $M=5.459$ ). Επίσης, ως προς τη θέση χαμηλού status, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν υψηλότερη προσήνεια όταν αυτή απαιτούσε τεχνικές δεξιότητες ( $M=5.774$ ) παρά ικανότητες επικοινωνίας ( $M=5.459$ ). Ακόμη παρατηρήθηκε μία τάση αλληλεπίδρασης ανάμεσα στο φύλο των συμμετεχόντων και το είδος της εργασιακής θέσης ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή της προσήνειας:  $F(1,237)=2.857, p=0.092$ . Στον πίνακα που έπεται



εμφανίζεται η μέση τιμή της προσήνειας ως συνάρτηση του φύλου και του είδους της εργασιακής θέσης.

**Πίνακας 3.** Αλληλεπίδραση των μεταβλητών του φύλου των συμμετεχόντων και του είδους της εργασιακής θέσης επί της μεταβλητής της Προσήνειας (1= χαμηλή Προσήνεια, 7 = υψηλή Προσήνεια)

	Στερεοτυπικά Ανδρικό Επάγγελμα	Στερεοτυπικά Γυναικείο Επάγγελμα
Άνδρας	5.437	5.360
Γυναίκα	5.761	6.089

Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, οι γυναίκες εμφανίζονται πιο προσηνείς σε σχέση με τους άνδρες ιδιαίτερα στην περίπτωση του στερεοτυπικά γυναικείου επαγγέλματος ( $M=6.089$  έναντι  $M=5.360$ ).

Κατόπιν, εξετάστηκε η επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών επί της εξαρτημένης μεταβλητής του νευρωτισμού. Η ανάλυση διακύμανσης έδειξε μία οριακή επίδραση του status  $F(1,237)=2.756$ ,  $p=0.098$   $M_{ΥΨΗΛΟ\ STATUS}=2.575$ ,  $M_{ΧΑΜΗΛΟ\ STATUS}=2.734$  και μία οριακή επίδραση του φύλου των συμμετεχόντων  $F(1,237)=3.163$ ,  $p=0.077$   $M_{ΑΝΔΡΕΣ}=2.769$ ,  $M_{ΓΥΝΑΙΚΕΣ}=2.562$ .

Επί της εξαρτημένης μεταβλητής της Δεκτικότητας στις Εμπειρίες, διαπιστώθηκε μία σημαντική κύρια επίδραση του status της εργασιακής θέσης  $F(1,237)=8.297$ ,  $p<0.005$ .  $M_{ΥΨΗΛΟ\ STATUS}=4.924$ ,  $M_{ΧΑΜΗΛΟ\ STATUS}=4.622$ .

Κύρια επίδραση του status της εργασιακής θέσης βρέθηκε επίσης και ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή της Εξωστρέφειας:  $F(1,237)=4.950$ ,  $p<0,05$ ,  $M_{ΥΨΗΛΟ\ STATUS}=5.367$ ,  $M_{ΧΑΜΗΛΟ\ STATUS}=5.172$ . Επί της ίδιας εξαρτημένης μεταβλητής παρατηρήθηκε κύρια επίδραση και του φύλου των συμμετεχόντων  $F(1,237)=5.086$ ,  $p<0.05$ ,  $M_{ΑΝΔΡΕΣ}=5.134$ ,  $M_{ΓΥΝΑΙΚΕΣ}=5.376$ .

Η ανάλυση διακύμανσης ανέδειξε ακόμη μία σημαντική αλληλεπίδραση του status και του είδους της εργασιακής θέσης επί της εξαρτημένης μεταβλητής της εξωστρέφειας.  $F(1,237)=4.567$ ,  $p<0,05$ .

**Πίνακας 4.** Μέση τιμή Εξωστρέφειας ανάλογα με το status της εργασιακής θέσης και το είδος της εργασιακής θέσης (1= χαμηλή Εξωστρέφεια, 7 = υψηλή Εξωστρέφεια)

	Στερεοτυπικά Ανδρικό Επάγγελμα	Στερεοτυπικά Γυναικείο Επάγγελμα
Υψηλό status	5.257	5.586
Χαμηλό status	5.212	5.132

Οι συμμετέχοντες φαίνεται να εκφράζουν μεγαλύτερη εξωστρέφεια στην περίπτωση του επαγγέλματος υψηλού status όταν αυτό αποτελεί ένα στερεοτυπικά γυναικείο επάγγελμα (M=5.586) σε σχέση με ένα στερεοτυπικά ανδρικό επάγγελμα (M=5.257). Επίσης, όταν πρόκειται για ένα στερεοτυπικά γυναικείο επάγγελμα, οι συμμετέχοντες εκφράζουν υψηλότερη εξωστρέφεια στην περίπτωση που αυτό συνεπάγεται υψηλό (M=5.586) παρά χαμηλό status (M=5.132).

#### **Επιδράσεις στην εκφραζόμενη έδρα ελέγχου των συμμετεχόντων**

Για να εξετάσουμε ενδεχόμενη επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών του φύλου, του είδους της εργασιακής θέσης, του status που αυτή συνεπάγεται και των απαιτήσεων της θέσης στην εκφραζόμενη έδρα ελέγχου των συμμετεχόντων, διενεργήσαμε καταρχάς παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες της κλίμακας αυτοαναφοράς "Work Locus of Control", ώστε να χρησιμοποιήσουμε τους παράγοντες της ως εξαρτημένες μεταβλητές στις περαιτέρω αναλύσεις μας.

Από την πρώτη παραγοντική ανάλυση της κλίμακας προέκυψαν τέσσερις παράγοντες οι οποίοι εξηγούσαν το 57.297% της διακύμανσης (βλέπε Παράρτημα). Επειδή το θεωρητικό μοντέλο στο οποίο στηρίζεται η δημιουργία της κλίμακας προβλέπει εξαγωγή δύο παραγόντων (Spector, 1988, αναφέρεται από τους Oliver & Brough, 2006) στο επόμενο στάδιο επαναλήφθηκε η παραγοντική ανάλυση, αυτή τη φορά με προσδιορισμό του αριθμού των παραγόντων σε δύο. Οι παράγοντες αυτοί εξηγούσαν το 43.079% της συνολικής διακύμανσης (βλέπε παράρτημα). Ο πρώτος παράγοντας (της εξωτερικότητας) συγκέντρωνε τις δηλώσεις που αφορούσαν στο ρόλο της τύχης και των σημαντικών άλλων και εξηγούσε το 26.366% της διακύμανσης, ενώ ο δεύτερος παράγοντας (της εσωτερικότητας) απαρτιζόταν από τις δηλώσεις που αφορούσαν στη σημασία των προσωπικών ενεργειών και αποφάσεων και εξηγούσε το 16.713 της διακύμανσης. Προκειμένου, ωστόσο, να υπάρχει συστηματικότητα στις αναλύσεις μας επιλέξαμε και σε αυτή την περίπτωση να δημιουργήσουμε δύο δείκτες με τον υπολογισμό της μέσης τιμής των ερωτημάτων

που θεωρητικά αντιστοιχούσαν στους παράγοντες της Εσωτερικότητας και της Εξωτερικότητας. Οι δείκτες εσωτερικής συνέπειας Cronbach  $\alpha$  για το σύνολο των δηλώσεων που απάρτιζαν τον παράγοντα Εξωτερικότητας ήταν πολύ ικανοποιητικός ( $\alpha=0.87$ , βλέπε Παράρτημα). Ενώ ο δείκτης αξιοπιστίας-εσωτερικής συνέπειας για το σύνολο των δηλώσεων του παράγοντα Εσωτερικότητας ήταν σχετικά ικανοποιητικός ( $\alpha=0.63$ , βλέπε Παράρτημα).

Οι δύο παράγοντες που προέκυψαν με την παραπάνω διαδικασία χρησιμοποιήθηκαν ως εξαρτημένες μεταβλητές σε μονοδιάστατες αναλύσεις διακύμανσης (Univariate Analysis of Variance) με ανεξάρτητες μεταβλητές το φύλο συμμετεχόντων, το είδος, το status και τις απαιτήσεις της εργασιακής θέσης.

Ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή της εξωτερικότητας διαπιστώθηκε μία οριακή τριπλή αλληλεπίδραση ανάμεσα στο φύλο των συμμετεχόντων και τις απαιτήσεις και το είδος της εργασιακής θέσης:  $F(1,237)=2.875$ ,  $p=0.071$ .

Στον πίνακα που έπεται παρουσιάζεται η εξωτερικότητα ως συνάρτηση των ανεξάρτητων μεταβλητών του φύλου των συμμετεχόντων, των απαιτήσεων και του είδους της εργασιακής θέσης.

**Πίνακας 5.** Μέσες τιμές Εξωτερικότητας ανάλογα με το φύλο των συμμετεχόντων, των απαιτήσεων της εργασιακής θέσης και του είδους της θέσης (1= χαμηλή Εξωτερικότητα, 7 = υψηλή Εξωτερικότητα)

	Στερεοτυπικά Ανδρικό Επάγγελμα		Στερεοτυπικά Γυναικείο Επάγγελμα	
	Τεχνικές Δεξιότητες	Ικανότητες Επικοινωνίας	Τεχνικές Δεξιότητες	Ικανότητες Επικοινωνίας
Ανδρας	3,492	3,034	2,881	3,258
Γυναίκα	2,812	3,360	3,125	3,260

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι αναφορικά με ένα στερεοτυπικά ανδρικό επάγγελμα, οι γυναίκες εκφράζουν μεγαλύτερη εξωτερικότητα όταν η θέση απαιτεί περισσότερο ικανότητες επικοινωνίας ( $M=3,360$ ), ενώ οι απαντήσεις τους είναι λιγότερο εξωτερικές στην περίπτωση ενός ανδρικού επαγγέλματος που απαιτεί τεχνικές δεξιότητες ( $M=2,812$ ). Στη συνθήκη αυτή, μάλιστα, παρουσιάζονται λιγότερο εξωτερικές από τους άνδρες ( $M=2,812$  έναντι  $M=3.125$ ). Από την άλλη πλευρά, οι άνδρες εκφράζουν την υψηλότερη εξωτερικότητα στην περίπτωση ενός στερεοτυπικά ανδρικού επαγγέλματος που απαιτεί τεχνικές δεξιότητες.

Ακολούθως, διεξήχθη ανάλυση διακύμανσης για την εξαρτημένη μεταβλητή της Εσωτερικότητας, η οποία έδειξε καταρχάς μία τάση επίδρασης του φύλου των συμμετεχόντων:  $F(1,237)=3,387$ ,  $p=0.067$ ,  $M_{ΑΝΔΡΕΣ}=4,390$ ,  $M_{ΓΥΝΑΙΚΕΣ}=4,531$ .

Διαπιστώθηκε, επίσης, μία σημαντική αλληλεπίδραση ανάμεσα στο status και τις απαιτήσεις της εργασιακής θέσης ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή της Εσωτερικότητας:  $F(1,237)=7,654$ ,  $p=0.06$ . Στον παρακάτω πίνακα παρατίθεται η μέση εσωτερικότητα ως συνάρτηση του status και των απαιτήσεων της εργασιακής θέσης.

**Πίνακας 6.** Μέσες τιμές Εσωτερικότητας ανάλογα με το status της εργασιακής θέσης και τις απαιτήσεις της εργασιακής θέσης (1= χαμηλή Εσωτερικότητα, 7 = υψηλή Εσωτερικότητα)

	Τεχνικές Δεξιότητες	Ικανότητες Επικοινωνίας
Υψηλό status	4,441	4,589
Χαμηλό status	4,465	4,338

Στον πίνακα φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες εκφράζουν μεγαλύτερη εσωτερικότητα για μία θέση εργασίας που απαιτεί ικανότητες επικοινωνίας στην περίπτωση που αυτή συνεπάγεται υψηλό status ( $M=4,589$ ) παρά όταν συνεπάγεται χαμηλό status ( $M=4,338$ ).

Μία τάση αλληλεπίδρασης επί της μεταβλητής της Εσωτερικότητας παρατηρήθηκε εξάλλου, ανάμεσα στο status και το είδος της εργασιακής θέσης:  $F(1,237)=2,992$ ,  $p<0.085$ . Στον ακόλουθο πίνακα εμφανίζονται οι μέσες παραγοντικές τιμές της εσωτερικότητας ανάλογα με το status και το είδος της εργασιακής θέσης.

**Πίνακας 7.** Μέσες τιμές Εσωτερικότητας ανάλογα με το status της εργασιακής θέσης και το είδος της εργασιακής θέσης (1= χαμηλή Εσωτερικότητα, 7 = υψηλή Εσωτερικότητα)

	Στερεοτυπικά Ανδρικό Επάγγελμα	Στερεοτυπικά Γυναικείο Επάγγελμα
Υψηλό status	4,566	4,487
Χαμηλό status	4,426	4,377

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι οι συμμετέχοντες εκφράζουν υψηλότερη εσωτερικότητα στην περίπτωση ενός στερεοτυπικά ανδρικού επαγγέλματος όταν αυτό συνεπάγεται υψηλό status ( $M=4,566$ ) παρά στην περίπτωση ενός ανδρικού επαγγέλματος χαμηλού status ( $M=4,426$ ). Επίσης, φαίνεται πως οι συμμετέχοντες εκφράζουν υψηλότερη εσωτερικότητα στην περίπτωση ενός υψηλού status

επαγγέλματος όταν αυτό αποτελεί ένα στερεοτυπικά ανδρικό επάγγελμα ( $M=4,566$ ), παρά όταν αυτό αποτελεί ένα στερεοτυπικά γυναικείο επάγγελμα ( $M=4,487$ ).

Τέλος, μία σημαντική αλληλεπίδραση επί της εκφραζόμενης Εσωτερικότητας παρατηρήθηκε ανάμεσα στις απαιτήσεις και το είδος της εργασιακής θέσης:  $F(1,237)=3,919$ ,  $p=0.049$ . Στον πίνακα που παρατίθεται στη συνέχεια εμφανίζεται η μέση εσωτερικότητα ως συνάρτηση των ανεξάρτητων αυτών μεταβλητών.

**Πίνακας 8.** Μέσες τιμές Εσωτερικότητας ανάλογα με τις απαιτήσεις της εργασιακής θέσης και το είδος της θέσης (1= χαμηλή Εσωτερικότητα, 7 = υψηλή Εσωτερικότητα)

	Στερεοτυπικά Ανδρικό Επάγγελμα	Στερεοτυπικά Γυναικείο Επάγγελμα
Τεχνικές Δεξιότητες	4,516	4,339
Ικανότητες Επικοινωνίας	4,476	4,451

Όπως φαίνεται στον πίνακα, οι συμμετέχοντες εξέφραζαν υψηλότερη εσωτερικότητα στην περίπτωση ενός επαγγέλματος που απαιτούσε τεχνικές δεξιότητες, όταν αυτό αποτελούσε ένα στερεοτυπικά ανδρικό επάγγελμα ( $M=4,516$ ), παρά όταν αυτό αποτελούσε ένα στερεοτυπικά γυναικείο επάγγελμα ( $M=4,339$ ).

## Συζήτηση

Οι προσδοκίες ρόλου του φύλου είναι κοινώς αποδεκτές προσδοκίες που αφορούν στη συμπεριφορά και τα χαρακτηριστικά που θεωρούνται κοινωνικά επιθυμητά για τους άνδρες και τις γυναίκες. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας ενισχύουν ευρήματα προηγούμενων ερευνών που καταδεικνύουν ότι οι προσδοκίες αυτές είναι κανονιστικές και λειτουργούν ως άρρητα πρότυπα συμπεριφοράς. Έχει παρατηρηθεί ότι όταν τα άτομα συμπεριφέρονται με έναν τρόπο που είναι συνεπής με τους ρόλους του φύλου τους αξιολογούνται πιο θετικά από τους άλλους, ενώ, κατά αντίστοιχο τρόπο, όταν συμπεριφέρονται με τρόπο που παραβιάζει αυτό που θεωρείται αποδεκτή συμπεριφορά για το φύλο τους, είναι πιθανό να κρίνονται αρνητικά. Φαίνεται και εδώ πως τα άτομα αναγνωρίζουν τη θετική κοινωνική αξία που προσδίδεται σε κάποιον όταν συμπεριφέρεται με τρόπο συναφή προς τις προσδοκίες ρόλου του φύλου του και συμμορφώνεται με αυτές. Έτσι, όταν στοχεύουν να δώσουν θετική εικόνα για τον εαυτό τους, οι γυναίκες συμμετέχουσες στην έρευνα εκφράζουν, όπως αναμενόταν, υψηλότερη προσήνεια σε σχέση με τους άνδρες, ενδεχομένως αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα που θα έχει η επίδειξη εκ μέρους τους αυτού του communal χαρακτηριστικού.

