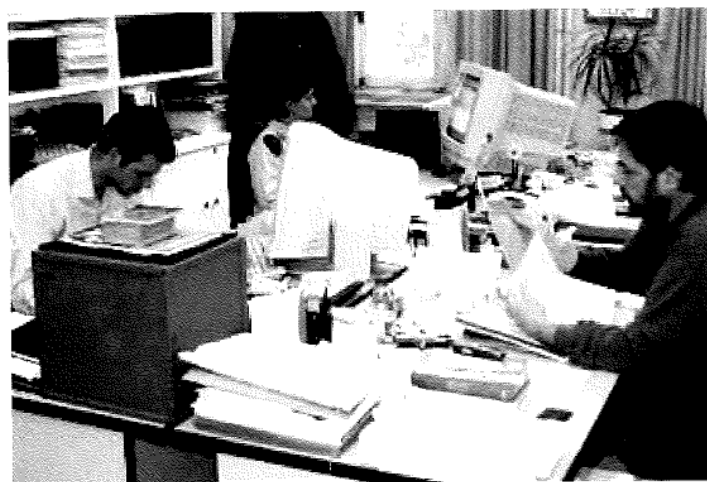


ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

« Διαφυλικές στερεοτυπικές αντιλήψεις και ύπαρξη
αμφίθυμου σεξισμού στον εργασιακό χώρο»

Επιμέλεια εργασίας: Μαρία Γλουσιάνου 06034009

Επιβλέπων καθηγητής: Ιωάννης Κατερέλος

Αθήνα, Ιούνιος 2009

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ



ΠΕΡΙΛΗΨΗ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Στερεότυπα.....	4
1.2 Διαφυλικά Στερεότυπα.....	5
1.3 Θεωρία των ρόλων.....	6
1.4 Θεωρία των κοινωνικών ρόλων για τα διαφυλικά στερεότυπα.....	8
1.5 Κοινωνική Διαφοροποίηση.....	10
1.6 Ηγεσία και Φύλο.....	12
1.7 Προκατάληψη και διάκριση για τις γυναίκες στην ηγεσία.....	13
1.8 Η αποτελεσματικότητα του άνδρα και της γυναίκας ηγέτη.....	18
1.9 Το φαινόμενο glass ceilings.....	20

2. ΕΡΕΥΝΑ

2.1 Στόχοι και πλαίσιο της παρούσας έρευνας.....	24
2.2 Υποθέσεις	38

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Υποκείμενα.....	39
3.2 Πειραματική Διαδικασία.....	39
3.3 Πειραματικό Υλικό.....	40

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ (στατιστικοί πίνακες και αναλύσεις).....

42

5. ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....

50

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....

55

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ (ερωτηματολόγιο και πίνακες)

63

Περίληψη

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να μελετήσει την αντίληψη που έχει ο σύγχρονος Έλληνας για τους ρόλους των δύο φύλων στην εργασία καθώς και την ύπαρξη αμφίθυμου σεξισμού απέναντι στις γυναίκες. Συγκεκριμένα η μελέτη αυτή διερευνά τα στερεότυπα που συνοδεύουν το γυναικείο φύλο στον εργασιακό και όχι μόνο χώρο και πώς αυτά συνδέονται με τους ρόλους που η ίδια η κοινωνία αποδίδει στον άνδρα και την γυναίκα. Το δείγμα ήταν 115 υποκείμενα (άνδρες και γυναίκες), εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, με εύρος ηλικίας από 18-60 ετών, κάτοικοι Αθηνών.

Χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο από 47 προτάσεις όπου τα υποκείμενα έπρεπε να υποδείξουν το βαθμό στον οποίο διαφωνούσαν ή συμφωνούσαν με αυτές, χρησιμοποιώντας μία επταβάθμια κλίμακα (1=Διαφωνώ απόλυτα – 7=Συμφωνώ απόλυτα) και σε κάποιες ερωτήσεις μια πενταβάθμια κλίμακα. Εδώ πρέπει να σημειώσουμε ότι υπήρχαν τέσσερα διαφορετικά ερωτηματολόγια, καθένα από τα οποία αποτελούσε και μία διαφορετική πειραματική συνθήκη, στην οποία άλλαζε το φύλο και η θέση εργασίας του πρωταγωνιστή της ιστορίας που περιγράφονταν. Η στατιστική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε ήταν το πρόγραμμα SPSS. Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν την ύπαρξη σεξιστικών αντιλήψεων υπέρ των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Συγκεκριμένα, έδειξαν ότι η θέση του πρωταγωνιστή της ιστορίας ήταν ο ισχυρότερος παράγοντας διαφοροποίησης των απαντήσεών τους στην κλίμακα των επιθέτων, παρότι περιμέναμε ότι και το φύλο του πρωταγωνιστή θα επηρέαζε τα υποκείμενα. Αντίθετα, στην κλίμακα του σεξισμού βλέπουμε ότι το φύλο του υποκειμένου καθώς και το φύλο του πρωταγωνιστή ήταν σημαντικοί παράγοντες. Τα υποκείμενα αποδίδουν περισσότερα «ανδρικά» χαρακτηριστικά στον πρωταγωνιστή όταν η θέση του είναι διευθυντής παρά προσωπικός βοηθός και περισσότερα «γυναικεία» χαρακτηριστικά στον πρωταγωνιστή όταν η θέση του είναι προσωπικός βοηθός παρά διευθυντής. Επίσης, ένας διευθυντής θεωρείται περισσότερο επιτυχημένος από έναν προσωπικό βοηθό στην οικογενειακή, επαγγελματική και κοινωνική ζωή του και μάλιστα όταν είναι άνδρας.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Στερεότυπα

Η λέξη στερεότυπο αποτελεί μέρος της καθημερινής και επιστημονικής συζήτησης. Το πρώτο άτομο που εισήγαγε τον όρο στερεότυπο στο λεξιλόγιο των κοινωνικών επιστημών ήταν ένας Αμερικάνος πολιτικός δημοσιογράφος, ο Walter Lippmann (1922). Σύμφωνα με τον Lippmann τα στερεότυπα είναι «εικόνες στο κεφάλι μας» ή «χάρτες του κόσμου», οι οποίες επιτρέπουν στα άτομα να σχετίζονται με πλήθος πληροφοριών που προέρχονται από το περιβάλλον τους. Ο Lippmann πρότεινε επίσης ότι τα στερεότυπα χρησιμοποιούνται προκειμένου να δικαιολογήσουμε τις στάσεις των ατόμων και την συμπεριφορά τους σε σχέση με τους άλλους ανθρώπους και έδωσε ιδιαίτερη προσοχή στη σημασία των στερεοτύπων στην διομαδική σύγκρουση.

Τα στερεότυπα γενικά μπορεί να αντικατοπτρίζουν το χαρακτήρα της υπό περιγραφής ομάδας και, κατ' επέκταση, το χαρακτήρα της ομάδας που κάνει την περιγραφή ή έχει τα στερεότυπα. Αυτό μας απαλλάσσει από την μια ή την άλλη ανάλυση στερεοτύπων, όπου ερμηνεύοντας τα στερεότυπα ως σύμπτωμα των ενασχολήσεων του ατόμου, το οποίο τα έχει, αντιμετωπίζουμε έμμεσα την εξωομάδα σαν «μύγα μες στο γάλα» (π.χ. Ackerman & Jahoda, 1950 στο Παπαστάμου, 1990), ενώ τα χαρακτηριστικά της, εάν υπάρχουν, δεν έχουν σχέση με το περιεχόμενο του στερεοτύπου.

Οι μεγαλύτερες αντιθέσεις δημιουργούν εντονότερα ερεθίσματα. Εξετάζοντας τις αντιλήψεις που έχει η μια ομάδα για την άλλη, το αποτέλεσμα της πρόβλεψης είναι το εξής: όσο μεγαλύτερες είναι οι ατομικές διαφορές μεταξύ των ομάδων όσον αφορά μια συγκεκριμένη συνήθεια, μια λεπτομέρεια της εξωτερικής εμφάνισης ή ένα στοιχείο της υλικής κουλτούρας, τόσο πιθανότερο είναι να εμφανιστεί αυτό το χαρακτηριστικό στη στερεότυπη απεικόνιση μιας ομάδας από μια άλλη.

1.2 Διαφυλικά στερεότυπα

Το φύλο είναι μία από τις σημαντικότερες κατηγορίες, αν όχι η πιο σημαντική, στην ανθρώπινη κοινωνική ζωή. Από μία πρώτη σκοπιά ο διαχωρισμός ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες φαίνεται να είναι φυσιολογικός, ωστόσο μια πιο προσεκτική εξέταση αυτής της θεμελιώδους κατηγοριοποίησης οδηγεί στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για ένα πολύπλοκο σύμπλεγμα κοινωνικών εννοιών και πρακτικών, οι οποίες επικρατούν σε κάθε οπτική της ατομικής, διαπροσωπικής, ομαδικής και κοινωνικής διαδικασίας. Έτσι λοιπόν κάθε κοινωνία παράγει τους δικούς της ορισμούς προκειμένου να αναφερθεί στη διάκριση μεταξύ αντρών και γυναικών, προκειμένου να χαρακτηρίσει τα αγόρια και τα κορίτσια, να διαχωρίσει τους αντρικούς από τους γυναικείους ρόλους, τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους. Σε όλες τις κοινωνίες οι άντρες και οι γυναίκες αντιμετωπίζονται με διαφορετικές πεποιθήσεις και προσδοκίες που επηρεάζουν τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τις συμπεριφορές τους (T. Eckes, H. M. Trautner, 2000).

Ο Fiske (1998) διατύπωσε την άποψη ότι το φύλο ανήκει σε μια από τις τρεις βασικές κατηγορίες (οι άλλες δύο είναι η φυλή και η ηλικία), οι οποίες αποτελούν βασικό αντικείμενο μελέτης των σύγχρονων κοινωνικών ερευνών πάνω στα στερεότυπα, την προκατάληψη και τη διάκριση.

Το **φύλο** είναι ένα κατηγοριακό σύστημα που είναι φτιαγμένο από πολλά επίπεδα, από πολλές συνδεόμενες μεταξύ τους έννοιες. Η φυσιολογία εξηγεί το πιο θεμελιώδες επίπεδο, το οποίο διακρίνει τους ανθρώπους σε αρσενικά και θηλυκά, με βάση τη σεξουαλική ανατομική τους διαφορά αλλά η κάθε κοινωνία συνδέει αυτή τη διαφορετική ανατομική κατασκευή και λειτουργία με ένα σύστημα κοινωνικών κανόνων και συνηθειών, που υποτίθεται πως οι άντρες και οι γυναίκες θα έπρεπε να έχουν.

Από τη μικρή ακόμη ηλικία τα παιδιά μαθαίνουν να διαχωρίζουν τους εαυτούς τους και τους άλλους με βάση το φύλο τους, να αναγνωρίζουν συμπεριφορές, στάσεις και συνήθειες που είναι τυπικές ή θεωρούνται κατάλληλες για το κάθε φύλο και μαθαίνουν πώς να κάνουν αυτό που θεωρείται κατάλληλο για το φύλο τους και ταυτόχρονα να αποφεύγουν ότι δεν είναι κατάλληλο.

1.3 Θεωρία των ρόλων

Η θεωρία των ρόλων συνδέεται με ανδροπρεπή ή θηλυπρεπή χαρακτηριστικά προσωπικότητας, με αποδόσεις και συμπεριφορές σχεδιασμένες μέσα σε μια συγκεκριμένη κοινωνία. Σύμφωνα με τον Bem (1981 b), οι άνθρωποι που έχουν ανδροπρεπή ή θηλυπρεπή σεξουαλικό προσανατολισμό και διαχωρίζουν τον κόσμο με όρους θηλυκούς ή αρσενικούς, προσλαμβάνουν την πραγματικότητα με βάσει τις σχηματισμένες εντυπώσεις τους για τα δύο φύλα. Το βασικό σημείο της θεωρίας του είναι ότι τα σεξουαλικά στερεότυπα πηγάζουν εν μέρει από την ανάγκη του ατόμου να κωδικοποιήσει τις πληροφορίες και τον κόσμο γύρω του και κυρίως τις πληροφορίες για τον εαυτό του με τους κοινωνικούς όρους του «αρσενικού» και του «θηλυκού». Με αυτό τον τρόπο δημιουργεί τον κοινωνικό ρόλο του φύλου (Bem, 1981 b, σελ 396). Σαν αποτέλεσμα, οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες συχνά με τα διαφυλικά στερεότυπα και με σεξιστικές συμπεριφορές, οι οποίες υποτιμούν τις ικανότητές τους και τους ρόλους τους στην κοινωνία (Brehm, Kassim &Fein, 1999). Γενικότερα οι άνθρωποι οδηγούνται σε προκατειλημμένες αποδόσεις και κάνουν διακρίσεις στη συμπεριφορά τους, προκειμένου να δώσουν νόημα στον κόσμο που τους περιβάλλει (Paul, 2003).

Η θεωρία για το ρόλο των δύο φύλων αναφέρεται ακόμη σε παραδοσιακές αντιλήψεις για τη «σωστή» συμπεριφορά αγοριών και κοριτσιών. Η στερεοτυπική συμπεριφορά για τα δύο φύλα καλλιεργείται – μέσα στο σπίτι ή στο σχολείο- από την πρώιμη παιδική ηλικία (Witt, 1997). Η διαφορετική σεξουαλική κοινωνικοποίηση έχει επίδραση στη γνωστική ανάπτυξη των παιδιών, στην ψυχολογική τους λειτουργία και στη δημιουργία του σεξουαλικού τους ρόλου (Witt, 1997). Ως αποτέλεσμα, τα αγόρια και τα κορίτσια χρησιμοποιούν διαφορετικές στρατηγικές για να αντιμετωπίσουν νέες εμπειρίες και φαίνεται πως στα αγόρια δίνονται περισσότερες ευκαιρίες για ανεξαρτητοποίηση (Block, 1993).

Η θεωρία για τους ρόλους των δύο φύλων αναφέρεται στους κοινωνικά προκαθορισμένους ρόλους που οι άντρες και οι γυναίκες πρέπει να αναλαμβάνουν ή στα διαφορετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που θα έπρεπε να έχει το καθένα από τα δύο φύλα χωριστά (Gibbons, Hamby & Dennis, 1997). Επικρατεί μια αρκετά διαδεδομένη αντίληψη που λέει οι

σεξουαλικοί ρόλοι των δύο φύλων μαθαίνονται και επιπλέον καθορίζονται κοινωνικά και πολιτισμικά (Lottes & Kuriloff, 1992). Οι Kalin και Tilby (1978, που βρίσκονται στους Kerr & Holden, 1996) αναφέρθηκαν στη θεωρία των ρόλων των δύο φύλων να αναφέρονταν στο σεξουαλικό τους ρόλο. Δημιουργώντας την κλίμακα Sex Role Ideology, συνέλαβαν τη θεωρία των ρόλων των δύο φύλων σαν μια συνέχεια με τις έννοιες «παραδοσιακός» στο ένα άκρο και «φεμινιστικός» στο άλλο άκρο. Η παραδοσιακή θεωρία πρεσβεύει ότι υπάρχουν βασικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα και αποδίδουν στις γυναίκες ρόλους, όπως είναι αυτός της μητέρας και της νοικοκυράς. Για την παραδοσιακή θεωρία, ο άντρας είναι ο «κουβαλητής» και η αυθεντία ενώ η γυναίκα θεωρείται ευάλωτη και έχοντας ανάγκη για προστασία. Από την άλλη πλευρά, η φεμινιστική θεωρία υποστηρίζει ότι οι ψυχολογικές διαφορές των δύο φύλων είναι πρωταρχικά κοινωνικά προκαθορισμένες και ότι οι ρόλοι των αντρών και των γυναικών θα έπρεπε να είναι ουσιαστικά οι ίδιοι (Kerr & Holden, 1996).

Οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί για τους ρόλους των δύο φύλων οδηγούν σε αρνητικούς συνειρμούς με τις λέξεις «αρρενωπότητα» και «θηλυκότητα». Έτσι λοιπόν, οι άνθρωποι συνειδητά και ασυνείδητα προσδιορίζουν και δημιουργούν την ταυτότητά τους ως αρσενικά ή θηλυκά και έτσι αποκτούν στερεοτυπικές συμπεριφορές και αποδόσεις, οι οποίες υποτιμούν και τα δύο φύλα και επηρεάζουν αρνητικά τις γυναίκες, τους άντρες και την κοινωνία γενικότερα (Hoffman, 2000). Και οι άντρες και οι γυναίκες παραμένουν ανεπαρκείς εξαιτίας των παραδοσιακών περιορισμών που σχετίζονται με τα δύο φύλα, καθώς οι περιοριστικοί αυτοί προσδιορισμοί της αρρενωπότητας και της θηλυκότητας επιτρέπουν μόνο περιορισμένη έκφραση της οντότητας και των αντρών και των γυναικών (Hoffman, 2001).

Η Kaschak (1992, που βρίσκεται στους Eagly & Chaiken, 1993) χρησιμοποίησε τον όρο «engendered lives», για να περιγράψει την πεποίθησή της ότι το φύλο αποτελεί βασική οργανωτική αρχή στις ζωές των ανθρώπων. Έτσι, οι άντρες- που θεωρούνται η κυρίαρχη ομάδα- μπορούν να καθορίζουν τους ρόλους που οι γυναίκες θα παίξουν. Σαν αποτέλεσμα, οι γυναίκες, που θεωρούνται κατώτερη ομάδα από ότι οι άντρες, θα πρέπει να είναι ικανές να ερμηνεύουν τις ανάγκες και τις συμπεριφορές της κυρίαρχης ομάδας. Η Kaschak (1992, που βρίσκεται στους Eagly & Chaiken, 1993)

υποστηρίζει πως οι γυναίκες θα έπρεπε να έχουν συμπεριλάβει στο γνωστικό τους σχήμα για το φύλο την πεποίθηση ότι είναι λιγότερο σημαντικές από τους άντρες, γιατί οι ρόλοι των γυναικών περιλαμβάνουν παθητικότητα και εξάρτηση.

Έρευνες που έχουν γίνει στις αιτιακές αποδόσεις έχουν δείξει ότι θα πρέπει να υπάρχουν διαφυλικές διαφορές στην ακρίβεια των αυτο-εκτιμήσεων στην απόδοση σε ένα έργο. Πιο συγκεκριμένα, ο Beyer (1990) βρήκε ότι οι άντρες συχνά υπερεκτιμούν τις ικανότητές τους χάρη στην εμπιστοσύνη που έχουν στα τυπικά αντρικά έργα, όταν οι γυναίκες υποτιμούν τις ικανότητές τους χάρη στις χαμηλές προσδοκίες τους στα αντρικά έργα (Beyer 1990). Οι Rosenthal και Guest (1996) κατέληξαν στο ίδιο συμπέρασμα, όταν βρήκαν ότι οι γυναίκες διευθυντές απέδωσαν την επιτυχία τους λιγότερο στην ικανότητά τους από ότι οι άντρες και περισσότερο σε ασταθείς παράγοντες, όπως είναι η προσπάθεια και η τύχη (Rosenthal & Guest, 1996).

1.4 Θεωρία των κοινωνικών ρόλων για τα διαφυλικά στερεότυπα

Πράγματι, σύμφωνα με τη θεωρία των κοινωνικών ρόλων της Eagly (1987, που βρίσκεται στους Brehm et. Al., 1999) τα διαφυλικά στερεότυπα επικρατούν γιατί οι άντρες πιο συχνά ασχολούνται μέσα στην κοινωνία με θέσεις υψηλού status, ενώ οι γυναίκες συνήθως είναι πιο κατάλληλες για νοικοκυρές και για να αναθρέψουν τα παιδιά τους. Πολλές κοινωνικά σημαντικές δουλειές (όπως είναι η διοίκηση και η ηγεσία) αντιμετωπίζονται σαν κοινωνικά δημιουργήματα με όρους «αντρικούς» (Alvesson & Billing, 1997). Γενικά, στην κοινωνία μας υπάρχει ένα στερεότυπο που υποστηρίζει πως ορισμένοι τύποι εκπαίδευσης, κάποιες επαγγελματικές επιλογές και ορισμένες θέσεις συνδέονται με ένα συγκεκριμένο φύλο. Αυτό σημαίνει ότι ορισμένα επαγγέλματα είναι «αντρικά»- και άρα φυσικό για τους άντρες να ασχοληθούν με αυτά- και κάποια άλλα είναι γυναικεία- και επομένως φυσικό για τις γυναίκες να ασχοληθούν με αυτά. (Alvesson & Billing, 1997).

Επιπλέον, οι Pratto, Stallworth, Sidanius & Siers (1997) υποστήριξαν ότι υπάρχουν διαφυλικές διαφορές στην επιλογή των επαγγελματιών που επηρεάζουν την κοινωνική ιεραρχία. Πιο συγκεκριμένα, βρήκαν ότι οι άντρες κατέχουν δυσανάλογα επαγγελματικούς ρόλους που

ευνοούν προνομιούχες ομάδες (ρόλοι που ανεβαίνουν στην ιεραρχία) και ότι οι γυναίκες δυσανάλογα κατέχουν ρόλους που ευνοούν καταπιεσμένες ομάδες (ρόλοι που πέφτουν στην ιεραρχία). Βρήκαν ακόμη ότι τρεις διαδικασίες συνεισφέρουν σε αυτό το διαφυλικό διαχωρισμό στους ηγετικούς ρόλους. Το πρώτο είναι οι διαφυλικές διαφορές στην επιλογή των ιεραρχικών ρόλων χάρη στις διαφυλικές διαφορές στην κοινωνική κυριαρχία. Δεύτερον, οι διαφυλικές διαφορές στις εργασιακές αξίες (οι ρόλοι που συνδέονται με την άνοδο στην ιεραρχία συνδέονται με υψηλό εισόδημα, κοινωνική καταξίωση και υψηλό status). Τέλος, οι προκαταλήψεις που συνδέονται με τα διαφυλικά στερεότυπα συνεισφέρουν στο διαφυλικό διαχωρισμό στους ιεραρχικούς ρόλους (Pratto et. Al., 1997).

