

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ : ΕΦΗΡΜΟΣΜΕΝΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

**Η προσφορά εργασίας των γυναικών και η θέση τους σε ηγετικούς ρόλους στις
επιχειρήσεις: θεωρητικές και εμπειρικές μελέτες**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ναταλία Μανιάκη

Αθήνα, 2022

Τριμελής Επιτροπή

Γρηγόριος Σιουρούνης Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Αναστασία Ψειρίδου Επίκουρος Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Ιωάννα Κεραμίδου Επίκουρος Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Ναταλία Μανιάκη, 2022

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνωμών του συγγραφέα.

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά,

τον καθηγητή μου κ. Γρηγόριο Σιουρούνη για την ευγενική του συνεργασία κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας,

την οικογένειά μου και τους φίλους μου για την πολύτιμη συμπαράστασή τους κατά τη διάρκεια των σπουδών μου.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	9
Ορισμοί και εννοιολόγησή τους.....	10
Η έννοια του όρου επιχειρηματικότητα.....	10
Παράγοντες προσφοράς επιχειρηματικής δραστηριότητας.....	11
Κίνητρα επιχειρηματικότητας.....	11
Κύριες τάσεις της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα.....	11
Χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας.....	12
Φύλο.....	12
Η υπόστασή του στην κοινωνική πραγματικότητα.....	12
Ηγεσία.....	14
Ηγετική φύση.....	14
Ηγετικές συμπεριφορές.....	15
Βασικά πρότυπα ηγετικής συμπεριφοράς.....	15
Συνδυασμός ηγεσία και φύλο.....	16
Μέθοδος.....	16
Μέρος Α: Θεωρητική προσέγγιση (Βιβλιογραφική).....	16
Θεωρητικές Απόψεις.....	16
Εκπαίδευση, εμπειρία και προσφορά εργασίας.....	17
Χάσμα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.....	18
Καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο.....	21
Γυναίκα ηγέτης και αποδοτικότητα.....	23
Μέρος Β: Εμπειρική προσέγγιση.....	28
Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	28
Δείγμα της έρευνας.....	29
Ερευνητικό εργαλείο.....	29
Συλλογή δεδομένων.....	29
Ανάλυση δεδομένων.....	30
Αποτελέσματα έρευνας.....	30
Συμπεράσματα.....	55
Abstract.....	557
Ερωτηματολόγιο.....	59
Βιβλιογραφία.....	67

Πίνακες

Πίνακας 1.....	30
Πίνακας 2.....	31
Πίνακας 3.....	32
Πίνακας 4.....	33
Πίνακας 5.....	34
Πίνακας 6.....	35
Πίνακας 7.....	36
Πίνακας 8.....	37
Πίνακας 9.....	38
Πίνακας 10.....	39
Πίνακας 11.....	40
Πίνακας 12.....	42
Πίνακας 13.....	43
Πίνακας 14.....	45
Πίνακας 15.....	46
Πίνακας 16.....	47
Πίνακας 17.....	48
Πίνακας 18.....	49
Πίνακας 19.....	50
Πίνακας 20.....	51
Πίνακας 21.....	53
Πίνακας 22.....	54

Γραφήματα

Γράφημα 1.....	31
Γράφημα 2.....	32
Γράφημα 3.....	33
Γράφημα 4.....	33
Γράφημα 5.....	34
Γράφημα 6.....	35
Γράφημα 7.....	36
Γράφημα 8.....	37
Γράφημα 9.....	38
Γράφημα 10.....	39
Γράφημα 11.....	41
Γράφημα 12.....	42
Γράφημα 13.....	44
Γράφημα 14.....	45
Γράφημα 15.....	46
Γράφημα 16.....	47
Γράφημα 17.....	48
Γράφημα 18.....	49
Γράφημα 19.....	50
Γράφημα 20.....	52
Γράφημα 21.....	53
Γράφημα 22.....	54

Περίληψη

Η προσφορά εργασίας των γυναικών και η θέση τους σε ηγετικούς ρόλους στις επιχειρήσεις έχουν αποτελέσει αντικείμενο πολλών θεωρητικών και εμπειρικών ερευνών. Η θεωρητική και εμπειρική έρευνα που πραγματοποιήθηκε αποσκοπεί στην ανάλυση της προσφοράς εργασίας με βάση τις γενετικές διακρίσεις και του ρόλου της στην απόκτηση ηγετικών θέσεων. Το παρόν έγγραφο παρέχει μια επισκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με αυτό το θέμα, εστιάζοντας στους παράγοντες που επηρεάζουν την προσφορά εργασίας των γυναικών και την ικανότητά τους να ανέρχονται σε ηγετικούς ρόλους στις επιχειρήσεις. Αρχικά, εξετάζει τα θεωρητικά θεμέλια του εργασιακού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων και το ρόλο των διακρίσεων στον περιορισμό της πρόσβασης των γυναικών σε θέσεις εργασίας με υψηλότερες αποδοχές. Στη συνέχεια εξετάζει τα εμπειρικά στοιχεία σχετικά με τον αντίκτυπο της εκπαίδευσης, της εμπειρίας και άλλων παραγόντων στην προσφορά εργασίας των γυναικών και την ικανότητά τους να ανέρχονται σε ηγετικούς ρόλους, καθώς και κατά κύριο λόγο τη θέση ατόμων με ποικίλα χαρακτηριστικά (ηλικία, εκπαίδευση, εργασιακή θέση) σχετικά με την τοποθέτηση των γυναικών στις ηγετικούς ρόλους στις επιχειρήσεις. Επιπλέον, μελετώνται οι απόψεις των Ελλήνων πολιτών σχετικά με την τοποθέτηση γυναικών σε ηγετικές θέσεις σε επιχειρήσεις. Για την επίτευξη των στόχων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο 2 ενοτήτων. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 40 ερωτηθέντες εργαζόμενοι, οι περισσότεροι από τους οποίους ήταν γυναίκες και ηλικίας 21 έως 30 ετών. Η πλειονότητα του δείγματος αποτελούνταν από άγαμες γυναίκες χωρίς παιδιά, απόφοιτες ΑΕΙ-ΑΤΕΙ και μεταπτυχιακών σπουδών και εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν ηλεκτρονικά με τη χρήση του σχετικού εργαλείου φόρμας της Google, το οποίο δημιουργεί μια φόρμα ερωτηματολογίου. Το μη παραμετρικό τεστ Mann-Whitney χρησιμοποιήθηκε για να δοθούν οι απαντήσεις στα ερωτήματα της μελέτης μέσω του στατιστικού προγράμματος SPSS. Το έγγραφο καταλήγει στο συμπέρασμα ότι, αν και έχει σημειωθεί πρόοδος όσον αφορά την εξάλειψη του εργασιακού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, υπάρχει ακόμη πολλή δουλειά που πρέπει να γίνει για να εξασφαλιστεί ότι οι γυναίκες θα έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες στον εργασιακό χώρο, όσο και να θεωρείται ήδη ισότιμη η θέση τους από το ευρύ κοινό. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι η ασυνείδητη προκατάληψη έναντι των γυναικών για κορυφαίους ηγετικούς ρόλους ευθύνεται για την έλλειψη ισότητας των φύλων, που προάγεται από τα κοινωνικοπολιτικά δεδομένα που

επικρατούν εδώ και χρόνια. Ως εκ τούτου, η συμβολή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό πρέπει να εξυμνείται και να ενθαρρύνεται.

Λέξεις κλειδιά: προσφορά εργασίας, ηγετικοί ρόλοι, γενετικές διακρίσεις, ισότητα, εργασιακό χάσμα

Εισαγωγή

Η συμβολή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό έχει μακρά και πολύπλοκη ιστορία. Σε πολλούς πολιτισμούς και κοινωνίες, οι γυναίκες παραδοσιακά αναμενόταν να μένουν στο σπίτι και να φροντίζουν το νοικοκυριό και τα παιδιά, ενώ οι άνδρες ήταν οι κύριοι τροφοδότες. Ωστόσο, καθώς οι κοινωνίες άλλαξαν και εξελίχθηκαν, όλο και περισσότερες γυναίκες εισήλθαν στο εργατικό δυναμικό, επιδιώκοντας την οικονομική ανεξαρτησία και την ευκαιρία να ακολουθήσουν τη δική τους καριέρα και τους δικούς τους στόχους.

Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είχε διάφορες θετικές επιπτώσεις στην οικονομία και την κοινωνία. Πρώτον, έχει οδηγήσει σε αύξηση της παραγωγικότητας και της οικονομικής ανάπτυξης, καθώς οι γυναίκες φέρνουν νέες δεξιότητες και προοπτικές στο εργατικό δυναμικό. Έχει, επίσης, συμβάλει στη μείωση της ανισότητας των φύλων και στην προώθηση της ποικιλομορφίας των φύλων στον εργασιακό χώρο, καθώς περισσότερες γυναίκες αναλαμβάνουν ηγετικούς ρόλους και συμβάλλουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Επιπλέον, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είχε σημαντικές κοινωνικές επιπτώσεις. Έχει συμβάλει στην αλλαγή των κοινωνικών προσδοκιών σχετικά με τους ρόλους των φύλων και έχει καταστήσει δυνατό για τις γυναίκες να είναι πιο ανεξάρτητες και αυτάρκειες. Έχει, επίσης, συμβάλει στην επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και τα δύο φύλα είναι σε θέση να συνεισφέρουν στο εργατικό δυναμικό και να μοιράζονται τις ανταμοιβές της οικονομικής επιτυχίας.

Συνολικά, η συμβολή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό υπήρξε ζωτικής σημασίας για την προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής προόδου και θα συνεχίσει να αποτελεί σημαντική δύναμη και τα επόμενα χρόνια. Υπάρχει ένα μεγάλο σύνολο ερευνών που έχουν διενεργηθεί ανά τα χρόνια, σχετικά με τη συμβολή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, οι οποίες αποδεικνύουν σταθερά ότι οι γυναίκες συμβάλλουν σημαντικά και πολύτιμα στην οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξη. Για παράδειγμα, μελέτες έχουν αποδείξει ότι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας και καινοτομίας, καθώς οι γυναίκες προσφέρουν διαφορετικές δεξιότητες και προοπτικές.

Ορισμοί και εννοιολόγησή τους

Η έννοια του όρου επιχειρηματικότητα

Η λέξη "επιχείρηση" προέρχεται από το ρήμα "αναλαμβάνω", το οποίο σημαίνει ότι κατασκευάζω κάτι καινούργιο ή εφευρίσκω χωρίς να γνωρίζω πώς θα εξελιχθεί. Η ρίζα του ρήματος υποδηλώνει συμπεριφορές και δεξιότητες, οι οποίες αφορούν την πρωτοβουλία για την έναρξη μιας νέας δραστηριότητας (Κώτσιος, 2015). Οι επιχειρηματίες έχουν συνήθως ως στόχο να ξεκινήσουν και να αναπτύξουν μια κερδοφόρα επιχείρηση. Μετά την εργασία, τη γη και το κεφάλαιο, η επιχειρηματικότητα κατατάσσεται ως το τέταρτο στοιχείο της παραγωγής στην οικονομική θεωρία.

Ο επιχειρηματίας είναι παρών και εργάζεται στον κλάδο. Η αγορά των συντελεστών παραγωγής - όπως οι πρώτες ύλες, ο εξοπλισμός κ.λπ. - είναι το σημείο όπου πωλούνται και αγοράζονται τα εργαλεία που απαιτούνται για την ίδρυση και τη λειτουργία μιας επιχείρησης. Και η αγορά προϊόντων ή υπηρεσιών - όπου πωλούνται τα αγαθά που θα παράγει η επιχείρηση - όπου ο επιχειρηματίας πωλεί τα αγαθά και τις υπηρεσίες του.

Η επιχειρηματικότητα είναι μια δραστηριότητα κατά την οποία ο επιχειρηματίας κάνει σημαντικές επιλογές και αναλαμβάνει κινδύνους που συνδέονται με την αβεβαιότητα που διέπει την πραγματική οικονομική δραστηριότητα. Προκειμένου να παράγει τη μεγαλύτερη δυνατή ποσότητα προϊόντος, οργανώνει και κατευθύνει με βέλτιστο τρόπο τα στοιχεία της παραγωγής. Παρατηρεί, αναγνωρίζει και εκμεταλλεύεται τις επιχειρηματικές δυνατότητες που διαμορφώνονται στην αγορά, η οποία συχνά έχει ατέλειες, οι οποίες προκαλούνται από ασυνέπειες στην τιμολόγηση, τις ποσότητες και τις μεταβλητές παραγωγής, οι οποίες γεννούν περιπτώσεις κέρδους. Όλες οι προαναφερθείσες ενέργειες μπορούν να συνδυαστούν για την άσκηση της επιχειρηματικότητας. Πιο συγκεκριμένα, παρακάτω θα αναλύσουμε την επιχειρηματικότητα, ως προς τους βασικούς πυλώνες που μπορεί να σκεφτεί κάποιος, προκειμένου να αντιληφθεί πλήρως την έννοια αυτής αλλά και με σκοπό να συνδεθεί με το θέμα μας που αφορά την είσοδο των γυναικών στον επιχειρηματικό κόσμο, την αποδοχή τους από αυτόν και την επίδρασή τους σε αυτόν.