Επίσης, φαίνεται ότι όταν κάποια συγκεκριμένη πτυχή της εργασιακής θέσης για την οποία κάνουν αίτηση οι συμμετέχοντες (είδος, απαιτήσεις της θέσης ή status) είναι συνεπής με τις προσδοκίες ρόλου για τους άντρες ή τις γυναίκες, οι προσδοκίες ρόλου του φύλου επιβεβαιώνονται ή ενισχύονται. Έτσι, όταν πτυχές της εργασιακής θέσης είναι συνεπείς με το ανδρικό στερεότυπο, οι συμμετέχοντες επικαλούνται περισσότερο agentic χαρακτηριστικά και, αντίστοιχα, όταν πτυχές της εργασιακής θέσης είναι συνεπείς με το γυναικείο στερεότυπο οι συμμετέχοντες επικαλούνται περισσότερο communal χαρακτηριστικά, προκειμένου να δημιουργήσουν θετική εντύπωση.

Συγκεκριμένα, όπως είδαμε, παρατηρήθηκε μία τάση αλληλεπίδρασης ανάμεσα στο φύλο των συμμετεχόντων και το είδος της εργασιακής θέσης ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή της προσήνειας. Οι γυναίκες εμφανίστηκαν περισσότερο προσηνείς σε σχέση με τους άνδρες, ιδιαίτερα δε στην περίπτωση ενός στερεοτυπικά γυναικείου επαγγέλματος, επιβεβαιώνοντας την υπόθεσή μας ότι οι συμμετέχοντες θα εκφράζουν χαρακτηριστικά συνεπή με τις προσδοκίες ρόλου του φύλου που σχετίζονται με συγκεκριμένες πτυχές των υπό εξέταση θέσεων εργασίας. Από την άλλη πλευρά, οι άντρες δεν διαφοροποίησαν τις απαντήσεις του στην προσήνεια σε σχέση με το είδος της εργασιακής θέσης. Το εύρημα αυτό συνάδει με το εύρημα των Von Baeyer et al. (1981), σύμφωνα με τους οποίους οι άντρες δεν ανταποκρίνονται στις διάφορες παραμέτρους της εργασιακής θέσης παρά μόνο στο status, ενώ οι

γυναίκες διαφοροποιούν τις απαντήσεις τους ανταποκρινόμενες στις διάφορες παραμέτρους της εργασιακής θέσης, όπως το είδος της εργασιακής θέσης και το βαθμό που αυτή περιλαμβάνει κοινωνικές επαφές.

Επίσης, διαπιστώθηκε μία σημαντική αλληλεπίδραση του status και των απαιτήσεων της θέσης επί της εξαρτημένης μεταβλητής της προσήνειας. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα εξέφρασαν υψηλότερη προσήνεια στην περίπτωση μιας θέσης που απαιτούσε ικανότητες επικοινωνίας όταν αυτή συνεπαγόταν υψηλό status, παρά όταν αυτή συνεπαγόταν χαμηλό status. Αυτό το εύρημα μπορεί ίσως να ερμηνευτεί με όρους εμπλοκής των συμμετεχόντων. Ενδεχομένως, το ενδιαφέρον τους προς μία θέση υψηλού status ήταν εντονότερο, οπότε ήταν ίσως υψηλότερο και το κίνητρό τους να προσαρμόσουν τις απαντήσεις τους στις προσδοκίες που απέρρεαν από τα χαρακτηριστικά της θέσης, προκειμένου να δημιουργήσουν θετική εντύπωση. Παράδοξο φαίνεται, εντούτοις, το εύρημα ότι ως προς τη θέση χαμηλού status, οι συμμετέχοντες εξέφρασαν υψηλότερη προσήνεια όταν αυτή απαιτούσε τεχνικές δεξιότητες παρά ικανότητες επικοινωνίας. Ενδεχομένως, η συνθήκη στην οποία οι συμμετέχοντες καλούνται να δημιουργήσουν θετική εντύπωση διεκδικώντας μία θέση χαμηλού status που απαιτεί περισσότερο αναπτυσσόμενες τεχνικές δεξιότητες «κοντράρεται» στο στερεότυπο που συνδέει τις τεχνικές δεξιότητες με υψηλότερου status εργασιακές θέσεις. Φαίνεται, λοιπόν, ότι στην περίπτωση αυτή, η προσήνεια αποτελεί το συγκριτικό πλεονέκτημα προκειμένου να δημιουργήσει κανείς θετική εντύπωση.

Σε αντίθεση με ό,τι αναμενόταν, δεν παρατηρήθηκε κάποια σχέση μεταξύ του φύλου των συμμετεχόντων και των απαντήσεών τους στην κλίμακα της Δεκτικότητας στις εμπειρίες. Εντούτοις, διαπιστώθηκε μία σημαντική κύρια επίδραση του status της εργασιακής θέσης επί της συγκεκριμένης εξαρτημένης μεταβλητής. Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν υψηλότερη Δεκτικότητα στις εμπειρίες στην περίπτωση ενός υψηλού status επαγγέλματος από ό,τι στην περίπτωση ενός χαμηλού status επαγγέλματος. Οι Moscovitz et al. (1994) έδειξαν ότι οι γυναίκες και οι άνδρες περιγράφουν τον εαυτό τους με ενεργητικά (agentive) χαρακτηριστικά σε καταστάσεις που καλούνται να διαδραματίσουν το ρόλο προϊσταμένου και με παθητικά (submissive) χαρακτηριστικά όταν καλούνται να διαδραματίσουν το ρόλο υφισταμένου. Το υψηλό status, το οποίο έχει βρεθεί ότι σχετίζεται με το αντρικό φύλο, φαίνεται εδώ να συνδέεται με ένα agentive χαρακτηριστικό, όπως αυτό της Δεκτικότητας στις εμπειρίες, χαρακτηριστικό που ενδεχομένως αποτελεί στερεοτυπικό χαρακτηριστικό του ανδρικού φύλου, αν και δεν διαπιστώσαμε στην παρούσα έρευνα διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ή μεταξύ στερεοτυπικά ανδρικού και στερεοτυπικά γυναικείου επαγγέλματος ως προς τη δεκτικότητα στις εμπειρίες. Κάτι τέτοιο, ωστόσο, θα μπορούσε να διερευνηθεί περαιτέρω. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα παρουσίαζε μία έρευνα όπου θα επιχειρούνταν

σύνδεση μεταξύ των agentic και communal χαρακτηριστικών και των Μεγάλων Πέντε παραγόντων προσωπικότητας.

Κύρια επίδραση του status της εργασιακής θέσης βρέθηκε επίσης και ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή της Εξωστρέφειας. Οι συμμετέχοντες είχαν υψηλότερη μέση τιμή βαθμολογίας στην μεταβλητή της Εξωστρέφειας στην περίπτωση ενός υψηλού status επαγγέλματος σε σχέση με ένα χαμηλού status επάγγελμα. Ενδεχομένως, καθώς η Εξωστρέφεια θεωρείται ότι αποτελεί ένα θετικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, προκειμένου να δημιουργήσουν θετικότερη εντύπωση στην περίπτωση ενός υψηλού status επαγγέλματος, που τους ενδιαφέρει περισσότερο ή όπου οι πιθανότητες πρόσληψης θεωρούνται μικρότερες και, άρα, η δημιουργία θετικής εντύπωσης πιο σημαντική, οι συμμετέχοντες ενίσχυσαν τις απαντήσεις τους στη συγκεκριμένη διάσταση της κλίμακας.

Επί της εξαρτημένης μεταβλητής της Εξωστρέφειας παρατηρήθηκε κύρια επίδραση του φύλου των συμμετεχόντων. Έτσι, οι γυναίκες εξέφρασαν γενικότερα υψηλότερη εξωστρέφεια σε σχέση με τους άνδρες, επιβεβαιώνοντας την υπόθεσή μας, την οποία είχαμε διατυπώσει θεωρώντας την Εξωστρέφεια ως ένα communal χαρακτηριστικό, και, άρα, ως συνδεδεμένη με το γυναικείο στερεότυπο (Abele, 2003). Επίσης, η ανάλυση διακύμανσης ανέδειξε ακόμη μία σημαντική αλληλεπίδραση επί της μεταβλητής της εξωστρέφειας, μεταξύ του status και του είδους της εργασιακής θέσης. Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν μεγαλύτερη εξωστρέφεια στην περίπτωση ενός επαγγέλματος υψηλού status όταν αυτό αποτελούσε ένα στερεοτυπικά γυναικείο επάγγελμα σε σχέση με ένα στερεοτυπικά ανδρικό επάγγελμα, κάτι που συμφωνεί με τις υποθέσεις της έρευνας. Αντίστοιχη διαφορά δε διαπιστώνεται, ωστόσο, για τις χαμηλού status θέσεις. Επίσης φαίνεται, ότι οι συμμετέχοντες εκφράζουν υψηλότερη εξωστρέφεια για ένα στερεοτυπικά γυναικείο επάγγελμα στην περίπτωση που αυτό συνεπάγεται υψηλό παρά χαμηλό status. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με την ερμηνεία που δόθηκε νωρίτερα για την κύρια επίδραση του status στη μεταβλητή της Εξωστρέφειας.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ευρήματα της έρευνας σχετικά με τη μεταβλητή της Ευσυνειδησίας. Η ανάλυση διακύμανσης ανέδειξε μία στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του φύλου των συμμετεχόντων. Εντούτοις, σε αντίθεση με ό,τι αναμενόταν, οι γυναίκες φάνηκε να εκφράζουν μεγαλύτερη ευσυνειδησία σε σχέση με τους άνδρες. Μάλιστα, διαπιστώθηκε μία τάση αλληλεπίδρασης των μεταβλητών του φύλου, του status της θέσης και των απαιτήσεων της θέσης επί της μεταβλητής της Ευσυνειδησίας. Οι άνδρες εξέφρασαν τη μικρότερη ευσυνειδησία για τη θέση χαμηλού status που απαιτούσε ικανότητες επικοινωνίας, ενδεχομένως ανταποκρινόμενοι στις προσδοκίες ρόλου του φύλου που αντιστοιχούν στις συγκεκριμένες πτυχές της εργασιακής θέσης. Από την άλλη πλευρά, οι γυναίκες,



εμφάνισαν τη μεγαλύτερη ευσυνειδησία στη θέση υψηλού status που απαιτούσε κυρίως τεχνικές δεξιότητες και, μάλιστα, σε σημαντικά μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες. Το τελευταίο αυτό εύρημα, αν και αντίθετο προς τις υποθέσεις της έρευνάς μας, ενδεχομένως απορρέει από την τάση των γυναικών να επικαλούνται ανδρικά χαρακτηριστικά προκειμένου να δώσουν, σε πλαίσια αξιολόγησης, μία κοινωνικά επιθυμητή εντύπωση για τον εαυτό τους. Σε αντιστοιχία, λοιπόν, με τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών για την εσωτερικότητα (Belle 1987, 1989)<sup>58</sup>, όταν συγκεκριμένες πτυχές της εργασιακής θέσης που σχετίζονται με το ανδρικό στερεότυπο ενισχύονται (υψηλό status, τεχνικές δεξιότητες), οι γυναίκες παρουσιάζονται ως υπερ-κανονιστικές, δηλαδή δίνουν περισσότερο «ανδρικές» απαντήσεις (στη συγκεκριμένη περίπτωση σημειώνοντας υψηλότερες βαθμολογίες στην κλίμακα της Ευσυνειδησίας) ακόμη και από τους άντρες συμμετέχοντες.

Άλλωστε, τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαίωσαν μερικώς τις υποθέσεις μας ως προς τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην κλίμακα έδρας ελέγχου.

Μολονότι οι έρευνες που έχουν καταδείξει ότι οι γυναίκες χρησιμοποιούν ένα εξωτερικό στυλ απόδοσης είναι πολυάριθμες (π.χ. Frieze et al., 1978; Nowicki & Strickland, 1973), το εύρημα αυτό δεν επιβεβαιώθηκε στην παρούσα έρευνα. Ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή της εξωτερικότητας στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε μία οριακή τριπλή αλληλεπίδραση ανάμεσα στο φύλο των συμμετεχόντων, τις απαιτήσεις και το είδος της εργασιακής θέσης. Παρατηρήθηκε, λοιπόν, ότι όσον αφορά σε ένα στερεοτυπικά ανδρικό επάγγελμα, οι γυναίκες εκφράζουν μεγαλύτερη εξωτερικότητα όταν η θέση απαιτεί περισσότερο ικανότητες επικοινωνίας, ενώ οι απαντήσεις τους είναι λιγότερο εξωτερικές στην περίπτωση ενός ανδρικού επαγγέλματος που απαιτεί τεχνικές δεξιότητες. Η τάση αυτή συμφωνεί με τις υποθέσεις της έρευνας. Εντούτοις, στη συνθήκη αυτή παρουσιάζονται λιγότερο εξωτερικές από τους άνδρες. Μία πιθανή ερμηνεία για αυτό είναι ότι, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι γυναίκες, σε πλαίσια αξιολόγησης, θεωρούν ότι ο καλύτερος τρόπος για να επιτύχουν ή να δώσουν μία κοινωνικά επιθυμητή εντύπωση για τον εαυτό τους είναι να επικαλούνται αντρικά χαρακτηριστικά εμφανιζόμενες συχνά ως υπέρ-κανονιστικές, στη συγκεκριμένη περίπτωση απαρνούμενες την εξωτερικότητα, χαρακτηριστικό που συστηματικά στη βιβλιογραφία συνδεόταν με το γυναικείο φύλο. Την ερμηνεία αυτή ενισχύει και το εύρημα ότι οι γυναίκες συμμετέχουσες στην έρευνα φάνηκε να έχουν την τάση να εκφράζουν γενικότερα χαμηλότερη εξωτερικότητα από τους άνδρες.

Από την άλλη πλευρά, οι άνδρες εμφάνισαν τη μεγαλύτερη εξωτερικότητα στην περίπτωση ενός στερεοτυπικά ανδρικού επαγγέλματος που απαιτεί τεχνικές

<sup>58</sup> Αναφέρεται από τον Pansu (1997).

δεξιότητες. Φαίνεται ότι όταν είναι πρόδηλος οι απαιτήσεις της θέσης και αυξάνεται η αίσθηση του ατόμου ότι δύσκολα μπορεί να «κατακτήσει» μία τέτοια εργασιακή θέση αυξάνεται και η εκφραζόμενη εξωτερικότητα από την πλευρά του ατόμου.

Διαπιστώθηκε, επίσης, μία σημαντική αλληλεπίδραση ανάμεσα στο status και τις απαιτήσεις της εργασιακής θέσης ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή της Εσωτερικότητας. Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν μεγαλύτερη εσωτερικότητα για μία θέση εργασίας που απαιτούσε ικανότητες επικοινωνίας στην περίπτωση που αυτή συνεπαγόταν υψηλό status παρά στην περίπτωση που συνεπαγόταν χαμηλό status. Επισημαίνεται, επομένως, εν μέρει η υπόθεση ότι η εσωτερικότητα συνδέεται με το υψηλό status, αν και δεν υπήρξε κύρια επίδραση του status της θέσης στην εκφραζόμενη εσωτερικότητα.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειώσουμε το κοινό «μοτίβο» που διαπιστώθηκε στις απαντήσεις των συμμετεχόντων ως προς την Εσωτερικότητα και την Προσήνεια σε σχέση με το status και τις απαιτήσεις της εργασιακής θέσης. Και στις δύο περιπτώσεις οι συμμετέχοντες διαφοροποίησαν τις απαντήσεις τους προς την ίδια κατεύθυνση ανάλογα με το status και τις απαιτήσεις της εργασιακής θέσης προκειμένου να δημιουργήσουν θετική εντύπωση. Το εύρημα αυτό παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς, σύμφωνα με το Beauvois, μπορούμε να διακρίνουμε μεταξύ της σφαίρας της Κοινωνικής Χρηστικότητας και της Κοινωνικής Επιθυμητότητας. Διαφορετικά χαρακτηριστικά αποτελούν τα θετικά κοινωνικά χαρακτηριστικά σε πλαίσιο αξιολόγησης και διαφορετικά στο πλαίσιο των κοινωνικών συναναστροφών. Από τα προαναφερθέντα, φαίνεται ότι τα άτομα αναγνωρίζουν τη θετική αξία που προσδίδεται τόσο στις εσωτερικές όσο και στις προσηνείς απαντήσεις και τις χρησιμοποιούν προκειμένου να φωτίσουν τον εαυτό τους με ευνοϊκό τρόπο. Φαίνεται, επομένως, ότι όπως «εκπαιδευόμαστε» στο να δίνουμε περισσότερο εσωτερικές απαντήσεις για να δημιουργήσουμε θετική εντύπωση, «εκπαιδευόμαστε» και στο να παρουσιάζομαστε ως περισσότερο προσηνείς.

Σημαντική αλληλεπίδραση επί της μεταβλητής της Εσωτερικότητας παρατηρήθηκε, επίσης, ανάμεσα στο status και το είδος της εργασιακής θέσης. Παρατηρείται, λοιπόν, ότι οι συμμετέχοντες εκφράζουν υψηλότερη εσωτερικότητα στην περίπτωση ενός στερεοτυπικά ανδρικού επαγγέλματος όταν αυτό συνεπάγεται υψηλό status παρά όταν συνεπάγεται χαμηλό status. Επίσης, φαίνεται πως οι συμμετέχοντες εκφράζουν υψηλότερη εσωτερικότητα στην περίπτωση ενός υψηλού status επαγγέλματος όταν αυτό αποτελεί ένα στερεοτυπικά ανδρικό επάγγελμα, παρά όταν αποτελεί ένα στερεοτυπικά γυναικείο επάγγελμα, ευρήματα που συνάδουν με τις υποθέσεις της έρευνάς μας.