Αυτός ο διαχωρισμός της εργασίας- που είναι αποτέλεσμα πολλών παραγόντων- οδηγεί άντρες και γυναίκες να συμπεριφέρονται με τρόπους που ταιριάζουν στους κοινωνικούς τους ρόλους (Brehm, Kassin & Fein, 1999). Ως αποτέλεσμα, πολλοί άνθρωποι συμμορφώνονται με αυτούς τους κοινωνικούς κανόνες και τις προσδοκίες και εμπλέκουν τους εαυτούς τους σε συμπεριφορές σύμφωνες με το φύλο τους (Alvesson & Billing, 1997). Επομένως, οι κοινωνικοί ορισμοί για τα «αρσενικά» και για τα «θηλυκά» μπορούν εύκολα να κατευθύνουν αντιλήψεις και επιπλέον τον τρόπο που οι άνθρωποι ζουν τις ζωές τους ως άντρες και ως γυναίκες (Alvesson & Billing, 1997).

Οι Hoffman και Hurst (1990) διενήργησαν δύο πειράματα και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι τα στερεότυπα που σχετίζονται με το φύλο είναι κυρίως μια προσπάθεια να εκλογικεύσουμε, να δικαιολογήσουμε ή να εξηγήσουμε το σεξουαλικό διαχωρισμό των καθηκόντων, αποδίδοντας στο φύλο εσωτερικές διαφορές της προσωπικότητας. Και οι δύο μελέτες έδειξαν ότι το γεγονός μιας άνισης απόδοσης ρόλων οδηγεί στη δημιουργία διαφυλικών στερεοτύπων. Αυτό το αποτέλεσμα αποτελεί μια επιπλέον ένδειξη στην ιδέα ότι τα διαφυλικά στερεότυπα δημιουργούν, εν μέρει, πεποιθήσεις για εσωτερικές, κατηγοριακές προκαταλήψεις (Hoffman και Hurst 1990).

1.5 Κοινωνική διαφοροποίηση

Σύμφωνα με την άποψη των Barnett και Hyde (2001), υπάρχει ένδειξη για τα μοντέλα της κοινωνικής διαφοροποίησης και της συνεχούς παρουσίας του σεξισμού σε πολλά επίπεδα. Οι λειτουργικές, ψυχαναλυτικές και κοινωνιοβιολογικές θεωρίες της ψυχολογίας υποστηρίζουν την ύπαρξη διαφυλικών διαφοροποιήσεων στην προσωπικότητα, τις ικανότητες και την κοινωνική συμπεριφορά. Πράγματι, αυτές οι παραδοσιακές θεωρίες για το φύλο υποστηρίζουν ότι υπάρχει ένας τεράστιος διαχωρισμός των καθηκόντων στον εργασιακό χώρο και στην οικογένεια ανάλογα με το φύλο (Barnett και Hyde 2001). Όμως, αυτές οι κλασσικές θεωρίες περί φύλου, εργασίας και οικογένειας διαψεύδουν τα πιο πρόσφατα αποτελέσματα των συστηματικών μελετών (Barnett και Hyde 2001). Για παράδειγμα, οι μετά- αναλύσεις των Eagly και Crowley (1986, που βρίσκεται στους Barnett και Hyde 2001), αποτέλεσαν μια ακόμη ένδειξη ότι πολλές ψυχολογικές διαφυλικές διαφοροποιήσεις εξαρτώνται από το κοινωνικό πλαίσιο, όπου εντοπίζεται η κοινωνική προσδοκία για τους ρόλους των δύο φύλων. Αυτές οι κοινωνικές προσδοκίες ακόμη συνδέουν τυπικά τη δύναμη με τον αντρικό ρόλο και την αλληλεγγύη περισσότερο με το γυναικείο ρόλο (Ickes, 1993). Ωστόσο, οι προβλέψεις για τις διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα που προέρχονται από λειτουργικές, ψυχαναλυτικές και κοινωνιοβιολογικές θεωρίες αποτελούν πρόκληση για τις σύγχρονες εμπειρικές μελέτες. Ανάμεσά τους, υπάρχει η εκτεταμένη θεωρία για το φύλο, την εργασία και την οικογένεια, που βασίζεται στην αντίληψη ότι πολλαπλοί ρόλοι είναι ωφέλιμοι (Barnett και Hyde 2001).

Παρ' όλο που οι ρόλοι των γυναικών έχουν αλλάξει, υπάρχει ακόμη αμφισβήτηση για τη γνησιότητα της υψηλής δύναμης των γυναικών (π.χ οικονομικές γνώσεις). Οι Trentham και Larwood (2001) υποστήριξαν ότι οι κοινωνικές προσδοκίες για την ισχύ, το status και το φύλο, επηρεάζουν την ευθύνη των αποδόσεων και την απόφαση για τις επιλογές στα ζητήματα των διαφωνιών στις διαπροσωπικές σχέσεις δύο συντρόφων. Σύμφωνα με τον Ridgeway (1993, που βρίσκεται στους Trentham και Larwood, 2001), οι άνθρωποι συχνά καταφεύγουν στις προσδοκίες που αφορούν το ρόλο των δύο φύλων για να αποφασίσουν ή όχι σε ποιον από τους δύο συντρόφους θα αποδώσουν την ευθύνη μιας διαφωνίας αλλά και για τη δική τους ανάμειξη στην ενδεχόμενη σύγκρουση. Οι ερευνητές βρήκαν ότι οι διαφοροποιήσεις

στη δύναμη είχαν μεγαλύτερη επιρροή στις αντιδράσεις των αντρών από ότι σε αυτές των γυναικών, καθώς οι άντρες συνήθιζαν να χρησιμοποιούν περισσότερο άμεση δύναμη (επιβολή) για να αντιδράσουν στην ενδεχόμενη σύγκρουση. Αντιθέτως, οι γυναίκες συνήθιζαν να χρησιμοποιούν περισσότερο πλάγιες μεθόδους αντίδρασης, όπως κατάλληλος χειρισμός και αδυναμία. Για παράδειγμα, αν η γυναίκα μέσα σε μια σχέση έχει πραγματικά τη μεγαλύτερη δύναμη, αυτό μπορεί να έρθει σε αντίθεση με τις κοινωνικές προσδοκίες του ρόλου της ως γυναίκα. Για το λόγο αυτό πολλές γυναίκες με μεγάλη δύναμη θέσης συχνά αναλογίζεται πώς θα αντιδράσουν οι άντρες σύντροφοί της αλλά και οι άλλοι γύρω της σε αυτή την αντίφαση (Trentham και Larwood, 2001).

Επιπλέον, η Frable (1989) πραγματοποίησε τρεις μελέτες για να ερευνήσει την υπόθεση ότι οι διαφυλικές προδιαθέσεις της προσωπικότητας συσχετίζονται με τη θεωρία για τα δύο φύλα. Όλες αυτές οι μελέτες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι τα τυπικά άτομα ενός φύλου είναι πάντοτε σε επαγρύπνηση με τέτοιο τρόπο που να θεωρούν πως οι άντρες και οι γυναίκες ίσως να διαφέρουν μεταξύ τους. Σαν αποτέλεσμα, διατηρούν στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα δύο φύλα και αντιμετωπίζουν τους άντρες και τις γυναίκες άνισα (Frable 1989).

Για αυτό το λόγο, οι άνθρωποι χρειάζεται να ξανακατηγοριοποιήσουν ως «ανθρώπινα» τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, αντί να διατηρούν αποδόσεις και συμπεριφορές, βάζοντας «ετικέτες» στην «αρσενικότητα» και τη «θηλυκότητα» και με τον τρόπο αυτό να επιτρέπουν στους εαυτούς τους την ελεύθερη εμπλοκή σε «αρσενική» και «θηλυκή» συμπεριφορά (Hoffman, Borders & Hattie, 2000). Για παράδειγμα, μια γυναίκα μπορεί να θεωρήσει ότι η δύναμή της είναι μέρος της θηλυκότητάς της, αν και αυτό μπορεί να μη θεωρηθεί ως ένα «παραδοσιακό» γυναικείο χαρακτηριστικό. Κατά τον ίδιο τρόπο, ένας άντρας μπορεί να θεωρήσει την ανατροφή των παιδιών του ως μέρος του ανδρισμού του, αν και αυτή η εικόνα δεν είναι κλασσική αντρική (Hoffman, Borders & Hattie, 2000). Τελικά, ο ισχυρισμός ότι ένας συνδυασμός των παραδοσιακών γυναικείων και των παραδοσιακών αντρικών χαρακτηριστικών προσωπικότητας μπορεί να είναι υγιής, παραβλέποντας το βιολογικό φύλο ενός ατόμου, χρειάζεται να αντικαταστήσει την παραδοχή ότι μόνο όταν είσαι τυπικός εκπρόσωπος του φύλου είναι υγιές (Hoffman, Borders & Hattie, 2000).

1.6 Ηγεσία και φύλο

Υπάρχουν σαφείς ενδείξεις ότι η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις αυξάνεται συνεχώς. Για παράδειγμα, η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ανωτέρου υπαλλήλου, σε διευθυντικές θέσεις και σε κυβερνητικές θέσεις σχεδόν έχει τριπλασιαστεί κατά τη διάρκεια των τριών προηγούμενων δεκαετιών του 20^{ου} αιώνα. Επιπλέον το ένα- τρίτο από τις Αμερικανικές εταιρείες ανήκει σε γυναικεία χέρια. Παρά το γεγονός ότι το ποσοστό επί τοις εκατό διαφέρει από χώρα σε χώρα, η παγκόσμια συμμετοχή της γυναίκας σε διευθυντικές θέσεις έχει αυξηθεί.

Στην πολιτική συνεχώς αυξάνονται οι θέσεις για τις γυναίκες. Τα τελευταία 40 χρόνια, ο αριθμός των γυναικών σε υψηλές ή ανώτερες ηγετικές θέσεις έχει αυξηθεί σημαντικά. Σε γκάλοπ που έγινε στην Αμερική σχετικά με τις γυναίκες στην εξουσία φαίνεται η τάση του πληθυσμού να ψηφίσει στις εκλογές για την θέση του προέδρου γυναίκα (από 33% το 1930 σε 92% το 1999, Gallup Special Reports, 1999).

Η αύξηση της συμμετοχής της γυναίκας σε ηγετικές θέσεις έχει συνοδευτεί με αύξηση στην έρευνα των κοινωνικών επιστημών σχετικά με το φύλο και την ηγεσία. Πιο συγκεκριμένα εξετάζονται 4 θέματα σχετικά με το φύλο και την ηγεσία:

1. διαφέρουν οι άντρες από τις γυναίκες στην συμπεριφορά τους όταν είναι στην ηγεσία;
2. διαφέρουν οι δύο ομάδες όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα σε θέσεις μάνατζερ;
3. διαφέρουν οι ομάδες όσον αφορά στους αποτελεσματικούς οπαδούς;
4. ποιες κριτικές προτάσεις σχετικές με το φύλο έχουν παραμελήσει στις έρευνες σχετικά με την ηγεσία

1.7 Προκατάληψη και διάκριση για τις γυναίκες στην ηγεσία

Οποιοδήποτε πλεονέκτημα που μπορεί να έχουν οι γυναίκες για το στυλ ηγεσίας θα μπορούσε να αντισταθμιστεί από τα μειονεκτήματα που προέρχονται από την προκατάληψη και την διάκριση για τις γυναίκες που βρίσκονται στην ηγεσία. Η προκατάληψη συνίσταται από την άδικη εκτίμηση για μια ομάδα, η οποία βασίζεται περισσότερο στην στερεοτυπική κρίση για την ομάδα αυτή, παρά στη συμπεριφορά και στις ικανότητες των ατόμων που ανήκουν στην ομάδα. Όταν κάποια άτομα έχουν δημιουργήσει στερεότυπα για μια ομάδα, περιμένουν από τα μέλη της ομάδας να δείξουν χαρακτηριστικά συμπεριφοράς συνεπή με τα στερεότυπα που έχουν δημιουργήσει για αυτή την ομάδα. Οι παρατηρητές αφομοιώνουν τις πληροφορίες στις προσδοκίες που έχουν για τα φυλετικά στερεότυπα και αυθόρμητα αντικαθιστούν τις άγνωστες λεπτομέρειες για τις συμπεριφορές των άλλων με το να συμμορφώνονται σε αυτές τις προσδοκίες (Dunning & Sherman, 1997). Αυτό το στερεοτυπικό συμπέρασμα παράγει την προκατάληψη για τα μέλη της ομάδας όταν τα στερεότυπα για την ομάδα στην οποία ανήκουν είναι αντίθετα με τις ιδιότητες που έχουν να κάνουν με την επιτυχία σε διάφορα είδη των κοινωνικών ρόλων.

Σύμφωνα με τους Eagly & Karau (2002), η ανομοιογένεια μεταξύ των προσδοκιών που έχουμε για τις γυναίκες και των προσδοκιών που έχουμε για τους ηγέτες, αποδεικνύει την προκατάληψη για τις γυναίκες ηγέτες. Οι ίδιοι συγγραφείς ισχυρίζονται ότι η ενεργοποίηση των πεπαιθώσεων για μια γυναίκα και για έναν άντρα επηρεάζει τα άτομα στο να εκλαμβάνουν τις γυναίκες περισσότερο «κοινωνικές» (communal) αλλά όχι και τόσο «agentic» και τους άντρες περισσότερο «agentic» αλλά όχι και τόσο «κοινωνικούς». Επίσης, τα κοινά χαρακτηριστικά που τα άτομα τα συνδέουν με τις γυναίκες, όπως το ότι είναι ζεστές και ότι δεν είναι εγωίστριες, αποκλίνουν από τα «agentic» χαρακτηριστικά, όπως ο δυναμισμός, χαρακτηριστικά τα οποία τα άτομα τα συνδέουν με την επιτυχημένη ηγεσία. Τα κυρίαρχα «agentic» χαρακτηριστικά, που ο κόσμος τα συνδέει με τους άντρες, είναι παρόμοια με τα χαρακτηριστικά που χρειάζονται για την επιτυχία σε υψηλή επαγγελματική θέση στάτους.

Τα στερεότυπα για τις γυναίκες και τους άνδρες, όπως και τα άλλα είδη στερεοτύπων για διάφορες κοινωνικές ομάδες, ενεργοποιούνται εύκολα και

αυτόματα. Παρόλο που τα στερεότυπα δεν είναι απαραίτητο να ενεργοποιούνται ή να εφαρμόζονται από τις μεροληπτικές κρίσεις των ατόμων, σε πολλές περιπτώσεις όμως ευνοούνται και εφαρμόζονται απ' αυτές. Επειδή τέτοιες περιπτώσεις είναι αρκετές, οι αντιλήψεις που έχουμε για τα άτομα ηγέτες αντικατοπτρίζουν τόσο τις πεποιθήσεις για τους ηγέτες όσο και τις πεποιθήσεις για το φύλο. Έτσι, οι κρίσεις που έχουν τα άτομα για τις γυναίκες ηγέτες καθιστούν πρόδηλο ένα κράμα «communal» χαρακτηριστικών να συνδέονται με το γυναικείο κοινωνικό ρόλο και τα «agentic» χαρακτηριστικά να συνδέονται με ηγετικούς ρόλους (Heilman, Block & Martell, 1995). Οι ομοιότητες του αντρικού ρόλου και του ηγετικού ρόλου δεν απαιτούν συνένωση.

Άφθονες έρευνες δείχνουν ότι οι managers συνδέουν τις διοικητικές ικανότητες με το να είσαι άντρας και να έχεις αντρικά χαρακτηριστικά. Επίσης, μια έρευνα στις αναπαραστάσεις έδειξε ότι υπάρχει μεγαλύτερη προτίμηση για τους άνδρες παρά για τις γυναίκες αφεντικά, παρ' όλο που αυτές οι προτιμήσεις γενικά αρχίζουν να μειώνονται.

Ένα παράδειγμα για να φανούν οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες για να αντιμετωπιστούν σαν ανταγωνιστικές ηγέτες, φαίνεται από μελέτες που έχουν γίνει στον Αμερικανικό στρατό και που εξετάζουν τις ικανότητες στην κρίση που πρέπει να έχει ο ιδανικός ηγέτης-λοχαγός. Αυτές οι μελέτες φανερώνουν μια μεροληπτική τάση υπέρ των αντρών (Biernat, Crandall, Young, Kobrynowicz & Halpin, 1998). Μια άλλη έρευνα από ένα πανεπιστήμιο με Ικάρους δεκανείς έδειξε ότι ικανότητα γνώμης και ηγετικά προσόντα δεν έχουν οι γυναίκες, ειδικά όταν έχει υπολογιστεί σαν κριτήριο στην εκτίμηση οι αντικειμενικές επιδόσεις στον στρατό (Boldry, Wood & Kashy, 2001).

Παρά τα πλεονεκτήματα που παρουσιάζονται στην εξωτερική εγκυρότητα στις έρευνες σε οργανισμούς, παραμένει τρωτό σημείο για την εσωτερική εγκυρότητα η χωρίς έλεγχο διαφορά μεταξύ των δύο φύλων, η οποία μπορεί να οφείλεται σε τάσεις προκατάληψης. Προκειμένου να εξεταστεί αυτή η ανησυχία, οι ερευνητές ανατρέχουν στα πειραματικά παραδείγματα του Goldberg που ισοσκελίζουν τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά των αντρών και των γυναικών, εκτός του φύλου και

παρουσιάζονται σε μια ποικιλία με διαφορετικούς συμμετέχοντες, όπου περιλαμβάνονται διευθυντές και άλλες ομάδες εργαζομένων.



Μια δημοφιλής εκδοχή του παραδείγματος του Goldberg περιλαμβάνει μια παρουσίαση της εφαρμογής της εκτίμησης, με τους μισούς από τους συμμετέχοντες να παίρνουν γυναικείο όνομα και τους άλλους μισούς αντρικό όνομα. Η ανάλυση έδειξε ότι οι άντρες προτιμήθηκαν από τις γυναίκες για δουλειές που θεωρούνται σαν κωδικοποιημένες αντρικές και οι γυναίκες προτιμήθηκαν για δουλειές κωδικοποιημένες σαν γυναικείες. Δεδομένου ότι ο ηγετικός ρόλος είναι περισσότερο συνυφασμένος με τον άντρα, αυτά τα πειράματα εμπνέουν μεροληπτικές τάσεις κατά των υποψηφίων γυναικών για τέτοιες θέσεις. Επομένως, οι γυναίκες, περισσότερο από τους άντρες, αντιμετωπίζουν δυσκολία στο να αποδείξουν ότι έχουν τις απαιτούμενες ικανότητες που χρειάζονται για τις ηγετικές θέσεις.

Παρ' όλες τις αμφιβολίες για τις ικανότητες των γυναικών για ηγέτες, μπορεί να υποτεθεί ότι οι γυναίκες ηγέτες με *agentive* χαρακτηριστικά θα μπορούσαν να ξεπεράσουν τέτοιες δυσκολίες. Ωστόσο, τα άτομα μπορεί να αντιλαμβάνονται τις γυναίκες που έχουν σαφείς ικανότητες ηγεσίας σαν ανεπαρκείς. Έτσι, η γυναικεία ηγεσία μπορεί να απορριφθεί γιατί τα άτομα τις εκλαμβάνουν να στερούνται *agentive* χαρακτηριστικών που είναι συνυφασμένα με την αποτελεσματική ηγεσία. Από έρευνα των Eagly & Karau, 2002 και των Fiske & Stevens, 1993 βγαίνει το συμπέρασμα ότι οι γυναίκες έχουν περισσότερο *communal* συμπεριφορά και όχι τόσο *agentive* συμπεριφορά.

Ως αποτέλεσμα αυτών των διατακτικών αιτημάτων, οι γυναίκες ηγέτες συχνά δέχονται λιγότερο ευνοϊκές αντιδράσεις από τους άντρες ηγέτες για τις αντρικές στερεοτυπικές μορφές ηγεσίας. Αυτή η γενίκευση έχει επιβεβαιωθεί σε μία ανάλυση στα πειραματικά παραδείγματα του Goldberg για την εκτίμηση των αντρών και των γυναικών σαν ηγέτες (Eagly, Makhijani & Klonsky, 1992). Παρόλο το γεγονός ότι η συνολική προσωπική προκατάληψη για την εύνοια υπέρ των αντρών ήταν μικρή ($d = 0.05$), οι γυναίκες δέχτηκαν χαμηλότερη αξιολόγηση από τους άντρες που ήταν ισοδύναμοι για το αυταρχικό είδος ηγεσίας ($d = 0.30$), αλλά συγκρίσιμη αξιολόγηση για το δημοκρατικό είδος ηγεσίας. Επίσης οι γυναίκες αντιμετωπίζονταν με περισσότερη αντιπάθεια και απόρριψη σε σχέση με τους άντρες όταν έδειχναν να υπερισχύουν, να

εκφράζουν διαφωνία ή να προωθούν τον εαυτό τους (Carli, 1998· Copeland, Driskell & Salas, 1995· Rudman, 1998).