Παράγοντες προσφοράς επιχειρηματικής δραστηριότητας. Η διαθεσιμότητα της επιχειρηματικότητας σε μια οικονομία εξαρτάται από διάφορους εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της παρουσίας και της διατήρησης της ιδιωτικής ιδιοκτησίας και της ελεύθερης αγοράς. Η διαθεσιμότητα (τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά) πρόσθετων συμπληρωματικών πηγών παραγωγής και η συνοδευτική οικονομική στρατηγική αποτελούν βασικές προϋποθέσεις επιτυχίας (Bass B. M., Stogdill R. M., 1990).

Κίνητρα επιχειρηματικότητας. Η επιδίωξη κέρδους, η ανεξαρτησία, η κοινωνική θέση και η επιθυμία για επίτευξη είναι οι σημαντικότεροι από τους θετικούς λόγους για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας (McClelland, D.C. & Boyatzis, R. E., 1982). Όσο μεγαλύτερη είναι η ικανότητα ενός ατόμου να συμμετέχει σε δραστηριότητες των οποίων το αποτέλεσμα είναι ακόμα απτό και σε ανταγωνισμό με αυτό των άλλων ανθρώπων, τόσο μεγαλύτερη είναι η ικανότητά του να το κάνει (McClelland, D.C. & Boyatzis, R. E., 1982). Είναι δύσκολο να προσδιοριστεί με βεβαιότητα ποια από τα πολλά περιγραφόμενα θετικά ή αρνητικά κίνητρα είχαν τη μεγαλύτερη επιρροή στην απόφαση ενός ατόμου να ακολουθήσει επιχειρηματική σταδιοδρομία. Πολλοί πρεσβεύουν ότι αρνήθηκαν να εργαστούν για λογαριασμό άλλων ή πίστευαν ότι ήταν μια καλύτερη εναλλακτική λύση από άποψη οικονομικής απόδοσης από το να κάνουν οτιδήποτε άλλο ή, ακόμα, θεωρούσαν ότι ήταν μια μέθοδος προώθησης της κοινωνίας (Κορρές, Γ. 2016).

Κύριες τάσεις της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα. Η δημιουργία ενός ευνοϊκού ή δυσμενούς επιχειρηματικού περιβάλλοντος εξαρτάται από μια σειρά οικονομικών και κοινωνικών στοιχείων. Μελέτη που πραγματοποιήθηκε σχετικά με την "Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα" 2005-2006, ωστόσο, περιγράφει ορισμένα ζητήματα που έρχονται στο φως ως αποτέλεσμα της συλλογής διάφορων στοιχείων, τα οποία επιβεβαιώνονται από επόμενες αντίστοιχες μελέτες όπως αυτή του 2017 (Καραλή, 2017). Οι Έλληνες ιδιοκτήτες επιχειρήσεων τονίζουν ιδιαίτερα την έλλειψη προοπτικών και το χάσμα μεταξύ εκείνων που έχουν την ιδέα να ξεκινήσουν μια επιχείρηση και εκείνων που την εφαρμόζουν πραγματικά. Οι Έλληνες είναι σίγουροι για τα ταλέντα τους, θεωρούν την επιχειρηματικότητα ως κοινωνικά αποδεκτή επαγγελματική πορεία και σχεδιάζουν νέες επιχειρήσεις, αλλά δυσκολεύονται επίσης να αποδεχθούν το διευρυμένο χάσμα του πλούτου. Η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας δεν υποστηρίζεται από το εκπαιδευτικό σύστημα. Πολύπλοκες

γραφειοκρατικές διαδικασίες που είναι χρονοβόρες, δαπανηρές και περιλαμβάνουν πολλές υπηρεσίες πρέπει να ξεπεραστούν από τις νέες επιχειρήσεις. Αυτοί είναι μερικοί από τους ανασταλτικούς παράγοντες έναρξης των επιχειρηματικών σχεδίων των νέων στις μέρες μας.

Χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Η επιχειρηματικότητα δεν έχει μελετηθεί εις βάθος από την οπτική γωνία του φύλου, παρά το γεγονός ότι οι σύγχρονες ελληνικές επιχειρήσεις θεωρούνται ο κύριος άξονας της οικονομίας (Βαρνά, Ε., 2016). Η ανάγκη εξήγησης αυτών των συνθηκών καθιστά αναγκαία την εξασφάλιση της "πραγματικής" καταγραφής των επιχειρήσεων που ανήκουν σε γυναίκες. Οι γυναίκες επιχειρηματίες παρέχουν μοναδικές προοπτικές σχετικά με τις διοικητικές και οργανωτικές δυσκολίες και υιοθετούν ξεχωριστές προσεγγίσεις για τις προοπτικές της επιχείρησης. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα βρίσκεται στην Ελλάδα στο ίδιο επίπεδο με όλη την Ευρώπη, ωστόσο οι μηχανισμοί υποστήριξης για την ενθάρρυνσή της αξιολογούνται εξαιρετικά χαμηλά. Μόνο το ένα τρίτο των νεοσύστατων επιχειρήσεων στην Ευρώπη ιδρύεται από γυναίκες και λιγότερο από το 30% των μικρομεσαίων επιχειρήσεων διευθύνεται από γυναίκες. Δεδομένου ότι οι γυναίκες τείνουν να ασχολούνται περισσότερο με την ίδρυση μικρών επιχειρήσεων, με λίγους εργαζόμενους και μικρά κέρδη, το χαμηλό επίπεδο γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι πιο εμφανές σε περιπτώσεις τεράστιων επιχειρήσεων. Καθώς οι γυναίκες εξακολουθούν να αναλαμβάνουν την πλειονότητα των οικιακών εργασιών, έχουν λιγότερο χρόνο για εργασία και συχνά επιλέγουν μερική αυτοαπασχόληση στο σπίτι. Είναι, επίσης, πιο δύσκολο να δημιουργηθεί ισορροπία μεταξύ του φόρτου εργασίας ανδρών και γυναικών.

Φύλο

Η υπόστασή του στην κοινωνική πραγματικότητα. Η κατασκευή της ταυτότητας ενός ατόμου πραγματοποιείται υπό την επίδραση των κοινωνικοπολιτισμικών συνθηκών και συνδέεται άμεσα με τις κυρίαρχες αξίες και αντιλήψεις, τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις. Η αναγνώριση της πολλαπλότητας των διακρίσεων και η ενίσχυσή τους όταν πρόκειται για γυναίκες συνέβαλε στην ανάγκη ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές για τα ανθρώπινα δικαιώματα. Τα έμφυλα πρότυπα αποτελούν μια περιγραφή του τρόπου με τον οποίο αναμένεται να συμπεριφέρονται οι άνδρες και οι γυναίκες και αντανακλούν τα στερεότυπα που χρησιμοποιούμε για την κατηγοριοποίησή τους. Οι διαφορετικές αντιλήψεις

για τα δύο φύλα απορρέουν από τα ίδια τα βιολογικά χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τα φύλα. Τα κορίτσια που εκτίθενται προγεννητικά σε πολύ υψηλά επίπεδα ανδρογόνων (ανδρικές ορμόνες) είναι πιο πιθανό να παρουσιάσουν συμπεριφορά σχετική με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους άνδρες. Μάλιστα, σύμφωνα με την έρευνα της κας. Γουλάρá, εντοπίζουμε τη σχέση ηγετικών και συναισθηματικών χαρακτηριστικών στο χώρο εργασίας και κατά πόσο αυτή η σχέση επηρεάζεται από το φύλο του ηγέτη. Τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας έδειξαν πως οι γυναίκες συμμετέχοντες δεν εμφανίζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις στα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης σε σχέση με τους άνδρες συμμετέχοντες. Ωστόσο, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ενθαρρυντικής ηγεσίας και προσωπικής αναγνώρισης σε σχέση με τους άνδρες συμμετέχοντες. Συμπεραίνουμε, λοιπόν, ότι το φύλο είναι μια κοινωνική κατασκευή. Παρ' όλα αυτά, η κοινωνική πραγματικότητα για τις γυναίκες παραμένει ίσως ακόμη πιο σύνθετη. (Γουλάρá, Α., 2014).

Στην Ελλάδα μόνο το 40% των γυναικών εργάζονται και αμείβονται περίπου με τα 2/3 των αποδοχών των ανδρών συναδέλφων τους και μόνο το 4,9% από αυτές φτάνουν σε ανώτατες ηγετικές θέσεις. Σύμφωνα με τον Connel (2006) οι άνδρες και οι γυναίκες δεν διαφέρουν σημαντικά ως προς την ποικιλία χαρακτηριστικών που εξετάζονται από την ψυχολογία. Η κατανόηση της διαφοράς μεταξύ κοινωνικού και βιολογικού φύλου είναι επωφελής για ένα άτομο. Ο τρόπος με τον οποίο η κοινωνία αντιλαμβάνεται τους ρόλους των ανδρών και των γυναικών επηρεάζει τους κατάλληλους ρόλους των φύλων. Φαίνεται πως ούτε το ανδρικό ούτε το γυναικείο φύλο υπάρχουν το ένα χωρίς το άλλο. Όμως, το κατά πόσον και τα δύο φύλα αντιμετωπίζονται δίκαια και ισότιμα είναι αντικείμενο πολλών συζητήσεων. Παρά την εκπληκτική πρόοδο που έχει επιτευχθεί, η κοινωνία εξακολουθεί να μην αντιμετωπίζει ισότιμα τους άνδρες και τις γυναίκες. Ως εκ τούτου, η δικαιοσύνη είναι ένα μείζον κοινωνικό ιδεώδες για το οποίο πρέπει να δίνονται μάχες για να διασφαλιστεί ότι το μέλλον θα είναι λιγότερο άδικο εξαιτίας του φύλου κάθε ατόμου.

Ηγεσία

Ο ηγέτης ασχολείται με τα σημαντικά θέματα μιας επιχείρησης/οργάνωσης και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος αυτής. Παράγοντες, όπως το φύλο, για την επιλογή ενός ατόμου σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις, θεωρούνταν ως δεδομένο, κυρίως παλαιότερα, ότι θα βοηθήσουν τους οργανισμούς να επιτύχουν τους στόχους που έχουν θέσει. Η παρούσα έρευνα, αποσκοπεί στη διερεύνηση του ρόλου που διαδραματίζει το φύλο στην ηγεσία.

Η έννοια του όρου "ηγεσία" έχει προσελκύσει την προσοχή των ακαδημαϊκών και έχει προκαλέσει ουσιαστικές συζητήσεις από τις αρχές της δεκαετίας του 1930. Από το ελληνικό ρήμα ἐγώ-γίγνομαι, που σημαίνει "προηγούμαι, ηγούμαι, είμαι ηγέτης", προέκυψε η αγγλική λέξη "leadership". Ο ρόλος της ηγεσίας είναι απαραίτητος για την επιτυχία και την ομαλή λειτουργία κάθε οργανισμού ή ιδρύματος. Η ηγεσία είναι μια ασαφής έννοια που ιστορικά έχει οριστεί με διαφορετικούς τρόπους (Bass & Stogdill, 1990- Mac-Beath, 2003- Μπουραντάς, 2005- Δαράκη, 2007- Yukl, 2009). Ηγεσία ορίζεται η ικανότητα ενός ατόμου να εμπνέει και να ασκεί επιρροή στα μέλη της ομάδας του, έτσι ώστε αυτά να συμμετέχουν ελεύθερα και πρόθυμα.

Ηγετική φύση. Ηγέτης, όπως αναφέραμε παραπάνω, είναι κάποιος που ασκεί επιρροή στους άλλους, ώστε να ενθαρρύνει τις καλύτερες προσπάθειές τους και την επίτευξη συλλογικών και ατομικών τους στόχων. Επιπλέον, ο ηγέτης είναι αυτός που πείθει τους άλλους να συμμετέχουν πρόθυμα και εθελοντικά σε ένα έργο ή στόχο. Ένας ηγέτης πρέπει να είναι σε θέση να παράγει αποτελέσματα προκειμένου να είναι επιτυχημένος. Ο ηγέτης αποτελεί πηγή έμπνευσης για τους άλλους και διαθέτει υψηλό επίπεδο νοημοσύνης και ικανοτήτων. Πρέπει να χρησιμοποιεί την κατάλληλη επικοινωνία για να μεταφέρει στην ομάδα το όραμά του για το τι πρέπει να επιτευχθεί και τι όχι. Είναι ζωτικής σημασίας να μεταλαμπαδεύσει στην ομάδα του με ακρίβεια τις πεποιθήσεις και το όραμα του οργανισμού και αυτό να γίνεται αποδεκτό σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα. (Covey St. R. 2001).

Για να κερδίσετε την εμπιστοσύνη κάποιου, πρέπει να είστε γνώστες, ικανοί, οργανωμένοι, ειλικρινείς και αξιόπιστοι. Ο ηγέτης μπορεί να προβλέψει, αντιλαμβανόμενος τι είναι εφικτό και κατάλληλο τώρα και στο εγγύς μέλλον (Maxwell J., 2001). Ίσως χρειαστεί να ρισκάρει (να πάρει καινοτόμες αποφάσεις) μερικές φορές, αλλά κάνοντάς το αποδεικνύει

τη γενναιότητά του και την πίστη στις ικανότητές του. Τα περίφημα πέντε επίπεδα ηγεσίας που έθεσε ο J. C. Maxwell περιλαμβάνουν και συνοψίζουν όλα αυτά τα χαρακτηριστικά της ηγεσίας καθώς και τους λόγους για τους οποίους οι άνθρωποι ακολουθούν τον ηγέτη. Οι ηγέτες διαπρέπουν όχι με τη δική τους δύναμη αλλά με την ικανότητά τους να αναπτύσσουν άλλους ηγέτες. Ο μεγαλύτερος βαθμός ηγεσίας επιτυγχάνεται μόνο από χαρισματικούς ανθρώπους που μπορούν να εμπνεύσουν άλλους ανθρώπους.