Εξάλλου, μία σημαντική αλληλεπίδραση επί της εκφραζόμενης Εσωτερικότητας παρατηρήθηκε ανάμεσα στις απαιτήσεις και το είδος της εργασιακής

θέσης. Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν υψηλότερη εσωτερικότητα στην περίπτωση ενός επαγγέλματος που απαιτούσε τεχνικές δεξιότητες, όταν αυτό αποτελούσε ένα στερεοτυπικά ανδρικό επάγγελμα, παρά όταν αυτό αποτελούσε ένα στερεοτυπικά γυναικείο επάγγελμα.

Τα προαναφερθέντα καταδεικνύουν ότι τα άτομα στο κοινωνιοπολιτισμικό μας σύστημα έχουν συνείδηση της αξίας και της κοινωνικής επιθυμητότητας των εσωτερικών εξηγήσεων, καθώς τις χρησιμοποιούν προκειμένου να φωτίσουν τον εαυτό τους με ευνοϊκό τρόπο, στις συνθήκες με χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στο ανδρικό στερεότυπο (βλ., π.χ., Wood & Karten, 1986). Το εσωτερικό άτομο επωφελείται με το να συμμορφώνεται σε κοινωνικές αξίες. Έτσι, οι συμμετέχοντες εμφανίζοντας κανονιστική οξυδέρκεια (Dubois, 1994; Py & Somat, 1991), προσαρμόζουν τις απαντήσεις τους στις προσδοκίες των άλλων, προκειμένου να δημιουργήσουν όσο το δυνατόν ευνοϊκότερη εντύπωση (Bolino & Turnley, 2003).

Προτού ολοκληρώσουμε την αναφορά στην πειραματική μας έρευνα, χρειάζεται να αναφερθούμε σε δύο βασικούς περιορισμούς της. Ο πρώτος απορρέει από τη δυσκολία εξεύρεσης ενός επαγγέλματος που να συγκεντρώνει τα χαρακτηριστικά ενός στερεοτυπικά γυναικείου επαγγέλματος, υψηλού status, που να απαιτεί κυρίως τεχνικές δεξιότητες. Η δυσκολία αυτή από μόνη της μπορεί να θεωρηθεί σημαντικό εύρημα, καθώς αναδεικνύει τη στερεοτυπική μη σύνδεση του γυναικείου φύλου με τις τεχνικές δεξιότητες, ιδίως όταν πρόκειται για θέσεις υψηλού status. Η επαγγελματική θέση που επιλέξαμε (Σχεδιαστής / Σχεδιάστρια Κοσμημάτων) αποτέλεσε την καλύτερη μεταξύ ελάχιστων και όχι ιδιαίτερα καλών εναλλακτικών.

Μολονότι τα ευρήματα του πειράματος επιβεβαιώνουν σε γενικές γραμμές τις υποθέσεις μας και παρουσιάζουν κατά τη γνώμη μας ενδιαφέρον, θεωρούμε ότι τίθενται περιορισμοί ως προς τη γενικευσιμότητά τους. Οι περιορισμοί αυτοί, οι οποίοι αφορούν, βέβαια, σε όλες τις πειραματικές έρευνες, έχουν να κάνουν με την εγχειρηματοποίηση των μεταβλητών που χρησιμοποιήθηκαν. Πιο συγκεκριμένα, η επιλογή των επαγγελμάτων βάσει των οποίων χειριστήκαμε τις μεταβλητές του status, του είδους και των απαιτήσεων της εργασιακής θέσης ενδέχεται να επηρέασε καθοριστικά τα αποτελέσματα. Με άλλα λόγια, οι διαφορές που προέκυψαν ίσως να μην αντανakλούν τις πραγματικές επιδράσεις ή αλληλεπιδράσεις των μεταβλητών, αλλά να σχετίζονται με τα συγκεκριμένα επαγγέλματα που επιλέξαμε να χρησιμοποιήσουμε στην έρευνα. Επανέλεγχος των υποθέσεων με διαφορετική εγχειρηματοποίηση των μεταβλητών θα μπορούσε να οδηγήσει σε πιο ασφαλή συμπεράσματα.

## Βιβλιογραφία

- Abele, A. (2000). A dual impact model of gender and career related processes. In T. Eckes & H. -M. Trautner (Eds.), *The Developmental Social Psychology of Gender* (pp. 361-388). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Abele, A. (2003). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits: findings from a perspective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (4), 768-776.
- Allen, T. D., Russell J. E. A., & Rush, M. C. (1994). The effects of gender and leave absence on attributions for high performance, perceived organisational commitment, and allocation of organizational rewards. *Sex Roles*, 31 (7/8), 443-464.
- Andrisani, P., & Nestel, G. (1976). Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 61, 156-163.
- Baeyer C. L. von, Sherk, D. L., & Zanna, M.P. (1981). Impression management in the job interview: when the female applicant meets the male (chauvinist) interviewer. *Journal of Personality and Social Psychology* 7, 45-51.
- Bakan, D. (1966). *The Duality of Human Existence. An Essay on Psychology and Religion*. Chicago: Rand McNally.
- Beauvais, C., & Spence, J. T. (1987). Gender, prejudice, and categorization. *Sex Roles*, 16 (1/2), 89-100.
- Beauvois, J. L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Presses Universitaires de France : Paris.
- Beauvois, J. L., & Dubois, N (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European Journal of Social Psychology*, 18, 299-316.
- Beauvois, J. L., & Le Poutier, F. (1986). Norme d' internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne. *Psychologie Française*, 31, 100-108.
- Belle, F. (1987). *Cadres au féminin et cultures d'entreprises : Le cas de trois entreprises de Grenoble*. Doctorat thesis. Ecole Supérieure des Affaires. Université des Sciences Sociales, Grenoble : France.
- Belle, F. (1989). Cadres au féminin et culture d'entreprise. *Connexions*, 54, 51-67.
- Berger, J, Fisek, M. H., Norman, R. Z., & Zelditch M. Jr. (1977). *Status Characteristics and Social Interaction: An Expectations States Approach*. American Elsevier: New York.
- Berman, A., & Hays, T. (1973). Relation between belief in after-life and locus of control. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41, 318.

- Bignoumba, E. (1986). *Norme d'internalité et locus of control chez l'enfant*, document non publié, université Pierre Mendès-France, laboratoire de psychologie sociale, Grenoble.
- Bird, A. M., & Williams, J. M. (1980). A developmental attribution analysis of sex role stereotypes for sport performance. *Developmental Psychology*, 16, 319-322.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2003). Counternormative impression management. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 237-250.
- Boone, C., De Brabander, B., & van Witteloostuijn, A. (1999). The impact of personality on behavior in five Prisoner's Dilemma games. *Journal of Economic Psychology* 20, 343-377.
- Brenner, O. C., Tomkiewicz, J., & Schein, V. E. (1989). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics revisited. *Academy of Management Journal*, 32, 662-669.
- Brockhaus, R.H., & Horwitz, P.S. (1986). The psychology of the entrepreneur. In D. L. Sexton, & R. W. Smilor, (eds.), *The art and science of entrepreneurship*. Cambridge, MA: Ballinger.
- Bussey, K. , & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106, 676-713.
- Cann, A., & Siegfried, W. D. (1990). Gender stereotypes and dimensions of effective leader behavior. *Sex Roles*, 23, 413-419.
- Castra, D. (1995). Mécanismes implicites de prises de décision dans la situation de recrutement. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 24, 115-133.
- Cialdini, R. B., Kallgren, C. A., & Reno, R. R. (1991). A focus theory of normative conduct: A theoretical refinement and reevaluation of the role of norms in human conduct. In M. P. Zanna (Ed.), *The development of prosocial behavior* (pp. 339-359). New York: Academic Press.
- Conway, M., Irannejad, S., & Giannopoulos, C. (2005). Status-based expectancies for aggression, with regard to gender differences in aggression in social psychological research. *Aggressive Behavior*, 31, 381-398.
- Conway, M., Pizzamiglio, M. T., & Mount, L. (1996). Status, communality, and agency: Implications for stereotypes of gender and other groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 25-38.
- Deaux, K. (1979). Self-evaluations of male and female managers. *Sex Roles*, 5, 571-580.
- Deaux, K., & Major, B. (1989). Putting gender into context : An interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, 94, 369-389.
- Deschamps, J-C. (1997). Attribution in everyday life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6 (1), 7-24.

- Doise, W., Deschamps, J-C., & Mugny, G. (1991). *Psychologie sociale expérimentale*. Paris: Armand Colin.
- Dubois, N. (1988). The norm of internality: social violation of behavior and reinforcements in young people. *Journal of Social Psychology*, 128, 431-439.
- Dubois, N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Durkheim, E. (1982). *La división del trabajo social*. Madrid: Akal.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-role Interpretation*. Erlbaum: Hillsdale NJ.
- Eagly, A., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111, 3-22.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1982). Inferred sex differences in status as a determinant of gender stereotypes about social influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 915-928.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Eccles, J. S., & Harold, R. D. (1991). Gender differences in sport involvement: Applying the Eccles' expectancy-value model. *Journal of Applied Sport Psychology*, 3, 7-35.
- Echabe, a. E., & Castro, J. L. G. (1999). The impact of context on gender social identities. *European Journal of Social Psychology*, 29, 287-304.
- Etaugh, C., & Poertner, P. (1991). Effects of occupational prestige, employment status, and mental status on perception of mothers. *Sex Roles*, 26, 311-321.
- Fagenson, E. A. (1990). Perceived masculine and feminine attributes examined as a function of individuals' sex and level in the organizational power hierarchy: A test of four theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 75, 204-211.
- Feather, N. (1975). *Values in education and society*. New York: Free Press.
- Fiske ST, Neuberg SL. 1990. A continuum of impression formation: from category based to individuating processes, influences of information and motivation on attention and interpretation. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 23), Zanna MP (Ed.). Academic Press: London; 1-108.
- Frieze, I. H., Fisher, J., Hanusa, B. H., McHugh, M. C., & Valle, V. A. (1978). Attributions of the causes of success and failure as internal and external barriers to achievement in women. In J. Sherman & F. Denmark (Eds.),

*Psychology of women: Future directions of research.* New York: Psychological Dimensions.

- Frieze, I. H., Whitley, B. E., Jr., Hanusa, B. H., & McHugh, M. (1982). Assessing the theoretical models for sex differences in causal attributions for success and failure. *Sex Roles, 8*, 333-343.
- Furnham, A. (1986). Economic Locus of Control. *Human Relations, 39* (1), 29-43.
- Gutek, B. A., Cohen, A. G., & Konrad, A. M. (1990). Predicting social-sexual behavior at work: A contact hypothesis. *Academy of Management Journal, 33*, 560-577.
- Hammar, T., & Vardi, Y. (1981). Locus of control and career self-management among nonsupervisory employees in industrial settings. *Journal of Vocational Behaviour, 18*, 13-29.
- Harrison, L. A., & Lynch, A. B. (2005). Social role theory and the perceived gender role orientation of athletes. *Sex Roles, 52* (3/4), 227-236.
- Heilman, M. E., & Guzzo, R. A. (1978). The perceived cause of success as a mediator of sex discrimination in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance, 22*, 497-507.
- Higgins, C., & Hurst, N. (1990). Gender stereotypes: Perception or rationalization? *Journal of Personality and Social Psychology, 58*, 197-208.
- Jellison, J. M., & Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error: The norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology, 40*, 643-649.
- Kaiser, C. A., Perret-Clermont, A-N., & Perret, J. F. (2000). Attribution & control in students of a technical school. In W. J. Perrig and A. Grob, *Control of Human Behavior, Mental Processes and Consciousness: Essays in Honor of the 60th Birthday of August Flammer.* Mahwah, London: Lawrence Erlbaum Associates.
- King, W. C. Jr, Miles E. W., & Kniska J. (1991). Boys will be boys (and girls will be girls): the attribution of gender role stereotypes in a gaming situation. *Sex Roles, 25* (11/12), 607-623.
- Krammer, C. (1975). *Female and male perception of female and male speech.* Paper presented at the 70<sup>th</sup> annual meeting of the American Sociological Association.
- McClelland, D.C. 1961. *The achieving society.* Princeton, NJ: Van Nostrand Reinhold.
- Messner, M. A., Duncan, M. C., & Jensen, K. (1993). Separating the men from the girls: The gendered language of televised sports. *Gender and Society, 7*, 121-137.



- Moskowitz, D. S., Suh, E. J., & Desaulniers, J. (1994). Situational influences on gender differences in agency and communion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 753-761.
- Mueller, S. L., & Thomas, A. S. (2000). Culture and entrepreneurial potential: a nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing* 16, 51–75.
- Nowicki, S., & Strickland, B. R. (1973). A locus of control scale for children. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 40, 148-154.
- Pansu, P. (1997). The norm of internality in an organizational context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6 (1), 37-58.
- Parsons, T., & Bales, R. F. (1955). *Family Socialization and Interaction Processes*. Glencoe, IL: Free Press.
- Perry, C. (1990). After further sightings of the Heffalump. *Journal of Managerial Psychology* 5(2), 22–31.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1979). The “good manager”: Masculine or androgynous? *Management Journal*, 22, 395-403.
- Py, J., & Somat, A. (1991). Normativité, conformité et clairvoyance: leurs effets sur le jugement évaluatif dans un contexte scolaire. In J. L. Beauvois, R. V. Joule, & J. M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales, Vol 3*. Fribourg, Switzerland : DeVal.
- Riggs, J. M. (1997). Mandates for mothers and fathers: Perceptions of breadwinners and caregivers. *Sex Roles*, 37, 565-580.
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied* 80, Whole No. 609.
- Ruble, D. N., & Martin, C. L. (1998). Gender development. In W. Damon (Ed.), *Handbook of Child Psychology* (pp.933-1016). New York: Wiley.
- Ruble, D. N., & Ruble, T. L. (1982). Sex stereotypes. In *The Eye of the Beholder*, Miller A. G. (Ed.). Praeger Publishers: New York, 188-252.
- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: the costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 629–645.
- Russo, N. F., Kelly R. M., & Deacon M. (1991). Gender and success-related attributions: beyond individualistic conceptions of achievement. *Sex Roles*, 25 (5/6), 331-350.



- Schein, V. E., & Mueller, R. (1992). Sex role stereotyping and requisite management characteristics: a cross cultural look. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 439-447.
- Schneer, J. A., & Reitman, F. (1990). Effects of employment gaps on the careers on M.B.A.'s: More damaging for men than for women? *Academy of Management Journal*, 33, 391-406.
- Somat, A., Vazel, M-A. (1999). Normative clearightedness: a general knowledge of social valuation. *European Journal of Social Psychology*, 29, 691-705.
- Sweeney, P. D., Moreland, R. L., & Gruber, K. L. (1982). Gender differences in performance attributions: students' explanations for personal success and failure. *Sex Roles*, 8 (4), 359-373.
- Taylor, S. E., & Falcone, H. T. (1982). Cognitive bases of stereotyping: The relationship between categorization and prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 8, 426-432.
- Twenge, J. M. (1997). Changes in masculine and feminine traits over time: a meta-analysis. *Sex Roles*, 36, 305-325.
- Vrugt, A., & Van Eeoud, M. (2002). Smiling and self-presentation of men and women for job photographs. *European Journal of Social Psychology*, 32, 419-431.
- Wiley, M. G., & Crittenden, K. (1992). By your attributions you shall be known: Consequences of attributional accounts for professional and gender identities. *Sex Roles*, 27 (5/6), 259-276.
- Wiley, M.G., & Eskilson, A. (1985). Speech style, gender stereotypes, and corporate success: what if women talk more like men? *Sex Roles*, 12 (9/10), 993-1007.
- Wood, W., & Eagly, A. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128, 699-727.
- Wood, W., & Karten, S. J. (1986). Sex differences in interaction style as a product of perceived sex differences in competence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 341-347.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

## Πιλοτική έρευνα

Ακολουθώς παρατίθενται κάποια περιγραφικά στοιχεία του δείγματος της πιλοτικής έρευνας.