Η αντίσταση στην γυναικεία ηγεσία, που αποδεικνύεται από αυτά τα ευρήματα, είναι αβέβαιη για τις γυναίκες ηγέτες, επειδή φαίνεται ότι οι άντρες, που έχουν μια θέση με δύναμη και εξουσία, γενικά αντιμετωπίζουν την γυναικεία δράση και ικανότητα ηγεσίας περισσότερο ανάρμοστη από ότι οι γυναίκες. Αυτή η γενίκευση είναι συνεπής με την ανάλυση της Eagly et al. (1992), που δείχνει ότι οι άντρες ερωτηθέντες εκτιμούν την γυναικεία ηγεσία σε σχέση με την αντρική ισοδύναμη ηγεσία με μικρότερη εύνοια από ότι οι γυναίκες ερωτηθείσες που δείχνουν να μην επηρεάζονται από το φύλο.

Τα ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα μπορεί να είναι δύσκολα για τις γυναίκες. Η Eagly et al. (1992) σε μια μετα-ανάλυση που έκαναν στα πειραματικά παραδείγματα του Goldberg απέδειξαν ότι οι γυναίκες ηγέτες έλαβαν μικρότερη αξιολογική εύνοια σε σχέση με τους ισοδύναμους άντρες ηγέτες σε ανδροκρατούμενο περιβάλλοντα αλλά εκτιμήθηκαν ίσα σε ρόλους που δεν είναι ανδροκρατούμενοι.

Στην καθημερινή οργανωσιακή συμπεριφορά, η διαφοροποίηση σε ανδροκρατούμενους χώρους συντελείται δια μέσου δυσδιάκριτων στερεοτύπων, που είναι απόρροια του γυναικείου ανταγωνισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της κοινωνικής απομόνωσης (Collinson, Knights & Collinson, 1990· Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand & Magley, 1997· Kanter, 1977· Martin 1992).

Πολλές έρευνες παρέχουν σαφείς αποδείξεις για την μεροληπτική τάση κατά των γυναικών σαν ηγέτες, παρά την αποτυχία μερικών από τους ερευνητές να παραδεχτούν την σημασία αυτών των αποτελεσμάτων. Τα συμπεράσματα ενδυναμώνονται από τα αποτελέσματα διαφόρων μεθόδων, ειδικά οργανωτικών μελετών και πειραμάτων που εξισώνουν τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά των ανδρών και των γυναικών. Έτσι, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διακρίσεις σε ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα με άνδρες εκτιμητές. Επειδή τα υψηλά επίπεδα εξουσίας και οι υψηλές αποδοχές συγκεντρώνονται σε τέτοιου είδους περιβάλλοντα και ελέγχονται από άντρες, αυτή η προκατάληψη έρχεται σαν συνέπεια για την αναβάθμιση των γυναικών.

Τα παραδοσιακά επιχειρήματα προκατάληψης για τους χαμηλούς μισθούς των γυναικών και την χαμηλή εργασιακή θέση δικαιολογεί αυτά τα φαινόμενα όσον αφορά την χαμηλή γυναικεία εκπαίδευση, την εργασιακή εμπειρία και τις σπουδές. Επίσης οι διαφορές του φύλου στην επένδυση ανθρώπινου δυναμικού ισχύει για μόνο ένα κομμάτι των αντρικών και των γυναικείων μισθολογικών διαφορών και είναι ξεκάθαρα ανεπαρκή για να δικαιολογήσουν την μικρότερη γυναικεία πρόσβαση σε υψηλές ηγετικές θέσεις. Οι γυναίκες λαμβάνουν σημαντικά χαμηλότερες προαγωγές από τους άντρες σε παρόμοιες επενδύσεις ανθρώπινου δυναμικού. Με άλλα λόγια οι εταιρείες επενδύουν περισσότερο στους άντρες παρά στις γυναίκες.

Επιπλέον, σημαντικές αποδείξεις έχουμε ότι η οικογένεια και οι οικογενειακές ευθύνες ευθύνονται για το ότι οι εργαζόμενες γυναίκες αποφεύγουν τις θέσεις με ηγετικές ευθύνες.

Είναι παράδοξο ότι το μειονέκτημα στο οποίο βρίσκονται οι γυναίκες στα ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα μερικές φορές μπορεί να παράγει την εμφάνιση ενός ξεκάθαρα γυναικείου συγκριτικού πλεονεκτήματος. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι γυναίκες που έρχονται σε υψηλές ηγετικές θέσεις είναι τυπικά οι επιζώντες μιας διαδικασίας προκατάληψης και διάκρισης και γι' αυτό τείνουν να είναι ανταγωνιστικές.

Η προτεινόμενη γυναικεία προδιάθεση για την προτίμηση της καθημερινής επαφής με άλλα άτομα και την ανταλλαγή πληροφοριών θα έπρεπε να καταλήγει σε ένα «πλέγμα συμπερίληψης» (web of inclusion) το οποίο ενισχύει την αποτελεσματικότητα. Αποδείξεις για το «πλέγμα συμπερίληψης» προέρχονται από μία μελέτη 4 γυναικών, δύο από τις οποίες ήταν επιχειρηματίες (Helgenson, 1990, σελ. 16-18). Από τη στιγμή που δεν εκτιμήθηκαν όμως άντρες ισάξιοι αυτών των γυναικών σε αυτήν την ιδεολογική προσέγγιση, ο Mintzberg (1973) εξέφρασε την αντίθεση του σε μια μελέτη. Οι γυναίκες είχαν την κλίση για συνεργατικό στυλ ηγεσίας (οργάνωση της ομάδας), ενώ οι άντρες για ανταγωνιστικό στυλ ηγεσίας (ιεραρχική οργάνωση). Αυτός ο ανταγωνισμός που είχε δημιουργηθεί μεταξύ ανδρών και γυναικών, ήταν βασισμένο σε συνεντεύξεις 200 γυναικών και 50 αντρών. Γυναίκες που δεν έχουν αναφερθεί στη μελέτη αρνήθηκαν να συμμετάσχουν ή επέμειναν ότι δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι γυναίκες που παρέμειναν στις συνεντεύξεις και οι οποίες συμφώνησαν με την

αρχική θέση ότι υπάρχουν διαφορές προήγαγαν πληροφορίες στις οποίες έχει βασιστεί το βιβλίο.

Μια άλλη οπτική του γυναικείου πλεονεκτήματος (Rosener, 1990, 1995) αναφέρει ότι οι άντρες προτιμούν ένα άλφα-στυλ ηγεσίας, το οποίο βασίζεται στην εντολή και στον έλεγχο, ενώ οι γυναίκες προτιμούν ένα βήτα-στυλ ηγεσίας βασισμένο στην κοινωνική αλληλεπίδραση. Οι απόψεις του Rosener προέρχονται από μία έρευνα με μη ελεγμένο αριθμό γυναικών που ήταν μέλη του Independent Women's Forum.

Πρόσφατοι ισχυρισμοί για το πλεονέκτημα του φύλου συχνά παρατίθενται στις απόψεις του Gilligan (1982), ο οποίος αναφέρει ότι υπάρχουν σαφείς ψυχολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων (ειδικά στο πεδίο της ηθικής αιτιολόγησης).

Οι ισχυρισμοί για την υπεροχή του φύλου δεν είναι καινούργιοι. Ιστορικά, τέτοιοι ισχυρισμοί έχουν βασιστεί στα φυλετικά στερεότυπα, που μιλάνε για παράδειγμα, για το αντρικό πλεονέκτημα, μια οπτική που θέλει τον άντρα με περισσότερα προσόντα για την ηγεσία εξαιτίας της μεγαλύτερης ικανότητας συγκέντρωσης, λιγότερου συναισθηματισμού και της πρόθεσης να είναι ευθύς. Οι πιο πρόσφατοι ισχυρισμοί του γυναικείου πλεονεκτήματος συγκροτούν μια τροποποιημένη μετενσάρκωση (ή επαναφορά) μιας προηγούμενης λανθάνουσας συζήτησης.

1.8 Η αποτελεσματικότητα του άντρα και της γυναίκας ηγέτη

Υπάρχουν αποδείξεις για την προκατάληψη που υπάρχει για τις γυναίκες ηγέτες. Δεδομένων των μειονεκτημάτων και των πλεονεκτημάτων, πώς οι γυναίκες ηγέτες αντιμετωπίζονται ισάξια με τους άνδρες ομόλογούς τους;

Βάσει των ευρημάτων για την προκατάληψη, θα ήταν λογικό να περιμένουμε ότι η σχετική επιτυχία των αντρών και των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους εξαρτάται από το πλαίσιο στο οποίο λειτουργούν. Σε έναν ανδροκρατούμενο χώρο οι αντιδράσεις στην προκατάληψη όχι μόνο απαγορεύουν την γυναικεία πρόσβαση σε ηγετικούς ρόλους αλλά μπορεί να μειώσουν και την αποτελεσματικότητα των γυναικών που αποκτούν αυτούς τους ρόλους (Eagly & Karau, 2002).

Τα αποτελέσματα των αναλύσεων της Eagly αποδείχτηκαν αρκετά ετερογενή. Παρόλα αυτά κάποιες από τις μεταβλητές επιτυχημένα προέβλεψαν τις όποιες επιπτώσεις στην υπόθεση ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο αποτελεσματικές σε ηγετικούς ρόλους σε ανδροκρατούμενους χώρους και περισσότερο αποτελεσματικές σε χώρους που δεν έχουν να κάνουν με ανδροκρατούμενο πλαίσιο. Τα ευρήματα αποτελούνται από τις εξής προσδοκίες: α) οι γυναίκες είναι λιγότερο αποτελεσματικές από τους άνδρες στο βαθμό που οι θέσεις ηγεσίας είναι ανδροκρατούμενες, β) οι γυναίκες είναι λιγότερο αποτελεσματικές σε σχέση με τους άνδρες καθώς οι άνδρες υφιστάμενοι αυξάνονται συνεχώς, γ) οι γυναίκες είναι λιγότερο αποτελεσματικές σε σχέση με τους άνδρες, καθώς αυξάνει το ποσοστό των ανδρών βαθμολογητών σχετικά με την ηγετική αποτελεσματικότητα, δ) οι γυναίκες είναι λιγότερο αποτελεσματικές σε σχέση με τους άνδρες σε στρατιωτικούς οργανισμούς, ένα παραδοσιακά ανδροκρατούμενο περιβάλλον αλλά σχετικά πιο αποτελεσματικές από τους άνδρες όσον αφορά στην εκπαίδευση και σε οργανισμούς παροχής υπηρεσιών, ε) οι γυναίκες ήταν αρκετά αποτελεσματικές σε μεσαίες θέσεις ηγεσίας, σε αντίθεση με τις θέσεις προϊσταμένων.

Για να εξερευνήσουμε σε βάθος την αρχή που λέει ότι το ανδρικό στυλ ηγεσίας επηρεάζει στο αν είναι αποτελεσματικοί οι άνδρες ή οι γυναίκες, η Eagly et al. (1995) έβαλαν να τρέξουν 6 επιπρόσθετα τεστ βασισμένα σε μία ομάδα απαντήσεων για καθένα από τους ηγετικούς ρόλους. Τα αποτελέσματα συσχετίζονται με τις έρευνες, όπου αντιπροσωπεύουν τη σύγκριση μεταξύ αποτελεσματικότητας ανδρών και γυναικών ηγετών. Παρόλο που ο Vecchio (2002) άσκησε κριτική στους Eagly et al. (1995) στο ότι χρησιμοποίησαν φοιτητές πανεπιστημίου σαν εκτιμητές, νεαροί έφηβοι έχουν την εμπειρία με μάντζερ τόσο σε εκπαιδευτικό όσο και επιχειρηματικό επίπεδο.

Οι ερωτηθέντες των Eagly et al. (1995) βαθμολογούν το ρόλο της ηγεσίας σε τρία είδη: α) πόσο ανταγωνιστικοί πιστεύουν ότι θα μπορούσαν να είναι σε κάθε ρόλο και πόσο θα ενδιαφέρονται για τον κάθε ρόλο, β) πόσο θα ήταν ενδιαφέρον για τον μέσο άνδρα και τη μέση γυναίκα να απασχολείται σε κάθε ρόλο, γ) πόσο κάθε ρόλος απαιτεί την άμεση ικανότητα για έλεγχο του κάθε ατόμου καθώς και τη συνεργασία με άλλους.

Η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ότι οι άνδρες δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον και ανταγωνισμό σε ρόλους με άμεσο έλεγχο σε άλλους ανθρώπους, ενώ οι γυναίκες σε ρόλους που απαιτείται συνεργασία με άλλους.

1.9 Το φαινόμενο glass ceilings

Η αντίληψη των ατόμων για το γυναικείο πλεονέκτημα πρέπει να ειπωθεί βάσει του γνωστού θεωρήματος **glass ceilings**, το οποίο περιορίζει τις γυναίκες από θέσεις με σημαντική εξουσία. Σύμφωνα με το φαινόμενο αυτό, οι γυναίκες σε όλο τον κόσμο συνεχίζουν να αντιμετωπίζονται δυσμενώς στις ανώτερες θέσεις της ιεραρχίας σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους. Η τάση που θέλει τις γυναίκες να είναι κολλημένες στα μεσαία επίπεδα της ιεραρχίας έχει αναγνωρισθεί ως φαινόμενο «glass ceiling» (Annelies van Vianen, Agneta H. Fischer, 2002).

Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal με στόχο να περιγράψουν τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια (βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις) που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων. Ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» αποτυπώνει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να καταφέρουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους (Ντερμανάκης, 2004a).

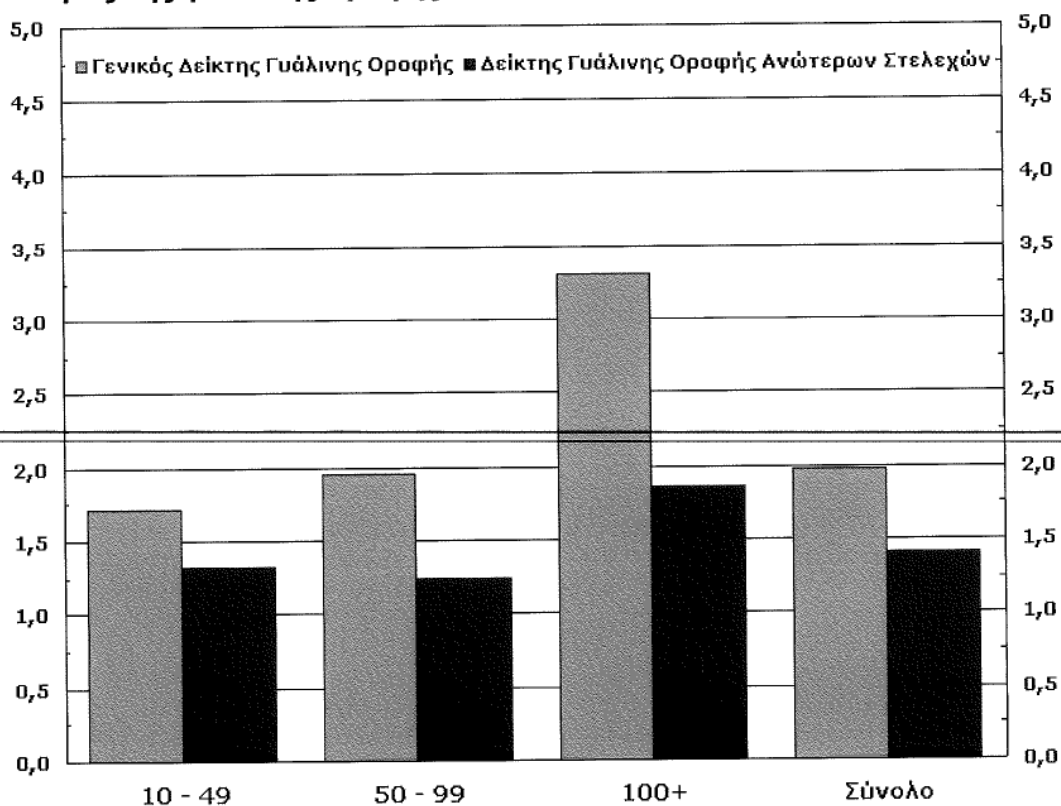
Το φαινόμενο αυτό έχει τύχει μεγάλης προσοχής και μελέτης από τους κοινωνικούς επιστήμονες, τα φεμινιστικά κινήματα, ακόμη και από τους διευθυντές, οι οποίοι θεωρούν αυτή την ανισορροπία στις ανώτερες θέσεις σαν μια ανεπιθύμητη κατάσταση. Οι πιθανές εξηγήσεις, που έχουν δοθεί από διάφορους ερευνητές του glass ceiling, συμπεριλαμβάνουν τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που επικρατούν για τους ρόλους των δύο φύλων, τη διάκριση και προκατάληψη, που συνήθως λειτουργεί κατά των γυναικών, θεσμικούς περιορισμούς, τις τυπικά αντρικές αναμενόμενες συμπεριφορές και αποδόσεις, την έλλειψη αυτοπεποίθησης των γυναικών ή τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Αρα στα ευρήματα των μελετών για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ο κόσμος δεν δίνει και πολλή σημασία γιατί οι άνδρες είναι πιο αποτελεσματικοί από τις γυναίκες. Επίσης, επειδή υπάρχει η αντίληψη ότι οι γυναίκες λειτουργούν κάτω από ανδροκρατούμενες ηγετικές θέσεις, αυτές που κατορθώνουν εν τέλει να περάσουν τα εμπόδια που τους παρουσιάζονται, πιστεύετε ότι είναι εξίσου ανταγωνιστικές με τους άνδρες.

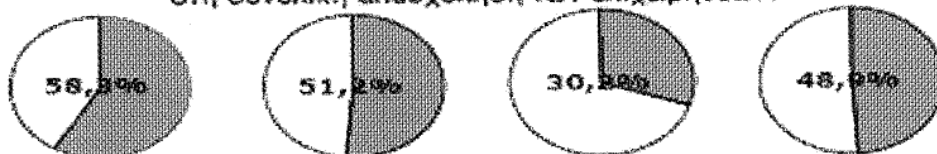
Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» είναι υπαρκτό σε όλους τους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΚΕΘΙ, στις επιχειρήσεις με περισσότερους από δέκα απασχολούμενους, η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση φτάνει το 36,1%, αλλά μόλις το 17,7% στις ανώτατες μισθολογικά- ιεραρχικά θέσεις εργασίας (θέσεις εργασίας που ανήκουν στο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας των επιχειρήσεων) και το 25,4% στις ανώτερες μισθολογικά- ιεραρχικά θέσεις εργασίας (θέσεις εργασίας που ανήκουν στο δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας των επιχειρήσεων). Έτσι, ο γενικός δείκτης της «γυάλινης οροφής» έχει τιμή 2, και αντίστοιχα, ο ειδικός δείκτης της «γυάλινης οροφής» ή δείκτης της «γυάλινης οροφής» των ανωτέρων στελεχών φτάνει περίπου στο 1,4 (Σχήμα 1), γεγονός που υποδηλώνει ότι η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 49% των ανώτατων θέσεων εργασίας από αυτές που τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.

ΣΧΗΜΑ 1

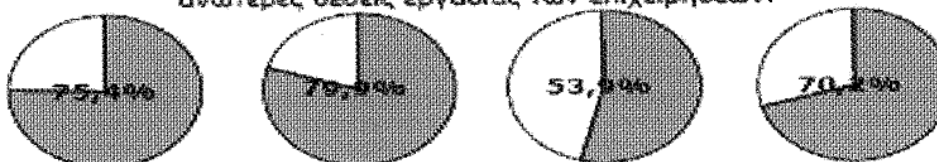
Το εύρος της γυάλινης οροφής στο σύνολο των κλάδων, 1995



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.



Πηγή: Ντερμανάκης, 2004a

Είναι χαρακτηριστικό ότι το εύρος της «γυάλινης οροφής» εμφανίζεται να αυξάνεται όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα, στις μικρότερες επιχειρήσεις (10-49 απασχολούμενοι) η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας καλύπτει περίπου το

58% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων. Επιπρόσθετα, ως κριτήριο της δυνατότητας επαγγελματικής ανέλιξης των ανωτέρων στελεχών σε ανώτατες θέσεις εργασίας, φαίνεται ότι η συμμετοχή των γυναικών καλύπτει μόνο το 70% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν σε σχέση με τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.

Στις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις (50-99 απασχολούμενοι) το φαινόμενο της γυάλινης οροφής διευρύνεται ακόμη περισσότερο, δεδομένου ότι οι γυναίκες καλύπτουν μόλις το 51% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν. Ωστόσο, συγκριτικά ευνοϊκότερες είναι οι προοπτικές ανέλιξης των ανωτέρων στελεχών, καθώς από το σύνολο των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν καλύπτουν περίπου το 80%. Τέλος, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (+100 απασχολούμενοι) οι δυσκολίες των γυναικών εντείνονται σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό, καθώς τα αντίστοιχα ποσοστά είναι μόλις 30% και 54%.

2. ΕΡΕΥΝΑ

2.1 Στόχοι και πλαίσιο της παρούσας έρευνας

Η παρούσα έρευνα μελετά την αντίληψη που έχει ο σύγχρονος Έλληνας για τους ρόλους των δύο φύλων στην εργασία καθώς και την ύπαρξη αμφίθυμου σεξισμού απέναντι στις γυναίκες. Στόχος της μελέτης είναι η διερεύνηση των στερεοτύπων που συνοδεύουν το γυναικείο φύλο στον εργασιακό και όχι μόνο χώρο και πώς αυτά συνδέονται με τους ρόλους που η ίδια η κοινωνία αποδίδει στον άνδρα και την γυναίκα. Αφορμή για την διεξαγωγή της έρευνας στάθηκαν οι ιδιαίτερα σημαντικές αλλαγές που έχουν εμφανιστεί τα τελευταία χρόνια στην αγορά εργασίας.