Ηγετικές συμπεριφορές. Η επιλογή του κατάλληλου στυλ, με βάση τις συνθήκες του έργου που πρόκειται να εκτελεστεί, είναι το πρώτο και κύριο πρόβλημα. Διαφορετικές καταστάσεις απαιτούν διαφορετικά στυλ ηγεσίας, αλλά η προσωπικότητα ενός ηγέτη πρέπει να περιλαμβάνει χαρακτηριστικά όπως η ευαισθησία προς τους άλλους, η ειλικρίνεια, η αυστηρότητα και η ταπεινότητα. Ο ρόλος του ηγέτη περιλαμβάνει, επίσης, τον ρόλο του μάνατζερ, αφού μιλάμε για ηγέτες που έχουν ήδη αναλάβει διοικητικές ευθύνες (μάνατζερ). Οι μάνατζερ και οι ηγέτες διαφέρουν μεταξύ τους σε διάφορους σημαντικούς τομείς, όπως οι στόχοι, η εργασία, οι σχέσεις με τους άλλους και η αυτοεικόνα. Για παράδειγμα, για τους μάνατζερ, οι στόχοι είναι αντικειμενικοί αφού προκύπτουν από τις απαιτήσεις της εταιρείας, αλλά οι ηγέτες έχουν μια προσωπική αίσθηση των στόχων που μεταφέρουν τις δικές τους ιδέες, αξίες και φιλοδοξίες. (Καραγιαννάκη, Δ., 2014).

Ένας άνθρωπος μπορεί να γεννηθεί με κάποια έμφυτα ταλέντα, αλλά αυτά δεν οδηγούν πουθενά αν δεν αναπτυχθούν στην πράξη. Συνεπώς, ο εντοπισμός ανθρώπων με θετικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας αλλά, κυρίως, η ανάπτυξη των ηγετικών τους ικανοτήτων, δεν μπορεί και δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο στους άνδρες, οι οποίοι αποτελούν το μισό ανθρώπινο δυναμικό, βάσει πεπαλαιομένων προκαταλήψεων και στερεοτύπων. (Κατσιούλη, Ε., 2018).

Βασικά πρότυπα ηγετικής συμπεριφοράς. Η επιστημονική κοινότητα έχει καθορίσει ορισμένα θεμελιώδη πρότυπα και χαρακτηριστικά που διέπουν το φαινόμενο της ηγεσίας. Ανακαλύφθηκαν τρία πρωταρχικά μοντέλα ηγεσίας με βάση τη μορφή λήψης αποφάσεων του ηγέτη. Κανείς δεν μπορεί να προσδιορίσει ποιο μοντέλο ηγεσίας είναι πιο αποτελεσματικό. Η απόφαση να τροποποιήσει κανείς το στυλ ηγεσίας του εξαρτάται από τις περιστάσεις, τις συνθήκες, τις ευκαιρίες και τις απειλές στο περιβάλλον του.

Συνδυασμός ηγεσία και φύλο. Η ιδέα της αξιοποίησης των γυναικών για την κάλυψη του ηγετικού χάσματος άρχισε να εμφανίζεται για πρώτη φορά στον τομέα της εταιρικής διοίκησης στις αρχές της δεκαετίας του 1970. (Αποστολοπούλου, Ε., 2022). Παρόλο που οι διοικητικές τους ικανότητες κρίθηκαν εξίσου ικανές σε διάφορες μελέτες που διεξήχθησαν σε δείγμα γυναικών σε διευθυντικούς ρόλους καθ' όλη τη δεκαετία του 1990, παρέμειναν στόχοι φυλετικών διακρίσεων και στερεοτυπικών αντιλήψεων. Οι άνδρες είναι περισσότεροι από τις γυναίκες στις επιχειρήσεις, την πολιτική και τα ακαδημαϊκά ιδρύματα. Μια γυναίκα έχει ελάχιστες πιθανότητες να αναφερθεί ως ηγέτης. Μόνο το 5% των επιχειρήσεων στον κατάλογο της Standard & Poor's είχε γυναίκα διευθύνουσα σύμβουλο το 2005. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 25% των ανώτερων διοικητικών θέσεων παγκοσμίως, αλλά στο 34% των οργανισμών δεν υπάρχουν γυναίκες στα ανώτερα διοικητικά κλιμάκια.

Μέθοδος

Μέρος Α: Θεωρητική προσέγγιση (Βιβλιογραφική)

Θεωρητικές Απόψεις.

Μελετώντας το θέμα της γυναικείας διείσδυσης στον επιχειρηματικό κόσμο και τις προοπτικές εξέλιξης αυτής, θα αναφερθώ αρχικά στη θεωρητική μελέτη του θέματος συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό από την πλευρά της Οικονομικής Επιστήμης και των τριών επικρατέστερων σχολών, ώστε να καταλάβουμε τις απόψεις που πρεσβεύει η καθεμία από αυτές.

Νεοκλασική σχολή. Η νεοκλασική θεωρία υποστηρίζει ότι η οικογένεια είναι η πρωταρχική μονάδα λήψης αποφάσεων για την κατανομή του χρόνου κάθε μέλους μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου. Είτε ένα μέλος της οικογένειας εργάζεται ως άνδρας είτε ως γυναίκα, ο μισθός που κερδίζει είναι ένας σημαντικός παράγοντας ως προς τις αποφάσεις. (Πετρινώτη, Ξ., 1989). Οι γυναίκες που έχουν επενδύσει χρόνια στην εκπαίδευσή τους αντιμετωπίζουν τεράστιο κόστος ευκαιρίας αν επιλέξουν οποιαδήποτε άλλη πορεία εκτός από την καριέρα. Ως αποτέλεσμα αυξάνεται η ανάγκη τους για μισθωτή εργασία.

Θεσμική σχολή. Η νεοκλασική θεωρία αφήνει ένα κενό που προορίζεται να καλυφθεί από τη θεσμική σχολή. Η ιδέα αυτή υποστηρίζει ότι ο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας σε πρωτογενή (γεωργία, κτηνοτροφία, δασοκομία, αλιεία κ.λπ.) και δευτερογενή τομέα εξηγεί την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Η πλειονότητα του εργατικού δυναμικού αποτελείται από άνδρες υψηλής ειδίκευσης που είναι οργανωμένοι σε συνδικάτα. Η δευτερογενής αγορά έχει προσελκύσει κυρίως τις γυναίκες, καθώς οι άνδρες είναι συχνά λιγότερο απαιτητικοί και παρουσιάζουν περισσότερες πελατειακές τάσεις, καθώς και λόγω της ασταθούς εργασίας, των χαμηλών αποδοχών και των περιορισμένων επιλογών σταδιοδρομίας που την χαρακτηρίζουν. Η επέκταση των κοινωνικών υπηρεσιών που υποστηρίζουν την απασχόληση των γυναικών έχει αυξήσει τα κίνητρα για γυναικεία απασχόληση λόγω της αύξησης της επιθυμίας για ανεξαρτησία. (Πετρινώτη, Ξ., 1989).

Μαρξιστική σχολή. Σύμφωνα με τη μαρξιστική σχολή, οι γυναίκες θεωρούνται ως εφεδρεία εργατικού κόσμου στην καπιταλιστική κοινωνία (Reserve Army Labor). Για αυτήν, είναι προτιμότερο οι γυναίκες να συνεχίσουν να εργάζονται ως νοικοκυρές. Ωστόσο, έχει αποδειχτεί πως η εκβιομηχάνιση και η οικονομική πρόοδος επιταχύνονται με την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Συνεπώς, αυτό αυξάνει το συνολικό εργατικό δυναμικό και, ως εκ τούτου, τους διαθέσιμους πόρους για την οικονομική επέκταση. (Πετρινώτη, Ξ., 1989).

Εκπαίδευση, εμπειρία και προσφορά εργασίας. Αυτό που απορρέει από τα παραπάνω, το οποίο εξυμνεί η Νεοκλασική σχολή της Οικονομικής Επιστήμης είναι ότι η εκπαίδευση αποτελεί βασικό παράγοντα που καθορίζει την προσφορά εργασίας των γυναικών και την ικανότητά τους να ανέλθουν σε ηγετικούς ρόλους. Μελέτες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης έχουν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν και να κερδίσουν υψηλότερους μισθούς από εκείνες με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Επιπλέον, τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης μπορούν να παράσχουν στις γυναίκες τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για να ανέλθουν σε ηγετικούς ρόλους. Για παράδειγμα, μια μελέτη του Γραφείου Στατιστικής Εργασίας των ΗΠΑ (BLS) διαπίστωσε ότι μεταξύ των γυναικών ηλικίας 25 ετών και άνω, οι γυναίκες με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είχαν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας και υψηλότερες μέσες εβδομαδιαίες αποδοχές από εκείνες με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Επιπλέον, μια μελέτη που διεξήχθη από το Εθνικό Κέντρο Εκπαιδευτικής Στατιστικής διαπίστωσε ότι μεταξύ των

γυναικών ηλικίας 25 έως 34 ετών, εκείνες με πτυχίο Bachelor ή υψηλότερο επίπεδο αυτού είχαν υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό και υψηλότερες διάμεσες αποδοχές από εκείνες με χαμηλότερη εκπαίδευση. Συνεπώς, αυτές και πολλές ακόμα έρευνες έχουν διαπιστώσει ότι οι γυναίκες με υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης έχουν περισσότερες πιθανότητες να προαχθούν σε διευθυντικές θέσεις από ό,τι εκείνες με χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης (Groshen, E. L., 2015 & Freeman, C. E.,2004).

Ωστόσο, φαίνεται πως και η εμπειρία αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τον καθορισμό της προσφοράς εργασίας των γυναικών και της ικανότητάς τους να ανέλθουν σε ηγετικούς ρόλους. Συγκεκριμένες μελέτες, όπως οι προαναφερόμενες έχουν, επίσης, διαπιστώσει ότι οι γυναίκες με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία έχουν περισσότερες πιθανότητες να απασχολούνται και να κερδίζουν υψηλότερους μισθούς από εκείνες με μικρότερη εργασιακή εμπειρία (Groshen, E. L., 2015 & Freeman, C. E.,2004). Επιπλέον, η εργασιακή εμπειρία μπορεί να παρέχει στις γυναίκες τις δεξιότητες και τις γνώσεις που είναι απαραίτητες για να ανέλθουν σε ηγετικούς ρόλους. Για παράδειγμα, έρευνες έχουν διαπιστώσει ότι οι γυναίκες με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία έχουν περισσότερες πιθανότητες να προαχθούν σε διευθυντικές θέσεις από ό,τι εκείνες με λιγότερη εργασιακή εμπειρία. Διαπιστώνεται, ακόμα, ότι οι γυναίκες με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία είναι πιο πιθανό να διοριστούν σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων.

Η εκπαίδευση, η εμπειρία για την προσφορά εργασίας είναι βασικά στοιχεία της αγοράς εργασίας και η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι παράγοντες αυτοί αλληλοεπιδρούν είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας.

Χάσμα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Η πλειονότητα των ερευνών που έχουν γίνει για να εξηγήσουν το ζήτημα της "γυάλινης οροφής" έχει επικεντρωθεί στις διαφορές μεταξύ του στυλ ηγεσίας ανδρών και γυναικών (De Alwis, A. C. & Bombuwela, P. M., 2013). Υπάρχει σημαντική συμφωνία ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια από ό,τι οι άνδρες στην επίτευξη ηγετικών θέσεων, ιδίως σε θέσεις όπου κυριαρχούν οι άνδρες. Προκειμένου να διερευνήσουμε αυτό το θέμα, θα εξετάσουμε τη συμβατική σοφία σχετικά με τις ηγετικές πορείες ανδρών και γυναικών. Οι ηγέτες θέτουν προσδοκίες ανάλογα με το πώς κατατάσσουν τα άτομα ως αρσενικά ή θηλυκά. Αυτές οι παραδοχές είναι γνωστές

ως ρόλοι των φύλων. Τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη συμπεριφορά που κατευθύνεται προς τον στόχο προς την επίτευξη των στόχων στην εργασία (agentive) και τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την προσωποκεντρική συμπεριφορά (communal) είναι χρήσιμα για την κατανόηση της ηγεσίας.

Η συμπεριφορά των ηγετών θα πρέπει να είναι μείζονος σημασίας στα οργανωτικά πλαίσια, ακόμη και όταν το φύλο επηρεάζει τη συμπεριφορά των ηγετών. Αυτό συμβαίνει για να μπορούν οι ηγέτες να χρησιμοποιούν τη δικαιοματική τους δύναμη σε αυτές τις θέσεις εργασίας, οι οποίες διέπονται από ακριβή πρότυπα για το τι συνιστά αποδεκτή συμπεριφορά. Πειράματα έδειξαν μείωση ή και πλήρη εξάλειψη πολλών στερεοτυπικών διαφορών μεταξύ των φύλων σε εργαστηριακές συνθήκες. Η συμπεριφορά των γυναικών και των ανδρών ηγετών επηρεάζεται διαφορετικά από τους ρόλους των φύλων. Οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν κάπως διαφορετικές προσδοκίες για τη δική τους συμπεριφορά σε οργανωτικά πλαίσια. Συχνά υπάρχει μια διαφορά μεταξύ των κυρίως ανθρωποκεντρικών χαρακτηριστικών που συνδέονται με τις γυναίκες και των κυρίως προσανατολισμένων στο στόχο χαρακτηριστικών που θεωρούνται απαραίτητα για να επιτύχουν ως ηγέτες.

