

Rodna pristranost studenata pri hipotetskoj situaciji zapošljavanja

Ivana Car

Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Odsjek za psihologiju
ORCID: 0000-0002-7703-4896

Matea Markotić

Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Odsjek za psihologiju
ORCID: 0000-0002-5755-1140

SAŽETAK

Ključne riječi: društvenost, rodna pristranost pri zapošljavanju, rodni stereotipi, selekcija kandidata

Brojna istraživanja pokazuju široku zastupljenost stereotipa i njihov utjecaj na ponašanje, afekte i kognicije. Rodne stereotipe obilježavaju uvjerenja o nejednakim sposobnostima muškaraca i žena. Cilj ovog istraživanja je utvrditi postojanje rodne pristranosti studenata pri hipotetskoj situaciji zapošljavanja. U istraživanju je sudjelovalo 118 studenata psihologije i ekonomije koji studiraju u Zagrebu. Za potrebe ovog istraživanja konstruiran je životopis kandidata za posao u kojem je variran rod kandidata. Tako su korištene muška i ženska verzija životopisa kao opis kandidata/kandidatkinje za posao. Po čitanju životopisa, sudionici su procjenjivali radne karakteristike zamišljenog kandidata ili kandidatkinje te donosili sud o njegovoj/njezinoj prikladnosti poslu. Podaci su prikupljeni pomoću online upitnika koji je sadržavao životopis i čestice za procjenu radnih karakteristika kandidata. Obradom podataka utvrđeno je da se za većinu radnih karakteristika kandidata koje su studenti procjenjivali, procjene ne razlikuju ovisno o rodu kandidata kojeg su procjenjivali. Iznimka je osobina društvenosti za koju je utvrđeno da se žensku kandidatkinju smatra društvenijom nego muškog kandidata. Ovi rezultati mogli bi govoriti o smanjenju pristranosti pri zapošljavanju, ali s druge strane važno je imati na umu metodološke nedostatke ovog istraživanja i kritički pristupiti rezultatima.

ABSTRACT

Keywords: gender stereotypes, gender bias in recruitment, candidate selection, sociability

Numerous studies have shown the widespread presence of stereotypes and their impact on behavior, and cognition. Gender stereotypes are characterized by beliefs about the unequal abilities of men and women. The aim of this research is to determine the existence of gender bias of students in a hypothetical employment situation. The research involved one hundred eighteen psychology and economics students studying in Zagreb. For the purpose of this research, a cv of the job candidate was constructed in which the gender of the candidate was varied. Thus, the male and female versions of the cv were used to describe the candidate for the job. After reading the cv, the participants evaluated the work characteristics of the imagined candidate and made judgments about his/her suitability for the job. The data were collected through an online questionnaire containing the cv and assessment of the candidate's characteristics. The processing of the data showed that for most of the job characteristics of the candidates evaluated by the students, the estimates did not differ depending on the gender of the candidate that they were evaluating. An exception is the sociability characteristic of a female candidate who is considered to be more social than the male candidate. These results may speak to reducing employment bias, but on the other hand, it is important to bear in mind the methodological shortcomings of this research and to critically approach the results.

UVOD

Stereotip je skup vjerovanja o osobinama pojedinca na temelju njegove pripadnosti određenoj kategoriji (Brown, 2006). Stereotipi mogu služiti kao kognitivne prečice u razmišljanju, ali mogu dovesti i do pogrešaka u zaključivanju te tako iskrivljivati percepciju realnosti. Vjerojatno je da će realnost biti iskrivljena na način koji odgovara stereotipu što može dodatno učvrstiti stereotipna očekivanja. Općenito govoreći, stereotipi mogu služiti kao očekivanja, kao legitimirajuća vjerovanja te kao samoispunjavajuća proročanstva (Brown, 2006). Drugim riječima, na temelju stereotipa možemo očekivati da neka starija osoba slabije čuje (stereotipno očekivanje), što nam može služiti kao opravdanje kad počnemo glasnije govoriti (opravdamo povišenje intenziteta glasa) te u konačnici osoba i nama odgovara na glasniji način što potvrđuje naš stereotip da osoba uistinu slabije čuje (samoispunjavajuće proročanstvo), iako ne znamo bi li nas osoba čula da smo govorili na uobičajen način.

