

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

*Συνέντευξη επιλογής προσωπικού: Η επίδραση
του Στάτους και του Φύλου στις Κοινωνικές
Αξίες και στον Αμφίσημο Σεξισμό*

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εκπόνηση εργασίας:

Καλαμπόκα Παναγιώτα (0602M004)

Επίβλεψη:

Τηλέμαχος Ιατρίδης,

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2007

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A. Η Επιλογή προσωπικού.....	4
B. Μέθοδοι Επιλογής Προσωπικού.....	6
Γ. Η Συνέντευξη	10
Γ.1. Η συνέντευξη επιλογής.....	10
Γ.2. Μεροληψίες κατά την διαδικασία επιλογής.....	15
Δ. Σεξισμός και Προκατάληψη	21
E. Κοινωνικές Αξίες: Κοινωνική Χρηστικότητα-Κοινωνική Επιθυμητότητα	27
ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ.....	33
ΜΕΘΟΔΟΣ.....	33
Συμμετέχοντες	33
Υλικό	33
Διαδικασία και πειραματικοί χειρισμοί	34
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	36
ΚΥΡΙΩΣ ΜΕΛΕΤΗ.....	40
ΜΕΘΟΔΟΣ.....	40
Συμμετέχοντες	40
Πειραματικό σχέδιο	40
Υλικό	41
Διαδικασία και πειραματικοί χειρισμοί	41
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΥΡΙΩΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	43
Α) Κοινωνική χρηστικότητα-επιθυμητότητα.....	43
β) Επιλογή υποψηφίων	44
γ) Αμφίσημος σεξισμός.....	45
ΣΥΖΗΤΗΣΗ	47
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	52
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.....	55
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.....	56
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 (ερωτηματολόγια πιλοτικής έρευνας)	58
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 (ερωτηματολόγια κυρίως έρευνας).....	66

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας υπήρξε η προσπάθεια να μελετηθεί κατά πόσο το φύλο των συμμετεχόντων, το φύλο των υποψηφίων και το στάτους της εργασιακής θέσης παρεμβαίνουν στον τρόπο που τίθενται οι ερωτήσεις στη διάρκεια μιας συνέντευξης και ειδικότερα στο κατά πόσο χρησιμοποιούνται περισσότερο ερωτήσεις κοινωνικής επιθυμητότητας ή κοινωνικής χρηστικότητας. Παράλληλα, αναφορικά με τον αμφίσημο σεξισμό και σε σχέση με τις προαναφερθείσες μεταβλητές, ένα άλλο ερώτημα που προέκυψε, έχει να κάνει με την θέση του αμφίσημου σεξισμού με τις δύο διαστάσεις του (εχθρικός και καλοπροαίρετος σεξισμός) στα πλαίσια της συνέντευξης επιλογής.

Η αξιοποίηση της μεταβλητής του κύρους είχε σαν σκοπό να φανεί εάν και κατά πόσο μπορεί να αλληλεπιδρά τόσο με το ζήτημα των κοινωνικών αξιών όσο και με το θέμα του αμφίσημου σεξισμού σε ένα εργασιακό πλαίσιο όπως είναι η συνέντευξη επιλογής

Αρχικώς έγινε βιβλιογραφική αναφορά στις διαδικασίες επιλογής προσωπικού και στο θέμα των μεροληψιών που μπορεί να προκύψουν σε ένα τέτοιο πλαίσιο, στο ζήτημα των προκαταλήψεων και του σεξισμού και στο θέμα των κοινωνικών αξιών και ειδικότερα στις διαστάσεις κοινωνικής χρηστικότητας και κοινωνικής επιθυμητότητας. Η μελέτη χωρίστηκε σε δύο φάσεις. Αρχικώς, στο πρώτο μέρος (πιλότος) έγινε προσπάθεια να διαμορφωθούν κατάλληλες μετρήσεις κοινωνικής χρηστικότητας και κοινωνικής επιθυμητότητας για την κύρια έρευνα. Παράλληλα, ελέγχθηκε το πειραματικό υλικό που επρόκειτο να χρησιμοποιηθεί στην κύρια έρευνα και, ειδικότερα, το κατά πόσο μπορεί εξ αρχής ένα επάγγελμα χαμηλού κύρους να θεωρηθεί γυναικείο ενώ ένα επάγγελμα υψηλού κύρους αντίστοιχα αντρικό. Για την προσπάθεια αυτή, βασιστήκαμε στο ερωτηματολόγιο των Dubois & Beauvois (Questionnaire for studying the cultural individualistic pattern, The QUEPI, 2005).

Στην φάση της κυρίως μελέτης, 124 εργαζόμενοι είτε στον δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα είχαν στην διάθεσή τους ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο περιείχε τις ερωτήσεις που διαμορφώθηκαν από τον πιλότο αναφορικά με την κοινωνική χρηστικότητα και την κοινωνική επιθυμητότητα, αλλά και ένα δεύτερο ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση του αμφίσημου σεξισμού. Όσον αφορά στο τελευταίο, αξιοποιήθηκε το ψυχομετρικό εργαλείο των Glick & Fiske (Ambivalent Sexism Inventory, 1996, 2000). Ο χειρισμός του κύρους έγινε υπό τη μορφή αγγελίας, στην οποία περιγραφόταν μια θέση υψηλού ή χαμηλού κύρους, ανάλογα με τις συνθήκες. Στην περίπτωση του υψηλού κύρους, η «αγγελία» αφορούσε σε ανώτερο στέλεχος για την Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού (HR Supervisor), ενώ στην δεύτερη περίπτωση (χαμηλό κύρος) έγινε λόγος για υπάλληλο στην Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού (HR Assistant). Τέλος, μετά την ανάγνωση της αγγελίας ακολουθούσε ένα κείμενο το οποίο περιέγραφε τον υποψήφιο για την προσφερόμενη θέση εργασίας. Το κείμενο αυτό διαφοροποιούνταν τόσο ως προς το φύλο (άντρας-γυναίκα υποψήφιος) όσο και ως προς τα τυπικά προσόντα ανάλογα με την αγγελία.

Τα αποτελέσματα έδειξαν μια κύρια επίδραση της διάστασης της κοινωνικής χρηστικότητας όπου τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες συμμετέχοντες κάνουν περισσότερο ερωτήσεις χρηστικότητας ανεξάρτητα από το εργασιακό κύρος. Όσον αφορά στις γυναίκες συγκριτικά με τους άντρες, αυτές αξιοποίησαν περισσότερο και τις δυο διαστάσεις κάνοντας περισσότερες ερωτήσεις. Τέλος, όσον αφορά στον αμφίσημο σεξισμό και αναφορικά με το φύλο των υποψηφίων προς πρόσληψη, οι γυναίκες υπήρξαν δέκτες εχθρικού σεξισμού, περισσότερο από τους άντρες, πάλι ανεξάρτητα από το στάτους της εργασιακής θέσης.

A. Η Επιλογή προσωπικού

Οι εκάστοτε διαδικασίες επιλογής προσωπικού στοχεύουν στην κατανόηση των χαρακτηριστικών του υποψηφίου καθώς και της προσφερόμενης θέσης εργασίας, έτσι ώστε να επιτευχθεί το ταίριασμα τους και να είναι προς όφελος της εταιρείας αλλά και του εν λόγω υποψηφίου. Πρόκειται μάλιστα για μια διπλή διαδικασία που από τη μια η εταιρία-εργοδότης προσπαθεί να προσελκύσει, να αξιολογήσει και να προσλάβει το κατάλληλο προσωπικό και από την άλλη, οι εκάστοτε υποψήφιοι αξιολογούν τους πιθανούς εργοδότες τους.

Οι εταιρείες ξοδεύουν, όπως αναφέρει ο Riggio (2003) πολύ χρόνο, πολύ χρήμα και ενέργεια στην προσπάθειά τους να επιλέξουν και να προσλάβουν προσωπικό παραγωγικό, ικανό και καταρτισμένο. Και όλο και περισσότερο γίνεται αντιληπτό το πόσο σημαντική είναι η ανάπτυξη μιας συστηματικής διαδικασίας επιλογής προσωπικού. Πρόκειται στην ουσία για μια διαδικασία πρόβλεψης, όπως σημειώνει ο Κάντας (1998). Βάσει ορισμένων στοιχείων που διαθέτει ο στρατολογητής (recruiter) από το βιογραφικό σημείωμα του υποψηφίου, τη συνέντευξη ή από διάφορες δοκιμασίες (ψυχομετρικά εργαλεία) στις οποίες υποβάλλεται ο υποψήφιος, γίνεται προσπάθεια να προβλεφθεί η μελλοντική συμπεριφορά του στην εργασία.

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

Στα πλαίσια αυτά, υπάρχει ένα παραδοσιακό ή αλλιώς κλασικό μοντέλο επιλογής προσωπικού (Κάντας, 1998) το οποίο είναι αρκετά αναλυτικό, αποτελείται από μια σειρά από βήματα και θεωρείται κατεξοχήν ψυχομετρικό. Το εν λόγω μοντέλο αποσκοπεί στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη εγκυρότητα και αξιοπιστία. Η όλη διαδικασία ξεκινά με την ανάλυση του έργου (job analysis) της προσφερόμενης θέσης εργασίας και με συγκεκριμένες υποθέσεις αναφορικά με την καταλληλότητα του ατόμου για την επίτευξη του έργου. Ταυτόχρονα καθορίζονται τα κριτήρια

εργασιακής απόδοσης, αλλά και τα προγνωστικά όργανα που θα αξιοποιηθούν για το εν λόγω εγχείρημα και θα χορηγηθούν στους υποψήφιους. Τέλος, είναι σημαντικό να γίνονται, σε όλη την πορεία της διαδικασίας επιλογής, έλεγχοι της εγκυρότητας της επιλεγείσας μεθόδου.

B. Μέθοδοι Επιλογής Προσωπικού

Γενικά όμως υπάρχουν διάφοροι τρόποι επιλογής προσωπικού από τους οποίους η συνέντευξη είναι το πλέον διαδεδομένο μέσο. Πέρα, βέβαια, από την συνέντευξη επιλογής προσωπικού, υπάρχουν και άλλα διαθέσιμα στοιχεία και εργαλεία τα οποία είναι δυνατόν να προσφέρουν δεδομένα για την καταλληλότητα ενός υποψηφίου για την προσφερόμενη θέση εργασίας.

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

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

Βέβαια, από την πλευρά του εργοδότη - στρατολογητή είναι αρκετά δύσκολο να μπορέσει να αξιολογήσει και να ερμηνεύσει το υλικό που έχει συλλεχθεί μέσω των εγγραφών υλικών, ιδίως όταν πρόκειται για την αίτηση που έχει συμπληρώσει ο υποψήφιος έτσι ώστε να καταλήξει στον πλέον κατάλληλο υποψήφιο. Στην κατεύθυνση αυτή έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες, ώστε να ποσοτικοποιηθούν οι βιογραφικές πληροφορίες (Riggio, 2003) που προκύπτουν μέσω των αιτήσεων. Πρόκειται για τυποποιημένες μεθόδους συλλογής βιογραφικών στοιχείων, αλλά και

αξιολόγηση με προκαθορισμένο τρόπο. Οι δύο κύριες βιογραφικές μέθοδοι είναι α) τα σταθμισμένα έντυπα αίτησης (weighted application blanks ή WABS) και β) τα βιοστοιχεία (bio-data) (Κάντας, 1998). Σύμφωνα με τους δυο αυτούς τρόπους, αποδίδεται διαφορετικός βαθμός σημαντικότητας σε κάθε διαθέσιμη πληροφορία που υπάρχει στην αίτηση.

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

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

Αναφορικά με τα τεστ γνωστικών ικανοτήτων, αυτά στοχεύουν στην αξιολόγηση του υποψηφίου σε πλευρές όπως είναι οι αναλυτικές και οι οργανωτικές

του ικανότητες, η αντιληπτική του ταχύτητα, η μαθηματική του λογική, η γλωσσική έκφραση και κατανόηση, χωροταξικός προσανατολισμός, ακουστική προσοχή, διάκριση χρωμάτων κ.α. Για το κατά πόσο και με ποιο τρόπο σχετίζεται η εργασιακή επίδοση με τις γνωστικές ικανότητες του υποψηφίου, ο Κάντας (1998) αναφέρει πως η γνωστική ικανότητα συνδέεται με την μάθηση, η τελευταία συνδέεται με την επίδοση και συνεπαγωγικά η επίδοση συνδέεται με την γνωστική ικανότητα.

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

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

Παράλληλα, υπάρχουν και άλλα εργαλεία που συχνά χρησιμοποιούνται από τους εκάστοτε εργοδότες όπως για παράδειγμα είναι τα τεστ Συναισθηματικής Νοημοσύνης, που χρησιμοποιούνται και αποσκοπούν στον έλεγχο διαπροσωπικών δεξιοτήτων του υποψηφίου, της ευαισθησίας και ανταπόκρισης του σε ανάγκες χρηστών, της αυτοαντίληψης του, της ευελιξίας και προσαρμογής στον εργασιακό χώρο. Ενώ από την άλλη, τα Τεστ ακεραιότητας (integrity test) αξιοποιούνται για τη διερεύνηση του βαθμού αξιοπιστίας του υποψηφίου. Πρόκειται για ερωτήσεις που αφορούν σε θέματα, συμπεριφορές ή και στάσεις ακεραιότητας. Συνήθως όμως, ιδίως το τελευταίο εργαλείο από μόνο του δεν μπορεί να αποτελέσει προβλεπτικός

παράγοντας για την καταλληλότητα του υποψηφίου και για αυτό χρησιμοποιείται συνοδευτικά με άλλα εργαλεία.

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

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

Γ. Η Συνέντευξη

Η συνέντευξη αποτελεί ένα βασικό σημείο αναφοράς στην επαγγελματική πράξη εκείνων που εργάζονται σε κοινωνικές ή δημόσιες υπηρεσίες, ως επαγγελματίες υγείας, ως διευθυντικά στελέχη στο εμπόριο και στη βιομηχανία και όχι μόνο. Αποτελεί ένα αναπόσπαστο μέρος των καθηκόντων τους, όπως παραδείγματος χάρη κατά την διάρκεια της σύνταξης ιστορικού στην περίπτωση του ειδικού ψυχικής υγείας, κατά την ιατρική διάγνωση ή κατά την επιλογή προσωπικού στην περίπτωση μιας εταιρείας-εργοδότη. Αξιοποιείται, λοιπόν, κάθε φορά που προκύπτει ανάγκη για συλλογή πληροφοριών με τρόπο συστηματικό και ακριβή.

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

Γ.1. Η συνέντευξη επιλογής

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

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

Στην πρώιμη φάση των ερευνών αναφορικά με τις διαδικασίες της συνέντευξης επιλογής δεν υπήρχαν συγκεκριμένα άρθρα παρά μεμονωμένα που να αναφέρονταν στα «πρέπει» και «δεν πρέπει» της εν λόγω διαδικασίας. Κατά τον Β'

Παγκόσμιο Πόλεμο οι έρευνες στράφηκαν κυρίως στην επιλογή στρατιωτικού προσωπικού τόσο σε επίπεδο εγκυρότητας όσο και σε επίπεδο αξιοπιστίας. Δύο δεκαετίες αργότερα, μια ερευνητική ομάδα του πανεπιστημίου McGill του Καναδά ασχολήθηκε με τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στα πλαίσια της συνέντευξης. Το κυρίως πόρισμα της συγκεκριμένης ομάδας υπήρξε το γεγονός πως οι συνεντευκτές έχουν την τάση να ξεκινούν με ένα στερεότυπο αναφορικά με τον «ιδανικό υποψήφιο» και εν συνεχεία οι εν λόγω συνεντευκτές προσπαθούν να κάνουν ένα ταίριασμα των υποψηφίων στο συγκεκριμένο στερεότυπο (Κάντας, 1998). Παράλληλα, ένα δεύτερο σημαντικό πόρισμα ήταν η διαπίστωση πως οι συνεντευκτές καταλήγουν σε μια απόφαση σε πολύ πρόωμη φάση της συνέντευξης, στα δύο με τρία πρώτα λεπτά της, ακόμα και πριν από την συνέντευξη. Η ανάγνωση του βιογραφικού σημειώματος ενός υποψηφίου φαίνεται πως πολλές φορές είναι αρκετή, για να σχηματιστεί μια άποψη και να παρθεί μια σχετική απόφαση για την καταλληλότητα του υποψηφίου.

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

Η Breakwell (1999) χωρίζει τις συνεντεύξεις επιλογής σε άτυπες και τυπικές συνεντεύξεις. Στην μεν πρώτη περίπτωση, αυτές γίνονται πριν από την τυπική συνέντευξη και προσφέρουν την δυνατότητα στον υποψήφιο να συζητήσει για την συγκεκριμένη εργασία καθώς και το συγκεκριμένο περιβάλλον. Μάλιστα, επειδή ακριβώς οι διαθέσιμες πληροφορίες για την εταιρεία εργοδότη είναι περιορισμένες, οι υποψήφιοι συχνά βασίζονται στον συνεντευκτή ως δείκτη αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας και το γενικότερο εταιρικό κλίμα (Goldberg, 2003). Από την άλλη πλευρά, οι

άτυπες συνεντεύξεις βοηθούν τον μελλοντικό εργοδότη να καταλήξει στον τελικό κατάλογο των υποψηφίων αποκλείοντας ή και αποτρέποντας οριακούς υποψήφιους από το να κάνουν την σχετική αίτηση για την προσφερόμενη θέση εργασίας.

