

POSLOVNA POŽELJNOST KANDIDATA I KANDIDATKINJA – JESU LI TJELESNO ATRAKTIVNIJI UJEDNO I POŽELJNIJI?

Laura Grdović

Antuna Barca 3G, 23 000 Zadar
grdovic.189@gmail.com

Matilda Nikolić

Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru
Obala kralja Petra Krešimira IV, 2, 23 000 Zadar
mnikolic@unizd.hr

Ljiljana Gregov

Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru
Obala kralja Petra Krešimira IV, 2, 23 000 Zadar
ljgregov@unizd.hr

Sažetak

Cilj ovog ispitivanja bio je utvrditi utječe li fizička atraktivnost kandidata na procjenu njihove poslovne poželjnosti i to uzimajući u obzir spol kandidata, vrstu posla, u smislu (ne)važnosti tjelesne atraktivnosti za uspješnost na tom poslu, te spol onoga tko vrednuje potencijalne kandidate. U istraživanju je sudjelovalo 135 ispitanika, studenata i maturanata, od čega 84 žene i 51 muškarac u dobi od 18 do 27 godina. Prije provođenja glavnog dijela ispitivanja provedeno je predispitivanje s ciljem odabira kandidata i kandidatkinja različite razine atraktivnosti i dva spolno neutralna posla (jedan za čije je uspješno obavljanje bitan tjelesni izgled – tv-voditelj i jedan za koji tjelesni izgled nije bitan – profesor matematike).

Rezultati upućuju na to da odnos tjelesne atraktivnosti i poslovne poželjnosti nije tako jednostavan, odnosno treba ga gledati u kontekstu faktora vrste posla i spola kandidata. Izbor kandidata za posao profesora matematike nije određen fizičkim izgledom, dok on utječe na izbor kandidatkinja, na način da su najpoželjnije neatraktivne kandidatkinje. Kod posla tv-voditelja, odnosno posla kod kojeg uspješnost ovisi o izgledu, s porastom atraktivnosti raste poslovna poželjnost, kako za kandidate tako i za kandidatkinje. Spol kandidata je imao bitnu ulogu prilikom vrednovanja kandidata za posao profesora matematike, pri čemu se preferiraju muškarci u odnosu na žene, dok je za posao tv-voditelja presudnu ulogu imala tjelesna atraktivnost. Muškarci i žene se slažu u procjenama neatraktivnih kandidata i kandidatkinja, no njihove procjene se razlikuju kada je riječ o prosječnima i atraktivnima. Smjer razlika je takav da su žene pozitivnije vrednovale muškarce, a muškarci žene.

Ključne riječi: poslovna poželjnost, tjelesna atraktivnost, spol kandidata, selekcija

UVOD

Za vrijeme socijalnih interakcija tjelesni izgled osobe je, uz spol, jedna od najuočljivijih osobina koju zamjećujemo. Upravo zbog te uočljivosti odnosno dostupnosti, tjelesni izgled ima veliku ulogu u stvaranju prvog dojma, koji često uključuje i neke druge domene, npr. osobine ličnosti. Poznato je da su još i stari Grci vjerovali da postoji poveznica između ljepote i pozitivnih kvaliteta osobe, pa tako iz 6. st. pr. Kr. potječe Saphhin fragment u kojem se navodi teza "Lijepo je dobro", a upravo ta teza je najčešće istraživani stereotip vezan za tjelesnu privlačnost te je u brojnim dosadašnjim istraživanjima ovakva pretpostavka i potvrđena (Langlois, Kalakasin, Rubenstein, Lrson, Hallam i Smoot, 2000). Jedno od najpoznatijih i najcitiranijih istraživanja na temu percepcije ljudi da tjelesno atraktivni pojedinci ujedno imaju i široki spektar pozitivnih karakteristika ličnosti jest ono koje su provele Dion, Berscheid i Walster (1972). U ovom klasičnom istraživanju o stereotipima proizašlim iz fizičke atraktivnosti ispitanicima su date fotografije pojedinaca koji su procijenjeni kao nisko, srednje ili visoko atraktivni te je utvrđeno da su ove procjene bile povezane ne samo s procijenjenim crtama ličnosti, već i s predviđanjima vezanima za zadovoljstvo brakom i uspješnost u karijeri. Istraživanje je iniciralo i cijeli niz drugih istraživača na ispitivanje stereotipa nastalih na osnovi tjelesne atraktivnosti, a većina njih se slaže s postojanjem stereotipa *lijepo je dobro*, koji predstavlja snažno izražen i generalan fenomen koji je prisutan u različitim situacijama odnosno domenama društvenog djelovanja kao što su obrazovanje, sudstvo, zapošljavanje i sl. (npr. Riniolo, Johnson, Sherman i Misso, 2006; Mazzella i Feingold, 1994; Nicklin i Roch, 2008).

Budući da je ispitivanje fenomena tjelesne atraktivnosti postalo popularno još 60-ih godina prošlog stoljeća, do danas je proveden velik broj istraživanja na ovu temu tako da je napravljeno i nekoliko meta-analitičkih studija. Jedna od njih je ona Langloisa i suradnika (2000), iz koje se može zaključiti da: postoje inter- i intra-kulturalna slaganja oko toga tko je, a tko nije tjelesno atraktivan; atraktivni pojedinci, bilo da je riječ o djeci ili odraslima, pozitivnije su vrednovani (kod procjenjivanja akademske uspješnosti, socijalne prilagodbe, interpersonalnih kompetencija, radnih kompetencija) čak i od strane pojedinaca koji ih poznaju; prema atraktivnijim pojedincima ljudi se bolje ponašaju u smislu pridavanja veće pažnje, spremnosti da im pomognu i sl.