Nadalje, stereotipi su široko zastupljeni i mogu imati utjecaj na ponašanje, afekte i kognicije. Kada stereotipi djeluju na ponašanje, riječ je o činu diskriminacije. Diskriminacija predstavlja nepravedan i nezaslužan postupak prema nekoj osobi samo zbog njezine pripadnosti određenoj kategoriji (Aronson, Wilson i Akert, 2005). Isti autori navode da je danas nepoželjno otvoreno izražavati stereotipna i predrasudna uvjerenja pa se najčešće govori o *modernim predrasudama* koje se izražavaju na indirektne načine te naročito kada ih se može prikriti nekim drugim razlogom (Aronson i sur., 2005). Na primjer, osoba s prikrivenim predrasudama neće otvoreno reći da je neka grupa manje vrijedna, ali može reći da ugrožene grupe preuveličavaju razlike i pretjeruju te da diskriminacija prema toj grupi više ne postoji. Jedna od vrsta stereotipa jesu rodni stereotipi, definirani kao strukturirani set vjerovanja o osobnim atribucijama žena i muškaraca (Ashmore i Del Boca, 1981). Rodni stereotipi mogu dominirati pri kreiranju dojma o osobi i dovesti do diskriminacije samo na temelju roda pojedinca, a ne s obzirom na to kakve osobine ima kao pojedinac (Heilman, 2012). Postojanje rodni stereotipa utvrđeno je brojnim istraživanjima (Yang i Sooksmarn, 2020; Bobbitt-Zeher, 2011; Stamarski, Hing i Leanne, 2015). Oni mogu pogađati i žene i muškarce, no zastupljenost diskriminacije viša je prema ženama što je posebno vidljivo u području rada (Brown, 2006) te se može manifestirati u procesu selekcije kandidata za posao.

Brojna su se istraživanja bavila temom utjecaja roda kandidata za posao u selekcijskom procesu te većina istraživanja ukazuje na diskriminaciju prema ženskim kandidatima (Castilla, 2008; Gerdes i Garber, 1983; Heilman i Oktimoto, 2008; Olivetti i Petrongolo, 2008; Zikmund, Hitt, i Pickens, 1981), dok neka istraživanja ne pokazuju taj efekt (Graves i Powell, 1988; Hoyt, 2012). Meta-analizom 136 nalaza (Koch, D'Mello i Sackett, 2015) utvrđeno je da postoji rodna pristranost za zapošljavanje muškaraca na stereotipno maskuline poslove, te da nema rodne pristranosti pri zapošljavanju za stereotipno ženske poslove. K tome, utvrđeno je da su muški procjenivači pristraniji u svojim procjenama, nego što su žene, za stereotipno maskuline poslove.

Opis posla temelj je za stvaranje slike idealnog kandidata koji bi bio uspješan u tom poslu. Prema opisu posla stvaraju se i pretpostavke o karakteristikama koje pojedinac mora posjedovati kako bi uspješno obavljao posao. Konačna se odluka o zapošljavanju donosi kada se percepcija o kandidatu u procesu selekcije najviše slaže s percepcijom o tome tko bi bio idealni kandidat (Dalessio i Imada, 1984) što naglašava važnost sličnosti idealnog i pravog kandidata (Heilman, 1983). Pretpostavlja se da je rodna pristranost u selekcijskom postupku rezultat inkongruentnosti između percipiranih atributa kandidatkinja i percipiranih zahtjeva posla, budući da su očekivanja o radnoj izvedbi žena određena stereotipnim vjerovanjima o ženama (Heilman, 2012). Pri tome percipirano neslaganje između karakteristika kandidata i zahtjeva posla može dovesti do očekivanja o neuspjehu na poslu. Ovakva percepcija neslaganja utvrđena je pri procjeni sposobnosti za obavljanje posla pri stereotipno maskulinim poslovima te se zadržava čak i kada se uključe dodatne informacije o kandidatu, a smanjuje se tek kada se kandidata prikaže izrazito visoko kompetentnim za obavljanje posla (Koch, D'Mello i Sackett, 2015).

Nadalje, Vianen i Willemsen (1992) istražili su utjecaj rodni stereotipa na procjenu kandidata za posao na visokim tehničkim poslovima i akademskim poslovima. Voditelji intervjua koji su intervjuirali kandidate za posao, izjavljivali su da su idealni kandidati imali više maskuline nego feminine osobine. Premda su muškarci i žene imali iste kvalifikacije, muškarci su procijenjeni više maskulinim nego žene u uzorku te su samim time češće birani za posao. Iz ovoga je vidljivo da tradicionalni rodni stereotipi, poput toga da su žene osjećajne i ljubazne dok su muškarci više koncentrirani na zadatak i racionalni (Brown, 2006), mogu imati implikacije za uspjeh u karijeri pojedinca. K tome, Ljubičić (2011), kao istaknuti rezultat istraživanja o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u Republici Hrvatskoj, iznosi podatak o podzastupljenosti žena na hrvatskom tržištu rada. U Republici Hrvatskoj od ukupnog broja zaposlenih ukupno je 45,6% žena, a muškaraca 54,4%. U kontekstu rukovodećih i upravljačkih pozicija, na višim i visokim razinama rukovođenja zaposleno je 77% muškaraca i 23% žena što upućuje na nejednaku zastupljenost muškaraca i žena u ovom sektoru rada. Budući da je nejednaka rodna zastupljenost izražena u području rukovođenja, ovo istraživanje usmjereno je rodnu pristranost pri zapošljavanju na rukovodećoj poziciji i korišteni opis posla opisuje rukovodeće radne zadatke i aktivnosti koje se stereotipno smatraju maskulinima.

