



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ

ΘΕΟΔΟΣΙΑ ΦΩΤΙΑΔΟΥ

ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΜΙΧΙΩΤΗΣ

ΛΕΥΚΩΣΙΑ, ΙΟΥΝΙΟΣ, 2014

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ABSTRACT	4
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΗΓΕΣΙΑΣ	9
1.1 Η έννοια της ηγεσίας και η διαφοροποίησή της από την έννοια της διοίκησης	9
1.2 Στυλ ηγεσίας	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΙΚΕΣ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΠΕΡΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	11
2.1 Εννοιολογική προσέγγιση των όρων στερεότυπο, προκατάληψη και στάσεων	11
2.1.1 Ορισμός του στερεότυπου	11
2.1.2 Ορισμός της προκατάληψης	12
2.1.3 Στάσεις	13
2.2 Διάκριση των δύο φύλων στον επαγγελματικό χώρο	13
2.2.1 Η εξέλιξη της διάκρισης των δύο φύλων κατά τον τελευταίο αιώνα	13
2.2.2 Στερεότυπα και προκαταλήψεις αναφορικά με το φύλο	15
2.3 Γυναίκες, ηγεσία και διάκριση των δύο φύλων στον επαγγελματικό χώρο	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	26
3.1 Πρωτογενής και δευτερογενής έρευνα	26
3.2 Η ποσοτική μέθοδος	27
3.3 Το ερωτηματολόγιο της έρευνας	28
3.4 Ηθική της έρευνας	30
3.5 Το δείγμα της έρευνας	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	33
4.1 Στατιστική Ανάλυση	33
4.1 Συμπεράσματα της έρευνας	64
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	67
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	73
Ερωτηματολόγιο	73

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ηγεσία στο χώρο της εργασίας αποτελεί σημαντικό παράγοντα αφού προσδιορίζει τον βαθμό που μπορεί να αξιοποιηθεί η δυναμικότητα ενός ατόμου και συνεπώς η ανάπτυξη της ίδιας της επιχείρησης. Στη βιβλιογραφία υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός ερευνητών που έχουν ασχοληθεί κατά καιρούς με το ζήτημα των γυναικών στις θέσεις ηγεσίας και κυρίως με το γεγονός ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε ηγετικές θέσεις. Στόχος, λοιπόν, της παρούσας έρευνας είναι η εξέταση του λόγου κατά τον οποίο οι γυναίκες υφίστανται διάκριση όταν είναι απαραίτητο να διεκδικήσουν το προνόμιο της ηγετικής θέσης και τους τρόπους με τους οποίους αυτή η διάκριση μπορεί να εξαιρεθεί.

Όσον αφορά τη μέθοδο προσέγγισης της διατριβής βασίστηκε στην πρωτογενή και δευτερογενή έρευνα. Η πρώτη κάνει χρήση ποσοτικής έρευνας με τη χρήση δομημένων ερωτηματολογίων, ενώ η δεύτερη βασίζεται στη συλλογή και ανάλυση διαφόρων βιβλιογραφικών αναφορών. Μέσω αυτής της μεθοδολογικής προσέγγισης παρατηρήθηκε πως ο αριθμός των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας έχει αυξηθεί από ότι παλιότερα, αλλά δεν έχουν εξαιρεθεί ακόμη τα αίτια που εμποδίζουν τις γυναίκες να βρεθούν στις θέσεις αυτές, σε αντίθεση με τους άντρες συναδέλφους τους στους οποίους διαφαίνεται σαφής προτίμηση.

WOMEN AND LEADERSHIP

ABSTRACT

Leadership in the workplace is an important factor since it determines to what extent we can use the capacity of an individual and therefore the development of the business itself. In the literature there is a large number of researchers who have addressed the issue of women in leadership positions and that women are underrepresented in leadership positions. The aim, therefore, of this research is to examine the ratio in which women are discriminated against, when it is necessary to claim the privilege of leadership and the ways in which this distinction can be eliminated.

As regards the method of approach of the thesis is divided into primary and secondary research. The first makes use of quantitative research through a questionnaire, while the second is based on the collection and analysis of various references. Through this methodological approach it was observed that the number of women in leadership positions is greater than previously but it has not eliminated the effects of favouritism towards male populations.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Αθανάσιο Μιχιώτη για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγησή του κατά τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας αυτής.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κατά καιρούς διάφορες έρευνες έχουν γίνει σχετικά με το ζήτημα των γυναικών στον εργασιακό χώρο, ενώ ιδιαίτερη θέση κατέχει η ενασχόληση με το ζήτημα των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας. Από τη διεθνή βιβλιογραφία σχετικά με το θέμα γυναίκες και ηγεσία, απορρέουν δύο μείζονα θέματα (Δρακόπουλος και Θεοδοσίου, 2006). Το πρώτο σχετίζεται με τη φυλετική διαφορά του ζητήματος της ηγεσίας και πιο συγκεκριμένα στο γεγονός ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε ηγετικές θέσεις σε σύγκριση με τους άντρες. Στα μέσα του 19^{ου} αιώνα διατυπώθηκαν μια σειρά από φιλελεύθερες απόψεις σχετικά με τις διακρίσεις φύλου. Η βασική επιχειρηματολογία ήταν ότι δεν υπάρχει ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων, εκτός ίσως από τη μυϊκή τους δύναμη. Ωστόσο, στις αρχές του επόμενου αιώνα η παραπάνω διατύπωση και άποψη θεωρείται μάλλον παράλογη και παράδοξη (Δρακόπουλος και Θεοδοσίου, 2006).

Ιστορικά, σημειώνονται δύο κύριες προσεγγίσεις στο φύλο ή στις διαφορές των φύλων στους δυτικούς πολιτισμούς. Η πρώτη προσέγγιση είναι συντηρητική, υπό την έννοια ότι η κοινωνική και πολιτισμική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών εκλαμβάνεται ως βιολογική, φυσική και επομένως, αμετάβλητη. Βάσει της δεύτερης, προοδευτικής προσέγγισης, οι κοινωνικοί ρόλοι των αντρών και των γυναικών διαμορφώθηκαν σε μεγάλο βαθμό από επιρροές που εκπορεύονται μέσα από την ιστορία, τον πολιτισμό και την κοινωνία, και επομένως βρίσκονται σε μια αέναη διαδικασία αλλαγής, όπως άλλωστε και η ίδια η κοινωνία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010). Επίσης, η διάκριση αυτή απορρέει σε μεγάλο βαθμό από τα επιπλέον καθήκοντα που έχει η γυναίκα στους παραδοσιακούς ρόλους της νοικοκυράς και κυρίως της μητέρας (Selmi, 2003). Η διαμάχη μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αναφέρεται και από την Kessler (2007) ως ο κυριότερος παράγοντας που ευθύνεται για τη διάκριση που υφίστανται οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο.

Το δεύτερο ζήτημα σχετίζεται με τη διαφορά άσκησης της ηγεσίας από μέρους των γυναικών. Η Fine (2009) επισημαίνει ότι όταν ασκείται ηγεσία από γυναίκες δημιουργείται μία φεμινιστική οπτική, η οποία εστιάζει περισσότερο στην ηθική άσκηση ηγεσίας. Οι Claus et al. (2013) βρήκαν διαφορές στον τρόπο άσκησης ηγεσίας από τις γυναίκες ανάλογα με τον τύπο του οργανισμού. Διαφορές στον τρόπο άσκησης

ηγεσίας αναφέρονται και από την Bellou (2011), αλλά και από άλλους ερευνητές (de la Ray, 2005; Ojong και Moodley, 2005; Guramatunhu-Mudiwa και Bolt, 2012).

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να εξεταστεί η σχέση ηγεσίας και γυναικών. Από αυτόν τον σκοπό απορρέουν οι γενικοί και ειδικοί στόχοι της εργασίας. Ο πρώτος στόχος είναι να εξεταστεί η διάκριση που υφίστανται οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις και πιο συγκεκριμένα να εξεταστούν οι λόγοι διάκρισης των δύο φύλων στον επαγγελματικό χώρο και ιδιαίτερα σε ηγετικές θέσεις. Ο δεύτερος στόχος είναι να παρουσιαστεί η άσκηση ηγεσίας από τις γυναίκες και πιο συγκεκριμένα πώς το φύλο επηρεάζει το στυλ ηγεσίας. Ο τρίτος στόχος είναι η κατάθεση προτάσεων αντιμετώπισης της διάκρισης που υφίστανται οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις και πιο ειδικά να προσδιοριστεί ο ρόλος της εκπαίδευσης και των επιμορφωτικών προγραμμάτων για ηγέτες, αλλά και η εφαρμογή άλλων στρατηγικών προς αυτήν την κατεύθυνση.

Η παρούσα έρευνα είναι ενδιαφέρουσα και αναγκαία καθώς καλείται α) να εξετάσει τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες παραδοσιακά υφίστανται διάκριση στον επαγγελματικό χώρο και ειδικότερα σε ηγετικές θέσεις και β) τους τρόπους με τους οποίους δύναται να αποφευχθεί αυτή η διάκριση. Παρά το γεγονός ότι έχουν διεξαχθεί αρκετές έρευνες σε αυτό το πεδίο, δεν υπάρχει μία ολοκληρωμένη έρευνα που να εξετάζει αυτό το ζήτημα στον Ελλαδικό χώρο. Ως εκ τούτου, η εν λόγω έρευνα έρχεται να καλύψει αυτό το κενό.

Η μεθοδολογία που θα χρησιμοποιηθεί για τους σκοπούς της παρούσας διατριβής είναι η ποσοτική μέθοδος με τη χρήση δομημένων ερωτηματολογίων με ανοικτές και κλειστές ερωτήσεις (Dawson, 2009). Το δείγμα της έρευνας θα αποτελείται από 53 γυναίκες που κατέχουν ηγετικές θέσεις σε διάφορους οργανισμούς στην Ελλάδα.

Η διάρθρωση της εργασίας έχει ως εξής. Το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται γενικά στην έννοια της ηγεσίας και τα στυλ ηγεσίας. Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στις στερεοτυπικές αντιλήψεις περί γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Αρχικά, γίνεται μία αναφορά στις έννοιες «στερεότυπο», «προκατάληψη», «αντίληψη και στάση». Έπειτα παρουσιάζεται το ζήτημα της διάκρισης των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο, καθώς και του αντίκτυπου αυτής της διάκρισης, δίνοντας έμφαση στη διάκριση που

υφίστανται οι γυναίκες κυρίως σε ηγετικές θέσεις. Το τρίτο κεφάλαιο περιγράφει τη μεθοδολογία της έρευνας, το μεθοδολογικό εργαλείο αυτής, το δείγμα, καθώς και της ηθικές κατευθυντήριες γραμμές που ακολουθήθηκαν κατά τη διεξαγωγή της. Στο τελευταίο κεφάλαιο πραγματοποιείται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τη στατιστική επεξεργασία των ερωτηματολογίων και συνοψίζονται τα κυριότερα ευρήματα της έρευνας δίνοντας απάντηση στα ερευνητικά ερωτήματα συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας με προηγούμενες, ενώ παράλληλα κατατίθενται και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΗΓΕΣΙΑΣ

1.1 Η έννοια της ηγεσίας και η διαφοροποίησή της από την έννοια της διοίκησης

Ως ηγέτης χαρακτηρίζεται εκείνος που «μέσα από μια σύνθετη διεργασία χρησιμοποιεί προσωπικά του στοιχεία (πίστη, πεποιθήσεις, αξίες, ήθος, χαρακτήρας, γνώσεις, δεξιότητες), με σκοπό να επηρεάσει άλλους, ώστε να επιτύχει σε μία αποστολή, καθήκον ή στόχο και να διευθύνει έναν οργανισμό ή μία κοινότητα με τρόπο κατανοητό και συνεκτικό» (Μιχιώτης και Καμπούρη, 2007, σελ. 2). Σύμφωνα με έναν άλλον ορισμό, ηγεσία καθορίζεται ως «η καθοδήγηση ανθρώπων από κάποιον, προς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση» (Γεννάδιος, 2012, σελ. 2). Η Δαλακούρα (2012) ορίζει την ηγεσία ως τη «διαδικασία επηρεασμού της σκέψης, των συναισθημάτων, των στάσεων και των συμπεριφορών μιας μικρής ή μεγάλης, τυπικής ή άτυπης ομάδας ανθρώπων, από ένα άτομο (ηγέτη), με τέτοιο τρόπο ώστε εθελοντικά και πρόθυμα και με την κατάλληλη συνεργασία να δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό για να υλοποιούν τους στόχους αποτελεσματικά, οι οποίοι στόχοι απορρέουν από την αποστολή της ομάδας και τη φιλοδοξία της για πρόοδο ή ένα καλύτερο μέλλον».

Η ηγεσία βασίζεται σε δύο κατευθύνσεις: η πρώτη είναι η έννοια της εξουσίας, η οποία συνίσταται στο δικαίωμα του διευθυντή να ελέγχει τις ενέργειες των άλλων, ενώ η δεύτερη είναι η έννοια της επιρροής, η οποία σημαίνει τον μη εξουσιαστικό έλεγχο στις ενέργειες των άλλων (Deji και Makinde, 2006).

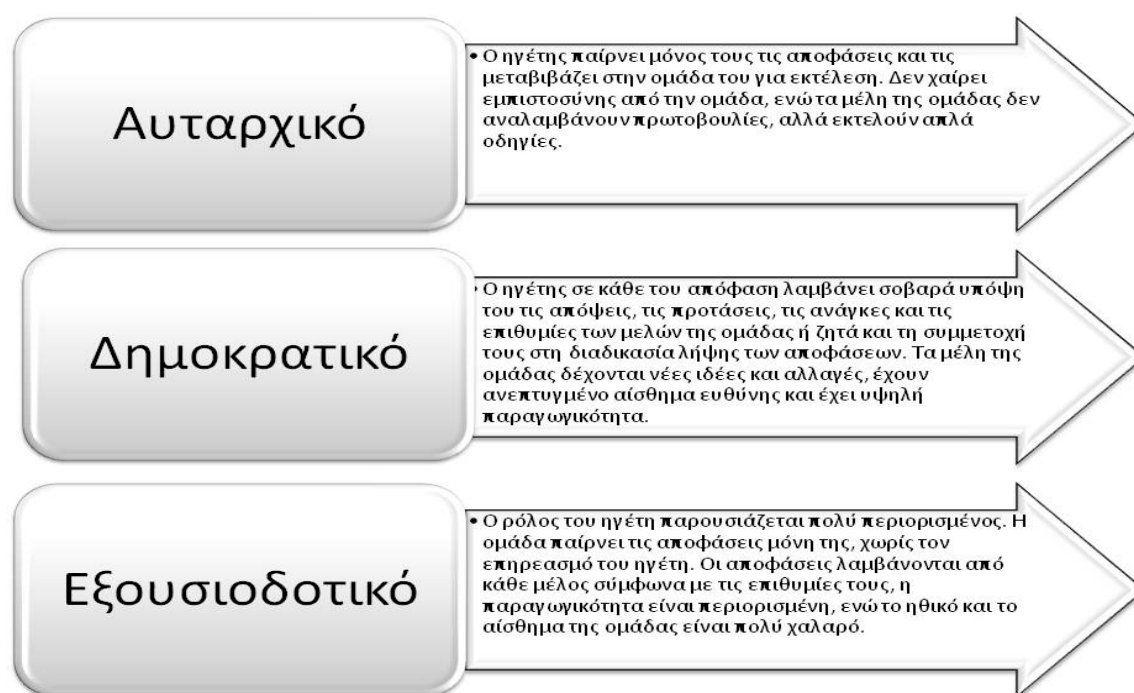
Παρά το γεγονός ότι η ηγεσία ταυτίζεται με τη διοίκηση, καθώς για χρόνια η ηγεσία ταυτίζεται με την κορυφή της διοικητικής πυραμίδας ενός οργανισμού (Δαλακούρα, 2012), η ηγεσία διαφοροποιείται από την έννοια της διοίκησης, αφού οι διευθυντές (managers) εμπλέκονται στην επίλυση προβλημάτων που αντιμετωπίζει ένας οργανισμός, ενώ οι ηγέτες (leaders) αναζητούν δυνατότητες υπέρβασης αυτών των προβλημάτων (Μιχιώτης και Καμπούρη, 2007). Η ηγεσία συνδέεται με την έννοια της παρακίνησης των εργαζομένων, ενώ επιβάλλεται στον ηγέτη να έχει ήθος, να διαθέτει

γνώσεις, να παράγει έργο, να προωθεί τη συνεργασία, να επιδιώκει την ισορροπία και να φέρνει αποτέλεσμα (Μιχιώτης και Καμπούρη, 2007; Γεννάδιος, 2012).

1.2 Στυλ ηγεσίας

Τα τρία βασικά στυλ ηγεσίας είναι το αυταρχικό, το δημοκρατικό και το εξουσιοδοτικό. Το παρακάτω σχήμα απεικονίζει τα χαρακτηριστικά αυτών των στυλ ηγεσίας.