Bitno je naglasiti da većina ljudi ne priznaje postojanje ovog fenomena te izjavljuju da na njihove stavove i ponašanje prema drugim ljudima ključnu ulogu imaju osobine ličnosti, a ne tjelesni izgled. Ipak, kada te iste osobe sudjeluju u ispitivanju u kojem se na prikriven način ispituje utjecaj tjelesnog izgleda, pokazuje se da je njihovo ponašanje suprotno od onog što tvrde, odnosno i kod njih je prisutan fenomen stvaranja općenitog dojma isključivo na osnovi tjelesnog izgleda (Patzer, 1985).

Nadalje, još jedan dokaz koji ide u prilog činjenici da ljudi nastoje negirati postojanje fenomena tjelesne atraktivnosti je prisutnost izraza kao što su *Ljepota je*

u očima promatrača, *Ljepota dolazi iznutra*, *Odijelo ne čini čovjeka* i sl. Inačice ovakvih izraza postoje i u drugim kulturama, odnosno nisu svojstvene samo našoj kulturi. Međutim, rezultati meta-analize Langloisa i sur. (2000) dovode u pitanje opravdanost ovakvih izreka budući da su rezultati pokazali da atraktivnost utječe na stvaranje dojmova nevezanih za fizički izgled.

Atraktivnost u kontekstu zapošljavanja

Postojanje stereotipa *Lijepo je dobro* može imati razne i dalekosežne posljedice, ovisno u kojem se kontekstu odnosno društvenoj domeni javlja, a u ovom radu naglasak je na području zapošljavanja. Zastupljenost ovog stereotipa, koji zapravo prelazi u diskriminaciju, na tržištu rada može dovesti do velikih ekonomskih gubitaka jer odluke koje se donose na temelju čimbenika nebitnih za sam posao za posljedicu imaju oslabljenu organizacijsku učinkovitost. Zanimljivo je da su istraživanja koja su se bavila ovom tematikom objavljujivana prvenstveno u psihologijskim časopisima, no ne i u časopisima specijaliziranim za područje menadžmenta, vjerojatno zbog nedostatka interesa koji je proizlazio iz mišljenja da je utjecaj fizičke atraktivnosti u radnom okruženju trivijalan i nedosljedan (Morow, 1990). Ipak, pregled dosadašnjih istraživanja pokazuje da postoji znatan broj empirijskih dokaza kako tjelesna atraktivnost utječe na odluke o zapošljavanju i to u smjeru da atraktivniji pojedinci imaju veću vjerojatnost zapošljavanja (Watkins i Johnston, 2000), da ih se procjenjuje kao bolje kvalificirane (Drogosz i Levy, 1996; Raza i Carpenter, 1987) i da se preporučuje da im se daju veća početna primanja (Jackson, 1983), a postoje i istraživanja u kojima je utvrđeno da atraktivniji ljudi u prosjeku i kasnije tijekom karijere imaju veća primanja (Averett i Korenman, 1996; Cawley, 2004; Hamermesch i Bidle, 1994). Međutim, odnos tjelesne atraktivnosti i zapošljavanja, odnosno selekcijskih postupaka, nije tako jednostavan i može se bolje shvatiti ako se u obzir uzmu i faktori poput vrste posla, spola, dobi, karakteristika onog tko procjenjuje i sl.

I sami smo svjedoci da postoje neka zanimanja kod kojih je zastupljenost tjelesno atraktivnih pojedinaca izrazito visoka. Najčešće se radi o zanimanjima koja uključuju kontakt s drugima ljudima ili izloženost njima, kao npr. zanimanje tv-voditelja. Logično je pretpostaviti da kod nekih zanimanja, npr. prodavač, atraktivnost uistinu može utjecati na krajnji učinak (McElroy i DeCarol, 1999). Međutim, problem može nastati kada takva pristranost postoji i kod poslova kod kojih tjelesni izgled nije u relaciji s učinkovitošću. Zanimljivo je spomenuti da, kada je u pitanju zakonodavstvo, postoje jasne odrednice prema kojima je zabranjena diskriminacija s obzirom na spol, rasu, etničku pripadnost, dob, bračni status, političku opredijeljenost, ali ne i s obzirom na tjelesnu atraktivnost, koja je zaobišla zakonske regulative i u svijetu (Watkins i Johnston, 2000) i kod nas u Republici Hrvatskoj (Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08). Uzmu li se u obzir rezultati istraživanja, može se zaključiti da pravno zanemarivanje faktora tjelesne atraktivnosti nije opravdano.

Različiti istraživači (Morrow, 1990; Raza i Carpenter, 1987; Umberson i Hughes, 1987) bavili su se stvaranjem modela pomoću kojih je moguće predvidjeti ishod selekcijskog postupka. U svim tim modelima tjelesna atraktivnost je bitan faktor u donošenju konačne odluke.