Μέγεθος του δείγματος που χρησιμοποιήθηκε στην πιλοτική έρευνα

N		Φύλο ερωτώμενων	Τμήμα Φοίτησης	Έχουν εργαστεί κατά το παρελθόν	Εργάζονται την παρούσα περίοδο
	Valid	42	41	42	42
	Missing	0	1	0	0

Κατανομή του δείγματος ως προς το Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	17	40,5	40,5	40,5
	Γυναίκα	25	59,5	59,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Κατανομή του δείγματος ως προς την Ηλικία

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
age	42	18,00	33,00	22,1667	3,34895
Valid N (listwise)	42				

Κατανομή του δείγματος ως προς το Τμήμα Φοίτησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Κοινωνιολογία	3	7,1	7,3	7,3
	Δημόσια Διοίκηση	8	19,0	19,5	26,8
	Ψυχολογία	11	26,2	26,8	53,7
	ΤΟΠΑ	4	9,5	9,8	63,4
	Πολιτικής Επιστήμης	3	7,1	7,3	70,7
	Άλλο ίδρυμα (όχι Πάντειο)	5	11,9	12,2	82,9
	Διεθνών Ευρωπαϊκών Σπουδών	7	16,7	17,1	100,0
	Total	41	97,6	100,0	
Missing	System	1	2,4		
Total		42	100,0		

Ποσοστό του δείγματος που έχει εργαστεί κατά το παρελθόν

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	33	78,6	78,6	78,6
	Όχι	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Ποσοστό του δείγματος που εργάζεται την παρούσα περίοδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ναι	8	19,0	19,0	19,0
	όχι	34	81,0	81,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Προσλαμβανόμενο status των επαγγελματιών της πιλοτικής έρευνας (1=χαμηλό status)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Διευθυντής-τρια σταθμού παραγωγής ενέργειας	42	1,00	7,00	5,2381	1,46187
Υπεύθυνος-η δημοσιών σχέσεων του Οργανισμού κακοποιημένων γυναικών	42	2,00	7,00	5,1190	1,21379
Σύμβουλος επενδύσεων	42	1,00	7,00	5,0952	1,63513
Διευθυντής-τρια πωλήσεων	42	1,00	7,00	5,0000	1,60791
Σχεδιαστής / Σχεδιάστρια Κοσμημάτων	42	1,00	7,00	4,9524	1,56099
Σύμβουλος διαχείρισης πολιτικής εικόνας	42	1,00	7,00	4,7381	1,49893
Κοινωνικός λειτουργός	42	1,00	7,00	4,6429	1,35829
Χειριστής ραντάρ	42	1,00	7,00	4,5000	1,45250
Επικοινωνιολόγος	42	1,00	7,00	4,4286	1,54829
Ασφαλιστής	42	1,00	6,00	4,0714	1,43803
Αεροσυνοδός	42	2,00	7,00	4,0000	1,37929
Βρεφονηπιοκόμος	41	1,00	7,00	3,7317	1,53337
Μηχανουργός	42	1,00	7,00	3,2857	1,45310
Πωλητής-τρια δομικών υλικών	42	1,00	6,00	3,1667	1,30509
Μηχανικός αυτοκινήτων	42	1,00	7,00	3,0952	1,58975
Κομμωτής-τρια	42	1,00	7,00	2,7857	1,52277
Τεχνικός υδραυλικών εγκαταστάσεων	42	1,00	7,00	2,7143	1,45310
Υπεύθυνος-η αποθήκης	42	1,00	5,00	2,5714	1,23254
Γαζωτής-τρια	42	1,00	7,00	2,4048	1,75387
Καθαριστής-τρια	42	1,00	7,00	2,1190	1,68497
Valid N (listwise)	41				

Προσλαμβανόμενο κοινωνικό φύλο (στερεοτυπικά ανδρικό ή γυναικείο) των επαγγελματιών της πιλοτικής έρευνας (1=τυπικά ανδρικό επάγγελμα)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Βρεφονηπιόκομος	42	3,00	7,00	5,9524	1,20876
Αεροσυνοδός	42	3,00	7,00	5,9048	1,07770
Υπεύθυνος-η δημοσίων σχέσεων του Οργανισμού κακοποιημένων γυναικών	41	1,00	7,00	5,8293	1,32103
Καθαριστής-τρια	42	4,00	7,00	5,5714	1,03930
Γαζωτής-τρια	42	1,00	7,00	5,3333	1,60284
Σχεδιαστής / Σχεδιάστρια Κοσμημάτων	42	1,00	7,00	4,3333	1,20298
Κοινωνικός λειτουργός	41	4,00	7,00	5,0244	,96145
Κομμωτής-τρια	42	2,00	7,00	5,0000	1,16870
Επικοινωνιολόγος	42	2,00	6,00	4,1190	,70546
Διευθυντής-τρια πωλήσεων	42	1,00	7,00	4,1190	,91605
Σύμβουλος διαχείρισης πολιτικής εικόνας	41	1,00	6,00	3,6585	1,08650
Ασφαλιστής	42	1,00	6,00	3,6429	,82111
Σύμβουλος επενδύσεων	42	1,00	7,00	3,4762	1,13133
Υπεύθυνος-η αποθήκης	42	1,00	5,00	2,8810	1,01699
Διευθυντής-τρια σταθμού παραγωγής ενέργειας	42	1,00	5,00	2,8810	1,13056
Πωλητής-τρια δομικών υλικών	42	1,00	5,00	2,5238	1,10956
Χειριστής ραντάρ	42	1,00	6,00	2,4524	1,25333
Μηχανουργός	42	1,00	4,00	1,7857	,92488
Τεχνικός υδραυλικών εγκαταστάσεων	42	1,00	4,00	1,5476	,91605
Μηχανικός αυτοκινήτων	42	1,00	4,00	1,5238	,89000
Valid N (listwise)	39				

## Πειραματική έρευνα

Ακολουθως, παραθέτουμε κάποια περιγραφικά στοιχεία του δείγματος της πειραματικής έρευνας.

### Κατανομή του δείγματος ως προς το Φύλο

Φύλο συμμετεχόντων	Συχνότητα (f)	Ποσοστό
Άνδρας	123	49,0
Γυναίκα	128	51,0

### Κατανομή του δείγματος ως προς την ηλικία

Ηλικία	Συχνότητα (f)	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
18	9	3,6	3,6
19	31	12,4	16,0
20	39	15,6	31,6
21	49	19,6	51,2
22	41	16,4	67,6
23	28	11,2	78,8
25	15	6,0	84,8
25	9	3,6	88,4
26	11	4,4	92,8
27	4	1,6	94,4
28	5	2,0	96,4

### Κατανομή του δείγματος ως προς το Τμήμα φοίτησης

Τμήμα φοίτησης	Συχνότητα (f)	Ποσοστό
Δημόσια Διοίκηση	52	20,6
Κοινωνιολογία	33	13,0
Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Σπουδές	32	12,6
Πολιτική Επιστήμη και Ιστορία	31	12,3
ΤΟΠΑ	27	10,7
Επικοινωνία και ΜΜΕ	21	8,3
Κοινωνική Πολιτική	15	5,9
Ψυχολογία	8	3,2
Οικονομική Επιστήμη	2	0,8
Αγγλική φιλολογία	1	0,4

### Ποσοστό του δείγματος που έχει εργαστεί στο παρελθόν

Προϋπηρεσία	Συχνότητα (f)	Ποσοστό
Ναι	187	73,9
Όχι	62	24,5

Κατανομή αντρών και γυναικών του δείγματος ανά πειραματική συνθήκη  
**job \* sex Crosstabulation**

Επάγγελμα		sex		Total
		Ανδρας	Γυναίκα	
	Τεχνικός υδραυλικών εγκαταστάσεων	17	16	35
	Πωλητής δομικών έργων	16	15	38
	Δακτυλογράφος	15	16	37
	Αεροσυνοδός	16	17	38
	Διευθυντής σταθμού παραγωγής ενέργειας	15	15	34
	Σύμβουλος επενδύσεων	15	17	35
	Υπεύθυνος δημοσίων σχέσεων οργανισμού κακοποιημένων γυναικών	15	16	34
	Σχεδιαστής / Σχεδιάστρια Κόσμημάτων	14	16	
Total		123	128	251



Παραγοντική Ανάλυση σε κύριες συνιστώσες (χωρίς να ζητηθεί συγκεκριμένος αριθμός παραγόντων) στην κλίμακα αυτοαναφοράς ACL-FF (Adjective Check List – Five Factor)

### Communalities

	Initial	Extraction
Σταθερός χαρακτήρας	1,000	,518
Αισιόδοξος	1,000	,597
Δείχνω κατανόηση	1,000	,461
Συνεσταλμένος, κλειστός τύπος	1,000	,672
Κοινωνικός	1,000	,633
Συντηρητικός	1,000	,531
Δραστήριος	1,000	,600
Αυθόρμητος	1,000	,545
Υπεύθυνος	1,000	,667
Τσακώνομαι εύκολα	1,000	,592
Πονηρός	1,000	,573
Οργανωτικός	1,000	,655
Σκυθρωπός, κακόκεφος	1,000	,500
Αμελής, απρόσεκτος	1,000	,693
Μοναχικός	1,000	,494
Αξιόπιστος, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα	1,000	,403
Έχω φαντασία	1,000	,582
Τεμπέλης	1,000	,706
Εξωστρεφής, εκδηλωτικός	1,000	,609
Ντροπάλος	1,000	,567
Αγενής	1,000	,628
Πονόψυχος	1,000	,704
Ακατάστατος	1,000	,533
Μου αρέσει η περιπέτεια	1,000	,522
Ήσυχος	1,000	,515
Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες	1,000	,640
Νευρικός, θυμώνω εύκολα	1,000	,701
Αγχώδης	1,000	,574

Νοιάζομαι για τους άλλους	1,000	,697
Ήρεμος	1,000	,607

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Παραγοντική Ανάλυση σε κύριες συνιστώσες (χωρίς να ζητηθεί συγκεκριμένος αριθμός παραγόντων) στην κλίμακα αυτοαναφοράς ACL-FF (Adjective Check List – Five Factor) (συνέχεια)

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,095	16,982	16,982	5,095	16,982	16,982	3,421	11,404	11,404
2	3,374	11,245	28,227	3,374	11,245	28,227	2,663	8,877	20,281
3	2,590	8,632	36,859	2,590	8,632	36,859	2,647	8,824	29,106
4	1,669	5,563	42,422	1,669	5,563	42,422	2,479	8,263	37,369
5	1,541	5,137	47,559	1,541	5,137	47,559	1,958	6,527	43,896
6	1,291	4,302	51,861	1,291	4,302	51,861	1,752	5,840	49,735
7	1,135	3,784	55,645	1,135	3,784	55,645	1,497	4,990	54,725
8	1,022	3,405	59,050	1,022	3,405	59,050	1,298	4,325	59,050
9	,947	3,156	62,206						
10	,874	2,915	65,121						
11	,857	2,856	67,977						
12	,830	2,766	70,743						
13	,761	2,538	73,281						
14	,712	2,373	75,654						
15	,707	2,356	78,011						
16	,672	2,241	80,251						
17	,644	2,147	82,398						
18	,560	1,867	84,265						
19	,529	1,764	86,029						
20	,508	1,694	87,724						
21	,489	1,631	89,355						
22	,467	1,558	90,913						
23	,441	1,471	92,384						
24	,399	1,330	93,714						
25	,374	1,247	94,961						
26	,362	1,207	96,168						
27	,342	1,140	97,308						
28	,297	,989	98,296						
29	,271	,902	99,198						
30	,240	,802	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Φορτίσεις των ερωτημάτων της κλίμακας αυτοαναφοράς στους οχτώ παράγοντες που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή των αξόνων Varimax

**Rotated Component Matrix(a)**

	1	2	3	4	5	6	7	8
	Ικανότητα	Αρνητικά Κοινωνικά Χαρακτηριστικά	Μοναχικότητα-Μελαγχολία	Ενδιαφέρον για τους άλλους	Δεκτικότητα στην εμπειρία	Συντηρητισμός - Σταθερότητα	Εσωστρέφεια	
Ανωτικός	,759							
Ιπέλης	-,745							
Ύθυνος	,737							
Τάστατος	-,615							
Στήριος	,600							
Λής, όσεκτος	-,535		,318					
Πιστος	,480							
Οικός	-,351	,736						
Κώνομαι λα		,719						
Μος		-,604						
ΰδης		,539						
ής		,484		-,408				
ωνικός			-,716					
αχικός			,663					
παλός			,635					
θρωπός			,443					
ΰψυχος				,835				
ίζομαι για άλλους				,803				
νω νότηση				,474				-,302
φαντασία					,739			
ΰδοξος			-,300		,571			
αρέσει η πέτεια					,476	-,397		
ΰρμητος					,440			
ηρητικός						,673		
ερός ικτήρας						,588		
σταλμένος τός τύπος							,624	
ολα ίζω γνώμη νήθειες							,520	
στρεφής, λωπικός				,355			-,444	
χος							,389	
μρός								,712

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
a. Rotation converged in 24 iterations.

Παραγοντική Ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με καθορισμό του αριθμού παραγόντων σε 5 στην κλίμακα αυτοαναφοράς ACL-FF (Adjective Check List – Five Factor)

### Communalities

	Initial	Extraction
Σταθερός χαρακτήρας	1,000	,366
Αισιόδοξος	1,000	,478
Δείχνω κατανόηση	1,000	,342
Συνεσταλμένος, κλειστός τύπος	1,000	,460
Κοινωνικός	1,000	,469
Συντηρητικός	1,000	,330
Δραστήριος	1,000	,555
Αυθόρμητος	1,000	,470
Υπεύθυνος	1,000	,645
Τσακώνομαι εύκολα	1,000	,589
Πονηρός	1,000	,176
Οργανωτικός	1,000	,572
Σκυθρωπός, κακόκεφος	1,000	,411
Αμελής, απρόσεκτος	1,000	,513
Μοναχικός	1,000	,324
Αξιόπιστος, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα	1,000	,328
Έχω φαντασία	1,000	,395
Τεμπέλης	1,000	,687
Εξωστρεφής, εκδηλωτικός	1,000	,475
Ντροπαλός	1,000	,512
Αγενής	1,000	,403
Πονόψυχος	1,000	,694
Ακατάστατος	1,000	,513
Μου αρέσει η περιπέτεια	1,000	,391
Ένσυχος	1,000	,502
Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες	1,000	,390
Νευρικός, θυμώνω εύκολα	1,000	,662
Αγχώδης	1,000	,479
Νοιάζομαι για τους άλλους	1,000	,673
Ήρεμος	1,000	,466

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Παραγοντική Ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με καθορισμό του αριθμού παραγόντων σε 5 στην κλίμακα αυτοαναφοράς ACL-FF (Adjective Check List – Five Factor)

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,095	16,982	16,982	5,095	16,982	16,982	3,647	12,156	12,156
2	3,374	11,245	28,227	3,374	11,245	28,227	3,032	10,108	22,264
3	2,590	8,632	36,859	2,590	8,632	36,859	2,696	8,986	31,250
4	1,669	5,563	42,422	1,669	5,563	42,422	2,464	8,214	39,464
5	1,541	5,137	47,559	1,541	5,137	47,559	2,428	8,095	47,559
6	1,291	4,302	51,861						
7	1,135	3,784	55,645						
8	1,022	3,405	59,050						
9	,947	3,156	62,206						
10	,874	2,915	65,121						
11	,857	2,856	67,977						
12	,830	2,766	70,743						
13	,761	2,538	73,281						
14	,712	2,373	75,654						
15	,707	2,356	78,011						
16	,672	2,241	80,251						
17	,644	2,147	82,398						
18	,560	1,867	84,265						
19	,529	1,764	86,029						
20	,508	1,694	87,724						
21	,489	1,631	89,355						
22	,467	1,558	90,913						
23	,441	1,471	92,384						
24	,399	1,330	93,714						
25	,374	1,247	94,961						
26	,362	1,207	96,168						
27	,342	1,140	97,308						
28	,297	,989	98,296						
29	,271	,902	99,198						
30	,240	,802	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Φορτίσεις των ερωτημάτων της κλίμακας αυτοαναφοράς στους πέντε παράγοντες που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με κάθετη περιστροφή των αξόνων Varimax (Kaiser normalization)

### Rotated Component Matrix(a)

Item	1 Έλλειψη ευσυνειδησίας	2 Εσωστρέφεια και Έλλειψη δεκτικότητας στην εμπειρία	3 Νευρωτισμός Αρνητικά Κοινωνικά Χαρακτηριστικά	4 Εξωστρέφεια και Δεκτικότητα στην Εμπειρία	5 Προσήνεια Ενδιαφέρον για τους άλλους Αλτρουισμός
Υπεύθυνος	-,764				
Τεμπέλης	,762				
Οργάνωτικός	-,722				
Αμελής, απρόσεκτος	,663				
Ακατάστατος	,616				
Δραστήριος	-,553			,486	
Αξίопιστος	-,436				
Συνεσταλμένος, κλειστός τύπος		,603			
Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες		,595			
Ήσυχος		,576			
Ντροπαλός		,564			
Συντηρητικός		,558			
Μοναχικός		,504			
Σκυθρωπός, κακόκεφος		,448			
Τσακώνομαι εύκολα			,739		
Νευρικός			,710		
Αγχώδης			,548		
Ήρεμος		,376	-,513		
Σταθερός χαρακτήρας			-,414		
Έχω φαντασία				,625	
Αισιόδοξος			-,331	,604	
Εξωστρεφής, εκδηλωτικός				,510	
Κοινωνικός		-,432		,498	
Μου αρέσει η περπότεια		-,352		,427	
Αυθόρμητος			,345	,420	
Πονόψυχος					,805
Νοιάζομαι για τους άλλους					,803
Δείχνω κατανόηση					,529
Αγένης			,311		-,419
Πονηρός					-,331

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
a. Rotation converged in 9 iterations.