Η ένταση της εισόδου των γυναικών στην εργασία αποτελεί μία από τις σημαντικότερες εξελίξεις που είχε ως αποτέλεσμα την αλλαγή των χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού. Την περίοδο 1995-2000, οι γυναίκες αύξησαν τη συμμετοχή τους στην απασχόληση καταλαμβάνοντας πάνω από τα 4/5 των 148.000 νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Η εκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις εργασίας αυξήθηκε από το 32% το 1983 στο 50% περίπου το 2000 (Barr, 1996; Bureau of Labor Statistics, 2001). Ωστόσο, οι γυναίκες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν ένα «γυάλινο ταβάνι» (glass ceiling) στην επαγγελματική τους ανέλιξη και περιορίζονται κυρίως σε υπαλληλικές θέσεις παρά σε θέσεις που μπορεί να τις ανεβάσουν στην ιεραρχία (Meyerson & Fletcher, 2000). Παρόλο που έχουν κατακτήσει πολλά στον εργασιακό χώρο, συνεχίζουν να βιώνουν διακρίσεις ως προς τον μισθό, μένουν έξω από τις πλέον εξειδικευμένες και υψηλόβαθμες θέσεις και έχουν λιγοστές προοπτικές εξέλιξης και επιμόρφωσης (Federal Glass Ceiling Commission, 1995).

Αρκεί να λάβουμε υπόψη ότι οι περισσότερες διευθυντικές θέσεις θεωρούνται κατά βάση «ανδρικές» για να κατανοήσουμε πώς τα στερεότυπα μπορούν να εμποδίσουν τις γυναίκες να ανέβουν στην κλίμακα ιεραρχίας στην εργασία. Η άποψη που επικρατεί είναι ότι οι θέσεις αυτές απαιτούν κάποια ανταγωνιστικότητα και σκληρότητα που χαρακτηρίζει κυρίως τον ανδρικό

χαρακτήρα και απέχει πολύ από το χαρακτήρα των γυναικών αλλά και από την συμπεριφορά που θα έπρεπε να έχουν.

Η εμπειρική έρευνα υιοθετεί αυτήν την άποψη. Ευρήματα δείχνουν ότι ένας καλός διευθυντής περιγράφεται κυρίως από «αρσενικά» χαρακτηριστικά, τα οποία είναι απαραίτητα για μια επιτυχή καριέρα (Heilman, Block, Martell, & Simon, 1989; Powell & Butterfield, 1989; Schein). Αυτό επιβεβαιώνεται από το γεγονός ότι οι περισσότερες διευθυντικές θέσεις καλύπτονται από άνδρες αλλά και ότι οι η καλή διοίκηση είναι προνόμιο των ανδρών.

Το μοντέλο της έλλειψης ταιριάσματος (Lack of Fit Model, Heilman, 1983, 1995) βασίζεται στην ιδέα ότι οι προσδοκίες για το πόσο επιτυχημένο ή αποτυχημένο θα είναι ένα άτομο σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την επιλογή προσωπικού. Αν κριθεί ότι το ταίριασμα του ατόμου με την θέση είναι καλό, τότε η επιτυχία είναι αναμενόμενη. Αν το ταίριασμα δεν είναι καλό, τότε αναμένεται αποτυχία. Οι προσδοκίες αυτές επηρεάζουν και την μετέπειτα εξέλιξη του ατόμου. Έτσι, η έλλειψη ταιριάσματος μεταξύ των γυναικείων ικανοτήτων και των προσόντων που απαιτούν τα παραδοσιακά «ανδρικά» επαγγέλματα γεννά προσδοκίες αποτυχίας. Τα αποτελέσματα αυτών των προσδοκιών φαίνονται την στιγμή που οι γυναίκες αναζητούν εργασία. Η έρευνα έχει δείξει ότι υπάρχει προκατάληψη ως προς το φύλο στις διαδικασίες επιλογής προσωπικού (Davison & Burke, 2000; Dipboye, 1987; and Olian, Schwab, & Haberfeld, 1988), με τους άνδρες υποψήφιους να προτείνονται περισσότερο από τις γυναίκες για θέσεις που θεωρούνται από την φύση τους «ανδρικές».

Όλη αυτή η στερεοτυπική συμπεριφορά απέναντι στις γυναίκες εργαζόμενες έχει σαν συνέπεια την υποτίμηση της γυναικείας προσωπικότητας και απόδοσης, την ύπαρξη ασάφειας στα κριτήρια αξιολόγησης των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο, την απόδοση της επιτυχίας των γυναικών σε μη αντικειμενικά κριτήρια, καθώς και την δυσφορία στην ένδειξη ανταγωνιστικότητας από την πλευρά των γυναικών.

Επιπλέον, σύμφωνα με τη θεωρία της συμφωνίας των ρόλων (Role congruity theory, Eagly & Karau, 2002), όταν οι άνδρες και οι γυναίκες εμπλέκονται σε ρόλους που βρίσκονται σε «ασυμφωνία» με το φύλο τους, αξιολογούνται αρνητικά από τους γύρω τους. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες αναμένεται ότι θα εκδηλώσουν συμπεριφορές «σύμφωνες» με το

φύλο τους, δηλαδή με τα στερεότυπα που συνοδεύουν το κάθε φύλο ξεχωριστά. Για παράδειγμα, οι άνδρες θεωρούνται επιθετικοί, φιλόδοξοι και ανταγωνιστικοί (agentic traits) ενώ οι γυναίκες ευγενικές, συμπαθητικές και ευαίσθητες (communal traits). Η συμπεριφορά του κάθε φύλου αναμένεται ανάλογη των ρόλων που του αποδίδει η κοινωνία (Heilman, 1983) άρα μια διευθυντική θέση ταιριάζει περισσότερο με το ανδρικό φύλο παρά με το γυναικείο (Rudman & Glick, 1999).

4 Από τα ευρήματα του Feather (1969) προέκυψε η τάση στις γυναίκες να χρησιμοποιούν εξωτερικές αποδόσεις για να ερμηνεύσουν την παρουσία τους σε ένα έργο. Τα υποκείμενα και των δύο φύλων χρησιμοποιούν κυρίως εξωτερικές αποδόσεις παρά εσωτερικές για να ερμηνεύσουν κάποια επιτυχία ή αποτυχία τους που δεν ήταν αναμενόμενη. Στην μελέτη των Weiner, Frieze, Kukla, Reed, Rest, & Rosenbaum (1971), ζητήθηκε από τα υποκείμενα να αποδώσουν την επιτυχία του ήρωα μίας ιστορίας στην τύχη, στην προσπάθεια, στην ικανότητα, στην δυσκολία του έργου αφού πριν τους είχαν δώσει το ποσοστό επιτυχίας του ήρωα σε κάποιο προηγούμενο έργο. Όπως ήταν αναμενόμενο, αν το υποκείμενο προσδοκούσε την επιτυχία του ήρωα (με βάση το ποσοστό της προηγούμενης επιτυχίας του), τότε η απόδοση θα γινόταν στην ικανότητα του ήρωα. Στην αντίθετη περίπτωση η έλλειψη επιτυχίας θα αποδιδόταν στην τύχη ή στην μη ικανοποιητική προσπάθεια του ήρωα. Κάτι ανάλογο εκτιμάται ότι συμβαίνει στην αξιολόγηση της παρουσίας των ανδρών και των γυναικών σε έργα των οποίων η επιτυχία συνδέεται με το φύλο. Η παρουσία σε ένα έργο που «ταιριάζει» στο φύλο του ήρωα θα αποδοθεί κυρίως σε εσωτερικούς παράγοντες όπως η ικανότητα ενώ η παρουσία σε ένα έργο που δεν «ταιριάζει» στο φύλο του ήρωα θα αποδοθεί σε εξωτερικούς παράγοντες όπως η τύχη.

Στην έρευνα των Deaux & Emswiller (1974) ζητήθηκε από τα υποκείμενα να αξιολογήσουν την παρουσία ενός άνδρα ή μιας γυναίκας είτε σε ένα παραδοσιακά «ανδρικό» έργο είτε σε ένα παραδοσιακά «γυναικείο» έργο. Οι ερευνητές υπέθεσαν ότι όταν και τα δύο φύλα έχουν εξίσου καλή παρουσία σε ένα παραδοσιακά «ανδρικό» έργο, η παρουσία του άνδρα αποδίδεται στις ικανότητές του ενώ η παρουσία της γυναίκας αποδίδεται κυρίως στην τύχη. Ακόμη, όταν και τα δύο φύλα έχουν εξίσου καλή παρουσία σε ένα παραδοσιακά «γυναικείο» έργο, η παρουσία της γυναίκας αποδίδεται

στις ικανότητές της και η παρουσία του άνδρα αποδίδεται κάποιες φορές στις ικανότητές του και κάποιες φορές στην τύχη. Ωστόσο, τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι σε κάθε περίπτωση, η καλή παρουσία του άνδρα σε ένα έργο αποδίδεται στις ικανότητες του και όχι σε εξωγενείς παράγοντες.

Υπάρχει επίσης η άποψη ότι οι αντιλήψεις των ατόμων για τον εαυτό τους τείνουν να επηρεάζουν τις πράξεις τους. Τα άτομα που εκλαμβάνουν τον εαυτό τους ως επιτυχημένο, ενεργούν με τρόπο που τους επιφέρει επιτυχία (Deaux, 1976). Όσοι αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους ότι διαθέτουν τα χαρακτηριστικά για κάποια θέση εργασίας, συχνά ψάχνουν αυτή την θέση. Έχει υποστηριχθεί ότι οι ρόλοι που αποδίδονται στον άνδρα και την γυναίκα μέσα σε μια επιχείρηση, μπορούν να προδιαγράψουν πόσο καλά θα εξελιχθεί το κάθε φύλο σε ένα συγκεκριμένο οργανισμό (Fagenson, 1990).

Διάφοροι ερευνητές στήριξαν την άποψη ότι όταν το φύλο και τα χαρακτηριστικά που του αποδίδονται καθορίζουν την μελλοντική επιτυχία κάποιου ατόμου σε μια επιχείρηση, το να είναι κανείς γυναίκα ή να διαθέτει «γυναικεία» χαρακτηριστικά είναι μειονέκτημα ενώ το να είναι άνδρας ή να έχει «ανδρικά» χαρακτηριστικά είναι πλεονέκτημα (Brenner, Tomkiewicz, & Schein, 1989; Powell & Butterfield, 1979, 1989). Οι γυναίκες χαρακτηρίζονται από παθητικότητα, εξάρτηση, συναισθηματισμό, ενώ οι άνδρες από επιθετικότητα, ανεξαρτησία, δύναμη και ορθολογισμό (Broverman, Clarkson, Rosenkrantz, & Vogel, 1970; Haan & Livson, 1973; O'Leary, 1974).

Έχει βρεθεί ότι τα στερεότυπα μπορεί να συντελέσουν στο να αποφεύγουν οι γυναίκες την αναζήτηση υψηλόβαθμων θέσεων (Steinberg & Shapiro, 1982). Από την άλλη, οι γυναίκες που σκέφτονται και ενεργούν με παραδοσιακά «ανδρικό» τρόπο, αποκτούν «ανδρικούς» ρόλους και συμπεριφορές επίτευξης στόχων που τους επιτρέπουν να ανελιχθούν σε υψηλότερες θέσεις εργασίας πιο συχνά από τις γυναίκες που δρουν με το παραδοσιακά «γυναικείο» τρόπο (Wong, Kettlewell, & Sproule, 1985).

Προηγούμενες έρευνες έδειξαν ότι οι ρόλοι που αναλαμβάνουν τα δύο φύλα επηρεάζουν την εκδήλωση στερεοτύπων (Conway, Pizzamiglio, & Mount, 1996; Diekman & Eagly, 2000; Eagly & Steffen, 1984). Οι Moskowitz και συνεργάτες (1994) αναφέρουν ότι η κυριαρχική ή υπάκουη συμπεριφορά που εκδήλωναν οι συμμετέχοντες της έρευνάς τους οφείλεται στους ρόλους που είχαν αναλάβει την τρέχουσα περίοδο. Τόσο οι άνδρες όσο και οι

γυναίκες εκδήλωναν κυριαρχική συμπεριφορά στις περιπτώσεις όπου είχαν αναλάβει ρόλους προϊσταμένων και υπάκουη συμπεριφορά όταν ανέλαβαν ρόλους υφισταμένων. 5

Σύμφωνα με την Yoder (1991), η αύξηση των γυναικών σε «ανδρικά» επαγγέλματα αποτελεί απειλή για τους άνδρες και τους οδηγεί σε εκδήλωση στερεοτυπικής συμπεριφοράς απέναντι τους. Αυτές οι συμπεριφορές διάκρισης έχουν σκοπό την μείωση της εξουσίας των γυναικών και μπορεί να είναι σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, μειωμένος μισθός και λιγοστές προοπτικές εξέλιξης (Yoder, 1991).

Στην έρευνά τους, οι Beaton, Tougas, & Joly (1996), θέλησαν να μελετήσουν κατά πόσο αυτή η άνιση μεταχείριση των γυναικών στον εργασιακό χώρο σχετίζεται με το αίσθημα απειλής των ανδρών και την μετέπειτα συμπεριφορά απέναντι τους. Στην έρευνα συμμετείχαν άνδρες οι οποίοι βρίσκονται σε διευθυντική θέση και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι όσο αυξάνεται η εκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, τόσο μεγαλώνει και το αίσθημα απειλής των ανδρών. Αυτό έρχεται σε συμφωνία με την άποψη του Blalock (1967) ο οποίος υποστηρίζει ότι όταν τα μέλη της πλειοψηφίας εκλαμβάνουν την μειοψηφία να αυξάνεται, νιώθουν την απειλή και αντιδρούν στερεοτυπικά εκδηλώνοντας νεοσεξιστικές συμπεριφορές.

Ένας αριθμός ερευνών έχει συνδέσει την επαγγελματική ανέλιξη με την αποτελεσματική άσκηση της εξουσίας (Ely, 1995; Kanter, 1977; Kipnis & Schmidt, 1988; Ragins & Sundstrom, 1989). Οι άνδρες και οι γυναίκες διαφέρουν ως προς την ικανότητά τους να ασκούν επιρροή στους άλλους και αυτό σχετίζεται με την διαφορά τους στην άσκηση εξουσίας. Έχει προκύψει ότι οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση στην άσκηση εξουσίας σε κοινωνικό και διαπροσωπικό επίπεδο με αποτέλεσμα να έχουν και μεγαλύτερη δυνατότητα επιρροής και ελέγχου των άλλων (French & Raven, 1959; Henley, 1977; Johnson, 1976). Σύμφωνα με την Eagly (1987), η μικρότερη εξουσία των γυναικών οφείλεται στους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους που αποδίδονται στα δύο φύλα, με τους άνδρες να αναλαμβάνουν τον ρόλο του εργαζόμενου περισσότερο από τις γυναίκες και τις γυναίκες να αναλαμβάνουν παραδοσιακούς ρόλους στο σπίτι περισσότερο από ότι οι άνδρες. 6

Στην θεωρία της Johnson (gender congruency theory of power ,1976), το ζητούμενο είναι κατά πόσο οι γυναίκες μπορούν να ασκήσουν εξουσία το ίδιο αποτελεσματικά με τους άνδρες. Ένα συμπέρασμα από την θεωρία αυτή είναι ότι οι άνδρες και οι γυναίκες πιθανόν αξιολογούνται διαφορετικά όταν χρησιμοποιούν την ίδια μορφή εξουσίας. Οι προϊστάμενοι που θεωρείται ότι χρησιμοποιούν εξουσία που δεν έρχεται σε αντιστοιχία με το φύλο τους είναι πιθανόν να αξιολογηθούν αρνητικά σε σχέση με αυτούς που χρησιμοποιούν την εξουσία με τρόπο που ταιριάζει στο φύλο τους. Έτσι, οι γυναίκες είναι πιθανόν να ζημιωθούν σε περίπτωση που χρησιμοποιούν μορφές εξουσίας που συνδέονται με τα στερεότυπα για τον ανδρικό φύλο (Ragins, 1989).

Οι Williams & Best (1990) αναφέρουν ότι σε όλο τον κόσμο, τα στερεότυπα για τα δύο φύλα διαμορφώνουν την εντύπωση που αποκτάμε για τα άτομα γύρω μας. Συγκεκριμένα, όταν συναντάμε κάποιον για πρώτη φορά χωρίς να έχουμε καμία πληροφορία για αυτόν, έχουμε την προσδοκία ότι η συμπεριφορά του θα είναι ανάλογη με το φύλο του. Στην διαδικασία επιλογής προσωπικού, τα στερεότυπα επίσης επηρεάζουν τις προσδοκίες των ειδικών από τους υποψήφιους και μάλιστα συντελούν στην πρόσληψη κάποιου ατόμου όταν τα χαρακτηριστικά του συγκλίνουν στα χαρακτηριστικά που προσδοκά ο επικείμενος εργοδότης. Καθώς οι άνδρες θεωρείται ότι συγκλίνουν περισσότερο στην εικόνα του ιδανικού «manager» από ότι οι γυναίκες, προσλαμβάνονται πιο συχνά, ακόμα και όταν διαθέτουν το ίδιο υπόβαθρο και τις ίδιες ικανότητες με τις γυναίκες υποψήφιες (Heilman, 1983, 1997; Van Vianen & Willemssen, 1992). Και εδώ προκύπτει ότι άνδρες και γυναίκες έχουν άνισες ευκαιρίες για πρόσληψη σε υψηλές διευθυντικές θέσεις.

Έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον το γεγονός ότι ενώ ο διευθυντικός ρόλος θεωρείται προνόμιο των ανδρών, δεν σημαίνει ότι μία γυναίκα που διαθέτει «ανδρικά» χαρακτηριστικά θεωρείται κατάλληλη για μία τέτοια θέση καθώς η εκδήλωση συμπεριφοράς που είναι ασύμφωνη με τα στερεότυπα αξιολογείται αρνητικά (Fiske & Stevens, 1993).

Οι γυναίκες αναλαμβάνουν υψηλόβαθμες θέσεις κυρίως σε γυναικοκρατούμενα περιβάλλοντα εργασίας παρά ανδροκρατούμενα (Reskin & Roos, 1990: 160). Έχει επίσης προκύψει ότι η μετακίνηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις επηρεάζεται και από τον τόπο στον οποίο βρίσκονται. Στην Ουαλία, για παράδειγμα, ελάχιστες γυναίκες έχουν το προνόμιο

επαγγελματικής ανέλιξης σε σχέση με την Αγγλία στο σύνολο. Τέτοιες διαφορές αποδίδονται κυρίως στη μεταλλουργία και τη βαριά βιομηχανία του τόπου καθώς και στα στερεότυπα για την γυναίκα-μητέρα. Θα πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι η οικονομική δραστηριότητα της Ουαλίας υστερεί σε σχέση με την Αγγλία στο σύνολο και η ανεργία βρίσκεται σε υψηλότερα επίπεδα (Rees, 1999). Εκτός των άλλων, η παραγωγή ελέγχεται από εξωτερικούς παράγοντες με αποτέλεσμα να μην υπάρχουν δομές που μπορούν να οδηγήσουν κάποιον σε άνοδο στην ιεραρχία (Giggs & Pattie, 1992).

~~Κάποιοι οργανισμοί δείχνουν μια ευελιξία και υποστήριξη απέναντι~~
στους εργαζόμενους που έχουν υποχρεώσεις και εκτός της εργασίας και αυτοί είναι συνήθως γυναικοκρατούμενοι (Holt & Thaulow, 1996). Σε αυτούς τους οργανισμούς είναι πιο πιθανόν οι γυναίκες να βρίσκονται σε υψηλές θέσεις και να τυγχάνουν ιδιαίτερης μεταχείρισης λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων. Αυτό ισχύει κυρίως στο δημόσιο παρά στον ιδιωτικό τομέα απασχόλησης (Forth, 1997).

Επίσης, στους γραφειοκρατικούς οργανισμούς οι γυναίκες ασχολούνται με εργασίες ρουτίνας γεγονός που αφήνει στους άνδρες την δυνατότητα να ανελιχθούν σε υψηλές θέσεις (Savage, 1992). Είναι έτσι κατανοημένη η εργασία στα δύο φύλα ώστε οι άνδρες απαλλάσσονται από τη δουλειά ρουτίνας και την φροντίδα των παιδιών με αποτέλεσμα να τους δίνεται η δυνατότητα μιας επιτυχημένης καριέρας (Crompton, 1986). Είναι άξιο λόγου το γεγονός ότι η γυναίκα αποκτά την δυνατότητα να αναλάβει διευθυντική θέση όταν οι αρμοδιότητες της συγκεκριμένης θέσης αλλάζουν και χάνει το κύρος της (Cockburn, 1991). Στον τραπεζικό τομέα, για παράδειγμα, η θέση του διευθυντή καταστήματος έχει αρχίσει να γίνεται και προνόμιο των γυναικών, ωστόσο η ίδια θέση αρχίζει να χάνει την στρατηγική σημασία που είχε για την λειτουργία του οργανισμού (Halford, 1997).