Ipak, treba naglasiti da postoje i istraživanja koja su pokazala da u određenim situacijama tjelesna atraktivnost može biti nedostatak, a ne prednost. Tako se, na primjer, žene koje su tjelesno atraktivnije smatraju manje prikladnima od neatraktivnih za poslove koji se stereotipno smatraju “muškim poslovima” (Johnson, Podratz, Dipboye i Gibbons, 2010). Ova pojava poznata je pod nazivom “Lijepo je loše” efekt (Heilman i Saruwatrai, 1979), koji nastaje kao posljedica inkongruentnosti između percipiranih vještina, povezanih s rodnom ulogom i percipirane prirode zahtjeva posla. Bez obzira na to što postojanje ovog efekta nije na tako konzistentan način utvrđeno u različitim istraživanjima kao efekt “Lijepo je dobro” potakao je istraživače na traganje i za nekim drugim faktorima koji mogu utjecati na odnos tjelesne atraktivnosti i ishoda selekcijskih postupaka. Kada je riječ samo o spolu kandidata kao faktoru koji utječe na selekcijski postupak, pri tome zanemarujući interakcijski efekt s faktorom vrste posla, može se reći da ranija istraživanja Abbas, Hamead i Waheed (2011) pokazuju da se u principu muškarci preferiraju u odnosu na žene, ali i da su žene u odnosu na muškarce više evaluirane u terminima tjelesne atraktivnosti. Iako se ovaj podatak o spolnoj diskriminaciji pri zapošljavanju može učiniti kao nešto što je u međuvremenu iščezlo i da taj fenomen više ne postoji, u izvješću Svjetskog ekonomskog foruma iz 2013. godine navodi se da je spolna diskriminacija još uvijek prisutna te da su u zadnjih deset godina napravljeni minimalni pomaci u otklanjanju ovog problema. Ovdje valja istaknuti da je među analiziranim zemljama bila i Hrvatska. Osim spola kandidata na selekcijski ishod može utjecati i spol procjenjivača, s tim da su istraživanja u kojima se tragalo za odgovorom na pitanje kakav je utjecaj spola procjenjivača, gotovo uvijek rađena na način da se ova varijabla promatrala u kontekstu kongruentnosti sa spolom kandidata. Tako su, na primjer, Cole, Feild i Giles (2004) u terenskom istraživanju utvrdili kako prilikom procjene kvalifikacija kandidata dolazi do interakcijskog djelovanja spola procjenjivača i spola kandidata, odnosno muškarci su bili skloniji boljem vrednovanju žena, a žene boljem vrednovanju muškaraca. Ipak, navedeno istraživanje se metodološki značajno razlikovalo od ovog istraživanja. U njemu su se procjenjivali radno iskustvo, dodatne aktivnosti (nevezane za sam posao) i akademska postignuća, odnosno procjenjivače se nije pitalo koga bi zapravo zaposlili. Još je jedna bitna razlika zbog koje se ne mogu vući paralele s ovim istraživanjem, a ona se odnosi na činjenicu da većina poslova koji su uzimani u obzir nisu bili spolno neutralni poslovi kakvi su korišteni u ovom istraživanju. Nadalje, Posthuma, Morgeson i Champion (2002) u svom preglednom radu u kojem su obuhvatili 278 istraživanja o selekcijskim intervjuima, ističu da demografska sličnost procjenjivača i kandidata, koja uključuje i njihov spol, ima malen i nekonzistentan utjecaj na samu procjenu. Iz navedenog je vidljivo da postoji velik broj faktora koji utječu na izbor u selekcijskim postupci-

ma, a rijetke su studije u kojima je istodobno prisutno više od dva faktora. Najčešće ispitivani faktori su atraktivnost i spol kandidata. U ovom istraživanju obuhvaćena su čak četiri faktora, pa se uz atraktivnost i spol kandidata, pokušalo utvrditi kako vrsta posla i spol procjenjivača utječu na izbor kandidata.

Dakle, cilj ovog ispitivanja bio je utvrditi utječe li tjelesna atraktivnost na procjenu poslovne poželjnosti i to uzimajući u obzir spol kandidata, vrstu posla u smislu (ne)važnosti tjelesne atraktivnosti za uspješnost na tom poslu te spol onoga tko vrednuje potencijalne kandidate. U skladu s brojnim istraživanjima koja su potvrdila postojanje stereotipa "Lijepo je dobro" može se očekivati da će atraktivniji kandidati i kandidatkinje biti poslovno poželjniji od neatraktivnih, bez obzira na to je li atraktivnost važna za uspješnost na tom poslu ili ne. Kod posla za koji se smatra da je tjelesna atraktivnost važna odnosno da se odražava na uspješnost, efekt tjelesne atraktivnosti mogao bi biti izraženiji u odnosu na posao za koji je tjelesna atraktivnost nebitna. Kada je riječ o spolu kandidata pretpostavljeno je da će muškarci biti poslovno poželjniji u odnosu na žene jer istraživanja pokazuju da je čak i danas spolna diskriminacija još uvijek, na žalost, prisutna, ali i da će tjelesna (ne) atraktivnost u većoj mjeri moderirati izbor kandidatkinja u odnosu na kandidate. U skladu s rezultatima nekih prijašnjih istraživanja (Posthuma i sur., 2002) može se također pretpostaviti da spol procjenjivača neće utjecati na procjenu poslovne poželjnosti kandidata.

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Predispitivanje

Predispitivanje, u kojem je sudjelovalo 46 ispitanika – studenata (23 muškarca i 23 žene, dobi 19-27 godina), provedeno je s ciljem odabira dva spolno neutralna posla, odnosno poslova koje jednako često obavljaju muškarci i žene. Jedno od njih je trebalo biti zanimanje za koje je važan tjelesni izgled, a drugo za koje je tjelesni izgled nebitan. Nadalje, predispitivanje je imalo za cilj odabrati kandidate i kandidatkinje različite razine atraktivnosti (atraktivni, prosječno atraktivni i neatraktivni). S odabirom spolno neutralnih poslova nastojao se kontrolirati utjecaj (ne)kongruentnosti između spola kandidata i spola koji se preferira za određeni posao na odnos tjelesne atraktivnosti i poslovne poželjnosti kandidata, budući da se u ranijim istraživanjima utvrdilo da tjelesna atraktivnost ima negativan utjecaj kod kandidatkinja koje su se prijavljivale na posao koji se smatra prikladnijim za muškarce. Za odabir poslova i kandidata i kandidatkinja korišteni su *upitnici procjena*. Prilikom procjene poslova zadatak ispitanika je bio da na listi od 30 poslova, za svaki od njih procijeni uolikoj mjeri je po njegovu mišljenju za taj posao bitna fizička atraktivnost na skali od 1-2 (1 - nije bitna, 2 - bitna), te da procijeni koliko određeni posao smatra poslom koji je prikladniji muškarcima odnosno ženama s obzirom na