Υποκλίμακα Ευσυνειδησίας: Ανάλυση αξιοπιστίας-εσωτερικής συνέπειας

**Case Processing Summary**

Cases		N	%
	Valid	249	98,4
	Excluded(a)	4	1,6
	Total	253	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,794	,795	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Αμελής	5,9116	1,40858	249
Τεμπέλης	5,9880	1,47965	249
Ακατάστατος	5,4096	1,77143	249
Υπεύθυνος	6,1406	1,12537	249
Οργανωτικός	5,7470	1,33963	249
Αξιόπιστος, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα	6,3092	,97796	249

**Inter-Item Correlation Matrix**

	Αμελής	Τεμπέλης	Ακατάστατος	Υπεύθυνος	Οργανωτικός	Αξιόπιστος, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα
Αμελής	1,000	,481	,430	,478	,356	,184
Τεμπέλης	,481	1,000	,570	,594	,454	,214
Ακατάστατος	,430	,570	1,000	,420	,407	,173
Υπεύθυνος	,478	,594	,420	1,000	,508	,301
Οργανωτικός	,356	,454	,407	,508	1,000	,318
Αξιόπιστος, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα	,184	,214	,173	,301	,318	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.



**Υποκλίμακα Ευσυνειδησίας: Ανάλυση αξιοπιστίας-εσωτερικής συνέπειας  
(συνέχεια)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Αμελής	29,5944	23,968	,545	,318	,763
Τεμπέλης	29,5181	21,888	,678	,501	,728
Ακατάστατος	30,0964	20,991	,575	,375	,762
Υπεύθυνος	29,3655	24,838	,657	,466	,744
Οργανωτικός	29,7590	24,232	,564	,343	,758
Αξιόπιστος, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα	29,1968	29,288	,305	,128	,807

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35,5060	33,469	5,78522	6

**Υποκλίμακα Προσήμερας: Ανάλυση αξιοπιστίας-εσωτερικής συνέπειας**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	249	98,4
	Excluded(a)	4	1,6
	Total	253	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,554	,597	6

## Υποκλίμακα Προσήνειας: Ανάλυση αξιοπιστίας-εσωτερικής συνέπειας (συνέχεια)

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Δείχνω κατανόηση	5,8434	1,10149	249
Τσακώνομαι εύκολα	5,5141	1,69938	249
Πονηρός	5,0803	1,74179	249
Αγενής	6,5100	1,10757	249
Πονόψυχος	5,1365	1,53370	249
Νοιάζομαι για τους άλλους	5,8635	1,16978	249

### Inter-Item Correlation Matrix

	Δείχνω κατανόηση	Τσακώνομαι εύκολα	Πονηρός	Αγενής	Πονόψυχος	Νοιάζομαι για τους άλλους
Δείχνω κατανόηση	1,000	,101	,128	,158	,337	,381
Τσακώνομαι εύκολα	,101	1,000	,105	,289	-,041	,058
Πονηρός	,128	,105	1,000	,069	,135	,164
Αγενής	,158	,289	,069	1,000	,227	,219
Πονόψυχος	,337	-,041	,135	,227	1,000	,637
Νοιάζομαι για τους άλλους	,381	,058	,164	,219	,637	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Δείχνω κατανόηση	28,1044	17,868	,363	,173	,490
Τσακώνομαι εύκολα	28,4337	17,472	,148	,115	,592
Πονηρός	28,8675	16,664	,194	,042	,571
Αγενής	27,4378	18,158	,326	,146	,503
Πονόψυχος	28,8112	15,404	,391	,438	,460
Νοιάζομαι για τους άλλους	28,0843	16,360	,500	,447	,431

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,9478	22,461	4,73930	6

## Υποκλίμακα Νευρωτισμού: Ανάλυση αξιοπιστίας-εσωτερικής συνέπειας

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	253	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	253	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,612	,609	6

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Σταθερός χαρακτήρας	2,3320	1,21517	253
Αισιόδοξος	2,3636	1,22239	253
Σκυθρωπός, κακόκεφος	1,9051	1,22430	253
Νευρικός, θυμώνω εύκολα	2,9526	1,75869	253
Αγχώδης	3,6719	1,91462	253
Ήρεμος	2,7905	1,55316	253

### Inter-Item Correlation Matrix

	Σταθερός χαρακτήρας	Αισιόδοξος	Σκυθρωπός, κακόκεφος	Θυμώνω εύκολα	Αγχώδης	Ήρεμος
Σταθερός χαρακτήρας	1,000	,212	,064	,253	,134	,262
Αισιόδοξος	,212	1,000	,256	,159	,190	,072
Σκυθρωπός, κακόκεφος	,064	,256	1,000	,337	,188	,052
Νευρικός, θυμώνω εύκολα	,253	,159	,337	1,000	,387	,386
Αγχώδης	,134	,190	,188	,387	1,000	,140
Ήρεμος	,262	,072	,052	,386	,140	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

**Υποκλίμακα Νευρωτισμού: Ανάλυση αξιοπιστίας-εσωτερικής συνέπειας (συνέχεια)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Σταθερός χαρακτήρας	13,6838	22,852	,302	,128	,585
Αισιόδοξος	13,6522	23,101	,276	,119	,593
Σκυθρωπός, κακόκεφος	14,1107	22,853	,298	,166	,586
Νευρικός, θυμώνω εύκολα	13,0632	16,821	,549	,343	,466
Αγχώδης	12,3439	18,346	,355	,168	,570
Ήρεμος	13,2253	21,032	,309	,184	,583

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,0158	27,841	5,27646	6

**Υποκλίμακα Εξωστρέφειας: Ανάλυση αξιοπιστίας-εσωτερικής συνέπειας**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases		
Valid	248	98,0
Excluded(a)	5	2,0
Total	253	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,638	,645	6

## Υποκλίμακα Εξωστρέφειας: Ανάλυση αξιοπιστίας-εσωτερικής συνέπειας (συνέχεια)

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Κοινωνικός	5,8508	1,19289	248
Δραστήριος	5,9113	1,15245	248
Μοναχικός	5,5806	1,64991	248
Εξωστρεφής, εκδηλωτικός	5,3589	1,47456	248
Ντροπαλός	5,0363	1,62305	248
Ήσυχος	3,8427	1,60322	248

### Inter-Item Correlation Matrix

	Κοινωνικός	Δραστήριος	Μοναχικός	Εξωστρεφής, εκδηλωτικός	Ντροπαλός	Ήσυχος
Κοινωνικός	1,000	,238	,312	,440	,396	,199
Δραστήριος	,238	1,000	,168	,157	,207	-,005
Μοναχικός	,312	,168	1,000	,290	,304	,153
Εξωστρεφής, εκδηλωτικός	,440	,157	,290	1,000	,145	,233
Ντροπαλός	,396	,207	,304	,145	1,000	,250
Ήσυχος	,199	-,005	,153	,233	,250	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Κοινωνικός	25,7298	20,295	,533	,328	,546
Δραστήριος	25,6694	23,534	,231	,088	,638
Μοναχικός	26,0000	19,012	,397	,172	,584
Εξωστρεφής, εκδηλωτικός	26,2218	19,979	,401	,249	,582
Ντροπαλός	26,5444	18,881	,420	,239	,574
Ήσυχος	27,7379	20,923	,269	,112	,636

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31,5806	27,443	5,23859	6

## Υποκλίμακα Δεκτικότητας στις εμπειρίες: Ανάλυση αξιοπιστίας-εσωτερικής συνέπειας

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	250	98,8
	Excluded(a)	3	1,2
	Total	253	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,549	,546	6

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Συνεσταλμένος	4,6920	1,75083	250
Συντηρητικός	4,7920	1,61964	250
Αυθόρμητος	4,8120	1,57052	250
Έχω φαντασία	5,7840	1,23915	250
Μου αρέσει η περιπέτεια	5,0600	1,56531	250
Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες	3,3680	1,65273	250

### Inter-Item Correlation Matrix

	Συνεσταλμένος	Συντηρητικός	Αυθόρμητος	Έχω φαντασία	Μου αρέσει η περιπέτεια	Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες
Συνεσταλμένος	1,000	,221	,087	,082	,212	,293
Συντηρητικός	,221	1,000	,095	,066	,263	,210
Αυθόρμητος	,087	,095	1,000	,194	,375	,042
Έχω φαντασία	,082	,066	,194	1,000	,290	-,055
Μου αρέσει η περιπέτεια	,212	,263	,375	,290	1,000	,126
Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες	,293	,210	,042	-,055	,126	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

**Υποκλίμακα Δεκτικότητας στις εμπειρίες: Ανάλυση αξιοπιστίας-εσωτερικής συνέπειας (συνέχεια)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Συνεσταλμένος	23,8160	19,388	,321	,135	,489
Συντηρητικός	23,7160	20,317	,305	,117	,496
Αυθόρμητος	23,6960	21,152	,262	,149	,517
Έχω φαντασία	22,7240	23,590	,189	,103	,543
Μου αρέσει η περιπέτεια	23,4480	18,827	,451	,255	,425
Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες	25,1400	21,197	,228	,119	,534

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28,5080	27,400	5,23446	6

Ανάλυση Διακύμανσης για την εξαρτημένη μεταβλητή της Ευσυνειδησίας σε συνάρτηση με τις μεταβλητές του φύλου, του status της εργασιακής θέσης, του είδους της θέσης και των απαιτήσεων της θέσης

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Ευσυνειδησία (mean of 6 items)

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	16,446(a)	13	1,265	1,404	,158
Intercept	8051,188	1	8051,188	8934,549	,000
sex	7,475	1	7,475	8,295	,004
status	1,064	1	1,064	1,181	,278
stereot.sex	,021	1	,021	,024	,878
job.requirements	,415	1	,415	,461	,498
sex * status	,671	1	,671	,745	,389
sex * stereot.sex	,198	1	,198	,220	,639
status * stereot.sex	,114	1	,114	,127	,722
sex * status * stereot.sex	1,337	1	1,337	1,484	,224
sex * job.requirements	,336	1	,336	,372	,542
status * job.requirements	,175	1	,175	,194	,660
sex * status * job.requirements	2,950	1	2,950	3,273	,072
stereot.sex * job.requirements	1,265	1	1,265	1,404	,237
sex * stereot.sex * job.requirements	,000	1	,000	,000	,984
status * stereot.sex * job.requirements	,000	0	.	.	.
sex * status * stereot.sex * job.requirements	,000	0	.	.	.
Error	213,568	237	,901		
Total	9044,982	251			
Corrected Total	230,014	250			

a R Squared = ,072 (Adjusted R Squared = ,021)



Ανάλυση Διακύμανσης για την εξαρτημένη μεταβλητή της Προσήνειας σε συνάρτηση με τις μεταβλητές του φύλου, του status της εργασιακής θέσης, του είδους της θέσης και των απαιτήσεων της θέσης

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: prosinia

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	25,770(a)	13	1,982	3,592	,000
Intercept	7295,746	1	7295,746	13220,327	,000
sex	15,076	1	15,076	27,319	,000
status	,585	1	,585	1,059	,304
job.requirements	,617	1	,617	1,118	,291
stereot.sex	,496	1	,496	,899	,344
sex * status	,000	1	,000	,000	,991
sex * job.requirements	,066	1	,066	,119	,730
status * job.requirements	2,493	1	2,493	4,518	,035
sex * status * job.requirements	,567	1	,567	1,027	,312
sex * stereot.sex	1,577	1	1,577	2,857	,092
status * stereot.sex	,026	1	,026	,047	,828
sex * status * stereot.sex	,026	1	,026	,046	,830
job.requirements * stereot.sex	,074	1	,074	,134	,715
sex * job.requirements * stereot.sex	,004	1	,004	,007	,933
status * job.requirements * stereot.sex	,000	0	.	.	.
sex * status * job.requirements * stereot.sex	,000	0	.	.	.
Error	130,790	237	,552		
Total	8188,141	251			
Corrected Total	156,561	250			

a R Squared = ,165 (Adjusted R Squared = ,119)

Ανάλυση Διακύμανσης για την εξαρτημένη μεταβλητή του Νευρωτισμού σε συνάρτηση με τις μεταβλητές του φύλου, του status της εργασιακής θέσης, του είδους της θέσης και των απαιτήσεων της θέσης

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: neurotism

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	7,991(a)	13	,615	,780	,681
Intercept	1591,180	1	1591,180	2019,243	,000
sex	2,493	1	2,493	3,163	,077
status	2,172	1	2,172	2,756	,098
job.requirements	,376	1	,376	,478	,490
stereot.sex	,752	1	,752	,954	,330
sex * status	,076	1	,076	,097	,756
sex * job.requirements	,004	1	,004	,005	,946
status * job.requirements	,237	1	,237	,301	,584
sex * status * job.requirements	,061	1	,061	,078	,780
sex * stereot.sex	,033	1	,033	,042	,837
status * stereot.sex	,437	1	,437	,554	,457
sex * status * stereot.sex	,393	1	,393	,499	,481
job.requirements * stereot.sex	,178	1	,178	,225	,635
sex * job.requirements * stereot.sex	,034	1	,034	,043	,836
status * job.requirements * stereot.sex	,000	0	.	.	.
sex * status * job.requirements * stereot.sex	,000	0	.	.	.
Error	186,758	237	,788		
Total	1982,306	251			
Corrected Total	194,749	250			

a R Squared = ,041 (Adjusted R Squared = -,012)

Ανάλυση Διακύμανσης για την εξαρτημένη μεταβλητή της Δεκτικότητας στις Εμπειρίες σε συνάρτηση με τις μεταβλητές του φύλου, του status της εργασιακής θέσης, του είδους της θέσης και των απαιτήσεων της θέσης

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Openess

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	9,372(a)	13	,721	,936	,517
Intercept	5208,880	1	5208,880	6759,633	,000
sex	,138	1	,138	,179	,673
status	6,394	1	6,394	8,297	,004
job.requirements	,120	1	,120	,156	,693
stereot.sex	,944	1	,944	1,224	,270
sex * status	,490	1	,490	,636	,426
sex * job.requirements	,166	1	,166	,215	,643
status * job.requirements	,256	1	,256	,332	,565
sex * status * job.requirements	,058	1	,058	,075	,784
sex * stereot.sex	,744	1	,744	,965	,327
status * stereot.sex	,665	1	,665	,863	,354
sex * status * stereot.sex	,292	1	,292	,379	,539
job.requirements * stereot.sex	,512	1	,512	,665	,416
sex * job.requirements * stereot.sex	,791	1	,791	1,027	,312
status * job.requirements * stereot.sex	,000	0	.	.	.
sex * status * job.requirements * stereot.sex	,000	0	.	.	.
Error	182,629	237	,771		
Total	5855,030	251			
Corrected Total	192,001	250			

a R Squared = ,049 (Adjusted R Squared = -,003)

Ανάλυση Διακύμανσης για την εξαρτημένη μεταβλητή της Εξωστρέφειας σε συνάρτηση με τις μεταβλητές του φύλου, του status της εργασιακής θέσης, του είδους της θέσης και των απαιτήσεων της

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: extraversion

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	13,193(a)	13	1,015	1,341	,190
Intercept	6378,881	1	6378,881	8426,829	,000
sex	3,850	1	3,850	5,086	,025
status	3,747	1	3,747	4,950	,027
job.requirements	1,741	1	1,741	2,300	,131
stereot.sex	1,044	1	1,044	1,379	,241
sex * status	1,636	1	1,636	2,161	,143
sex * job.requirements	,029	1	,029	,039	,844
status * job.requirements	,256	1	,256	,338	,562
sex * status * job.requirements	,053	1	,053	,070	,792
sex * stereot.sex	,166	1	,166	,219	,640
status * stereot.sex	3,457	1	3,457	4,567	,034
sex * status * stereot.sex	,372	1	,372	,492	,484
job.requirements * stereot.sex	,454	1	,454	,599	,440
sex * job.requirements * stereot.sex	,001	1	,001	,001	,978
status * job.requirements * stereot.sex	,000	0	.	.	.
sex * status * job.requirements * stereot.sex	,000	0	.	.	.
Error	179,403	237	,757		
Total	7133,727	251			
Corrected Total	192,595	250			

a R Squared = ,068 (Adjusted R Squared = ,017)

Παραγοντική Ανάλυση σε κύριες συνιστώσες (χωρίς να ζητηθεί συγκεκριμένος αριθμός παραγόντων) στην κλίμακα Work Locus of Control

**Communalities**

	Initial	Extraction
Οι άνθρωποι που κάνουν καλά τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό	1,000	,536
Το αν θα βγάξει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης	1,000	,629
Στις περισσότερες δουλειές οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν	1,000	,531
Αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μία δουλειά που να στο προσφέρει	1,000	,595
Η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη	1,000	,632
Μια δουλειά είναι αυτό που την κάνεις εσύ να είναι	1,000	,473
Το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης	1,000	,525
Για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις	1,000	,639
Οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν	1,000	,347
Για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους	1,000	,596
Οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους	1,000	,560
Για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει	1,000	,637
Στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος	1,000	,591
Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια	1,000	,680
Το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης	1,000	,595
Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μια απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι για αυτό	1,000	,603

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,730	29,562	29,562	4,730	29,562	29,562	4,162	26,014	26,014
2	2,163	13,516	43,079	2,163	13,516	43,079	2,483	15,516	41,530
3	1,222	7,640	50,718	1,222	7,640	50,718	1,362	8,512	50,042
4	1,053	6,579	57,297	1,053	6,579	57,297	1,161	7,255	57,297
5	,915	5,717	63,015						
6	,802	5,011	68,026						
7	,738	4,611	72,636						
8	,673	4,204	76,841						
9	,601	3,753	80,594						
10	,579	3,618	84,212						
11	,549	3,432	87,644						
12	,500	3,126	90,770						
13	,427	2,668	93,438						
14	,375	2,346	95,784						
15	,366	2,285	98,069						
16	,309	1,931	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Φορτίσεις των ερωτημάτων της κλίμακας Work Locus of Control στους τέσσερις παράγοντες που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή των αξόνων Varimax (Kaiser normalization)

### Rotated Component Matrix(a)

	Component			
	1	2	3	4
Στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος	,754			
Το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης	,722			
Το αν θα βγάλει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης	,718			
Η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη	,716			
Το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης	,709			
Για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει	,694	-,343		
Για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις	,690	-,358		
Για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους	,654			,354
Αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μία δουλειά που να στο προσφέρει		,756		
Στις περισσότερες δουλειές οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν		,725		
Μια δουλειά είναι αυτό που την κάνεις εσύ να είναι		,632		
Οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους		,610	-,316	
Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μια απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι για αυτό			,735	

Οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν		,494	
Οι άνθρωποι που κάνουν καλά τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό	,451	-,473	,329
Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια			,740

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
a. Rotation converged in 7 iterations.