Η ύπαρξη αυτής της άνισης κατανομής ρόλων στον εργασιακό χώρο φαίνεται ότι συνδέεται με το φαινόμενο του σεξισμού, δηλαδή της προκατάληψης που υπάρχει απέναντι στο γυναικείο φύλο. Οι Glick και Fiske (1996) ανέπτυξαν το μοντέλο του σεξισμού ως ένα αμφίθυμο φαινόμενο στο οποίο εχθρικές και καλοπροαίρετες απόψεις για τις γυναίκες τείνουν να συνυπάρχουν. Μπορούμε να ορίσουμε τον καλοπροαίρετο σεξισμό σαν ένα

σύνολο από αλληλένδετες, συγγενικές συμπεριφορές που είναι σεξιστικές καθώς οι γυναίκες αντιμετωπίζονται στερεοτυπικά και περιορίζονται σε συγκεκριμένους ρόλους, αλλά είναι υποκειμενικά θετικές όσον αφορά τον συναισθηματικό χαρακτήρα τους. Ο καλοπροαίρετος δηλαδή σεξισμός προϋποθέτει την κατωτερότητα της γυναίκας αλλά είναι υποκειμενικά θετικός από την πλευρά εκείνου που τον συμμερίζεται λόγω του ότι υποστηρίζει ότι οι γυναίκες έχουν ανάγκη την προστασία του άνδρα, επιτελούν έναν ρόλο συμπληρωματικό δίπλα στον άνδρα και η αγάπη τους είναι απαραίτητη για την ολοκλήρωσή του. Βέβαια, ο καλοπροαίρετος σεξισμός, παρά τα υποκειμενικά θετικά συναισθήματα που μπορεί να δείχνει ότι έχει ο άνδρας, δεν θεωρείται κάτι καλό γιατί υποστηρίζεται από παραδοσιακά στερεότυπα και οι συνέπειές του είναι συχνά καταστροφικές. Έτσι ο καλοπροαίρετος σεξισμός δεν εκλαμβάνεται πάντοτε ως καλοπροαίρετος από τον αποδέκτη. Από την άλλη, με τον εχθρικό σεξισμό εννοούμε εκείνες τις όψεις του σεξισμού που εναρμονίζονται με τον κλασικό ορισμό του Allport (1954) για την προκατάληψη. Η προκατάληψη σύμφωνα με τον Allport είναι μια αντιπάθεια βασισμένη πάνω σε μια λανθασμένη και άκαμπτη γενίκευση. Έτσι λοιπόν ο εχθρικός σεξισμός είναι μια αντιπάθεια προς τις γυναίκες που θεωρούνται ότι σφετερίζονται την εξουσία των ανδρών. Είναι μια δυσμενής άποψη για τις σχέσεις των δύο φύλων στις οποίες οι γυναίκες εκλαμβάνονται ότι προσπαθούν να ελέγχουν τους άνδρες είτε μέσω της σεξουαλικότητας είτε μέσω της φεμινιστικής ιδεολογίας.

Παρόλο που ο καλοπροαίρετος σεξισμός προτείνει μια υποκειμενικά θετική αντίληψη των γυναικών, ωστόσο μοιράζεται κοινές υποθέσεις με τις απόψεις του εχθρικού σεξισμού: ότι οι γυναίκες ασκούν ρόλους που έχουν σχέση με το σπίτι και την ανατροφή των παιδιών και ότι είναι το ασθενές φύλο. Τα δύο είδη σεξισμού είναι συμπληρωματικά και θετικά συνδεδεμένα ωστόσο ονομάζονται αμφίθυμα γιατί συνεπάγονται αντίθετες συναισθηματικές αποχρώσεις και εκτιμήσεις απέναντι στις γυναίκες, ικανοποιώντας την κυριολεκτική σημασία της αμφιθυμίας.

Ένας λόγος για τον οποίο τα σεξιστικά άτομα μπορεί να είναι αμφίθυμα απέναντι στις γυναίκες χωρίς να βιώνουν κανένα αίσθημα σύγχυσης, σύγκρουσης ή έντασης για αυτές τις στάσεις είναι γιατί ο αμφίθυμος σεξισμός μπορεί να πάρει τη μορφή διαίρεσης των γυναικών σε ομάδες που

αποτελούνται από γυναίκες που επιτελούν παραδοσιακούς ρόλους, οι οποίοι ικανοποιούν τα πατερναλιστικά, τα ταυτισμένα με το φύλο και τα σεξουαλικά κίνητρα των παραδοσιακών ανδρών και σε ομάδες αποτελούμενες από γυναίκες που αμφισβητούν ή απειλούν αυτές τις ανάγκες και επιθυμίες.

Διαφοροποιώντας τις γυναίκες με αυτόν τον τρόπο οι άνδρες μπορούν να διατηρήσουν ένα είδος υποκειμενικής συνέπειας και αυτή η διαφοροποίηση σε υποτύπους μπορεί να βοηθήσει τους αμφίθυμους σεξιστές να δικαιολογήσουν τη συμπεριφορά τους ως μη προκατειλημμένη αφού είναι μόνο ορισμένοι τύποι γυναικών που αντιπαθούν.

~~Στην πραγματικότητα και ο εχθρικός και ο καλοπροαίρετος σεξισμός~~ χρησιμεύουν στο να δικαιολογήσουν τη εξουσία των ανδρών. Προσφέρουν με άλλα λόγια μια βολική εκλογίκευση για τον περιορισμό των γυναικών σε ρόλους που αφορούν το σπίτι και την ανατροφή των παιδιών.

Ο εχθρικός και ο καλοπροαίρετος σεξισμός συντίθενται από τρία συστατικά μέρη: τον Πατερναλισμό, τη Διαφοροποίηση του Φύλου και την Ετεροφυλία. Κάθε συστατικό αντικατοπτρίζει ένα σύνολο απόψεων σύμφωνα με τις οποίες η αμφιθυμία απέναντι στις γυναίκες είναι έμφυτη και καθένα από αυτά χρησιμοποιείται ώστε να δικαιολογήσει ή να εξηγήσει τις θεμελιώδεις κοινωνικές και βιολογικές συνθήκες που χαρακτηρίζουν τις σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων.

Ο πατερναλισμός κυριολεκτικά σημαίνει τη συσχέτιση με τους άλλους με τον τρόπο που ένας πατέρας φέρεται στα παιδιά του. Ο ορισμός αυτός εναρμονίζεται με την άποψη ότι ο σεξισμός είναι ένα είδος αμφιθυμίας γιατί περιλαμβάνει υποδηλώσεις (συνεκδοχές) και κυριαρχίας (κυριαρχικός πατερναλισμός) και τρυφερότητας και προστασίας (προστατευτικός πατερναλισμός). Οι υποστηρικτές του κυριαρχικού πατερναλισμού δικαιολογούν την πατριαρχία καθώς αντιμετωπίζουν τις γυναίκες ως μη απόλυτα ικανές ενηλίκους, νομιμοποιώντας έτσι την ανάγκη για μια ανώτερη αρσενική μορφή. Ο προστατευτικός πατερναλισμός μπορεί να συνυπάρξει με τον κυριαρχικό γιατί οι άνδρες είναι δυαδικά εξαρτώμενοι από τις γυναίκες ως συζύγους – μητέρες αλλά και αντικείμενα αγάπης. Έτσι πρέπει να αγαπούν τις γυναίκες, να τις περιποιούνται και να τις προστατεύουν.

Όλοι οι πολιτισμοί χρησιμοποιούν τις φυσικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα σαν μια βάση για να κάνουν κοινωνικές διακρίσεις, οι οποίες

εμφανίζονται ως έννοιες της ταυτότητας του φύλου. Το φύλο είναι ένα από τα πιο πρώιμα και ισχυρά σχήματα της ταυτότητας της ομάδας που εσωτερικεύονται και είναι πιο πιθανό να κατηγοριοποιούμε τους άλλους βάσει του φύλου παρά βάσει της φυλής, της ηλικίας ή του ρόλου. Όπως ο κυριαρχικός πατερναλισμός έτσι και η ανταγωνιστική διαφοροποίηση των φύλων παρουσιάζει μια κοινωνική δικαιολόγηση για τη δομική εξουσία των ανδρών. Μόνο οι άνδρες γίνονται αντιληπτοί ως έχοντες τα απαραίτητα χαρακτηριστικά για να διοικούν σημαντικούς κοινωνικούς θεσμούς. Παρόλα αυτά, υπάρχει η δυαδική εξάρτηση των ανδρών από τις γυναίκες (ως ρομαντικά αντικείμενα, ως σύζυγοι και μητέρες) και αυτό καλλιεργεί την αντίληψη ότι οι γυναίκες έχουν πολλά θετικά χαρακτηριστικά που συμπληρώνουν αυτά των ανδρών (συμπληρωματική διαφοροποίηση των φύλων).

Η ετεροφυλία είναι αναμφισβήτητα μια από τις κυριότερες πηγές της αμφιθυμίας των ανδρών απέναντι στις γυναίκες. Οι ετεροφυλικές σχέσεις θεωρούνται από τους άνδρες ως μια από τις κυριότερες πηγές ευτυχίας και είναι οι πιο στενές και οι βαθύτερες σχέσεις που έχουν. Τα σεξουαλικά κίνητρα των ανδρών απέναντι στις γυναίκες μπορεί να συνδέονται με μια αληθινή επιθυμία για ψυχολογική εγγύτητα (ετεροφυλική οικειότητα). Παρόλο που οι ετεροφυλικές σχέσεις είναι πηγή συναισθηματικής ευφορίας, οι δεσμοί αυτοί που αναπτύσσονται μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί επίσης να αποτελέσουν τη μεγαλύτερη απειλή βίας απέναντι στις γυναίκες. Η δυαδική εξάρτηση των ανδρών από τις γυναίκες δημιουργεί μια ασυνήθιστη κατάσταση όπου τα μέλη μιας ισχυρής ομάδας εξαρτώνται από τα μέλη μιας ανίσχυρης ομάδας. Η πίστη ότι οι γυναίκες χρησιμοποιούν τη σεξουαλική τους γοητεία για να ασκήσουν κυριαρχία πάνω στους άνδρες είναι μια πίστη συνδεδεμένη με την εχθρικότητα απέναντι στις γυναίκες. Για κάποιους άνδρες η σεξουαλική έλξη προς τις γυναίκες μπορεί να είναι αδιαχώριστη από μια επιθυμία να κυριαρχήσουν πάνω σε αυτές (ετεροφυλική εχθρότητα).

Οι Glick και Fiske (1996) ανέπτυξαν ως εργαλείο την κλίμακα του αμφίθυμου σεξισμού (Ambivalent Sexism Inventory, ASI) η οποία επιβεβαίωσε την αρχική τους θεωρία. Η θετική συσχέτιση που βρέθηκε ανάμεσα στις κλίμακες του Εχθρικού και του Καλοπροαίρετου Σεξισμού στηρίζει την άποψη ότι οι δύο αυτές μορφές σεξισμού συσχετίζονται. Οι δύο υποκλίμακες

προβλέπουν τις στάσεις και τα στερεότυπα απέναντι στις γυναίκες που στην πρώτη υποκλίμακα είναι αρνητικά ενώ στη δεύτερη θετικά (έρευνες για την προβλεπτική εγκυρότητα του ASI). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο εχθρικός σεξισμός είναι μονοδιάστατος σε αντίθεση με τον καλοπροαίρετο. Αυτό συμβαίνει γιατί οι τρεις διαστάσεις του εχθρικού σεξισμού είναι άρρηκτα συνδεδεμένες μεταξύ τους. Η θεωρία του αμφίθυμου σεξισμού βασίστηκε στην αμφιθυμία των ανδρών προς τις γυναίκες. Παρόλο που και οι γυναίκες είναι πιθανό να εκδηλώσουν σεξιστική συμπεριφορά απέναντι στις γυναίκες, αυτό δεν οφείλεται σε αμφίθυμα κίνητρα, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των ανδρών, αλλά στην κοινωνική μάθηση των σεξιστικών αντιλήψεων.

Αυτές οι αντιλήψεις, όταν υιοθετούνται, δικαιολογούν τη δομή της κοινωνίας που κατευθύνεται και ελέγχεται από άνδρες, οι οποίοι κατέχουν τις υψηλές θέσεις στην κυβέρνηση και τις επιχειρήσεις. Οι γυναίκες με βάση τη θέση και την εξουσία που διαθέτουν αποτελούν μία μη προνομιούχα ομάδα. Η σεξιστική ιδεολογία θεωρείται «νομιμοποιητική» και συνεισφέρει στη δικαιολόγηση και τη διατήρηση των ανισοτήτων. Γενικά, έχει βρεθεί ότι και τα δύο φύλα έχουν ευνοϊκές στάσεις περισσότερο προς τις γυναίκες παρά προς τους άνδρες (Eagly and Mladinic, 1993). Στις γυναίκες αποδίδονται, όμως, χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στην κοινότητα και σε οικιακούς ρόλους (αυτή που παρέχει τροφή και ζεστασιά, χρήσιμη) ενώ στους άνδρες αποδίδονται χαρακτηριστικά που παραπέμπουν σε ρόλους υψηλού status (ανεξάρτητος, φιλόδοξος, ανταγωνιστικός). Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά που αποδίδονται στις γυναίκες, αν και είναι ευνοϊκά ενισχύουν τη χαμηλότερη θέση τους.

Η υπόθεση της δικαιολόγησης του συστήματος που προτάθηκε από τους Jost και Banaji (1994) δίνει έμφαση στην τάση που έχουν οι κατώτερες ομάδες να θεωρούν ότι το ισχύον κοινωνικό σύστημα ευθύνεται για την κατωτερότητα τους. Αυτή η υπόθεση επιβεβαιώθηκε στην έρευνα του Glick και των συνεργατών του (2000), που πραγματοποιήθηκε σε 19 χώρες, αφού τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σε ένα έθνος που οι άνδρες έχουν σεξιστικές ιδεολογίες, και οι γυναίκες ακολουθούν το παράδειγμα τους. Τα αποτελέσματα της παραπάνω έρευνας συμφωνούν με την ιδέα ότι τα δύο είδη σεξισμού προσφέρουν δικαιολόγηση για την κοινωνική ανισότητα που υφίστανται οι γυναίκες.

Συγκριτικά με τους άνδρες, οι γυναίκες απορρίπτουν περισσότερο τον εχθρικό σεξισμό. Γενικά, έχει βρεθεί ότι οι μέσοι όροι των ανδρών είναι μεγαλύτεροι από αυτούς των γυναικών στην υποκλίμακα του εχθρικού σεξισμού ενώ οι μέσοι όροι και των δύο φύλων είναι περίπου ίσοι στην υποκλίμακα του καλοπροαίρετου σεξισμού (Glick and Fiske, 1996, Glick, 2000). Όσο πιο σεξιστές είναι οι άνδρες σε μία κοινωνία τόσο πιο πιθανό είναι οι γυναίκες να επιδοκιμάζουν τον καλοπροαίρετο σεξισμό, ίσως και περισσότερο από τους άνδρες. Αυτή η συμπεριφορά των γυναικών μπορεί να θεωρηθεί σαν ένας τρόπος για να αντιμετωπίσουν τους εχθρικούς σεξιστές. Όσο μεγαλύτερη είναι η απειλή που αισθάνονται οι γυναίκες, τόσο ισχυροποιείται το κίνητρο τους να αποδεχθούν την προστατευτική ιδεολογία του καλοπροαίρετου σεξισμού. Ανάλογα αποτελέσματα βρέθηκαν και σε έρευνες που διεξήχθησαν στις Ηνωμένες Πολιτείες (Smuts, 1996, Jackman, 1994). Προέκυψε ότι στις πιο σεξιστικές κοινωνίες η συσχέτιση μεταξύ εχθρικού και καλοπροαίρετου σεξισμού είναι λιγότερο ισχυρή. Επιπλέον, στις πιο «φιλελεύθερες» κοινωνίες οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη ελευθερία να απορρίψουν τόσο τον εχθρικό όσο και τον καλοπροαίρετο σεξισμό γιατί είναι λιγότερο εξαρτημένες από τους άνδρες.

Οι Glick et al. (1997) υπέθεσαν ότι ο καλοπροαίρετος σεξισμός μειώνει την εσωτερική σύγκρουση στους άνδρες που είναι αμφίθυμοι σεξιστές. Αυτό ίσως τους επιτρέπει να εκλογικεύουν τον εχθρικό σεξισμό τους και να συνεχίζουν να θεωρούν τους εαυτούς τους μη σεξιστές. Αυτή η ψυχολογική λειτουργία του καλοπροαίρετου σεξισμού έχει αναφερθεί ως άμυνα του εγώ (Katz, 1960), χωρίς όμως να έχει επιβεβαιωθεί πραγματικά.

Ο αμφίθυμος σεξισμός στον εργασιακό χώρο βασίζεται στα παραδοσιακά στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων. Σύμφωνα με αυτά η επαγγελματική απασχόληση είναι αποκλειστικά ανδρική υπόθεση. Ο προορισμός των γυναικών είναι η οικογένεια και η φροντίδα του συζύγου, των παιδιών και του σπιτιού. Οι γυναίκες είναι αδύναμες και επομένως ακατάλληλες για τις συναλλαγές και το εμπόριο. Οι άνδρες αντίθετα είναι δυνατοί, δραστήριοι και ικανοί για ανταγωνισμό. Τα οικιακά συνιστούν σταδιοδρομία για το γυναικείο φύλο και προσδιορίζουν τη φύση της γυναίκας. Η σταδιοδρομία αυτή θα πρέπει να είναι ικανοποιητική γιατί οι γυναίκες με επαγγελματικές φιλοδοξίες χάνουν την θηλυκότητά τους.

Ο αμφίθυμος σεξισμός στον εργασιακό χώρο εκφράζεται σε πολλές διαστάσεις όπως η θέση, το εισόδημα, η κατανομή της εργασίας. Οι εργοδότες προτιμούν να προσλαμβάνουν άνδρες παρά γυναίκες και θεωρούν τις έγγαμες λιγότερο παραγωγικές από τις άγαμες. Οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες για καριέρα και αρκετά μεγάλο ποσοστό ημιαπασχολούνται. Οι διευθυντικές θέσεις διακατέχονται από τους άνδρες και οι γυναίκες αμείβονται 25-30% λιγότερο ακόμη και σε περιπτώσεις που έχουν τα ίδια ή περισσότερα προσόντα. Όταν μια γυναίκα εργάζεται σε τομέα που θεωρείται ανδροκρατούμενος δεν μπορεί να φτάσει το κύρος του άνδρα. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι και αυτή έκφραση του αμφίθυμου σεξισμού στον εργασιακό χώρο.

Δύο από τις αντιπροσωπευτικότερες θεωρητικές προσεγγίσεις, όσον αφορά το σεξισμό στον εργασιακό χώρο, είναι του Blalock (1967) και του Kanter (1977) αντίστοιχα. Αυτές οι θεωρητικές προσεγγίσεις έχουν ως αντικείμενο αναφοράς το σεξισμό που αναπτύσσεται μέσα στον εργασιακό χώρο σε συνάρτηση με το είδος αυτού, (ανδροκρατούμενο, γυναικοκρατούμενο, μικτό) καθώς και την αξιολόγηση της θέσης του κάθε φύλου μέσα στον χώρο αυτό, ιδιαίτερα του γυναικείου.

Σύμφωνα με τον Blalock, όταν μια μειοψηφία εισβάλλει σε μια πλειοψηφία, οι σχέσεις μεταξύ των δύο (μειοψηφία, πλειοψηφία) είναι εντονότερες από οποιαδήποτε άλλη περίπτωση. Ο ανταγωνισμός γίνεται μεγαλύτερος. Η μειοψηφία αντιλαμβανόμενη την μειονεκτική της θέση, αριθμητικά τουλάχιστον, ωθείται στο να υιοθετεί μια αμυντική στάση απέναντι στην πλειοψηφία, προσπαθώντας να επιβληθεί. Ιδιαίτερα στην περίπτωση που η μειοψηφία είναι το ανδρικό φύλο, ασυνείδητα η συγκεκριμένη εργασία γίνεται αντιληπτή ως μη αντρική. Έτσι η συμπεριφορά που ξεδιπλώνεται είναι επιθετική και σεξιστική αφού το κύρος των ανδρών ξαφνικά υποβαθμίζεται και οι σεξιστικές σκέψεις, ακόμα και υπολανθάνουσες, έρχονται στην επιφάνεια. Όσον αφορά το ανδροκρατούμενο περιβάλλον, ο Blalock θεωρεί ότι οι γυναίκες θα αντιμετωπίζουν πολύ λιγότερες σεξιστικές συμπεριφορές (έμμεσες κυρίως), ενώ στο μικτό εργασιακό περιβάλλον οι διαφορές μεταξύ ανδρών, γυναικών θα περιορίζονται σε παράγοντες όπως το μορφωτικό επίπεδο.

Αντίθετα με τον Blalock, ο Kanter βλέπει το θέμα από κοινωνικοψυχολογική σκοπιά. Σύμφωνα με αυτόν, το γεγονός ότι οι γυναίκες επιδίδονται σε πιο «αδύναμες» δραστηριότητες, οδηγεί τους άνδρες να τις θεωρούν λιγότερο ικανές για κάποιες άλλες εργασίες. Το γυναικείο φύλο, συνεπώς, έχει μεγαλύτερες ευκαιρίες ανέλιξης και πολύ λιγότερες πιθανότητες να τύχει σεξιστικής συμπεριφοράς, σε γυναικοκρατούμενο εργασιακό περιβάλλον. Εκτός του ότι η πλειοψηφία στο περιβάλλον αυτό είναι οι γυναίκες, σε αυτή την περίπτωση (των γυναικοκρατούμενων εργασιακών χώρων) οι άνδρες (μειοψηφία), σύμφωνα πάντα με τον Kanter, θεωρούν ότι οι γυναίκες είναι πιο κατάλληλες για τέτοιου είδους εργασίες (γυναικείες), με αποτέλεσμα να μην τηρούν σεξιστικές συμπεριφορές ή τουλάχιστον να μην τις εκφράζουν άμεσα. Όσον αφορά το ανδροκρατούμενο περιβάλλον, ο Kanter υποστηρίζει πως η πλειοψηφία των ανδρών αντιμετωπίζει τις γυναίκες περισσότερο σεξιστικά, καθώς οι τελευταίες εισβάλλουν σε μια αμιγώς, κατά την γνώμη τους, «ανδρική» εργασία, ενώ στο μικτό εργασιακό περιβάλλον θα υπάρχει μια σχετική ισορροπία.