zahtjeve obavljanja samog posla. Konkretno, trebali su subjektivno procijeniti u kolikom postotku određeni posao u RH obavljaju muškarci, a u kolikom žene. Između 10 poslova koji su procijenjeni kao poslovi koje jednako često obavljaju muškarci i žene ($\approx 50\%$ za oba spola), odabran je jedan za koji su ispitanici procijenili da za njegovo obavljanje nije bitna tjelesna atraktivnost ($M = 1,24$) i to je bio posao profesora/ice matematike, i jedan za koji su procijenili da je tjelesna atraktivnost bitna ($M = 1,91$), posao tv-voditelja/ice.

Prilikom procjene kandidata ispitanici su trebali procijeniti 20 fotografija muškaraca i 20 fotografija žena na skali od 1-6 (1- neatraktivan/na, 6 – vrlo atraktivan/na) po tome koliko ih smatraju atraktivnima. Cilj je bio za svaki posao odabrati po dvije fotografije (muškarac i žena) za svaku kategoriju atraktivnosti (atraktivan, prosječno atraktivan i neatraktivan), dakle ukupno 12 fotografija. Aritmetičke sredine procjena za atraktivne kandidate bile su veće od 4,5; za prosječno atraktivne bile su u rasponu od 3-3,5; dok su za neatraktivne kandidate aritmetičke sredine bile manje od 2,5. Budući da je atraktivnost ključna varijabla u ovom istraživanju, bilo je bitno provjeriti da se procjene atraktivnosti kandidata i kandidatkinja unutar pojedine kategorije ne razlikuju. Dakle, za svaku kategoriju atraktivnosti (tri kategorije) izabrane su po 4 fotografije (jedan muškarac i jedna žena za posao profesora/ice matematike i jedan muškarac i jedna žena za posao tv-voditelja/ice) za koje nije utvrđena razlika u visini procjena atraktivnosti.

Glavno ispitivanje

Ispitanici

U glavnom dijelu ovog ispitivanja sudjelovali su studenti Sveučilišta u Zadru i maturanti zadarskih gimnazija, njih ukupno 135, od čega 84 žene i 51 muškarac u dobi od 18 do 27 godina.

Instrumenti i postupak

S obzirom na to da su na osnovi predispitivanja odabrani poslovi profesora/ice matematike i tv-voditelja/ice, za njih su sastavljeni *oglas* za posao. Nadalje, korišteno je 12 ekvivalentnih, s obzirom na obrazovanje i radno iskustvo, životopisa kandidata i kandidatkinja kojima su po slučaju pridružene fotografije izabrane u prvom dijelu istraživanja. Šest životopisa se odnosilo na prijavu za posao profesora/ice matematike, a šest na prijavu za posao tv-voditelja/ice. Po dolasku ispitanika prezentiran mu je jedan od dva oglasa za posao (za posao profesora/ice matematike ili tv-voditelja/ice). Zadatak ispitanika bio je da ga pročita. Nakon toga mu je prezentirano šest životopisa kandidata i kandidatkinja koje je trebao detaljno proučiti jer je sljedeći zadatak bio da ispuni *upitnik procjene kandidata* odnosno da

kandidate rangira s obzirom na poslovnu poželjnost, tj. odgovori na pitanje kojeg bi kandidata/kandidatkinju primio na posao. Prvi rang je dobivao kandidat odnosno kandidatkinja koji/a je poslovno najpoželjniji/a, a šesti rang onaj kandidat odnosno kandidatkinja čija je poslovna poželjnost najmanja. Nakon ovoga se sve ponavljalo s drugim oglasom za posao (jednim od dva gore navedena) odnosno s drugih šest životopisa, te na kraju rangiranjem kandidata/kandidatkinja za taj posao. Polovina ispitanika je prvo procjenjivala kandidate koji su se “prijavili” na oglas za posao profesora/ice matematike pa zatim one koji su se prijavili na oglas za posao tv-voditelja/ice, dok je slijed situacija kod druge polovine ispitanika bio obrnut. Redoslijed prezentiranja životopisa unutar svake situacije variran je po slučaju. Ispitivanje se provodilo u grupama do 20 ispitanika i bilo je tipa papir-olovka. Ispitanicima je u prosjeku trebalo oko 10 minuta da završe sa zadacima rangiranja, no vrijeme nije bilo ograničeno i mogli su zadatak obavljati onoliko dugo koliko su željeli.

REZULTATI I RASPRAVA

Budući da su rezultati ovog istraživanja prikazani kao rangovi u obradi rezultata, korištena je neparametrijska statistika, odnosno testovi, i to *Friedmanov test*, *test predznaka* i *Mann-Whitneyev U test*, ovisno o tome da li su se uspoređivala dva ili više uzoraka i ovisno o kakvim je uzorcima riječ, zavisnim ili nezavisnim. Bitno je napomenuti da manji rang predstavlja veću poslovnu poželjnost kandidata i u tom smislu “bolji” rezultat, odnosno oni kandidati za koje se vežu manji rangovi prije se biraju od onih kojima su dodijeljeni veći rangovi.