Παραγοντική Ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με καθορισμό του αριθμού παραγόντων σε δύο στην κλίμακα Locus of Control

Communalities

	Initial	Extraction
Οι άνθρωποι που κάνουν καλά τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό	1,000	,251
Το αν θα βγάλει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης	1,000	,549
Στις περισσότερες δουλειές οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν	1,000	,501
Αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μία δουλειά που να στο προσφέρει	1,000	,584
Η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη	1,000	,593
Μια δουλειά είναι αυτό που την κάνεις εσύ να είναι	1,000	,416
Το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης	1,000	,499
Για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις	1,000	,552
Οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν	1,000	,188
Για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους	1,000	,412
Οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους	1,000	,466
Για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει	1,000	,565
Στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος	1,000	,567
Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια	1,000	,160
Το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης	1,000	,527
Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μια απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι για αυτό	1,000	,063

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,730	29,562	29,562	4,730	29,562	29,562	4,219	26,366	26,366
2	2,163	13,516	43,079	2,163	13,516	43,079	2,674	16,713	43,079
3	1,222	7,640	50,718						
4	1,053	6,579	57,297						
5	,915	5,717	63,015						
6	,802	5,011	68,026						
7	,738	4,611	72,636						
8	,673	4,204	76,841						
9	,601	3,753	80,594						
10	,579	3,618	84,212						
11	,549	3,432	87,644						
12	,500	3,126	90,770						
13	,427	2,668	93,438						
14	,375	2,346	95,784						
15	,366	2,285	98,069						
16	,309	1,931	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Φορτίσεις των ερωτημάτων της κλίμακας Work Locus of Control στους δύο παράγοντες που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή των αξόνων Varimax (Kaiser normalization)

### Rotated Component Matrix(a)

	Component	
	1	2
Η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη	,770	
Το αν θα βγάξει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης	,740	
Στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος	,725	
Το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης	,721	
Το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης	,705	
Για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει	,662	-,356
Για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις	,644	-,370
Για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους	,613	
Οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επίρροη στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν	,397	
Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μια απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι για αυτό		
Αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μία δουλειά που να στο προσφέρει		,760
Στις περισσότερες δουλειές οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν		,703
Μια δουλειά είναι αυτό που την κάνεις εσύ να είναι		,644
Iocus11 οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους		,642
Οι άνθρωποι που κάνουν καλά τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό		,486
Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια		,394

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
a. Rotation converged in 3 iterations.

## Υποκλίμακα Εσωτερικότητας: Ανάλυση Αξιοπιστίας-Εσωτερικής Συνέπειας

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	247	97,6
	Excluded(a)	6	2,4
	Total	253	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,583	,586	8

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Iocus1 οι άνθρωποι που κάνουν καλά τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό	4,8421	1,21448	247
Iocus3 στις περισσότερες δουλειές οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν	4,3117	1,28626	247
Iocus4 αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μία δουλειά που να στο προσφέρει	4,6842	1,29315	247
Iocus6 μία δουλειά είναι αυτό που την κάνεις εσύ να είναι	4,5992	1,35748	247
Iocus9 οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν	3,4049	1,28707	247
Iocus11 οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους	4,5911	1,22259	247
Iocus14 οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια	5,0000	,99593	247
Iocus16 αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μια απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι για αυτό	4,3684	1,29645	247



## Υποκλίμακα Εσωτερικότητας: Ανάλυση Αξιοπιστίας-Εσωτερικής Συνέπειας (συνέχεια)

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Iocus1 οι άνθρωποι που κάνουν καλά τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό	30,9595	20,990	,267	,174	,556
Iocus3 στις περισσότερες δουλειές οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν	31,4899	19,031	,423	,251	,504
Iocus4 αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μία δουλειά που να στο προσφέρει	31,1174	18,275	,496	,359	,477
Iocus6 μία δουλειά είναι αυτό που την κάνεις εσύ να είναι	31,2024	18,747	,412	,206	,505
Iocus9 οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν	32,3968	22,785	,081	,066	,613
Iocus11 οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους	31,2105	19,744	,386	,290	,518
Iocus14 οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια	30,8016	21,615	,306	,114	,547
Iocus16 αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μια απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι για αυτό	31,4332	23,897	-,011	,088	,640

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35,8016	25,436	5,04342	8

## Υποκλίμακα Εξωτερικότητας: Ανάλυση Αξιοπιστίας Εσωτερικής Συνέπειας

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	246	97,2
	Excluded(a)	7	2,8
	Total	253	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,870	,871	8

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Iocus2 το αν θα βγάλει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης	3,2154	1,48129	246
Iocus5 η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη	2,5366	1,49444	246
Iocus7 το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης	3,2805	1,46753	246
Iocus8 για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις	3,4106	1,54330	246
Iocus12 για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει	3,4350	1,46030	246
Iocus13 στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος	3,1829	1,35642	246
Iocus15 το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης	2,7195	1,26756	246
Iocus10 για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους	3,8659	1,36811	246

## Υποκλίμακα Εξωτερικότητας: Ανάλυση Αξιοπιστίας Εσωτερικής Συνέπειας

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Iocus2 το αν θα βγάζει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης	22,4309	53,128	,628	,481	,854
Iocus5 η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη	23,1098	52,743	,640	,486	,853
Iocus7 το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης	22,3659	53,572	,612	,402	,856
Iocus8 για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις	22,2358	52,173	,642	,487	,853
Iocus12 για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει	22,2114	53,082	,642	,489	,853
Iocus13 στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος	22,4634	53,654	,673	,472	,850
Iocus15 το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης	22,9268	55,570	,619	,421	,856
Iocus10 για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους	21,7805	55,739	,551	,351	,862

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,6463	68,874	8,29906	8

Ανάλυση Διακύμανσης για την εξαρτημένη μεταβλητή της Εξωτερικότητας σε συνάρτηση με τις μεταβλητές του φύλου, του status της εργασιακής θέσης, του είδους της θέσης και των απαιτήσεών της

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Extefac Externality by factor analysis

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	15,612(a)	13	1,201	1,146	,321
Intercept	2294,411	1	2294,411	2189,874	,000
status	,148	1	,148	,141	,707
stereot.sex	,033	1	,033	,031	,859
job.requirements	,468	1	,468	,447	,504
sex	,267	1	,267	,255	,614
status * stereot.sex	,728	1	,728	,694	,406
status * job.requirements	1,768	1	1,768	1,687	,195
job.requirements * stereot.sex	,003	1	,003	,003	,956
status * job.requirements * stereot.sex	,000	0	,	,	,
sex * status	,417	1	,417	,398	,529
sex * stereot.sex	,240	1	,240	,229	,633
sex * status * stereot.sex	,005	1	,005	,004	,947
sex * job.requirements	2,927	1	2,927	2,794	,096
sex * status * job.requirements	,786	1	,786	,750	,387
sex * job.requirements * stereot.sex	3,012	1	3,012	2,875	,091
sex * status * job.requirements * stereot.sex	,000	0	,	,	,
Error	248,314	237	1,048		
Total	2806,560	251			
Corrected Total	263,925	250			

a R Squared = ,059 (Adjusted R Squared = ,008)



Ανάλυση Διακύμανσης για την εξαρτημένη μεταβλητή της Εσωτερικότητας σε συνάρτηση με τις μεταβλητές του φύλου, του status της εργασιακής θέσης, του είδους της θέσης και των απαιτήσεων της θέσης

### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Intfac Internality by factor analysis

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	7,498(a)	13	,577	1,492	,121
Intercept	4487,410	1	4487,410	11608,786	,000
status	,145	1	,145	,375	,541
stereot.sex	1,130	1	1,130	2,924	,089
job.requirements	,204	1	,204	,528	,468
sex	1,309	1	1,309	3,387	,067
status * stereot.sex	1,157	1	1,157	2,992	,085
status * job.requirements	2,958	1	2,958	7,654	,006
job.requirements * stereot.sex	1,515	1	1,515	3,919	,049
status * job.requirements * stereot.sex	,000	0	,	,	,
sex * status	,056	1	,056	,146	,703
sex * stereot.sex	,001	1	,001	,002	,967
sex * status * stereot.sex	,733	1	,733	1,897	,170
sex * job.requirements	,003	1	,003	,008	,928
sex * status * job.requirements	,208	1	,208	,538	,464
sex * job.requirements * stereot.sex	,674	1	,674	1,743	,188
sex * status * job.requirements * stereot.sex	,000	0	,	,	,
Error	91,613	237	,387		
Total	5083,184	251			
Corrected Total	99,111	250			

a R Squared = ,076 (Adjusted R Squared = ,025)

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ**

### **Ερωτηματολόγιο Πιλοτικής Έρευνας**

Παρακαλούμε αξιολογήστε τα παρακάτω επαγγέλματα ως προς το status τους, επιλέγοντας έναν αριθμό από το 1 έως το 7.

Σύμβουλος Επενδύσεων	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Υπεύθυνος / Υπεύθυνη Δημοσίων Σχέσεων του Οργανισμού Κακοποιημένων Γυναικών	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Μηχανουργός	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Ασφαλιστής / Ασφαλίστρια	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Κομμωτής / Κομμώτρια	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Επικοινωνιολόγος	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Σχεδιαστής / Σχεδιάστρια Κοσμημάτων	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Δακτυλογράφος	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Τεχνικός Υδραυλικών Εγκαταστάσεων	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Βρεφονηπιοκόμος	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Αεροσυνοδός	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Διευθυντής / Διευθύντρια Σταθμού Παραγωγής Ενέργειας	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Διευθυντής / Διευθύντρια Πωλήσεων	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Κοινωνικός / Κοινωνική Λειτουργός	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Πωλητής / Πωλήτρια Δομικών Υλικών	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Σύμβουλος Διαχείρισης Πολιτικής Εικόνας	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Μηχανικός Αυτοκινήτων	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Χειριστής Ραντάρ-Πύργος Ελέγχου	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Υπεύθυνος / Υπεύθυνη Αποθήκης	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Ασφαλιστής / Ασφαλίστρια	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status
Καθαριστής / Καθαρίστρια	Χαμηλού status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού status

Παρακαλούμε αξιολογήστε τα παρακάτω επαγγέλματα σε σχέση με το πόσο στερεοτυπικά «αντρικά» ή «γυναικεία» τα θεωρείτε, επιλέγοντας έναν αριθμό από το 1 έως το 7.

Σύμβουλος Επενδύσεων	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Υπεύθυνος / Υπεύθυνη Δημοσίων Σχέσεων του Οργανισμού Κακοποιημένων Γυναϊκών	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Μηχανουργός	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Ασφαλιστής / Ασφαλίστρια	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Κομμωτής / Κομμώτρια	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Επικοινωνιολόγος	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Σχεδιαστής Σχεδιάστρια Κοσμημάτων	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Δακτυλογράφος	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Τεχνικός Υδραυλικών Εγκαταστάσεων	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Βρεφονηπιόκομος	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Αεροσυνοδός	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Διευθυντής / Διευθύντρια Σταθμού Παραγωγής Ενέργειας	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Διευθυντής / Διευθύντρια Πωλήσεων	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Κοινωνικός / Κοινωνική Λειτουργός	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Πωλητής / Πωλήτρια Δομικών Υλικών	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Σύμβουλος Διαχείρισης Πολιτικής Εικόνας	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Μηχανικός Αυτοκινήτων	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Χειριστής Ραντάρ-Πύργος Ελέγχου	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Υπεύθυνος / Υπεύθυνη Αποθήκης	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Ασφαλιστής	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο
Καθαριστής / Καθαρίστρια	Τοπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Τοπικά Γυναικείο

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη βοήθειά σας.

## Ερωτηματολόγιο Πειραματικής Έρευνας

Σε όλες τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού (π.χ. συνέντευξη, ερωτηματολόγια προσωπικότητας) οι υποψήφιοι προσπαθούν να δημιουργήσουν μία θετική εικόνα και να ανταποκριθούν στις προσδοκίες του υπεύθυνου της επιλογής, προκειμένου να προσληφθούν. Αν εργάζεστε ενδεχομένως έχετε ήδη κάποια αντίστοιχη εμπειρία ή θα κληθείτε σύντομα στο μέλλον να συμμετάσχετε σε κάποια διαδικασία αξιολόγησης κατά την οποία θα χρειαστεί να δημιουργήσετε θετική εντύπωση, διεκδικώντας μια θέση που σας ενδιαφέρει.

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στη μελέτη των στρατηγικών αυτοπαρουσίασης που υιοθετούν οι υποψήφιοι με στόχο τη δημιουργία θετικής εντύπωσης.

Θα θέλαμε να φανταστείτε ότι ενδιαφέρεστε ιδιαίτερα για τη θέση **Διευθυντή/Διευθύντριας Σταθμού Παραγωγής Ενέργειας**.

Παρακάτω δίνεται ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο καλείστε -ως υποψήφιος- να απαντήσετε, έχοντας στο νου σας ότι προσπαθείτε να **αυξήσετε τις πιθανότητες πρόσληψής σας σε αυτή τη θέση**.

Ακολουθούν ορισμένες φράσεις / επίθετα που περιγράφουν την προσωπικότητα, το χαρακτήρα, τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Σας παρακαλούμε να σημειώσετε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό που καθεμιά από αυτές τις φράσεις / επίθετα ταιριάζει στον εαυτό σας.

Σας υπενθυμίζουμε ότι επιθυμείτε να δημιουργήσετε θετική εντύπωση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Χρησιμοποιήστε την παρακάτω κλίμακα:

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	Με χαρακτηρίζει ελάχιστα	Με χαρακτηρίζει λίγο	Ούτε πολύ ούτε λίγο	Με χαρακτηρίζει αρκετά	Με χαρακτηρίζει πολύ	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
1	2	3	4	5	6	7

Πιστεύω ότι είμαι:

1) Σταθερός χαρακτήρας

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

2) Αισιόδοξος/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

3) Δείχνω κατανόηση

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

4) Συνεσταλμένος/η, κλειστός τύπος

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

5) Κοινωνικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

6) Συντηρητικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

7) Δραστήριος/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

8) Αυθόρμητος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

9) Υπεύθυνος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

10) Τσακώνομαι εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

11) Πονηρός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

12) Οργανωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

13) Σκυθρωπός/ή, κακόκεφος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

14) Αμελής, απρόσεκτος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

15) Μοναχικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

16) Αξιοπίστος/η, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

17) Έχω φαντασία

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

18) Τεμπέλης/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

19) Εξωστρεφής, εκδηλωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------



20) Ντροπαλός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

21) Αγενής

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

22) Πονόψυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

23) Ακατάστατος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

24) Μου αρέσει η περιπέτεια

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

25) Ήσυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

26) Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

27) Νευρικός/ή, θυμώνω εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

28) Αγχώδης

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

29) Νοιάζομαι για τους άλλους

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

30) Ήρεμος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

Στη συνέχεια σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις.

1. Οι άνθρωποι που κάνουν τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

2. Το αν θα βγάξει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

3. Στις περισσότερες δουλειές, οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

4. Αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μια δουλειά που να στο προσφέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

5. Η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

6. Μια δουλειά είναι αυτό που εσύ την κάνεις να είναι.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

7. Το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

8. Για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

9. Οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

10. Για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

11. Οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

12. Για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

13. Στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

14. Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

15. Το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

16. Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μία απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι γι' αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

Στη συνέχεια, σας παρακαλούμε να απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

Σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι αυτό το επάγγελμα είναι:

Στερεοτυπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Στερεοτυπικά Γυναικείο
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

Χαμηλού Status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού Status
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

Επίσης σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι για να είναι αποτελεσματικός κανείς σε αυτό το επάγγελμα απαιτείται περισσότερο:

Ικανότητα Επικοινωνίας	1	2	3	4	5	6	7	Τεχνικές Ικανότητες
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

Φύλο: Άνδρας       Γυναίκα

Ηλικία:.....