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

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

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

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

Παράλληλα, η συνέντευξη οφείλει να είναι δομημένη και όσο γίνεται τυποποιημένη, ενώ οι ερωτήσεις πρέπει να είναι ανοιχτές και να αποσκοπούν στη συλλογή ουσιαστικών πληροφοριών που θα παράσχουν μία όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένη, έγκυρη και αξιόπιστη εικόνα για τον υποψήφιο

Πιο συγκεκριμένα, για την εν λόγω μέθοδο επιλογής προσωπικού, η Breakwell αναφέρει κάποια συγκεκριμένα καθήκοντα που οφείλει να ακολουθήσει ο συνεντευκτής. Πρώτον, η ανάλυση της εργασίας (job analysis) σε επιμέρους συνθετικά της στοιχεία θεωρείται από τα βασικότερα βήματα της διαδικασίας επιλογής προσωπικού. Η ανάλυση πρέπει να εστιάζει στον ρόλο που θα επιτελέσει ο κάτοχος της θέσης, στα καθήκοντά του, στα απαιτούμενα προσόντα. Η δε περιγραφή του έργου θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο ακριβής και πιο πλήρης. Μέσα από μια τέτοια διαδικασία ο συνεντευκτής οφείλει να καταλήξει σε ουσιώδη κριτήρια στα οποία ο υποψήφιος θα πρέπει να ανταποκρίνεται, ενώ παράλληλα μέσα από την λίστα αυτή των βασικών κριτηρίων είναι πολύ πιθανό να προκύψουν και οι σχετικές ερωτήσεις που θα τεθούν κατά την συνέντευξη.

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

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

Γίνεται λοιπόν, συνέχεια, προσπάθεια είτε σε επίπεδο ερευνητικό είτε σε επίπεδο θεωρητικό να επιτευχθεί όσο το δυνατόν περισσότερο μια διαδικασία επιλογής προσωπικού που να χαρακτηρίζεται από αξιοπιστία και εγκυρότητα, απαλλαγμένη από διάφορες μορφές μεροληψιών. Μάλιστα, όπως αναφέρει ο Dirboye (1989) η συνέντευξη επιλογής αποτελεί ένα εργαλείο μέτρησης και οι εκάστοτε αποφάσεις που προκύπτουν οφείλουν να ακολουθούν τους ίδιους κανόνες αξιοπιστίας, εγκυρότητας και προβλεψιμότητας που διέπουν τα υπόλοιπα ψυχομετρικά εργαλεία.

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

Γ.2. Μεροληψίες κατά τη διαδικασία επιλογής

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

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

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

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

αλληλεπίδρασης των φύλων του υποψηφίου και του στρατολογητή - συνεντευκτή και την συνακόλουθη επίδραση πάνω στην διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφίων. Και κατά την διαδικασία της συνέντευξης, οι εκάστοτε συνεντευκτές προσπαθούν απλώς να επιβεβαιώσουν τις ήδη παγιωμένες πεποιθήσεις τους. Βέβαια, στην έρευνα των McDonald & Hakel (1985) αναφορικά με τις επιδράσεις των αρχικών εντυπώσεων στην διαδικασία επιλογής προσωπικού δεν φάνηκε κάτι αντίστοιχο.

Όπως αναφέρει ο Dirboye (1989), οι συνεντευκτές κάνουν γνωστικές κατηγοριοποιήσεις (είτε με την μορφή στερεοτύπων είτε με την μορφή κατηγοριών ή ακόμα και με την μορφή θεωριών προσωπικότητας) των υποψηφίων διαμορφώνοντας προσδοκίες αναφορικά με το πως θα παρουσιάσει ο υποψήφιος τον εαυτό του κατά την συνέντευξη. Συχνά, αυτό που ακολουθεί σε τέτοιες περιπτώσεις είναι η «συμπεριφορική επιβεβαίωση των προσδοκιών» του συνεντευκτή, όπου ο υποψήφιος καταλήγει να φερθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να επιβεβαιώνει τις προσδοκίες του πρώτου (self-fulfilling prophecy). Πιο συγκεκριμένα, όπως αναφέρουν οι Judice & Neuberg (1998) στο άρθρο τους, οι προσδοκίες του συνεντευκτή μπορούν να επηρεάσουν την λεκτική ή μη λεκτική συμπεριφορά του με αποτέλεσμα να εκφράζει θετικά συναισθήματα στην περίπτωση που έχει θετικές προσδοκίες για έναν υποψήφιο. Από την άλλη, στην περίπτωση που προκληθούν αρνητικές προσδοκίες είναι πιθανόν να «διαρρεύσουν» αρνητικά συναισθήματα, πάντα σε επίπεδο λεκτικής ή μη εκφραστικής συμπεριφοράς (expressive behavior). Παράλληλα, οι εν λόγω προσδοκίες είναι δυνατόν να επηρεάσουν τον τρόπο συλλογής πληροφοριών και τον τρόπο που γίνονται οι ίδιες οι ερωτήσεις.

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

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

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

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

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

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

επίσης, είναι πολύ πιθανό ο τρόπος που θα τεθούν οι ερωτήσεις τόσο σε σχέση με την προσφερόμενη θέση εργασίας (μια θέση χαμηλού ή υψηλού κύρους) όσο και σε σχέση με το φύλο του υποψηφίου να διαφοροποιείται μεροληπτικά.

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

Όσον αφορά στους άντρες συνεντευκτές, εκείνοι ενδιαφέρονται λιγότερο για το τι κάνουν οι υποψήφιοι στον ελεύθερο χρόνο τους και είναι επίσης πολύ πιο απίθανο να συζητήσουν μαζί τους για τις φιλοδοξίες τους, ενώ ταυτόχρονα είναι λιγότερο πρόθυμοι να διαφωνήσουν με έναν υποψήφιο. Οι δε άντρες υποψήφιοι, από την πλευρά τους, είναι επίσης λιγότερο πρόθυμοι να συζητήσουν για την εξω-εργασιακή τους ζωή (Breakwell , 1999).

Επιπρόσθετα, αναφορικά με το φύλο του συνεντευξιαζόμενου, αλλά και του συνεντευκτή, πρόσφατες έρευνες, σημειώνουν οι Graves & Powell (1996) οι οποίοι ασχολήθηκαν με την επίδραση των ατομικών δημογραφικών χαρακτηριστικών πάνω σε θέματα λήψης αποφάσεων αναφορικά με τον εργασιακό χώρο, έχουν δείξει πως η ομοιότητα των φύλων (του συνεντευκτή και του συνεντευξιαζόμενου) μπορεί να επηρεάσει την έκβαση της διαδικασίας της συνέντευξης.

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

αναμένεται πως έχουν κοινά ενδιαφέροντα και κοινές αξίες. Επομένως, η ομοιότητα των φύλων είναι πιθανό, επίσης να προκαλεί ισχυρότερη έλξη και καλύτερη συνεργασία αλλά και επικοινωνία.

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

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

Βέβαια, ο βαθμός στον οποίο η ομοιότητα του φύλου μπορεί να αποτελέσει βάση της αναγνώρισης της ταυτότητας για ένα άτομο, εξαρτάται από την αξία που αποδίδεται στην κατηγορία αυτή από το εν λόγω άτομο (Graves & Powell, 1996, Goldberg, 2003). Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την Θεωρία της Κοινωνικής

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

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

Ενώ τέλος, είναι δυνατόν να αναμένεται διαφοροποίηση στα πλαίσια αυτά και ως προς μια άλλη διάσταση, όπως είναι για παράδειγμα η διάσταση της χρηστικότητας- επιθυμητότητας. Είναι πιθανό δηλαδή, να τίθενται διαφορετικού τύπου ερωτήσεις βάσει αυτών των διαστάσεων όταν ο συνεντευκτής είναι άντρας ή γυναίκα.

Δ. Σεξισμός και Προκατάληψη

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

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

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

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

Πιο αναλυτικά, ως εχθρικός σεξισμός (HS) ορίζεται μια στάση διαχωριστική αναφορικά με τις σχέσεις των δυο φύλων στα πλαίσια της οποίας οι γυναίκες θεωρούνται πως προσπαθούν να ασκήσουν έλεγχο πάνω στους άντρες, είτε μέσω της σεξουαλικότητάς τους είτε μέσω της φεμινιστικής ιδεολογίας (Glick & Fiske, 2001). Η δεύτερη μορφή του σεξισμού, δηλαδή ο benevolent sexism (BS) αναφέρεται ως η προσπάθεια εξιδανίκευσης των γυναικών που συμμορφώνονται σε παραδοσιακούς ρόλους (στα πλαίσια πατριαρχικών κοινωνικών ιεραρχιών) και ως η εξάρτηση των γυναικών από τους άντρες με απώτερο σκοπό όμως των χαρακτηρισμό των πρώτων από τους δεύτερους ως υποδεέστερες και κατώτερες (Forbes et al. 2003). Οι άντρες για παράδειγμα που χαρακτηρίζονται από υψηλό εχθρικό σεξισμό είναι πιθανό να αποδίδουν αρνητικά γυναικεία στερεοτυπικά χαρακτηριστικά στις γυναίκες, ενώ αντίθετα οι άντρες που έχουν ενδοβάλει τον καλοπροαίρετο σεξισμό είναι δυνατόν να αποδώσουν θετικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά στις γυναίκες.

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

benevolent sexism να αποτελεί μια πιο ήπια μορφή προκατάληψης, παρόλα αυτά οι δυο αυτές έννοιες (hostile-benevolent sexism) είναι συμπληρωματικές και εξυπηρετούν την συνέχιση της ανισότητας εις βάρος των γυναικών, όπως αναφέρουν οι Tendayi Viki et al. (2003).

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

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

Σύμφωνα με τους Jost & Banaji (1994), οι υποδεέστερες ομάδες έχουν την τάση να αποδέχονται τις ιδεολογίες που επικυρώνουν την κατωτερότητά τους στις διαστάσεις κύρους (system-justification ideologies) και που προέρχονται από την κυρίαρχη ομάδα. Στα πλαίσια αυτά, λοιπόν, ίσως και οι γυναίκες να αποδέχονται τον BS και να συμμορφώνονται στον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας σύζυγος-νοικοκυρά κτλ. Και για αυτήν την συμμόρφωση επιβραβεύονται με το να έχουν την

προστασία των αντρών. Πρόκειται για ένα σύστημα επιβράβευσης-τιμωρίας (reward-punishment system) όπου η έκφραση του BS χρησιμοποιείται για να εξιδανικεύσει και να επιβραβεύσει τις γυναίκες που είναι κατηγοριοποιημένες σε υπο-κατηγορίες και οι οποίες συμμορφώνονται στις αντροκρατούμενες κοινωνικές ιεραρχίες. Ενώ, αντίθετα, εκείνες οι γυναίκες που παραβιάζουν τους παραδοσιακούς ρόλους και που απειλούν με όρους οικονομικής ισχύος το κύρος των αντρών (πχ γυναίκες καριέρας, γυναίκες υποψήφιας για διευθυντικές θέσεις κτλ) είναι δυνατόν να αντιμετωπίσουν στάσεις εχθρικές και να αξιολογηθούν αρνητικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά.

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

Το γεγονός δε ότι οι ίδιες οι γυναίκες είναι συχνά εκείνες που αυτοϋποβαθμίζονται, παρόλο, που οι δυνατότητές τους δεν συμβαδίζουν με τις αυτοαναφορές τους, ενδέχεται να συμβαίνει, επειδή τα άτομα έχουν την τάση να στερεοτυπούν άτομα προερχόμενα από κοινωνικές ομάδες με υψηλό στάτους, όπως είναι οι άνδρες, ως άξια (agentive), καθώς και ικανά ενώ από την άλλη, τα προερχόμενα άτομα από χαμηλό κοινωνικό στάτους, όπως είναι οι γυναίκες, ως κοινωνικά ενάρητα (communal). (Glick et al.1995). Μια τέτοια, σύμφωνα με τον Jackman (1994), κατηγοριοποίηση, βοηθά ενδεχομένως τα άτομα να κατανοήσουν τις υπάρχουσες κοινωνικές ισορροπίες (παραδείγματος χάρη, ότι οι γυναίκες

φροντίζουν τα παιδιά και οι άνδρες αναλαμβάνουν τους κοινωνικούς ρόλους και την προστασία των γυναικών).

Κατά συνέπεια, σ' ένα πλαίσιο όπως οι διαδικασίες αξιολόγησης και επιλογής προσωπικού, οι εκάστοτε εκτιμήσεις του συνεντευκτή μπορεί να επηρεάζονται από προσπάθειες διατήρησης στερεοτυπικών πιστεύω και προκαταλήψεων. Οι Sandle, Ellard και Ross (1986) υποστήριξαν πως οι άνθρωποι γενικά επιδιώκουν να επιβεβαιώσουν την εγκυρότητα των αντιλήψεών τους αναφορικά με τους άλλους με το ν' αναζητούν υποστηρικτικές πληροφορίες μεροληπτικά για αυτές τις πεποιθήσεις τους. Μάλιστα, ακόμη και αν οι εκάστοτε εκτιμήσεις έχουν γίνει αμερόληπτα, το γεγονός πως ο στόχος (πχ ο συνεντευξιαζόμενος) ανήκει σε μια συγκεκριμένη ομάδα είναι αρκετό στο να επηρεάσει τις συλλεχθείσες πληροφορίες και να διατηρήσει τα στερεότυπα για την εν λόγω ομάδα και πιο συγκεκριμένα τις πεποιθήσεις αναφορικά με τους ρόλους που αντιστοιχούν στα δυο φύλα.

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

Έρευνες έχουν καταδείξει στα πλαίσια διαδικασιών επιλογής και αξιολόγησης προσωπικού τη συσχέτιση του εχθρικού σεξισμού (HS) με αρνητικές εκτιμήσεις εκείνων των γυναικών που υπήρξαν υποψήφιες για θέσεις που θεωρούνται πως είναι αντρικές (Sakali-Ugurlu & Beydogan, 2002) και αυτό επειδή θεωρήθηκαν απειλή για το κύρος και την θέση των αντρών στην κοινωνία (Masser & Abrams, 2004) παραβιάζοντας τα όρια του παραδοσιακού τους ρόλου. Παράλληλα, στην έρευνά τους οι Cole et al. (2004) βάσει των αποτελεσμάτων τους, καταλήγουν στο ότι οι γυναίκες υποψήφιες για θέσεις που απαιτούν αντρικές ιδιότητες (επίβλεψη των άλλων, συντονισμός κτλ.) και οι άντρες υποψήφιοι για θέσεις που απαιτούν γυναικείες ιδιότητες (φροντίδα, εξωστρέφεια, συμμετοχή σε ομάδες), θα εκτιμηθούν στερεοτυπικά και θα θεωρηθούν ότι δεν κατέχουν την απαιτούμενη εμπειρία και γνώση για την συγκεκριμένη θέση.

Τέλος, από την ίδια έρευνα φάνηκε πως το φύλο τόσο του στρατολογητή (recruiter) όσο και του υποψηφίου είναι σε θέση να επηρεάσει τις εκτιμήσεις του στρατολογητή ως προς το βιογραφικό σημείωμα του υποψηφίου. Μάλιστα, οι εν λόγω ερευνητές διατυπώνουν την άποψη πως ίσως οι μεροληπτικές αυτές στάσεις ως προς το φύλο να φανούν ακόμα πιο ξεκάθαρες σε ένα πλαίσιο συνέντευξης επιλογής και αξιολόγησης προσωπικού.

Λαμβάνοντας υπόψη τις δύο αυτές διαστάσεις του σεξισμού, ενδέχεται να διαπιστωθεί πως παίζουν σημαντικό ρόλο κατά την διαδικασία συνέντευξης επιλογής προσωπικού. Πιο συγκεκριμένα, ίσως θα είχε ενδιαφέρον να φανεί με ποιο τρόπο αλληλεπιδρά με το φύλο των συμμετεχόντων, το κύρος της προσφερόμενης θέσης εργασίας, αλλά και με το ίδιο το φύλο των υποψηφίων στο να διαφοροποιούνται οι ερωτήσεις που θα τεθούν κατά την διαδικασία της συνέντευξης.

Ε. Κοινωνικές Αξίες: Κοινωνική Χρησιμότητα-Κοινωνική Επιθυμητότητα

Στην προσπάθειά τους να δώσουν έναν ορισμό αναφορικά με τις κοινωνικές αξίες, οι Beauvois & Dubois (2005) αναφέρουν πως σύμφωνα με παραδοσιακές πια ερευνητικές εργασίες, όταν οι άνθρωποι χρησιμοποιούν λέξεις στην προσπάθειά τους να χαρακτηρίσουν ένα άτομο με χαρακτηριστικά προσωπικότητας, οι διαθέσιμες «πληροφορίες» προέρχονται από δυο διαστάσεις που σχετίζονται με την απόδοση αξίας στο εν λόγω άτομο. Σύμφωνα, λοιπόν, με τους παραπάνω ερευνητές, αυτά τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας θα πρέπει να εκληφθούν σαν το αποτέλεσμα ενός «αυστηρού αξιολογικού ελέγχου» (evaluative scrutiny) και οι αξίες που φέρουν είναι δύο ειδών: είτε σχετίζονται με την κοινωνική επιθυμητότητα (social desirability) είτε με την κοινωνική χρησιμότητα (social utility).

Γενικότερα, η κοινωνική αξία αξιολογείται σε συλλογικό - κοινωνικό πλαίσιο και ειδικότερα οι διαστάσεις της κοινωνικής χρησιμότητας και της κοινωνικής επιθυμητότητας αποτελούν διαστάσεις που εμπεριέχουν ένα ευρύ φάσμα από κοινωνικές σημασίες (social meanings).