Utjecaj atraktivnosti na poslovnu poželjnost kandidata i kandidatkinja

Radno mjesto profesora matematike

Kada je riječ o kandidatima, može se reći da razina atraktivnosti nema utjecaja na vjerojatnost primanja na radno mjesto profesora matematike, što je i logično budući da je riječ o poslu za koji se smatra da tjelesni izgled nema utjecaja na uspješnost u radu (Tablica 1 i Tablica 2). Međutim, kandidatkinje se ipak vrednuju na ponešto drugačiji način u odnosu na kandidate, koji je uz to poprilično neobičan ako se uspoređuje s rezultatima dosadašnjih istraživanja. Ne iznenađuje podatak da je efekt atraktivnosti nađen samo za kategoriju kandidatkinja, no ne i kandidata s obzirom na činjenicu da se žene općenito više vrednuju kroz tjelesni izgled. Ono što je pomalo iznenađujuće je smjer razlika u poslovnoj poželjnosti kandidatkinja u odnosu na njihovu razinu atraktivnosti. Neatraktivne kandidatkinje su poslovno najpoželjnija kategorija (Tablica 1 i Tablica 2). Njih procjenjivači izabiru prije atraktivnih i prosječno atraktivnih kandidatkinja bez obzira na to što se radi o poslu kod

Tablica 1. Prosječni rangovi kandidata i kandidatkinja različite razine atraktivnosti prilikom izbora na posao za radna mjesta profesora i tv-voditelja te pripadajući Friedmanovi testovi ($N = 135$, $df = 2$)

Radno mjesto	Spol	$M_{\text{neatraktivni}}$	$M_{\text{prosječni}}$	$M_{\text{atraktivni}}$	χ^2	p
Profesor/ica	M	2,91	2,92	3,16	3,511	0,173
	Ž	3,71	4,17	4,13	11,015	0,044
Tv-voditelj/ica	M	4,08	3,44	2,69	39,396	0,000
	Ž	4,02	3,82	2,99	22,824	0,000

Tablica 2. Prikaz rezultata testa predznaka – razlike u poslovnoj poželjnosti unutar kategorija kandidata i kandidatkinja za radna mjesta profesora i tv-voditelja

Spol	Parovi usporedbe	Profesor matematike			Tv-voditelj		
		$v < V$ (%)	Z	p	$v < V$ (%)	Z	p
M	neatraktivni vs. prosječni	51,11	0,172	0,863	36,30	3,098	0,002
	neatraktivni vs. atraktivni	58,52	1,793	0,068	26,67	5,336	0,000
	prosječni vs. atraktivni	54,07	0,861	0,389	34,07	3,615	0,000
Ž	neatraktivne vs. prosječne	60,18	2,069	0,038	45,93	0,861	0,389
	neatraktivne vs. atraktivne	60,02	2,002	0,044	32,09	4,060	0,000
	prosječne vs. atraktivne	51,85	0,344	0,731	34,81	3,443	0,000

kojeg ne bi trebao postojati efekt atraktivnosti na uspješnost u njegovu obavljanju. Dakle, u ovom slučaju atraktivnost je određeni nedostatak, što je u literaturi poznato pod nazivom “Lijepo je loše” efekt, za koji je utvrđeno da se, između ostalog, može javiti i kod poslova koji zahtijevaju veći stupanj intelektualnih sposobnosti, a posao profesora matematike vjerojatno spada upravo u takvu kategoriju poslova.

Radno mjesto tv-voditelja

S porastom atraktivnosti kandidata raste i vjerojatnost njihova primanja na posao za radno mjesto tv-voditelja. Atraktivniji kandidati su poželjniji u odnosu na prosječno atraktivne i neatraktivne kandidate, dok su prosječno atraktivni poželjniji od neatraktivnih. Vjerojatnost primanja na posao kandidatkinja različite razine atraktivnosti mijenja se na isti način kao i kod kandidata, odnosno što je kandidatkinja atraktivnija, raste vjerojatnost njena primanja na posao. Očito je efekt atraktivnosti izraženiji kada je riječ o radnom mjestu tv-voditelja u odnosu na radno mjesto profesora matematike, što je i u skladu s očekivanjima budući da je to radno mjesto procijenjeno kao ono kod kojeg je fizički izgled bitan za uspjeh u radu.

Utjecaj spola kandidata i procjenjivača na poslovnu poželjnost
kandidata i kandidatkinja

Utjecaj spola kandidata i kandidatkinja na njihovu poslovnu poželjnost

Radno mjesto profesora matematike

Usporedbom poželjnosti primanja kandidata i kandidatkinja na radno mjesto profesora matematike dobiveno je da su kandidati poželjniji od kandidatkinja. Pri tome nije važno kojoj kategoriji atraktivnosti pojedinci pripadaju (Tablica 3). Može se kazati da se ovdje očito radi o spolnoj diskriminaciji, toliko izraženoj da ni efekt atraktivnosti nije uspio moderirati utjecaj spola kandidata na njihovu poslovnu poželjnost. Nažalost pretpostavka o postojanju spolne diskriminacije je potvrđena i ovim ispitivanjem. Ovakav ishod je još više iznenađujući uzme li se u obzir činjenica da su u istraživanju korišteni samo oni poslovi za koje je prethodno u predispitivanju utvrđeno da ih jednako često obavljaju muškarci i žene, ali je isto tako u skladu s već utvrđenim negativnim efektom koji atraktivnost ima kada je riječ o kandidatkinjama.