Σχήμα 1. Στυλ ηγεσίας



Πηγή: Δαλακούρα, 2012

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΙΚΕΣ ΑΝΤΙΑΛΗΨΕΙΣ ΠΕΡΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

2.1 Εννοιολογική προσέγγιση των όρων στερεότυπο, προκατάληψη και στάσεων

2.1.1 Ορισμός του στερεότυπου

Παρόλη τη δυσκολία που υπάρχει στην εύρεση ενός κοινά αποδεκτού ορισμού για την έννοια του στερεοτύπου (Stangor, 2009), κατά καιρούς έχουν δοθεί διάφοροι ορισμοί. Ο Σωτηρόπουλος (2003, σελ. 71) ορίζει τα στερεότυπα ως «κατασκευασμένες διαπιστώσεις για μια κοινωνική κατηγορία, οι οποίες διεκδικούν γενικευτική ισχύ, ενώ δε στηρίζονται σε αληθινά δεδομένα». Σύμφωνα με έναν άλλον ορισμό, τα στερεότυπα είναι «σύνολα πεποιθήσεων που αφορούν τα προσωπικά χαρακτηριστικά μιας ομάδας ανθρώπων» (Παυλόπουλος, 2008). Η πρώτη απόπειρα ορισμού των στερεοτύπων έγινε από τον Lippman το 1922, ο οποίος όρισε τα στερεότυπα ως «εικόνες στο μυαλό μας», ενώ πιο γενικά ορίζονται «ως σχήματα ή προσδοκίες της εξωτερικής συμπεριφοράς, της πνευματικής και κοινωνικής ζωής, τα οποία χρησιμοποιούνται για λόγους συντόμευσης και ταξινόμησης των πληροφοριών, κυρίως σε περιόδους πίεσης και έλλειψης χρόνου» (Γκούσια-Ρίζου και Βασιλούδης, 2010, σελ. 40). Σύμφωνα με τον Πατσάλη (1991, σελ. 45) τα στερεότυπα ορίζονται «σαν απλοποιημένες και γενικοποιημένες παραστάσεις κλισέ». Ουσιαστικά, πρόκειται για μία γνωστική λειτουργία που περιέχει και βασίζεται στη γνώση, στα πιστεύω και στις προσδοκίες ενός ατόμου σχετικά με μία κοινωνική ομάδα ατόμων (Mackie et al., 1996) και κατά την οποία ορισμένες ιδιότητες αποδίδονται σε συγκεκριμένες κατηγορίες ή ομάδες ατόμων (Schneider, 2004).

Επί της ουσίας, τα άτομα τείνουν να συνδέουν ορισμένα αρνητικά χαρακτηριστικά με συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων, κυρίως κοινωνικές κατηγορίες και ομάδες ατόμων, βάσει του κοινωνικού και πολιτισμικού περιβάλλοντος, όπως είναι η επιρροή από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τους γονείς, τους συνομηλίκους (Stangor, 2009). Άλλοι παράγοντες που οδηγούν στην εμφάνιση των στερεοτύπων είναι η ανάδυση νέων τάσεων μέσα στην κοινωνία που συνήθως συνδέονται με φόβο στο άγνωστο, η απειλή

που μπορεί να αισθάνεται μία κοινωνική ομάδα ή μία κατηγορία ατόμων από μία άλλη, η δημιουργία ενός μηχανισμού που οδηγεί στον κοινωνικό αποκλεισμό συγκεκριμένες ομάδες ατόμων, καθώς και η δημιουργία μηχανισμού που σκοπό έχει να ελέγξει μία κατηγορία ανθρώπων, μέσα από το χαρακτηριστικό της συμπεριφοράς τους ως αποκλίνουσα (Σωτηρόπουλος, 2003).

Σε αυτό το σημείο είναι ενδιαφέρουσα μία επισήμανση του Παυλόπουλου (2008) σχετικά με τα μοντέλα που υπάρχουν για την αλλαγή των στερεοτύπων. Τα μοντέλα αυτά είναι τα εξής:

1. Το λογιστικό μοντέλο, σύμφωνα με το οποίο οι στερεοτυπικές αντιλήψεις εξαλείφονται σταδιακά μέσα από τη συνολική έκθεση ενός ατόμου σε ανεπιβεβαίωτες πληροφορίες.
2. Το μοντέλο της μεταστροφής, σύμφωνα με το οποίο τα στερεότυπα μεταβάλλονται στην περίπτωση που διαψευστούν από άτομα που ανήκουν στην έξω-ομάδα.
3. Το μοντέλο των υποτύπων, σύμφωνα με το οποίο οι ανεπιβεβαίωτες πληροφορίες συμβάλλουν στη δημιουργία ποικίλων επιμέρους τύπων, κάτι το οποίο καταλήγει στην εξάλειψη του στερεοτύπου.

2.1.2 Ορισμός της προκατάληψης

Η προκατάληψη είναι «η στάση απέναντι σε κάποιο άτομο ή ομάδα, η οποία στηρίζεται σε στερεότυπα» (Παυλόπουλος, 2008). Επίσης, ο Πατσάλης (1991, σελ. 45) αναφέρει ότι «οι προκαταλήψεις ορίζονται σαν ένας γενικός χαρακτηρισμός για θετικά ή αρνητικά τονισμένες συναισθηματικές στάσεις έναντι συγκεκριμένων πράξεων, αντικειμένων, θεωριών ή συνανθρώπων, οι οποίες βασίζονται λιγότερο σε εμπειρίες και περισσότερο σε γενικεύσεις. Είναι δε σχετικά διαρκούς φύσεως». Σύμφωνα με έναν άλλον ορισμό «η λέξη προκατάληψη υποδηλώνει μια αρνητική έννοια και αντιδράσεις οι οποίες συνδέονται με ένα αίσθημα ανασφάλειας [...] Η προκατάληψη ορίζεται ως μια κρίση που εκφράζεται πρόωρα ή ένα συμπέρασμα που εξάγεται χωρίς να ληφθούν υπόψη όλα τα στοιχεία. Η προκατάληψη εμπεριέχει γενικεύσεις που στηρίζονται σε ανεπαρκή στοιχεία και δεν αφήνουν περιθώρια για ατομικές διαφορές» (Ελληνική Εταιρεία Προστασίας και Αποκαταστάσεως Αναπήρων Παιδιών, 2007, σελ. 7). Η προκατάληψη αναφέρεται συχνά ως μία αρνητική αξιολόγηση ενός ατόμου ή μίας κατηγορίας ατόμων (Gardner, 1994). Τέλος, αναφέρεται επίσης ότι «η προκατάληψη

αποτελεί μια πρόωρη κρίση που βασίζεται στην αντίληψη του «διαφορετικού», δηλαδή εκείνων των χαρακτηριστικών που διαφοροποιούν ανθρώπους και καταστάσεις» (http://www.politropo.org/pdf/Staseis_kai_prokatalipsis_apenanti_stin_anapiria.pdf).

Οι προκαταλήψεις δημιουργούνται μέσα από τον τρόπο παρουσίασης των πληροφοριών από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, από τον τρόπο με τον οποίο κοινωνικοποιούνται τα άτομα, από τις προκαταλήψεις που μπορεί να έχουν οι γονείς και που μεταφέρονται στα παιδιά και τέλος από το είδος της αγωγής στην οικογένεια (Πατσάλης, 1991).

2.1.3 Στάσεις

Ο Λιμνάτης (n.d.) αναφέρει ότι «το στερεότυπο δεν είναι απλώς γνώση αλλά και σχέση και μάλιστα μια σχέση που είναι απαραίτητα, στον ένα ή τον άλλο βαθμό, συναισθηματικά φορτισμένη». Η σχέση αυτή υπάρχει και πριν από το σχηματισμό του στερεοτύπου, αλλά ο σχηματισμός αυτός βοηθά αυτή τη σχέση να αποκτήσει συγκεκριμένη μορφή, περιεχόμενο και κατεύθυνση. Αυτό, σύμφωνα με τον συγγραφέα, είναι η έννοια της στάσης, η οποία ορίζεται ως «προδιάθεση (*predisposition*) αντίδρασης κατά ένα συγκεκριμένο τρόπο ως προς κάποια εξειδικευμένη τάξη αντικειμένων».

Οι στάσεις ορίζονται «ως αντιδράσεις που θέτουν «αντικείμενα σκέψης» πάνω σε «διαστάσεις κρίσης» (McGuire, 1988, όπως παρατίθεται στον Κορδούτη, 2012, σελ. 4), ενώ παράλληλα οι Zappa και Rempel (1988, όπως παρατίθεται στον Κορδούτη, 2012, σελ. 4) επισημαίνουν ότι «στάση είναι η κατηγοριοποίηση ενός αντικειμένου-ερεθίσματος πάνω σε μια αξιολογική διάσταση. Η κατηγοριοποίηση βασίζεται σε ή προκύπτει από τρεις γενικές συνομοταξίες πληροφοριών: (1) πληροφορίες γνωστικές, (2) θυμικές/συναισθηματικές πληροφορίες και/ή (3) πληροφορίες για προηγούμενες συμπεριφορές ή συμπεριφορικές προθέσεις».

2.2 Διάκριση των δύο φύλων στον επαγγελματικό χώρο

2.2.1 Η εξέλιξη της διάκρισης των δύο φύλων κατά τον τελευταίο αιώνα

Στα μέσα του 19^{ου} αιώνα διατυπώθηκαν μια σειρά από φιλελεύθερες απόψεις σχετικά με τις διακρίσεις φύλου. Η βασική επιχειρηματολογία ήταν ότι δεν υπάρχει ανισότητα

μεταξύ των δύο φύλων, εκτός ίσως από τη μυϊκή τους δύναμη. Ωστόσο, στις αρχές του επόμενου αιώνα η παραπάνω διατύπωση και άποψη θεωρείται μάλλον παράλογη και παράδοξη (Δρακόπουλος και Θεοδοσίου, 2006).

Η διάκριση των δύο φύλων κατά τις αρχές του τελευταίου αιώνα μπορεί κάλλιστα να αποδοθεί με την έννοια του σεξισμού. Ο σεξισμός ορίζεται ως «η επιθετική συμπεριφορά με σεξουαλικά κίνητρα, που μπορεί να εκδηλώνεται είτε ως επίθεση με προοπτική το βιασμό, είτε με σεξουαλικές χειρονομίες ή λεκτικά υπονοούμενα και βρισιές, συνήθως από τον άνδρα προς τη γυναίκα» (Διαμαντίδης, 2003, σελ. 260). Ο σεξισμός έχει τις ρίζες του στην υποσυνείδητη επικράτηση του ισχυρού φύλου, ήτοι του άντρα, και εμφανίζεται σε όλες τις πτυχές της κοινωνικής ζωής του ατόμου, μέσα από την επικράτηση των κοινωνικών στερεοτύπων.

Εκτός του παραπάνω ορισμού, ο σεξισμός είναι επίσης και η διάκριση απέναντι σε ένα πρόσωπο που βασίζεται στο διαχωρισμό των δύο φύλων βάσει προκαταλήψεων, θεωρώντας τον άντρα ως το ισχυρό φύλο. Ουσιαστικά ο σεξισμός αφορά σε εκείνες τις στάσεις, αντιλήψεις και πεποιθήσεις που οδηγούν σε αυθαίρετες διακρίσεις κατά των γυναικών με βάση τα στερεότυπα του φύλου τους και μόνο, στα πλαίσια της πατριαρχικής κοινωνίας. Ορισμένες σεξιστικές συμπεριφορές έναντι των γυναικών είναι η προκατάληψη έναντι του γυναικείου φύλου με όρους σεξουαλικής διαθεσιμότητας, αλλά και όλες οι πεποιθήσεις που οδηγούν σε άνιση συμπεριφορά και μεταχείριση των γυναικών και μάλιστα ως υποδεέστερες των αντρών (http://www.gov.nl.ca/VPI/purpleribboncampaign/what_is_sexism_what_is_violence_against_women.pdf).

Παρόλη τη διαχρονική επικράτηση των κοινωνικών στερεοτύπων και των προκαταλήψεων έναντι των γυναικών, αυτά τα πρότυπα έχουν μεταβληθεί ριζικά, κυρίως χάρη στο κίνημα του φεμινισμού. Ενώ αρχικά ο όρος αυτός σήμαινε τη θηλυπρέπεια και την τάση ενός άντρα να ντύνεται και να συμπεριφέρεται σαν γυναίκα, από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα ο εν λόγω όρος έλαβε μία τελείως διαφορετική έννοια και σήμαινε πλέον «το κίνημα των γυναικών για τη χειραφέτησή τους και για την απόκτηση του δικαιώματός τους να καθορίζουν τις τύχες τους μόνες τους, και όχι να είναι έρμαιοι των πατριαρχικών οικογενειών, των συζύγων και των κοινωνικών παραδόσεων» (Διαμαντίδης, 2003, σελ. 298). Στη Δυτική, τουλάχιστον, κοινωνία, το

κίνημα του φεμινισμού συνέβαλε καθοριστικά με την εμφάνιση και τη δυναμική του, στη σημαντική βελτίωση της θέσης της γυναίκας, αποκτώντας δικαιώματα που πριν τη δεκαετία του 1950 δεν είχαν (Διαμαντίδης, 2003).

2.2.2 Στερεότυπα και προκαταλήψεις αναφορικά με το φύλο

Σύμφωνα με τους Deaux και LaFrance (1998) όλοι οι πολιτισμοί έχουν διαμορφώσει ένα σύνολο πιστεύω και αντιλήψεων αναφορικά με το ρόλο που θα πρέπει να έχουν οι άντρες και οι γυναίκες. Το σύνολο αυτών των πιστεύω και αντιλήψεων το ονομάζουν «σύστημα πιστεύω των φύλων» (gender belief system). Τα στοιχεία τα οποία εμπεριέχονται σε αυτό το σύνολο περιλαμβάνουν όχι μόνο στοιχεία αυτοαντίληψης, αλλά και την αντίληψη για τον ρόλο του έτερου φύλου.

Για παράδειγμα, ορισμένοι ερευνητές (Deaux και Lewis, 1984; Spencer et al., 1975, όπως παρατίθεται στην Χόρτη, 2007) επισημαίνουν ότι ενώ οι άντρες είναι πιο διεκδικητικοί και ανεξάρτητοι, οι γυναίκες είναι πιο εκφραστικές και συναισθηματικές, ενώ οι LaFrance και Banaji (1992, όπως παρατίθεται στην Χόρτη, 2007) ισχυρίζονται ότι οι γυναίκες κλαίνε και εκφράζουν τον θυμό τους πιο εύκολα από τους άντρες.

Ο Spence (1985, όπως παρατίθεται στην Χόρτη, 2007) ανέπτυξε ένα μοντέλο για την ταυτότητα του φύλου, δίνοντας έμφαση στην πολυδιαστατικότητα και την ατομική μεταβλητότητα. Έτσι, σύμφωνα με το μοντέλο αυτό «η ταυτότητα του φύλου είναι ιδιοσυγκρασιακό σύνολο των χαρακτηριστικών που σχετίζονται με το φύλο. Η αίσθηση του να είσαι άντρας ή γυναίκα τυπικά παραμένει σταθερή, όμως τα χαρακτηριστικά και οι συμπεριφορές που χρησιμοποιούνται για να στηρίξουν και να εξηγήσουν με παραδείγματα την ταυτότητα του φύλου είναι ασταθή σε υψηλό βαθμό στους ανθρώπους και το χρόνο» (Χόρτη, 2007, σελ. 62). Αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στη διαπίστωση ότι καθώς το στερεότυπο είναι ένα κοινωνικό – πολιτισμικό κατασκεύασμα, μπορεί να διαφοροποιηθεί μέσα στο πλαίσιο των αλληλεπιδράσεων των ατόμων, των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών και των αλλαγών που συμβαίνουν σε μία κοινωνία.

Ορισμένα από τα αίτια της διαχρονικότητας των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων μεταξύ των δύο φύλων και κυρίως αίτια υποτίμησης του γυναικείου φύλου είναι τα εξής (<http://www.kessaris.edu.gr>):

1. «Η αντίληψη των πατριαρχικών κοινωνιών βασιζόταν στη γυναικεία αδυναμία:
 - προσφοράς στη γεωργική παραγωγική δραστηριότητα
 - συμβολής στον αγώνα διαφύλαξης των αγαθών από ξένη επιβουλή.
2. Ο αποκλεισμός της γυναίκας από τη μόρφωση και την επαγγελματική κατάρτιση.
3. Τα μεταδιδόμενα στις επόμενες γενιές, κι από τις ίδιες τις γυναίκες, στερεότυπα και προκαταλήψεις, σχετικά με τη φυσική και νοητική κατωτερότητα της γυναίκας.
4. Οι σκοπιμότητες που εξυπηρετούν αυτές οι αντιλήψεις:
 - εκλογίκευση της κυριαρχίας του αρσενικού
 - εκμετάλλευση των γυναικών
 - αδράνεια ορισμένων γυναικών και αποποίηση των ευθυνών τους
5. Τα ΜΜΕ:
 - προβάλλουν πρότυπα υπεροχής του άνδρα και υστέρησης της γυναίκας
 - εκμεταλλεύονται τη γυναίκα στη διαφήμιση
 - την εμφανίζουν αδύναμη και καταξιωμένη μόνο στο πλευρό του άνδρα
 - την παρουσιάζουν ως πλάσμα ανόητο, ανίκανο να σκεφτεί, με μοναδικό στόχο να γοητεύσει τον άνδρα
6. Η επιβάρυνση της γυναίκας με:
 - τους παραδοσιακούς ρόλους (νοικοκυρά, σύζυγος, μητέρα κλπ)
 - τους σύγχρονους (εργαζόμενη, κοινωνικά και πολιτικά δραστηριοποιημένη) έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία της να ανταποκριθεί επάξια σε όλους, και κατ' επέκταση τη σκόπιμη γενίκευσή της.
7. Η εκπαίδευση με τα πρότυπα που προβάλλει και την αποσιώπηση ή υποβάθμιση του πραγματικού της ρόλου, σε καίριες ιστορικές στιγμές»

Τέλος, αξίζει να γίνει μία σημαντική επισήμανση που αφορά τις στερεοτυπικές απόψεις, στάσεις και αντιλήψεις για τα δύο φύλα, βάσει τόσο του ορισμού του

βιολογικού φύλου, όσο και του ορισμού του κοινωνικού φύλου. «Ο όρος βιολογικό φύλο αναφέρεται στα βιολογικά και φυσιολογικά χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν τους άντρες και τις γυναίκες», ενώ «ο όρος κοινωνικό φύλο αναφέρεται στις οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και πολιτισμικές ιδιότητες και ευκαιρίες που σχετίζονται με το αντρικό ή γυναικείο φύλο. Στις περισσότερες κοινωνίες, οι άντρες και οι γυναίκες διαφέρουν όσον αφορά στις δραστηριότητες που αναλαμβάνουν, την πρόσβαση στους πόρους και τον έλεγχό τους και τη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Στις πλείστες κοινωνίες, οι γυναίκες ως ομάδα έχουν μικρότερη πρόσβαση στους πόρους, τις ευκαιρίες και τη λήψη αποφάσεων σε σύγκριση με τους άντρες» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010, σελ. 15).