Κατά καιρούς, όμως, έχουν αποδοθεί διάφορες ονομασίες για τις εν λόγω διαστάσεις στην προσπάθεια αυτή της ανάλυσης της αξίας που αποδίδεται μέσω των χαρακτηρισμών προσωπικότητας. Οι κατηγορικές αυτές αναλύσεις καταλήγουν συχνά στην εμφάνιση δυο ανεξάρτητων διαστάσεων: αξία- δυναμισμός, κοινωνική θετικότητα /αρνητικότητα - πνευματική θετικότητα/ αρνητικότητα, φιλικότητα - κύρος, αποδοτικότητα για τον πλησίον - η αποδοτικότητα για τον ίδιο, ηθική - ικανότητα (Beauvois & Dubois, 2005).

Ταυτόχρονα στα πλαίσια αυτά, για παράδειγμα ο Wojciszke (1997) έχει δείξει ότι η διάκριση «ηθική/ ικανότητα» είναι παρόμοια με τη διάκριση «αποδοτικότητα για πλησίον/ αποδοτικότητα για τον ίδιο». Τέτοιες κανονικότητες οδήγησαν στην σκέψη ότι στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις με την αξιοποίηση επιθέτων που αφορούν στην προσωπικότητα αποδίδεται ταυτόχρονα και η αξία (που σχετίζεται είτε με την συμπαθητικότητα ενός ατόμου είτε με την χρησιμότητά του) του ατόμου –στόχου.

Όσον αφορά στη διάσταση της κοινωνικής χρησιμότητας, αυτή αναφέρεται στη γνώση που έχουν οι άνθρωποι, ως προς τις πιθανότητες επιτυχίας ή αποτυχίας

ενός ατόμου στην κοινωνική ζωή. Η δε γνώση, αυτή βασίζεται στο κατά πόσο καλά το άτομο αυτό συμβαδίζει και εκπληρώνει τις απαιτήσεις της κοινωνίας στην οποία ανήκει. Αυτή, λοιπόν, η χρηστική διάσταση σχετίζεται με μια κοινωνική λειτουργία. Θεωρητικά, η κοινωνική χρηστικότητα μπορεί να καθοριστεί ως η συνιστώσα εκείνη της αξίας που σχετίζεται με την επάρκεια ενός προσώπου στις απαιτήσεις της λειτουργίας της κοινωνίας.

Η φύση αυτής της αξίας ενέχει περισσότερο οικονομικές-αγοραστικές αναφορές (market value) και δεν αναφέρεται τόσο στις «υπηρεσίες» που τυχόν μπορεί να προσφέρει ένα άτομο σε ένα δεδομένο πλαίσιο. Τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που μπορεί να υπάγονται σε αυτήν την κατηγορία συνήθως χρησιμοποιούνται για να περιγραφεί ένα άτομο με όρους οικονομικής επιτυχίας και με επαγγέλματα που παράγουν οικονομική αξία (economic value).

Πιο συγκεκριμένα, στις δυτικές κοινωνίες οι οποίες είναι έντονα καταναλωτικές, η εν λόγω διάσταση μεταφράζεται συχνά στην αγοραστική/ εμπορική αξία αυτού του προσώπου, όπως δείχνουν οι συσχετισμοί που παρατηρούνται ανάμεσα στους χαρακτηρισμούς και τα επίπεδα του μισθού ή το ιεραρχικό status του ατόμου-στόχου στην εταιρεία που εργάζεται. Ένας «δυναμικός, δραστήριος, φιλόδοξος» κ.λπ. άνθρωπος, πληρώνεται περισσότερο από ότι τα «συνεσταλμένα, άτεχνα» άτομα, χωρίς εντούτοις αυτό να σημαίνει ότι είναι πιο ελκυστικός.

Από την άλλη, η διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας αφορά στην γνώση που έχουν οι άνθρωποι για τα αισθήματα που μπορεί να προκαλέσει ένα άτομο. Σχετίζεται, λοιπόν, με το κατά πόσο μπορεί να εκτιμηθεί ως «αρεστό» (ή αγαπητό) (likeableness) ένα άτομο στις προσωπικές τους αλληλεπιδράσεις με τους άλλους. Τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που σχετίζονται με την εν λόγω διάσταση είναι αυτά που χρησιμοποιούνται για να περιγραφούν άτομα που αναμένεται να προκαλέσουν θετικά συναισθήματα ή κατέχουν επαγγέλματα που εκπληρώνουν τις προσωπικές ανάγκες τους στα πλαίσια της κοινωνικής ζωής.

Η διάσταση αυτή φαίνεται να προσομοιάζει με την διάσταση της «αξίας» του συστήματος του Osgood (Dubois & Beauvois, 2001) και αφορά σε μια συναισθηματική διάσταση. Ο όρος αυτός αναφέρεται στην ικανότητα που ατόμου να προσελκύσει ένα πρόσωπο. Για παράδειγμα, όροι όπως, "γενναιόδωρος», «εξυπηρετικός», "συμπαθητικός», αλλά επίσης και «εγωιστής», "υποκριτής» κ.λπ.,

δείχνουν καλά την θετική και αρνητική διάσταση αυτού του τύπου αξιών. Είναι εμφανές ότι αυτή η διάσταση σχετίζεται με τη γνώση που έχει ένα πρόσωπο αναφορικά με το κατά πόσο το συμφέρει να πλησιάσει ή όχι ένα άλλο πρόσωπο. Προσεγγίζει κανείς ευχαρίστως άτομα που ξέρει ότι είναι «γενναιόδωρα, εξυπηρετικά, συμπαθητικά» αλλά και αποφεύγει εκείνους που είναι «εγωιστές, υποκριτές και ούτω καθεξής». Είναι σαφές ότι αυτή η συνιστώσα της αξίας έχει ισχυρές συναισθηματικές ρίζες.

Είναι, λοιπόν, μια διάσταση κοινωνιογνωστικής φύσης που σχετίζεται με τα συναισθήματα που είναι πιθανό να εκδηλωθούν στην παρουσία αυτών των ατόμων, αλλά δεν εξισώνεται με την συναισθηματική συνιστώσα των χαρακτηριστικών. Δηλαδή, μπορεί κάποιος να θεωρεί ένα πρόσωπο «τίμιο» χωρίς ωστόσο να αισθανθεί θετικά συναισθήματα για αυτό. Είναι σαφές, λοιπόν, η διάκριση ανάμεσα στην αξιολογική δραστηριότητα της γνώσης και την συναισθηματική δραστηριότητα που συχνά θεωρείται αξιολογική.

Στο ίδιο πλαίσιο, μια σειρά ερευνών που πραγματοποιούνται στη Γαλλία κατά τη διάρκεια των δέκα τελευταίων ετών και ασχολείται με την δυαδικότητα της έννοιας της αξίας, επιτρέπουν πράγματι να αντιταχθεί μια συναισθηματική διάσταση σε μια κοινωνική.

Ο Gallay (2001) έχει παρουσιάσει μια αρκετά πειστική πειραματική εικονογράφηση της αποσύνδεσης ανάμεσα στο συναίσθημα και τη χρησιμότητα. Ο στόχος του ήταν, ακριβώς, να διαχωρίσει αυτές τις δύο συνιστώσες της αξίας (κοινωνική χρηστικότητα- κοινωνική επιθυμητότητα) που εμφανίζονται κατά την απόδοση χαρακτηρισμών της προσωπικότητας και είναι η επιθυμητότητα και η χρηστικότητα. Τα άτομα καλούνται να καταχωρήσουν τα ονόματα δύο προσώπων που γνώριζαν καλά μέσα σε καθένα από τα τέσσερα κουτιά ενός παραγοντικού πίνακα με δύο μεταβλητές. Η πρώτη μεταβλητή αντιτάσσει τα πρόσωπα που «συμπαθούν» οι συμμετέχοντες στα πρόσωπα που «δεν συμπαθούν». Η δεύτερη μεταβλητή αντιτάσσει τα πρόσωπα που έχουν «πολλές ικανότητες για να πετύχουν» στα πρόσωπα που έχουν «λίγες ικανότητες για να πετύχουν».

Στην συνέχεια, οι συμμετέχοντες καλούνταν να περιγράψουν αυτά τα άτομα κάνοντας χρήση μιας λίστας 60 επιθέτων που χρησιμοποιούνται αρκετά συχνά κατά την ψυχολογική περιγραφή διαλέγοντας μόνο έξι από αυτά τα επίθετα. Έτσι

προέκυψαν οκτώ ψυχολογικές περιγραφές των έξι χαρακτηρισμών. Με βάση την παραγοντική ανάλυση αυτών των περιγραφών προκύπτουν δυο παράγοντες που αντιστοιχούν χωρίς καμία ασάφεια στους δύο αρχικούς παράγοντες σύμφωνα με τους οποίους γίνεται η ταξινόμηση των προσώπων στην περιγραφή. Ο πρώτος παράγοντας είναι η επιθυμητότητα (ή συναισθηματική αξία). Η διάσταση αυτή αναπαράγει τέλεια τη μεταβλητή «αρεστός/ μη αρεστός» και αντιπαραβάλλει τους χαρακτηρισμούς «ανοικτός, τίμιος, συμπαθητικός» με τους χαρακτηρισμούς «υποκριτής, άδικος, κλπ». Ο δεύτερος παράγοντας είναι η χρηστικότητα, η οποία αναπαράγει τη μεταβλητή «ικανός για επιτυχία/ μη ικανός για επιτυχία» και αντιτάσσει τους «φιλόδοξους, δυναμικούς, έξυπνους» χαρακτήρες στους «άτεχνους, τρωτούς, συνεσταλμένους, ασταθείς». Έτσι προκύπτει ένα λεξικό 24 τυπικών χαρακτηριστικών.

Ξαναχρησιμοποιώντας αυτά τα 24 επίθετα, ο Cambon (2002) από τις μελέτες του παρατήρησε λοιπόν ότι οι επαγγελματίες που ασκούν ένα «επάγγελμα που σχετίζεται με την δραστηριότητα της παραγωγής» (δραστηριότητα άμεσα συνδεδεμένη με την παραγωγή των αγαθών που προορίζονται για την αγορά, όπως είναι ο διευθυντής ενός εργοστασίου) περιγράφηκαν με όρους πιο χρηστικούς από ότι οι επαγγελματίες που ασκούν ένα επάγγελμα υποστήριξης ή βοήθειας της παραγωγής (όπως είναι ο διευθυντής μιας νοσηλευτικής υπηρεσίας). Αντίστροφα αυτοί οι τελευταίοι περιγράφονται με περισσότερους όρους κοινωνικής επιθυμητότητας από τους πρώτους.

Παράλληλα, σύμφωνα με διάφορες έρευνες (Deaux & Lewis, 1984, Eagly & Mladinic, 1989) η ικανότητα (ή άλλως κοινωνική χρηστικότητα) είναι μια ανδρική διάσταση (οι άνδρες υπολείπονται στην διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας) ενώ η συμπαθητικότητα (ή κοινωνική επιθυμητότητα) είναι μια διάσταση που θεωρείται ότι χαρακτηρίζει τις γυναίκες (οι οποίες υπολείπονται αντίστοιχα στην διάσταση της κοινωνικής χρηστικότητας).

Εν τέλει, σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, ο όρος που χρησιμοποιείται για την κοινωνική αξία (και αντιτάσσεται στην συναισθηματική αξία) πρέπει να γίνει αντιληπτός με σχεδόν οικονομικούς όρους. Τα άτομα κάνουν περιγραφές με όρους τόσο πιο χρηστικούς όσο περισσότερο οι στόχοι της αξιολόγησης κατέχουν σύμβολα του πλούτου. Και όσο λιγότερο σχετίζονται με αυτά, τόσο πιο επιθυμητοί χαρακτηρίζονται.

Το σύνολο των ερευνών αυτών επιβεβαιώνει ότι, όταν κάποιος περιγράφει ένα στόχο χρησιμοποιώντας χαρακτηρισμούς προσωπικότητας, ενημερώνει τον άλλο και για την αξία του ατόμου που περιγράφει. Δείχνει παράλληλα ότι αυτή η αξία διανέμεται βεβαίως ανάμεσα σε δύο ανεξάρτητες και ενδεχομένως αντιθετικές διαστάσεις. Δηλώνει πρώτα την επιθυμητότητα του στόχου (εάν είναι, δηλαδή, κάποιος που μπορεί κανείς να τον πλησιάσει ή όχι). Και στην συνέχεια δηλώνεται η κοινωνική χρηστικότητα του στόχου (πόσο χρήσιμος κοινωνικά είναι κάποιος). Κατά συνέπεια, η επιθυμητότητα και η χρηστικότητα αποτελούν τις πρωταρχικές διαστάσεις της αξίας των προσώπων και των αντικειμένων.

Συνοψίζοντας, εάν είναι η τάση αυτή της προσέγγισης αυτού που είναι πηγή ευχαρίστησης και αποφυγής εκείνου που είναι πηγή δυσαρέσκειας και που καθορίζει ποιος είναι κακός και ποιος καλός χαρακτήρας, τότε είναι η κοινωνική λειτουργικότητα που καθορίζει ποιος είναι χρήσιμος και ποιος δεν είναι.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να εξετάσει το κατά πόσο θα χρησιμοποιηθούν περισσότερο ερωτήσεις επιθυμητότητας ή χρηστικότητας κατά την συνέντευξη όταν ο υποψήφιος είναι άντρας ή γυναίκα.

Πιο συγκεκριμένα, μελετήθηκε η θέση του φύλου του ατόμου προς πρόσληψη (υποκειμένου στόχου) σε σχέση με τις διαστάσεις της χρηστικότητας-επιθυμητότητας. Έτσι υποθέσαμε πως στην περίπτωση που το υποκείμενο στόχος είναι άντρας, θα τεθούν περισσότερο ερωτήσεις χρηστικότητας ενώ όταν θα είναι γυναίκα θα τεθούν περισσότερο ερωτήσεις επιθυμητότητας.

Από την άλλη, όσον αφορά στο ίδιο το φύλο των συμμετεχόντων υποθέσαμε πως οι άντρες θα κάνουν σε σχέση με τις γυναίκες περισσότερο ερωτήσεις χρηστικότητας ενώ οι γυναίκες περισσότερο ερωτήσεις επιθυμητότητας.

Αναφορικά με το κύρος της θέσης εργασίας υποθέσαμε πως σε συνθήκη υψηλού κύρους οι άντρες συνεντευκτές αναμένεται να κάνουν περισσότερο ερωτήσεις χρηστικότητας ανεξάρτητα από το φύλο του υποψηφίου.

Από την άλλη, όσον αφορά στις γυναίκες συνεντευκτές αναμέναμε πως θα κάνουν και αυτές περισσότερο ερωτήσεις επιθυμητότητας ανεξάρτητα από το φύλο, όταν η προσφερόμενη θέση εργασίας ήταν χαμηλού κύρους.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο, αναφορικά με τον αμφίσημο σεξισμό, ένα άλλο ερώτημα που προέκυψε, ύστερα μάλιστα από την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, έχει να κάνει με την θέση του αμφίσημου σεξισμού με τις δύο διαστάσεις του (εχθρικός και καλοπροαίρετος σεξισμός). Πιο συγκεκριμένα, εξετάστηκε ο τρόπος με τον οποίο αλληλεπιδρά με το φύλο, τόσο των συμμετεχόντων, όσο και των υποψηφίων, αλλά και με το κύρος της προσφερόμενης θέσης εργασίας. Υποθέσαμε πως σε συνθήκη υψηλού κύρους και ο υποψήφιος για την θέση εργασίας είναι γυναίκα, οι άντρες συμμετέχοντες αναμένεται να εκδηλώσουν σε μεγαλύτερο βαθμό εχθρικό σεξισμό απ' ότι σε συνθήκη χαμηλού κύρους (και ο υποψήφιος είναι γυναίκα πάλι).

Από την άλλη πλευρά, αναφορικά με την διάσταση του καλοπροαίρετου σεξισμού υποθέσαμε πως στην περίπτωση που η θέση εργασίας θα είναι χαμηλού κύρους οι γυναίκες θα ήταν αποδέκτες περισσότερο καλοπροαίρετου σεξισμού απ' ότι εχθρικού.

ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ

Το πρώτο αυτό μέρος της έρευνας πραγματοποιήθηκε προκειμένου να διαμορφωθούν κατάλληλες μετρήσεις κοινωνικής χρηστικότητας και κοινωνικής επιθυμητότητας για την κύρια έρευνα. Παράλληλα, ελέγχθηκε το πειραματικό υλικό που επρόκειτο να χρησιμοποιηθεί στην κύρια έρευνα και, ειδικότερα, το κατά πόσο μπορεί εξ αρχής ένα επάγγελμα χαμηλού κύρους να θεωρηθεί γυναικείο, ενώ ένα επάγγελμα υψηλού κύρους αντίστοιχα αντρικό.

ΜΕΘΟΔΟΣ

Συμμετέχοντες

Ο αριθμός των συμμετεχόντων ήταν 16, όλοι τους εργαζόμενοι ηλικίας 20 με 35. Στην παρούσα φάση δεν ενδιέφεραν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό στάτους κτλ.)