Ο βαθμός στον οποίο οι ηγέτες ενεργούν δημοκρατικά και αφήνουν τους υφισταμένους τους να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων ή αυταρχικά και τους απαγορεύουν να το κάνουν, έχει αποτελέσει εξέχον χαρακτηριστικό του στυλ ηγεσίας στις μελέτες. Το στυλ ηγεσίας με προσανατολισμό στην εργασία περιγράφεται ως ενδιαφερόμενο για την ολοκλήρωση των καθηκόντων μέσω του σχεδιασμού δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, ενώ η διαπροσωπική προσέγγιση αφορά τη διατήρηση των διαπροσωπικών σχέσεων και την ενίσχυση του πνεύματος των άλλων. Οι διευθύνοντες σύμβουλοι καινοτομούν ακόμη και όταν η εταιρεία της οποίας ηγούνται είναι τυπικά επιτυχημένη, επειδή αντιμετωπίζουν με σκεπτικισμό το status quo. Αυτοί οι ηγέτες τοποθετούνται ως πρότυπα και έχουν πολύ υψηλά πρότυπα συμπεριφοράς, γεγονός που τους βοηθά να κερδίσουν τον σεβασμό των οπαδών τους. Οι ερευνητές έχουν, επίσης, εντοπίσει ένα μη παρεμβατικό στυλ ηγεσίας, γνωστό ως *laissez-faire*, το οποίο εκφράζει μια απροθυμία στη λήψη διευθυντικών θέσεων, κάτι που πολλές φορές γίνεται και από τις ίδιες τις γυναίκες. Το *laissez-faire* είναι ένας γαλλικός όρος που μεταφράζεται ως "αφήστε ήσυχο" ή "αφήστε να γίνει". Αναφέρεται σε μια οικονομική και πολιτική φιλοσοφία που υποστηρίζει την ελάχιστη κυβερνητική παρέμβαση στην οικονομία.

Στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας, η προσέγγιση *laissez-faire* υποδηλώνει ότι η κυβέρνηση δεν πρέπει να παρεμβαίνει στην αγορά εργασίας και, αντίθετα, να αφήνει την αγορά να αυτορυθμίζεται. Σύμφωνα με αυτή τη φιλοσοφία, όμοια δρουν μέλη των επιχειρήσεων τα οποία αποφεύγουν να ανελιχθούν λόγω απροθυμίας λήψης περισσότερων ευθυνών, αλλά και αφιέρωσης εργατωρών, όπου στην περίπτωση των γυναικών εργαζομένων, τις περισσότερες φορές αποτελεί μείζον πρόβλημα όταν έχουν σε παράλληλη βάση οικογένεια και νοικοκυριό (Ahmed Iqbal, Z., Abid, G., Arshad, M., Ashfaq, F., Athar, M. A., & Hassan, Q., 2021).

Ωστόσο, ενώ πολλές γυναίκες ηγέτες μπορεί να καταφέρουν να ξεπεράσουν τόσο των εαυτό τους όσο και τις αντιδράσεις των άλλων μέσω της διαδικασίας συμμετοχής, να αποκτήσουν την έγκρισή τους, την εμπιστοσύνη τους και να θεωρηθούν επιτυχημένες, δεν είναι σαφές πόσο επιτυχείς είναι αυτές οι δημοκρατικές και συμμετοχικές προσεγγίσεις. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι ιδιότητες της ομάδας ή του οργανωτικού περιβάλλοντος είναι πιθανό να επηρεάσουν το πόσο επιτυχημένα είναι τα διάφορα στυλ. Η αδυναμία των ηγετών να οργανώσουν με επιτυχία τα στοιχεία του περιβάλλοντός τους που έχουν να κάνουν με την εργασία συνδέεται με την ύπαρξη μιας ηγετικής θέσης που είναι "ασύμβατη" με το φύλο. Τα ευρήματα δείχνουν ότι οι γυναίκες ηγέτες εμφάνιζαν χαρακτηριστικά που ενέπνεαν τους οπαδούς τους να τις σέβονται και να είναι περήφανοι γι' αυτές ως αποτέλεσμα της σύνδεσής τους μαζί τους συχνότερα από ό,τι οι άνδρες διευθυντές. Ακόμα κι έτσι, κατέβαλαν προσπάθεια να καλλιεργήσουν, να καθοδηγήσουν και να παρακολουθήσουν τις ανάγκες κάθε οπαδού.

Η κλίση του γυναικείου ρόλου προς την προώθηση πιο γυναικείων στυλ μπορεί να είναι ένας άλλος λόγος για τον οποίο οι γυναίκες είχαν καλύτερες επιδόσεις από τους άνδρες σε αυτές τις μετρήσεις. Το να είναι κανείς χρήσιμος και ενθαρρυντικός προς τους υφισταμένους του μπορεί να τους βοηθήσει να αναπτύξουν αισιοδοξία και αίσθημα ενθουσιασμού για το μέλλον, τάσεις που αξιολογούνται από την υποκλίμακα των εμπνευσμένων κινήτρων. Μια άλλη πιθανότητα είναι ότι οι γυναίκες μάνατζερ θα συναντήσουν αντίσταση εάν υιοθετήσουν πιο συμβατικές φιλοσοφίες ηγεσίας που διέπουν και ελέγχουν.

Συνοψίζοντας καταλήγουμε ότι σίγουρα, το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην αγορά εργασίας είναι ένα πολύπλοκο ζήτημα με πολλούς παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτό. Ένας από τους κύριους τρόπους με τους οποίους ο καταμερισμός της εργασίας μεταξύ των δύο φύλων συμβάλλει σε αυτό το χάσμα είναι η διαμόρφωση των κοινωνικών κανόνων και προσδοκιών σχετικά με το ποιες θέσεις εργασίας και κλάδοι είναι κατάλληλοι για τους άνδρες και τις γυναίκες. Για παράδειγμα, οι παραδοσιακά ανδροκρατούμενοι τομείς, όπως η μηχανική, η χρηματοοικονομική και η τεχνολογία, τείνουν να έχουν υψηλότερες αμοιβές και περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης από τους παραδοσιακά γυναικοκρατούμενους τομείς, όπως η εκπαίδευση, η υγειονομική περίθαλψη και η κοινωνική εργασία.

Καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο.

Χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων με βάση το φύλο. Η πλειονότητα των γυναικών που ακολούθησαν επιχειρηματική σταδιοδρομία το έκαναν στον τριτογενή τομέα, ο οποίος αποτελεί το συγκριτικά "νεότερο" τμήμα της ελληνικής οικονομίας. (Παπαναστασίου, Κ., Καλογερόπουλος, Α., & Παπασάββα, Δ., 2016). Είναι πιθανό ότι η πλειονότητα των γυναικών που ακολούθησαν επιχειρηματική σταδιοδρομία στην Ελλάδα το έκαναν στον τριτογενή τομέα λόγω της μεταβαλλόμενης φύσης της ελληνικής οικονομίας. Καθώς η ελληνική οικονομία έχει μετατοπιστεί προς μια οικονομία που βασίζεται περισσότερο στις υπηρεσίες, μπορεί να υπήρχε μεγαλύτερος αριθμός ευκαιριών για τις γυναίκες σε τομείς όπως η χρηματοδότηση, η υγειονομική περίθαλψη και η εκπαίδευση. Επιπλέον, ο τριτογενής τομέας θεωρείται λιγότερο παραδοσιακός και λιγότερο ανδροκρατούμενος από άλλους τομείς όπως η μεταποίηση, γεγονός που μπορεί να τον κάνει πιο ελκυστικό για τις γυναίκες. Επιπλέον, ο τριτογενής τομέας θεωρείται επίσης πιο ευέλικτος και προσαρμόσιμος στις νέες τάσεις, επομένως μπορεί να ήταν πιο ανοικτός στην ένταξη των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και μπορεί επίσης να παρείχε περισσότερες ευκαιρίες στις γυναίκες να εισέλθουν σε διοικητικές και ηγετικές θέσεις.

Οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι λιγότερο διατεθειμένες από τους άνδρες να αναλάβουν υφιστάμενες επιχειρήσεις. Οι γυναίκες που εργάζονται στη μεταποίηση επιλέγουν συχνά επιχειρήσεις που έχουν ιστορικό υποστήριξης της εγχώριας απασχόλησης των γυναικών. Τα τελευταία δέκα χρόνια, ένας σημαντικός αριθμός γυναικών έχει γίνει ιδιοκτήτες επιχειρήσεων σε αναδυόμενους, δυναμικούς κλάδους υπηρεσιών, όπως η πληροφορική και τα

χρηματοοικονομικά, σύμφωνα με τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (BNPS). Το ποσοστό των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα δεν είναι ασήμαντο, αλλά αυξάνεται με σημαντικό ρυθμό.

Ομοιότητες & διαφορές στην ηγεσία των επιχειρήσεων με βάση το φύλο. Έρευνες έχουν δείξει ότι, παρά τις διαφορές στο στυλ διαχείρισης, και τα δύο φύλα είναι εξίσου ικανά να εκτελούν τα καθήκοντά τους (Αποστολοπούλου, Β., 2022). Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες τείνουν να έχουν παρόμοιους στόχους για τους οργανισμούς τους, όπως η επίτευξη οικονομικής επιτυχίας και η δημιουργία θετικού εργασιακού περιβάλλοντος. Επιπλέον, οι άνδρες όσο και οι γυναίκες είναι εξίσου αφοσιωμένοι στην εργασία τους και έχουν παρόμοια επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους. Συχνά υποστηρίζεται ότι όταν πρόκειται για διαπραγματεύσεις στην ηγεσία, οι γυναίκες επικεντρώνονται στην ανθρωποκεντρική πλευρά, ενώ οι άνδρες εστιάζουν περισσότερο στα αποτελέσματα. Όταν οι γυναίκες καταλαμβάνουν χαμηλότερες ιεραρχικές θέσεις, η συμπεριφορά τους αντανακλά την έλλειψη εξουσίας, αλλά όταν κατέχουν θέσεις ισότιμες με τους άνδρες, ενεργούν παρόμοια με αυτούς. Οι άνδρες και οι γυναίκες συμπεριφέρονται με τον ίδιο τρόπο όταν βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις και είναι εξίσου επιτυχημένοι, σύμφωνα με τους Shimanoff και Jenkins (1991).

Σε έρευνα του Vinkenburg δεν ανακαλύφθηκαν διακρίσεις που αφορούν το φύλο των ατόμων στη διοικητική αυτονομία, στον αυτοσχεδιασμό, στη διοικητική δέσμευση ή στη διοικητική αποτελεσματικότητα. Οι άνδρες και οι γυναίκες μοιράζονται πολλά από τα ίδια χαρακτηριστικά, όπως η φιλοδοξία, η εξουσία, η δύναμη, η δημιουργικότητα, η αισιοδοξία και η αυτοϊκανοποίηση. Οι γυναίκες απολαμβάνουν ένα "γυναικείο πλεονέκτημα", καθώς είναι πιο κοινωνικά ευαίσθητες και ενσυναισθητικές, υποστηρίζει ο Yukl (2002), ενώ ο Epstein (1991) διαπιστώνει ότι οι γυναίκες μάνατζερ είναι αυστηρές και χρησιμοποιούν την τιμωρία εξίσου συχνά με τους άνδρες συναδέλφους τους. Ωστόσο, οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη παρόρμηση να ενταχθούν, γεγονός που τις οδηγεί στο να ταυτίζονται περισσότερο με τον εργασιακό τους χώρο και να αισθάνονται πιο κοντά στους συναδέλφους τους. Έχουν επίσης ως αποτέλεσμα ισχυρότερη τάση να αναπτύσσονται από μέσα προς τα έξω και ισχυρότερο κίνητρο να παραμείνουν εδώ αν τα πράγματα πάνε καλά. Το επικοινωνιακό στυλ και η ορολογία των ανδρών και των γυναικών φαίνεται επίσης να διαφέρουν σε ορισμένα σημεία. Οι γυναίκες χρησιμοποιούν συχνά γλώσσα που μεταδίδει περισσότερο σεβασμό ή

δισταγμό και αποφεύγουν να δίνουν ωμές εντολές, καθώς οι ίδιες τείνουν να είναι πιο υποστηρικτικές προς τους υπαλλήλους τους σε σχέση με τους άνδρες.

Παρολαυτά, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτές οι ομοιότητες και διαφορές δεν είναι απαραίτητα αρνητικές ή θετικές, καθώς διαφορετικά στυλ ηγεσίας μπορεί να είναι αποτελεσματικά σε διαφορετικές καταστάσεις.