2.3 Γυναίκες, ηγεσία και διάκριση των δύο φύλων στον επαγγελματικό χώρο

Όπως υποστηρίζει ο Donohue (1998), αν οι εργαζόμενοι πληρώνονται σύμφωνα με το οριακό προϊόν που παράγουν, τότε δεν μπορεί να γίνει λόγος για διάκριση των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο. Ωστόσο, συνήθως στην πραγματικότητα τα άτομα τείνουν να αμείβονται βάσει των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους, όπως για παράδειγμα το φύλο, και όχι με βάση το οριακό τους προϊόν, με τις γυναίκες να υφίστανται διάκριση στον εργασιακό χώρο.

Η διάκριση αυτή απορρέει σε μεγάλο βαθμό από τα επιπλέον καθήκοντα που έχει η γυναίκα στους παραδοσιακούς ρόλους της νοικοκυράς και κυρίως της μητέρας (Selmi, 2003). Έτσι, από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα η κατώτερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας στηριζόταν αφενός στα ήθη και τα έθιμα που επικρατούσαν εκείνη την εποχή, ήτοι η γυναίκα κατείχε δευτερεύοντα ρόλο στην αγορά εργασίας, διότι ο άνδρας ήταν ο κύριος υπεύθυνος στο να προσφέρει τα προς το ζην στην οικογένεια και αφετέρου στο επιχείρημα ότι οι γυναίκες συνδέονται με χαμηλή παραγωγικότητα και ελλιπές επίπεδο μόρφωσης (Δρακόπουλος και Θεοδοσίου, 2006).

Η διαμάχη μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αναφέρεται και από την Kessler (2007) ως ο κυριότερος παράγοντας που ευθύνεται για τη διάκριση που υφίστανται οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο. Οι συνέπειες από αυτή τη διάκριση κατά

τη συγγραφέα είναι οι χαμηλοί μισθοί των γυναικών, οι περιορισμένες θέσεις εργασίας που μπορούν να λάβουν, το γεγονός ότι οι θέσεις εργασίας στις οποίες προσλαμβάνονται είναι στην πλειοψηφία τους χαμηλού status, το γεγονός ότι τείνουν να προσλαμβάνονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης, αλλά και οι μειωμένες πιθανότητες προαγωγής.

Σύμφωνα με τη θεωρία της «επαγγελματικής συμφόρησης» (crowding effect) οι γυναίκες προσλαμβάνονται σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, με αποτέλεσμα να λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς και άρα ενισχύοντας τη μισθολογική διάκριση μεταξύ αντρών και γυναικών. Η μειωμένη παραγωγικότητα των γυναικών συνδέεται με τη σωματική κόπωση λόγω των υπολοίπων ρόλων της γυναίκας ως νοικοκυράς και μητέρας. Επιπρόσθετα, η άρνηση πολλών ανδρών να εργαστούν μαζί ή υπό την διεύθυνση των γυναικών παίζει καταλυτικό ρόλο στην ύπαρξη μισθολογικού κενού. Ο Rigou προσθέτει ότι οι «ασυνείδητοι και απερίσκεπτοι» εργοδότες αμείβουν τις γυναίκες λιγότερο από ότι πραγματικά τις αξίζει, διότι οι τελευταίες δεν εκμεταλλεύονται την λεγόμενη μονοψωνιακή δύναμη ώστε να απαιτούν μεγαλύτερους μισθούς» (Δρακόπουλος και Θεοδοσίου, 2006, σελ. 4).

Σε αυτό το πλαίσιο ιδιαίτερα σημαντική είναι η θεωρία του Becker, ο οποίος υποστήριξε ότι αν ένας εργοδότης είναι προκατειλημμένος με τις γυναίκες εργαζόμενους, τότε η πρόσληψη μίας γυναίκας θα μειώσει την ωφέλεια της, με αποτέλεσμα όσο μεγαλύτερη είναι η προκατάληψη, τόσο μεγαλύτερη είναι και η απώλεια ωφέλειας από την πρόσληψη γυναικών εργαζομένων (Δρακόπουλος και Θεοδοσίου, 2006; Selmi, 2003).

Σύμφωνα με το τμήμα VII του Κώδικα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1964), απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση στον εργασιακό χώρο στη βάση του φύλου, της θρησκείας, της φυλής και της εθνικότητας. Παρόλα αυτά, το 1974, η εταιρεία Merrill Lynch κατηγορήθηκε για διάκριση των δύο φύλων καθώς αρνήθηκε να προσλάβει γυναίκες ως brokers. Στις αρχές του 2000 η εταιρεία Wal-Mart κατηγορήθηκε ότι προσλαμβάνει γυναίκες σε θέσεις που δεν έχουν προοπτικές προαγωγής και δεν σχετίζονται με θέσεις διοίκησης (Selmi, 2003). Αυτό που απορρέει από τα παραπάνω παραδείγματα, τα οποία είναι ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, είναι ότι οι γυναίκες υφίστανται διάκριση στον εργασιακό χώρο.

Σύμφωνα με την μελέτη της Wade (2006), οι CEO μίας εταιρείας μπορούν να ενθαρρύνουν ή να αποτρέψουν συμπεριφορές που σχετίζονται με τη διάκριση των δύο φύλων, καθώς είναι εκείνοι που διαμορφώνουν την εταιρική κουλτούρα σε έναν οργανισμό.

Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2010, σελ. 19), η συνολική κατάσταση των γυναικών και των αντρών στην Ε.Ε. στους χώρους εργασίας περιγράφεται ως εξής:

- Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυξάνεται, αλλά παραμένει χαμηλότερο από το ποσοστό των αντρών, παρόλο που οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα μεταξύ των φοιτητών και των πτυχιούχων πανεπιστημίων
- Κατά μέσον όρο, οι γυναίκες εξακολουθούν να αμείβονται κατά 17,4 % λιγότερο από τους άντρες για κάθε ώρα εργασίας, και η διαφορά αυτή παραμένει σταθερή
- Οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε θέσεις με αρμοδιότητα λήψης οικονομικών και πολιτικών αποφάσεων, αν και η παρουσία τους στους τομείς αυτούς έχει αυξηθεί την τελευταία δεκαετία
- Η κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων εξακολουθεί να είναι πολύ άνιση εις βάρος των γυναικών

Σε κάθε επαγγελματικό χώρο τίθενται οι εξής προβληματισμοί αναφορικά με τη σχέση γυναίκας και εργασίας (Ταρατόρη, 2007): α) η ανάδειξη του χώρου της οικιακής εργασίας σε πρωταρχικό χώρο καταπίεσης των γυναικών και διαμόρφωσης των πατριαρχικών σχέσεων, β) η ανάδειξη του χώρου μισθωτής εργασίας ως χώρου όπου δεν ασκούνται μόνο σχέσεις παραγωγής αλλά και σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα φύλα και γ) η σημασία της αλληλεπίδρασης των χώρων διαμόρφωσης των σχέσεων ανάμεσα στα φύλα καθώς και ως πεδίων αγώνων για την ανατροπή τους.

Παρά τις αλλαγές που σημειώθηκαν στην οικονομία και στην κοινωνία των Ευρωπαϊκών χωρών, και της Ελλάδας, η γυναίκα εξακολουθεί να προσδιορίζεται πρωταρχικά, από τους οικογενειακούς ρόλους και να στρέφεται σε παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα. Έτσι, είναι γεγονός ότι επικρατούν διακρίσεις στην αγορά

εργασίας ως προς το φύλο και ότι οι γυναίκες παίρνουν καλύτερες θέσεις στα «γυναικεία» επαγγέλματα, αλλά όχι στα παραδοσιακά «αντρικά» επαγγέλματα. Οι αναπαραστάσεις που δημιουργούνται είναι απόρροια της κοινωνικής αντίληψης, ότι οι άνδρες και οι γυναίκες αποτελούν δύο χωριστές ομάδες με διαφορετικά χαρακτηριστικά, ρόλους, υποχρεώσεις κι επίπεδο δύναμης (Ταρατόρη, 2007).

Το ζήτημα των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων έναντι των γυναικών στον επαγγελματικό χώρο απορρέει και από την εκπαίδευση των ατόμων. Όπως επισημαίνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010, σελ. 12) σε έκθεσή της, «η καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων στην επιλογή σταδιοδρομίας και η στήριξη των νέων στο σχολείο με συστηματική και ευαισθητοποιημένη σε θέματα φύλων καθοδήγηση για περαιτέρω σπουδές και επαγγελματικές σταδιοδρομίες, αποτελούν ένα πεδίο όπου αναπτύσσονται πολλές ενδιαφέρουσες επιμέρους πρωτοβουλίες και προγράμματα σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Στις περισσότερες, ωστόσο, απουσιάζει η συνολική εθνική στρατηγική».

Για παράδειγμα, στον κλάδο των δημοσίων σχέσεων παρατηρείται ότι υπάρχουν αρκετές γυναίκες, αλλά οι άντρες είναι εκείνοι που κατέχουν θέσεις ισχύος και ελέγχου. Έτσι, σύμφωνα με την έκθεση της CIRP State of the PR Profession Report για το 2010, οι γυναίκες αποτελούν το 65% των εργαζομένων στον κλάδο των δημοσίων σχέσεων, αλλά οι άντρες έχουν διπλάσιες πιθανότητες να λάβουν μισθό που ξεπερνά τις £50,000 διότι έχουν περισσότερες πιθανότητες να κατέχουν θέσεις ισχύος. Επίσης, οι άντρες έχουν σχεδόν διπλάσια πιθανότητα να είναι μέλη του Δ.Σ. από ότι οι γυναίκες (CIRP State of the PR Profession Report, 2010).

Η έρευνα των Sheridan et al. (2011) εστίασε στο ζήτημα του μειωμένου αριθμού γυναικών σε ηγετικές θέσεις στην ύπαιθρο στην Αυστραλία. Οι συγγραφείς επισημαίνουν ότι η έλλειψη γυναικών σε ηγετικές θέσεις σε τέτοιου είδους περιοχές οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες παραδοσιακά συνήθιζαν να απασχολούνται στον τριτογενή τομέα, δηλαδή στον τομέα των υπηρεσιών. Επίσης, παραδοσιακά οι άντρες θεωρούνται εκείνοι που έπρεπε να απασχολούνται με εργασίες που σχετίζονται με την ύπαιθρο, κάτι το οποίο δεν άφηνε χώρο στις γυναίκες να εισέλθουν σε αυτές τις θέσεις. Οι Sheridan et al. (2011) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι, το κενό αυτό εντοπίζεται σε δύο παράγοντες. Από την μία πλευρά συγκεκριμένες οικονομικές δραστηριότητες

κυριαρχούνται από άντρες. Από την άλλη πλευρά, η παραδοσιακή και στερεοτυπική αντίληψη που θέλει τους άντρες να είναι εκείνοι που στηρίζουν οικονομικά την οικογένεια και τις γυναίκες να είναι υπεύθυνες για την ανατροφή των παιδιών, έχει εισαχθεί και στον εργασιακό χώρο.

Μία ενδιαφέρουσα έρευνα αποτελεί η έρευνα του Metcalfe (2007) σχετικά με τη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων και τη διάκριση των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο στην περιοχή της Μέσης Ανατολής. Ο συγγραφέας αναφέρει ότι, η διαδικασία της μοντερνοποίησης έχει μεταμορφώσει τις κοινωνικές και πολιτισμικές αξίες, επιφέροντας μία τάση ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών στις μεταβιομηχανικές κοινωνίες. Ωστόσο, επισημαίνεται ότι η αλλαγή που επήλθε στις κοινωνικές και πολιτισμικές αξίες δεν ήταν ομοιόμορφη, αφήνοντας να διαφανούν αρκετές ανισότητες μεταξύ διαφόρων χωρών. Η πολιτική οικονομία της Μέσης Ανατολής χαρακτηρίζεται από το μοντέλο καπιταλισμού Sheikho, σύμφωνα με το οποίο υπάρχει κρατική επιρροή και έλεγχος σε κάθε επιχειρηματική απόφαση, οι οποίες διαμορφώνονται με βάση τις θεσμικές και κυρίως τις θρησκευτικές δομές που επικρατούν στην κοινωνία της Μέσης Ανατολής. Σε αυτό το πλαίσιο, η είσοδος των γυναικών στον εργασιακό χώρο σημειώνεται με πολύ αργούς ρυθμούς, σε αναντιστοιχία με το ρυθμό διεξόδου σε άλλες δυτικές κοινωνίες. Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας δικαιολογείται αφενός από τη μείωση του ποσοστού γεννήσεων και από την άλλη από τη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση. Αξίζει να σημειωθεί ότι στα πανεπιστήμια της Ιορδανίας και του Μπαχρέιν, οι γυναίκες είναι περισσότερες από τους άντρες (Metcalfe, 2007). Έτσι, παρόλο που το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στον εργασιακό χώρο στην περιοχή της Μέσης Ανατολής αυξήθηκε κατά 47% την περίοδο 1960-2000, συνεχίζει να παραμένει το χαμηλότερο παγκοσμίως. Ωστόσο, παρατηρούνται και ανομοιογένειες μεταξύ των χωρών της Μέσης Ανατολής. Για παράδειγμα, κατά την περίοδο 1960-2000 η αύξηση του ποσοστού των γυναικών που εισήλθαν στην αγορά εργασίας στο Μπαχρέιν ανήλθε σε 668%, στο Κουβέιτ σε 486%, στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα σε 548%, ενώ στην Υεμένη σε μόλις 15% (Metcalfe, 2007). Η αργή είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας στην περιοχή της Μέσης Ανατολής οφείλεται στις παραδοσιακές οικογενειακές και θρησκευτικές πεποιθήσεις και αντιλήψεις, σύμφωνα με τις οποίες (Metcalfe, 2007): α) ο άντρας είναι ο μόνος υπεύθυνος για την οικονομική στήριξη της οικογένειας, β) υπάρχει η έννοια της κεντρικότητας της οικογένειας και όχι του ατόμου ως μονάδα στην κοινωνία. Σύμφωνα

με αυτήν την άποψη, τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες θεωρούν την οικογένεια ως πολιτισμικό περιουσιακό στοιχείο, γ) υπάρχει μία ανισότητα δύναμης στην ιδιωτική επιχειρηματικότητα που έχει τις ρίζες της στους οικογενειακούς νόμους της Sharia, δ) υπάρχει ένας κώδικας σεμνότητας, που στηρίζεται στην αξιοπρέπεια και τη φήμη της γυναίκας, επιβάλλοντας περιορισμούς σχετικά με τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τέλος, ένα σημαντικό εύρημα της μελέτης του Metcalfe (2007) ήταν ότι, η ισότητα των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο δε βρίσκεται στην ατζέντα των πολιτικών της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων στους οργανισμούς των χωρών της Μέσης Ανατολής.

Οι Croucher και Miles (2009) εξέτασαν στην έρευνά τους πώς οι νόμοι και οι διάφορες ρυθμίσεις στη Νότια Κορέα παρέχουν τη δυνατότητα στις γυναίκες που εργάζονται να εκφράσουν τις συλλογικές τους απόψεις. Αναφερόμενοι στο ζήτημα της ένταξης των γυναικών στον εργασιακό χώρο, οι ερευνητές επισημαίνουν ότι η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας διέπεται από την Κομφουκιανή ιδεολογία, σύμφωνα με την οποία υπάρχει μία ανισότητα στις οικογενειακές και εργασιακές υποχρεώσεις και δυνατότητες των γυναικών. Επίσης, η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας διέπεται και από τους κανόνες της οικογένειας, η οποία αποτελεί πηγή της διάκρισης των δύο φύλων. Παρόλο που η κυβέρνηση της Νότιας Κορέας έχει θεσπίσει νόμους για την ίση αντιμετώπιση αντρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο, οι γυναίκες συνεχίζουν να υφίστανται διακρίσεις, ιδίως όσον αφορά στην αμοιβή τους από την εργασία. Για παράδειγμα, ενώ ο μέσος ετήσιος μισθός των γυναικών εργαζομένων στους 10 μεγαλύτερους οργανισμούς της Νότιας Κορέας αυξήθηκε κατά 19% την περίοδο 2002-2006, των αντρών αυξήθηκε κατά 24,2% (Croucher και Miles, 2009). Έτσι, οι γυναίκες τείνουν να έχουν χαμηλότερο μέσο όρο μισθού από ότι οι άντρες, να απασχολούνται σε εργασίες με χαμηλή ασφάλεια, σε θέσεις μερικής απασχόλησης, καθώς και σε οικογενειακές επιχειρήσεις χωρίς να πληρώνονται. Τέλος, οι συγγραφείς επισημαίνουν ότι οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άντρες όσον αφορά στην εκπαίδευση και την κατάρτιση στο πλαίσιο της εργασίας, ενώ παράλληλα οι παροχές των εργασιακών χώρων που σχετίζονται με την φροντίδα των παιδιών είναι ελλιπείς.