Υλικό

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε (βλ. Παράρτημα 3) βασίστηκε στο ερωτηματολόγιο των Dubois & Beauvois (Questionnaire for studying the cultural individualistic pattern, The QUEPI, 2005). Η συγκεκριμένη κλίμακα κατασκευάστηκε, με σκοπό να εξεταστεί η κοινωνική χρηστικότητα και η κοινωνική επιθυμητότητα διαφόρων χαρακτηριστικών προσωπικότητας (personality traits). Το εν λόγω ερωτηματολόγιο αποτελείτο από έξι υπό-κατηγορίες: α) ατομικισμός με την στενή έννοια-ολισμός με την στενή έννοια (individualism in a narrow sense vs collectivism in a narrow sense) β) αυτάρκεια-εξάρτηση από τους άλλους (self-sufficiency vs other-dependency) γ) εσωτερικότητα – εξωτερικότητα (internality vs externality) δ) αγκίστρωση στον εαυτό – αγκίστρωση στην κατηγορία (individual anchoring vs categorical anchoring) ε) «συμβόλαιο» - κοινότητα (contractuality vs community) και στ) συναισθηματική ανεξαρτησία – συναισθηματικό «μοίρασμα» (emotional independence vs emotional sharing).

Στην ελληνική του απόδοση αξιοποιήθηκαν και οι έξι υπο-κατηγορίες για την παραγωγή 36 δηλώσεων. Οι συμμετέχοντες απαντούσαν στις δηλώσεις αυτές σε μια με 7βάθμια κλίμακα Likert (1= δεν θα έκανα ποτέ αυτήν την ερώτηση για να δω πόσο

αγαπητός είναι, 7=σίγουρα θα έκανα αυτήν την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι) ή (1= δεν θα έκανα ποτέ αυτήν την ερώτηση για να δω πόσο επιτυχημένος είναι, 7=σίγουρα θα έκανα αυτήν την ερώτηση για να δω πόσο επιτυχημένος είναι) ανάλογα με την συνθήκη.

Ως προς τον έλεγχο του πειραματικού υλικού για την κύρια μελέτη, οι συμμετέχοντες έπρεπε να διαβάσουν ένα απόσπασμα από μια αγγελία και να απαντήσουν κατά πόσο το επάγγελμα που περιγράφεται σε αυτήν είναι ανδρικό ή γυναικείο. (βλ. Παράρτημα1). Στην αγγελία περιγραφόταν μια θέση υψηλού ή χαμηλού κύρους. Στην περίπτωση του υψηλού κύρους, η «αγγελία» αφορούσε σε ανώτερο στέλεχος για την Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού (HR Supervisor), ενώ τα τυπικά προσόντα που «απαιτήθηκαν» ήταν πτυχίο οικονομικών ή κοινωνικών επιστημών, τίτλος μεταπτυχιακών σπουδών με κατεύθυνση στη Διαχείριση Ανθρωπίνου Δυναμικού και άριστη γνώση δυο ξένων γλωσσών. Στην δεύτερη περίπτωση (χαμηλό κύρος) έγινε λόγος για υπάλληλο στην Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού (HR Assistant). Οι αντίστοιχες «απαιτήσεις» ήταν απολυτήριο Λυκείου, βασικές γνώσεις αγγλικών και βασικές γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Η ερώτηση σχετικά με το φύλο είχε την εξής μορφή: “Φανταστείτε ότι διαβάζετε την παρακάτω αγγελία στην εφημερίδα. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το επάγγελμα που περιγράφεται είναι ανδρικό ή γυναικείο;”

Οι συμμετέχοντες απαντούσαν σε μια 7βάθμια διπολική κλίμακα (1= είναι ανδρικό επάγγελμα, 7=είναι γυναικείο επάγγελμα)

Διαδικασία και πειραματικοί χειρισμοί

Οι συμμετέχοντες καλούνταν να απαντήσουν σ' ένα ερωτηματολόγιο με 36 δηλώσεις και να εκτιμήσουν κατά πόσο κάθε μία από αυτές αφορούσε περισσότερο την κοινωνική χρηστικότητα ή την κοινωνική επιθυμητότητα. Οι μισοί συμμετέχοντες καλούνταν να απαντήσουν κατά πόσο κάθε δήλωση αφορούσε το πόσο *επιτυχημένος* είναι κανείς (συνθήκη χρηστικότητας), ενώ οι άλλοι μισοί απαντούσαν κατά πόσο κάθε δήλωση αφορούσε πόσο *αγαπητός* είναι κανείς (συνθήκη επιθυμητότητας). Οι οδηγίες συμπλήρωσης αναλυτικά ήταν η εξής:

«Φανταστείτε ότι παίρνετε συνέντευξη από έναν υποψήφιο για να προσληφθεί σε μια θέση εργασίας. Σε ποιο βαθμό θα κάνατε καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις, για να δείτε αν ο υποψήφιος είναι επιτυχημένος [ή αγαπητός] στον εργασιακό χώρο;»

Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες αφού πρώτα διάβαζαν ένα μικρό απόσπασμα αγγελίας καλούνταν να πουν εάν το επάγγελμα που περιγράφεται στην αγγελία είναι ανδρικό ή γυναικείο. Στους μισούς συμμετέχοντες η αγγελία που παρουσιαζόταν περιέγραφε το επάγγελμα υψηλού κύρους, ενώ στους άλλους μισούς η αγγελία περιέγραφε το επάγγελμα χαμηλού κύρους.

Οι απαντήσεις ήταν προσωπικές και δεν ανακοινώθηκε κανένας χρονικός περιορισμός σχετικά με την διάρκεια συμπλήρωσης του εν λόγω ερωτηματολογίου.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Σε πρώτη φάση, πραγματοποιήθηκε ο στατιστικός έλεγχος t για ανεξάρτητα δείγματα (independent samples t test) (Pallant, 2001) που επιτρέπει την σύγκριση των μέσων όρων των δηλώσεων στις δυο διαστάσεις (χρησιμότητας – επιθυμητότητας). Η ανάλυση έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις εξής δηλώσεις (βλ. αναλυτικά Παράρτημα 2 στο τέλος):

1. Ποιοι είναι οι μακροπρόθεσμοι επαγγελματικοί σας στόχοι [(M.O.= 6.68 για την διάσταση της κοινωνικής χρησιμότητας και M.O.=4 για την διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας αντίστοιχα) $t(30)= 4,453, p<0,05]$
2. Πως μας βρήκατε; Διαβάσατε την αγγελία μας στο internet; [(M.O.= 4.50για την διάσταση της κοινωνικής χρησιμότητας και M.O.=2.43 για την διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας αντίστοιχα) $t(30)= 2,395, p<0,05]$
3. Μπορείτε να αναφέρετε μια περίπτωση κατά την οποία η εκτέλεση ενός έργου, στην εργασία σας, σας δυσκόλεψε και προσπαθήσατε να λύσετε το πρόβλημα ξεκινώντας από την αρχή; [(M.O.= 5.00 για την διάσταση της κοινωνικής χρησιμότητας και M.O.=3.31 για την διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας αντίστοιχα) $t(30)= 2,353, p<0,05]$
4. Ποιοι είναι οι βραχυπρόθεσμοι επαγγελματικοί σας στόχοι; [(M.O.= 5.87 για την διάσταση της κοινωνικής χρησιμότητας και M.O.=3.31 για την διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας αντίστοιχα) $t(30)= 3,440, p<0,05]$
5. Θα μπορούσατε να μας περιγράψετε ένα περιστατικό που δεχτήκατε επίθεση από κάποιον συνάδελφο επειδή πραγματικά η διάθεσή του δεν ήταν καλή; [(M.O.= 2.06 για την διάσταση της κοινωνικής χρησιμότητας και M.O.=3.81 για την διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας αντίστοιχα) $t(30)= 2,330, p<0,05]$,
6. Αν κάνατε μια αυτοκριτική, ποια θεωρείτε πως θα ήταν τα δυνατά σας σημεία; {M.O.= 6.31 για την διάσταση της κοινωνικής χρησιμότητας και M.O.=4.43 για την διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας αντίστοιχα) [$t(30)= 3,346, p<0,05]$
7. Για ποιο λόγο θεωρείτε πως συνεργαστήκατε τόσο καλά με συνάδελφο από οικογένεια χαμηλού οικονομικού επιπέδου; [(M.O.= 2.12 για την διάσταση της κοινωνικής χρησιμότητας και M.O.=3.87 για την διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας αντίστοιχα) $t(30)= -2,382, p<0,05]$

8. Γνωρίζετε κάποιες πληροφορίες σχετικές με το οργανόγραμμα της εταιρείας μας; [(M.O.= 4.50 για την διάσταση της κοινωνικής χρηστικότητας και M.O.=2.43 για την διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας αντίστοιχα) $t(30)= 3,407$, $p<0,05$]

9. Πώς μας βρήκατε; Διαβάσατε την αγγελία μας στον τύπο; [(M.O.= 4.62για την διάσταση της κοινωνικής χρηστικότητας και M.O.=2.50 για την διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας αντίστοιχα) $t(30)= 2,746$, $p<0,05$].

Πίνακας 1. Πίνακας ερωτήσεων με τους Μ.Ο. ανά διάσταση που αξιοποιήθηκαν στην κυρίως έρευνα

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑ Μ.Ο Απαντήσεων	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΘΥΜΗΤΟΤΗΤΑ Μ.Ο Απαντήσεων	T (30)	P
I4 Θα μπορούσατε να μας περιγράψετε ένα περιστατικό που δεχτήκατε επίθεση από κάποιον συνάδελφο επειδή πράγματι χειριστήκατε κάποιο επαγγελματικό ζήτημα λανθασμένα;		4,37	-1,015	0,318
I9 Για ποιο λόγο θεωρείτε πως μια "δυνατή" επαγγελματική ομάδα καλό είναι να απαρτίζεται από άτομα με πολλά κοινά σημεία;		4,8	-1,284	0,209
I 11 Ποιο είναι οι μακροπρόθεσμοι επαγγελματικοί σας στόχοι	6,68		4,453	0
I13 Πείτε μας τρεις λόγους για τους οποίους πρέπει να σας προσλάβουμε;	5,81		2,009	0,054
I19 Για ποιο λόγο αναπτύξατε και διατηρήσατε φιλίες από το χώρο εργασίας;		5	-1,947	0,061
I20 Μπορείτε να περιγράψετε μια κατάσταση από τον εργασιακό σας χώρο κατά την οποία η ικανοποίηση που έλαβε η ομάδα εργασίας από την ολοκλήρωση ενός έργου υπήρξε μεγαλύτερη από την προσωπική σας ικανοποίηση;		4,81	-1,785	0,084
I21 Μπορείτε να αναφέρετε μια περίπτωση κατά την οποία η εκτέλεση ενός έργου, στην εργασία σας, σας δυσκόλεψε και προσπαθήσατε να λύσετε το πρόβλημα ξεκινώντας από την αρχή;	5		2,353	0,025
I22 Ποιοι είναι οι βραχυπρόθεσμοι επαγγελματικοί σας στόχοι;	5,87		3,44	0,002
I23 Μπορείτε να περιγράψετε μια επαγγελματική επιτυχία η οποία προήλθε από το γεγονός ότι κρίνατε σκόπιμο να στηριχτείτε αποκλειστικά και μόνον στις δικές σας δυνάμεις;	5,43		1,596	0,121
I26 Αν κάνατε μια αυτοκριτική, ποια θεωρείτε πως θα ήταν τα δυνατά σας σημεία;	6,31		3,346	0,002
I31 Για ποιο λόγο δεν αναπτύξατε φιλίες από το χώρο εργασίας;		5,06	-1,824	0,078
I35 Θα μπορούσατε να αναφέρετε μια περίπτωση όπου στο χώρο εργασίας μοιραστήκατε με συναδέλφους				

Τέλος, ως ουδέτερες ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκαν οι παρακάτω ερωτήσεις

1. *Σας αρέσει τον ελεύθερο χρόνο σας να τον καταναλώνετε σε κάποιο άθλημα;»* και
2. *Σας αρέσει να καταναλώνετε τον ελεύθερο χρόνο σας σε καλλιτεχνικές δραστηριότητες;*

Επικουρικά, για διαγνωστικούς λόγους στην επιλογή των παραπάνω ερωτήσεων διεξήχθησαν ανάλυση συστάδων και παραγοντική ανάλυση, τα αποτελέσματα των οποίων δεν παρουσιάζονται καθώς δεν ικανοποιούνταν οι στατιστικές προϋποθέσεις τους.

Όσον αφορά στο κατά πόσο το επάγγελμα που περιγράφεται στην αγγελία είναι ανδρικό ή γυναικείο η ανάλυση δεν παρήγαγε στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα [(M.O.= 4.00 στη συνθήκη υψηλού κύρους και M.O.= 4.18 στη συνθήκη χαμηλού κύρους $t(30) = -2,382, p < 0,05$] $t(30) = -0,565, ns$].

Κατά συνέπεια, δεν φάνηκε να ενεργοποιούνται στερεοτυπικές αντιλήψεις ως προς τη σχέση κύρους επαγγέλματος και φύλου. Το υψηλού στάτους επάγγελμα δεν χαρακτηρίστηκε αντρικό και αντίστοιχα το χαμηλού στάτους επάγγελμα δεν χαρακτηρίστηκε γυναικείο. Το στάτους από μόνο του μπορεί να λειτουργήσει ως μια βασική μεταβλητή της κυρίως έρευνας.

ΚΥΡΙΩΣ ΜΕΛΕΤΗ

Ο στόχος αυτής της μελέτης ήταν να εξεταστεί το κατά πόσο το κύρος μιας προσφερόμενης θέσης εργασίας και το φύλο του υποψήφιου είναι σε θέση να επηρεάσουν τον τρόπο που τίθενται οι ερωτήσεις (δηλαδή αν θα τεθούν περισσότερο ερωτήσεις χρησικότητας ή επιθυμητότητας) στις διαδικασίες αξιολόγησης. Επίσης, θελήσαμε να δούμε, κατά πόσο μπορεί να επηρεάζει το ίδιο το φύλο των συμμετεχόντων στον τρόπο που γίνονται οι σχετικές ερωτήσεις κατά την συνέντευξη επιλογής.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο, ως προς τον αμφίσημο σεξισμό με τις δύο διαστάσεις του (εχθρικός και καλοπροαίρετος) εξετάστηκε το κατά πόσο παρεμβαίνει στην διαδικασία επιλογής και πιο συγκεκριμένα με ποιο τρόπο αλληλεπιδρά με το φύλο των συμμετεχόντων, το κύρος της προσφερόμενης θέσης εργασίας αλλά και με το φύλο των υποψηφίων .

ΜΕΘΟΔΟΣ

Συμμετέχοντες

Ο αριθμός των συμμετεχόντων (64 άνδρες και 60 γυναίκες) ήταν 124, όλοι, εργαζόμενοι είτε στον δημόσιο τομέα είτε στον γενικότερο ιδιωτικό τομέα ηλικίας 23 με 45. Το μεγαλύτερο ποσοστό εξ αυτών (30,6 %) ήταν ιδιωτικοί υπάλληλοι γενικά ενώ το 8,1% ήταν δημόσιοι υπάλληλοι.

Πειραματικό σχέδιο

Υιοθετήθηκε παραγοντικό σχέδιο 2x2x2 με ανεξάρτητες μεταβλητές α) το κύρος (υψηλό και χαμηλό), β) το φύλο του υποκειμένου στόχου (το άτομο προς πρόσληψη) γ) το φύλο των συμμετεχόντων. Εξαρτημένες μεταβλητές ήταν οι εκτιμήσεις χρησικότητας-επιθυμητότητας, η πρόθεση πρόσληψης του εκάστοτε υποψηφίου, καθώς και η κλίμακα αμφίσημου σεξισμού.

Υλικό

Για τις εκτιμήσεις χρηστικότητα-επιθυμητότητας χρησιμοποιήθηκε η μέτρηση που διαμορφώθηκε από την πιλοτική έρευνα, βασισμένη στους Dubois & Beauvois (2005). Απαντάται μέσω μιας 7βάθμιας κλίμακας Likert, (1= δεν θα έκανα ποτέ αυτήν την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι, 7=σίγουρα θα έκανα αυτήν την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι).

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

“Μετά την ολοκλήρωση της συνέντευξης, θα θέλαμε από σας να μας πείτε σε ποιο βαθμό, τελικά, θα προσλαμβάνατε τον κύριο [ή την κυρία] Γ.Π για τη θέση της αγγελίας;» (1= Σίγουρα δεν θα προσλάμβανα τον κύριο Γ.Π. 7= Σίγουρα θα προσλάμβανα τον κύριο Γ.Π.)