Cilj je ovog istraživanja utvrditi postojanje pristranosti studenata pri hipotetskoj situaciji zapošljavanja. Pretpostavlja se da će se procjene kandidata značajno razlikovati s obzirom na to čitaju li sudionici životopis u ženskom rodu ili identični životopis u muškom rodu. Pretpostavlja se da će generalno procijenjena prikladnost kandidata poslu biti viša za muškog kandidata jer je riječ o poslu na rukovodećoj poziciji. K tome, očekuje se da će kandidatkinju karakterizirati više procjene na femininim karakteristikama (društvenost, osjetljivost, stvaranje ugodne atmosfere, spremnost na pomaganje kolegama), a kandidata više procjene na maskulinim karakteristikama (ambicioznost, kooperativnost, snalažljivost,

težnja stručnom usavršavanju, promišljenost, sposobnost vođenja tima, sposobnost podnošenja stresa, emocionalna regulacija, organizacija vremena i odlučnost) u skladu s tradicionalnim rodnim stereotipima.

METODA

U istraživanju je sudjelovalo 118 studenata Sveučilišta u Zagrebu (73% žena). Pri tome je studenata ekonomije bilo 57, a psihologije 52. Studenti ovih studija odabrani su jer se smatra da su psiholozi i ekonomisti oni koji najčešće sudjeluju pri selekciji kandidata za posao u organizacijama. U istraživanje su uključeni studenti Filozofskog fakulteta i studenti Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Uzorak iz ove populacije prigodan je te su u istraživanju sudjelovali pojedinci kojima je upitnik bio dostupan preko Facebook grupe za studente. Raspon dobi kretao se od 18 do 33 godine ($M=21,9$, $SD=2,22$), a raspodjela studenata po godinama studija bila je ravnomjerna.

Podaci su se prikupljali preko Lime Survey online upitnika čiji se link, uz prigodnu pozivnicu za sudjelovanje, objavljivao u Facebook grupe studenata ekonomije i psihologije svih godina studija. Upitnik je u cijelosti konstruiran za potrebe ovog istraživanja. Sastojao se od opisa posla, opisa kandidata, procjene karakteristika kandidata i demografskih podataka o sudioniku. Istraživanje je provedeno individualno. Na prvoj stranici upitnika sudionike se zamolilo da zamisle kako su zaposleni u ljudskim resursima te da je njihov posao procijeniti koliko će osoba koja se prijavila za posao biti uspješna u njegovom obavljanju. Pred njima se zatim nalazio opis posla voditelja poslovanja u banci te su bili navedeni njegovi radni zadaci, uvjeti zapošljavanja te poželjne karakteristike koje treba imati kako bi bio radno uspješan voditelj poslovanja u banci. Ovaj je opis posla odabran jer predstavlja rukovodeću poziciju što se smatra stereotipno muškom pozicijom. Sam opis posla napravljen je u skraćenoj verziji prema podatcima iz Vodiča kroz zanimanja (2019) o poslu financijskog rukovoditelja. Na sljedećoj stranici upitnika sudionicima je bio prikazan opis životopisa osobe koja se prijavila na posao. Sudionici su po slučaju dobili opis životopisa napisan u ženskom ili muškom rodu. Životopis je sastavljen za potrebe ovog istraživanja. Pri sastavljanju životopisa navedene su poželjne karakteristike za obavljanje posla i sam je životopis konstruiran tako da kandidat zadovoljava sve formalne zahtjeve za obavljanje posla i odaje pozitivan dojam o kandidatu. U životopis je uvrštena i jedna nepoželjna karakteristika kako bi dojam o kandidatu bio realističniji. Konkretnije, navedeno je da kandidati smatraju da trebaju poraditi na tome kako reagiraju na kritike drugih jer ih to po njihovom mišljenju suviše pogađa.