Radno mjesto tv-voditelja

Kada se radi o radnom mjestu tv-voditelja, kod kojeg je uspješnost u tom poslu prema procjenama iz predispitivanja, ali i prema rezultatima nekih dosadašnjih istraživanja uvjetovana tjelesnim izgledom, rezultati upućuju na to da izbor kandidata u ovom istraživanju prvenstveno ovisi o atraktivnosti, a ne o spolu kandidata. Dakle, nije nađena razlika u poslovnoj poželjnosti kandidata i kandidatkinja iste razine atraktivnosti (Tablica 4). Neatraktivni kandidati ne razlikuju se od neatrak-

Tablica 3. Prikaz rezultata testa predznaka – testiranje razlika u poslovnoj poželjnosti kandidata u odnosu na kandidatkinje za radna mjesta profesora matematike i tv-voditelja

Kandidati vs. kandidatkinje	Profesor matematike			Tv-voditelj		
	v<V (%)	Z	p	v<V (%)	Z	p
Neatraktivni vs. neatraktivne	61,48	2,582	0,009	51,11	0,172	0,863
Neatraktivni vs. prosječne	68,89	4,303	0,000	45,92	0,861	0,389
Neatraktivni vs. atraktivne	68,89	4,303	0,000	32,09	4,060	0,000
Prosječni vs. neatraktivne	64,93	3,369	0,000	60,00	2,238	0,025
Prosječni vs. prosječne	70,37	4,648	0,000	57,04	1,549	0,121
Prosječni vs. atraktivne	69,63	4,475	0,000	42,22	1,721	0,085
Atraktivni vs. neatraktivne	59,26	2,064	0,038	68,89	4,303	0,000
Atraktivni vs. prosječne	71,11	4,820	0,000	66,67	3,787	0,000
Atraktivni vs. atraktivne	66,67	3,787	0,000	57,04	1,549	0,121

tivnih kandidatkinja, prosječno atraktivni kandidati od prosječno atraktivnih kandidatkinja, a atraktivni kandidati od atraktivnih kandidatkinja. Kada se uspoređuju kandidati i kandidatkinje različitih razina atraktivnosti, prednost imaju oni koji su tjelesno atraktivniji, bez obzira na spol.

Utjecaj spola procjenjivača na poslovnu poželjnost kandidata i kandidatkinja

Za ispitivanje razlika u procjenama poslovne poželjnosti kandidata s obzirom na spol procjenjivača korišteni su Mann-Whitneyevi U testovi.

Zanimljiv ishod ovog istraživanja je upravo razlika u procjenama kandidata i kandidatkinja koje daju muškarci i žene, točnije smjer tih razlika.

Radno mjesto profesora matematike

Žene i muškarci značajno se razlikuju u procjenama atraktivnih kandidata za radno mjesto profesora matematike, dok je za prosječno atraktivne kandidatkinje razlika u procjenama muškaraca i žena rubno neznačajna (Tablica 4). Smjer navedene razlike, odnosno trenda je takav da su žene sklone boljem procjenjivanju muškaraca odnosno kandidata, dok muškarci boljima odnosno poslovno poželjnijima procjenjuju kandidatkinje. Očito da pretpostavka o neznačajnom utjecaju spola procjenjivača nije potvrđena.

Radno mjesto tv-voditelja

Poslovna poželjnost kandidata za radno mjesto tv-voditelja također se razlikuje ovisno o tome da li ih procjenjuju muškarci ili žene. Prosječno atraktivni kandidati su pozitivnije vrednovani od strane žena, dok su atraktivne kandidatkinje pozitivni-

Tablica 4. Mann-Whitneyev U test – Razlike u procjenama poslovne poželjnosti kandidata i kandidatkinja različite razine atraktivnosti procjenjivačica i procjenjivača za radna mjesta profesora matematike i tv-voditelja

Spol	Atraktivnost	Profesor				Tv-voditelj			
		Z	p	M ₁	M ₂	Z	p	M ₁	M ₂
M	neatraktivni	-1,806	,071	2,68	3,29	0,220	,826	4,11	4,04
	prosječni	0,738	,460	3,00	2,78	-2,669	,008	3,16	3,90
	atraktivni	-2,597	,009	2,85	3,67	-1,286	,199	2,60	2,84
Ž	neatraktivni	1,164	,244	3,83	3,51	-1,268	,205	3,87	4,26
	prosječni	1,923	,054	4,37	3,84	0,272	,786	3,85	3,77
	atraktivni	1,135	,257	4,26	3,90	4,545	,000	3,49	2,16

1 – procjenjivačice

2 - procjenjivači

je vrednovane od strane muškaraca (Tablica 4). Iz navedenog proizlazi da je nalaz o pozitivnijem vrednovanju suprotnog spola konzistentan budući da je utvrđen kod oba radna mjesta. Iz Tablice 4 vidljivo je da su muškarci i žene zapravo suglasni u svojim procjenama kada se radi o neatraktivnim kandidatima i kandidatkinjama, no razlike se javljaju kod procjenjivanja atraktivnijih osoba (prosječno atraktivnih i atraktivnih). Ovakvi rezultati vjerojatno bi se mogli objasniti prisutnošću ljubomore kod procjenjivača oba spola.