Το αντικείμενο της έρευνας των Cho και Davenport (2007) ήταν η διάκριση που υφίστανται οι γυναίκες δημοσιογράφοι που εργάζονταν στις εφημερίδες στην Κορέα.

Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους κατέδειξαν ότι οι γυναίκες υφίστανται διάκριση όσον αφορά στην ηλικία τους, στις ευκαιρίες προαγωγής που μπορεί να είχαν οι άντρες συνάδελφοί τους, στις ευκαιρίες για εκπαίδευση και κατάρτιση, ενώ παράλληλα αναφέρθηκε η βία και σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών, καθώς και το γεγονός ότι οι managers και οι διάφορες πηγές δεν τους έδιναν τις απαραίτητες πληροφορίες.

Οι Woodhams et al. (2009) είχαν ως αντικείμενο της έρευνάς τους τη διάκριση των δύο φύλων στον επαγγελματικό χώρο στην Κίνα. Η έρευνά τους επικεντρώθηκε κυρίως στον τρόπο προσέλκυσης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και ιδίως στις αγγελίες – διαφημίσεις που ζητούν προσωπικό. Όπως και στην περίπτωση της Κορέας, έτσι και στην Κίνα η κυβέρνηση έχει θεσπίσει νόμους και ρυθμίσεις που προωθούν την ισότητα των δύο φύλων στον επαγγελματικό χώρο. Παρόλα αυτά, όπως και στην περίπτωση της Κορέας, έτσι και στην Κίνα οι γυναίκες υφίστανται διακρίσεις που δεν υπάρχουν, τουλάχιστον σε τόσο μεγάλο βαθμό, στις δυτικές κοινωνίες. Στην Κίνα οι γυναίκες απασχολούνται σε χαμηλότερα επίπεδα ιεραρχίας, ενώ παράλληλα έχουν και λιγότερες ευκαιρίες στον εργασιακό χώρο σε σύγκριση με τους άντρες. Οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να απασχοληθούν σε θέσεις που είναι υψηλά αμοιβώμενες, όπως στο δημόσιο τομέα που μόνο το 36,7% των εργαζομένων είναι γυναίκες (Woodhams et al., 2009). Τα αποτελέσματα της έρευνας των Woodhams et al. (2009) κατέληξαν στα εξής: α) συχνά οι αγγελίες που δημοσιεύονται για θέσεις εργασίας που προκυρρήσονται δείχνουν μία σαφή προτίμηση στους άντρες έναντι των γυναικών, β) ορισμένοι τύποι επιχειρήσεων ήταν περισσότερο πιθανό να δηλώνουν διακρίσεις υπέρ των αντρών, γ) ορισμένες εργασίες, όπως είναι οι διοικητικές και οι τεχνικές, κρατούνται μόνο για άντρες, ενώ αυτό είναι λιγότερο πιθανό σε θέσεις όπως στον τομέα των πωλήσεων, δ) σε θέσεις που στόχευαν σε γυναίκες υπήρχε προτίμηση για ανύπαντρες γυναίκες και παντρεμένους άντρες, καθώς και για νεαρές σε ηλικία γυναίκες και μεγαλύτερους σε ηλικία άντρες, ενώ παράλληλα σε αυτές τις αγγελίες που απευθύνονταν περισσότερο σε γυναίκες υπήρχε και μία σαφής διάκριση υπέρ της εμφάνισης και του ύψους, ε) δεν υπήρχαν ενδείξεις ότι η διάκριση στον επαγγελματικό χώρο επηρεάζεται από το αν η επιχείρηση είναι ξένων ή όχι συμφερόντων, καθώς και από το αν είναι δημόσια ή ιδιωτική.

Οι αγγελίες που ζητούν προσωπικό, ως ένας από τους τρόπους προσέλκυσης εργαζομένων στην Κίνα ήταν το αντικείμενο και της έρευνας του Gao (2008). Η

έρευνά του κατέληξε σχεδόν στα ίδια συμπεράσματα με την έρευνα των Woodhams et al. (2009), ότι: α) στην Κίνα υπάρχει έντονα η πατριαρχική άποψη περί της κατωτερότητας των γυναικών, β) υπάρχει διάκριση των γυναικών στον εργασιακό χώρο και ανεπαρκής νομική υποστήριξη που να ενθαρρύνει και να προωθεί την ισότητα των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο, γ) τομείς όπως οι ανώτερες επαγγελματικές θέσεις και οι διευθυντικές θέσεις απευθύνονταν σε άντρες (white-collar jobs), δ) οι γυναίκες που προσπαθούν να εισέλθουν στον εργασιακό χώρο ήταν πολύ πιθανό να υφίστανται και άλλου είδους διακρίσεις, όπως διάκριση με βάση την ηλικία τους, καθώς και την εμφάνισή τους. Η ιδανική ηλικία, σύμφωνα με την έρευνα που διεξήχθη σε αγγελίες εργασίας, ήταν μεταξύ 20-30 ετών, όπου οι γυναίκες είχαν κάποια εμπειρία, αλλά ήταν παράλληλα και νέες. Οι θέσεις αυτές αφορούσαν περισσότερο πωλήσεις και θέσεις κλητήρων. Τέλος, ένα ενδιαφέρον εύρημα της μελέτης του Gao (2008) ήταν ότι, οι διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στον επαγγελματικό χώρο στην Κίνα οφείλονται και σε άλλους παράγοντες και πιο συγκεκριμένα στα υψηλά ποσοστά ανεργίας, στην απελευθέρωση της αγοράς, καθώς και στην αδύναμη κρατική ρύθμιση. Όλα τα παραπάνω έχουν δημιουργήσει προϋποθέσεις και συνθήκες που όχι μόνο ευνοούν, αλλά και ενθαρρύνουν τη διάκριση των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Στην Ελλάδα τώρα, οι Kararou και Bush (2007) διεξήγαγαν μία έρευνα προκειμένου να διαπιστώσουν τα εμπόδια που υπάρχουν στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι συγγραφείς αναφέρουν ότι στην περίπτωση της Ελλάδας, όπως και σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, υπάρχουν περισσότερες γυναίκες εκπαιδευτικοί από ότι άντρες, ενώ παράλληλα υπάρχουν περισσότερες γυναίκες στη διεύθυνση σχολικών μονάδων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ οι άντρες συνηθίζουν να κυριαρχούν σε διευθυντικές θέσεις στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αυτό το φαινόμενο, που υπάρχει σε πολλές χώρες, οφείλεται στην παραδοσιακή διαπίστωση ότι οι γυναίκες διδάσκουν, ενώ οι άντρες διευθύνουν (Kararou και Bush, 2007). Έτσι, υποστηρίζεται από τους συγγραφείς ότι στην Ελλάδα οι διευθυντικές θέσεις στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση θεωρούνται «αντρική υπόθεση». Τα αποτελέσματα της έρευνας των Kararou και Bush (2007) κατέδειξαν ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις διευθυντικές θέσεις στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κυρίως λόγω του διπλού ρόλου των γυναικών (οικογένεια και εργασία), ο οποίος επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη των γυναικών

σε διευθυντικές θέσεις. Αυτό αναφέρεται στο γεγονός ότι πολλές γυναίκες εκπαιδευτικοί δίνουν περισσότερη έμφαση στη δημιουργία οικογένειας και ανησυχούν με τις αυξημένες υποχρεώσεις και ευθύνες της διοίκησης μίας σχολικής μονάδας. Ένας ακόμη λόγος για αυτό το φαινόμενο είναι η έλλειψη κινητοποίησης των γυναικών, τόσο από μέρους άλλων συναδέλφων όσο και από μέρους της ίδιας τους της οικογένειας, κάτι το οποίο έχει αρνητικό αντίκτυπο στην αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση των γυναικών. Συνεπώς, οι δύο κύριοι λόγοι που εμποδίζουν την ανέλιξη των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα είναι: α) η έμφαση των γυναικών στη δημιουργία οικογένειας και η ανατροφή των παιδιών και β) οι στερεοτυπικές αντιλήψεις περί του ρόλου των γυναικών στην κοινωνία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

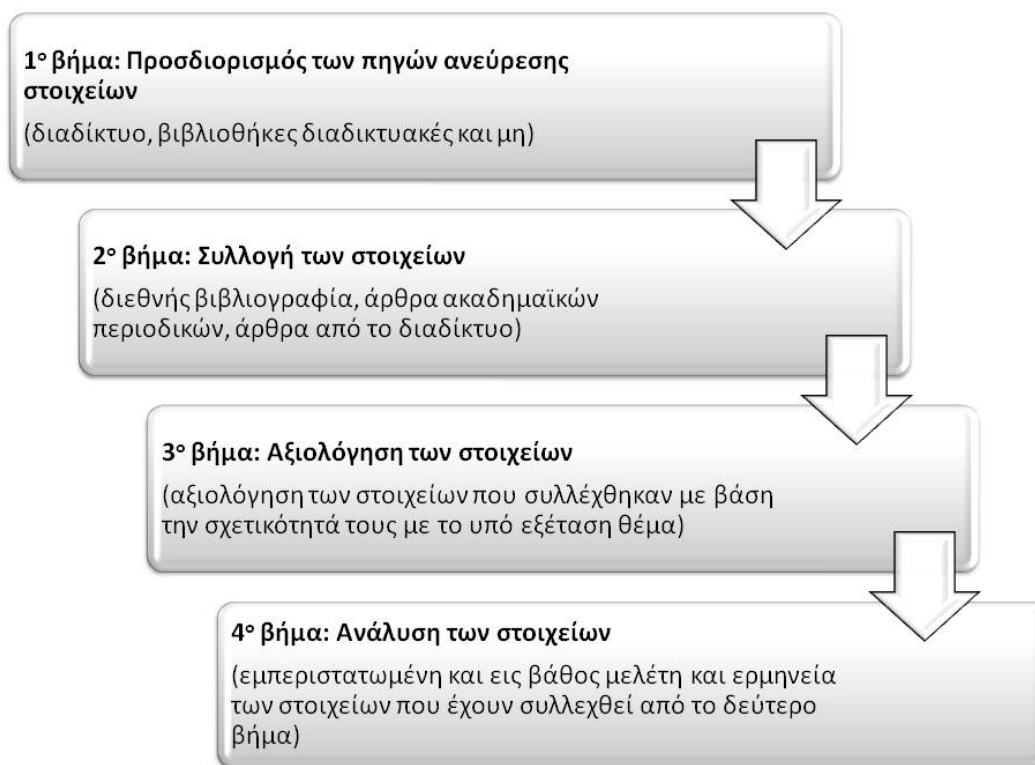
3.1 Πρωτογενής και δευτερογενής έρευνα

Προκειμένου να διεξαχθεί η παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε τόσο η πρωτογενής, όσο και η δευτερογενής έρευνα. Η πρωτογενής έρευνα περιλαμβάνει την έρευνα στο συγκεκριμένο θέμα με τη χρήση δομημένων ερωτηματολογίων, ενώ αντίθετα η δευτερογενής έρευνα περιλαμβάνει τη συλλογή και επεξεργασία πληροφοριών από προηγούμενες δημοσιευμένες έρευνες άλλων μελετητών σχετικά με το υπό εξέταση θέμα .

Για τη διεξαγωγή της πρωτογενούς έρευνας υπάρχουν δύο μέθοδοι: η ποσοτική και η ποιοτική. Οι δύο αυτές μέθοδοι διαφέρουν στο σκοπό, στο αντικείμενο στο οποίο επικεντρώνονται, στον τρόπο με τον οποίον τίθενται οι ερωτήσεις στο δείγμα της έρευνας, καθώς και στον τρόπο ερμηνείας και ανάλυσης των αποτελεσμάτων (Vanderstoep και Johnston, 2009). Η μέθοδος έρευνας και το μεθοδολογικό εργαλείο θα αναλυθεί στην επόμενη ενότητα.

Η δευτερογενής έρευνα είναι βασισμένη στη συλλογή και ανάλυση διαφορετικών πληροφοριών που προέρχονται από διάφορες πηγές, το οποίο συνιστά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση (Birmingham, 2001). Στο πλαίσιο της δευτερογενούς έρευνας ακολουθήθηκαν τα παρακάτω τέσσερα στάδια, όπως αναφέρονται από την Dawson (2009) και αναγράφονται στο πιο κάτω σχήμα.

Σχήμα 2. Στάδια της δευτερογενούς έρευνας



3.2 Η ποσοτική μέθοδος

Ο πρώτος λόγος για τον οποίον επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα είναι γιατί είναι σε μεγάλο βαθμό δομημένη και παράγει αντικειμενικά δεδομένα τα οποία μπορούν να ποσοτικοποιηθούν και να επεξεργαστούν στατιστικά, ενώ αντίθετα η ποιοτική έρευνα είναι ερμηνευτική και παράγει δεδομένα σε μορφή περιγραφής, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετικότητα των υποκειμένων και υποστηρίζοντας ότι η πραγματικότητα δεν είναι αντικειμενική, αλλά διαμορφώνεται βάσει των απόψεων, των στάσεων και των συμπεριφορών των ατόμων (Scanlon, 2001).

Ο δεύτερος λόγος είναι γιατί η ποσοτική έρευνα συνδέεται με την στατιστική ανάλυση, καθώς τα αποτελέσματα που εξάγει είναι σε αριθμητική και όχι λεκτική μορφή. Η ποσοτική έρευνα σχετίζεται με την μέτρηση των απόψεων, των αντιλήψεων και της συμπεριφοράς των ατόμων, είτε μέσω της παρατήρησης και του πειραματισμού, είτε – όπως γίνεται συνήθως – μέσω των άμεσων ερωτήσεων στα υποκείμενα της έρευνας

(Clark – Carter, 2004). Η ποσοτική έρευνα είναι εμπειρική και χρησιμοποιεί αριθμητικά και ποσοτικά μετρήσιμα στοιχεία. Στοχεύει στην ανάλυση των φαινομένων που εξετάζονται μέσω της εύρεσης των τάσεων και των συσχετισμών των μεταβλητών, χρησιμοποιώντας ως επί το πλείστον τη στατιστική ανάλυση (Gorard και Taylor, 2004). Επίσης, όπως επισημαίνουν οι Χασσάνδρα και Γούδας (2003), ο ερευνητής που χρησιμοποιεί την ποσοτική έρευνα θεωρεί ότι υπάρχει μία αντικειμενική πραγματικότητα και ότι τα φαινόμενα που λαμβάνουν χώρα συμβαίνουν ανεξάρτητα από την εμπλοκή των ατόμων, τη συμπεριφορά, τις στάσεις και τις αντιλήψεις τους.

Με βάση την παραπάνω ανάλυση, η ποσοτική έρευνα χρησιμοποιήθηκε, καθώς κρίθηκε ως η καταλληλότερη μέθοδος έρευνας καθώς επιτρέπει το συσχετισμό των μεταβλητών μεταξύ τους και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων με αριθμητική μορφή, μέσα από τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων που έχουν συλλεχθεί (Franses και Paap, 2004).

3.3 Το ερωτηματολόγιο της έρευνας

Σύμφωνα με τον Creswell (2002) τα δύο κύρια μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται στην ποσοτική έρευνα είναι τα πειράματα και οι έρευνες με τη χρήση ερωτηματολογίων ή δομημένων συνεντεύξεων. Για το σκοπό της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο ως το καταλληλότερο μεθοδολογικό εργαλείο.

Το ερωτηματολόγιο είναι ένα εύχρηστο εργαλείο συλλογής δεδομένων, το οποίο παρέχει αριθμητικά δεδομένα ενώ παράλληλα είναι εύληπτο και εύκολο στην ανάλυση (Wilson και Mclean, 1994). Η μέθοδος των δομημένων ερωτηματολογίων επιλέχθηκε καθώς δίνει τη δυνατότητα στην ερευνήτρια να απευθυνθεί ταυτόχρονα σε ένα μεγάλο μέρος ερωτηθέντων, να καλύψει μία μεγάλη γεωγραφική περιοχή, να σταθμίσει τις ερωτήσεις προκειμένου να διαπιστώσει ομοιότητες και διαφορές ανάμεσα στις απόψεις των ερωτηθέντων, να κωδικοποιήσει τις ερωτήσεις και τέλος να ποσοτικοποιήσει τα δεδομένα (Bechhofer και Lindsay, 2000).

Το ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας είναι δομημένο. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν συγκεκριμένες ερωτήσεις, με συγκεκριμένη σειρά, στις οποίες κλήθηκαν όλοι ανεξαιρέτως οι ερωτηθέντες να απαντήσουν (Clark – Carter, 2004). Αυτός ο τύπος ερωτηματολογίου μειώνει τον κίνδυνο αξιολογίας, καθώς αν θέτονταν έστω και οι ίδιες ερωτήσεις αλλά διαφορετικά διατυπωμένες στους ερωτηθέντες, πιθανόν τα αποτελέσματα να ήταν διαφορετικά και να μην μπορούσαμε να εξάγουμε συμπεράσματα. Επιπρόσθετα, μέσω του δομημένου ερωτηματολογίου, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα μπορούν άμεσα να ποσοτικοποιηθούν (Clark – Carter, 2004).