Ισότητα των φύλων βάσει των επιχειρήσεων. Η ισότητα των φύλων αναφέρεται στις ίσες ευκαιρίες, τα δικαιώματα και τη μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο. Αυτό περιλαμβάνει ίση αμοιβή για ίση εργασία, ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης και προαγωγές και ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από διακρίσεις και παρενοχλήσεις. Στη σύγχρονη εποχή, θεωρώ πως οι επιχειρήσεις μπορούν να αναλάβουν το κοινωνικό τους καθήκον, να προσαρμοστούν στις ανάγκες της τρέχουσας περιόδου και να επικοινωνήσουν με όλα τα μέρη που επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα από τις ενέργειές τους. Η προώθηση της ισότητας των φύλων μπορεί να επηρεάσει άμεσα την ποιότητα και την παραγωγικότητα της παραγωγής, όπως έχει αποδείξει η εμπειρία. Παρέχει το δρόμο για τον εξορθολογισμό της διαχείρισης των αλλαγών και την ενσωμάτωση της κοινωνικής ανάπτυξης των εργαζομένων με την αύξηση της εταιρικής ανταγωνιστικότητας. Ένα ισορροπημένο ως προς τα φύλα εργατικό δυναμικό θα προσελκύσει τους καλύτερους υποψηφίους και θα διευρύνει τη δεξαμενή ταλέντων, εμπειριών και ατομικών δυνατοτήτων που μπορεί να αξιοποιήσει μια επιχείρηση. Η ιδέα της ισότιμης μεταχείρισης στην εργασία είναι επωφελής για τις επιχειρήσεις, διότι τους δίνει περιθώρια επέκτασης και εκσυγχρονισμού των δραστηριοτήτων τους. (Μαλλιαράκη, Ε., 2016).

Γυναίκα ηγέτης και αποδοτικότητα.

Ο διαδεδομένος όρος «Γυάλινη οροφή». Η φράση "γυάλινη οροφή" είναι ζωτικής σημασίας. Ο όρος "οροφή" αρχικά προσδιορίζει και υποδεικνύει το "όριο" που μπορεί να ανέβει κάποιος πριν συναντήσει ένα εμπόδιο που ανακόπτει την πρόοδό του. Το γεγονός ότι αυτή η οροφή περιγράφεται ως "γυάλινη" υποδηλώνει ότι είναι γνήσια αλλά και ημιδιαφανής, καθώς και μη ανιχνεύσιμη. Η φράση "γυάλινη οροφή" επινοήθηκε από τους δημοσιογράφους Hymowitz και Schellhardt στη Wall Street Journal το 1986. Αναφέρεται στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και άλλες περιθωριοποιημένες ομάδες στην προσπάθειά τους να

φτάσουν στα υψηλότερα επίπεδα ηγεσίας, καθώς και σε όλες τις βαθιά ριζωμένες πεποιθήσεις και προκαταλήψεις που είναι διάχυτες στον εργασιακό χώρο. Ο όρος αυτός έχει, επίσης, ισχυρές προεκτάσεις για άλλους τομείς όπως η πολιτική και η εκπαίδευση. Η ύπαρξη της "γυάλινης οροφής" υποδηλώνει ότι οι μισθοί των γυναικών είναι χαμηλότεροι, σε σχέση με την κορυφή της μισθολογικής κλίμακας, και ειδικότερα στη μεσαία και χαμηλότερη μισθολογική κλίμακα. Συμπερασματικά, οι γυναίκες είναι παγιδευμένες στα κατώτερα επίπεδα της ιεραρχίας και αποκλεισμένες από τα ανώτερα επίπεδα με ό,τι αυτό συνεπάγεται, για παράδειγμα, αποκλεισμός από τη λήψη αποφάσεων και τις υψηλές αμοιβές. Η "γυάλινη οροφή" εντοπίζεται σε όλους τους τομείς της ελληνικής οικονομίας, ακόμη και σε αυτούς με ιδιαίτερα υψηλή συμμετοχή γυναικών. Όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος των επιχειρήσεων, τόσο μεγαλύτερη είναι η έκτασή του και ακόμη πιο εμφανής στα υψηλότερα διευθυντικά επίπεδα. Κατά συνέπεια, για να μιλήσουμε για την ύπαρξη του φαινομένου της γυάλινης οροφής, οι διακρίσεις πρέπει να εμφανίζονται με μεγαλύτερη συχνότητα στα ανώτερα κλιμάκια ενός οργανισμού. (Mattis, M. C., 2004).

Εμπόδια και περιορισμοί στην ανέλιξη των γυναικών. Υπάρχουν διάφορα εμπόδια και περιορισμοί στην ανέλιξη των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Πιο συγκεκριμένα, σε αυτά περιλαμβάνονται οι διακρίσεις λόγω φύλου, η έλλειψη πρόσβασης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, καθώς και η έλλειψη πρόσβασης σε δίκτυα και μέντορες. Οι διακρίσεις λόγω φύλου αποτελούν σημαντικό εμπόδιο για την ανέλιξη των γυναικών, καθώς μπορούν να περιορίσουν την πρόσβασή τους σε υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας και ηγετικούς ρόλους. Επιπλέον, όπως έχω ήδη αναφέρει, οι γυναίκες συχνά δεν έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης, γεγονός που μπορεί να περιορίσει την ικανότητά τους να αποκτήσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που είναι απαραίτητες για να ανέλθουν σε ηγετικούς ρόλους. Ακόμα, οι γυναίκες συχνά δεν έχουν πρόσβαση σε δίκτυα και μέντορες, γεγονός που μπορεί να περιορίσει την ικανότητά τους να αποκτήσουν την απαραίτητη υποστήριξη και καθοδήγηση για να εξελιχθούν στην καριέρα τους. Άλλα εμπόδια και περιορισμοί στην πρόοδο των γυναικών περιλαμβάνουν πολιτιστικά πρότυπα και προσδοκίες, έλλειψη πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια και έλλειψη πρόσβασης σε κεφάλαιο. Οι πολιτισμικές νόρμες και προσδοκίες μπορούν να περιορίσουν την ικανότητα των γυναικών να επιδιώξουν υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας και ηγετικούς ρόλους. Επιπλέον, πολλοί χώροι εργασίας δεν διαθέτουν φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές που θα επέτρεπαν στις

γυναίκες να εξισορροπήσουν τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Δηλαδή, πολλές γυναίκες εξακολουθούν να έχουν τις πρωταρχικές ευθύνες της φροντίδας και της διαχείρισης του νοικοκυριού, γεγονός που μπορεί να τις δυσχεράνει να προχωρήσουν στην καριέρα τους. Τέλος, οι γυναίκες συχνά δεν έχουν πρόσβαση σε κεφάλαια, γεγονός που μπορεί να περιορίσει την ικανότητά τους να ξεκινήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις ή να επενδύσουν σε υφιστάμενες. Αυτά τα εμπόδια και οι περιορισμοί μπορούν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ικανότητα των γυναικών να εξελιχθούν στον εργασιακό χώρο.

Σtereότυπα και διακρίσεις. Ένα από τα πιο συνηθισμένα εμπόδια στην ανέλιξη των γυναικών που επιλέγω να δώσω έμφαση είναι τα κοινωνικά στερεότυπα για τις γυναίκες και τους άνδρες, τα οποία μπορούν να περιορίσουν τις προσδοκίες και τις ευκαιρίες για τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο. Για παράδειγμα, οι γυναίκες μπορεί να θεωρούνται λιγότερο ικανές ή λιγότερο αφοσιωμένες στη σταδιοδρομία τους από ό,τι οι άνδρες, γεγονός που μπορεί να δυσχεράνει την εξέλιξή τους, κάτι που δεν ταιριάζει στη σύγχρονη εποχή και στις απόψεις που προσπαθούμε να πρεσβεύουμε ως κοινωνία σε θεωρητικό επίπεδο. Το ποσοστό των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξάνεται σταδιακά και εξακολουθούν να υπάρχουν χάσματα στην εκπροσώπηση των δύο φύλων. Οι γυναίκες χαρακτηρίζονται στερεοτυπικά ως έχουσες ορισμένα ψυχολογικά χαρακτηριστικά, τα οποία επηρεάζουν τις αποφάσεις τους για την απασχόληση και συχνά τις κρατούν σε επαγγέλματα χαμηλής ζήτησης. Σε ένα εταιρικό περιβάλλον, στις γυναίκες συχνά αποδίδονται δυσμενή στερεότυπα που καθιστούν δύσκολη την άρση και την επίδειξη των πραγματικών τους ικανοτήτων. Ανάλογα με το φύλο των μελών μιας ομάδας, τα στερεότυπα συμπεριφέρονται διαφορετικά. Οι άνθρωποι αισθάνονται απειλή όταν πιστεύουν ότι τα δυσμενή στερεότυπα γι' αυτούς είναι αληθινά, γεγονός που έχει αρνητικό αντίκτυπο στην απόδοσή τους. Πολλές γυναίκες αποθαρρύνονται από το να διεκδικήσουν ηγετικούς ρόλους σε εταιρείες όπου κυριαρχούν οι άνδρες, λόγω του φόβου των στερεοτύπων. Έχει αποδειχθεί ότι τα στερεότυπα των φύλων μεταδίδονται στους ανθρώπους από την παιδική ηλικία, ιδίως όταν οι άνδρες δεν συμμετέχουν στην ανατροφή των παιδιών.

Η πιο επιζήμια παρανόηση σχετικά με τις γυναίκες στην ηγεσία είναι ότι είναι ανίκανες να χειριστούν τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις τους. Τα στερεότυπα μπορούν να υπάρχουν στο εσωτερικό μιας ομάδας και να έχουν επιβλαβή αντίκτυπο στους ανθρώπους και των δύο φύλων. Για παράδειγμα, η πεποίθηση ότι οι γυναίκες πρέπει να διακρίνονται για τη φροντίδα

και τη φροντίδα τους αποτελεί εμπόδιο στην ανάληψη ηγετικών ρόλων. (Αποστολοπούλου, Β., 2022). Η προκατάληψη προέρχεται από την υιοθέτηση προκαταλήψεων και την έκθεσή τους σε αυτές. Σύμφωνα με τους Eagly και Karau, υπάρχουν προκαταλήψεις κατά των γυναικών ηγετών λόγω του αντιληπτού χάσματος μεταξύ του ρόλου του γυναικείου φύλου και των συμβατικών καθηκόντων ενός ηγέτη. Οι προκαταλήψεις αυτές προκύπτουν από το γεγονός ότι οι άνδρες συνδέονται συχνότερα με ηγετικές ιδιότητες. Παρά τις προόδους στη νομοθεσία, οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών εξακολουθούν να υφίστανται στους οργανισμούς, και αυτό συνδέεται άμεσα με τις προκαταλήψεις και τις προκαταλήψεις λόγω φύλου. Ως αποτέλεσμα της μικρότερης αυτοπεποίθησής τους και της επιθυμίας τους να προσαρμοστούν στο κοινωνικό τους περιβάλλον, οι γυναίκες εμποδίζονται να επιδιώξουν την ανάπτυξή τους. Τα αρνητικά στερεότυπα επηρεάζουν, επίσης, το πόσο καλά αποδίδουν οι άνθρωποι στην εργασία τους, καθώς κάνουν τους ανθρώπους να αισθάνονται περισσότερο αγχωμένοι και ανήσυχοι (Νάνου-Ζήση, Σ. Γ., 2009).

Ανάληψη πολλαπλών ρόλων. Ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια για τις γυναίκες που επιδιώκουν ηγετικούς ρόλους είναι να συνδυάζουν επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις. Αυτό αναφέρεται συχνά ως "διπλό βάρος" ("double burden") της εργασίας και της φροντίδας και μπορεί να δυσχεράνει την πρόοδο των γυναικών στην καριέρα τους. Μία από τις κύριες προκλήσεις για τις γυναίκες στην εξισορρόπηση αυτών των ευθυνών είναι η έλλειψη ευέλικτων επιλογών εργασίας. Πολλοί οργανισμοί εξακολουθούν να έχουν παραδοσιακό ωράριο 9 με 5 και δεν προσφέρουν ευέλικτες επιλογές εργασίας, όπως μερική απασχόληση, τηλεργασία ή ευέλικτο χρονοδιάγραμμα. Αυτό μπορεί να δυσκολέψει τις γυναίκες να εξισορροπήσουν τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις, ιδίως αν είναι οι κύριες φροντιστές παιδιών ή ηλικιωμένων συγγενών. (Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., & Mykletun, A., 2017). Για τις γυναίκες, ιδίως όταν είναι έγκυες ή μεγαλώνουν παιδιά, οι απαιτήσεις των πολλών ευθυνών τους είναι πολύ πιο αντιφατικές και απαιτητικές. Οι οργανισμοί συχνά ευθύνονται για την αποτυχία εξισορρόπησης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ειδικότερα, οι οργανισμοί δεν διαθέτουν το θεσμικό πλαίσιο ή τους απαραίτητους κανόνες για να βοηθήσουν τις γυναίκες να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους. Το ευέλικτο ωράριο εργασίας και η τηλεργασία, που διέπονται από την πολιτική των επιχειρήσεων, είναι οι βασικές μέθοδοι που έχουν αξιοποιηθεί για την εξισορρόπηση των υποχρεώσεων. Ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζεται το πρόβλημα της αρμονίας μεταξύ

εργασίας και οικογένειας σε ολόκληρο τον κόσμο ποικίλλει αρκετά. Όσον αφορά τη δημογραφική γήρανση, την κάλυψη των κενών δεξιοτήτων και την ανταγωνιστικότητα, φαίνεται να αποτελεί ζήτημα τόσο για τα κράτη όσο και για τις επιχειρήσεις. Η προτεινόμενη στάση είναι ότι και οι δύο γονείς πρέπει να αντιμετωπίζουν τις επιπτώσεις της μητρότητας. Υπάρχει ακόμη πολύς δρόμος μέχρι να εκπροσωπηθούν ισότιμα οι γυναίκες στο εργατικό δυναμικό και σε θέσεις εξουσίας. Οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές έχουν ως αποτέλεσμα απολύσεις και αύξηση του φόρτου εργασίας για τους εναπομείναντες εργαζόμενους. Μελέτη απέδειξε πως η παραγωγικότητα των στελεχών μειώθηκε όσο περισσότερο χρόνο περνούσαν τα στελέχη στην εργασία τους και το 75% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι αυτό είχε επιζήμια επίδραση στην υγεία τους (Papalexandri, 2018). Οι εργαζόμενες γυναίκες επηρεάζονται δυσανάλογα από τις πολλές ώρες εργασίας, ιδίως σε χώρους εργασίας όπου η αναλογία ανδρών προς γυναίκες είναι μεγάλη. Συνολικά, η εξισορρόπηση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για τις γυναίκες που επιδιώκουν ηγετικούς ρόλους και η αντιμετώπιση του ζητήματος αυτού θα απαιτήσει ένα συνδυασμό λύσεων, όπως η παροχή ευέλικτων επιλογών εργασίας, η αλλαγή των κοινωνικών προσδοκιών και η αντιμετώπιση των διακρίσεων και των προκαταλήψεων στο χώρο εργασίας.