Generalno se može reći da rezultati ovog istraživanja potvrđuju da je pronađen utjecaj atraktivnosti na procjenu poslovne poželjnosti kandidata i kandidatkinja kada je riječ o poslu tv-voditelja, što se moglo i očekivati jer uspješnost u ovom poslu ovisi o fizičkom izgledu. Međutim, za posao profesora matematike taj efekt nije pronađen kada je riječ o kandidatima, što znači da ne možemo govoriti o postojanju efekta "Lijepo je dobro", dok je kod kandidatkinja utvrđen upravo suprotan efekt, tzv. "Lijepo je loše" efekt. Razlog zbog kojeg je došlo do ovakvih rezultata kada je riječ o kandidatkinjama je vjerojatno taj što se posao profesora matematike, neovisno o tome što je s obzirom na rezultate predispitivanja definiran kao spolno neutralan posao, stereotipno doživljava kao posao primjereniji za muškarce. I u nekim ranijim istraživanjima je utvrđeno da se kod tzv. maskulinih poslova prije biraju neatraktivne žene jer je u tom slučaju njihova femininost potisnuta (Johnson i sur., 2010). Rezultati također upućuju na postojanje spolne diskriminacije kada je riječ o izboru kandidata za posao profesora matematike, što je u skladu s pretpostavkom ovog istraživanja baziranoj na recentnim podacima o prisutnosti spolne diskriminacije bez obzira na sve veću liberalizaciju tržišta rada odnosno sve manju podjelu na tipično muške i ženske poslove te na sve veći trend prisutnosti žena u svijetu rada. U skladu s navedenim doprinos ovog istraživanja odnosi se upravo na dokaz kako još uvijek postoje razne vrste predrasuda (bazirane na tjelesnom izgledu i spolu) koje utječu na selekcijski postupak te da bi u svrhu njihova eliminiranja o takvim stvarima trebalo voditi računa i učiniti selekcijski postupak što je moguće objektivnijim. To se, na primjer, može postići što je moguće većom standardizacijom postupka selekcije koji bi uključivao velik broj objektivnih parametara na osnovi kojih bi se donosila konačna odluka. Zanimljivo je da rezultati ovog istraživanja pokazuju da spol kandidata nije jedini izvor pristranosti, već to može biti i spol procjenjivača. Naime, utvrđeno je kako postoji intraseksualna kompeticija prilikom vrednovanja kandidata, što je također smjernica za daljnja istraživanja.

Na kraju je potrebno spomenuti neke nedostatke samog istraživanja. Vjerojatno je osnovni nedostatak koji se nameće onaj vezan uz korištenje studenata i maturanata kao procjenjivača kandidata, odnosno ispitanika koji nisu pravi poslodavci ili osobe koje rade selekciju prilikom zapošljavanja. Općenito su istraživanja na ovu temu rađena na studentskim populacijama, a kao opravdanje se najčešće navode rezultati istraživanja Bernsteina, Hakela i Harlana (1975), prema kojem su studenti i profesionalni intervjueri imali gotovo identične procjene kandidata. Nadalje,

mišljenja smo da pitanje postavljeno u predispoziciji u svrhu odabira spolno neutralnih poslova nije formulirano na optimalan način, jer su odabrani poslovi koje jednako često obavljaju muškarci i žene. To što se nekim zanimanjem podjednako bave muškarci i žene, ne znači nužno da ih ostali smatraju jednako uspješnima u tom zanimanju. Preporuka za neka buduća istraživanja je da se pitanje formulira kao "Bi li ovaj posao, po Vašem mišljenju, bolje obavljao muškarac ili žena?" Kao prednost se može istaknuti korištena metodologija u sklopu koje su procjenjivači trebali rangirati sve potencijalne kandidate, što je zapravo vrlo slično realnim situacijama u kojima poslodavac pročita životopise svih kandidata i međusobno ih uspoređuje. Ipak, kako su životopisi korišteni u ovom istraživanju izjednačeni, te su se razlike u poslovnoj poželjnosti mogle pripisati isključivo razlikama u tjelesnom izgledu na fotografijama koje su pridružene životopisima, zbog vremenski bliske usporedbe ekstremno različito atraktivnih osoba moguće je da je došlo do umjetnog povećanja efekta atraktivnosti na poslovnu poželjnost.

U budućim istraživanjima poželjno bi bilo uključiti životopise različite kvalitete i onda ispitivati efekt atraktivnosti. Također bi bilo dobro kontrolirati facijalne ekspresije osoba na fotografijama te u ulozi procjenitelja pokušati angažirati prave poslodavce. Važnost istraživanja koja se bave ili će se baviti ovom i sličnom tematikom ogleđa se u činjenici da se u oglasima za posao sve češće traži dostavljanje fotografije, kao obvezne stavke životopisa. Mogućnost da ta ista fotografija bar donekle utječe na ishod selekcijskog postupka, a rezultati ovog istraživanja upućuju na to da bi mogla, bitan je razlog bavljenja ovom problematikom.

ZAKLJUČAK

Kada je riječ o utjecaju atraktivnosti na poslovnu poželjnost, može se reći da odnos ovih dviju varijabli nije tako jednostavan i dosljedan, odnosno treba ga se gledati u kontekstu faktora vrste posla i spola kandidata. Izbor kandidata za posao profesora matematike nije određen tjelesnim izgledom, dok on utječe na izbor kandidatkinja. Međutim, razlike nisu dobivene u smjeru da s povećanjem atraktivnosti raste poslovna poželjnost, već je utvrđeno da su najpoželjnije neatraktivne kandidatkinje. Kod posla tv-voditelja, odnosno posla kod kojeg uspješnost ovisi o izgledu, s porastom atraktivnosti raste poslovna poželjnost, kako za kandidate tako i za kandidatkinje.

Spol kandidata ima bitnu ulogu kada je riječ o "prijavama" kandidata za posao profesora matematike, i u tom slučaju su muškarci u apsolutnoj prednosti u odnosu na žene, tj. muškarac iz bilo koje kategorije atraktivnosti procijenjen je kao poslovno poželjniji od žene iz isto tako bilo koje kategorije atraktivnosti. Moglo bi se reći da se za ovaj posao bilo koji muškarac procjenjuje boljim od bilo koje žene. S druge strane, za posao tv-voditelja presudan faktor je bila atraktivnost, a ne spol kandidata.