Το ερωτηματολόγιο που συντάχθηκε για τους σκοπούς της ποσοτικής έρευνας αποτελείται από τρεις ενότητες και συνολικά 26 ερωτήσεις. Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει τις ερωτήσεις 1-7 και αναφέρεται στο δημογραφικό προφίλ των συμμετεχόντων. Η δεύτερη ενότητα αποτελείται από τις ερωτήσεις 8-23 και διερευνά το ζήτημα των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και το φαινόμενο της διάκρισης των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο. Οι ερωτήσεις αυτών των δύο ενότητων είναι διαζευκτικού τύπου, πολλαπλής επιλογής, καθώς και κλίμακας Likert. Τέλος, η τρίτη ενότητα περιλαμβάνει τις ερωτήσεις 24-26 που εξετάζουν τις απόψεις των ερωτηθέντων σχετικά με τη διάκριση των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο. Οι ερωτήσεις αυτής της ενότητας είναι ανοικτού τύπου.

Οι ερωτήσεις που έχουν χρησιμοποιηθεί για το ερωτηματολόγιο αυτής της έρευνας βασίζονται πάνω στις εξής έρευνες:

1. Την έρευνα του CEDA (Committee for Economic Development of Australia) το έτος 2013 με τίτλο ‘Women in Leadership Survey 2013’ (<http://www.ceda.com.au/research-and-policy/publications-and-resources/surveys/women-in-leadership>)
2. Την έρευνα του UNC Kenan-Flagler Business School με τίτλο ‘UNC Leadership Survey 2012: Women in Business’ (<http://www.kenan-flagler.unc.edu/~media/Files/documents/executive-development/unc-leadership-survey-2012.pdf>)
3. Το ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε από το ACLW (Australian Centre for Leadership for Women) το 2000 και ανακατασκευάστηκε το 2002 και που

χρησιμοποιήθηκε για την έρευνα με τίτλο '12 Insights into Leadership for Women' (<http://www.leadershipforwomen.com.au/transform/research-publications/12-insights-into-leadership-for-women>)

Στον παρακάτω πίνακα απεικονίζονται πιο συγκεκριμένα οι ερωτήσεις που προέρχονται από κάθε έρευνα.

Ερωτήσεις	Πηγή
8-16	UNC Leadership Survey 2012: Women in Business (http://www.kenan-flagler.unc.edu/~media/Files/documents/executive-development/unc-leadership-survey-2012.pdf)
17-18	UC Davis Study of California Women Business Leaders: A Census of Women Directors and Executive Officers (http://viewer.zmags.com/publication/46e5e32c#/46e5e32c/44)
19-20	Έρευνα 'Γυναίκες και ηγεσία' (https://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=FkJ%2fLhePSKILips6L%2bCXbA%3d%3d)
21-23	Women in Leadership Survey 2013 (http://www.ceda.com.au/research-and-policy/publications-and-resources/surveys/women-in-leadership)
24-26	Γενικές ερωτήσεις που απορρέουν από τη μελέτη της διεθνούς βιβλιογραφίας

3.4 Ηθική της έρευνας

Στο πλαίσιο της έρευνας, η ηθική επικεντρώνεται στην παροχή κατευθυντήριων γραμμών στους ερευνητές, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να επανεξετάσουν και να αξιολογήσουν όλα τα στάδια της έρευνας, υιοθετώντας μηχανισμούς που θα τους επιτρέψουν να διασφαλίσουν την τήρηση της ηθικής στο πεδίο της έρευνας (Koocher και Keith – Spiegel, 1998). Προκειμένου για την τήρηση της ηθικής στην παρούσα έρευνα ακολουθήθηκαν οι παρακάτω κατευθυντήριες γραμμές.

Πρώτον, διασφαλίστηκε ότι η επιλεγμένη μέθοδος έρευνας, αλλά και το επιλεγμένο μεθοδολογικό εργαλείο είναι κατάλληλα για τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί στην εισαγωγή της εργασίας. Αυτό βασίζεται στη διατύπωση του Rosenthal (1994), ότι ο σχεδιασμός μίας χαμηλής ποιότητας και ελλιπούς έρευνας είναι λιγότερο πιθανό να είναι ηθικά αποδεκτή, καθώς θα οδηγήσει σε ανακριβή αποτελέσματα και ενδέχεται να

προκαλέσει βλάβη σε συγκεκριμένο πληθυσμό. Έτσι, βασίστηκα στη διεθνή βιβλιογραφία, προκειμένου να επιλέξω εκείνη τη μέθοδο έρευνας, εκείνο το μεθοδολογικό εργαλείο και το κατάλληλο δείγμα που θα μου επέτρεπαν να εξετάσω τις ερευνητικές υποθέσεις.

Η συγκεκριμένη έρευνα δε θεωρείται ότι παραβιάζει τα προσωπικά δεδομένα και την ιδιωτικότητα των ερωτηθέντων, και κυρίως διενεργήθηκε έπειτα από την ενήμερη συγκατάθεση των συμμετεχόντων. Προκειμένου για τη διασφάλιση των παραπάνω κανόνων, ενημέρωσα τους πιθανούς ερωτηθέντες σχετικά με το σκοπό της έρευνας, τη σημαντικότητα της συμμετοχής τους σε αυτήν, το ενδιαφέρον από τη μεριά του πανεπιστημιακού ιδρύματος για το οποίο διεξάγεται, καθώς και για το δικαίωμα που έχουν να διακόψουν τη συμμετοχή τους στην έρευνα όποτε το θελήσουν, χωρίς να υποστούν την παραμικρή πίεση από μέρους μου προκειμένου να συμμετάσχουν και χωρίς να υποστούν την παραμικρή συνέπεια.

Όλα τα προαναφερθέντα είναι σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία (Sieber, 1992; Canter et al., 1994). Η τήρηση της ηθικής και η ενήμερη συγκατάθεση των συμμετεχόντων οδηγούν στη δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ των ερωτηθέντων και της ερευνήτριας, σε μεγαλύτερη συνεργασία μεταξύ των δύο μερών, στη συμμετοχή μεγαλύτερου αριθμού ατόμων και σε πιο ειλικρινείς απαντήσεις από τη μεριά των συμμετεχόντων (Singer et al., 1995; Simons, 2005).

Επιπρόσθετα, θα πρέπει να τονιστεί ότι ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε στη μη απόκρυψη των σκοπών της έρευνας, της ταυτότητάς μου και του ενδιαφερόμενου πανεπιστημιακού ιδρύματος, καθώς ψευδείς πληροφορίες ενδέχεται να οδηγήσουν τους ερωτώμενους σε σοβαρά λάθη και ως εκ τούτου να μειώσουν την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της έρευνας (Javeau, 2000).

Τέλος, πολύ σημαντικό στοιχείο είναι και η αποφυγή της διαστρέβλωσης των απαντήσεων των ερωτηθέντων και η ακριβής και έγκυρη ανάλυση των δεδομένων που έχουν συλλεχθεί (Kimmel, 1996). Προς αυτόν τον σκοπό διασφαλίστηκε ότι δεν διακρίνομαι από σύγκρουση συμφερόντων και μεροληπτική διάθεση προς κάποιο συγκεκριμένο αποτέλεσμα, πως η ανάλυση των δεδομένων έγινε όσο πιο αντικειμενικά γινόταν, ενώ και κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων ελαχιστοποιήθηκαν στο μέγιστο βαθμό η συναισθηματική εμπλοκή και η προκατάληψη από μέρους μου.

3.5 Το δείγμα της έρευνας

Προκειμένου για τη σωστή διεξαγωγή της έρευνας, έπρεπε να επιλέξω ένα δείγμα που να είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού. Αυτό σημαίνει ότι το δείγμα έπρεπε να έχει τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού εκείνου που θέλω να εξετάσω. Με γνώμονα αυτό επέλεξα γυναίκες που εργάζονται σε διάφορους τομείς στην Ελλάδα και σε διαφορετικά πόστα που εμπεριέχουν θέσεις ευθύνης, εξουσίας και ηγεσίας.

Το δείγμα αποτελείται από 53 γυναίκες που εργάζονται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα στην Ελλάδα. Οι ηλικίες τους είναι από 20 ετών και πάνω και το μορφωτικό τους επίπεδο ανήκει στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση. Οι κλάδοι στους οποίους εργάζονται είναι η Βιομηχανία, η Μεταποίηση, οι Κατασκευές, το Χονδρικό – Λιανικό Εμπόριο, τα Χρηματοοικονομικά, η Δημόσια Διοίκηση, η Εκπαίδευση και η Υγεία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Στατιστική Ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση και επεξεργασία των ερωτηματολογίων έγινε με το στατιστικό λογισμικό πρόγραμμα IBM S.P.S.S. Statistics 21.0 (Statistical Package for the Social Sciences).

Οι ηλικίες τους ήταν από 20 ετών και πάνω, εκ των οποίων το μεγαλύτερο ποσοστό κυμαίνονταν μεταξύ 31 και 50 ετών, όπως δείχνει και ο παρακάτω πίνακας.

		Ηλικία			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 ετών	5	9,4	9,4	9,4
	31-40 ετών	21	39,6	39,6	49,1
	41-50 ετών	17	32,1	32,1	81,1
	Πάνω από 51 ετών	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα παρατηρούμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία τους με ποσοστό 60,4% είναι απόφοιτες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ακολουθούν με 22,6% οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος ενώ το 13% κατέχει διδακτορικό. Μόλις 2 από τις ερωτηθείσες γυναίκες είναι απόφοιτες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και κατέχουν ηγετικές θέσεις.

		Εκπαίδευση			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δευτεροβάθμια	2	3,8	3,8	3,8
	ΑΕΙ - ΤΕΙ	32	60,4	60,4	64,2
	Μεταπτυχιακό	12	22,6	22,6	86,8
	Διδακτορικό	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Σε ερώτηση που διερευνούσε τον τομέα εργασίας τους το 39,6% απάντησε ότι δραστηριοποιείται στον δημόσιο τομέα ενώ το 60,4% στον ιδιωτικό.

Τομέας εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δημόσιος	21	39,6	39,6	39,6
	Ιδιωτικός	32	60,4	60,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Σε ότι αφορά το είδος του επαγγέλματος που εξασκούν το 17% είναι στη βιομηχανία, το 13,2% στη μεταποίηση, το μόλις 1,9 στις κατασκευές, το 7,5% στο εμπόριο, με ίδιο ποσοστό της τάξης του 13,2% στα χρηματοοικονομικά και στη δημόσια διοίκηση, το 22,6% στην εκπαίδευση και το 11,3 στην υγεία.

Επάγγελμα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Βιομηχανία	9	17,0	17,0	17,0
	Μεταποίηση	7	13,2	13,2	30,2
	Κατασκευές	1	1,9	1,9	32,1
	Χονδρικό-λιανικό εμπόριο	4	7,5	7,5	39,6
	Χρηματοοικονομικά	7	13,2	13,2	52,8
	Δημόσια διοίκηση	7	13,2	13,2	66,0
	Εκπαίδευση	12	22,6	22,6	88,7
	Υγεία	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Πιο συγκεκριμένα η θέση εργασίας αυτών των γυναικών είναι στο μεγαλύτερο ποσοστό της οικονομική (60,4%) και ακολουθεί με 22,6% η διοικητική. Μόλις 2 γυναίκες του δείγματος κατέχουν τεχνολογική θέση και 7 επιστημονική.

Θέση εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διοικητική	12	22,6	22,6	22,6
	Οικονομική	32	60,4	60,4	83,0
	Τεχνολογική	2	3,8	3,8	86,8
	Επιστημονική	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Η εμπειρία των γυναικών σε ηγετικές θέσεις θα λέγαμε ότι είναι αρκετά μεγάλη αφού το 39,6% δήλωσε ότι έχει εμπειρία 6 έως 10 έτη και το 32,1% από 11 μέχρι 15 έτη.

Εμπειρία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 έτη	5	9,4	9,4	9,4
	6-10 έτη	21	39,6	39,6	49,1
	11-15 έτη	17	32,1	32,1	81,1
	Πάνω από 15 έτη	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Πόσο έχει αλλάξει ο αριθμός των γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις στον οργανισμό που εργάζεστε τα τελευταία 5 χρόνια; Το 45,3% απάντησε ότι ο αριθμός γυναικών έχει αυξηθεί, ενώ το 37,7% ότι έμεινε ίδιος. Αρκετά μικρό ποσοστό (13,2%) δήλωσε ότι ο αριθμός τους μειώθηκε.

a8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έχει μειωθεί	7	13,2	13,2	13,2
	Έχει αυξηθεί	24	45,3	45,3	58,5
	Έχει μείνει ο ίδιος	20	37,7	37,7	96,2
	Δεν ξέρω	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Πώς αναμένετε να μεταβληθεί ο αριθμός των γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις στον οργανισμό που εργάζεστε τα επόμενα 5 χρόνια κατά την εκτίμησή σας; Σχεδόν οι μισές γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι πιθανολογούν να αυξηθεί. Το 32,1% λέει ότι θα είναι ο ίδιος, ενώ το 13,2% πιστεύει πως θα μειωθεί.

a9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Θα μειωθεί	7	13,2	13,2	13,2
	Θα αυξηθεί	27	50,9	50,9	64,2
	Θα μείνει ο ίδιος	17	32,1	32,1	96,2
	Δεν ξέρω	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Σε ποιο βαθμό είστε ευχαριστημένη/δυσανεστημένη από τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε αναφορικά με την πρόσληψη γυναικών σε ηγετικές θέσεις; Οι πιο πολλές γυναίκες δήλωσαν ότι είναι απόλυτα ευχαριστημένες με ποσοστό 32,1%, ενώ ακολουθούν με ποσοστό 22,6% οι γυναίκες που δήλωσαν ουδέτερη στάση. Αθροιστικά απόλυτα δυσανεστημένες και απλά δυσανεστημένες είναι το 28,3% των γυναικών σχετικά με την πρόσληψη γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

a10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόλυτα δυσανεστημένη	5	9,4	9,4	9,4
	Δυσανεστημένη	10	18,9	18,9	28,3
	Ούτε δυσανεστημένη ούτε ευχαριστημένη	12	22,6	22,6	50,9
	Ευχαριστημένη	7	13,2	13,2	64,2
	Απόλυτα ευχαριστημένη	17	32,1	32,1	96,2
	Δεν ξέρω	2	3,8	3,8	100,0
Total		53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Σε ποιο βαθμό είστε ευχαριστημένη/δυσανεστημένη από τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε αναφορικά με τη διατήρηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις; Οι πιο πολλές γυναίκες δήλωσαν ότι είναι απόλυτα ευχαριστημένες με ποσοστό 22,6%, ενώ ακολουθούν με ποσοστό 28,3% οι γυναίκες που δήλωσαν ουδέτερη στάση. Αθροιστικά απόλυτα δυσανεστημένες και απλά δυσανεστημένες

είναι το 28,3% των γυναικών σχετικά με τη διατήρηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

a11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόλυτα δυσαρεστημένη	5	9,4	9,4	9,4
	Δυσαρεστημένη	10	18,9	18,9	28,3
	Ούτε δυσαρεστημένη ούτε ευχαριστημένη	15	28,3	28,3	56,6
	Ευχαριστημένη	9	17,0	17,0	73,6
	Απόλυτα ευχαριστημένη	12	22,6	22,6	96,2
	Δεν ξέρω	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Σε ποιο βαθμό είστε ευχαριστημένη/δυσαρεστημένη από τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε αναφορικά με την εξέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις; Οι πιο πολλές γυναίκες δήλωσαν ότι είναι απόλυτα ευχαριστημένες με ποσοστό 28,3%, ενώ ακολουθούν με ποσοστό 20,8% οι γυναίκες που δήλωσαν ουδέτερη στάση. Αθροιστικά απόλυτα δυσαρεστημένες και απλά δυσαρεστημένες είναι το 34% των γυναικών σχετικά με τη εξέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

a12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόλυτα δυσαρεστημένη	5	9,4	9,4	9,4
	Δυσαρεστημένη	13	24,5	24,5	34,0
	Ούτε δυσαρεστημένη ούτε ευχαριστημένη	11	20,8	20,8	54,7
	Ευχαριστημένη	7	13,2	13,2	67,9
	Απόλυτα ευχαριστημένη	15	28,3	28,3	96,2
	Δεν ξέρω	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Πόσο καλά ενθαρρύνει ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε την ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις; Το 43,4% απάντησε ότι είναι μέτρια η ενθάρρυνση. Πάρα πολύ δήλωσε μόλις το 11,3%.

a13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	12	22,6	22,6	22,6
	Μέτρια	23	43,4	43,4	66,0
	Πολύ	12	22,6	22,6	88,7
	Πάρα πολύ	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Πόσο σημαντική είναι η εξέλιξη/ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στον οργανισμό που εργάζεστε; Η πλειοψηφία των ερωτηθεισών γυναικών απάντησε ότι είναι μέτρια (41,5%), ενώ πολύ είπε το 26,4%.

a14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	11	20,8	20,8	20,8
	Μέτρια	22	41,5	41,5	62,3
	Πολύ	14	26,4	26,4	88,7
	Πάρα πολύ	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Σε ποιο βαθμό τα παρακάτω χαρακτηρίζουν την προσέγγιση της εταιρείας στην οποία εργάζεστε αναφορικά με την ανέλιξη και εξέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις; Έχει 3 υποερωτήσεις.