Πανεπιστήμιο:.....

Τμήμα:.....

Έχετε εργαστεί ποτέ;

ΝΑΙ.....      ΟΧΙ.....

Αν ναι, με τι ασχοληθήκατε;

.....

.....

Παρακαλώ, αν έχετε σχόλια ή παρατηρήσεις καταγράψτε τα παρακάτω:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμβολή σας στην έρευνα

Σε όλες τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού (π.χ. συνέντευξη, ερωτηματολόγια προσωπικότητας) οι υποψήφιοι προσπαθούν να δημιουργήσουν μία θετική εικόνα και να ανταποκριθούν στις προσδοκίες του υπεύθυνου της επιλογής, προκειμένου να προσληφθούν. Αν εργάζεστε ενδεχομένως έχετε ήδη κάποια αντίστοιχη εμπειρία ή θα κληθείτε σύντομα στο μέλλον να συμμετάσχετε σε κάποια διαδικασία αξιολόγησης κατά την οποία θα χρειαστεί να δημιουργήσετε θετική εντύπωση, διεκδικώντας μια θέση που σας ενδιαφέρει.

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στη μελέτη των στρατηγικών αυτοπαρουσίασης που υιοθετούν οι υποψήφιοι με στόχο τη δημιουργία θετικής εντύπωσης.

Θα θέλαμε να φανταστείτε ότι ενδιαφέρεστε ιδιαίτερα για τη θέση **Τεχνικού Υδραυλικών Εγκαταστάσεων**.

Παρακάτω δίνεται ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο καλείστε -ως υποψήφιος- να απαντήσετε, έχοντας στο νου σας ότι προσπαθείτε να **αυξήσετε τις πιθανότητες πρόσληψής σας σε αυτή τη θέση**.

Ακολουθούν ορισμένες φράσεις / επίθετα που περιγράφουν την προσωπικότητα, το χαρακτήρα, τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Σας παρακαλούμε να σημειώσετε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό που καθεμιά από αυτές τις φράσεις / επίθετα ταιριάζει στον εαυτό σας.

Σας υπενθυμίζουμε ότι επιθυμείτε να δημιουργήσετε θετική εντύπωση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Χρησιμοποιήστε την παρακάτω κλίμακα:

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	Με χαρακτηρίζει ελάχιστα	Με χαρακτηρίζει λίγο	Ούτε πολύ ούτε λίγο	Με χαρακτηρίζει αρκετά	Με χαρακτηρίζει πολύ	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
1	2	3	4	5	6	7

Πιστεύω ότι είμαι:

1) Σταθερός χαρακτήρας

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

2) Αισιόδοξος/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

3) Δείχνω κατανόηση

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

4) Συνεσταλμένος/η, κλειστός τύπος

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

5) Κοινωνικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

6) Συντηρητικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

7) Δραστήριος/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

8) Αυθόρμητος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

9) Υπεύθυνος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

10) Τσακώνομαι εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

11) Πονηρός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

12) Οργανωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

13) Σκυθρωπός/ή, κακόκεφος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

14) Αμελής, απρόσεκτος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

15) Μοναχικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

16) Αξιοπίστος/η, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

17) Έχω φαντασία

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

18) Τεμπέλης/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

19) Εξωστρεφής, εκδηλωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

20) Ντροπαλός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

21) Αγενής

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

22) Πονόψυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

23) Ακατάστατος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

24) Μου αρέσει η περιπέτεια

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

25) Ήσυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

26) Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

27) Νευρικός/ή, θυμώνω εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

28) Αγχώδης

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

29) Νοιάζομαι για τους άλλους

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

30) Ήρεμος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------



Στη συνέχεια σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις.

1. Οι άνθρωποι που κάνουν τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

2. Το αν θα βγάλει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

3. Στις περισσότερες δουλιές, οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

4. Αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μια δουλειά που να στο προσφέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

5. Η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

6. Μια δουλειά είναι αυτό που εσύ την κάνεις να είναι.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

7. Το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

8. Για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

9. Οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

10. Για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

11. Οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

12. Για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

13. Στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

14. Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

15. Το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

16. Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μία απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι γι' αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

Στη συνέχεια, σας παρακαλούμε να απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

Σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι αυτό το επάγγελμα είναι:

Σtereοτυπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Σtereοτυπικά Γυναίκείο
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

Χαμηλού Status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού Status
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

Επίσης σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι για να είναι αποτελεσματικός κανείς σε αυτό το επάγγελμα απαιτείται περισσότερο:

Ικανότητα Επικοινωνίας	1	2	3	4	5	6	7	Τεχνικές Ικανότητες
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

Φύλο: Άνδρας  Γυναίκα

Ηλικία:.....

Πανεπιστήμιο:.....

Τμήμα:.....

Έχετε εργαστεί ποτέ;

ΝΑΙ..... ΟΧΙ.....

Αν ναι, με τι ασχοληθήκατε;

.....

Παρακαλώ, αν έχετε σχόλια ή παρατηρήσεις καταγράψτε τα παρακάτω:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμβολή σας στην έρευνα

Σε όλες τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού (π.χ. συνέντευξη, ερωτηματολόγια προσωπικότητας) οι υποψήφιοι προσπαθούν να δημιουργήσουν μία θετική εικόνα και να ανταποκριθούν στις προσδοκίες του υπεύθυνου της επιλογής, προκειμένου να προσληφθούν. Αν εργάζεστε ενδεχομένως έχετε ήδη κάποια αντίστοιχη εμπειρία ή θα κληθείτε σύντομα στο μέλλον να συμμετάσχετε σε κάποια διαδικασία αξιολόγησης κατά την οποία θα χρειαστεί να δημιουργήσετε θετική εντύπωση, διεκδικώντας μια θέση που σας ενδιαφέρει.

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στη μελέτη των στρατηγικών αυτοπαρουσίασης που υιοθετούν οι υποψήφιοι με στόχο τη δημιουργία θετικής εντύπωσης.

Θα θέλαμε να φανταστείτε ότι ενδιαφέρεστε ιδιαίτερω για τη θέση **Συμβούλου Επενδύσεων**.

Παρακάτω δίνεται ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο καλείστε -ως υποψήφιος- να απαντήσετε, έχοντας στο νου σας ότι προσπαθείτε να **αυξήσετε τις πιθανότητες πρόσληψής σας σε αυτή τη θέση**.

Ακολουθούν ορισμένες φράσεις / επίθετα που περιγράφουν την προσωπικότητα, το χαρακτήρα, τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Σας παρακαλούμε να σημειώσετε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό που καθεμιά από αυτές τις φράσεις / επίθετα ταιριάζει στον εαυτό σας.

Σας υπενθυμίζουμε ότι επιθυμείτε να δημιουργήσετε θετική εντύπωση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Χρησιμοποιήστε την παρακάτω κλίμακα:

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	Με χαρακτηρίζει ελάχιστα	Με χαρακτηρίζει λίγο	Ούτε πολύ ούτε λίγο	Με χαρακτηρίζει αρκετά	Με χαρακτηρίζει πολύ	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
1	2	3	4	5	6	7

Πιστεύω ότι είμαι:

1) Σταθερός χαρακτήρας

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

2) Αισιόδοξος/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

3) Δείχνω κατανόηση

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

4) Συνεσταλμένος/η, κλειστός τύπος

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

5) Κοινωνικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

6) Συντηρητικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

7) Δραστήριος/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

8) Αυθόρμητος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

9) Υπεύθυνος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

10) Τσακώνομαι εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

11) Πονηρός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

12) Οργανωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

13) Σκυθρωπός/ή, κακόκεφος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

14) Αμελής, απρόσεκτος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

15) Μοναχικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

16) Αξιόπιστος/η, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

17) Έχω φαντασία

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

18) Τεμπέλης/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

19) Εξωστρεφής, εκδηλωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

20) Ντροπαλός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

21) Αγενής

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

22) Πονόψυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

23) Ακατάστατος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

24) Μου αρέσει η περιπέτεια

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

25) Ήσυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

26) Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

27) Νευρικός/ή, θυμώνω εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

28) Αγχώδης

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

29) Νοιάζομαι για τους άλλους

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

30) Ήρεμος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

Στη συνέχεια σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις.

1. Οι άνθρωποι που κάνουν τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

2. Το αν θα βγάξει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

3. Στις περισσότερες δουλειές, οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

4. Αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μια δουλειά που να στο προσφέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

5. Η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

6. Μια δουλειά είναι αυτό που εσύ την κάνεις να είναι.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

7. Το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

8. Για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

9. Οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

10. Για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------



Στη συνέχεια, σας παρακαλούμε να απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

Σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι αυτό το επάγγελμα είναι:

Στερεοτυπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Στερεοτυπικά Γυναικείο
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

Χαμηλού Status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού Status
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

Επίσης σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι για να είναι αποτελεσματικός κανείς σε αυτό το επάγγελμα απαιτείται περισσότερο:

Ικανότητα Επικοινωνίας	1	2	3	4	5	6	7	Τεχνικές Ικανότητες
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

Φύλο: Άνδρας  Γυναίκα

Ηλικία:.....

Πανεπιστήμιο:.....

Τμήμα:.....

Έχετε εργαστεί ποτέ;

ΝΑΙ..... ΟΧΙ.....

Αν ναι, με τι ασχοληθήκατε;

.....  
.....

Παρακαλώ, αν έχετε σχόλια ή παρατηρήσεις καταγράψτε τα παρακάτω:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμβολή σας στην έρευνα

Σε όλες τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού (π.χ. συνέντευξη, ερωτηματολόγια προσωπικότητας) οι υποψήφιοι προσπαθούν να δημιουργήσουν μία θετική εικόνα και να ανταποκριθούν στις προσδοκίες του υπεύθυνου της επιλογής, προκειμένου να προσληφθούν. Αν εργάζεστε ενδεχομένως έχετε ήδη κάποια αντίστοιχη εμπειρία ή θα κληθείτε σύντομα στο μέλλον να συμμετάσχετε σε κάποια διαδικασία αξιολόγησης κατά την οποία θα χρειαστεί να δημιουργήσετε θετική εντύπωση, διεκδικώντας μια θέση που σας ενδιαφέρει.

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στη μελέτη των στρατηγικών αυτοπαρουσίασης που υιοθετούν οι υποψήφιοι με στόχο τη δημιουργία θετικής εντύπωσης.

Θα θέλαμε να φανταστείτε ότι ενδιαφέρεστε ιδιαίτερα για τη θέση **Πωλητή/Πωλήτριας Δομικών Υλικών**.

Παρακάτω δίνεται ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο καλείστε -ως υποψήφιος- να απαντήσετε, έχοντας στο νου σας ότι προσπαθείτε να **αυξήσετε τις πιθανότητες πρόσληψής σας σε αυτή τη θέση**.

11. Οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

12. Για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

13. Στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

14. Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

15. Το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

16. Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μία απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι γι' αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

Ακολουθούν ορισμένες φράσεις / επίθετα που περιγράφουν την προσωπικότητα, το χαρακτήρα, τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Σας παρακαλούμε να σημειώσετε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό που καθεμιά από αυτές τις φράσεις / επίθετα ταιριάζει στον εαυτό σας.

Σας υπενθυμίζουμε ότι επιθυμείτε να δημιουργήσετε θετική εντύπωση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Χρησιμοποιήστε την παρακάτω κλίμακα:

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	Με χαρακτηρίζει ελάχιστα	Με χαρακτηρίζει λίγο	Ούτε πολύ ούτε λίγο	Με χαρακτηρίζει αρκετά	Με χαρακτηρίζει πολύ	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
1	2	3	4	5	6	7

Πιστεύω ότι είμαι:

1) Σταθερός χαρακτήρας

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

2) Αισιόδοξος/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

3) Δείχνω κατανόηση

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

4) Συνεσταλμένος/η, κλειστός τύπος

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

5) Κοινωνικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

6) Συντηρητικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

7) Δραστήριος/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

8) Αυθόρμητος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

9) Υπεύθυνος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

10) Τσακώνομαι εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

11) Πονηρός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

12) Οργανωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

13) Σκυθρωπός/ή, κακόκεφος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

14) Αμελής, απρόσεκτος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

15) Μοναχικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

16) Αξιοπίστος/η, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

17) Έχω φαντασία

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

18) Τεμπέλης/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

19) Εξωστρεφής, εκδηλωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

20) Ντροπαλός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

21) Αγενής

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

22) Πονόψυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

23) Ακατάστατος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

24) Μου αρέσει η περιπέτεια

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

25) Ήσυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

26) Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

27) Νευρικός/ή, θυμώνω εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

28) Αγχώδης

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

29) Νοιάζομαι για τους άλλους

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

30) Ήρεμος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

Στη συνέχεια σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις.

1. Οι άνθρωποι που κάνουν τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

2. Το αν θα βγάξει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

3. Στις περισσότερες δουλειές, οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

4. Αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μια δουλειά που να στο προσφέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

5. Η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

6. Μια δουλειά είναι αυτό που εσύ την κάνεις να είναι.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

7. Το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

8. Για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

9. Οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

10. Για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

11. Οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

12. Για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

13. Στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

14. Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

15. Το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

16. Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μία απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι γι' αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------



Στη συνέχεια, σας παρακαλούμε να απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

Σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι αυτό το επάγγελμα είναι:

Στερεοτυπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Στερεοτυπικά Γυναικείο
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

Χαμηλού Status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού Status
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

Επίσης σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι

για να είναι αποτελεσματικός κανείς σε αυτό το επάγγελμα απαιτείται περισσότερο:

Ικανότητα Επικοινωνίας	1	2	3	4	5	6	7	Τεχνικές Ικανότητες
---------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

Φύλο: Άνδρας       Γυναίκα

Ηλικία:.....

Πανεπιστήμιο:.....

Τμήμα:.....

Έχετε εργαστεί ποτέ;

ΝΑΙ.....      ΟΧΙ.....

Αν ναι, με τι ασχοληθήκατε;

.....  
.....

Παρακαλώ, αν έχετε σχόλια ή παρατηρήσεις καταγράψτε τα παρακάτω:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμβολή σας στην έρευνα

Σε όλες τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού (π.χ. συνέντευξη, ερωτηματολόγια προσωπικότητας) οι υποψήφιοι προσπαθούν να δημιουργήσουν μία θετική εικόνα και να ανταποκριθούν στις προσδοκίες του υπεύθυνου της επιλογής, προκειμένου να προσληφθούν. Αν εργάζεστε ενδεχομένως έχετε ήδη κάποια αντίστοιχη εμπειρία ή θα κληθείτε σύντομα στο μέλλον να συμμετάσχετε σε κάποια διαδικασία αξιολόγησης κατά την οποία θα χρειαστεί να δημιουργήσετε θετική εντύπωση, διεκδικώντας μια θέση που σας ενδιαφέρει.

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στη μελέτη των στρατηγικών αυτοπαρουσίασης που υιοθετούν οι υποψήφιοι με στόχο τη δημιουργία θετικής εντύπωσης.

Θα θέλαμε να φανταστείτε ότι ενδιαφέρεστε ιδιαίτερα για τη θέση Υπευθύνου/Υπεύθυνης Δημοσίων Σχέσεων του Οργανισμού Κακοποιημένων Γυναικών.

Παρακάτω δίνεται ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο καλείστε -ως υποψήφιος- να απαντήσετε, έχοντας στο νου σας ότι προσπαθείτε να αυξήσετε τις πιθανότητες πρόσληψής σας σε αυτή τη θέση.

Ακολουθούν ορισμένες φράσεις / επίθετα που περιγράφουν την προσωπικότητα, το χαρακτήρα, τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Σας παρακαλούμε να σημειώσετε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό που καθεμιά από αυτές τις φράσεις / επίθετα ταιριάζει στον εαυτό σας.

Σας υπενθυμίζουμε ότι επιθυμείτε να δημιουργήσετε θετική εντύπωση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Χρησιμοποιήστε την παρακάτω κλίμακα:

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	Με χαρακτηρίζει ελάχιστα	Με χαρακτηρίζει λίγο	Ούτε πολύ ούτε λίγο	Με χαρακτηρίζει αρκετά	Με χαρακτηρίζει πολύ	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
1	2	3	4	5	6	7

Πιστεύω ότι είμαι:

1) Σταθερός χαρακτήρας

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

2) Αισιόδοξος/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

3) Δείχνω κατανόηση

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

4) Συνεσταλμένος/η, κλειστός τύπος

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

5) Κοινωνικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

6) Συντηρητικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

7) Δραστήριος/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

8) Αυθόρμητος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

9) Υπεύθυνος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

10) Τσακώνομαι εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

11) Πονηρός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

12) Οργανωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

13) Σκυθρωπός/ή, κακόκεφος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

14) Αμελής, απρόσεκτος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

15) Μοναχικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

16) Αξιόπιστος/η, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

17) Έχω φαντασία

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

18) Τεμπέλης/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

19) Εξωστρεφής, εκδηλωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

20) Ντροπαλός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

21) Αγενής

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

22) Πονόψυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

23) Ακατάστατος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

24) Μου αρέσει η περιπέτεια

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

25) Ήσυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

26) Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

27) Νευρικός/ή, θυμώνω εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

28) Αγχώδης

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

29) Νοιάζομαι για τους άλλους

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

30) Ήρεμος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

Στη συνέχεια σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις.