Spol procjenjivača se također pokazao bitnim za procjenu poslovne poželjnosti. Muškarci i žene se slažu u procjenama neatraktivnih kandidata i kandidatkinja, no njihove procjene se razlikuju kada je riječ o prosječnim i atraktivnim. Smjer razlika je takav da su žene pozitivnije vrednovale muškarce, a muškarci žene.

LITERATURA

- Abbas, Q., Hameed, A., Waheed, A. (2011). Gender Discrimination and Its Effect on Employee Performance/Productivity. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1, 170-176.
- Averett, S., Korenman, S. (1996). The economic reality of the beauty myth. *Journal of Human Resources*, 31, 304-330.
- Bernstein, V. Hakel, M.D., Harlan, A. (1975). The college student as interviewer: a threat to generalizability. *Journal of Applied Psychology*, 60, 266-268.
- Cawley, J. (2004). The impact of obesity on wages. *Journal of Human Resources*, 39, 541-474.
- Cole, M.S., Field, H.S., Giles, W.F. (2004). Interaction of Recruiter and Applicant Gender in Resume Evaluation: A Field Study. *Sex Roles*, 51, 597-608.
- Dion, K., Berscheid, E., Walster, E. (1977). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24, 285-290.
- Dipboye, R.L., Fromkin, H.L., Wilback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness and scholastic standing in evaluation of job applicant resumes. *Journal of Applied Psychology*, 60, 285-290.
- Drogosz, L.M., Levy, P.E. (1996). Another look at the effects of appearance, gender and job type on performance-based decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 20, 437-445.
- Hamermesch, D.S., Biddle, J.E. (1994). Beauty and the labor market. *American Economic Review*, 84, 1174-1194.
- Heilman, M.E., Saruwatari, L.R. (1979). When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 23, 360-372.
- Jackson, L.A. (1983). The influence of sex, physical attractiveness, sex role, and occupational sex-linkage on perceptions of occupational suitability. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 31-44.
- Johnson, S.K., Podratz, K.E., Dipboye, R.L., Gibbons, E. (2010). Physical Attractiveness Biases in Ratings of Employment Suitability: Tracking Down the "Beauty is Beastly" Effect. *The Journal of Social Psychology*, 150, 301-318.
- Langlois, J.H., Kalakasin, L., Rubenstein, A.J., Larson, A., Hallam, M., Smoot, M. (2000). Maxims or Myths of Beauty? A Meta-Analytic and Theoretical Review. *Psychological Bulletin*, 126, 390-423.
- Mazzella, R., Feingold, A. (1994). The effects of physical attractiveness, race, socioeconomic status, and gender of defendants and victims on judgments of mock jurors: A meta-analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1315-1344.

- McElroy, J.C., DeCarol, T.E. (1999). Physical attractiveness on cognitive evaluations of saleswomen's performance. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 7, 84-100.
- Morrow, P. C. (1990). Physical attractiveness and decision making. *Journal of Management*, 16, 45-60.
- Nicklin, J.M., Roch, S.G. (2008). Biases influencing recommendation letter contents: Physical attractiveness and gender. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 3053-3074.
- Patzer G.L. (1985). *The Physical attractiveness Phenomena*. New York: Plenum Press.
- Posthuma, R.A., Morgeson, F.P., Campion, M.A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55, 1-81.
- Raza, S.M., Carpenter, B.N. (1987). A model of hiring decisions in real employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 72, 596-603.
- Riniolo, T.C., Johnson, T.C., Sherman T.R., Misso, J. (2006). Hot or not: Do professors perceived as physically attractive receive higher student evaluations? *The Journal of General Psychology*, 133, 19-35.
- Umberson, D., Hughes, M. (1987). The impact of physical attractiveness on achievement and psychological wellbeing. *Social Psychology Quarterly*, 50, 227-236.
- Watkins. L.M., Johnston, L. (2000). Screening job applicants: The impact of physical attractiveness and application quality. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 76-84.
- World Economic Forum (2013). *The Global Gender Gap Report*. Geneva: World Economic Forum.

JOB DESIRABILITY OF MALE AND FEMALE CANDIDATES – ARE PHYSICALLY MORE ATTRACTIVE ALSO MORE PREFERRED?

Summary

The aim of this study was to determine whether physical attractiveness influences the assessment of candidates' job desirability, taking into consideration the candidate's gender, type of work, in terms of (un)importance of physical attractiveness for success on the job, and gender of those who evaluate potential candidates.

The study involved a sample of 135 subjects from the graduate and student population, of whom 84 were women and 51 men, aged 18-27. Prior to conducting the main part of the study, preliminary testing was carried out with the goal of selecting male and female candidates of different level of attractiveness and two gender neutral jobs (one whose successful performance depends on physical appearance – television presenter, and one that does not – math teacher).

Results show that the relationship between attractiveness and job desirability of candidates should be viewed in the context of type of job and gender of candidates. The selection of male candidates for the job of math teacher is not determined by physical

appearance, but physical appearance was important for the selection of female candidates. It was found that the most desirable are unattractive candidates. For positions in which success depends on attractiveness, with an increase in attractiveness, the probability of selecting a candidate (male and female) also grows. Furthermore, for the job of math teacher, male candidates were preferred in relation to female, regardless of their level of attractiveness. For the selection of television presenters, attractiveness was a crucial factor. Men and women agree on estimates of unattractive male and female candidates, but their estimates vary when it comes to the average and attractive candidates. Difference is such that women more positively assess male candidates and men the opposite.

Key words: job desirability, physical attractiveness, gender of candidates, selection

Primljeno: 18. 11. 2014.