- Δεν υπάρχουν πρωτοβουλίες ή προγράμματα που να ενθαρρύνουν την ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Σε αυτή την ερώτηση το 37,7% απάντησε ότι συμφωνεί πολύ και το 35,8% είπε μέτρια.

a15_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	9	17,0	17,0	17,0
	Μέτρια	19	35,8	35,8	52,8
	Πολύ	20	37,7	37,7	90,6
	Πάρα πολύ	5	9,4	9,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Προσφέρονται ήδη κάποια προγράμματα και πρωτοβουλίες για την ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Σε αυτή την ερώτηση το 37,7% απάντησε ότι συμφωνεί λίγο και το ίδιο ποσοστό είπε μέτρια.

a15_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	20	37,7	37,7	37,7
	Μέτρια	20	37,7	37,7	75,5
	Πολύ	10	18,9	18,9	94,3
	Πάρα πολύ	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Η εταιρεία αναμένεται να προσφέρει προγράμματα και πρωτοβουλίες στο μέλλον. Σε αυτή την ερώτηση το 41,5% απάντησε ότι συμφωνεί μέτρια και το 26,4% πολύ.

a15_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	11	20,8	20,8	20,8
	Μέτρια	22	41,5	41,5	62,3
	Πολύ	14	26,4	26,4	88,7
	Πάρα πολύ	6	11,3	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Στην εταιρεία που εργάζεστε υπάρχουν γυναίκες σε ηγετικές θέσεις, η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών απάντησε θετικά ενώ μόλις τρεις αρνητικά.

a16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	50	94,3	94,3	94,3
	Όχι	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Αν έχουν τις ίδιες οικονομικές απολαβές με τους άντρες σε ίδια θέση, με τα ίδια προσόντα, οι απαντήσεις μοιράστηκαν με το 60,4% να απαντάει θετικά και με το υπόλοιπο 39,6 αρνητικά.

a17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	32	60,4	60,4	60,4
	Όχι	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Κατά τα προηγούμενα τρία (3) έτη, σε ποιο βαθμό η εταιρεία στην οποία εργάζεστε έχει προβεί στις παρακάτω ενέργειες για τον προσδιορισμό, αξιολόγηση, διατήρηση και ανάπτυξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις; Έχει 6 υποερωτήσεις.

- Ευέλικτες εργασιακές πρακτικές. Στην ερώτηση αυτή με ποσοστό συνολικά 75,5% οι γυναίκες απάντησαν ότι συμφωνούν λίγο ή μέτρια σε ότι αφορά τις Ευέλικτες εργασιακές πρακτικές που υπάρχουν στην εταιρία τους.

a18_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	20	37,7	37,7	37,7
	Μέτρια	20	37,7	37,7	75,5
	Πολύ	10	18,9	18,9	94,3
	Πάρα πολύ	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ενθάρρυνση αντρών ηγετικών στελεχών (senior) να παράσχουν καθοδήγηση και υποστήριξη στις γυναίκες κατώτερων ιεραρχικών επιπέδων (junior). Στην ερώτηση αυτή με ποσοστό συνολικά 37,7% οι γυναίκες απάντησαν ότι συμφωνούν λίγο και με 34% μέτρια σε ότι αφορά την ενθάρρυνση αντρών ηγετικών στελεχών (senior) να παράσχουν καθοδήγηση και υποστήριξη στις γυναίκες κατώτερων ιεραρχικών επιπέδων (junior).

a18_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	11,3	11,3	11,3
	Λίγο	20	37,7	37,7	49,1
	Μέτρια	18	34,0	34,0	83,0
	Πολύ	6	11,3	11,3	94,3
	Πάρα πολύ	3	5,7	5,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Υιοθέτηση δεικτών επίδοσης της εταιρείας αναφορικά με την πρόσληψη, διατήρηση και προαγωγή γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Στην ερώτηση αυτή με ίδιο ποσοστό 37,7% οι γυναίκες απάντησαν ότι συμφωνούν λίγο και μέτρια σε ότι αφορά την υιοθέτηση δεικτών επίδοσης της εταιρείας αναφορικά με την πρόσληψη, διατήρηση και προαγωγή γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

a18_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	3,8	3,8	3,8
	Λίγο	20	37,7	37,7	41,5
	Μέτρια	20	37,7	37,7	79,2
	Πολύ	9	17,0	17,0	96,2
	Πάρα πολύ	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Προγράμματα και πρακτικές για τη σύζευξη επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής: Στην ερώτηση αυτή με ποσοστό 49,1% οι γυναίκες απάντησαν ότι συμφωνούν λίγο και με 30,2% μέτρια σε ότι αφορά τα προγράμματα και τις πρακτικές για τη σύζευξη επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

a18_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	1,9	1,9	1,9
	Λίγο	26	49,1	49,1	50,9
	Μέτρια	16	30,2	30,2	81,1
	Πολύ	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Προγράμματα για την προσαρμογή της μετάβασης πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τη γονική άδεια: Στην ερώτηση αυτή με ποσοστό 37,7% οι γυναίκες απάντησαν ότι συμφωνούν λίγο και με 34% μέτρια σε ότι αφορά τα προγράμματα για την προσαρμογή της μετάβασης πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τη γονική άδεια.

a18_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	10	18,9	18,9	18,9
	Λίγο	20	37,7	37,7	56,6
	Μέτρια	18	34,0	34,0	90,6
	Πολύ	3	5,7	5,7	96,2
	Πάρα πολύ	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ποσοστώσεις αναφορικά με την πρόσληψη, διατήρηση και προαγωγή αντρών και γυναικών σε ηγετικές θέσεις: Στην ερώτηση αυτή με ποσοστό 37,7% οι γυναίκες απάντησαν ότι συμφωνούν λίγο και με 34% μέτρια σε ότι αφορά τις ποσοστώσεις αναφορικά με την πρόσληψη, διατήρηση και προαγωγή αντρών και γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

a18_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	7,5	7,5	7,5
	Λίγο	20	37,7	37,7	45,3
	Μέτρια	18	34,0	34,0	79,2
	Πολύ	9	17,0	17,0	96,2
	Πάρα πολύ	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Παρακαλώ βαθμολογείστε την σημασία των παρακάτω χαρακτηριστικών στην αποτελεσματική ηγεσία, υπάρχουν 15 υποερωτήσεις.

- Δημιουργικότητα: το 64,2% συμφωνεί πολύ ή πάρα πολύ.

a19_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	3	5,7	5,7	5,7
	Μέτρια	16	30,2	30,2	35,8
	Πολύ	17	32,1	32,1	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Αυθεντικότητα: το 64,2% συμφωνεί πολύ ή πάρα πολύ.

a19_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	3	5,7	5,7	5,7
	Μέτρια	16	30,2	30,2	35,8
	Πολύ	17	32,1	32,1	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Υψηλός δείκτης νοημοσύνης: το 64,2% συμφωνεί πολύ ή πάρα πολύ.

a19_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	3	5,7	5,7	5,7
	Μέτρια	16	30,2	30,2	35,8
	Πολύ	17	32,1	32,1	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Επιθετικότητα: το 60,4% συμφωνεί μέτρια ή πολύ.

a19_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	13	24,5	24,5	24,5
	Μέτρια	16	30,2	30,2	54,7
	Πολύ	16	30,2	30,2	84,9
	Πάρα πολύ	8	15,1	15,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Επικοινωνιακές ικανότητες: το 62,3% συμφωνεί πολύ ή πάρα πολύ.

a19_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	9,4	9,4	9,4
	Μέτρια	15	28,3	28,3	37,7
	Πολύ	17	32,1	32,1	69,8
	Πάρα πολύ	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Θετική σκέψη: το 62,3% συμφωνεί πολύ ή πάρα πολύ.

a19_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	4	7,5	7,5	7,5
	Μέτρια	16	30,2	30,2	37,7
	Πολύ	17	32,1	32,1	69,8
	Πάρα πολύ	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ανάλυση ευθυνών: το 56,6% συμφωνεί πολύ ή πάρα πολύ.

a19_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	10	18,9	18,9	18,9
	Μέτρια	13	24,5	24,5	43,4
	Πολύ	17	32,1	32,1	75,5
	Πάρα πολύ	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ικανότητα να εμπνέει τους άλλους: το 62,3% συμφωνεί πολύ ή πάρα πολύ.

a19_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	4	7,5	7,5	7,5
	Μέτρια	16	30,2	30,2	37,7
	Πολύ	16	30,2	30,2	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ειλικρίνεια: το 60,4% συμφωνεί πολύ ή πάρα πολύ.

a19_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	9,4	9,4	9,4
	Μέτρια	16	30,2	30,2	39,6
	Πολύ	16	30,2	30,2	69,8
	Πάρα πολύ	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ευελιξία: το 58,5% συμφωνεί πολύ ή πάρα πολύ.

a19_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	6	11,3	11,3	11,3
	Μέτρια	16	30,2	30,2	41,5
	Πολύ	17	32,1	32,1	73,6
	Πάρα πολύ	14	26,4	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ενέργεια: το 60,4% συμφωνεί πολύ ή πάρα πολύ.

a19_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	9,4	9,4	9,4
	Μέτρια	16	30,2	30,2	39,6
	Πολύ	15	28,3	28,3	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Όραμα: το 64,2% συμφωνεί πολύ ή πάρα πολύ.

a19_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	9,4	9,4	9,4
	Μέτρια	14	26,4	26,4	35,8
	Πολύ	17	32,1	32,1	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Περιέργεια: το 62,3% συμφωνεί μέτρια ή πολύ.

a19_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	9,4	9,4	9,4
	Μέτρια	16	30,2	30,2	39,6
	Πολύ	17	32,1	32,1	71,7
	Πάρα πολύ	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Εργατικότητα: το 62,3% συμφωνεί μέτρια ή πολύ.

a19_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	6	11,3	11,3	11,3
	Μέτρια	16	30,2	30,2	41,5
	Πολύ	17	32,1	32,1	73,6
	Πάρα πολύ	14	26,4	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Αίσθημα σκοπού: το 62,3% συμφωνεί πολύ ή πάρα πολύ.

a19_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	4	7,5	7,5	7,5
	Μέτρια	16	30,2	30,2	37,7
	Πολύ	16	30,2	30,2	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Πώς θα βαθμολογούσατε τα παρακάτω χαρακτηριστικά σε εσάς, υπάρχουν οι ίδιες 15 υποερωτήσεις με το προηγούμενο ερώτημα.

- Δημιουργικότητα απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 60,4%.

a20_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	9,4	9,4	9,4
	Μέτρια	16	30,2	30,2	39,6
	Πολύ	15	28,3	28,3	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Αυθεντικότητα απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 64,2%.

a20_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	9,4	9,4	9,4
	Μέτρια	14	26,4	26,4	35,8
	Πολύ	17	32,1	32,1	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Υψηλός δείκτης νοημοσύνης απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 60,4%.

a20_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	9,4	9,4	9,4
	Μέτρια	16	30,2	30,2	39,6
	Πολύ	17	32,1	32,1	71,7
	Πάρα πολύ	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Επιθετικότητα απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 58,6%.

a20_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	6	11,3	11,3	11,3
	Μέτρια	16	30,2	30,2	41,5
	Πολύ	17	32,1	32,1	73,6
	Πάρα πολύ	14	26,4	26,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Επικοινωνιακές ικανότητες απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 62,3%.

a20_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	4	7,5	7,5	7,5
	Μέτρια	16	30,2	30,2	37,7
	Πολύ	16	30,2	30,2	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Θετική σκέψη απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 64,2%.

a20_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	3	5,7	5,7	5,7
	Μέτρια	16	30,2	30,2	35,8
	Πολύ	17	32,1	32,1	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ανάλυση ευθυνών απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 64,2%.

a20_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	3	5,7	5,7	5,7
	Μέτρια	16	30,2	30,2	35,8
	Πολύ	17	32,1	32,1	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ικανότητα να εμπνέει τους άλλους απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 64,2%.

a20_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	3	5,7	5,7	5,7
	Μέτρια	16	30,2	30,2	35,8
	Πολύ	17	32,1	32,1	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ειλικρίνεια απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 45,3%.

a20_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	13	24,5	24,5	24,5
	Μέτρια	16	30,2	30,2	54,7
	Πολύ	16	30,2	30,2	84,9
	Πάρα πολύ	8	15,1	15,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ευελιξία απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 62,3%.

a20_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	9,4	9,4	9,4
	Μέτρια	15	28,3	28,3	37,7
	Πολύ	17	32,1	32,1	69,8
	Πάρα πολύ	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ενέργεια απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 62,3%.

a20_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	4	7,5	7,5	7,5
	Μέτρια	16	30,2	30,2	37,7
	Πολύ	17	32,1	32,1	69,8
	Πάρα πολύ	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Όραμα απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 56,6%.

a20_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	10	18,9	18,9	18,9
	Μέτρια	13	24,5	24,5	43,4
	Πολύ	17	32,1	32,1	75,5
	Πάρα πολύ	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Περιέργεια απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 62,3%.

a20_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	4	7,5	7,5	7,5
	Μέτρια	16	30,2	30,2	37,7
	Πολύ	16	30,2	30,2	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Εργατικότητα απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 60,4%.

a20_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	9,4	9,4	9,4
	Μέτρια	16	30,2	30,2	39,6
	Πολύ	16	30,2	30,2	69,8
	Πάρα πολύ	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Αίσθημα σκοπού απάντησε ότι διαθέτει πολύ ή πάρα πολύ το 60,4%.

a20_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	9,4	9,4	9,4
	Μέτρια	16	30,2	30,2	39,6
	Πολύ	17	32,1	32,1	71,7
	Πάρα πολύ	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Αυτό που χρειάζεστε για να γίνετε καλύτερος ηγέτης υπήρχαν 6 υποερωτήσεις.

- Εκπαίδευση και γνώση απάντησε ότι χρειάζεται πάρα πολύ το 58,5% και πολύ το υπόλοιπο 42,5%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρχαν.

a21_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	22	41,5	41,5	41,5
	Πάρα πολύ	31	58,5	58,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Υποστήριξη απάντησε ότι χρειάζεται πάρα πολύ το 45,3% και πολύ το υπόλοιπο 54,7%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρχαν.

a21_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	29	54,7	54,7	54,7
	Πάρα πολύ	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Περισσότερος ελεύθερος χρόνος απάντησε ότι χρειάζεται πάρα πολύ το 47,2% και πολύ το υπόλοιπο 52,8%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρχαν.

a21_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	28	52,8	52,8	52,8
	Πάρα πολύ	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Περισσότερη καθοδήγηση απάντησε ότι χρειάζεται πάρα πολύ το 45,3% και πολύ το υπόλοιπο 54,7%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρχαν.

a21_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	29	54,7	54,7	54,7
	Πάρα πολύ	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Μέντορες απάντησε ότι χρειάζεται πάρα πολύ το 47,2% και πολύ το υπόλοιπο 52,8%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρχαν.

a21_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	28	52,8	52,8	52,8
	Πάρα πολύ	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Καθοδήγηση στη διαχείριση άγχους και την επίδειξη υπομονής απάντησε ότι χρειάζεται πάρα πολύ το 47,2% και πολύ το υπόλοιπο 52,8%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρχαν.

a21_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	28	52,8	52,8	52,8
	Πάρα πολύ	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Παρακαλώ βαθμολογείστε τη σημαντικότητα των παρακάτω παραγόντων ως εμπόδια της ισότητας των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο, υπήρχαν 10 υποερωτήσεις.

- Η κουλτούρα της εταιρείας απάντησε ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ σημαντική το 73,6%.

a22_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	6	11,3	11,3	11,3
	Μέτρια	8	15,1	15,1	26,4
	Πολύ	21	39,6	39,6	66,0
	Πάρα πολύ	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Έλλειψη γυναικών σε ηγετικές θέσεις απάντησε ότι είναι πολύ σημαντική το 52,8% και πάρα πολύ σημαντική το υπόλοιπο 47,2%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρχαν.

a22_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	28	52,8	52,8	52,8
	Πάρα πολύ	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Στερεότυπα σχετικά με τα δύο φύλα απάντησε ότι είναι πολύ σημαντική το 52,8% και πάρα πολύ σημαντική το υπόλοιπο 47,2%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρχαν.

a22_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πολύ	28	52,8	52,8	52,8
Πάρα πολύ	25	47,2	47,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

- Έλλειψη ευέλικτων εργασιακών πρακτικών απάντησε ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ σημαντική το 71,7%.

a22_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	7	13,2	13,2	13,2
Μέτρια	8	15,1	15,1	28,3
Πολύ	20	37,7	37,7	66,0
Πάρα πολύ	18	34,0	34,0	100,0
Total	53	100,0	100,0	

- Σεξισμός απάντησε ότι είναι πολύ σημαντικός το 52,8% και πάρα πολύ σημαντικός το υπόλοιπο 47,2%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρχαν.

a22_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πολύ	28	52,8	52,8	52,8
Πάρα πολύ	25	47,2	47,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

- Έλλειψη μεντόρων απάντησε ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ σημαντική το 54,8%.

a22_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	9	17,0	17,0	17,0
	Μέτρια	15	28,3	28,3	45,3
	Πολύ	18	34,0	34,0	79,2
	Πάρα πολύ	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Προσδοκίες της κοινωνίας σχετικά με το ρόλο των δύο φύλων απάντησε ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ σημαντικές το 56,6%.

a22_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	6	11,3	11,3	11,3
	Μέτρια	17	32,1	32,1	43,4
	Πολύ	19	35,8	35,8	79,2
	Πάρα πολύ	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Προσβασιμότητα και διαθεσιμότητα φροντίδας των παιδιών απάντησε ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ σημαντική το 52,9%.

a22_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	8	15,1	15,1	15,1
	Μέτρια	17	32,1	32,1	47,2
	Πολύ	18	34,0	34,0	81,1
	Πάρα πολύ	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Η δυσκολία συγκερασμού εργασιακής και οικογενειακής ζωής απάντησε ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ σημαντική το 54,7%.

a22_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	7	13,2	13,2	13,2
	Μέτρια	17	32,1	32,1	45,3
	Πολύ	19	35,8	35,8	81,1
	Πάρα πολύ	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Έλλειψη δέσμευσης από μέρους των ηγετών αναφορικά με την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων απάντησε ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ σημαντική το 56,6%.

a22_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	8	15,1	15,1	15,1
	Μέτρια	15	28,3	28,3	43,4
	Πολύ	19	35,8	35,8	79,2
	Πάρα πολύ	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω παράγοντες θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην ισότητα των δύο φύλων στο εργασιακό χώρο, υπήρχαν 13 υποερωτήσεις.