Η ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα. Η παρέμβαση της ελληνικής κυβέρνησης αποσκοπεί στην προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, ιδίως μεταξύ των δημογραφικών ομάδων που έχουν δυσανάλογα χαμηλά ποσοστά δέσμευσης, όπως οι γυναίκες και οι νέοι. Ένα από τα κυριότερα εμπόδια για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα είναι η έλλειψη πρόσβασης σε χρηματοδότηση. Οι γυναίκες επιχειρηματίες συχνά δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν δάνεια και άλλες μορφές χρηματοδότησης, γεγονός που μπορεί να τις δυσκολέψει να ξεκινήσουν και να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους. Επιπλέον, υπάρχει έλλειψη προγραμμάτων και πολιτικών που απευθύνονται ειδικά στις γυναίκες επιχειρηματίες και έλλειψη ευκαιριών καθοδήγησης και δικτύωσης. Επιπλέον, οι κοινωνικές προσδοκίες και οι ρόλοι των φύλων μπορούν επίσης να διαδραματίσουν ρόλο στον περιορισμό της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα. Για παράδειγμα, μπορεί να αναμένεται από τις γυναίκες να δίνουν προτεραιότητα στις οικογένειες και τις οικιακές υποχρεώσεις τους έναντι της καριέρας τους, γεγονός που μπορεί να τις δυσχεράνει να ξεκινήσουν και να αναπτύξουν επιχειρήσεις.

Παρά τις προκλήσεις αυτές, καταβάλλονται προσπάθειες για την προώθηση και την υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα. Η κυβέρνηση και διάφοροι οργανισμοί έχουν υλοποιήσει διάφορες πρωτοβουλίες και προγράμματα για τη στήριξη των γυναικών επιχειρηματιών, όπως χρηματοδότηση, ευκαιρίες δικτύωσης και καθοδήγησης, κατάρτιση και εκπαίδευση. Προβλέπεται επιχορήγηση έως και 50% του συνολικού προϋπολογισμού του επιχειρηματικού σχεδίου. Ο απαραίτητος παραγωγικός εξοπλισμός, οι υπηρεσίες για έρευνα και επιχειρηματικές συμβουλές, η μεταφορά τεχνογνωσίας, οι πρωτοβουλίες μάρκετινγκ και η κατάρτιση του προσωπικού είναι μεταξύ των επιλέξιμων τύπων δαπανών. Τέλος, η κυβέρνηση έχει εφαρμόσει φορολογικά κίνητρα για επιχειρήσεις που ανήκουν σε γυναίκες, καθώς και επιδοτήσεις για δαπάνες εκκίνησης. Αυτές οι πρωτοβουλίες βοήθησαν στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που είναι πιο ευνοϊκό για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα. Ως αποτέλεσμα, ο αριθμός των γυναικείων επιχειρήσεων στην Ελλάδα έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια και ο αριθμός των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους έχει επίσης αυξηθεί. Η κυβέρνηση έχει επίσης εφαρμόσει πολιτικές για να διασφαλίσει ότι παρέχονται στις γυναίκες ίσες ευκαιρίες στον χώρο εργασίας, όπως ίση αμοιβή για ίση εργασία και δικαίωμα σε ευέλικτο ωράριο εργασίας. Αυτές οι πρωτοβουλίες βοήθησαν στη δημιουργία ενός πιο δίκαιου και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού χώρου για τις γυναίκες στην Ελλάδα (Βέρρα, Ε., 2014).

Μέρος Β: Εμπειρική προσέγγιση

Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα. Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στην ανάλυση της προσφοράς εργασίας βάσει της γενετικής διάκρισης, αλλά και το ρόλο της στην κατάκτηση ηγετικών θέσεων. Πιο συγκεκριμένα, μελετώνται οι απόψεις Ελλήνων πολιτών αναφορικά με την τοποθέτηση των γυναικών στις ηγετικές θέσεις των επιχειρήσεων. Ακόμη, διερευνώνται τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- Το φύλο επηρεάζει τις απόψεις των ερωτηθέντων αναφορικά με το ότι οι γυναίκες πρέπει να εργαστούν πιο σκληρά και έντονα για να αναδείξουν την αξία τους σε σχέση με τους άνδρες;

- Η προηγούμενη εμπειρία των ερωτηθέντων σε ηγετικές θέσεις επηρεάζει τις απόψεις τους αναφορικά με τα χαρακτηριστικά στα οποία υπερτερούν οι γυναίκες της σύγχρονης εποχής έναντι των ανδρών;

Δείγμα της έρευνας. Το δείγμα της έρευνας απαρτίζεται συνολικά από 40 εργαζόμενους του Ελλαδικού χώρου, καθώς θεωρείται ένα ικανοποιητικό δείγμα για την εξαγωγή συμπερασμάτων επί του θέματος της μελέτης μου. Πιο συγκεκριμένα, η πλειοψηφία του δείγματος περιλαμβάνει γυναίκες, με μικρή ποσοστιαία διαφορά από τους άνδρες, από 21 έως 30 ετών. Παράλληλα, οι περισσότεροι ερωτηθέντες είναι άγαμοι και δεν έχουν παιδιά, ενώ έχουν αποφοιτήσει από κάποιο ΤΕΙ ή ΑΕΙ ή έχουν μεταπτυχιακό τίτλο. Τέλος, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα.

Ερευνητικό εργαλείο. Για την επίτευξη των σκοπών της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο 2 ενότητων. Στην πρώτη ενότητα διερευνάται το δημογραφικό και επαγγελματικό προφίλ των συμμετεχόντων μέσα από 6 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Η δεύτερη και κεντρική ενότητα περιέχει ερωτήσεις σχετικές με τις απόψεις των συμμετεχόντων για την γυναικεία αντιπροσώπευση σε ηγετικές θέσεις Ελληνικών επιχειρήσεων. Πιο αναλυτικά, η ενότητα περιλαμβάνει 8 ερωτήσεις κλειστού τύπου και άλλες 6 ερωτήσεις τύπου Likert με 6, 6, 4, 5, 5 και 12 υποερωτήματα η κάθε μια. Τέλος, οι ερωτήσεις Likert δέχονται τιμές από το 1-Καθόλου έως το 5-Πάρα πολύ, επομένως όσο υψηλότερος είναι ο μέσος όρος, τόσο πιο θετική είναι η στάση των ερωτηθέντων απέναντι από την εκάστοτε δήλωση. Οι ερωτήσεις έχουν εμπνευστεί από μελέτες παρόμοιας θεματολογίας, όπου έχουν συνδυαστεί οι βασικοί άξονες με σκοπό την εξαγωγή ολοκληρωμένων συμπερασμάτων.

Συλλογή δεδομένων. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω του διαδικτύου, με την χρήση ενός κατάλληλου εργαλείου του Google form, το οποίο δημιουργεί μια φόρμα ερωτηματολογίου. Η συγκεκριμένη φόρμα, εκτός από τις μεταβλητές του ερωτηματολογίου, συνοδεύεται από αντίστοιχο εισαγωγικό σημείωμα που ενημερώνει τους ερωτηθέντες για τον λόγο διεξαγωγής της έρευνας, καθώς και για τον σκοπό και στόχο της. Επιπλέον, καθιστά σαφές στους ερωτηθέντες πως η συμμετοχή τους είναι ανώνυμη και εθελοντική, σύμφωνα με τους αντίστοιχους νόμους. Τέλος, οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να απαντήσουν σε όλες τις ερωτήσεις με ειλικρίνεια και αναφέρεται πως οι απαντήσεις τους θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τους σκοπούς της έρευνας.

Ανάλυση δεδομένων. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσα από το στατιστικό πακέτο SPSS v.25. Πιο αναλυτικά, για την παρουσίαση όλων των ερωτήσεων χρησιμοποιήθηκαν συχνότητες, ποσοστά, μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις, ενώ για την απάντηση των ερευνητικών ρωτημάτων επιλέχθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann-Whitney. Ο έλεγχος Mann-Whitney είναι ένας μη παραμετρικός έλεγχος, ο οποίος χρησιμοποιείται για να αναδείξει στατιστικά σημαντικές διαφορές μιας ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ μεταβλητής, μέσα στα επίπεδα μιας ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ με 2 βαθμίδες. Για παράδειγμα, στον Πίνακα 21, το φύλο είναι η δίτιμη ποιοτική (άντρας γυναίκα) και το εάν θεωρούν πως οι γυναίκες πρέπει να εργάζονται σκληρότερα για να αποδείξουν την αξία τους σε σχέση με τους άντρες είναι η ποσοτική (και οι Likert θεωρούνται ποσοτικές στις αναλύσεις αυτές). Το ότι πραγματοποίησα Mann-Whitney και όχι t-test (που κάνει το ίδιο ακριβώς πράγμα, απλά είναι παραμετρικό), στηρίχτηκε στο Κεντρικό Οριακό Θεώρημα. Αυτό στην πράξη λέει πως αν η ποιοτική χωρίζει το δείγμα σε ομάδες άνω των 30 ατόμων η καθεμία, τότε κάνουμε παραμετρικό, αλλιώς μη παραμετρικό. Εδώ, η ποιοτική είναι το φύλο και χωρίζει το δείγμα σε 19 άντρες και 21 γυναίκες (που είναι κάτω από 30 και στις 2 βαθμίδες), γι αυτό επέλεξα το Mann-Whitney. Τα παραπάνω, παρουσιάζονται μέσα από πίνακες και γραφήματα που δημιουργήθηκαν στο SPSS ή στο Microsoft Excel.

Αποτελέσματα έρευνας

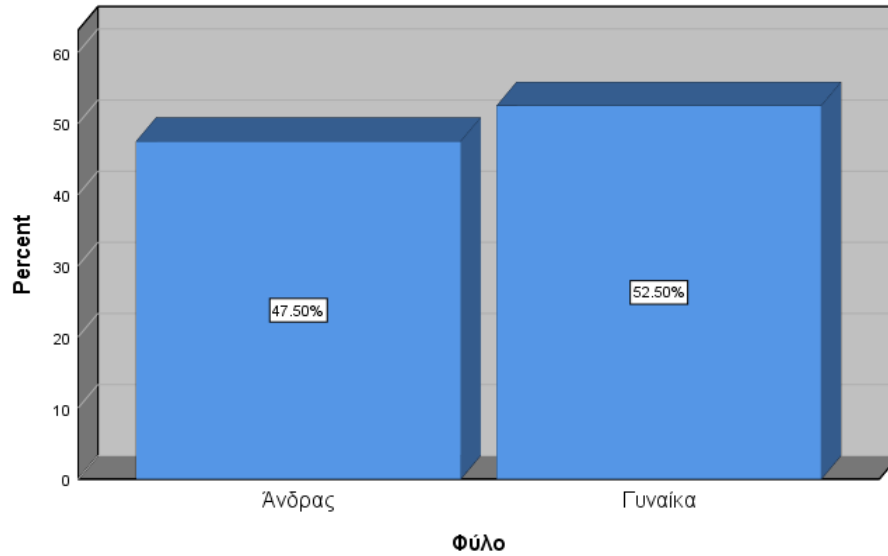
Στην ενότητα που ακολουθεί διερευνώνται τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου, καθώς και τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν προηγουμένως.

Στον Πίνακα 1 και το Γράφημα 1, αναλύεται το φύλο των ερωτηθέντων. Το 52.5% αυτών είναι γυναίκες, ενώ οι άνδρες καταλαμβάνουν το 47.5%.