Nakon što su pročitali životopis, sudionici su procijenili u kojoj se mjeri različite feminine i maskuline karakteristike odnose na kandidata čiji su životopis prethodno pročitali. Čestice koje su se odnosile na feminine karakteristike su društvenosti, osjetljivost, stvaranje ugodne atmosfere, spremnost na pomaganje kolegama; dok su maskuline karakteristike ambicioznost, kooperativnost, snalažljivost, promišljenost, odlučnost, sposobnost vođenja tima, sposobnost podnošenja stresa, emocionalna regulacija, organizacija vremena i težnja stručnom usavršavanju. Ovu raspodjelu čestica na maskuline i feminine osobine odredio je autor

upitnika, u skladu s tradicionalnim rodnim stereotipima (Donnelly i Twenge, 2017; Obradović, Barbarić i Dedić, 2013), a ne prema stvarnim razlikama između muškaraca i žena. Procjene ovih karakteristika su izražavane na skali Likertovog tipa (1 - *U potpunosti se ne slažem*, 7 - *U potpunosti se slažem*). Nakon toga, sudionici su procijenili koliko je vjerojatno da bi oni zaposlili kandidata/kandidatkinju ako bi za to imali mogućnost na skali od 1 (*Sigurno ne bih*) do 7 (*Sigurno bih*). Naposljetku, na završnoj stranici upitnika sudionici su upisali svoje osobne podatke: spol, dob, studijsko usmjerenje i godinu studija.

REZULTATI

U sklopu obrade rezultata, u statističkom programu Jamovi, provedeno je testiranje normalnosti distribucije Shapiro Wilk testom pri čemu je utvrđeno da se rezultati ne distribuiraju prema normalnoj distribuciji. U skladu s time, daljnja analiza čestica je provedena Mann - Whitney U testom. Analizirane su razlike u procjeni muških i ženskih kandidata na pojedinim česticama. Značajna razlika između procjena utvrđena je na čestici društvenosti ($p=0,027$). Životopisi koji su bili isti po svemu osim po imenu kandidatkinje/kandidata koje je pružalo informaciju o rodu, procijenjeni su različito na čestici koja se odnosi na društvenost. Kandidatkinja je procijenjena značajno društvenijom nego muški kandidat ($M\check{z}=5,95, SD\check{z}=1,29; Mm=5,51, SDm=1,38$). Statistički značajne razlike između ostalih procjena ženskog i muškog kandidata nisu utvrđene. Pomoću Mann-Whitney U testa analizirane su razlike u procjeni kandidata s obzirom na spol sudionika. Utvrđena je značajna razlika između procjena muških i ženskih sudionika za česticu ugodnosti. Žene su u većoj mjeri procjenjivale kandidata/kandidatkinju ugodnijima ($M=5.78, SD=0,918$) nego muškarci ($M=4,97, SD=1,28$).

Tablica 1. Deskriptivni podaci za izmjerene čestice (N=118)

Tip životopisa	N		Missing		Mean		Medijan		Mod		SD	
	Ženski	Muški	Ženski	Muški	Ženski	Muški	Ženski	Muški	Ženski	Muški	Ženski	Muški
Ambicioznost	66	51	1	0	5.83	5.65	6.00	6.00	6.00	6.00	1.59	1.66
Timski igrač	66	51	1	0	5.56	5.33	6.00	6.00	6.00	6.00	1.38	1.40
Društvenost	66	51	1	0	5.95	5.51	6.00	6.00	6.00	6.00	1.29	1.38
Osjetljivost	64	51	3	0	5.39	5.33	6.00	6.00	6.00	6.00	1.47	1.21
Snalažljivost	64	50	3	1	5.42	5.48	6.00	6.00	6.00	6.00	1.33	0.974
Promišljenost	64	49	3	2	5.36	5.20	6.00	6.00	6.00	6.00	1.23	1.22
Ugodnost	66	51	1	0	5.61	5.49	6.00	6.00	6.00	6.00	1.18	0.967
Odlučnost	66	51	1	0	6.08	5.84	6.00	6.00	6.00	6.00	0.950	0.946
Vodstvo	64	50	3	1	5.53	5.72	6.00	6.00	6.00	6.00	1.47	1.09
Pomaganje	66	51	1	0	5.91	5.71	6.00	6.00	6.00	6.00	1.34	1.36
Podnošenje stres	66	51	1	0	3.94	3.94	4.00	4.00	5.00	3.00	1.58	1.32
Kontrola emocija	66	51	1	0	4.12	4.04	4.50	4.00	5.00	4.00	1.55	1.28
Vremenska organiziranost	66	51	1	0	5.91	5.75	6.00	6.00	6.00	6.00	1.12	0.891
Stručno usavršavanje	66	50	1	1	6.15	6.04	6.00	6.00	6.00	6.00	1.01	1.01
Konačna procjena	66	51	1	0	5.59	5.54	6.00	6.00	6.00	6.00	1.26	1.10

Legenda:

N - ukupan broj sudionika

Missing - Broj podataka koji nedostaje

Mean - Aritmetička sredina

SD - Standardna devijacija

Tablica 2. Rezultati Mann-Whitney U testa za testiranje razlika između muškog i ženskog životopisa za maskuline i feminine osobine (N=118)

Naziv čestice	Mann-Whitney U	<i>p</i>	Cohen's d
Ambicioznost	1569	0.499	0.11479
Timski igrač	1506	0.308	0.16373
Društvenost	1309	0.027	0.33424
Osjetljivost	1501	0.445	0.04217
Snalažljivost	1537	0.708	-0.04892
Promišljenost	1448	0.459	0.12672
Ugodnost	1502	0.285	0.10635
Odlučnost	1417	0.123	0.24536
Vodstvo	1566	0.839	-0.14341
Pomaganje	1503	0.295	0.15036
Podnošenje stres	1683	1.000	-0.00121
Kontrola emocija	1623	0.738	0.05688
Vremenska organiziranost	1433	0.142	0.15978
Stručno usavršavanje	1547	0.537	0.11036
Konačna procjena	1486	0.245	0.11697

Legenda:

Mann-Whitney U - vrijednost t testa

p - statistička značajnost

Cohen's d - veličina učinka

Tablica 3. Razlike na procjenama čestica s obzirom na spol sudionika (N=118)

Naziv čestice	Mann-Whitney U	<i>p</i>	Cohen's d
Ambicioznost	1291	0.650	-0.02466
Timski igrač	1226	0.391	0.14762
Društvenost	10	0.048	0.13871
Osjetljivost	1207	0.536	-0.08711
Snalažljivost	1101	0.216	0.25777
Promišljenost	1264	0.962	0.14705
Ugodnost	848	<.001	0.78510
Odlučnost	1208	0.327	0.14348
Vodstvo	1212	0.749	0.11744
Pomaganje	1101	0.095	0.49612
Podnošenje stres	1258	0.523	-0.14409
Kontrola emocija	1347	0.935	-0.00790
Vremenska organiziranost	1304	0.714	0.11728
Stručno usavršavanje	1095	0.097	0.44855
Konačna procjena	1177	0.230	0.25132

Legenda:

Mann-Whitney U - vrijednost t testa

p - statistička značajnost

Cohen's d - veličina učinka

Tablica 4. Deskriptivni podaci za česticu ugodnost (N= 118)

	N		Missing		Mean		Medijan		SD	
	Ženski	Muški	Ženski	Muški	Ženski	Muški	Ženski	Muški	Ženski	Muški
Spol										
Ugodnost	85	32	1	0	5.78	4.97	6.00	5.00	0.918	1.28

Legenda:

N - ukupan broj sudionika

Missing - Broj podataka koji nedostaje

Mean - Aritmetička sredina

RASPRAVA

Utvrđeno je da ne postoji pristranost u procjenama studenata za većinu ispitivanih osobina. Pristranost je utvrđena u procjeni društvenosti kandidata pri čemu je ženska kandidatkinja procijenjena društvenijom nego muški kandidat. Ovaj nalaz je u skladu s tradicionalnim stereotipom o percepciji žena kao ljubaznih, toplih i uvidavnih (Eagly i Steffen, 1984; prema Brown, 2006) te osjećajnih i usmjerenih na odnose, a takva slika se godinama stvara i održava putem društvenih normi i medija (Obradović, Barbarić i Dedić, 2013).

Razlike na drugim česticama nisu utvrđene. Moguće je da je do razlikovanja došlo upravo na ovoj čestici zbog težnje za pozitivnom diskriminacijom. Pozitivna diskriminacija nastoji nadoknaditi štete učinjene prethodnom diskriminacijom i potaknuti ravnopravnost (Dovranić i Katavić, 2016) čime se nastoji osigurati veća jednakost šansi. Osobina društvenosti smatra se poželjnom karakteristikom te je vjerojatno da su sudionici, zbog svjesnosti o neravnopravnosti, težili ka pridavanju boljih procjena kandidatkinji. K tome, s obzirom na percipiranu poželjnost viših rezultata na ovoj čestici moguće je da je ona kreirala kontekst u kojem se izražavanje stereotipa ne bi osudilo, odnosno ne bi bilo socijalno nepoželjno. Ovo bi bilo u skladu s prirodom modernih predrasuda koje se izražavaju tek indirektno, na manje otvorene načine (Aronson i sur., 2005). Nadalje, možemo primijetiti da na drugim česticama koje se smatraju poželjnima razlikovanje nije utvrđeno. Mogući razlog za to je da je društvenost centralna osobina za stereotipni opis žene. Žene se prvenstveno opisuju kao tople, ljubazne i društvene te je moguće da je sama osobina društvenosti u stereotipu istaknutija u odnosu na druge poželjne osobine korištene pri procjeni kandidata/kandidatkinje te je moglo biti teže ignorirati stereotipna očekivanja za ovu česticu u odnosu na druge.