Για τη μέτρηση του αμφίσημου σεξισμού αξιοποιήθηκε το ψυχομετρικό εργαλείο των Glick & Fiske (Ambivalent Sexism Inventory, 1996, 2000). Προτού χορηγηθεί στους συμμετέχοντες ακολουθήθηκε διαδικασία στάθμισης μέσω διπλής μετάφρασης (από τα αγγλικά στα ελληνικά και εν συνεχεία το ελληνικό κείμενο μεταφράστηκε στα αγγλικά από ανεξάρτητο μεταφραστή). Παράλληλα, το ερωτηματολόγιο τροποποιήθηκε ως προς την κλίμακα μέτρησης, έτσι ώστε στην παρούσα έρευνα να απαντάται μέσω 6βάθμιας κλίμακας Likert, (0= διαφωνώ απόλυτα, 5=συμφωνώ απόλυτα). Για παράδειγμα:

1. Όσο και πετυχημένος είναι ένας άντρας, δεν είναι ποτέ ουσιαστικά πλήρης ως άτομο παρά μόνον αν έχει την αγάπη μιας γυναίκας
2. Οι φεμινίστριες έχουν παράλογες απαιτήσεις από τους άντρες
3. Οι γυναίκες πρέπει να περιβάλλονται με στοργή και προστατεύονται από τους άντρες

Διαδικασία και πειραματικοί χειρισμοί

Ο χειρισμός του κύρους έγινε υπό τη μορφή αγγελίας (βλ. Παράρτημα), στην οποία περιγραφόταν μια θέση υψηλού ή χαμηλού κύρους, ανάλογα με τις συνθήκες. Στην περίπτωση του υψηλού κύρους, η «αγγελία» αφορούσε σε ανώτερο στέλεχος για την Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού (HR Supervisor), ενώ τα τυπικά προσόντα

που «απαιτήθηκαν» ήταν πτυχίο οικονομικών ή κοινωνικών επιστημών, τίτλος μεταπτυχιακών σπουδών με κατεύθυνση στη Διαχείριση Ανθρωπίνου Δυναμικού και άριστη γνώση δυο ξένων γλωσσών. Στην δεύτερη περίπτωση (χαμηλό κύρος) έγινε λόγος για υπάλληλο στην Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού (HR Assistant). Οι αντίστοιχες «απαιτήσεις» ήταν απολυτήριο Λυκείου, βασικές γνώσεις αγγλικών και βασικές γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Τα συγκεκριμένα τυπικά προσόντα για την εκάστοτε αγγελία επιλέχθηκαν έπειτα από αναζήτηση στον ημερήσιο τύπο και στις σχετικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις ευρέσεως εργασίας. Η χρήση αγγελίας επιλέχθηκε ως κατάλληλος χειρισμός του κύρους γιατί οι συμμετέχοντες, τόσο στην προέρευνα όσο και στην κυρίως έρευνα, ήταν όλοι τους εργαζόμενοι και κατά συνέπεια ήταν κάτι οικείο για εκείνους και επομένως εύκολο να ανταποκριθούν.

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

Τέλος, κατά την διαδικασία συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων δε δόθηκε στους συμμετέχοντες κάποιος συγκεκριμένος χρονικός περιορισμός και οι απαντήσεις τους ήταν προσωπικές. Ο μέσος χρόνος συμπλήρωσης ήταν περίπου 30 λεπτά

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΥΡΙΩΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

A) Κοινωνική χρηστικότητα-επιθυμητότητα

Και οι δύο κλίμακες – κοινωνικής χρηστικότητας και επιθυμητότητας – παρουσίασαν ικανοποιητική εσωτερική αξιοπιστία. Η κλίμακα κοινωνικής χρηστικότητας χρησιμοποιήθηκε αυτούσια, όπως προέκυψε από την πιλοτική έρευνα (6 ερωτήσεις, Cronbach $\alpha = 0,71$). Από την κλίμακα κοινωνικής επιθυμητότητας χρειάστηκε να εξαιρεθεί μία ερώτηση (Για ποιο λόγο θεωρείτε πως μια "δυνατή" επαγγελματική ομάδα καλό είναι να απαρτίζεται από άτομα με πολλά κοινά σημεία;) επειδή περιορίζει την εσωτερική αξιοπιστία της κλίμακας ($\alpha = 0,68$ για τις 6 ερωτήσεις), όπως προτείνει και η Pallant (2001). Κατά συνέπεια η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε στις αναλύσεις περιείχε 5 ερωτήσεις ($\alpha = 0,73$).

Οι μέσοι όροι των απαντήσεων των συμμετεχόντων στις δύο κλίμακες εισήχθησαν σε μικτή ανάλυση διακύμανσης, με επαναλαμβανόμενες μετρήσεις στις κλίμακες χρηστικότητας και επιθυμητότητας.

Η ανάλυση παρήγαγε μία κύρια επίδραση του φύλου των συμμετεχόντων [$F(1,116)=14,860, p<0,05$]. Γενικά, και στις δύο κλίμακες οι γυναίκες έδωσαν υψηλότερες τιμές ($M = 4,60$) από ό,τι οι άντρες ($M = 3,96$).

Από την άλλη πλευρά, η κύρια επίδραση του εντός υποκειμένων παράγοντα ήταν επίσης σημαντική [$F(1,116)=139,934, p<0,001$]. Οι τιμές στην κλίμακα χρηστικότητας ($M = 4,99$) ήταν γενικά μεγαλύτερες από ό,τι στην κλίμακα επιθυμητότητας ($M = 3,58$) γεγονός που σημαίνει ότι οι ερωτήσεις χρηστικότητας θεωρήθηκαν προφανώς καταλληλότερες για τις ανάγκες της συνέντευξης.

Το φύλο των συμμετεχόντων και ο εντός υποκειμένων παράγοντας (χρηστικότητα – επιθυμητότητα) παρουσίασαν σημαντική αλληλεπίδραση με τη μεταβλητή του εργασιακού κύρους [$F(1,116)=8,208, p<0,005$] (βλ. Πίνακας 1).

Πίνακας 1. Αλληλεπίδραση της μεταβλητής του φύλου των συμμετεχόντων και του εργασιακού κύρους σε σχέση με τις δυο διαστάσεις. Παρουσιάζονται οι μέσοι όροι ανά συνθήκη

Εργασιακό κύρος	ΑΝΤΡΕΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΣΕΣ	
	Κοινωνική χρηστικότητα	Κοινωνική Επιθυμητότητα	Κοινωνική χρηστικότητα	Κοινωνική Επιθυμητότητα
Εργασιακό κύρος υψηλό	4,86	3,32	5,36	4,19
Εργασιακό κύρος χαμηλό	4,32	3,36	5,42	3,45

Όπως φαίνεται από τον πίνακα 1 ενώ οι γυναίκες δίνουν γενικά υψηλότερες τιμές και στις 2 κλίμακες (όπως μας λέει η κύρια επίδραση του φύλου) και ενώ υιοθετούνται περισσότερο οι ερωτήσεις χρηστικότητας (όπως μας λέει η κύρια επίδραση του εντός υποκειμένων παράγοντα), οι γυναίκες συμμετέχουσες με σχετικούς όρους υιοθετούν πολύ λιγότερο τις ερωτήσεις επιθυμητότητας για τη θέση χαμηλού κύρους ($M= 3,45$), έτσι ώστε σε αυτή τη συνθήκη να μην διαφέρουν από τους άντρες ($M=3,36$). Στα πλαίσια αυτής της αλληλεπίδρασης τα αρχικά δεδομένα διαφοροποιούνται. Η τάση των γυναικών για ψηλότερα σκορ ανεξαρτήτου κλίμακας στην περίπτωση του χαμηλού κύρους μειώνεται. Φαίνεται ,λοιπόν, ότι μόνο για τις συμμετέχουσες υπάρχει σχέση μεταξύ εργασιακού κύρους και κοινωνικής αξίας (χρηστικότητας-επιθυμητότητας)

Τέλος, δεν προέκυψε σημαντική αλληλεπίδραση των τριών παραπάνω μεταβλητών με το φύλο των υποψηφίων [$F(1,116)=1,670$, ns].

β) Επιλογή υποψηφίων

Ως προς την επιλογή υποψηφίων, δεν προέκυψε διαφορά ανάμεσα στα δυο φύλα των συμμετεχόντων αναφορικά με την προτίμηση και την πρόσληψη υποψηφίων και το αντίστοιχο φύλο τους [$F(1, 114) =0,438$, ns] και [$F(1, 114) =0,484$, ns αντίστοιχα].

Από την άλλη, αυτό που προέκυψε, ήταν μια γενικότερη επίδραση του κύρους των θέσεων εργασίας στις δυο αγγελίες. Παρατηρήθηκε μια επίδραση της μεταβλητής του κύρους [$F(1,114) =6,795$, $p<0,05$] χωρίς όμως να αλληλεπιδρά με τις άλλες δυο μεταβλητές [φύλο των συμμετεχόντων και φύλο των υποψηφίων [$F(1,114)=0,438$, ns] και [$F(1,114)=0,484$,ns αντίστοιχα].

γ) Αμφίσημος σεξισμός

Οι απαντήσεις στην κλίμακα Αμφίσημου Σεξισμού εισήχθησαν σε ανάλυση παραγόντων (Ανάλυση Κύριων Συνιστωσών με ορθογώνια περιστροφή Varimax). Από την ανάλυση προέκυψαν 2 παράγοντες που ερμηνεύουν το 41,41% τις συνολικής διασποράς των απαντήσεων και αντιστοιχούν στους δύο παράγοντες που περιγράφουν οι Glick & Fiske (Ambivalent Sexism Inventory, 1996, 2000). Ο 1^{ος} παράγοντας (24,49% διακύμανσης) εκφράζει κυρίως τον εχθρικό σεξισμό, ενώ ο 2^{ος} παράγοντας (16,92% διακύμανσης) εκφράζει κυρίως καλοπροαίρετο σεξισμό.

Πίνακας 3. Φορτίσεις των δηλώσεων της Κλίμακας του Αμφίσημου Σεξισμού στους δύο παράγοντες (σημειώνονται οι φορτίσεις που είναι μεγαλύτερες του 0,4)

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	
	1 ^{ος}	2 ^{ος}
ερ2 Πολλές γυναίκες επιζητούν ευνοϊκή μεταχείριση, όπως για παράδειγμα κάποιες πολιτικές προσλήψεων, που τις ευνοούν σε βάρος των αντρών με το πρόσχημα της ισότητας	0,75	
ερ4 Οι περισσότερες γυναίκες ερμηνεύουν αθώα σχόλια ή ενέργειες εκ μέρους των αντρών ως σεξιστικές.	0,60	
ερ5 Οι γυναίκες προσβάλλονται υπερβολικά εύκολα	0,55	
ερ7 Οι φεμινίστριες επιδιώκουν οι γυναίκες να διαθέτουν περισσότερη δύναμη από τους άντρες.	0,54	
ερ10 Οι περισσότερες γυναίκες δεν εκτιμούν πλήρως όσα κάνουν οι άντρες γι' αυτές.	0,71	
ερ11 Οι γυναίκες προσπαθούν να κερδίσουν δύναμη αποκτώντας έλεγχο πάνω στους άντρες.	0,77	
ερ14 Οι γυναίκες μεγαλοποιούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στη δουλειά τους.	0,73	
ερ15 Μόλις μια γυναίκα κάνει κάποιον άντρα να της παραδοθεί, προσπαθεί να τον «τυλίξει».	0,73	
ερ16 Κάθε φορά που οι γυναίκες χάνουν από τους άντρες δίκαια σ' ένα διαγωνισμό, διαμαρτύρονται ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους.	0,67	
ερ18 Σε πολλές γυναίκες αρέσει να παριστάνουν τις σεξουαλικά διαθέσιμες και κατόπιν ν' αρνούνται την προσέγγιση των αντρών	0,58	
ερ21 Οι φεμινίστριες έχουν παράλογες απαιτήσεις από τους άντρες	0,68	
ερ1 Όσο και πετυχημένος να είναι ένας άντρας, δεν είναι ποτέ ουσιαστικά πλήρης ως άτομο παρά μόνον αν έχει την αγάπη μιας γυναίκας.		0,69
ερ3 Σε μια καταστροφή οι γυναίκες πρέπει να διασώζονται πριν από τους άντρες.		0,63
ερ6 Οι άνθρωποι δεν είναι πραγματικά ευτυχισμένοι στη ζωή αν δε διατηρούν δεσμό με το άλλο φύλο.		0,43
ερ8 Πολλές γυναίκες έχουν μια αγνότητα, που δύσκολα βρίσκει κανείς στους άντρες.		0,58
ερ9 Οι γυναίκες πρέπει να περιβάλλονται με στοργή και προστατεύονται από τους άντρες.		0,57
ερ12 Κάθε άντρας οφείλει να έχει δίπλα του μια γυναίκα την οποία να λατρεύει.		0,70
ερ13 Οι άντρες δεν είναι πλήρεις χωρίς τις γυναίκες.		0,65
ερ19 Οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άντρες, τείνουν να υπερέχουν ως προς την ηθική τους ευαισθησία.		0,59
ερ20 Οι άντρες πρέπει να είναι πρόθυμοι να θυσιάσουν τη δική τους καλοπέραση προκειμένου να στηρίζουν οικονομικά τις γυναίκες.		0,44
ερ22 Οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άντρες, είναι πιο εκλεπτυσμένες ως προς το γούστο και την κουλτούρα τους		0,68

Στη συνέχεια έγιναν μονομεταβλητές αναλύσεις διακύμανσης επάνω στις παραγοντικές τιμές καθεμιάς διάστασης σεξισμού (εχθρικός και καλοπροαίρετος).

Όσον αφορά στον εχθρικό σεξισμό η ανάλυση έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά [$F(1,107)=33,651$, $p<0,05$] ανάμεσα στο μέσο όρο αντρών και γυναικών συμμετεχόντων ($M=0,467$ έναντι $M= -0,484$). Παράλληλα, όσον αφορά στο φύλο των υποψηφίων προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά [$F(1,107)=4,083$, $p<0,05$] ανάμεσα στον μέσο όρο αντρών υποψηφίων ($M= -0,174$) και γυναικών ($M=0,157$).

Από την άλλη, δεν προέκυψε κάποια σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των μεταβλητών. Για παράδειγμα, δεν φάνηκε να αλληλεπιδρά το κύρος και με το φύλο των συμμετεχόντων [$F(1,107)=0,155$, ns] όπως και με το φύλο των υποψηφίων [$F(1,107)=1,767$, ns]. Τέλος, δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των τριών κυρίων μεταβλητών σε σχέση με την διάσταση του εχθρικού σεξισμού [$F(1,107)=0,536$, ns].

Όσον αφορά στην διάσταση του καλοπροαίρετου σεξισμού δεν φάνηκε καμία σημαντική επίδραση των μεταβλητών. Βάσει των αναλύσεων δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά τόσο για το κύρος [$F(1,107)=0,845$, ns], για το φύλο των συμμετεχόντων [$F(1,107)=1,024$, ns] αλλά και ούτε για το φύλο των υποψηφίων [$F(1,107)=0,691$, ns]. Επιπρόσθετα, δεν παρήγαγε η ανάλυση καμία αλληλεπίδραση μεταξύ των κυρίων μεταβλητών στην διάσταση αυτή [$F(1,107)=0,031$, ns].

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στόχος της παρούσας έρευνας υπήρξε η προσπάθεια να μελετηθεί κατά πόσο το φύλο των συμμετεχόντων, το φύλο των υποψηφίων και το στάτους της εργασιακής θέσης παρεμβαίνουν στον τρόπο που τίθενται οι ερωτήσεις στη διάρκεια μιας συνέντευξης και ειδικότερα στο κατά πόσο χρησιμοποιούνται περισσότερο ερωτήσεις κοινωνικής επιθυμητότητας ή κοινωνικής χρηστικότητας.

Πιο συγκεκριμένα, εξετάστηκε η θέση του φύλου του ατόμου προς πρόσληψη (υποκειμένου στόχου) σε σχέση με τις διαστάσεις της χρηστικότητας-επιθυμητότητας. Έτσι υποθέσαμε πως στην περίπτωση που το υποκείμενο στόχος είναι άντρας, θα τεθούν περισσότερο ερωτήσεις χρηστικότητας, ενώ όταν θα είναι γυναίκα θα τεθούν περισσότερο ερωτήσεις επιθυμητότητας.

Επιπρόσθετα, όσον αφορά στο ίδιο το φύλο των συμμετεχόντων υποθέσαμε πως οι άντρες θα κάνουν σε σχέση με τις γυναίκες περισσότερο ερωτήσεις χρηστικότητας, ενώ οι γυναίκες περισσότερο ερωτήσεις επιθυμητότητας.

Αναφορικά με το κύρος της θέσης εργασίας υποθέσαμε πως σε συνθήκη υψηλού κύρους οι άντρες συνεντευκτές αναμένεται να κάνουν περισσότερο ερωτήσεις χρηστικότητας ανεξάρτητα από το φύλο του υποψηφίου.

Από την άλλη πλευρά, όσον αφορά στις γυναίκες συνεντευκτές αναμέναμε πως θα κάνουν και αυτές περισσότερο ερωτήσεις επιθυμητότητας ανεξάρτητα από το φύλο, όταν η προσφερόμενη θέση εργασίας ήταν χαμηλού κύρους.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο, αναφορικά με τον αμφίσημο σεξισμό και σε σχέση με τις προαναφερθείσες μεταβλητές, ένα άλλο ερώτημα που προέκυψε, έχει να κάνει με την θέση του αμφίσημου σεξισμού με τις δύο διαστάσεις του (εχθρικός και καλοπροαίρετος σεξισμός). Πιο συγκεκριμένα, θελήσαμε να δούμε τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρά ο αμφίσημος σεξισμός με το φύλο τόσο των συμμετεχόντων όσο και με το φύλο του ατόμου προς πρόσληψη (υποκείμενο στόχος), αλλά και με το κύρος της προσφερόμενης θέσης εργασίας. Υποθέσαμε πως σε συνθήκη υψηλού κύρους και ο υποψήφιος για την θέση εργασίας είναι γυναίκα, οι άντρες συμμετέχοντες αναμένεται να εκδηλώσουν σε μεγαλύτερο βαθμό εχθρικό σεξισμό απ' ότι σε συνθήκη χαμηλού κύρους.

Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν μερικώς τις υποθέσεις που διατυπώθηκαν. Πιο συγκεκριμένα, φάνηκε μια κύρια επίδραση της μεταβλητής του φύλου τόσο για την διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας όσο και για την διάσταση της κοινωνικής χρηστικότητας. Αναλυτικότερα, οι γυναίκες συμμετέχουσες φάνηκε πως γενικότερα δίνουν υψηλότερες τιμές και στις δυο κλίμακες. Αυτό ίσως θα μπορούσε να εξηγηθεί από το γεγονός ότι οι γυναίκες γενικότερα κάνουν περισσότερες ερωτήσεις τόσο στα πλαίσια των τυπικών προσόντων ενός υποψηφίου όσο και στα πλαίσια των έξω-εργασιακών δραστηριοτήτων του συγκριτικά με τους άνδρες, γι' αυτό και ενδεχομένως έχουν μεγαλύτερο μέσο όρο στη διάσταση της επιθυμητότητας και χρηστικότητας.