- Αλλαγή της εταιρικής κουλτούρας απάντησε πως συμβάλλει πολύ το 54,7% και πάρα πολύ το υπόλοιπο 45,3%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρξαν.

a23_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	29	54,7	54,7	54,7
	Πάρα πολύ	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ευέλικτες εργασιακές πρακτικές απάντησε πως συμβάλλει πολύ το 54,7% και πάρα πολύ το υπόλοιπο 45,3%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρξαν.

a23_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	29	54,7	54,7	54,7
	Πάρα πολύ	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ύπαρξη μεντόρων στην εργασία απάντησε πως συμβάλλει πολύ το 35,8% και πάρα πολύ το 37,7%.

a23_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	14	26,4	26,4	26,4
	Πολύ	19	35,8	35,8	62,3
	Πάρα πολύ	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Προσβασιμότητα και διαθεσιμότητα φροντίδας των παιδιών απάντησε πως συμβάλλει πολύ το 47,2% και πάρα πολύ το 37,7%.

a23_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μέτρια	8	15,1	15,1	15,1
	Πολύ	25	47,2	47,2	62,3
	Πάρα πολύ	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Να μην υπάρχουν υποχρεωτικοί στόχοι για τις γυναίκες σε ηγετικούς ρόλους απάντησε πως συμβάλλει πολύ το 50,9% και πάρα πολύ το 35,8%.

a23_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	1	1,9	1,9	1,9
	Μέτρια	6	11,3	11,3	13,2
	Πολύ	27	50,9	50,9	64,2
	Πάρα πολύ	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Περισσότερο διαφανείς πρακτικές πρόσληψης απάντησε πως συμβάλλει πολύ το 54,7% και πάρα πολύ το υπόλοιπο 45,3%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρξαν.

a23_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	29	54,7	54,7	54,7
	Πάρα πολύ	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Να υπάρχουν υποχρεωτικοί στόχοι για τις γυναίκες σε ηγετικούς ρόλους απάντησε πως συμβάλλει πολύ το 39,6% και πάρα πολύ το 35,8%.

a23_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	5	9,4	9,4	9,4
	Μέτρια	8	15,1	15,1	24,5
	Πολύ	21	39,6	39,6	64,2
	Πάρα πολύ	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Περισσότερος χρόνος εκτέλεσης των εργασιών απάντησε πως συμβάλλει πολύ το 54,7% και πάρα πολύ το υπόλοιπο 45,3%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρξαν.

a23_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	29	54,7	54,7	54,7
	Πάρα πολύ	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Κίνητρα για επιστροφή στη δουλειά μετά από τη γέννηση παιδιού απάντησε πως συμβάλλουν πολύ το 47,2% και πάρα πολύ το 37,7%.

a23_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	7	13,2	13,2	13,2
	Μέτρια	1	1,9	1,9	15,1
	Πολύ	25	47,2	47,2	62,3
	Πάρα πολύ	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Πιο γενναιοδωρες άδειες μετ' αποδοχών για άντρες και αντρώγυνα απάντησε πως συμβάλλουν πολύ το 47,2% και πάρα πολύ το 39,6%.

a23_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	4	7,5	7,5	7,5
	Μέτρια	3	5,7	5,7	13,2
	Πολύ	25	47,2	47,2	60,4
	Πάρα πολύ	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Μεγαλύτερη γονική άδεια για τους άντρες απάντησε πως συμβάλλει πολύ το 43,4% και πάρα πολύ το 32,1%.

a23_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	11	20,8	20,8	20,8
	Μέτρια	2	3,8	3,8	24,5
	Πολύ	23	43,4	43,4	67,9
	Πάρα πολύ	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Ισότητα στην πληρωμή αντρών και γυναικών σε παρόμοιες θέσεις και με το ίδιο επίπεδο ικανοτήτων και εμπειρίας απάντησε πως συμβάλλει πολύ το 54,7% και πάρα πολύ το υπόλοιπο 45,3%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρξαν.

a23_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	29	54,7	54,7	54,7
	Πάρα πολύ	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- Προώθηση ευκαιριών για γυναίκες σε ηγετικούς ρόλους απάντησε πως συμβάλλει πολύ το 54,7% και πάρα πολύ το υπόλοιπο 45,3%. Άλλες απαντήσεις δεν υπήρξαν.

a23_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ	29	54,7	54,7	54,7
	Πάρα πολύ	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι σήμερα μπορούν να συνδυαστούν οι επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, το 47,2% απάντησε πολύ και το 30,2 πάρα πολύ. Μόλις ένα 22,6% απάντησε λίγο ή μέτρια.

a24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	7	13,2	13,2	13,2
	Μέτρια	5	9,4	9,4	22,6
	Πολύ	25	47,2	47,2	69,8
	Πάρα πολύ	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Εσείς προσωπικά σε ποιο βαθμό αντιμετωπίζετε πρόβλημα στον εργασιακό σας χώρο λόγω στερεοτύπων και προκαταλήψεων σχετικά με το φύλο σας από συναδέλφους του αντίθετου φύλου, το 43,4% είπε πολύ και το 22,6% πάρα πολύ. Λίγο ή μέτρια υποστήριξε το 34% των γυναικών.

a25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	11	20,8	20,8	20,8
	Μέτρια	7	13,2	13,2	34,0
	Πολύ	23	43,4	43,4	77,4
	Πάρα πολύ	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Στην ερώτηση: Αισθάνεστε ότι σας επηρεάζουν οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα αναφορικά με τον τρόπο που αντιμετωπίζετε τους συναδέλφους σας που ανήκουν στο αντίθετο φύλο, το 34% είπε πολύ και το 18,9% πάρα πολύ. Λίγο ή μέτρια υποστήριξε το 47,2% των γυναικών.

a26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	15	28,3	28,3	28,3
	Μέτρια	10	18,9	18,9	47,2
	Πολύ	18	34,0	34,0	81,1
	Πάρα πολύ	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

4.1 Συμπεράσματα της έρευνας

Η έρευνα που διεξήχθη αφορούσε 53 γυναίκες που κατείχαν ηγετικές θέσεις σε διάφορους οργανισμούς στην Ελλάδα. Το δείγμα γυναικών της εργασίας περιελάμβανε γυναίκες όλων των ηλικιών, όλων σχεδόν των μορφωτικών επιπέδων και κάλυπτε μεγάλο εύρος επαγγελματών. Αυτά τα χαρακτηριστικά που διέθετε το δείγμα συνεπάγονται και πιο αντιπροσωπευτικά αποτελέσματα.

Οι γυναίκες αυτές που δέχτηκαν να συμμετέχουν στην έρευνα ρωτήθηκαν για διάφορα θέματα που αφορούσαν τη σχέση ηγεσίας και γυναικών, καθώς και την προσωπική τους άποψη για διάφορα θέματα που αφορούσαν τη συγκεκριμένη μελέτη.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν παρατηρήθηκε μια γενική συμφωνία και ομαλότητα. Δεν υπήρξαν ακραίες απαντήσεις αλλά και ούτε μεγάλη διαφωνία μεταξύ των ερωτηθέντων γυναικών. Πιο αναλυτικά, η πλειοψηφία του δείγματος συμφωνεί ότι οι γυναίκες με ηγετικές θέσεις έχουν αυξηθεί στον αριθμό αλλά όχι πάρα πολύ αφού δεν δηλώνουν πάρα πολύ ευχαριστημένες σε σχετική ερώτηση που τους έγινε. Δηλώνουν δυσαρεστημένες σε ότι αφορά την ανέλιξη των γυναικών σε υψηλότερες θέσεις και φανερώνουν πως ισχύει μια εύνοια προς τον αντρικό πληθυσμό.

Στη συνέχεια της έρευνας ρωτήθηκαν να βαθμολογήσουν τη σημαντικότητα ορισμένων χαρακτηριστικών για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, αλλά και να πουν το βαθμό που αυτές κατέχουν τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών συμφωνούσε σε όλες τις απαντήσεις. Οι πιο πολλές γυναίκες δήλωσαν πως διαθέτουν σε πολύ μεγάλο βαθμό Δημιουργικότητα, Αυθεντικότητα, Υψηλό δείκτης νοημοσύνης, Επιθετικότητα, Επικοινωνιακές ικανότητες, Θετική σκέψη, Ανάλυση ευθυνών, Ικανότητα να εμπνέει τους άλλους, Ειλικρίνεια, Ευελιξία, Ενέργεια, Όραμα, Περιέργεια, Εργατικότητα και Αίσθημα σκοπού.

Επιπλέον, συμφωνούσαν και υποστήριζαν πως αυτό που χρειάζεται για να γίνουν καλύτεροι ηγέτες είναι Εκπαίδευση και Γνώση, Υποστήριξη, Περισσότερος ελεύθερος χρόνος, Περισσότερη καθοδήγηση, Μέντορες, αλλά και Καθοδήγηση στη διαχείριση άγχους και την επίδειξη υπομονής. Ενώ σημαντικό ρόλο παίζουν η Κουλτούρα της εταιρείας, η Έλλειψη γυναικών σε ηγετικές θέσεις, τα Στερεότυπα σχετικά με τα δύο φύλα, η Έλλειψη ευέλικτων εργασιακών πρακτικών και ο Σεξισμός, προκειμένου να υπάρξει ισότητα στα δύο φύλα.

Τέλος, μεγάλο ποσοστό των γυναικών του δείγματος της έρευνας υποστήριξε πως αντιμετωπίζει πρόβλημα στον εργασιακό του χώρο λόγω στερεοτύπων και προκαταλήψεων σχετικά με το φύλο του από συναδέλφους του αντίθετου φύλου και δηλώνει πως επηρεάζεται πάρα πολύ από αυτή την κατάσταση.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη συγκεκριμένη έρευνα αφορούν πολύ μεγάλο ποσοστό γυναικών και είναι ένα δείγμα της κατάστασης που ισχύει σήμερα στην Ελλάδα. Οι γυναίκες που κατέχουν ηγετικές θέσεις είναι σαφώς λιγότερες από τους άντρες παρόλο που μπορεί να διαθέτουν τα ίδια ή και περισσότερα προσόντα.

Τα ποσοστά των αποτελεσμάτων αυτής της έρευνας είναι πολύ κοντά με παρόμοιες έρευνες που έχουν διεξαχθεί με το ίδιο αντικείμενο. Οι γυναίκες στο χώρο της ηγεσίας και των θέσεων λήψης οικονομικών και πολιτικών αποφάσεων σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2010, σελ. 19), υποεκπροσωπούνται σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους. Επίσης, σύμφωνα με την έρευνα των Sheridan et al. (2011) όπου εστίασαν στο ζήτημα του μειωμένου αριθμού γυναικών σε ηγετικές θέσεις στην ύπαιθρο στην Αυστραλία, το αποτέλεσμα ήταν εξίσου αποκαρδιωτικό. Παραδοσιακά οι άντρες θεωρούνται εκείνοι που έπρεπε να απασχολούνται με εργασίες που σχετίζονται με την ύπαιθρο, κάτι το οποίο δεν άφηνε χώρο στις γυναίκες να εισέλθουν σε αυτές τις θέσεις.

Σύμφωνα με την έκθεση της CIRP State of the PR Profession Report για το 2010, οι γυναίκες αποτελούν το 65% των εργαζομένων στον κλάδο των δημοσίων σχέσεων, αλλά οι άντρες έχουν διπλάσιες πιθανότητες να λάβουν μισθό που ξεπερνά τις £50,000 διότι έχουν περισσότερες πιθανότητες να κατέχουν θέσεις ισχύος. Επίσης, οι άντρες έχουν σχεδόν διπλάσια πιθανότητα να είναι μέλη του Δ.Σ. από ότι οι γυναίκες.

Στην Ελλάδα τώρα, οι Καραγου και Bush (2007) διεξήγαγαν μία έρευνα προκειμένου να διαπιστώσουν τα εμπόδια που υπάρχουν στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις διευθυντικές θέσεις κυρίως λόγω του διπλού ρόλου των γυναικών (οικογένεια και εργασία), ο οποίος επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη των γυναικών σε αυτές τις θέσεις. Αυτό το φαινόμενο, που υπάρχει σε πολλές χώρες, οφείλεται στην παραδοσιακή διαπίστωση ότι οι γυναίκες διδάσκουν, ενώ οι άντρες διευθύνουν. Έτσι, υποστηρίζεται

από τους συγγραφείς ότι στην Ελλάδα οι διευθυντικές θέσεις στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση θεωρούνται «αντρική υπόθεση».

Ολοκληρώνοντας αυτή την έρευνα διαπιστώνω πως ο δρόμος για την ισότιμη εκπροσώπηση γυναικών σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας είναι σίγουρα μακρύς. Το σοβαρότερο εμπόδιο παραμένει η προκατάληψη και τα στερεότυπα κατά των γυναικών. Το σίγουρο πάντως είναι πως όλες οι γυναίκες νιώθουν σίγουρες για τον εαυτό τους και έτοιμες ώστε να αναλάβουν ηγετικές θέσεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Γεννάδιος, Κ. (2012). Ηγεσία (σκέψεις-προβληματισμοί). Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <http://www.army.gov.cy/wp-content/uploads/HGESIA-DIOIKHSH-arthro-2012.pdf>

Γκούσια-Ρίζου, Μ., Βασιλούδης, Ι. (2010). Στερεότυπα και περιβάλλον. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 16, σελ. 39-53

Δαλακούρα, Δ. (2012). Ηγεσία. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα [http://www.icbs.gr/innet/UsersFiles/students/tutor_notes/postgraduate/Stage_1/Dalakou ra/2011-2012/Leadership%20vs.%20Management%20\[Compatibility%20Mode\].pdf](http://www.icbs.gr/innet/UsersFiles/students/tutor_notes/postgraduate/Stage_1/Dalakou%20ra/2011-2012/Leadership%20vs.%20Management%20[Compatibility%20Mode].pdf)

Δρακόπουλος, Σ., Θεοδοσίου, Ι. (2006). Διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας: Μία θεωρητική και βιβλιογραφική επισκόπηση. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα users.uoa.gr

Ελληνική Εταιρεία Προστασίας και Αποκαταστάσεως Αναπήρων Παιδιών (2007). Η ένταξη της διάστασης της αναπηρίας στις πολιτικές και στις πρακτικές. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα http://www.ekka.org.gr/portal_docs/researchstudies/picture/10_483.pdf

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010). Διαφορές των φύλων στο εκπαιδευτικό επίτευγμα: Μελέτη για τα μέτρα που λαμβάνονται και την κατάσταση που επικρατεί στην Ευρώπη σήμερα. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120EL.pdf

Κορδούτης, Π. (2012). Αναγνώσματα για το μάθημα Κοινωνική Ψυχολογία II. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <http://www.kordoutis.gr/panteion/images/pdf/socialpsychII/Chapters6012-Kordoutis.pdf>

Λιμνάτης, Ν. (n.d.). Το πρόβλημα του στερεοτύπου και η χεγκελιανή ανάλυση της γνωστικής διαδικασίας. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <http://www.ilhs.tuc.gr/gr/Provlmastereotipou.htm>

Μιχιώτης, Σ., Καμπούρη, Μ. (2007). Δύο επίκαιροι τύποι ηγεσίας. Η ηγεσία που υπηρετεί και που μεταμορφώνει. Απόσπασμα από εκπαιδευτικό υλικό εκδοθέν από το

ΙΝΕΠ του ΕΚΔΔΑ. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <http://www.tetras-consult.gr/en/resources/Resources/Papers%20in%20Greek/Servant%20&%20Transfor%20mative%20Leadership.pdf>

Πατσάλης, Χ. (1991). Προκαταλήψεις, οι αιτίες τους και η προληπτική αγωγή. *Ψυχολογικό Σχήμα*, 11, σελ. 45-46

Παυλόπουλος, Β. (2008). Στερότυπα, προκατάληψη, κοινωνικός στιγματισμός. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα http://old.psych.uoa.gr/~vpravlop/index.files/pdf/soc_pms_school2008_present2.pdf

Σωτηρόπουλος, Δ.Α. (2003). Στερεότυπα: όροι ύπαρξης και παρεμβάσεις για την αναίρεσή τους. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, I(36), σελ. 71-87

Χασσάνδρα, Μ., Γούδας, Μ. (2003). Κριτήρια εγκυρότητας και αξιοπιστίας στην ποιοτική-ερμηνευτική έρευνα. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα http://lab.pe.uth.gr/psych/images/stories/pdf/various/kritiria_egyrotitas_kai_aksiopistias_stin_poiotiki_ereyna.pdf