2.2 Υποθέσεις

Στην παρούσα έρευνα μελετήθηκαν τόσο η ύπαρξη αμφίθυμου σεξισμού όσο και οι αντιλήψεις των ατόμων σχετικά με τα δύο φύλα στην εργασία. Βάσει του παραπάνω θεωρητικού υλικού, οι υποθέσεις που έγιναν είναι οι ακόλουθες. Αρχικά, υποθέτουμε ότι θα υπάρξει διαφορά στις απόψεις που θα εκδηλώσουν τα δύο φύλα. Σε ό,τι αφορά τον σεξισμό, θεωρούμε ότι οι άνδρες θα εκδηλώνουν περισσότερο εχθρικό σεξισμό από ότι οι γυναίκες και οι γυναίκες περισσότερο καλοπροαίρετο σεξισμό από ότι οι άνδρες.

Επιπλέον, υποθέτουμε ότι η θέση και το φύλο του πρωταγωνιστή της ιστορίας καθώς και η αλληλεπίδραση μεταξύ τους είναι παράγοντες που επηρεάζουν τις απαντήσεις των υποκειμένων. Συγκεκριμένα, τα υποκείμενα ανεξαρτήτως φύλου θα αποδίδουν περισσότερα «ανδρικά» χαρακτηριστικά στην περίπτωση που ο ήρωας της ιστορίας είναι διευθυντής παρά όταν είναι βοηθός καθώς και περισσότερα «γυναικεία» χαρακτηριστικά όταν θέση του πρωταγωνιστή είναι προσωπικός βοηθός παρά διευθυντής. Τέλος, τα υποκείμενα θα αποδίδουν μεγαλύτερα ποσοστά επιτυχίας στην καριέρα, την οικογένεια και την κοινωνική ζωή του πρωταγωνιστή όταν η θέση του είναι διευθυντής παρά προσωπικός βοηθός καθώς και όταν είναι άνδρας παρά γυναίκα.

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Υποκείμενα

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 155 υποκείμενα (άνδρες και γυναίκες) με εύρος ηλικιών από 18 έως 60 ετών. Στην συνθήκη «Μαρία – προσωπική βοηθός» συμμετείχαν 39 υποκείμενα, στην συνθήκη «Μαρία – διευθύντρια» συμμετείχαν 34 υποκείμενα, στην συνθήκη «Κώστας – προσωπικός βοηθός» συμμετείχαν 40 υποκείμενα και στην συνθήκη «Κώστας – διευθυντής» συμμετείχαν 42 υποκείμενα. Όλα τα υποκείμενα είναι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα απασχόλησης στην περιοχή της Αθήνας.

3.2 Πειραματική Διαδικασία

3.2.1 Μεταβλητές. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές της έρευνας ήταν το φύλο του πρωταγωνιστή της ιστορίας με τιμές: άνδρας και γυναίκα (συγκεκριμένα Κώστας και Μαρία) καθώς και η θέση εργασίας του με τιμές: προσωπικός βοηθός και διευθυντής. Οι μεταβλητές «φύλο», «ηλικία», «οικογενειακή κατάσταση», «επάγγελμα», «θέση εργασίας» και «σπουδές» του υποκειμένου θεωρήθηκαν καταχρηστικά ανεξάρτητες καθώς δεν ήταν αποτέλεσμα πειραματικού χειρισμού αλλά επιλογής. Οι εξαρτημένες μεταβλητές της μελέτης μας ήταν οι απαντήσεις των υποκειμένων στην κλίμακα των επιθέτων καθώς και στην κλίμακα του σεξισμού.

3.2.2 Πειραματικό σχέδιο. Το πειραματικό σχέδιο βάσει του οποίου χειριστήκαμε τις ανεξάρτητες μεταβλητές ήταν μεταξύ υποκειμένων. Χρησιμοποιήσαμε τέσσερις ομάδες ατόμων. Κάθε ομάδα είχε διαφορετικό ερωτηματολόγιο σε ό,τι αφορά το φύλο του πρωταγωνιστή της ιστορίας και τη θέση εργασίας του.

3.2.3 Πειραματικές συνθήκες. Τα υποκείμενα διαφοροποιήθηκαν ως προς το ερωτηματολόγιο που τους χορηγήθηκε και συγκεκριμένα ως προς το φύλο και τη θέση του πρωταγωνιστή της ιστορίας που περιγράφεται στο ερωτηματολόγιο. Οι πειραματικές συνθήκες ήταν τέσσερις: Μαρία-προσωπική βοηθός, Μαρία- διευθύντρια, Κώστας- προσωπικός βοηθός, Κώστας- διευθυντής. Σε κάποια υποκείμενα το ερωτηματολόγιο

συμπληρώθηκε παρουσία του ερευνητή και σε άλλα όχι. Σε κάθε περίπτωση, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ήταν ατομική και ανώνυμη.

3.2.4 Αντισταθμιστικές συνθήκες. Τα υποκείμενα κάθε συνθήκης επιλέχθηκαν τυχαία.

3.2.5 Χρονικά διαστήματα. Τα υποκείμενα σε κάποιες περιπτώσεις συμπλήρωναν επιτόπου το ερωτηματολόγιο ενώ άλλες φορές τους δόθηκε κάποιο χρονικό περιθώριο που δεν ξεπερνούσε όμως την μια ημέρα.

3.3 Πειραματικό Υλικό

Τα υποκείμενα απάντησαν το καθένα ξεχωριστά σε ένα ερωτηματολόγιο τεσσάρων σελίδων (βλέπε Παράρτημα). Στην πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου διαβεβαιώσαμε τα υποκείμενα ότι οι απαντήσεις τους θα παραμείνουν ανώνυμες και ότι θα χρησιμοποιηθούν μόνο για στατιστικούς σκοπούς. Όσον αφορά το σκοπό της έρευνας, αναφέρθηκε ότι θα μελετούσε τη δημιουργία εντυπώσεων στον εργασιακό χώρο. Στην ίδια σελίδα τα υποκείμενα κλήθηκαν να συμπληρώσουν τα δημογραφικά τους στοιχεία δηλαδή το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επάγγελμά και τη θέση εργασίας τους καθώς επίσης και το μορφωτικό τους επίπεδο. Στη συνέχεια ακολουθούσε μια σειρά από 47 προτάσεις όπου τα υποκείμενα έπρεπε να υποδείξουν το βαθμό στον οποίο διαφωνούσαν ή συμφωνούσαν με αυτές, χρησιμοποιώντας μία επταβάθμια κλίμακα (1=Διαφωνώ απόλυτα – 7=Συμφωνώ απόλυτα) και σε κάποιες ερωτήσεις μια πενταβάθμια κλίμακα. Πιο συγκεκριμένα, οι προτάσεις από την 1 έως την 22 διαμορφώθηκαν από εμάς με στόχο την μελέτη των εντυπώσεων που δημιουργεί κάποιος για τον πρωταγωνιστή μίας ιστορίας όταν ο τελευταίος είναι άνδρας ή γυναίκα καθώς και όταν η θέση εργασίας του είναι βοηθητική ή διευθυντική. Η ιστορία που περιγράφηκε δεν ήταν ίδια σε όλα τα ερωτηματολόγια αλλά διέφερε ως προς το φύλο και τη θέση του πρωταγωνιστή. Συγκεκριμένα, δόθηκε στα υποκείμενα μία σύντομη περιγραφή ενός προσώπου όπου περιλαμβάνονταν το φύλο, η ηλικία, οι σπουδές και η θέση που είχε στον εργασιακό χώρο. Η ηλικία και οι σπουδές του προσώπου παρέμεναν ίδιες σε όλα τα ερωτηματολόγια. Ακολουθούσε μία λίστα επιθέτων και ζητήθηκε από τα υποκείμενα να υποδηλώσουν μέσω μίας επταβάθμιας κλίμακας το βαθμό που

φαντάζονται ότι αυτά τα επίθετα χαρακτηρίζουν το πρόσωπο που περιγράφηκε παραπάνω. Οι προτάσεις από την 23 έως την 25 διαμορφώθηκαν επίσης από εμάς τους ίδιους και αφορούν την επιτυχία που τα υποκείμενα αποδίδουν στο κάθε πρόσωπο που περιγράφηκε σε ό,τι αφορά την καριέρα, την οικογένεια και την κοινωνική του ζωή. Στις ερωτήσεις αυτές η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε ήταν πενταβάθμια με ποσοστά επιτυχίας από 0% έως 100%.

Οι προτάσεις από 26 έως 47 προήλθαν από την κλίμακα του αμφίθυμου σεξισμού (ASI) των Glick και Fisk (1996). Τις προτάσεις αυτές τις μεταφράσαμε στα ελληνικά. Χρειάστηκε να κάνουμε αντιστροφή στους βαθμούς της κλίμακας για τις ερωτήσεις 32 και 46 ώστε να ελέγχεται η συμφωνία ή η διαφωνία με το σεξισμό. Το 1 σήμαινε μέγιστο σεξισμό και το 7 έλλειψη σεξισμού. Μετά την αντιστροφή το 1 δηλώνει έλλειψη σεξισμού και το 7 μέγιστο σεξισμό όπως ακριβώς και στις ερωτήσεις που δεν χρειάστηκε η αντιστροφή της κλίμακας.

Για να ελέγξουμε την ύπαρξη των παραγόντων του σεξισμού, που οι συγγραφείς του ερωτηματολογίου διέκριναν αρχικά, πραγματοποιήσαμε παραγοντική ανάλυση. Οι παράγοντες που προέκυψαν ήταν διαφορετικοί από αυτούς των συγγραφέων και αυτό ίσως επειδή είχαμε πειραματικές συνθήκες και τα υποκείμενα επηρεάστηκαν στις απαντήσεις τους. Συγκεκριμένα, διακρίναμε δύο παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας αποτελείτο από τα ερωτήματα 27, 29, 30, 32, 35, 36, 39, 40,41, 46 και φάνηκε να μετράει τον «εχθρικό» σεξισμό (δείκτης Alpha Cronbach = 0,82) και ο δεύτερος από τα ερωτήματα 26, 33, 34, 37, 42,44, 45, 47 και φάνηκε να μετράει τον «καλοπροαίρετο» σεξισμό (δείκτης Alpha Cronbach = 0,77). Τα ερωτήματα 28,31,38,43 δεν ανήκουν σε κανέναν από τους δύο αυτούς παράγοντες και μελετήθηκαν ξεχωριστά.

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Για να ελέγξουμε τις υποθέσεις μας, πραγματοποιήσαμε Πολυμεταβλητή Ανάλυση Διακύμανσης (Multivariate Analysis of Variance) $2 \times 2 \times 2$ (φύλο πρωταγωνιστή x θέση πρωταγωνιστή x φύλο υποκειμένου) για την κλίμακα των επιθέτων και γι'αυτό το λόγο κάναμε διόρθωση Bonferroni και θεωρούμε στατιστικά σημαντική μια μεταβλητή όταν $p < 0,002$. Η τιμή αυτή προέκυψε από τη διαίρεση $0,05/22$, όπου 22 είναι τα ερωτήματα της κλίμακας. Μελετήσαμε κατά πόσο η θέση και το φύλο του πρωταγωνιστή, το φύλο του υποκειμένου αλλά και η αλληλεπίδραση μεταξύ των μεταβλητών αυτών επηρεάζουν τα υποκείμενα στο χαρακτηρισμό του ήρωα της ιστορίας που περιγράφεται.

Προέκυψε ότι **μόνο η θέση του πρωταγωνιστή** ήταν στατιστικά σημαντική (Πίνακας 1).

Πίνακας 1. Μέσοι όροι, (τυπικές αποκλίσεις), τιμή F και τιμή p για τα επίθετα που χρησιμοποιήθηκαν με βάση τη θέση του πρωταγωνιστή.

Επίθετα	Θέση Πρωταγωνιστή		Τιμή F	Τιμή p
	Προσωπικός βοηθός	Διευθυντής		
Ατομιστής	3,20 (0,13)	3,80 (0,15)	8,60	.004
Με				
αυτοπεποίθηση	4,71 (0,12)	5,30 (0,15)	9,29	.003
Ικανός	4,90 (0,11)	5,38 (0,13)	7,73	.006
Ανεκτικός	4,41 (0,13)	3,59 (0,15)	17,18	.000
Επιτυχημένος	4,70 (0,12)	5,36 (0,14)	13,37	.000
Δυναμικός	4,63 (0,12)	5,27 (0,14)	12,75	.000
Δημιουργικός	4,53 (0,12)	5,19 (0,14)	13,32	.000
Με				
πρωτοβουλίες	4,50 (0,13)	5,39 (0,15)	20,81	.000

Τα υποκείμενα χαρακτηρίζουν περισσότερο τον ήρωα ως «ατομιστή», «με αυτοπεποίθηση», «ικανό», «επιτυχημένο», «δυναμικό», «δημιουργικό» και «με πρωτοβουλίες» όταν η θέση του είναι διευθυντής. Αντίθετα, θεωρούν περισσότερο ανεκτικό τον πρωταγωνιστή όταν η θέση του είναι προσωπικός βοηθός.

Για τα ερωτήματα 23 έως 25 κάναμε πάλι την διόρθωση Bonferoni και θεωρούμε στατιστικά σημαντική μια μεταβλητή όταν $p < 0,02$ (από την διαίρεση $0,05/3$).

Από την Πολυμεταβλητή Ανάλυση Διακύμανσης, προέκυψε ότι η θέση του πρωταγωνιστή ήταν στατιστικά σημαντικός παράγοντας για τις απαντήσεις των υποκειμένων (βλέπε Πίνακα 2).

Πίνακας 2. Μέσοι όροι, (τυπικές αποκλίσεις), τιμή F και τιμή p για τους τομείς επιτυχίας που μελετήθηκαν με βάση τη θέση του πρωταγωνιστή.

Τομέας επιτυχίας	Θέση Πρωταγωνιστή		Τιμή F	Τιμή p
	Προσωπικός βοηθός	Διευθυντής		
Καριέρα	3,50 (0,07)	3,88 (0,08)	12,09	.001
Οικογένεια	2,73 (0,08)	3,01 (0,10)	4,37	.038
Κοινωνική ζωή	3,25 (0,09)	3,50 (0,10)	3,31	.071

Τα υποκείμενα αποδίδουν μεγαλύτερα ποσοστά επιτυχίας στην καριέρα, την οικογένεια και την κοινωνική ζωή του πρωταγωνιστή όταν η θέση του είναι διευθυντής παρά προσωπικός βοηθός.

Επιπλέον, το φύλο του πρωταγωνιστή ήταν οριακά στατιστικά σημαντικός παράγοντας για το ερώτημα 24 που έχει να κάνει με την επιτυχία του πρωταγωνιστή στην οικογενειακή του ζωή.

Προέκυψε ότι όταν ο πρωταγωνιστής είναι άνδρας, τα υποκείμενα του αποδίδουν μεγαλύτερο ποσοστό επιτυχίας στην οικογενειακή ζωή από ότι αν είναι γυναίκα (βλέπε Πίνακα 3).

Πίνακας 3. Μέσοι όροι, (τυπικές αποκλίσεις), τιμή F και τιμή p για την επιτυχία στην οικογένεια με βάση το φύλο του πρωταγωνιστή.

Τομέας επιτυχίας	Φύλο Πρωταγωνιστή		Τιμή F	Τιμή p
	Άνδρας	Γυναίκα		
Οικογένεια	2,99 (0,09)	2,74 (0,09)	3,85	.052

Η αλληλεπίδραση της θέσης και του φύλου του πρωταγωνιστή βγήκε οριακά στατιστικά σημαντική ($F(1-146)=4,39$, $p=.038$) και οι post hoc συγκρίσεις με βάση το τεστ LSD έδειξαν ότι τα υποκείμενα αποδίδουν μεγαλύτερα ποσοστά επιτυχίας στην οικογενειακή ζωή του πρωταγωνιστή όταν αυτός είναι άνδρας και διευθυντής παρά αν ήταν βοηθός (Πίνακας 4). Υπάρχει στατιστικά οριακή διαφορά μεταξύ του άνδρα και της γυναίκας βοηθού.

Πίνακας 4. Μέσοι όροι, (τυπικές αποκλίσεις), τιμή F και τιμή p για το φύλο του πρωταγωνιστή με βάση τη θέση του πρωταγωνιστή σχετικά με την επιτυχία στην οικογενειακή ζωή.

Φύλο Πρωταγωνιστή	Θέση Πρωταγωνιστή		Τιμή F	Τιμή p
	Διευθυντής	Προσωπικός βοηθός		
Ανδρας	3,27 (0,15)	2,72 (0,12)	4,39	.038
Γυναίκα	2,74 (0,14)	2,74 (0,12)		

Σε ό, τι αφορά την αλληλεπίδραση του φύλου του πρωταγωνιστή και του φύλου του υποκειμένου, οι post hoc συγκρίσεις έδειξαν ότι υπάρχει μία τάση στα υποκείμενα να αποδίδουν μεγαλύτερα ποσοστά επιτυχίας στην καριέρα του πρωταγωνιστή όταν είναι γυναίκες και ο πρωταγωνιστής γυναίκα παρά όταν είναι γυναίκες και ο πρωταγωνιστής άνδρας. Αντίθετα οι άνδρες αποδίδουν μεγαλύτερα ποσοστά επιτυχίας στον άνδρα πρωταγωνιστή παρά στη γυναίκα (βλέπε Παράρτημα – Πίνακας 10).

Τέλος, υπάρχει η τάση να αποδίδουν τα υποκείμενα, ανεξάρτητα αν είναι γυναίκες ή άνδρες, μεγαλύτερα ποσοστά επιτυχίας στην οικογενειακή ζωή του πρωταγωνιστή όταν είναι άνδρας (βλέπε Παράρτημα – Πίνακας 11).

Στη συνέχεια, μελετήσαμε την αλληλεπίδραση της θέσης του πρωταγωνιστή, του φύλου του καθώς και του φύλου του υποκειμένου κάνοντας post hoc συγκρίσεις με βάσει το τεστ LSD που έδειξαν κάποια στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση ($F(1-146)=4,47$, $p=.036$) και συγκεκριμένα μόνο για την συνθήκη «Κώστας – Διευθυντής» όταν τα υποκείμενα είναι άνδρες, για την επιτυχία στην οικογενειακή ζωή (βλέπε Παράρτημα – Πίνακας 12).

Ακόμη, πραγματοποιήσαμε Μονομεταβλητή Ανάλυση Διακύμανσης (Univariate Analysis of Variance) προκειμένου να μελετήσουμε κατά πόσο η θέση και το φύλο του πρωταγωνιστή της ιστορίας, το φύλο του υποκειμένου καθώς και η αλληλεπίδραση μεταξύ τους επηρεάζουν τις απαντήσεις των υποκειμένων στην κλίμακα του σεξισμού.

Για τον πρώτο παράγοντα του σεξισμού (εχθρικός, δείκτης Alpha Cronbach = 0,82), προέκυψε ότι **το φύλο του υποκειμένου επηρεάζει την εκδήλωση εχθρικού σεξισμού στις απαντήσεις του** (Πίνακας 5) αλλά είναι σημαντική και η αλληλεπίδραση του φύλου του πρωταγωνιστή και του φύλου του υποκειμένου (Πίνακας 6).

Πίνακας 5. Μέσοι όροι, (τυπικές αποκλίσεις), τιμή F και τιμή p για την εκδήλωση εχθρικού σεξισμού με βάση το φύλο του υποκειμένου.

Πρώτος παράγοντας σεξισμού (εχθρικός)	Φύλο Υποκειμένου		Τιμή F	Τιμή p
	Άνδρας	Γυναίκα		
	4,73 (0,12)	3,94 (0,08)	26,87	.000

Οι άνδρες εκδηλώνουν μεγαλύτερο εχθρικό σεξισμό από ότι οι γυναίκες.

Πίνακας 6. Μέσοι όροι, (τυπικές αποκλίσεις), τιμή F και τιμή p του φύλου του υποκειμένου με βάση το φύλο του πρωταγωνιστή της ιστορίας για την εκδήλωση εχθρικού σεξισμού.

Φύλο Υποκειμένου	Φύλο Πρωταγωνιστή		Τιμή F	Τιμή p
	Άνδρας	Γυναίκα		
Άνδρας	4,98 (0,18)	4,47 (0,16)	5,19	.024
Γυναίκα	3,85 (0,11)	4,03 (0,13)		

Όταν ο πρωταγωνιστής της ιστορίας είναι άνδρας, οι άνδρες εκδηλώνουν μεγαλύτερο εχθρικό σεξισμό από τις γυναίκες. Αντίστοιχα, όταν ο πρωταγωνιστής της ιστορίας είναι γυναίκα, οι άνδρες εκδηλώνουν μεγαλύτερο εχθρικό σεξισμό από τις γυναίκες.

Για τον δεύτερο παράγοντα της κλίμακας του σεξισμού (καλοπροαίρετος, δείκτης Alpha Cronbach = 0,77), φάνηκε ότι το φύλο του υποκειμένου (Πίνακας 7) αλλά και η αλληλεπίδραση της θέσης, του φύλου του υποκειμένου και του φύλου του πρωταγωνιστή επηρέασαν τις απαντήσεις των υποκειμένων (Πίνακας 8).

Πίνακας 7. Μέσοι όροι, (τυπικές αποκλίσεις), τιμή F και τιμή p για την εκδήλωση καλοπροαίρετου σεξισμού με βάση το φύλο του υποκειμένου.

Δεύτερος παράγοντας σεξισμού (καλο- προαίρετος)	Φύλο Υποκειμένου		Τιμή F	Τιμή p
	Άνδρας	Γυναίκα		
	4,19 (0,14)	4,68 (0,09)	8,35	.004

Οι γυναίκες εκδηλώνουν μεγαλύτερο καλοπροαίρετο σεξισμό από τους άνδρες

Πίνακας 8. Μέσοι όροι, (τυπικές αποκλίσεις), τιμή F και τιμή p της θέσης του πρωταγωνιστή με βάση το φύλο του πρωταγωνιστή της ιστορίας και του φύλου του υποκειμένου για την εκδήλωση καλοπροαίρετου σεξισμού.