Πίνακας 1 . Φύλο

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	19	47 . 5	47 . 5
	Γυναίκα	21	52 . 5	100 . 0
	Total	40	100 . 0	

Γράφημα 1. Φύλο

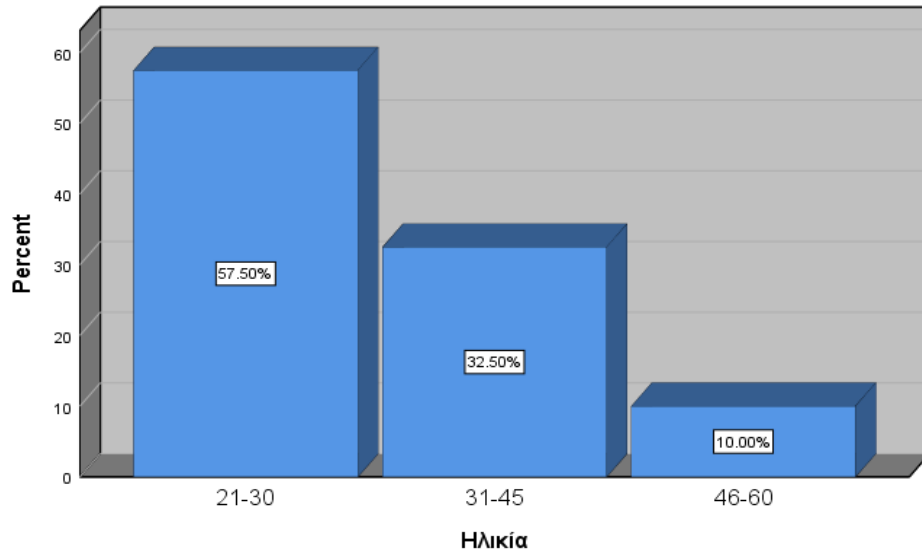


Στον Πίνακα 2 και το Γράφημα 2, παρουσιάζεται η ηλικία του δείγματος. Το 57.5% καταλαμβάνουν όσοι είναι 21 με 30 ετών. Το 32.5% αγγίζουν οι συμμετέχοντες 31 με 45 ετών, ενώ το υπόλοιπο 10% αντιπροσωπεύουν οι εργαζόμενοι που είναι 46 με 60 ετών.

Πίνακας 2. Ηλικία

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	23	57.5	57.5
	31-45	13	32.5	90.0
	46-60	4	10.0	100.0
	Total	40	100.0	

Γράφημα 2. Ηλικία

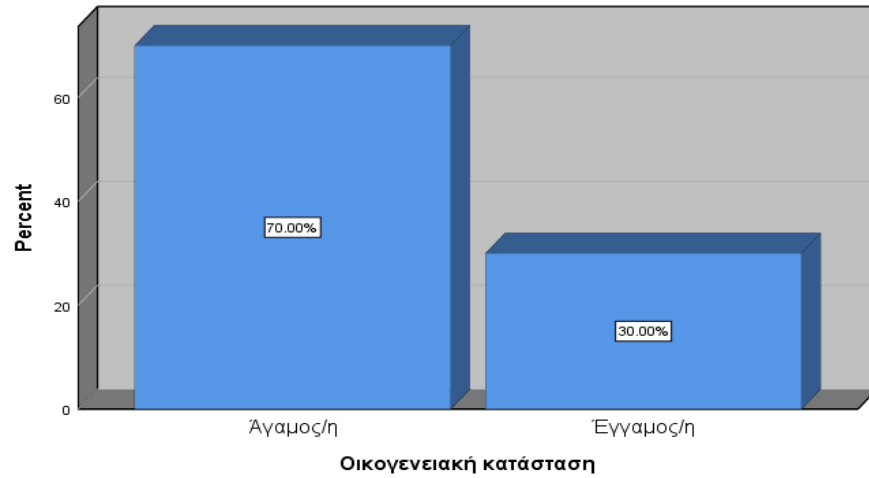


Στον Πίνακα 3 και το Γράφημα 3, παρατίθεται η οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων. Το 70% αγγίζουν όσοι δηλώνουν πως είναι άγαμοι και το 30% ανήκει στους έγγαμους συμμετέχοντες.

Πίνακας 3. Οικογενειακή κατάσταση

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος/η	28	70 . 0	70 . 0
	Έγγαμος/η	12	30 . 0	100 . 0
	Total	40	100 . 0	

Γράφημα 3. Οικογενειακή κατάσταση

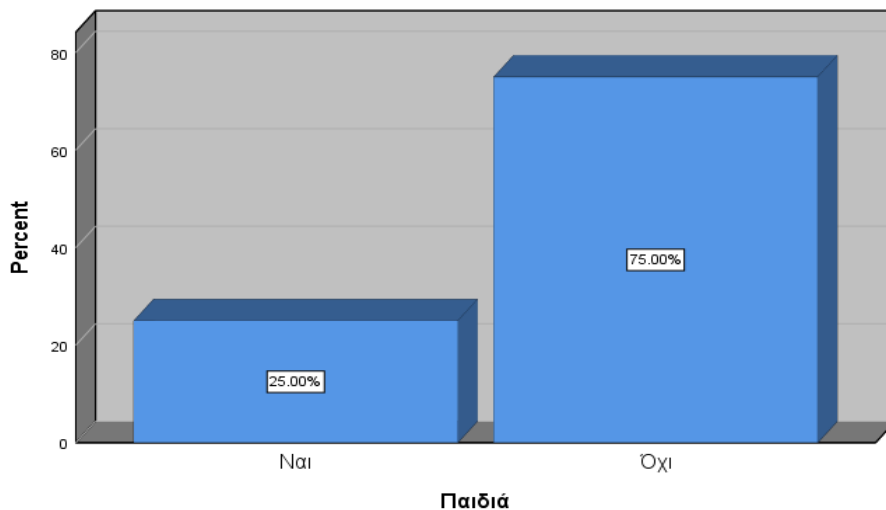


Στον Πίνακα 4 και το Γράφημα 4, αναλύεται το κατά πόσο οι ερωτηθέντες έχουν παιδιά. Το 75% ου δείγματος φαίνεται να έδωσε αρνητική απάντηση, ενώ το 25% του δείγματος απαρτίζεται από γονείς.

Πίνακας 4. Παιδιά

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	10	25.0	25.0
	Όχι	30	75.0	100.0
	Total	40	100.0	

Γράφημα 4. Παιδιά

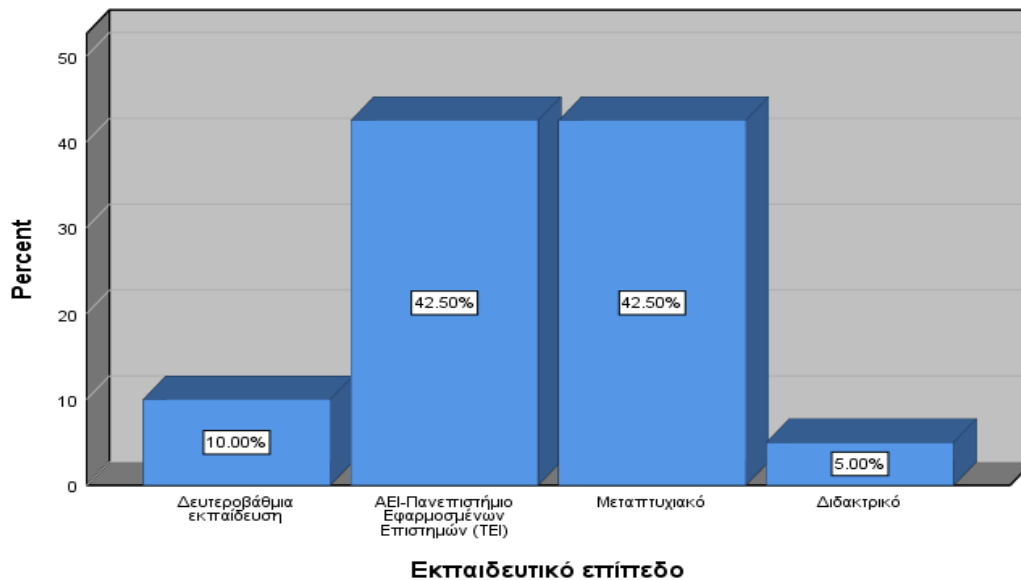


Στον Πίνακα 5 και το Γράφημα 5, αναδεικνύεται πως όσοι εργαζόμενοι είναι απόφοιτοι ΑΕΙ ή ΤΕΙ και όσοι έχουν μεταπτυχιακό τίτλο καταλαμβάνουν από 42.5% έκαστος. Παράλληλα, το 10% ανήκει σε όσους είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και το 5% ανήκει στους κατόχους διδακτορικού.

Πίνακας 5 . Εκπαιδευτικό επίπεδο

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	4	10 . 0	10 . 0
	ΑΕΙ-Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών (ΤΕΙ)	17	42 . 5	52 . 5
	Μεταπτυχιακό	17	42 . 5	95 . 0
	Διδακτρικό	2	5 . 0	100 . 0
	Total	40	100 . 0	

Γράφημα 5. Εκπαιδευτικό επίπεδο

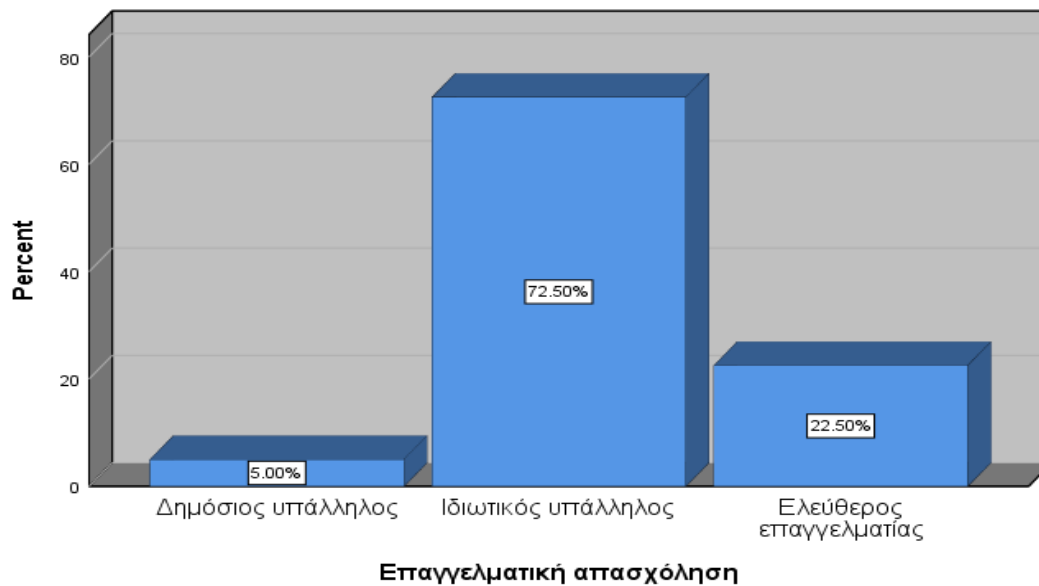


Στον Πίνακα 6 και το Γράφημα 6, παρουσιάζεται η επαγγελματική απασχόληση των ερωτώμενων. Το 72.5% φτάνουν όσοι είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι, ενώ το 22.5% είναι ελεύθεροι επαγγελματίες. Επιπλέον, το υπόλοιπο 5% καταλαμβάνουν οι δημόσιοι υπάλληλοι.

Πίνακας 6. Επαγγελματική απασχόληση

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δημόσιος υπάλληλος	2	5.0	5.0
	Ιδιωτικός υπάλληλος	29	72.5	77.5
	Ελεύθερος επαγγελματίας	9	22.5	100.0
	Total	40	100.0	

Γράφημα 6. Επαγγελματική απασχόληση

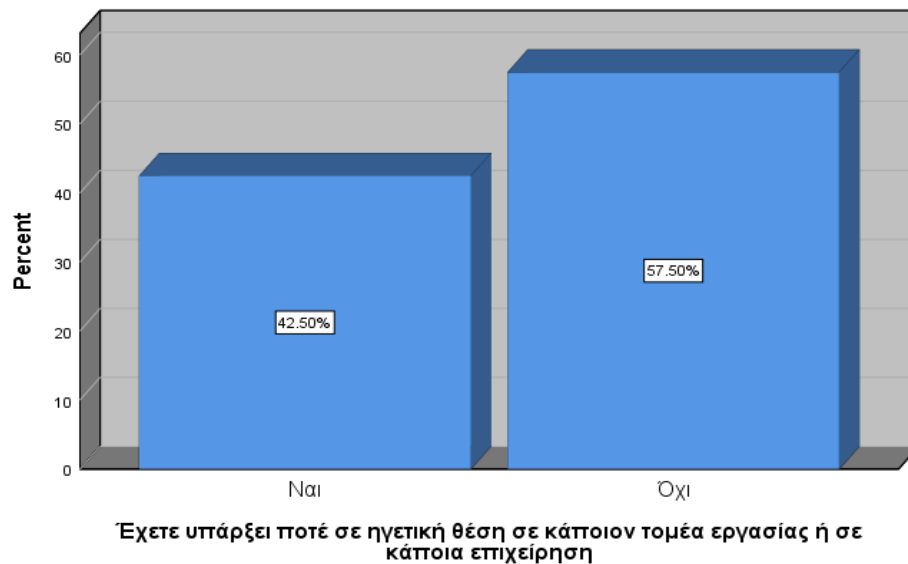


Μέσα από τον Πίνακα 7 και το Γράφημα 7, διερευνάται το εάν οι εργαζόμενοι έχουν υπάρξει ποτέ σε ηγετική θέση με κάποιο τομέα εργασίας ή σε κάποια επιχείρηση. Το 57.5% των συμμετεχόντων έδωσαν αρνητική απάντηση, με το υπόλοιπο 42.5% να καταλαμβάνουν όσοι έδωσαν θετική απάντηση.