Αναλυτικότερα, η τάση των γυναικών για περισσότερες ερωτήσεις στη διάσταση της κοινωνικής χρηστικότητας (αντίστοιχη τάση υπήρξε και στους άντρες συμμετέχοντες), ερμηνεύεται από το πλαίσιο της ίδιας της συνέντευξης που συνιστά περισσότερες ερωτήσεις που αφορούν στις ικανότητες των συνεντευξιαζομένων και στην αγοραστική τους αξία. Επιπρόσθετα, όπως ήδη έχει αναφερθεί η κοινωνική χρηστικότητα σχετίζεται με την επάρκεια ενός προσώπου στις απαιτήσεις της λειτουργίας της κοινωνίας και η φύση της ενέχει περισσότερο οικονομικές-αγοραστικές αναφορές (market value). Τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που μπορεί να υπάγονται σε αυτήν την κατηγορία συνήθως χρησιμοποιούνται για να περιγραφεί ένα άτομο με όρους οικονομικής επιτυχίας και με επαγγέλματα που παράγουν οικονομική αξία (economic value). Πιο συγκεκριμένα, ίσως να πρόκειται για την κατάσταση εκείνη κατά την οποία, οι συμμετέχοντες τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες με το να κάνουν ερωτήσεις «χρηστικότητας» ανεξάρτητα από το φύλο του ατόμου προς πρόσληψη, ενδιαφέρονται να ελέγξουν περισσότερο τη λειτουργικότητά του, προβαίνοντας στην αξιολόγησή του.

Αντίθετα, όπως προαναφέρθηκε, η διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας αφορά στην γνώση που έχουν οι άνθρωποι για τα αισθήματα που μπορεί να προκαλέσει ένα άτομο. Αναφέρεται στο κατά πόσο μπορεί να εκτιμηθεί ως «αρεστό» (ή αγαπητό) (likeableness) ένα άτομο στις προσωπικές του αλληλεπιδράσεις με τους άλλους. Τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που σχετίζονται με την εν λόγω διάσταση είναι αυτά που χρησιμοποιούνται για να περιγραφούν άτομα που αναμένεται να προκαλέσουν θετικά συναισθήματα ή κατέχουν επαγγέλματα που εκπληρώνουν τις προσωπικές ανάγκες τους στα πλαίσια της κοινωνικής ζωής. Οι

υψηλές τιμές των γυναικών και στη διάσταση αυτή ερμηνεύονται από την υπάρχουσα θεωρητική πρόταση (Breakwell, 1999), σύμφωνα με την οποία, θέλοντας να διαπιστώσουν κατά πόσο ένα άτομο είναι αρεστό ή όχι, διατυπώνουν ερωτήσεις που αφορούν στο εξωεργασιακό πλαίσιο δράσης. Γενικότερα, άλλωστε, σύμφωνα με τους Eagly & Mladinic (1989, 1993), οι γυναίκες θεωρούνται περισσότερο προσεγγίσιμες και εξωστρεφείς και ενδεχομένως αυτό να μας δίνει μια ερμηνεία για τις υψηλές τιμές στην εν λόγω διάσταση.

Στο σημείο αυτό, ένα σημαντικό εύρημα που προέκυψε είναι η αλληλεπίδραση μεταξύ του φύλου των συμμετεχόντων, του είδους της κοινωνικής αξίας (χρηστικότητα-επιθυμητότητα) και του εργασιακού κύρους. Από τις αναλύσεις φάνηκε πως οι γυναίκες υιοθετούν συγκριτικά λιγότερο τις ερωτήσεις επιθυμητότητας για τη θέση χαμηλού κύρους. Αρχικά, το ότι στην συνθήκη υψηλού κύρους αξιοποιούνται περισσότερο ερωτήσεις χρηστικότητας μπορεί να εξηγηθεί όχι μόνο από το ρόλο των συμμετεχόντων, αλλά και από τη θέση εργασίας, δηλαδή ότι καλούνται να επιλέξουν ένα άτομο για μια θέση υψηλού κύρους. Γι' αυτό άλλωστε και επιλέγουν τις ερωτήσεις χρηστικότητας. Από την άλλη πλευρά, η προτίμηση των γυναικών προς την επιλογή ερωτήσεων με χρηστικό περιεχόμενο στη συνθήκη χαμηλού κύρους, είναι αντίθετη προς την αρχική μας υπόθεση. Πιο συγκεκριμένα, στη συνθήκη χαμηλού στάτους, αναμέναμε περισσότερες ερωτήσεις επιθυμητότητας, μιας και υποθέσαμε πως στα χαμηλότερου στάτους επαγγέλματα θα αποδοθούν γυναικεία χαρακτηριστικά (σύμφωνα με τους Deaux & Lewis (1984) και Eagly & Mladinic (1989) η επιθυμητότητα είναι μια διάσταση που χαρακτηρίζει τις γυναίκες οι οποίες υπολείπονται στη διάσταση της κοινωνικής χρηστικότητας). Αυτό όμως, ίσως αναγνωρίζουν οι γυναίκες πως θα τις διαφοροποιούσε σημαντικά από τους άντρες συνεντευκτές.

Σύμφωνα μάλιστα με την Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας (Turner & Tajfel, 1979), όταν ένα άτομο ανήκει σε μια ομάδα χαμηλού κύρους, δηλαδή μια ομάδα που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση, είναι πολύ πιθανό να προσπαθήσει να αποστασιοποιηθεί από την ομάδα αυτή με το να επιδεικνύει προτίμηση των χαρακτηριστικών και μεγαλύτερη εκτίμηση για την κυρίαρχη ομάδα δηλαδή, την ομάδα υψηλού κύρους. Ως προς τις γυναίκες και λαμβάνοντας υπόψη διαπολιτισμικούς δείκτες αναφορικά με το κύρος και την ισχύ (Glick & Fiske, 2001), οι γυναίκες αποτελούν μια ομάδα στόχος που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση. Συχνά,

μάλιστα, σε καταστάσεις όπου υπερτερεί ο αντρικός πληθυσμός, οι γυναίκες προσπαθούν να αποστασιοποιηθούν από τις άλλες γυναίκες επειδή αναγνωρίζουν το γεγονός ότι στα αντρικά χαρακτηριστικά αποδίδεται μεγαλύτερο κύρος στον εργασιακό τομέα, συγκριτικά με τα γυναικεία χαρακτηριστικά (Ely, 1995).

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

Ίσως τελικά ενδιαφέρει περισσότερο στην εν λόγω συνθήκη τις γυναίκες να μη διαφοροποιηθούν από τους άντρες και σε αντίθεση με όσα υποστηρίζει η Breakwell (1999), καταφεύγουν σε μεγαλύτερο βαθμό σε ερωτήσεις που αφορούν στην ικανότητα και όχι σε ερωτήσεις που αφορούν στο κατά πόσο μπορεί να είναι αρεστό ένα άτομο.

Τα προαναφερθέντα καταδεικνύουν πως, ίσως και γι' αυτό η μεταβλητή φύλο υποψηφίου δεν επηρέασε τα αποτελέσματα, μιας και οι άλλες δυο ανεξάρτητες μεταβλητές (φύλο των συμμετεχόντων και το στάτους της θέσης) ήταν ικανά να επισκιάσουν τη μεταβλητή αυτή.

Τέλος, όσον αφορά στο θέμα του αμφίσημου σεξισμού εν μέρει δε φάνηκε να αναπαράγονται τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών (Eagly, A.H. & Mladinic, A. 1993, Fiske, S.T., 2000, Glick, P., Fiske, S.T.2001). Πιο συγκεκριμένα, ανεξάρτητα από το κύρος της θέσης, οι άντρες φαίνεται να εκδηλώνουν περισσότερο εχθρικό σεξισμό από τις γυναίκες που συμμετείχαν στην ερευνά μας. Αναφορικά με το φύλο των υποψηφίων προς πρόσληψη, οι γυναίκες είναι δέκτες εχθρικού σεξισμού, περισσότερο από τους άντρες, πάλι ανεξάρτητα από το στάτους της εργασιακής θέσης. Επιπρόσθετα, στην παρούσα μελέτη δεν φάνηκε να ενεργοποιείται η διάσταση του καλοπροαίρετου, ούτε κατά την περίπτωση που η υποψήφια δεν θα «ξέφευγε» από τον παραδοσιακό της ρόλο και θα ερχόταν για μια θέση χαμηλού κύρους (HR Assistant). Αυτό ενδεχομένως σημαίνει, είτε πως το κύρος δε διαδραματίζει τον αναμενόμενο ρόλο που του έχει αποδοθεί σ' αντίθεση με τις

προηγούμενες έρευνες είτε πως οι κοινωνικές αξίες άσκησαν σημαντική επίδραση στη συμπλήρωση του δεύτερου ερωτηματολογίου από τους συμμετέχοντες.

Στα πλαίσια αυτά, μια άλλη μεταβλητή που μπορεί να διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην παρούσα έρευνα χωρίς να έχει εκ των προτέρων ληφθεί υπόψη αφορά στο πολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο έλαβε χώρα. Πιο συγκεκριμένα, ανεξαρτήτως της προσφερόμενης θέσης εργασίας και αναφορικά με τα ελληνικά δεδομένα, ενδέχεται η μόνη διάσταση που ενεργοποιείται να είναι ο εχθρικός σεξισμός.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Breakwell, G. (1999). *Η Συνέντευξη*. (Επιμέλεια Κάντας, Β.). Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Cascio, W.F. (1998). *Applied Psychology in Human Resource Management*. (5th edition). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Cole, M., Field, H.S., Giles, W.F. (2004). Interaction of recruiter and applicant gender in Resume Evaluation: A field study. *Sex Roles*, 51, 597-608.
- Deaux, K. (1984). From individual differences to social categories: Analysis of a decade's research on gender. *American Psychologist*, 39, 105-116.
- Deaux, K., & Lewis, L.L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 991-1004.
- Dubois, N. & Beauvois, J.L. (2001). Desarabilite et utilite: Deux composantes de la valeur des personnes dans l'evaluation sociale. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30, 391-405
- Dubois, N. & Beauvois, J.L. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology*, 35, 123-146
- Eagly, A., & Mladinic, A. (1989). Gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15, 543-558
- Eagly, A.H. & Mladinic, A. (1993). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes and judgments of competence. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.). *European review of social psychology* (Vol.5, pp 1-35). New York: Wiley.
- Eder, R.W., Ferris, G.R. (1989). *The employment interview: Theory, research and practice*. Newbury Park, Cal.: SAGE Publications
- Ely, R. (1995). The power of demography: women's constructions of gender identity at work. *Journal of Academic Management*, 38, 589-603.
- Fiske, S.T. (2000). Stereotyping, prejudice and discrimination at the seam between the centuries: evolution, culture, mind and brain. *European Journal of Social Psychology*, 30, 229-322.
- Forbes, G.B, Adams-Curtis, L., White, K. & Holmgren, K.M. (2003). The role of hostile and benevolent sexism in women's and men's perceptions of the menstruating woman. *Psychology of Women Quarterly*, 27, 59-63.
- Glick P., Wilk, K., & Perreault, M., (1995). Images of occupations: Components of Gender and status in occupational stereotypes, *Sex Roles*, 32, 565-582.

- Glick, P., Fiske, S.T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P., Fiske, S.T. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 119-135.
- Glick, P., Fiske, S.T. (2001). An ambivalent Alliance: Hostile and benevolent sexism as complimentary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56, 109-118.
- Glick, P., Sakali-Ugurlu, N., Ferreira, M.C., Aguiar de Souza, M. (2002). Ambivalent sexism and attitudes toward wife abuse in Turkey and Brazil. *Psychology of Women Quarterly*, 26, 293-297
- Glick, P., Fiske, S.T. (2001). An ambivalent Alliance: Hostile and benevolent sexism as complimentary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56, 109-118.
- Goldberg, C.B. (2003). Applicant reactions to the employment interview. A look at demographic similarity and social identity theory. *Journal of Business Research*, 56, 561-571.
- Graves, L.M., Powell, G.N. (1996). Sex similarity, quality of the employment interview and recruiters' evaluations of actual applicants. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 243-261.
- Jackman, M.R. (1994). *The velvet glove: Paternalism and Conflict in gender, class and race relations*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Jost, J.T., & Banaji, M.R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false-consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27
- Judice, N.T., Neuberg, S.L. (1998). When interviewers desire to confirm negative expectations: Self-fulfilling Prophecies and inflated applicants self-perceptions. *Basic and Applied Social Psychology*, 20 (3), 175-190.
- Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας: Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Masser, B., Abrams, D. (2004). Reinforcing the glass ceiling: The consequences of Hostile Sexism for female managerial candidates. *Sex Roles*, 51, 609-615
- McDonald, T., Hakel, M.D. (1998). Effects of applicant race, sex, suitability and answers on interviewer's questioning strategy and ratings. *Personnel Psychology*, 38, 321-334.

- Sacco, J.M., Scheu, C.R., Ryan, A.M., Schmitt, N. (2003). An investigation of race and sex similarity effects in interviews: A multilevel approach to relational demography. *Journal of Applied Psychology*, 88, 852-865.
- Sakali-Ugurlu, N. & Beydogan, B. (2002). Turkish college student's attitudes toward women managers: The effect of patriarchy, sexism and gender differences. *Journal of Psychology*, 136, 647-656
- Sande, G.N., Ellard, J.H. & Ross, M. (1986). Effect of arbitrarily assigned status labels on self –perceptions and social perceptions: The mere position effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 684-689
- Sibley, C.G & Wilson, M.S. (2004). Differentiating hostile and benevolent sexist attitudes toward positive and negative sexual female subtypes. *Sex Roles*, 51, 687-696
- Spector, P.E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology*. (2nd edition). New York: John Wiley & Sons
- Tendayi Viki, G., Abrams, D. and Hutchison, P. (2003). The “true” romantic: Benevolent Sexism and Paternalistic Chivalry. *Sex Roles*, 49, 533-537
- Wojciszke, B. (1997). Parallels between competence –versus morality - related traits and individualistic versus collectivistic values. *European Journal of Social Psychology*, 27, 245-256.
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. (4th edition). California: Prentice Hall

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Παρακάτω παρατίθενται οι δυο αγγελίες (μέσω των οποίων έγινε η διαφοροποίηση του κύρους σε υψηλό και χαμηλό) που αξιοποιήθηκαν στην έρευνα:

Αγγελία 1.

Ζητείται στέλεχος για το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ανερχόμενης ιδιωτικής εταιρείας, σε υψηλή διευθυντική θέση (Human Resources Supervisor). Ο υποψήφιος απαραιτήτως πρέπει να διαθέτει:

- Πτυχίο Οικονομικών ή Κοινωνικών Επιστημών
- Μεταπτυχιακό σε θέματα διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού
- Άριστη γνώση δυο ξένων γλωσσών

Αγγελία 2.