Θέση	Φύλο	Φύλο	Μέσοι	Τιμή	Τιμή
Πρωταγωνιστή	Πρωταγωνιστή	υποκειμένου	Όροι	F	p
Προσωπικός βοηθός	Ανδρας	Ανδρας	4,31 (0,24)	5,52	.020
		Γυναίκα	4,58 (0, 19)		
	Γυναίκα	Ανδρας	4,08 (0,20)		
		Γυναίκα	4,79 (0,23)		
Διευθυντής	Ανδρας	Ανδρας	3,73 (0,34)		
		Γυναίκα	4,79 (0,16)		
	Γυναίκα	Ανδρας	4,62 (0,30)		
		Γυναίκα	4,54 (0,19)		

Εδώ παρατηρούμε ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά εκδήλωσης καλοπροαίρετου σεξισμού τα έχουν οι γυναίκες. Συγκεκριμένα έχουν την τάση να εκδηλώνουν μεγαλύτερο καλοπροαίρετο σεξισμό όταν ο πρωταγωνιστής είναι προσωπικός βοηθός και γυναίκα και από την άλλη όταν ο πρωταγωνιστής είναι άνδρας και διευθυντής.

Στη συνέχεια, πραγματοποιήσαμε Πολυμεταβλητή Ανάλυση Διακύμανσης (Multivariate Analysis of Variance) για την κλίμακα των επιθέτων και προσθέσαμε τον σεξισμό σαν παράγοντα συνδιακύμανσης και όχι ως ανεξάρτητη μεταβλητή.

Κάναμε διόρθωση Bonferoni και θεωρούμε στατιστικά σημαντική μια μεταβλητή όταν $p < 0,002$. Η τιμή αυτή προέκυψε από τη διαίρεση $0,05/22$, όπου 22 είναι τα ερωτήματα της κλίμακας.

Τέλος, μελετήσαμε κατά πόσο η θέση και το φύλο του πρωταγωνιστή, το φύλο του υποκειμένου αλλά και η αλληλεπίδραση μεταξύ των μεταβλητών (σε συνδυασμό με την κλίμακα του σεξισμού) επηρεάζουν τα επίθετα που τα υποκείμενα επιλέγουν για να χαρακτηρίσουν τον ήρωα της ιστορίας που περιγράφεται. Προέκυψε ότι ο σεξισμός δεν επηρεάζει τα υποκείμενα και πάλι **μόνο η θέση του πρωταγωνιστή** (όπως Πίνακας 1) ήταν στατιστικά σημαντική (βλέπε Πίνακα 9).

Πίνακας 9. Μέσοι όροι, (τυπικές αποκλίσεις), τιμή F και τιμή p για τα επίθετα που χρησιμοποιήθηκαν με βάση τη θέση του πρωταγωνιστή.

Επίθετα	Θέση Πρωταγωνιστή		Τιμή F	Τιμή p
	Προσωπικός βοηθός	Διευθυντής		
Ατομιστής	3,20 (0,12)	3,73 (0,13)	8,24	.005
Με αυτοπεποίθηση	4,73 (0,12)	5,26 (0,12)	8,75	.004
Ανεκτικός	4,44 (0,13)	3,66 (0,13)	18,17	.000
Επιτυχημένος	4,69 (0,11)	5,33 (0,12)	14,46	.000
Δυναμικός	4,67 (0,12)	5,31 (0,12)	14,82	.000
Δημιουργικός	4,54 (0,12)	5,17 (0,12)	13,65	.000
Με πρωτοβουλίες	4,52 (0,13)	5,44 (0,13)	25,23	.000

5. ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Όπως προέκυψε από τα ευρήματα της έρευνας που πραγματοποιήσαμε, οι σεξιστικές αντιλήψεις έναντι των γυναικών στον εργασιακό χώρο συνεχίζουν να υπάρχουν στις μέρες μας και συχνά αποτελούν εμπόδιο στην ανέλιξη τους σε υψηλόβαθμες θέσεις. Παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει σημειωθεί ως προς το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση, αλλά και στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και στα εργασιακά δικαιώματα, οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις που έχουν ως αφετηρία το φύλο.

Συνοψίζοντας τα αποτελέσματα της μελέτης μας, θα λέγαμε ότι η θέση του πρωταγωνιστή της ιστορίας που δώσαμε στα υποκείμενα ήταν ο ισχυρότερος παράγοντας διαφοροποίησης των απαντήσεών τους στην κλίμακα των επιθέτων. Ενώ περιμέναμε ότι και το φύλο του πρωταγωνιστή θα επηρέαζε τα υποκείμενα, φάνηκε ότι ήταν οριακά στατιστικός παράγοντας και εκφράζει απλά μια τάση των υποκειμένων να διαφοροποιούν τις απαντήσεις τους ανάλογα με το αν ο πρωταγωνιστής είναι άνδρας ή γυναίκα. Αντίθετα, στην κλίμακα του σεξισμού βλέπουμε ότι το φύλο του υποκειμένου καθώς και το φύλο του πρωταγωνιστή ήταν σημαντικοί παράγοντες.

Πιο συγκεκριμένα, η αρχική μας υπόθεση ότι τα υποκείμενα θα αποδίδουν περισσότερα «ανδρικά» χαρακτηριστικά στον πρωταγωνιστή όταν η θέση του είναι διευθυντής παρά προσωπικός βοηθός επιβεβαιώθηκε, γεγονός που δείχνει ότι οι άνδρες θεωρούνται πιο ικανοί να καλύψουν υψηλές θέσεις εργασίας λόγω κάποιων στοιχείων της προσωπικότητάς τους. Έτσι, επίθετα όπως «ατομιστής», «με αυτοπεποίθηση», «ικανός», «επιτυχημένος», «δυναμικός», «δημιουργικός» και «με πρωτοβουλίες» συνδέονται κατά κύριο λόγο με το ανδρικό φύλο και αποδίδονται σε άτομα που βρίσκονται σε θέσεις κύρους και εξουσίας. Οι γυναίκες αντίθετα βιώνουν την προκατάληψη του ρόλου τους και οι προσδοκίες από τους γύρω για την απόδοσή τους είναι περιορισμένες. Αρκεί να λάβουμε υπόψη το μοντέλο της έλλειψης ταιριάσματος καθώς και τη θεωρία της συμφωνίας των ρόλων για να ερμηνεύσουμε τέτοιου είδους αντιλήψεις και συμπεριφορές.

Αντίστοιχα, επιβεβαιώθηκε και η υπόθεση ότι τα υποκείμενα αποδίδουν περισσότερα «γυναικεία» χαρακτηριστικά στον πρωταγωνιστή όταν η θέση του είναι προσωπικός βοηθός παρά διευθυντής. Δεν είναι τυχαίο ότι το επίθετο «ανεκτικός» το οποίο χρησιμοποιείται κυρίως για το γυναικείο φύλο είναι αυτό που επέλεξαν τα υποκείμενα για να χαρακτηρίσουν τον προσωπικό βοηθό. Εδώ και πάλι θα αναφερθούμε στη θεωρία της συμφωνίας των ρόλων, όπου αναμένεται από τις γυναίκες να είναι επιτυχημένες σε ρόλους σύμφωνους με το φύλο τους, όπως αυτόν της προσωπικής βοηθού που χρειάζεται τυπικά προσόντα οργανωτικότητας και ευγένειας.

Είναι όμως και η θέση του πρωταγωνιστή της ιστορίας που δώσαμε στα υποκείμενα που φάνηκε να παίζει σημαντικό ρόλο στις απαντήσεις τους. Όπως περιμέναμε, ένας διευθυντής θεωρείται περισσότερο επιτυχημένος από έναν προσωπικό βοηθό στην οικογενειακή, επαγγελματική και κοινωνική ζωή του. Και μάλιστα η διαφορά είναι μεγαλύτερη όταν αυτός είναι και άνδρας. Εδώ μας έρχεται στο μυαλό το στερεότυπο της γυναίκας-νοικοκυράς όπου δεν αφήνονται περιθώρια να συνδυάσει οικογένεια και μία επιτυχημένη καριέρα. Η εικόνα ενός άνδρα διευθυντή είναι αυτή που συνδέεται με την εικόνα μιας επιτυχημένης ζωής με κύρος, εξουσία και επιτυχία. Δεν μας κάνει εντύπωση το γεγονός ότι οι άνδρες αποδίδουν πιο επιτυχημένη οικογενειακή ζωή αλλά και καριέρα στον πρωταγωνιστή όταν αυτός είναι άνδρας. Αντίθετα οι γυναίκες αποδίδουν μεγαλύτερη επιτυχία στην καριέρα όταν ο πρωταγωνιστής είναι γυναίκα παρά άνδρας αλλά λιγότερη επιτυχία στον τομέα της οικογενειακής ζωής. Δεν θα περιμέναμε να συμβαίνει το αντίθετο λόγω της ενδοομαδικής εύνοιας που υπάρχει σε κάθε ομάδα προκειμένου να αποκτήσει θετική κοινωνική ταυτότητα. Αυτή η επίδειξη ενδοομαδικής εύνοιας μπορεί να οδηγήσει σε στερεοτυποποίηση και προκατάληψη προς τις άλλες ομάδες. Αυτό μπορεί να δικαιολογήσει την υποτίμηση μίας γυναίκας διευθύντριας από τους άνδρες καθώς ξεπερνά τις προσδοκίες τους και απέχει πολύ από την καθεαυτού εικόνα της γυναίκας στην κοινωνία. Και ενώ θα περίμενε κανείς ότι με την είσοδο της γυναίκας στην απασχόληση θα άλλαζε το τοπίο, ακόμα και σήμερα υπάρχουν εργοδότες που απορρίπτουν τις γυναίκες σε υψηλόβαθμες θέσεις λόγω του φύλου τους. Από την άλλη, οι ίδιες οι γυναίκες έχουν κατά μία έννοια «αποδεχτεί» το γεγονός ότι η επιτυχία στην καριέρα ίσως να μη συνδέεται απόλυτα με μια επιτυχημένη και ολοκληρωμένη

οικογενειακή ζωή, καθώς απαιτούνται πολλές θυσίες και χρόνος, που αναγκαστικά οι γυναίκες θα «κλέψουν» από την οικογένεια. Από τη στιγμή που ο παραδοσιακός και κλασσικός ρόλος της γυναίκας τη θέλει να φροντίζει σύζυγο και παιδιά, ο συνδυασμός επιτυχίας στον επαγγελματικό και οικογενειακό τομέα ταυτόχρονα μοιάζει εξωπραγματικός.

Όπως αρχικά είχαμε υποθέσει, τα δύο φύλα φαίνεται ότι εκφράζουν δύο διαφορετικούς κόσμους και αυτό φαίνεται από τις διαφορετικές απαντήσεις που δίνουν. Αυτή η διαφοροποίηση είναι περισσότερο εμφανής στην κλίμακα του σεξισμού. Οι άνδρες εκδηλώνουν εχθρικό σεξισμό απέναντι στις γυναίκες τόσο στην εργασία όσο και σε όλους τους τομείς της ζωής. Η αίσθηση απειλής που νιώθουν όσο αυξάνεται η εκπροσώπηση των γυναικών σε υψηλές θέσεις εργασίας είναι καθοριστικός παράγοντας αμυντικής και κατά συνέπεια σεξιστικής συμπεριφοράς απέναντι τους. Εδώ φαίνεται να ισχύει αυτό που υποστηρίζει ο Tajfel (1979), ότι τα στερεότυπα ενεργοποιούνται όταν η κοινωνική ταυτότητα του ατόμου βρίσκεται υπό απειλή. Ωστόσο, είναι ενδιαφέρον ότι και οι ίδιες οι γυναίκες έχουν εσωτερικεύσει τέτοιες αντιλήψεις και κατά κάποιο τρόπο προκαλούν και αποδέχονται αυτή την αντιμετώπιση. Με άλλα λόγια, εκδηλώνουν καλοπροαίρετο σεξισμό απέναντι στις άλλες γυναίκες περισσότερο από ότι οι άνδρες. Αυτό ίσως να οφείλεται στην κοινωνική μάθηση, μέσω της οποίας οι γυναίκες ενστερνίζονται την άποψη ότι έχουν ανάγκη την προστασία του άνδρα, επιτελούν έναν ρόλο συμπληρωματικό δίπλα του και η αγάπη τους είναι απαραίτητη για την ολοκλήρωσή του. Δεν είναι λίγες οι γυναίκες που οι ίδιες απορρίπτουν υψηλές θέσεις εργασίας λόγω του φύλου τους και των ρόλων που η κοινωνία συνδέει με αυτό.

Συμπερασματικά, λοιπόν, οι δυσκολίες επαγγελματικής ανέλιξης που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στη σύγχρονη αγορά εργασίας είναι αξιοσημείωτες και είναι σημαντικό να αναγνωριστεί η ιδιαίτερα μεγάλη προσπάθεια που καταβάλλουν προκειμένου να εξελιχθούν σε ένα -ως επί το πλείστον- ανδροκρατούμενο περιβάλλον, ειδικά σε θέσεις ηγεσίας. Όπως τονίστηκε στο 1ο Διεθνές Συνέδριο με θέμα «Women on Leadership», στον Πειραιά, το οποίο διοργανώθηκε από το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Γυναικών Μάνατζερ και Επιχειρηματιών (ΙΑΓΜΕ) της ΕΕΔΕ, η απόφαση της γυναίκας να επενδύσει χρόνο και ενέργεια στην επαγγελματική της άνοδο και εξέλιξη

αποτελεί συνειδητή επιλογή και οι διεθνείς στατιστικές οδηγούν σε μετρήσιμα αποτελέσματα και συμπεράσματα για την οικονομική απόδοση και κερδοφορία των εταιρειών που προωθούν γυναίκες σε θέσεις ηγεσίας. Παρά ταύτα, αποτελεί κοινή διαπίστωση - που επιβεβαιώνεται και από τις διεθνείς στατιστικές- ότι ο αριθμός των γυναικών που βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις είναι ακόμα μικρός, ακόμα και στις πλέον προηγμένες χώρες ή κοινωνίες και ότι συχνά οι γυναίκες αναγκάζονται να αναπτύσσουν «ανδρικές συμπεριφορές» για να επιβιώσουν και να πετύχουν τους στόχους τους.

Η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών μπορεί να διασφαλιστεί μόνο από την εφαρμογή συγκεκριμένων προϋποθέσεων. Προσπάθειες έχουν ήδη αρχίσει να γίνονται από την πλευρά των επιχειρήσεων που απασχολούν γυναίκες. Η συνειδητοποίηση της αναγκαιότητας για διατήρηση και αύξηση της γυναικείας απασχόλησης έχει οδηγήσει αρκετές επιχειρήσεις στην διαμόρφωση πολιτικών 'προστασίας' των εργαζόμενων γυναικών. Η Ευρωπαϊκή Ένωση από την πλευρά της στοχεύει να καταπολεμήσει την ανισότητα που χαρακτηρίζει τον εργασιακό τομέα εις βάρος των γυναικών διαμορφώνοντας ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα, σε συνεργασία με φορείς όπως ο ΟΑΕΔ και ο ΕΟΜΜΕΧ, για την ενίσχυση και προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Βασικός στόχος μέσα από την οικονομική στήριξη και συμβουλευτική που τους παρέχεται, είναι η ώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας με στόχο την επαγγελματική τους προώθηση και βέβαια, η υποστήριξη και εξασφάλιση της επαγγελματικής τους ανέλιξης.

Αξιολογώντας από τη άλλη τη διαδικασία πραγματοποίησης της έρευνας, θα λέγαμε ότι ίσως να μπορούσαμε να προβούμε σε πιο ασφαλή συμπεράσματα εάν ο αριθμός των ατόμων ήταν μεγαλύτερος και μοιράζονταν ισομερώς σε όλες τις θέσεις εργασίας και τα μορφωτικά επίπεδα. Επιπλέον, για να αποφύγουμε το ενδεχόμενο τα υποκείμενα να επηρεάστηκαν από το φύλο του ατόμου που χορήγησε τα ερωτηματολόγια, θα ήταν καλό να ήταν του ίδιου φύλου ώστε να αισθάνονται πιο ελεύθερα να εκφράζουν τις σεξιστικές τους αντιλήψεις. Ακόμη, είναι πιθανόν οι συνθήκες που επικρατούσαν τη στιγμή συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων να μην ήταν ευνοϊκές (μειωμένη προσοχή, κόπωση, θόρυβος). Ας μην ξεχνάμε ότι

δόθηκαν κατά τη διάρκεια της εργασίας των υποκειμένων γεγονός που αφήνει περιθώρια να συνεργάστηκαν συζητώντας τις προτάσεις. Βέβαια, υπάρχει πάντα το ενδεχόμενο τα υποκείμενα να αντιλήφθηκαν τους σκοπούς της έρευνας και να μάντεψαν τις υποθέσεις με αποτέλεσμα να μην απάντησαν απολύτως ειλικρινά και αυθόρμητα.

Αυτό που θα μπορούσαμε να προτείνουμε είναι η διεξαγωγή ανάλογων μελετών που θα έχουν μεγαλύτερο δείγμα συμμετεχόντων και πλέον κατάλληλες συνθήκες διεργασίας της έρευνας ώστε να εξασφαλίσουν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα και να γίνουν οι απαραίτητες συγκρίσεις. Για μια πιο σφαιρική μελέτη του φαινομένου, θα μπορούσαμε να συμπεριλάβουμε και άλλες μεταβλητές που πιθανώς σχετίζονται με την εκδήλωση σεξιστικών απόψεων και συμπεριφορών, όπως για παράδειγμα η θέση εργασίας του ατόμου που συμμετέχει, το μορφωτικό του επίπεδο, το κοινωνικοοικονομικό του υπόβαθρο, η ηλικία του αλλά και η οικογενειακή του κατάσταση.

Κλείνοντας, θα λέγαμε ότι η μελέτη των δύο φύλων έχει ιδιαίτερο εύρος και αποτελεί αντικείμενο έρευνας πολλών επιστημών. Αυτό που θα πρέπει ιδιαίτερα να τονισθεί από την παρούσα έρευνα είναι ότι το φύλο προσδιορίζει κατά πολύ την προσωπική και κοινωνική ταυτότητα του ατόμου, καθώς επίσης και τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται και οργανώνει τον κόσμο γύρω του. Στα πλαίσια αυτής της κοινωνικής αποκωδικοποίησης εντάσσεται και η άνιση μεταχείριση των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο, η οποία αποτελεί δείγμα μίας κοινωνίας που ενισχύει την εξουσία των ανδρών και αποδυναμώνει τη γυναικεία προσωπικότητα και ικανότητα, ώστε να διατηρηθεί αλώβητη η παραδοσιακή κατανομή των ρόλων.

Βιβλιογραφία

- 📖 Abele, A. (2003). The Dynamics of Masculine-Agentive and Feminine-Communal Traits: Findings from a Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 768-776.
- 📖 Ackerman, N.W. & Jahoda. M. (1950). Anti- Semitism and emotional disorder. New York: Harper. Στο Παπαστάμου, Σ. (1990). *Διομαδικές σχέσεις*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- 📖 Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudiced*. Reading, MA: Addison Wesley.
-
- 📖 Alvesson, M., & Billing, Y.D (1997). *Understanding gender and organizations*. London: Sage.
- 📖 Atwater, L. (2004). Men's and Women's Perceptions of the Gender Typing of Management Subroles. *Sex Roles*.
- 📖 Bajdo, L. (2001). Perceptions of Organizational Culture and Women's Advancement in Organizations: A Cross-Cultural Examination. *Sex Roles*.
- 📖 Barr, S. (1996). Up against the glass. *Management Review*, 85, 12-17.
- 📖 Barnett, R. C., & Hyde, J.S. (2001). Women, men and family. An expansionist theory. *American Psychological Association*, 56, 781-796.
- 📖 Beaton, A., Tougas, F. & Joly S. (1996). Neosexism among Male Managers: Is it a Matter of Numbers? *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 2189-2203.
- 📖 Beaton, A. & Tougas, F. (1997). The Representation of Women in Management: The More, the Merrier?, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 773-782.
- 📖 Bem, S.L (1981b). The BSRI and gender schema theory: A reply to Spence and Helmreich. *Psychological Review*, 88, 369-371.
- 📖 Beyer, S. (1990). Gender differences in the accuracy of self-evaluations of performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 960-970.
- 📖 Biernat, M., Crandall, C.S., Young, L.V., Kobrynowicz, D., & Halpin, S.M. (1998). All that you can be: Stereotyping of self and others in a military context. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 544-

- Blalock, H. M., Jr. (1967). *Towards a Theory of Minority Group Relations*, Wiley, New York.
- Block, J.H.(1993). The influence of differential socialization on the personality development of males and females. Στο A. Pines & C. Maslach (Eds.) *Experiencing social psychology: readings and projects* (3rd ed, pp. 90-95). USA: McGraw Hill.
- Brehm, S.S., Kassin, M., & Fein, S. (1999). *Social Psychology* 4th ed. New York: Houghton Mifflin Company.
- Brenner, O. C., Tomkiewicz, J., & Schein, V. E. (1989). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics revisited. *Academy of Management Review*, 14, 661-669.
- Broverman, I. K., Vogel, S. R. , Broverman, D. M., Clarkson, F.E., & Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex role stereotypes: A current appraisal. *Social Issues*, 28, 59-78.
- Bureau of Labor Statistics. (2001, August 3). The employment situation: July 2001. News: U.S. Department of Labor. Retrieved from <http://www.bls.gov/>
- Carli, L. & Eagly, A. (2001). Gender, Hierarchy, and Leadership: An Introduction. *Journal of Social Issues*, 57, 629-636.
- Carli, L. (1999). Gender, Interpersonal Power, and Social Influence. *Journal of Social Issues*, 55, 81-99.
- Charles, N. & Davies, C. (2000). Cultural Stereotypes and the Gendering of Senior Management. *Sociological Review*, 48, 544-568.
- Cockburn, C., (1991), *In the Way of Women*, Basingstoke: Macmillan.
- Collinson, D.L., Knights, D., & Collinson, M. (1990). *Managing to discriminate*. New York: Routledge.
- Crompton, R., (1986), "Women and the service class", in Crompton, R. and Mann, K., (eds), *Gender and Stratification*, Cambridge: Polity Press.
- Conway, M., Pizzamiglio, M. T., & Mount, L. (1996). Status, communality, and agency: Implications for stereotypes of gender and other groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 25-38.