1. Οι άνθρωποι που κάνουν τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

2. Το αν θα βγάξει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

3. Στις περισσότερες δουλειές, οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

4. Αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μια δουλειά που να στο προσφέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

5. Η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

6. Μια δουλειά είναι αυτό που εσύ την κάνεις να είναι.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

7. Το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

8. Για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

9. Οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

10. Για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

11. Οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

12. Για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

13. Στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

14. Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

15. Το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

16. Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μία απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι γι' αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

Στη συνέχεια, σας παρακαλούμε να απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

Σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι αυτό το επάγγελμα είναι:

Σtereοτυπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Σtereοτυπικά Γυναικείο
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

Χαμηλού Status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού Status
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

Επίσης σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι για να είναι αποτελεσματικός κανείς σε αυτό το επάγγελμα απαιτείται περισσότερο:

Ικανότητα Επικοινωνίας	1	2	3	4	5	6	7	Τεχνικές Ικανότητες
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

Φύλο: Άνδρας  Γυναίκα

Ηλικία:.....

Πανεπιστήμιο:.....

Τμήμα:.....

Έχετε εργαστεί ποτέ;

ΝΑΙ..... ΟΧΙ.....

Αν ναι, με τι ασχοληθήκατε;

.....

.....

Παρακαλώ, αν έχετε σχόλια ή παρατηρήσεις καταγράψτε τα παρακάτω:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμβολή σας στην έρευνα





Σε όλες τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού (π.χ. συνέντευξη, ερωτηματολόγια προσωπικότητας) οι υποψήφιοι προσπαθούν να δημιουργήσουν μία θετική εικόνα και να ανταποκριθούν στις προσδοκίες του υπεύθυνου της επιλογής, προκειμένου να προσληφθούν. Αν εργάζεστε ενδεχομένως έχετε ήδη κάποια αντίστοιχη εμπειρία ή θα κληθείτε σύντομα στο μέλλον να συμμετάσχετε σε κάποια διαδικασία αξιολόγησης κατά την οποία θα χρειαστεί να δημιουργήσετε θετική εντύπωση, διεκδικώντας μια θέση που σας ενδιαφέρει.

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στη μελέτη των στρατηγικών αυτοπαρουσίασης που υιοθετούν οι υποψήφιοι με στόχο τη δημιουργία θετικής εντύπωσης.

Θα θέλαμε να φανταστείτε ότι ενδιαφέρεστε ιδιαίτερα για τη θέση **Αεροσυνοδού**.

Παρακάτω δίνεται ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο καλείστε -ως υποψήφιος- να απαντήσετε, έχοντας στο νου σας ότι προσπαθείτε να **αυξήσετε τις πιθανότητες πρόσληψής σας σε αυτή τη θέση**.

Ακολουθούν ορισμένες φράσεις / επίθετα που περιγράφουν την προσωπικότητα, το χαρακτήρα, τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Σας παρακαλούμε να σημειώσετε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό που καθεμιά από αυτές τις φράσεις / επίθετα ταιριάζει στον εαυτό σας.

Σας υπενθυμίζουμε ότι επιθυμείτε να δημιουργήσετε θετική εντύπωση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Χρησιμοποιήστε την παρακάτω κλίμακα:

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	Με χαρακτηρίζει ελάχιστα	Με χαρακτηρίζει λίγο	Ούτε πολύ ούτε λίγο	Με χαρακτηρίζει αρκετά	Με χαρακτηρίζει πολύ	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
1	2	3	4	5	6	7

Πιστεύω ότι είμαι:

1) Σταθερός χαρακτήρας

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

2) Αισιόδοξος/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

3) Δείχνω κατανόηση

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

4) Συνεσταλμένος/η, κλειστός τύπος

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

5) Κοινωνικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

6) Συντηρητικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

7) Δραστήριος/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

8) Αυθόρμητος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

9) Υπεύθυνος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

10) Τσακώνομαι εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

11) Πονηρός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

12) Οργανωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

13) Σκυθρωπός/ή, κακόκεφος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

14) Αμελής, απρόσεκτος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

15) Μοναχικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

16) Αξιοπίστος/η, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

17) Έχω φαντασία

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

18) Τεμπέλης/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

19) Εξωστρεφής, εκδηλωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

20) Ντροπαλός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

21) Αγενής

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

22) Πονόψυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

23) Ακατάστατος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

24) Μου αρέσει η περιπέτεια

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

25) Ήσυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

26) Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

27) Νευρικός/ή, θυμώνω εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

28) Αγχώδης

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

29) Νοιάζομαι για τους άλλους

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

30) Ήρεμος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

Στη συνέχεια σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις.

1. Οι άνθρωποι που κάνουν τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

2. Το αν θα βγάξει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

3. Στις περισσότερες δουλειές, οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

4. Αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μια δουλειά που να στο προσφέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

5. Η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

6. Μια δουλειά είναι αυτό που εσύ την κάνεις να είναι.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

7. Το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

8. Για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

9. Οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

10. Για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

11. Οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

12. Για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

13. Στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

14. Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

15. Το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

16. Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μία απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι γι' αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

Στη συνέχεια, σας παρακαλούμε να απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

Σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι αυτό το επάγγελμα είναι:

Σtereοτυπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Σtereοτυπικά Γυναικείο
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

Χαμηλού Status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού Status
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

Επίσης σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι για να είναι αποτελεσματικός κανείς σε αυτό το επάγγελμα απαιτείται περισσότερο:

Ικανότητα Επικοινωνίας	1	2	3	4	5	6	7	Τεχνικές Ικανότητες
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

Φύλο: Άνδρας       Γυναίκα

Ηλικία:.....

Πανεπιστήμιο:.....

Τμήμα:.....

Έχετε εργαστεί ποτέ;

ΝΑΙ.....      ΟΧΙ.....

Αν ναι, με τι ασχοληθήκατε;

.....  
.....

Παρακαλώ, αν έχετε σχόλια ή παρατηρήσεις καταγράψτε τα παρακάτω:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμβολή σας στην έρευνα

Σε όλες τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού (π.χ. συνέντευξη, ερωτηματολόγια προσωπικότητας) οι υποψήφιοι προσπαθούν να δημιουργήσουν μία θετική εικόνα και να ανταποκριθούν στις προσδοκίες του υπεύθυνου της επιλογής, προκειμένου να προσληφθούν. Αν εργάζεστε ενδεχομένως έχετε ήδη κάποια αντίστοιχη εμπειρία ή θα κληθείτε σύντομα στο μέλλον να συμμετάσχετε σε κάποια διαδικασία αξιολόγησης κατά την οποία θα χρειαστεί να δημιουργήσετε θετική εντύπωση, διεκδικώντας μια θέση που σας ενδιαφέρει.

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στη μελέτη των στρατηγικών αυτοπαρουσίασης που υιοθετούν οι υποψήφιοι με στόχο τη δημιουργία θετικής εντύπωσης.

Θα θέλαμε να φανταστείτε ότι ενδιαφέρεστε ιδιαίτερα για τη θέση **Σχεδιαστή/ Σχεδιάστριας Κοσμημάτων**.

Παρακάτω δίνεται ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο καλείστε -ως υποψήφιος- να απαντήσετε, έχοντας στο νου σας ότι προσπαθείτε να **αυξήσετε τις πιθανότητες πρόσληψής σας σε αυτή τη θέση**.





9) Υπεύθυνος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

10) Τσακώνομαι εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

11) Πονηρός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

12) Οργανωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

13) Σκυθρωπός/ή, κακόκεφος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

14) Αμελής, απρόσεκτος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

15) Μοναχικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

16) Αξιοπίστος/η, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

17) Έχω φαντασία

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

18) Τεμπέλης/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

19) Εξωστρεφής, εκδηλωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

20) Ντροπαλός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

21) Αγενής

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

22) Πονόψυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

23) Ακατάστατος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

24) Μου αρέσει η περιπέτεια

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

25) Ήσυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

26) Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

27) Νευρικός/ή, θυμώνω εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

28) Αγχώδης

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

29) Νοιάζομαι για τους άλλους

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

30) Ήρεμος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

Στη συνέχεια σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις.

1. Οι άνθρωποι που κάνουν τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

2. Το αν θα βγάξει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

3. Στις περισσότερες δουλειές, οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

4. Αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μια δουλειά που να στο προσφέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

5. Η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

6. Μια δουλειά είναι αυτό που εσύ την κάνεις να είναι.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

7. Το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

8. Για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

9. Οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

10. Για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

11. Οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

12. Για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

13. Στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

14. Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

15. Το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

16. Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μία απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι γι' αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

Στη συνέχεια, σας παρακαλούμε να απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

Σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι αυτό το επάγγελμα είναι:

Στερεοτυπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Στερεοτυπικά Γυναικείο
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

Χαμηλού Status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού Status
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

Επίσης σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι για να είναι αποτελεσματικός κανείς σε αυτό το επάγγελμα απαιτείται περισσότερο:

Ικανότητα Επικοινωνίας	1	2	3	4	5	6	7	Τεχνικές Ικανότητες
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------

Φύλο: Άνδρας       Γυναίκα

Ηλικία:.....

Πανεπιστήμιο:.....

Τμήμα:.....

Έχετε εργαστεί ποτέ;

ΝΑΙ.....      ΟΧΙ.....

Αν ναι, με τι ασχοληθήκατε;

.....

.....

Παρακαλώ, αν έχετε σχόλια ή παρατηρήσεις καταγράψτε τα παρακάτω:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμβολή σας στην έρευνα

Σε όλες τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού (π.χ. συνέντευξη, ερωτηματολόγια προσωπικότητας) οι υποψήφιοι προσπαθούν να δημιουργήσουν μία θετική εικόνα και να ανταποκριθούν στις προσδοκίες του υπεύθυνου της επιλογής, προκειμένου να προσληφθούν. Αν εργάζεστε ενδεχομένως έχετε ήδη κάποια αντίστοιχη εμπειρία ή θα κληθείτε σύντομα στο μέλλον να συμμετάσχετε σε κάποια διαδικασία αξιολόγησης κατά την οποία θα χρειαστεί να δημιουργήσετε θετική εντύπωση, διεκδικώντας μια θέση που σας ενδιαφέρει.

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στη μελέτη των στρατηγικών αυτοπαρουσίασης που υιοθετούν οι υποψήφιοι με στόχο τη δημιουργία θετικής εντύπωσης.

Θα θέλαμε να φανταστείτε ότι ενδιαφέρεστε ιδιαίτερα για τη θέση **Δακτυλογράφου**.

Παρακάτω δίνεται ένα ερωτηματολόγιο στο οποίο καλείστε -ως υποψήφιος- να απαντήσετε, έχοντας στο νου σας ότι προσπαθείτε να **αυξήσετε τις πιθανότητες πρόσληψής σας σε αυτή τη θέση**.

Ακολουθούν ορισμένες φράσεις / επίθετα που περιγράφουν την προσωπικότητα, το χαρακτήρα, τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Σας παρακαλούμε να σημειώσετε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό που καθεμιά από αυτές τις φράσεις / επίθετα ταιριάζει στον εαυτό σας.

Σας υπενθυμίζουμε ότι επιθυμείτε να δημιουργήσετε θετική εντύπωση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Χρησιμοποιήστε την παρακάτω κλίμακα:

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	Με χαρακτηρίζει ελάχιστα	Με χαρακτηρίζει λίγο	Ούτε πολύ ούτε λίγο	Με χαρακτηρίζει αρκετά	Με χαρακτηρίζει πολύ	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
1	2	3	4	5	6	7

Πιστεύω ότι είμαι:

1) Σταθερός χαρακτήρας

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

2) Αισιόδοξος/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

3) Δείχνω κατανόηση

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

4) Συνεσταλμένος/η, κλειστός τύπος

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

5) Κοινωνικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

6) Συντηρητικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

7) Δραστήριος/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

8) Αυθόρμητος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------



9) Υπεύθυνος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

10) Τσακώνομαι εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

11) Πονηρός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

12) Οργανωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

13) Σκυθρωπός/ή, κακόκεφος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

14) Αμελής, απρόσεκτος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

15) Μοναχικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

16) Αξιοπίστος/η, οι άλλοι μπορούν να στηρίζονται σε μένα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

17) Έχω φαντασία

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

18) Τεμπέλης/α

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

19) Εξωστρεφής, εκδηλωτικός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

20) Ντροπαλός/ή

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

21) Αγενής

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

22) Πονόψυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

23) Ακατάστατος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

24) Μου αρέσει η περιπέτεια

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

25) Ήσυχος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

26) Δύσκολα αλλάζω γνώμη ή συνήθειες

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

27) Νευρικός/ή, θυμώνω εύκολα

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

28) Αγχώδης

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

29) Νοιάζομαι για τους άλλους

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

30) Ήρεμος/η

Δεν με χαρακτηρίζει καθόλου	1	2	3	4	5	6	7	Με χαρακτηρίζει πάρα πολύ
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

Στη συνέχεια σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις.

1. Οι άνθρωποι που κάνουν τη δουλειά τους καλά ανταμείβονται για αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

2. Το αν θα βγάλει κανείς πολλά χρήματα είναι θέμα καλής τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

3. Στις περισσότερες δουλειές, οι άνθρωποι μπορούν να καταφέρουν πάνω κάτω ό,τι βάλουν στο μυαλό τους να πετύχουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

4. Αν ξέρεις τι ζητάς από μία δουλειά, μπορείς να βρεις μια δουλειά που να στο προσφέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

5. Η κύρια διαφορά μεταξύ των ανθρώπων που βγάζουν πολλά χρήματα και εκείνων που βγάζουν λίγα είναι η τύχη.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

6. Μια δουλειά είναι αυτό που εσύ την κάνεις να είναι.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

7. Το να βρει κανείς τη δουλειά που του αρέσει είναι κυρίως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

8. Για να βρει κανείς μία πραγματικά πολύ καλή δουλειά, πρέπει να έχει συγγενείς ή φίλους σε υψηλές θέσεις.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

9. Οι περισσότεροι υπάλληλοι ασκούν περισσότερη επιρροή στους προϊσταμένους τους από ό,τι νομίζουν.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

10. Για να βγάλει κανείς πολλά χρήματα πρέπει να γνωρίζει τους σωστούς ανθρώπους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

11. Οι προαγωγές δίνονται στους υπαλλήλους που αποδίδουν καλά στη δουλειά τους.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

12. Για να βρει κάποιος μία πραγματικά καλή δουλειά, το ποιον ξέρει είναι πιο σημαντικό από το τι ξέρει.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

13. Στις περισσότερες δουλειές χρειάζεται πολλή τύχη για να διακριθεί ένας υπάλληλος.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

14. Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους αν καταβάλλουν προσπάθεια.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

15. Το αν θα πάρει κάποιος προαγωγή είναι συνήθως θέμα τύχης.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

16. Αν οι υπάλληλοι είναι δυσαρεστημένοι με μία απόφαση που έχει πάρει ο διευθυντής τους θα πρέπει να κάνουν κάτι γι' αυτό.

Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
-----------------	---	---	---	---	---	---	-----------------

Στη συνέχεια, σας παρακαλούμε να απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

Σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι αυτό το επάγγελμα είναι:

Στερεοτυπικά Αντρικό	1	2	3	4	5	6	7	Στερεοτυπικά Γυναικείο
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

Χαμηλού Status	1	2	3	4	5	6	7	Υψηλού Status
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

Επίσης σημειώστε έναν αριθμό από το 1 έως το 7 ανάλογα με το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι για να είναι αποτελεσματικός κανείς σε αυτό το επάγγελμα απαιτείται περισσότερο:

Ικανότητα Επικοινωνίας	1	2	3	4	5	6	7	Τεχνικές Ικανότητες
---------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------

Φύλο: Άνδρας  Γυναίκα

Ηλικία:.....

Πανεπιστήμιο:.....

Τμήμα:.....

Έχετε εργαστεί ποτέ;

ΝΑΙ..... ΟΧΙ.....

Αν ναι, με τι ασχοληθήκατε;

.....  
.....

Παρακαλώ, αν έχετε σχόλια ή παρατηρήσεις καταγράψτε τα παρακάτω:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμβολή σας στην έρευνα



**ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**  
**ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ**

Τηλ. 210 - 92 01 001

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ

26 ΙΑΝ. 2015

ΠΑΝΤΕΙΟ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



002000099067