Χόρτη, Σ. (2007). Στερεότυπες απόψεις για το φύλο μέσα στην σύγχρονη ελληνική οικογένεια. Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Διπλωματική Εργασία

Μεταφρασμένη

Cohen, L., Manion, L., Morrion, K. (2007). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Javeau, C. (2000). *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός

Ξενόγλωσση

Bechhofer, F., Lindsay, P. (2000). *Principles of research design in the social sciences*. London: Routledge

Bechhofer, F., Lindsay, P. (2000). *Principles of research design in the social sciences*. London: Routledge

- Bellou, V. (2011). Do women followers prefer a different leadership style than men?. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(13), σελ. 2818-2833
- Birmingham, P. (2001). Reviewing the literature. Στο: Wilkinson, D. (Ed.), *The researcher's toolkit*. London: Taylor & Francis
- Canter, M.B., Bennett, B.E., Jones, S.E., Nagy, T.F. (1994). *Ethics for psychologists: A commentary on the APA Ethics Code*. Washington: American Psychological Association
- Cho, S., Davenport, L.D. (2007). Gender Discrimination in Korean Newsrooms. *Asian Journal of Communication*, 17(3), σελ. 286-300
- Clark – Carter, D. (2004). *Quantitative psychological research*. New York: Psychology Press
- Claus, V.A., Callahan, J., Sandlin, J.R. (2013). Culture and leadership: women in nonprofit and for-profit leadership positions within the European Union. *Human Resource Development International*, 16(3), σελ. 330-345
- Creswell, J.W. (2002). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and mixed methods approaches*. London: Sage
- Croucher, R., Miles, L. (2009). The Legal Structuring of Women's Collective Voice in the South Korean Workplace. *Journal of Contemporary Asia*, 39(2), σελ. 231-246
- Dawson, C. (2009). *Introduction to research methods: A Practical Guide for Anyone Undertaking a Research Project*. Oxford: How to Books
- de la Rey, C. (2005). Gender, women and leadership. *Agenda: Empowering women for gender equity*, 19(65), σελ. 4-11
- Deaux, K., LaFrance, M. (1998). Gender. Στο: Gilbert, D.T., Fiske, S.T., Lindzey, G. (Eds.), *The handbook of social psychology*. Boston: McGraw Hill
- Deji, O.F., Makinde, O.T. (2006). Comparative Study of the Influence of Demographic and Socio-economic Characteristics of Men and Women Leaders on their Leadership

- Styles and Patterns in the Rural Areas of Nigeria. *Journal of Comparative Social Welfare*, 22(1), σελ. 49-62
- Donohue, J.J. (1998). Discrimination in employment. Στο: Newman, P. (Ed.), *The New Palgrave Dictionary of Economics and The Law*. London: Macmillan
- Fine, M.G. (2009). Women Leaders' Discursive Constructions of Leadership. *Women's Studies in Communication*, 32(2), σελ. 180-202
- Franses, P.H., Paap, R. (2004). *Quantitative models in marketing research*. Cambridge: Cambridge University Press
- Gardner, R.C. (199). Stereotypes as consensual beliefs. Στο: Zanna, M.P., Olson, J.M. (Eds.), *The psychology of prejudice: The Ontario Symposium, Volume 7*. New York: Psychology Press
- Gao, Z. (2008). Gender Discrimination in Chinese Recruitment Advertisements: A Content Analysis. *Journal of Asia-Pacific Business*, 9(4), σελ. 395-418
- Gorard, S., Taylor, C. (2004). *Combining methods in educational and social research*. London: Open University Press
- Guramatunhu-Mudiwa, P., Bolt, L.L. (2012). Does the gender of school personnel influence perceptions of leadership?. *School Leadership & Management: Formerly School Organisation*, 32(3), σελ. 261-277
- Kaparou, M., Bush, T. (2007). Invisible barriers: the career progress of women secondary school principals in Greece. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 37(2), σελ. 221-237
- Kessler, L.T. (2007). The attachment gap: Employment discrimination law, women's cultural caregiving, and the limits of economic and liberal legal theory. *University of Michigan Journal of Law Reform*, 34(3), σελ. 371-468
- Kimmel, A.J. (1996). *Ethical issues in behavioral research: A survey*. Cambridge: Blackwell Publishers

- Koocher, G.P., Keith-Spiegel, P. (1998). *Ethics in psychology: Professional standards and cases*. New York: Oxford University Press
- Mackie, D.M., Hamilton, D.L., Susskind, J., Rosselli, F. (1996). Social psychological foundations of stereotype formation. Στο: Macrae, C.N., Stangor, C., Hewstone, M. (Eds.), *Sterotypes & Stereotyping*. New York: The Guilford Press
- Metcalfe, B.D. (2007). Gender and human resource management in the Middle East. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(1), σελ. 54-74
- Ojong, V.B., Moodley, V. (2005). Leadership and issues affecting the productivity of women entrepreneurs in KwaZulu-Natal. *Agenda: Empowering women for gender equity*, 19(65), σελ. 76-82
- Park, B., Judd, C. M. (1990). *Measures and models of perceived group variability*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, σελ. 173–191
- Rosenthal, R. (1994). Science and ethics in conducting, analyzing, and reporting psychological research. *Psychological Science*, 5, σελ. 127 – 164
- Rosnow, R. L. (1997). Hedgehogs, foxes, and the evolving social contract in psychological science: Ethical challenges and methodological opportunities. *Psychological Methods*, 2, σελ. 345 – 356
- Scanlon, M. (2001). Issues in research. Στο: Wilkinson, D. (Ed.), *The researcher's toolkit*. London: Taylor & Francis
- Sheridan, Al., McKenzie, F.H., Still, L. (2011). Making visible the ‘space of betweenness’: understanding women's limited access to leadership in regional Australia. *Gender, Place & Culture: A Journal of Feminist Geography*, 18(6), σελ. 732-748
- Selmi, M. (2003). Sex discrimination in the nineties, seventies style: Case studies in the preservation of male workplace norms. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <http://ssrn.com/abstract=453485>
- Sieber, J.E. (1992). *Planning ethically responsible research: A guide for students and internal review boards*. Newbury Park: Sage

Simons, H. (2005). Ethical responsibility in social research. Στο: Somekh, B., Lewin, C. (Ed.), *Research methods in the social science*. London: Sage

Singer, E., von Thurn, D.R., Miller, E.R. (1995). Confidentiality assurances and responses: A quantitative review of the experimental literature. *Public Opinion Quarterly*, 59, σελ. 66 – 77

Stangor, C. (2009). The Study of Stereotyping, Prejudice, and Discrimination Within Social Psychology: A Quick History of Theory and Research. Στο: Nelson, T.D. (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination*. New York: Psychology Press

Vanderstoep, S.W., Johnston, D.D. (2009). *Research methods for everyday life*. San Francisco: Jossey – Bass

Wade, C.L. (2006). Transforming discriminatory corporate cultures: This is not just women's work. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <http://ssrn.com/abstract=892391>

Wilson, N., McLean S. (1994). *Questionnaire design: a practical introduction*. University of Ulster Press: Newtown Abbey

Woodhams, C., Lupton, B., Xian, H. (2009). The persistence of gender discrimination in China – evidence from recruitment advertisements. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(10), σελ. 2084-2109

Ιστοσελίδες

Στάσεις και προκαταλήψεις απέναντι στην αναπηρία. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα http://www.politropo.org/pdf/Staseis_kai_prokatalipsis_apenanti_stin_anapiria.pdf

CIRP State of the PR Profession Report (2010). State of the PR Profession Benchmarking Survey. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα <http://www.cipr.co.uk/sites/default/files/CIPR%20State%20of%20the%20profession%20benchmarking%20survey%202010%20Sept.pdf>

http://www.gov.nl.ca/VPI/purpleribboncampaign/what_is_sexism_what_is_violence_against_women.pdf

<http://www.kessarlis.edu.gr>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΝΟΤΗΤΑ Ι. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο

Άντρας	
Γυναίκα	

2. Ηλικία

20 – 30 ετών	
31 – 40 ετών	
41 – 50 ετών	
Άνω των 51 ετών	

3. Εκπαιδευτικό υπόβαθρο

Απόφοιτος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	
Απόφοιτος ΙΕΚ	
Απόφοιτος ΑΕΙ, ΤΕΙ	
Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	
Κάτοχος διδακτορικού τίτλου	

4. Εργάζεστε στον:

Ιδιωτικό τομέα	
Δημόσιο τομέα	

5. Τομέας στον οποίο δραστηριοποιείται η εταιρεία στην οποία εργάζεστε

Βιομηχανία	
Μεταποίηση	
Κατασκευές	
Χονδρικό – λιανικό εμπόριο	
Χρηματοοικονομικά	
Δημόσια Διοίκηση	
Εκπαίδευση	
Υγεία	
Άλλο	

6. Θέση στην οποία εργάζεστε

Διοικητικό προσωπικό	
Οικονομικό προσωπικό	
Επιστημονικό προσωπικό	
Τεχνολογικό προσωπικό	

7. Εργασιακή εμπειρία στη θέση που κατέχετε σήμερα

0-5 έτη	
6-10 έτη	
11-15 έτη	
Άνω των 15 ετών	

ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙ. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΕ ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

8. Πόσο έχει αλλάξει ο αριθμός των γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις στον οργανισμό που εργάζεστε τα τελευταία 5 χρόνια;

Έχει μειωθεί	
Έχει αυξηθεί	
Έχει μείνει ο ίδιος	
Δεν ξέρω	

9. Πώς αναμένετε να μεταβληθεί ο αριθμός των γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις στον οργανισμό που εργάζεστε τα επόμενα 5 χρόνια κατά την εκτίμησή σας;

Θα μειωθεί	
Θα αυξηθεί	
Θα μείνει ο ίδιος	
Δεν ξέρω	

10. Σε ποιο βαθμό είστε ευχαριστημένη από τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε αναφορικά με την πρόσληψη γυναικών σε ηγετικές θέσεις;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Δεν ξέρω

11. Σε ποιο βαθμό είστε ευχαριστημένη από τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε αναφορικά με τη διατήρηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Δεν ξέρω

12. Σε ποιο βαθμό είστε ευχαριστημένη από τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε αναφορικά με την εξέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Δεν ξέρω

13. Πόσο καλά ενθαρρύνει ο οργανισμός στον οποίο εργάζεστε την ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Δεν ξέρω

14. Πόσο σημαντική είναι η εξέλιξη/ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στον οργανισμό που εργάζεστε;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Δεν ξέρω

15. Σε ποιο βαθμό τα παρακάτω χαρακτηρίζουν την προσέγγιση της εταιρείας στην οποία εργάζεστε αναφορικά με την ανέλιξη και εξέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις (1=καθόλου, 5=πάρα πολύ);

	1	2	3	4	5
Δεν υπάρχουν πρωτοβουλίες ή προγράμματα που να ενθαρρύνουν την ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις					
Προσφέρονται ήδη κάποια προγράμματα και πρωτοβουλίες για την ανέλιξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις					
Η εταιρεία αναμένεται να προσφέρει προγράμματα και πρωτοβουλίες στο μέλλον					

16. Στην εταιρεία που εργάζεστε υπάρχουν γυναίκες σε ηγετικές θέσεις;

Ναι	
Όχι	
Δεν ξέρω	

17. Αν ναι, έχουν τις ίδιες οικονομικές απολαβές με τους άντρες σε ίδια θέση, με τα ίδια προσόντα;

Ναι	
Όχι	
Δεν ξέρω	

18. Κατά τα προηγούμενα τρία (3) έτη, σε ποιο βαθμό η εταιρεία στην οποία εργάζεστε έχει προβεί στις παρακάτω ενέργειες για τον προσδιορισμό, αξιολόγηση, διατήρηση και ανάπτυξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις (1=καθόλου, 5=πάρα πολύ)

	1	2	3	4	5
Ευέλικτες εργασιακές πρακτικές					
Ενθάρρυνση αντρών ηγετικών στελεχών (senior) να παράσχουν καθοδήγηση και υποστήριξη στις γυναίκες κατώτερων ιεραρχικών επιπέδων (junior)					
Υιοθέτηση δεικτών επίδοσης της εταιρείας αναφορικά με την πρόσληψη, διατήρηση και προαγωγή γυναικών σε ηγετικές θέσεις					
Προγράμματα και πρακτικές για τη σύζευξη επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής					
Προγράμματα για την προσαρμογή της μετάβασης πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τη γονική άδεια					
Ποσοτώσεις αναφορικά με την πρόσληψη, διατήρηση και προαγωγή αντρών και γυναικών σε ηγετικές θέσεις					

Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)

19. Παρακαλώ βαθμολογείστε τη σημασία των παρακάτω χαρακτηριστικών στην αποτελεσματική ηγεσία (1=καθόλου σημαντικό, 5=πάρα πολύ σημαντικό):

	1	2	3	4	5
Δημιουργικότητα					
Αυθεντικότητα					
Υψηλός δείκτης νοημοσύνης					
Επιθετικότητα					
Επικοινωνιακές ικανότητες					
Θετική σκέψη					
Ανάληψη ευθυνών					
Ικανότητα να εμπνέει τους άλλους					
Ειλικρίνεια					
Ευελιξία					
Ενέργεια					
Όραμα					
Περιέργεια					
Εργατικότητα					
Αίσθημα σκοπού					

20. Πώς θα βαθμολογούσατε τα παρακάτω χαρακτηριστικά σε εσάς (1=δε διαθέτω καθόλου, 5=διαθέτω σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό);

	1	2	3	4	5
Δημιουργικότητα					
Αυθεντικότητα					
Υψηλός δείκτης νοημοσύνης					
Επιθετικότητα					
Επικοινωνιακές ικανότητες					
Θετική σκέψη					
Ανάληψη ευθυνών					
Ικανότητα να εμπνέει τους άλλους					
Ειλικρίνεια					
Ευελιξία					
Ενέργεια					
Όραμα					
Περιέργεια					
Εργατικότητα					
Αίσθημα σκοπού					

21. Αυτό που χρειάζεστε για να γίνεται καλύτερος ηγέτης είναι (1=καθόλου, 5=πάρα πολύ):

	1	2	3	4	5
Εκπαίδευση και γνώση					
Υποστήριξη					
Περισσότερος ελεύθερος χρόνος					
Περισσότερη καθοδήγηση					
Μέντορες					
Περισσότερη ανάπτυξη υπομονής και διαχείρισης άγχους					

22. Παρακαλώ βαθμολογείστε τη σημαντικότητα των παρακάτω παραγόντων ως εμπόδια της ισότητας των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο (1=καθόλου σημαντικό, 5=πάρα πολύ σημαντικό):

	1	2	3	4	5
Η κουλτούρα της εταιρείας					
Έλλειψη γυναικών σε ηγετικές θέσεις					
Σtereότυπα σχετικά με τα δύο φύλα					
Έλλειψη ευέλικτων εργασιακών πρακτικών					
Σεξισμός					
Έλλειψη μεντόρων					
Προσδοκίες της κοινωνίας σχετικά με το ρόλο των δύο φύλων					
Προσβασιμότητα και διαθεσιμότητα φροντίδας των παιδιών					
Η δυσκολία συγκερασμού εργασιακής και οικογενειακής ζωής					
Έλλειψη δέσμευσης από μέρος των ηγετών όσον αφορά την ισότητα των δύο φύλων					
Άλλο (παρακαλώ διευκρινήστε)					

23. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω παράγοντες θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην ισότητα των δύο φύλων στο εργασιακό χώρο (1=καθόλου, 5=πάρα πολύ):

	1	2	3	4	5
Αλλαγή της εταιρικής κουλτούρας					
Ευέλικτες εργασιακές πρακτικές					
Ύπαρξη μεντόρων στην εργασία					
Προσβασιμότητα και διαθεσιμότητα φροντίδας των παιδιών					
Μη υποχρεωτικοί στόχοι για τις γυναίκες σε ηγετικούς ρόλους					
Περισσότερο διαφανείς πρακτικές πρόσληψης					
Υποχρεωτικοί στόχοι για τις γυναίκες σε ηγετικούς ρόλους					
Περισσότερος χρόνος εκτέλεσης των εργασιών					

Κίνητρα για επιστροφή στη δουλειά μετά από τη γέννηση παιδιού					
Πιο γενναιόδωρες άδειες μετ'αποδοχών για άντρες και αντρόγυνα					
Μεγαλύτερη γονική άδεια για τους άντρες					
Ισότητα στην πληρωμή αντρών και γυναικών σε παρόμοιες θέσεις και με το ίδιο επίπεδο ικανοτήτων και εμπειρίας					
Προώθηση ευκαιριών για γυναίκες σε ηγετικούς ρόλους					
Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε)					

ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙΙ. ΑΠΟΨΕΙΣ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

24. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι σήμερα μπορούν να συνδυαστούν οι επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις;

.....

.....

.....

.....

.....

25. Εσείς προσωπικά σε ποιο βαθμό αντιμετωπίζετε πρόβλημα στον εργασιακό σας χώρο λόγω στερεοτύπων και προκαταλήψεων σχετικά με το φύλο σας από συναδέλφους του αντίθετου φύλου;

.....

.....

.....

.....

.....

26. Αισθάνεστε ότι σας επηρεάζουν οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα αναφορικά με τον τρόπο που αντιμετωπίζετε τους συναδέλφους σας που ανήκουν στο αντίθετο φύλο και αν ναι, πώς εκδηλώνεται αυτή σας η πεποίθηση;

.....

.....

.....

.....

.....