Vidljivo je da na većini čestica nije utvrđeno razlikovanje u procjeni ženskog i muškog kandidata te da ne postoje značajna razlikovanja na maskulinim i gotovo svim femininim česticama. To bi moglo upućivati na smanjenje pristranosti. Isto tako, pri interpretaciji ovih rezultata važno je osvrnuti se i na korištenu metodologiju koja je mogla dovesti do toga da su kandidati

procijenjeni značajno drugačije u samo jednoj čestici. Prvenstveno, korišteni opis kandidata konstruiran je za potrebe ovog istraživanja na način da kandidati zadovoljavaju sve formalne zahtjeve natječaja. S obzirom da se moderne predrasude izražavaju jedino u trenucima kada se one mogu opravdati/prikriti nekim drugim razlogom, a ne samom predrasudom (Aronson i sur., 2005) moguće je da toliko poželjan opis kandidata nije omogućio sudionicima da opravdaju svoje potencijalne stereotipe te oni nisu manifestirani. Drugim riječima, moguće je da je opis kandidata bio predobar te su navedena postignuća zapanjila studente. Mod za sve izmjerene čestice je bio 6 (od mogućih 7) osim za čestice kontrola emocija i podnošenje stresa te je time dosegnut visoki rezultat i za feminine i za maskuline čestice (Tablica 1.). Drugim riječima, varijabilitet procjena je nizak i procjene kandidata su gotovo maksimalne što potkrepljuje tezu da je životopis kandidata bio predobar. Također, ovo bi bilo u skladu s nalazom da se rodna pristanost smanjuje kada je kandidat/kandidatkinja opisan/a visoko kompetentnim (Koch, D'Mello i Sackett, 2015).

K tome, opis posla također je sastavljan za potrebe ovog istraživanja te je, uz izmišljeni opis kandidata, situacija zapošljavanja mogla biti nedovoljno realistična procjenjivačima. Psihološki realizam mogla je ugroziti i online metoda prikupljanja. Sudionici su pri ispunjavanju upitnika procjenjivali zamišljenog/u kandidata/kandidatkinju, a nisu bili u situaciji selekcijskog postupka. Također, nemamo podatke o tome koliko je studenata dosad već radilo u ljudskim resursima. Za pretpostaviti je da bi studenti koji su radili u ljudskim resursima procjenjivali kandidate drugačije (davali bi sličnije procjene), nego studenti koji nemaju rada u ljudskim resursima, zbog dodatne edukacije i razvoja vještina koje su radom mogli steći. Konačno, sam uzorak bio je sačinjen od 72% žena. Rodna struktura je važna u ovome istraživanju budući da se ispituje rodna pristranost. Može se tvrditi da je na ovaj način zapravo većinski ispitana pristranost žena prema zapošljavanju žena.

Žene su procjenjivale kandidate ugodnijima nego što su to procjenjivali muškarci. Postoji nalaz da žene postižu više rezultate na dimenziji ugodnosti od muškaraca (Costa, Terracciano i McCrae, 2001) te bi se ta ugodnost mogla manifestirati većom sklonošću za davanje poželjnijih procjena svim kandidatima. To je u skladu s meta-analizom Kocha i suradnika (2015) kojom je utvrđeno da su žene manje pristrane u svojim procjenama za stereotipno maskuline poslove što je i slučaj i u ovome istraživanju.

Važno je istaknuti da je ispitivana tema osjetljiva te je moguće da su sudionici iskrivljavali odgovore kako bi se prikazali u socijalno poželjnom svjetlu, posebice jer se moderne predrasude ne pokazuju na otvoren i direktan način (Aronson i sur., 2005). Isto tako moguće je da su sudionici predvidjeli svrhu istraživanja što je moglo utjecati na njihove rezultate. Moguće je i da su u istraživanju odlučili sudjelovati studenti koje otprije zanima tema selekcije kandidata za posao s obzirom na to da je u uputi navedeno da se radi o upitniku kojim bismo željeli ispitati na osnovu kojih karakteristika se procjenjuje poželjnost za neki posao. Stoga je važno istaknuti ulogu samoselekcije pri prosuđivanju valjanosti interpretiranih

nalaza. Nadalje, sam uzorak je prigodan i vezan uz specifičnu populaciju te je upitna generalizacija ovih nalaza na druge populacije. Prema tome, u budućim istraživanjima bilo bi poželjno uključiti populacije studenata drugih usmjerenja te populacije raznolike dobi.