- 📖 Davison, H. K., & Burke, M. J. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts: A meta-analysis investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 225-248.
- 📖 Deaux, K. (1976). Sex: A perspective on the attribution process. In J. Harvey, W. J. Ickes, and R. F. Kidd (Eds), *New directions in attribution research* (Vol. 1, pp. 335-353). Hillsdale, NJ:Eribaum.
- 📖 Deaux, K. & Emswiller, T. (1974). Explanations of Successful Performance on Sex-linked Tasks: What is Skill for the Male is Luck for the Female, *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 80-85.
- 📖 Diekman, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, the present and the future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1171-1188.
- 📖 Diamant, L. & Lee, J. (2002). *The Psychology of Sex, Gender and Jobs* (pp. 21-68). Praeger, London.
- 📖 Dipboye, R. L. (1987). Problems and progress of women in management. In K. S. Koziara, M. H. Moskow, and L. D. Tanner (Eds), *Working women: Past, present, future* (pp. 118-153). Washington, DC: Bureau of National Affairs.
- 📖 Dunning, D., & Sherman, D. A. (1997). Stereotypes and tacit inference. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 459-471.
- 📖 Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behaviour: A social-role interpretation*. Hillside, NJ: Erlbaum.
- 📖 Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, TX: Hartcourt Brace College.
- 📖 Eagly, A.H., & Karau, S. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- 📖 Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1993). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15, 543-558.
- 📖 Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The Origins of Sex Differences in Human Behavior. *American Psychologist*, 54, 408-423.

- 📖 Eckes, T., Trautner, H. (2000). *The Developmental Social Psychology of Gender*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers: Mahwah, New Jersey, London.
- 📖 Ely, R. J. (1995). The power in demography: Women's social constructions of gender identity at work. *Academy of Management Journal*, 38, 589-634.
- 📖 Federal Glass Ceiling Commission. (1995). *Good for business: Making full use of the nation's human capital. The environmental scan: A fact-finding report of the Federal Glass Ceiling Commission*. Washington, DC: U.S. Department of Labor, Glass Ceiling Commission.
-
- 📖 Fiske, S. T., & Stevens, L. E. (1993). *What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination*. In S. Oskamp & M. Constanzo (Eds), *Gender issues in contemporary society* (pp. 173-196). Newbury Park, CA: Sage.
- 📖 Frable, D.E.S (1989). Sex typing and gender ideology: two facets of the individual 's gender psychology that go together. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 95-108.
- 📖 French, R.P., Jr., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp 150-167). Ann Arbor: University of Michigan Press.
- 📖 Giggs, J. and Pattie, C., (1992), "Wales as a plural society", in *Contemporary Wales*, 5, 25-64.
- 📖 Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- 📖 Glick, P., Diebold, J., Bailey-Werner, B., & Zhu, L. (1997). The two faces of Adam: Ambivalent sexism and polarized attitudes toward women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 1323-1334.
- 📖 Glick, P. et al. (2000). Beyond Prejudice as Simple Antipathy: Hostile and Benevolent Sexism Across Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 763-775.
- 📖 Goldberg, P., (1968). Are women prejudiced against women? *Transaction*, 5, 316-322.
- 📖 Gibbons, J. L., Hamby, B. A., & Dennis, W. D (1997). Researching

gender-role ideologies internationally and cross-culturally. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 151-170.

- 📖 Gilligan, C. (1982). *In a different voice: psychological theory and women's developmental*. Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.
- 📖 Halford, S., Savage, M. and Witz, A., (1997), *Gender, Careers and Organisations: Current Developments in Banking, Nursing and Local Government*, Basingstoke: Macmillan.
- 📖 Heilman, M. E. (1983). Sex bias in working settings: The lack of fit model. In B.Staw and L. Cummings (Eds), *Research in organizational behaviour* (Vol. 5). Greenwich, CT:JAI
-
- 📖 Heilman, M.E., Block, C.J., & Martell, R.F. (1995). Sex stereotypes: Do they influence perception of managers? *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 237-252.
- 📖 Heilman, M. E., Block, C., Martell, R., & Simon, M. (1989). Has anything changed? Current characterizations of males, females and managers. *Journal of Applied Psychology*, 74, 935-942.
- 📖 Heilman, M. (2001). Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657-674.
- 📖 Henley, N. M. (1977). *Body politics: Power, sex, and nonverbal communication*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 📖 Hoffman, C., & Hurst, N. (1990). Gender stereotypes. Perception or rationalization? *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 197-208.
- 📖 Hoffman, R.M., Borders, L.D., & Hattie, J.A (2000). Reconceptualizing femininity and masculinity: from gender roles to gender self-confidence. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 15, 475-504.
- 📖 Ickes, W. (1993). Traditional gender roles: do they make, and then break our relationships? *Journal of Social Issues*, 49, 171-177.
- 📖 Jackman, M. R. (1994). *The velvet glove: Paternalism and conflict in gender, class and race relations*. Berkeley: University of California Press.
- 📖 Johnson, P. (1976). Women and power: Toward a theory of effectiveness. *Journal of Social Issues*, 32, 99-110.

- 📖 Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false-consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27.
- 📖 Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York.
- 📖 Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- 📖 Kerr, P.S., & Holden, R.R (1996). Development of the Gender Role Beliefs Scale (GRBS). *The journal of Social Behaviour and Personality*, 11, 3-17.
-
- 📖 Kipnis, D., & Schmidt, S. M. (1988). Upward-influence styles: Relationships with performance evaluations, salary and stress. *Administrative Science Quarterly*, 33, 528-542.
- 📖 Kraus, V., Yunal, P. Y. (2000). The Effect of Occupational Sex Composition on the Gender Gap in Workplace Authority. *Social Science Research*, 29, 583-605.
- 📖 Ledet, L. & Henley, T. (2000). Perceptions of Women's Power as a Function of Position within an Organization. *Journal of Psychology*, 134, 515-527.
- 📖 Lippman, W. (1922). *Public opinion*. New York: Harcourt Brace.
- 📖 Lottes, I. L. & Kuriloff, P. J. (1992). The effects of gender, race, religion, and religion and political orientation on the sex role attitudes of college freshmen. *Adolescence*, 27, 675-689.
- 📖 Meyerson, D. E., & Fletcher, J. (2000). A modest manifesto for shattering the glass ceiling. *Harvard Business Review*, 78, 126-136.
- 📖 Mintzberg, H., (1973). *The nature of managerial work*. New York:
- 📖 Moskowitz, D. S., Suh, E. J., & Desaulniers, J. (1994). Situational influences on gender differences in agency and communion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 753-761.
- 📖 Ντερμανάκης Ν. (2005). Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας. ΚΕΘΙ. 3ο Στατιστικό Δελτίο, 2/2005.
- 📖 Olian, J.D., Schwab, D. P., & Haberfeld, Y. (1988). The impact of applicant gender compared to qualifications on hiring recommendations:

A meta-analysis of experimental studies. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 41, 180-195.

- 📖 Paul, A. M. (2003). Where bias begins: the truth about stereotypes. Στο W. A. Lesco (Ed). *Readings in social psychology: general, classic, and contemporary selections* (5th ed, pp. 158-162). USA: Pearson Education, Inc.
- 📖 Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1989). The "good manager": Does androgyny fare better in the 1980's? *Group and Organizational Studies*, 14, 216-233.
- 📖 Pratto, F., Stallworth, L. M., Sidanius, J., & Siers, B. (1997). The gender gap in occupational role attainment: a social dominance approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 37-53.
- 📖 Pickler, N. (2002). Gender Pay Gap Getting Bigger: More Distance Between Male, Female Managers. *Green Bay Press-Gazette*.
- 📖 Ragins, B. R., & Sundstrom, E. (1989). Gender and power in organization: A longitudinal perspective. *Psychological Bulletin*, 105, 51-88.
- 📖 Rees, T., (1999), *Women and Work.'25 Years of Equality Legislation in Wales*, Cardiff: University of Wales Press.
- 📖 Reskin, B. F. and Roos, P.A., (1990), *Job Queues, Gender Queues*, Philadelphia: Temple University Press.
- 📖 Rosener, J.B. (1990). Ways women lead. *Harvard Business Review*, 68 (6), 119-125.
- 📖 Rosenthal, P., & Guest, D. (1996). Gender differences in manager's causal explanations for their work performance: a study in two organizations. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 69, 145-202.
- 📖 Rudman, L.A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 629-645.
- 📖 Rudman, L. A., & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1004-1010.

- 📖 Savage, M., (1992), 'Women's expertise, men's authority: gendered organisations and the contemporary middle class', in Savage, M. and Witz, A., (eds), *Gender and Bureaucracy*, Oxford: Blackwell.
- 📖 Schein, V. E. (1973). The relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.
- 📖 Smuts, B. (1996). Male aggression against women: An evolutionary perspective. In D. M. Buss & N. M. Malamuth (Eds), *Sex, power and conflict* (pp. 231-268). New York: Oxford University Press.
- 📖 Trentham, S., Larwood, L. (2001). Power and gender influences on responsibility attributions: the case of disagreements in relationships. *Journal of Social Psychology*, 141, 1-16.
- 📖 Van Vianen, A. E. M., & Willemssen, T.M. (1992). The employment interview: The role of sex stereotypes in the evaluation of male and female job applicants in the Netherlands. *Journal of Applied Social Psychology*, 22, 471-491.
- 📖 Vecchio, R.P., & Boatwright, K.J. (2002). Preferences for idealized styles of supervision. *Leadership Quarterly*, 13, 327-342.
- 📖 Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes: A multinational study*. Newbury Park, CA: Sage.
- 📖 Weiner, B., Frieze, I., Kukla, A., Reed, I., Rest, S., & Rosenbaum, R. *Perceiving the causes of success and failure*. Morristown, N.J.: General Learning Press, 1971.
- 📖 Willemssen, T. (2002). Gender Typing of the Successful Manager – a Stereotype Reconsidered. *Sex Roles*.
- 📖 Witt, S. D. (1997). Parental influence on children's socialization to gender roles. *Adolescence*, 32, 253-260.
- 📖 Yoder, J. D. (1991). Rethinking tokenism: Looking beyond numbers. *Gender and Society*, 5, 178-192.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ακολουθεί δείγμα του ερωτηματολογίου της έρευνάς μας. Χρησιμοποιήσαμε 4 διαφορετικές εκδοχές του ερωτηματολογίου. Αυτό που διέφερε ήταν το φύλο και η θέση του πρωταγωνιστή της ιστορίας που περιγράφεται στη δεύτερη σελίδα. Οι εκδοχές ήταν 1. Μαρία – Προσωπική βοηθός, 2. Μαρία – Διευθύντρια, 3. Κώστας – προσωπικός βοηθός, 4. Κώστας – Διευθυντής.

Πάντειο Πανεπιστήμιο

Τμήμα Ψυχολογίας

Στο πλαίσιο ευρύτερης έρευνας που διεξάγεται από το Τμήμα Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου, μελετάμε κάποιες παραμέτρους που αφορούν την δημιουργία εντυπώσεων στο χώρο εργασίας.

Θα θέλαμε να μας βοηθήσετε στην προσπάθεια μας αυτή. Δεν υπάρχουν λάθος και σωστές απαντήσεις. Ζητάμε μόνο την προσωπική σας γνώμη και θέλουμε να σας διαβεβαιώσουμε ότι οι απαντήσεις σας θα παραμείνουν ανώνυμες και θα χρησιμοποιηθούν μόνο από τους ερευνητές για στατιστικούς σκοπούς.

Ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συνεργασία σας.

Είστε : ☐ Άνδρας ☐ Γυναίκα

Ηλικία:

Οικογενειακή κατάσταση: ☐ Έγγαμος/η ☐ Άγαμος/η

Επάγγελμα:

Θέση εργασίας:

Σπουδές:

- ☐ Γυμνάσιο
- ☐ Γενικό Λύκειο
- ☐ ΤΕΕ
- ☐ Ιδιωτική Σχολή
- ☐ ΤΕΙ
- ☐ ΑΕΙ
- ☐ Μεταπτυχιακές Σπουδές

Η Μαρία είναι 35 ετών. Είναι απόφοιτη Πανεπιστημίου και μιλάει δύο γλώσσες. Εργάζεται ως προσωπική βοηθός (personal assistant) του Διευθύνοντα Συμβούλου κάποιας μεγάλης επιχείρησης.

Με τη βοήθεια των παρακάτω χαρακτηριστικών και χωρίς κάποια άλλη πληροφορία, επιλέξτε πώς φαντάζεστε την Μαρία:

	Καθόλου	Σχεδόν καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	Απόλυτα
1. Μορφωμένη	1	2	3	4	5	6	7
2. Με κατανόηση	1	2	3	4	5	6	7
3. Ατομίστρια	1	2	3	4	5	6	7
4. Καλή	1	2	3	4	5	6	7
5. Ανεξάρτητη	1	2	3	4	5	6	7
6. Υλίστρια	1	2	3	4	5	6	7
7. Οξύθυμη	1	2	3	4	5	6	7
8. Με αυτοπεποίθηση	1	2	3	4	5	6	7
9. Ψυχρή	1	2	3	4	5	6	7
10. Ικανή	1	2	3	4	5	6	7
11. Συνεργάσιμη	1	2	3	4	5	6	7
12. Οργανωμένη	1	2	3	4	5	6	7
13. Φιλική	1	2	3	4	5	6	7
14. Κοινωνική	1	2	3	4	5	6	7
15. Ανεκτική	1	2	3	4	5	6	7
16. Φιλόδοξη	1	2	3	4	5	6	7
17. Οικογενειάρχης	1	2	3	4	5	6	7
18. Εργατική	1	2	3	4	5	6	7
19. Επιτυχημένη	1	2	3	4	5	6	7
20. Δυναμική	1	2	3	4	5	6	7
21. Δημιουργική	1	2	3	4	5	6	7
22. Με πρωτοβουλίες	1	2	3	4	5	6	7

Ακολουθεί μία σειρά από προτάσεις. Επιλέξτε τον αριθμό που ταιριάζει περισσότερο στην προσωπική σας γνώμη.

	0%	25%	50%	75%	100%
23. Πόσο επιτυχημένη πιστεύετε ότι είναι η Μαρία στην καριέρα της;	1	2	3	4	5
24. Πόσο επιτυχημένη πιστεύετε ότι είναι η Μαρία στην οικογενειακή της ζωή;	1	2	3	4	5
25. Πόσο επιτυχημένη πιστεύετε ότι είναι η Μαρία στην κοινωνική της ζωή;	1	2	3	4	5

(1) Διαφωνώ απόλυτα	(4) Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ
(2) Διαφωνώ	(5) Μάλλον συμφωνώ
(3) Μάλλον διαφωνώ	(6) Συμφωνώ
	(7) Συμφωνώ απόλυτα

26. Όσο ολοκληρωμένος και αν είναι ένας άνδρας, δεν νιώθει ποτέ πλήρης αν δεν έχει την αγάπη μιας γυναίκας.	1	2	3	4	5	6	7
27. Πολλές γυναίκες προφασίζονται την «ισότητα» προκειμένου να διεκδικήσουν ιδιαίτερα προνόμια, όπως τακτικές πρόσληψης, που τις ευνοούν έναντι των ανδρών.	1	2	3	4	5	6	7
28. Σε μια καταστροφή, οι γυναίκες δεν είναι απαραίτητο να διασώζονται πριν από τους άνδρες.	1	2	3	4	5	6	7
29. Οι περισσότερες γυναίκες ερμηνεύουν αθώα σχόλια ή πράξεις ως σεξιστικά.	1	2	3	4	5	6	7
30. Οι γυναίκες προσβάλλονται πολύ εύκολα.	1	2	3	4	5	6	7
31. Οι άνθρωποι συχνά είναι αληθινά ευτυχισμένοι χωρίς να συνδέονται συναισθηματικά με κάποιο άτομο του άλλου φύλου.	1	2	3	4	5	6	7
32. Οι φεμινίστριες δεν διεκδικούν για τις γυναίκες μεγαλύτερη εξουσία από τους άνδρες.	1	2	3	4	5	6	7
33. Πολλές γυναίκες έχουν μια αγνότητα που λίγοι άνδρες διαθέτουν.	1	2	3	4	5	6	7
34. Οι άνδρες πρέπει να προστατεύουν και να αγαπούν τις γυναίκες.	1	2	3	4	5	6	7
35. Οι περισσότερες γυναίκες δεν							

	εκτιμούν πλήρως όλα όσα κάνουν οι άνδρες γι' αυτές.	1	2	3	4	5	6	7
36.	Οι γυναίκες προσπαθούν να κερδίσουν εξουσία έχοντας τον έλεγχο των ανδρών.	1	2	3	4	5	6	7
37.	Κάθε άνδρας οφείλει να έχει μια γυναίκα την οποία να λατρεύει.	1	2	3	4	5	6	7
38.	Οι άνδρες είναι ολοκληρωμένοι χωρίς γυναίκες.	1	2	3	4	5	6	7
39.	Οι γυναίκες υπερβάλουν για τα προβλήματα που έχουν στην εργασία τους.	1	2	3	4	5	6	7
40.	Όταν μια γυναίκα καταφέρει να κάνει έναν άνδρα να δεσμευτεί μαζί της, συνήθως προσπαθεί να τον περιορίσει.	1	2	3	4	5	6	7
41.	Όταν οι γυναίκες χάνουν σε μια δίκαιη αναμέτρηση με άνδρες, συνηθίζουν να κάνουν παράπονα για διακρίσεις εις βάρος τους.	1	2	3	4	5	6	7
42.	Μια καλή γυναίκα πρέπει ο άνδρας της να την «έχει κορόνα στο κεφάλι του».	1	2	3	4	5	6	7
43.	Τελικά υπάρχουν πολύ λίγες γυναίκες που τους αρέσει να προκαλούν τους άνδρες, δείχνοντας σεξουαλικά διαθέσιμες και μετά να απορρίπτουν τις προτάσεις τους.	1	2	3	4	5	6	7
44.	Οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άνδρες, τείνουν να έχουν ανώτερο αίσθημα ηθικής.	1	2	3	4	5	6	7
45.	Οι άνδρες οφείλουν να είναι πρόθυμοι να θυσιάζουν τη δική τους ευημερία ώστε να προσφέρουν οικονομικά στις γυναίκες της ζωής τους.	1	2	3	4	5	6	7
46.	Οι φεμινίστριες έχουν απόλυτα λογικές απαιτήσεις από τους άνδρες.	1	2	3	4	5	6	7
47.	Συγκριτικά με τους άνδρες, οι γυναίκες έχουν μια πιο εκλεπτυσμένη αίσθηση της κουλτούρας και του καλού γούστου.	1	2	3	4	5	6	7

ΠΙΝΑΚΕΣ

Ακολουθούν οι πίνακες δεδομένων που ήταν οριακά στατιστικά σημαντικά και εκφράζουν απλώς μια τάση των υποκειμένων.

Πίνακας 10. Μέσοι όροι και (τυπικές αποκλίσεις), τιμή F και τιμή p για το φύλο του υποκειμένου με βάση το φύλο του πρωταγωνιστή της ιστορίας σχετικά με την επιτυχία στην καριέρα.

Φύλο Υποκειμένου	Φύλο Πρωταγωνιστή		Τιμή F	Τιμή p
	Άνδρας	Γυναίκα		
Άνδρας	3,83 (0,13)	3,52 (0,12)	3,47	.065
Γυναίκα	3,65 (0,08)	3,75 (0,09)		

Πίνακας 11. Μέσοι όροι και (τυπικές αποκλίσεις), τιμή F και τιμή p για το φύλο του υποκειμένου με βάση το φύλο του πρωταγωνιστή της ιστορίας σχετικά με την επιτυχία στην οικογενειακή ζωή.

Φύλο Υποκειμένου	Φύλο Πρωταγωνιστή		Τιμή F	Τιμή p
	Άνδρας	Γυναίκα		
Άνδρας	3,18 (0,16)	2,70 (0,14)	2,76	.098
Γυναίκα	2,81 (0,09)	2,78 (0,12)		

Πίνακας 12. Μέσοι όροι, (τυπικές αποκλίσεις) και τιμή F του φύλου και της θέσης του πρωταγωνιστή με βάση το φύλο του υποκειμένου για την επιτυχία στην οικογενειακή ζωή.

$F(1-146) = 4,47$, $p < 0,02$

Θέση πρωταγωνιστή	Φύλο πρωταγωνιστή	Φύλο υποκειμένου	Μέσοι όροι
Προσωπικός βοηθός	Άνδρας	Άνδρας	2,73 (0,19)
		Γυναίκα	2,71 (0,15)
	Γυναίκα	Άνδρας	2,81 (0,16)
		Γυναίκα	2,67 (0,17)
Διευθυντής	Άνδρας	Άνδρας	3,62 (0,26)
		Γυναίκα	2,87 (0,15)
	Γυναίκα	Άνδρας	2,60 (0,23)
		Γυναίκα	2,87 (0,15)