Ζητείται υπάλληλος για το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ανερχόμενης ιδιωτικής εταιρείας, σε θέση βοηθού (Human Resources Assistant). Ο υποψήφιος απαραιτήτως πρέπει να διαθέτει:

- Απολυτήριο Λυκείου
- Βασικές γνώσεις Αγγλικών
- Βασικές γνώσεις ηλεκτρονικού υπολογιστή

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Πίνακας 1: Σύγκριση των Μ.Ο. των δηλώσεων ανά διάσταση.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΟΣ		ΑΓΑΠΗΤΟΣ		T (30)	P
	Μ.Ο Απαντήσεων	Τυπική Απόκλιση	Μ.Ο Απαντήσεων	Τυπική Απόκλιση		
Π1 Θέλετε να αναφέρετε κάποιο παράδειγμα στην εργασία σας που δείχνει πόσο σημαντική ήταν για σας η επίτευξη των προσωπικών σας στόχων;	4,50	1,82	4,12	1,82	0,582	0,565
Π2 Μπορείτε να περιγράψετε μια επαγγελματική επιτυχία η οποία προήλθε από το γεγονός ότι κρίνατε σκόπιμο να βρείτε τους συναδέλφους που θα μπορούσαν να σας βοηθήσουν;	4,56	1,89	4,12	1,92	0,647	0,522
Π3 Μπορείτε να αναφέρετε μια περίπτωση κατά την οποία η εκτέλεση ενός έργου, στην εργασία σας, σας δυσκόλεψε και προσπαθήσατε να επιλύσετε το πρόβλημα συζητώντας τις πιθανές λύσεις με τους συναδέλφους σας;	5,06	1,87	5,31	1,88	- 0,376	0,710
Π4 Θα μπορούσατε να μας περιγράψετε ένα περιστατικό που δεχτήκατε επίθεση από κάποιον συνάδελφο επειδή πράγματι χειριστήκατε κάποιο επαγγελματικό ζήτημα λανθασμένα;	3,56	2,27	4,37	2,24	- 1,015	0,318
Π5 Σας αρέσει τον ελεύθερο χρόνο σας να τον καταναλώνετε σε κάποιο άθλημα;	3,12	2,21	2,68	2,05	0,579	0,567
Π6 Θέλετε να αναφέρετε κάποιο παράδειγμα στην εργασία σας που δείχνει πόσο σημαντική ήταν για σας η επίτευξη των στόχων της ομάδας σας;	4,75	2,08	4,62	1,70	0,186	0,854
Π7 Από το βιογραφικό σας βλέπουμε πως έχετε εργαστεί σε επαρχία και σε πόλη. Μπορείτε να αναφέρετε κάποιο περιστατικό για το οποίο θεωρείτε ότι το κλίμα εργασίας στην επαρχία είναι καλύτερο;	3,18	1,83	3,50	2,03	- 0,457	0,651
Π8 Για ποιο λόγο θεωρείτε πως συνεργαστήκατε τόσο καλά με όποιον συνάδελφο έπρεπε να συνεργαστείτε και ήταν σωστός επαγγελματίας;	4,12	2,02	5,12	2,06	- 1,383	0,177
Π9 Για ποιο λόγο θεωρείτε πως μια "δυνατή" επαγγελματική ομάδα καλό είναι να απαρτίζεται από άτομα με πολλά κοινά σημεία;	3,93	1,76	4,80	2,07	- 1,284	0,209
Π10 Μπορείτε να περιγράψετε μια κατάσταση από τον εργασιακό σας χώρο στην οποία η προσωπική ικανοποίηση που λάβατε από την ολοκλήρωση ενός έργου υπήρξε μεγαλύτερη από την ικανοποίηση της ομάδας εργασίας;	3,81	2,04	4,00	1,82	- 0,274	0,786
Π11 Ποιο είναι οι μακροπρόθεσμοι επαγγελματικοί σας στόχοι;	6,68	0,60	4,00	2,33	4,453	0,000
Π12 Συχνά σας επαινούσαν στο χώρο εργασίας επειδή δουλεύατε σκληρά. Θέλετε να αναφέρετε μια τέτοια περίπτωση;	4,43	2,36	4,50	1,82	- 0,084	0,934
Π13 Πείτε μας τρεις λόγους για τους οποίους πρέπει να σας προσλάβουμε;	5,81	1,79	4,43	2,06	2,009	0,054
Π14 Αν κάνατε μια αυτοκριτική, ποια θεωρείτε πως θα ήταν τα αδύνατα σας σημεία;	5,68	1,81	4,43	2,03	1,835	0,076
Π15 Μπορέσατε να συνεργαστείτε αρκετά καλά σε μια ομάδα εργασίας όπου τα άτομα είχαν ακριβώς τα ίδια ενδιαφέροντα και ικανότητες με τις δικές σας. Μπορείτε να αναφέρετε κάποιο παράδειγμα;	4,06	1,98	4,56	2,22	- 0,672	0,507
Π16 Θα μπορούσατε να αναφέρετε μια περίπτωση όπου στο χώρο εργασίας σας βασάνιζε κάποιο προσωπικό σας ζήτημα και κανείς από τους συναδέλφους δεν το κατάλαβε;	3,56	2,27	3,43	2,25	0,156	0,877
Π17 Πως μας βρήκατε; Διαβάσατε την αγγελία μας στο internet;	4,50	2,75	2,43	2,06	2,395	0,023
Π18 Γνωρίζετε πόσους υπαλλήλους απασχολεί η εταιρεία μας;	3,62	2,09	2,43	1,71	1,757	0,089
Π19 Για ποιο λόγο αναπτύξατε και διατηρήσατε φιλίες από το χώρο εργασίας;	3,62	1,89	5,00	2,09	- 1,947	0,061
Π20 Μπορείτε να περιγράψετε μια κατάσταση από τον εργασιακό σας χώρο κατά την οποία η ικανοποίηση που έλαβε η ομάδα εργασίας από την ολοκλήρωση ενός έργου υπήρξε μεγαλύτερη από την προσωπική σας ικανοποίηση;	3,62	1,96	4,81	1,79	- 1,785	0,084

I21 Μπορείτε να αναφέρετε μια περίπτωση κατά την οποία η εκτέλεση ενός έργου, στην εργασία σας, σας δυσκόλεψε και προσπαθήσατε να λύσετε το πρόβλημα ξεκινώντας από την αρχή;	5,00	1,86	3,31	2,18	2,353	0,025
I22 Ποιοι είναι οι βραχυπρόθεσμοι επαγγελματικοί σας στόχοι;	5,87	1,96	3,31	2,24	3,440	0,002
I23 Μπορείτε να περιγράψετε μια επαγγελματική επιτυχία η οποία προήλθε από το γεγονός ότι κρίνατε σκόπιμο να στηριχτείτε αποκλειστικά και μόνον στις δικές σας δυνάμεις;	5,43	1,89	4,25	2,29	1,596	0,121
I24 Θα μπορούσατε να μας περιγράψετε ένα περιστατικό που δεχτήκατε επίθεση από κάποιον συνάδελφο επειδή πραγματικά η διάθεσή του δεν ήταν καλή;	2,06	1,65	3,81	2,50	- 2,330	0,027
I25 Συχνά σας επαινούσαν στο χώρο εργασίας χωρίς να κάνετε κάτι γι' αυτό. Θέλετε να αναφέρετε μια τέτοια περίπτωση;	2,56	1,93	3,93	2,11	- 1,922	0,064
I26 Αν κάνατε μια αυτοκριτική, ποια θεωρείτε πως θα ήταν τα δυνατά σας σημεία;	6,31	1,25	4,43	1,86	3,346	0,002
I27 Σας αρέσει να καταναλώνετε τον ελεύθερο χρόνο σας σε καλλιτεχνικές δραστηριότητες;	3,81	2,34	3,43	2,09	0,477	0,637
I28 Για ποιο λόγο θεωρείτε πως συνεργαστήκατε τόσο καλά με συνάδελφο από οικογένεια χαμηλού οικονομικού επιπέδου;	2,12	2,02	3,87	2,12	- 2,382	0,024
I29 Από το βιογραφικό σας βλέπουμε πως έχετε εργαστεί και σε επαρχία και σε πόλη. Μπορείτε να αναφέρετε κάποιο περιστατικό για το οποίο θεωρείτε ότι το κλίμα εργασίας διαμορφώνεται από τους εκάστοτε εργαζόμενους και δεν έχει να κάνει με τον τόπο εργασίας;	4,12	2,09	4,68	1,30	- 0,913	0,370
I30 Πείτε μας τρεις λόγους για τους οποίους δεν θα έπρεπε να σας προσλάβουμε;	4,25	2,86	3,56	2,15	0,767	0,449
I31 Για ποιο λόγο δεν αναπτύξατε φιλίες από το χώρο εργασίας;	3,68	2,05	5,06	2,20	- 1,824	0,078
I32 Μπορέσατε να συνεργαστείτε αρκετά καλά, με μια ομάδα εργασίας, όπου τα άτομα είχαν διαφορετικά ενδιαφέροντα και ικανότητες από τα δικά σας;	5,18	1,72	5,50	1,78	- 0,504	0,618
I33 Γνωρίζετε κάποιες πληροφορίες σχετικές με το οργανόγραμμα της εταιρείας μας;	4,50	1,86	2,43	1,54	3,407	0,002
I34 Για ποιο λόγο θεωρείτε, πως μια "δυνατή" επαγγελματική ομάδα, καλό είναι, να απαρτίζεται από άτομα με διαφορετικές προσωπικότητες;	4,87	1,74	5,37	1,82	- 0,793	0,434
I35 Θα μπορούσατε να αναφέρετε μια περίπτωση όπου στο χώρο εργασίας μοιραστήκατε με συναδέλφους κάποιο προσωπικό σας ζήτημα;	3,43	2,42	4,80	2,13	- 1,703	0,099
I36 Πώς μας βρήκατε; Διαβάσατε την αγγελία μας στον τύπο;	4,62	2,50	2,50	1,82	2,746	0,010

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 (ερωτηματολόγια πιλοτικής έρευνας)

Ερωτηματολόγιο πιλοτικής έρευνας για την επιθυμητότητα

Φανταστείτε ότι παίρνετε συνέντευξη από έναν υποψήφιο για να προσληφθεί σε μία θέση εργασίας. Σε ποιο βαθμό θα κάνατε καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις για να δείτε αν ο υποψήφιος είναι αγαπητός στον εργασιακό του χώρο;

Σε κάθε ερώτηση έχετε 7 βαθμούς για να μας πείτε κατά πόσο θα κάνατε τη συγκεκριμένη ερώτηση για να δείτε πόσο **αγαπητός** είναι κανείς στον εργασιακό του χώρο. Απαντήστε επιλέγοντας κάθε φορά έναν μόνο από τους αριθμούς αυτούς.

Θέλετε να αναφέρετε κάποιο παράδειγμα στην εργασία σας που δείχνει πόσο σημαντική ήταν για σας η επίτευξη των προσωπικών σας στόχων;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Μπορείτε να περιγράψετε μια επαγγελματική επιτυχία η οποία προήλθε από το γεγονός ότι κρίνατε σκόπιμο να βρείτε τους συναδέλφους που θα μπορούσαν να σας βοηθήσουν;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Μπορείτε να αναφέρετε μια περίπτωση κατά την οποία η εκτέλεση ενός έργου, στην εργασία σας, σας δυσκόλεψε και προσπαθήσατε να επιλύσετε το πρόβλημα συζητώντας τις πιθανές λύσεις με τους συναδέλφους σας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Θα μπορούσατε να μας περιγράψετε ένα περιστατικό που δεχτήκατε επίθεση από κάποιον συνάδελφο επειδή πράγματι χειριστήκατε κάποιο επαγγελματικό ζήτημα λανθασμένα;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Σας αρέσει τον ελεύθερο χρόνο σας να τον καταναλώνετε σε κάποιο άθλημα;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Θέλετε να αναφέρατε κάποιο παράδειγμα στην εργασία σας που δείχνει πόσο σημαντική ήταν για σας η επίτευξη των στόχων της ομάδας σας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--

για να δω πόσο αγαπητός είναι								αγαπητός είναι
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------

Επίσης, σε ποιο βαθμό θα κάνατε καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις για να δείτε αν ο υποψήφιος είναι αγαπητός στον εργασιακό του χώρο;

Από το βιογραφικό σας βλέπουμε πως έχετε εργαστεί σε επαρχία και σε πόλη. Μπορείτε να αναφέρετε κάποιο περιστατικό για το οποίο θεωρείτε ότι το κλίμα εργασίας στην επαρχία είναι καλύτερο;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Για ποιο λόγο θεωρείτε πως συνεργαστήκατε τόσο καλά με όποιον συνάδελφο έπρεπε να συνεργαστείτε και ήταν σωστός επαγγελματίας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Για ποιο λόγο θεωρείτε πως μια «δυνατή» επαγγελματική ομάδα καλό είναι να απαρτίζεται από άτομα με πολλά κοινά σημεία;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Μπορείτε να περιγράψετε μια κατάσταση από τον εργασιακό σας χώρο στην οποία η προσωπική ικανοποίηση που λάβατε από την ολοκλήρωση ενός έργου υπήρξε μεγαλύτερη από την ικανοποίηση της ομάδας εργασίας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Ποιοι είναι οι μακροπρόθεσμοι επαγγελματικοί σας στόχοι;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Συχνά σας επαινούσαν στο χώρο εργασίας επειδή δουλεύατε σκληρά. Θέλετε να αναφέρετε μια τέτοια περίπτωση;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Πείτε μας τρεις λόγους για τους οποίους πρέπει να σας προσλάβουμε;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Επίσης, σε ποιο βαθμό θα κάνατε καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις για να δείτε αν ο υποψήφιος είναι αγαπητός στον εργασιακό του χώρο;

Αν κάνατε μια αυτοκριτική, ποια θεωρείτε πως θα ήταν τα αδύνατα σας σημεία;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Μπορέσατε να συνεργαστείτε αρκετά καλά σε μια ομάδα εργασίας όπου τα άτομα είχαν ακριβώς τα ίδια ενδιαφέροντα και ικανότητες με τις δικές σας. Μπορείτε να αναφέρετε κάποιο παράδειγμα;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Θα μπορούσατε να αναφέρετε μια περίπτωση όπου στο χώρο εργασίας σας βασάνιζε κάποιο προσωπικό σας ζήτημα και κανείς από τους συναδέλφους δεν το κατάλαβε;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Πως μας βρήκατε; Διαβάσατε την αγγελία μας στο internet;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Γνωρίζετε πόσους υπαλλήλους απασχολεί η εταιρεία μας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Για ποιο λόγο αναπτύξατε και διατηρήσατε φιλίες από το χώρο εργασίας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Μπορείτε να περιγράψετε μια κατάσταση από τον εργασιακό σας χώρο κατά την οποία η ικανοποίηση που έλαβε η ομάδα εργασίας από την ολοκλήρωση ενός έργου υπήρξε μεγαλύτερη από την προσωπική σας ικανοποίηση;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Επίσης, σε ποιο βαθμό θα κάνατε καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις για να δείτε αν ο υποψήφιος είναι αγαπητός στον εργασιακό του χώρο;

Μπορείτε να αναφέρετε μια περίπτωση κατά την οποία η εκτέλεση ενός έργου, στην εργασία σας, σας δυσκόλεψε και προσπαθήσατε να λύσετε το πρόβλημα ξεκινώντας από την αρχή;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Ποιοι είναι οι βραχυπρόθεσμοι επαγγελματικοί σας στόχοι;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Μπορείτε να περιγράψετε μια επαγγελματική επιτυχία η οποία προήλθε από το γεγονός ότι κρίνατε σκόπιμο να στηριχτείτε αποκλειστικά και μόνον στις δικές σας δυνάμεις;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Θα μπορούσατε να μας περιγράψετε ένα περιστατικό που δεχτήκατε επίθεση από κάποιον συνάδελφο επειδή πραγματικά η διάθεσή του δεν ήταν καλή;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Συχνά σας επαινούσαν στο χώρο εργασίας χωρίς να κάνετε κάτι γι' αυτό. Θέλετε να αναφέρετε μια τέτοια περίπτωση;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Αν κάνατε μια αυτοκριτική, ποια θεωρείτε πως θα ήταν τα δυνατά σας σημεία;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Σας αρέσει να καταναλώνετε τον ελεύθερο χρόνο σας σε καλλιτεχνικές δραστηριότητες;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Επίσης, σε ποιο βαθμό θα κάνατε καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις για να δείτε αν ο υποψήφιος είναι αγαπητός στον εργασιακό του χώρο;

Για ποιο λόγο θεωρείτε πως συνεργαστήκατε τόσο καλά με συνάδελφο από οικογένεια χαμηλού οικονομικού επιπέδου;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Από το βιογραφικό σας βλέπουμε πως έχετε εργαστεί και σε επαρχία και σε πόλη. Μπορείτε να αναφέρετε κάποιο περιστατικό για το οποίο θεωρείτε ότι το κλίμα εργασίας διαμορφώνεται από τους εκάστοτε εργαζόμενους και δεν έχει να κάνει με τον τόπο εργασίας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Πείτε μας τρεις λόγους για τους οποίους δεν θα έπρεπε να σας προσλάβουμε;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Για ποιο λόγο δεν αναπτύξατε φιλίες από το χώρο εργασίας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Μπορέσατε να συνεργαστείτε αρκετά καλά, με μια ομάδα εργασίας, όπου τα άτομα είχαν διαφορετικά ενδιαφέροντα και ικανότητες από τα δικά σας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Γνωρίζετε κάποιες πληροφορίες σχετικές με το οργανόγραμμα της εταιρείας μας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Για ποιο λόγο θεωρείτε, πως μια «δυνατή» επαγγελματική ομάδα, καλό είναι, να απαρτίζεται από άτομα με διαφορετικές προσωπικότητες;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Επίσης, σε ποιο βαθμό θα κάνατε καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις για να δείτε αν ο υποψήφιος είναι αγαπητός στον εργασιακό του χώρο;

Θα μπορούσατε να αναφέρετε μια περίπτωση όπου στο χώρο εργασίας μοιραστήκατε με συναδέλφους κάποιο προσωπικό σας ζήτημα;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Πώς μας βρήκατε; Διαβάσατε την αγγελία μας στον τύπο;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο αγαπητός είναι
--	---	---	---	---	---	---	---	---

Φανταστείτε ότι διαβάζετε την παρακάτω αγγελία στην εφημερίδα. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το επάγγελμα που περιγράφεται είναι ανδρικό ή γυναικείο;

ΖΗΤΕΙΤΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΝΕΡΧΟΜΕΝΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ΣΕ ΘΕΣΗ ΒΟΗΘΟΥ (HUMAN RESOURCES ASSISTANT) . Ο ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΩΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ :
 ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΛΥΚΕΙΟΥ
 ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΑΓΓΛΙΚΩΝ
 ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ

Απαντήστε επιλέγοντας έναν μόνο από τους παρακάτω αριθμούς. Όσο πιο κοντά στο 1 είναι ένας αριθμός, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό είναι ανδρικό, ενώ όσο πιο κοντά βρίσκεται στο 7, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό είναι γυναικείο. .

Είναι ανδρικό επάγγελμα	1	2	3	4	5	6	7	Είναι γυναικείο επάγγελμα
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

Φανταστείτε ότι διαβάζετε την παρακάτω αγγελία στην εφημερίδα. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το επάγγελμα που περιγράφεται είναι ανδρικό ή γυναικείο;

ΖΗΤΕΙΤΑΙ ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΝΕΡΧΟΜΕΝΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ΣΕ ΥΨΗΛΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗ ΘΕΣΗ (HUMAN RESOURCES SUPERVISOR) . Ο ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΩΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ :
 ΠΤΥΧΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ Ή ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
 ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
 ΑΡΙΣΤΗ ΓΝΩΣΗ ΔΥΟ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ

Απαντήστε επιλέγοντας έναν μόνο από τους παρακάτω αριθμούς. Όσο πιο κοντά στο 1 είναι ένας αριθμός, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό είναι ανδρικό, ενώ όσο πιο κοντά βρίσκεται στο 7, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό είναι γυναικείο. .