ZAKLJUČAK

Prema svemu navedenom, za većinu karakteristika nije utvrđena rodna pristranost studenata pri hipotetskoj situaciji zapošljavanja. Može se tvrditi da su kandidati u ovom istraživanju opisani izrazito visoko kompetentnima, te je tako inkongruentnost između percipiranih atributa kandidata/kandidatkinje i percipiranih zahtjeva posla svedena na minimum. Ovi nalazi ukazuju na važnost korištenja realističnijeg životopisa i uvjeta procjenjivanja. K tome, u istraživanju je većina sudionika bila ženskog spola te se može reći da su se ispitivali stereotipi žena prema ženama. Prema tome, za istraživanje ovog problema u budućnosti, bilo bi poželjno osigurati podjednak broj muških i ženskih sudionika. Nadalje, značajna razlika u procjeni kandidata u mjeri društvenosti, pri kojoj je kandidatkinja procjenjivana društvenijom nego kandidat, može biti indikator tradicionalnog rodnog stereotipa o percepciji žena kao ljubaznih, toplih i uviđavnih (Eagly i Steffen, 1984; prema Brown, 2006). K tome, žene su procjenjivale kandidate/kinje ugodnijima bez obzira na njihov spol u usporedbi s muškim sudionicima. S obzirom na to da žene postižu više rezultate na dimenziji ugodnosti od muškaraca (Costa, Terracciano i McCrae, 2001) moguće je da su sklonije davanju poželjnijih procjena svim kandidatima. Ovi nalazi ukazuju na važnost edukacije osoblja, koje obavlja selekciju kandidata za posao, o ovoj temi.

LITERATURA

- Aronson, E., Wilson, T. D. i Akert, R. M. (2005). *Socijalna psihologija*. Zagreb: Mate.
- Ashmore, R. D. i Del Boca, F. K. (1981). Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. In D. L. Hamilton (ur.), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behaviour* (str. 1-35). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42(2), 155.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764-786.
- Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E. i Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-role stereotypes: A current appraisal. *Journal of Social Issues*, 28, 59-78.
- Brown, R. (2006). *Grupni procesi: Dinamika unutar i između grupa*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Castilla, E. J. (2008). Gender, race, and meritocracy in organizational careers. *American Journal of Sociology*, 113(6), 1479-1526.
- Costa Jr, P. T., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *Journal of personality and social psychology*, 81(2), 322.
- Dalessio, A. i Imada, A. S. (1984). Relationships between interview selection decisions and perception of applicant similarity to an ideal employee and self: A field study. *Human Relations*, 37, 67-80.
- Donnelly, K., & Twenge, J. M. (2017). Masculine and feminine traits on the Bem Sex-Role Inventory, 1993-2012: A cross-temporal meta-analysis. *Sex Roles*, 76(9-10), 556-565.
- Dovranić, D. i Katavić, I. (2016). Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj. *Obrazovanje za poduzetništvo-E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo*, 6(2), 35-42.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 116(3), 429.
- Gerdes, E. P. i Garber, D. M. (1983). Sex bias in hiring: Effects of job demands and applicant competence. *Sex Roles*, 9, 307-319.
- Graves, L. M. i Powell, G. N. (1988). An investigation of sex discrimination in recruiters' evaluations of actual applicants. *Journal of Applied Psychology*, 73, 20-29.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in organizational Behavior*, 32, 113-135.
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: A potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 189-198.
- Hoyt, C. L. (2012). Gender bias in employment contexts: A closer examination of the role incongruity principle. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 86-96.
- Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128-161.
- Ljubičić, V. (2011). Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH. *Izvešće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova*, 2011, 1-13.
- Obradović, Đ., Barbarić, T. i Dedić A. (2013). Stereotipno trojstvo. *Kultura komuniciranja*, 2, 32-60.
- Olian, J. D., Schwab, D. P. i Haberfeld, Y. (1988). The impact of applicant gender compared to qualifications on hiring recommendations: A meta-analysis of experimental studies. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 41(2), 180-195.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. *Journal of Labor Economics*, 26(4), 621-654.
- Ones, D. S. i Anderson, N. (2002). Gender and ethnic group differences on personality scales in selection: Some British data. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 255-276.

Singer, P. (2003). *Praktična etika*. Zagreb: Kruzak.

Stamarski, C. S., Hing, S., & Leanne, S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in psychology*, 6, 1400.

Spence, J. T., Helmreich, R. i Stapp, J. (1975). Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 29-39.

Vianen, N. E. V. i Willemsen, T. M. (1992). The Employment Interview: The Role of Sex Stereotypes in the Evaluation of Male and Female Job Applicants in the Netherlands 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 22(6), 471-491.

Vodič kroz zanimanja, elektroničko izdanje. <<http://mrav.ffzg.hr/zanimanja>>. Pristupljeno 11.5.2019.

Yang, T. J., & Sooksmarn, S. (2020). The Gender Discrimination in the Workplace: A Study in China. *Rajapark Journal*, 14(32), 214-222.

Zikmund, W. G., Hitt, M. A. i Pickens, B. A. (1978). Influence of sex and scholastic performance on reactions to job applicant resumes. *Journal of Applied Psychology*, 63, 252-254.

PRILOZI

Prilog 1. Životopisi kandidata i kandidatkinje

Ivana Kovačić je marljiva zaposlenica banke na poziciji asistentice za financijski sektor. U ovoj banci radi već 3 godine i osjeća se spremno za preuzimanje rukovodeće pozicije voditelja poslovanja. Završila je Ekonomski fakultet u Zagrebu, a za vrijeme studija bila je vrlo aktivna članica udruge studenata, te je inicirala i organizirala veliku međunarodnu konferenciju studenata ekonomije. Po završetku studija zaposlila se u tvrtki za poslovanje i financijsko savjetovanje. Kasnije je u istoj tvrtki unaprijeđena i postala je voditeljica poslovanja s ključnim kupcima pri čemu je vodila i koordinirala manjim timom zaposlenika. Kada je jedan od članova tima pokušao preuzeti vodstvo nad projektom koji je vodila, postavila se čvrsto i uvjerala zaposlenike da se trebaju držati njenog poslovnog plana. Iako je zadržala profesionalnost, u toj se situaciji osjećala izrazito tjeskobno i pod stresom. Kada joj se nakon dvije godine ukazala prilika, prijavila se za posao u banci, gdje sada radi. S kolegama iz banke je u dobrim odnosima te često provodi vrijeme s njima i izvan posla, a najviše voli kada zajedno idu na planinarenje. Osobine za koje misli da su njena poslovna prednost su da može inspirirati i motivirati suradnike, no također misli da treba poraditi na tome kako reagira na kritike suradnika i pretpostavljenih, jer je to po njenom mišljenju suviše pogađa.

Ivan Kovačić je marljivi zaposlenik banke na poziciji asistenta za financijski sektor. U ovoj banci radi već 3 godine i osjeća se spremno za preuzimanje rukovodeće pozicije voditelja poslovanja. Završio je Ekonomski fakultet u Zagrebu, a za vrijeme studija bio je vrlo aktivan član udruge studenata, te je inicirao i organizirao veliku međunarodnu konferenciju studenata ekonomije. Po završetku studija zaposlio se u tvrtki za poslovanje i financijsko savjetovanje. Kasnije je u istoj tvrtki unaprijeđen i postao je voditelj poslovanja s ključnim kupcima pri čemu je vodio i koordinirao manjim timom zaposlenika. Kada je jedan od članova tima pokušao preuzeti vodstvo nad projektom koji je vodio, postavio se čvrsto i uvjerio zaposlenike da se trebaju držati njegovog poslovnog plana. Iako je zadržao profesionalnost, u toj se situaciji osjećao izrazito tjeskobno i pod stresom. Kada mu se nakon dvije godine ukazala prilika, prijavio se za posao u banci, gdje sada radi. S kolegama iz banke je u dobrim odnosima te često provodi vrijeme s njima i izvan posla, a najviše voli kada zajedno idu na planinarenje. Osobine za koje misli da su njegova poslovna prednost su da može inspirirati i motivirati suradnike, no također misli da treba poraditi na tome kako reagira na kritike suradnika i pretpostavljenih, jer ga to po njegovom mišljenju suviše pogađa.

Prilog 2. Opis posla rukovoditelja u banci

Opis radnih zadataka

Planiranje, koordinacija i upravljanje aktivnosti zaposlenika Odjela za poslovanje u banci

Analiza tržišta i osmišljavanje novih bankarskih usluga i proizvoda u suradnji s ostalim zaposlenicima odjela

Evaluacija i unapređenje postojećih bankarskih usluga i proizvoda u suradnji s ostalim zaposlenicima odjela

Pronalaženje i aktivna suradnja s klijentima

Koordiniranje suradnje s drugim odjelima unutar banke

Formalni uvjeti za zapošljavanje:

Visoka stručna sprema na području ekonomskog usmjerenja

Najmanje 3 godine iskustva u financijskom sektoru

Korištenje MS Office programa

Odlično poznavanje engleskog jezika u govoru i pismu

Poželjne karakteristike kandidata:

Vještine komunikacija i timskog rada

Prezentacijske vještine

Analitičnost, organiziranost i sistematičnost

Proaktivan nastup i samoinicijativnost

Dobro nošenje sa stresom