Είναι ανδρικό επάγγελμα	1	2	3	4	5	6	7	Είναι γυναικείο επάγγελμα
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------

Ερωτηματολόγιο πιλοτικής έρευνας για την χρηστικότητα

Φανταστείτε ότι παίρνετε συνέντευξη από έναν υποψήφιο για να προσληφθεί σε μία θέση εργασίας. Σε ποιο βαθμό θα κάνατε καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις για να δείτε αν ο υποψήφιος είναι επιτυχημένος στον εργασιακό του χώρο;

*Σε κάθε ερώτηση έχετε 7 βαθμούς για να μας πείτε κατά πόσο θα κάνατε τη συγκεκριμένη ερώτηση για να δείτε πόσο **επιτυχημένος** είναι κανείς στον εργασιακό του χώρο. Απαντήστε επιλέγοντας κάθε φορά έναν μόνο από τους αριθμούς αυτούς.*

Θέλετε να αναφέρετε κάποιο παράδειγμα στην εργασία σας που δείχνει πόσο σημαντική ήταν για σας η επίτευξη των προσωπικών σας στόχων;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο επιτυχημένος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο επιτυχημένος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Μπορείτε να περιγράψετε μια επαγγελματική επιτυχία η οποία προήλθε από το γεγονός ότι κρίνατε σκόπιμο να βρείτε τους συναδέλφους που θα μπορούσαν να σας βοηθήσουν;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο επιτυχημένος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο επιτυχημένος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Μπορείτε να αναφέρετε μια περίπτωση κατά την οποία η εκτέλεση ενός έργου, στην εργασία σας, σας δυσκόλεψε και προσπαθήσατε να επιλύσετε το πρόβλημα συζητώντας τις πιθανές λύσεις με τους συναδέλφους σας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο επιτυχημένος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο επιτυχημένος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Θα μπορούσατε να μας περιγράψετε ένα περιστατικό που δεχτήκατε επίθεση από κάποιον συνάδελφο επειδή πράγματι χειριστήκατε κάποιο επαγγελματικό ζήτημα λανθασμένα;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο επιτυχημένος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο επιτυχημένος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Σας αρέσει τον ελεύθερο χρόνο σας να τον καταναλώνετε σε κάποιο άθλημα;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο επιτυχημένος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο επιτυχημένος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Φανταστείτε ότι διαβάζετε την παρακάτω αγγελία στην εφημερίδα. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το επάγγελμα που περιγράφεται είναι ανδρικό ή γυναικείο;

ΖΗΤΕΙΤΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΝΕΡΧΟΜΕΝΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ΣΕ ΘΕΣΗ ΒΟΗΘΟΥ (HUMAN RESOURCES ASSISTANT) . Ο ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΩΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ :
ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΛΥΚΕΙΟΥ
ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΑΓΓΛΙΚΩΝ
ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ

Απαντήστε επιλέγοντας έναν μόνο από τους παρακάτω αριθμούς. Όσο πιο κοντά στο 1 είναι ένας αριθμός, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό είναι ανδρικό, ενώ όσο πιο κοντά βρίσκεται στο 7, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό είναι γυναικείο. .

Είναι ανδρικό επάγγελμα	1	2	3	4	5	6	7	Είναι γυναικείο επάγγελμα
--------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------------------------------

Φανταστείτε ότι διαβάζετε την παρακάτω αγγελία στην εφημερίδα. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το επάγγελμα που περιγράφεται είναι ανδρικό ή γυναικείο;

ΖΗΤΕΙΤΑΙ ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΝΕΡΧΟΜΕΝΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ΣΕ ΥΨΗΛΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗ ΘΕΣΗ (HUMAN RESOURCES SUPERVISOR) . Ο ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΩΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ :
ΠΤΥΧΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ Ή ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΑΡΙΣΤΗ ΓΝΩΣΗ ΔΥΟ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ

Απαντήστε επιλέγοντας έναν μόνο από τους παρακάτω αριθμούς. Όσο πιο κοντά στο 1 είναι ένας αριθμός, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό είναι ανδρικό, ενώ όσο πιο κοντά βρίσκεται στο 7, τόσο περισσότερο σημαίνει ότι το επάγγελμα αυτό είναι γυναικείο. .

Είναι ανδρικό επάγγελμα	1	2	3	4	5	6	7	Είναι γυναικείο επάγγελμα
--------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------------------------------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 (ερωτηματολόγια κυρίως έρευνας)

Συνθήκη άντρας-στόχος (υποψήφιος) και υψηλό κύρος

**Η ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΕΞΑΓΕΤΑΙ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΠΑΝΤΕΙΟΥ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ**

**ΣΑΣ ΠΑΡΑΚΑΛΟΥΜΕ ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΕΤΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΟΔΗΓΙΕΣ,
ΜΕ ΤΗ ΣΕΙΡΑ ΠΟΥ ΕΜΦΑΝΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.
ΟΙ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΑΣ ΕΙΝΑΙ ΑΝΩΝΥΜΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΛΥΤΩΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΕΣ.**

Σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά την παρακάτω αγγελία

ΖΗΤΕΪΤΑΙ ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΝΕΡΧΟΜΕΝΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ΣΕ ΥΨΗΛΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗ ΘΕΣΗ (HUMAN RESOURCES SUPERVISOR).
Ο ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΩΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ :
ΠΤΥΧΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ Ή ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΑΡΙΣΤΗ ΓΝΩΣΗ ΔΥΟ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ

Φανταστείτε πως παίρνετε συνέντευξη για να προσλάβετε τον κύριο Γ. Π. στη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Ο κύριος Γ. Π. έχει τελειώσει Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, έχει το Proficiency στα αγγλικά & το Sorbonne 2 στα γαλλικά. Τέλος, έχει μεταπτυχιακό από γνωστό Πανεπιστήμιο της Αγγλίας με αντικείμενο τη διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού.

Στις επόμενες σελίδες ακολουθούν κάποιες ερωτήσεις.

Σε ποιο βαθμό θα κάνατε καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις για να δείτε αν ο υποψήφιος είναι κατάλληλος για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας;

Σε κάθε ερώτηση έχετε 7 βαθμούς για να μας πείτε κατά πόσο θα κάνατε τη συγκεκριμένη ερώτηση για να δείτε πόσο **κατάλληλος** είναι ο υποψήφιος για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, όπως αυτή περιγράφεται στην αγγελία. Απαντήστε επιλέγοντας κάθε φορά έναν μόνο από τους αριθμούς αυτούς.

Θα μπορούσατε να μας περιγράψετε ένα περιστατικό που δεχτήκατε επίθεση από κάποιον συνάδελφο επειδή πράγματι χειριστήκατε κάποιο επαγγελματικό ζήτημα λανθασμένα;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Σας αρέσει τον ελεύθερο χρόνο σας να τον καταναλώνετε σε κάποιο άθλημα;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Για ποιο λόγο θεωρείτε πως μια «δυνατή» επαγγελματική ομάδα καλό είναι να απαρτίζεται από άτομα με πολλά κοινά σημεία;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Ποιοι είναι οι μακροπρόθεσμοι επαγγελματικοί σας στόχοι;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Πείτε μας τρεις λόγους για τους οποίους πρέπει να σας προσλάβουμε;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Για ποιο λόγο αναπτύξατε και διατηρήσατε φιλίες από το χώρο εργασίας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Μπορείτε να περιγράψετε μια κατάσταση από τον εργασιακό σας χώρο κατά την οποία η ικανοποίηση που έλαβε η ομάδα εργασίας από την ολοκλήρωση ενός έργου υπήρξε μεγαλύτερη από την προσωπική σας ικανοποίηση;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Επίσης, σε ποιο βαθμό θα κάνατε καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις για να δείτε κατά πόσο ο υποψήφιος είναι κατάλληλος για τη θέση;

Μπορείτε να αναφέρετε μια περίπτωση κατά την οποία η εκτέλεση ενός έργου, στην εργασία σας, σας δυσκόλεψε και προσπαθήσατε να λύσετε το πρόβλημα ξεκινώντας από την αρχή;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Ποιοι είναι οι βραχυπρόθεσμοι επαγγελματικοί σας στόχοι;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Μπορείτε να περιγράψετε μια επαγγελματική επιτυχία η οποία προήλθε από το γεγονός ότι κρίνατε σκόπιμο να στηριχτείτε αποκλειστικά και μόνον στις δικές σας δυνάμεις;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Αν κάνατε μια αυτοκριτική, ποια θεωρείτε πως θα ήταν τα δυνατά σας σημεία;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Σας αρέσει να καταναλώνετε τον ελεύθερο χρόνο σας σε καλλιτεχνικές δραστηριότητες;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Για ποιο λόγο δεν αναπτύξατε φιλίες από το χώρο εργασίας;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Θα μπορούσατε να αναφέρετε μια περίπτωση όπου στο χώρο εργασίας μοιραστήκατε με συναδέλφους κάποιο προσωπικό σας ζήτημα;

δεν θα έκανα ποτέ αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι	1	2	3	4	5	6	7	σίγουρα θα έκανα αυτή την ερώτηση για να δω πόσο κατάλληλος είναι
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Μετά την ολοκλήρωση της συνέντευξης, θα θέλαμε από σας να μας πείτε σε ποιο βαθμό, τελικά, θα προσλαμβάνατε τον κύριο Γ. Π. για τη θέση της αγγελίας.

Σίγουρα δεν θα προσλάβωνα τον κύριο Γ. Π.	1	2	3	4	5	6	7	Σίγουρα θα προσλάβωνα τον κύριο Γ. Π.
---	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------------------

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

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

0 1 2 3 4 5
 διαφωνώ απόλυτα διαφωνώ αρκετά διαφωνώ λίγο συμφωνώ λίγο συμφωνώ αρκετά συμφωνώ απόλυτα

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

0 1 2 3 4 5
 διαφωνώ απόλυτα διαφωνώ αρκετά διαφωνώ λίγο συμφωνώ λίγο συμφωνώ αρκετά συμφωνώ απόλυτα

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

0 1 2 3 4 5
 διαφωνώ απόλυτα διαφωνώ αρκετά διαφωνώ λίγο συμφωνώ λίγο συμφωνώ αρκετά συμφωνώ απόλυτα

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

0 1 2 3 4 5
 διαφωνώ απόλυτα διαφωνώ αρκετά διαφωνώ λίγο συμφωνώ λίγο συμφωνώ αρκετά συμφωνώ απόλυτα

5) Οι γυναίκες προσβάλλονται υπερβολικά εύκολα

0 1 2 3 4 5
 διαφωνώ απόλυτα διαφωνώ αρκετά διαφωνώ λίγο συμφωνώ λίγο συμφωνώ αρκετά συμφωνώ απόλυτα

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

0 1 2 3 4 5
 διαφωνώ απόλυτα διαφωνώ αρκετά διαφωνώ λίγο συμφωνώ λίγο συμφωνώ αρκετά συμφωνώ απόλυτα

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

0 1 2 3 4 5
 διαφωνώ απόλυτα διαφωνώ αρκετά διαφωνώ λίγο συμφωνώ λίγο συμφωνώ αρκετά συμφωνώ απόλυτα

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

0 1 2 3 4 5
 διαφωνώ απόλυτα διαφωνώ αρκετά διαφωνώ λίγο συμφωνώ λίγο συμφωνώ αρκετά συμφωνώ απόλυτα

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

0 1 2 3 4 5
 διαφωνώ απόλυτα διαφωνώ αρκετά διαφωνώ λίγο συμφωνώ λίγο συμφωνώ αρκετά συμφωνώ απόλυτα

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

0	1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ αρκετά	διαφωνώ λίγο	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ απόλυτα

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

0	1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ αρκετά	διαφωνώ λίγο	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ απόλυτα

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

0	1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ αρκετά	διαφωνώ λίγο	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ απόλυτα

13) Οι άντρες δεν είναι πλήρεις χωρίς τις γυναίκες.

0	1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ αρκετά	διαφωνώ λίγο	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ απόλυτα

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

0	1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ αρκετά	διαφωνώ λίγο	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ απόλυτα

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

0	1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ αρκετά	διαφωνώ λίγο	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ απόλυτα.

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

0	1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ αρκετά	διαφωνώ λίγο	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ απόλυτα.

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

0	1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ αρκετά	διαφωνώ λίγο	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ απόλυτα.

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

0	1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ αρκετά	διαφωνώ λίγο	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ απόλυτα

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

0	1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ αρκετά	διαφωνώ λίγο	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ απόλυτα.

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

0	1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ αρκετά	διαφωνώ λίγο	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ απόλυτα.

21) Οι φεμινίστριες έχουν παράλογες απαιτήσεις από τους άντρες

0	1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ αρκετά	διαφωνώ λίγο	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ απόλυτα.

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

0 1 2 3 4 5
διαφωνώ απόλυτα διαφωνώ αρκετά διαφωνώ λίγο συμφωνώ λίγο συμφωνώ αρκετά συμφωνώ απόλυτα.

ΤΕΛΟΣ, ΘΑ ΘΕΛΑΜΕ ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΕΤΕ ΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΦΥΛΟ: άντρας γυναίκα

ΗΛΙΚΙΑ:.....

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ:.....

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ, ΕΙΛΙΚΡΙΝΑ, ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΜΑΣ!

Συνθήκη άντρας-στόχος (υποψήφιος) και χαμηλό κύρος

Η ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΕΞΑΓΕΤΑΙ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΠΑΝΤΕΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ

ΣΑΣ ΠΑΡΑΚΑΛΟΥΜΕ ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΕΤΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΟΔΗΓΙΕΣ, ΜΕ ΤΗ ΣΕΙΡΑ ΠΟΥ ΕΜΦΑΝΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ. ΟΙ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΑΣ ΕΙΝΑΙ ΑΝΩΝΥΜΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΛΥΤΩΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΕΣ.

Σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά την παρακάτω αγγελία

**ΖΗΤΕΪΤΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΝΕΡΧΟΜΕΝΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ΣΕ ΘΕΣΗ ΒΟΗΘΟΥ (HUMAN RESOURCES ASSISTANT) .
Ο ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΩΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ :
ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΛΥΚΕΙΟΥ
ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΑΓΓΛΙΚΩΝ
ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ**

Φανταστείτε πως παίρνετε συνέντευξη για να προσλάβετε τον κύριο Γ.Π. στη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

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

Στις επόμενες σελίδες ακολουθούν κάποιες ερωτήσεις .

Συνθήκη γυναίκα-στόχος (υποψήφιος) και υψηλό κύρος

Η ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΕΞΑΓΕΤΑΙ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΠΑΝΤΕΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ

ΣΑΣ ΠΑΡΑΚΑΛΟΥΜΕ ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΕΤΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΟΔΗΓΙΕΣ, ΜΕ ΤΗ ΣΕΙΡΑ ΠΟΥ ΕΜΦΑΝΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.

ΟΙ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΑΣ ΕΙΝΑΙ ΑΝΩΝΥΜΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΛΥΤΩΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΕΣ.

Σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά την παρακάτω αγγελία

ΖΗΤΕΪΤΑΙ ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΝΕΡΧΟΜΕΝΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ΣΕ ΥΨΗΛΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗ ΘΕΣΗ (HUMAN RESOURCES SUPERVISOR).

Ο ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΩΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ :

- ΠΤΥΧΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ Ή ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
- ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
- ΑΡΙΣΤΗ ΓΝΩΣΗ ΔΥΟ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ

Φανταστείτε πως παίρνετε συνέντευξη για να προσλάβετε την κυρία Γ. Π. στη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Η κυρία Γ. Π. έχει τελειώσει Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, έχει το Proficiency στα αγγλικά & το Sorbonne 2 στα γαλλικά. Τέλος, έχει μεταπτυχιακό από γνωστό Πανεπιστήμιο της Αγγλίας με αντικείμενο τη διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού.

Στις επόμενες σελίδες ακολουθούν κάποιες ερωτήσεις.

Συνθήκη γυναίκα-στόχος (υποψήφιος) και χαμηλό κύρος

Η ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΕΡΕΥΝΑ ΔΙΕΞΑΓΕΤΑΙ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ ΤΟΥ ΠΑΝΤΕΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ

**ΣΑΣ ΠΑΡΑΚΑΛΟΥΜΕ ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΕΤΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΟΔΗΓΙΕΣ, ΜΕ ΤΗ ΣΕΙΡΑ ΠΟΥ ΕΜΦΑΝΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.
ΟΙ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΑΣ ΕΙΝΑΙ ΑΝΩΝΥΜΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΛΥΤΩΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΕΣ.**

Σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά την παρακάτω αγγελία

ΖΗΤΕΪΤΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΝΕΡΧΟΜΕΝΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ, ΣΕ ΘΕΣΗ ΒΟΗΘΟΥ (HUMAN RESOURCES ASSISTANT) .

Ο ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΩΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ :

- **ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΛΥΚΕΙΟΥ**
- **ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΑΓΓΛΙΚΩΝ**
- **ΒΑΣΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ**

Φανταστείτε πως παίρνετε συνέντευξη για να προσλάβετε την κυρία Γ.Π. στη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

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

Στις επόμενες σελίδες ακολουθούν κάποιες ερωτήσεις .