Πίνακας 7. Έχετε υπάρξει ποτέ σε ηγετική θέση σε κάποιον τομέα εργασίας ή σε κάποια επιχείρηση

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	17	42.5	42.5
	Όχι	23	57.5	100.0
	Total	40	100.0	

Γράφημα 7. Έχετε υπάρξει ποτέ σε ηγετική θέση σε κάποιον τομέα εργασίας ή σε κάποια επιχείρηση

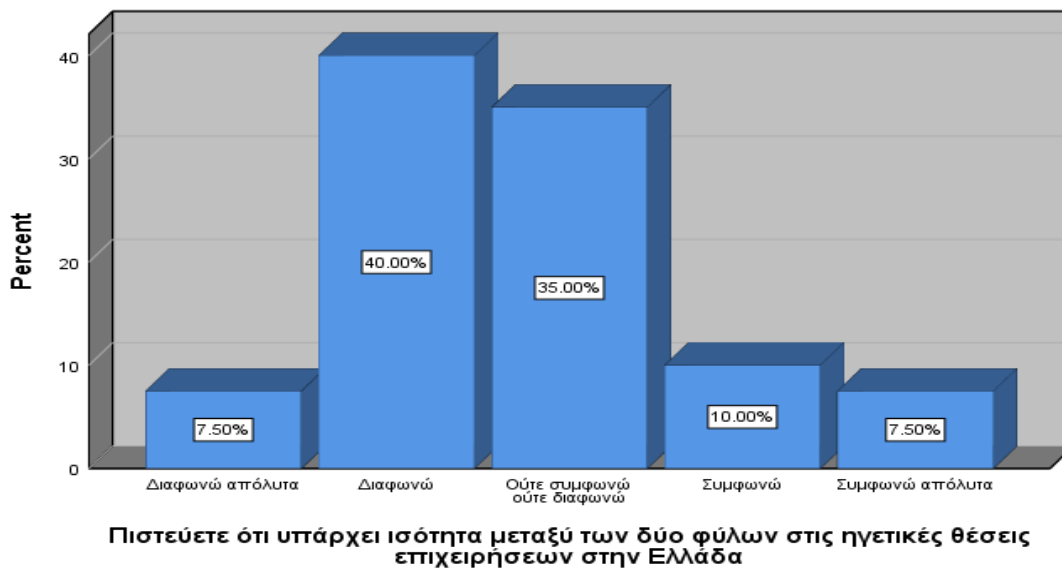


Στον Πίνακα 8 και το Γράφημα 8, παρουσιάζεται το εάν οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι υπάρχει ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στις ηγετικές θέσεις των επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Το 40% διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση, το 35% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν και το 10% συμφωνούν. Παράλληλα, οι συμμετέχοντες που διαφωνούν απόλυτα ή συμφωνούν απόλυτα καταλαμβάνουν από 7.5% έκαστος.

Πίνακας 8. Πιστεύετε ότι υπάρχει ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στις ηγετικές θέσεις επιχειρήσεων στην Ελλάδα

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	7.5	7.5
	Διαφωνώ	16	40.0	47.5
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	14	35.0	82.5
	Συμφωνώ	4	10.0	92.5
	Συμφωνώ απόλυτα	3	7.5	100.0
	Total	40	100.0	

Γράφημα 8. Πιστεύετε ότι υπάρχει ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στις ηγετικές θέσεις επιχειρήσεων στην Ελλάδα

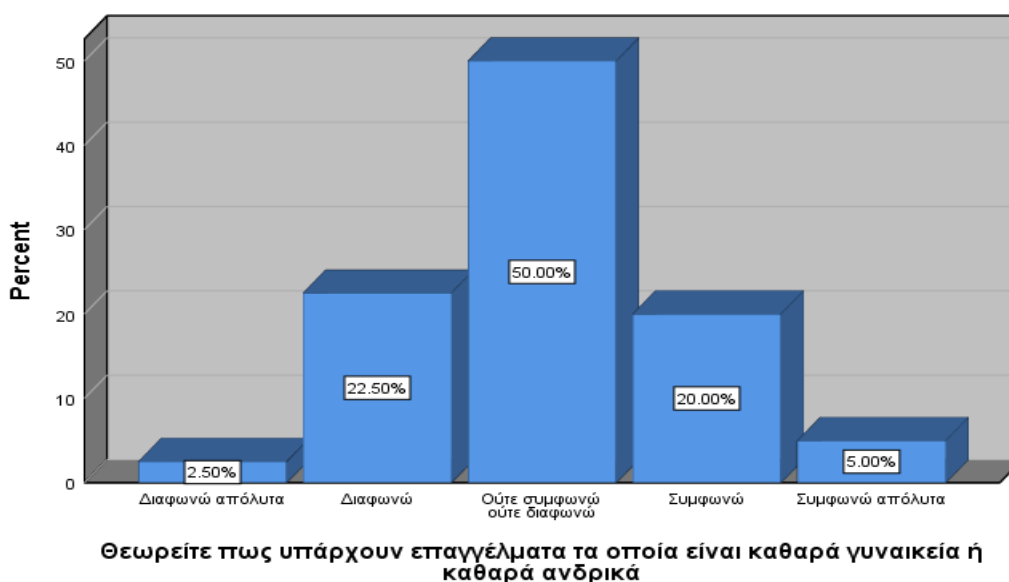


Στον ακόλουθο Πίνακα 9 και το Γράφημα 9, παρατηρείται πως το 50% των ερωτηθέντων έχουν ουδέτερη στάση απέναντι στο ότι υπάρχουν επαγγέλματα τα οποία είναι καθαρά γυναικεία ή καθαρά ανδρικά. Ακόμη, το 22.5% φτάνουν όσοι διαφωνούν, το 20% όσοι συμφωνούν και το 5% αντιπροσωπεύουν όσοι συμφωνούν απόλυτα με την παραπάνω δήλωση. Το υπόλοιπο 2.5% των εργαζομένων διαφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 9. Θεωρείτε πως υπάρχουν επαγγέλματα τα οποία είναι καθαρά γυναικεία ή καθαρά ανδρικά

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ απόλυτα	1	2.5	2.5
Διαφωνώ	9	22.5	25.0
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	20	50.0	75.0
Συμφωνώ	8	20.0	95.0
Συμφωνώ απόλυτα	2	5.0	100.0
Total	40	100.0	

Γράφημα 9. Θεωρείτε πως υπάρχουν επαγγέλματα τα οποία είναι καθαρά γυναικεία ή καθαρά ανδρικά

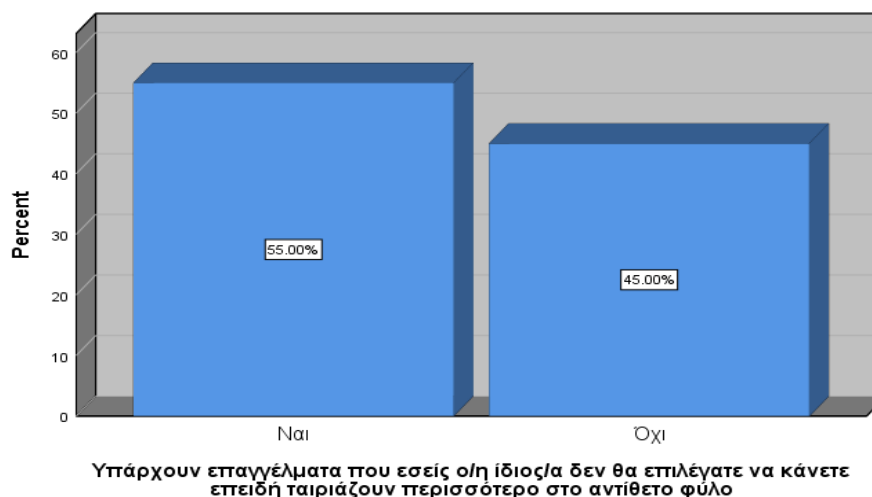


Στον Πίνακα 10 και το Γράφημα 10, παρατίθεται η γνώμη των ερωτηθέντων αναφορικά με το ότι υπάρχουν επαγγέλματα που οι ίδιοι δεν θα επέλεγαν να κάνουν επειδή ταιριάζουν περισσότερο στο αντίθετο φύλο. Το 55% των συμμετεχόντων συμφωνούν με την παραπάνω δήλωση, ενώ το 45% διαφωνούν.

Πίνακας 10. Υπάρχουν επαγγέλματα που εσείς ο/η ίδιος/α δεν θα επιλέγατε να κάνετε επειδή ταιριάζουν περισσότερο στο αντίθετο φύλο

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	22	55 . 0	55 . 0
	Όχι	18	45 . 0	100 . 0
	Total	40	100 . 0	

Γράφημα 10. Υπάρχουν επαγγέλματα που εσείς ο/η ίδιος/α δεν θα επιλέγατε να κάνετε επειδή ταιριάζουν περισσότερο στο αντίθετο φύλο



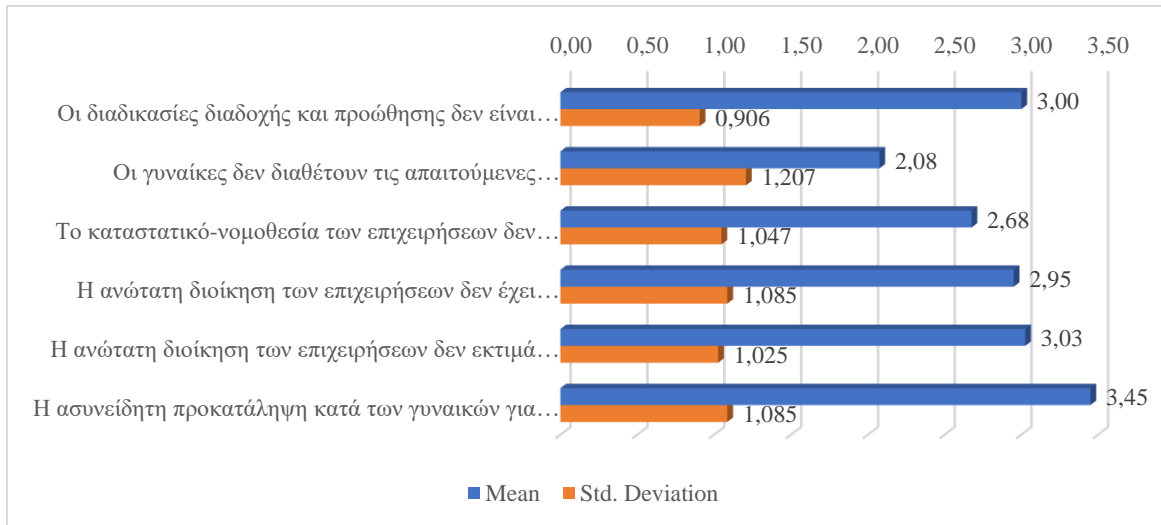
Ακολούθως παρουσιάζονται 5 ομάδες ερωτήσεων τύπου Likert οι οποίες δέχονται τιμές από το 1 έως το 5 (1-Καθόλου, 2-Λίγο, 3-Μέτρια, 4-Πολύ, 5-Πάρα πολύ) και όσο αυξάνεται ο μέσος όρος, τόσο πιο θετικοί είναι οι συμμετέχοντες ως προς την κάθε δήλωση.

Στον Πίνακα 11 και το Γράφημα 11, αναλύεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες θεωρούν πως οι ακόλουθες συμπεριφορές είναι υπεύθυνες για την έλλειψη ισότητα των φύλων στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Οι συμμετέχοντες μεταξύ των απαντήσεων «Μέτρια» και «Πολύ», με τάση προς το δεύτερο, τοποθετούνται αναφορικά με το ότι προκαλεί ανισότητα η ασυνείδητη προκατάληψη κατά των γυναικών για κορυφαίους ρόλους ηγεσίας (3.45). Παράλληλα, σε μέτριο βαθμό θεωρούν πως επηρεάζει το ότι η ανώτατη διοίκηση των επιχειρήσεων δεν εκτιμά την εμπειρία που μπορούν να προσφέρουν οι γυναίκες (3.03), το ότι διαδικασίες διαδοχής και προώθησης δεν είναι διαφανείς σε όλους (3.00) και το ότι η ανώτατη διοίκηση των επιχειρήσεων δεν έχει ευαισθητοποιηθεί για τη διαφορετικότητα των φύλων (2.95). Ακόμη, μεταξύ του «Λίγο» και του «Μέτρια», με εμφανή τάση προς το δεύτερο, τοποθετούν οι συμμετέχοντες την επιρροή του ότι το καταστατικό-νομοθεσία των επιχειρήσεων δεν έχουν δεσμευτεί για την ποικιλομορφία των φύλων και την ένταξη στην ηγεσία (2.68). Τέλος, σε μικρό βαθμό θεωρούν οι συμμετέχοντες πως επηρεάζει το ότι οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες ικανότητες για τις θέσεις (2.08).

Πίνακας 11. Συμπεριφορές που είναι υπεύθυνες για την έλλειψη ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα

	Mean	Std Deviation
Οι διαδικασίες διαδοχής και προώθησης δεν είναι διαφανείς σε όλους, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών	3 . 00	0 . 906
Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες ικανότητες για τις θέσεις	2 . 08	1 . 207
Το καταστατικό-νομοθεσία των επιχειρήσεων δεν έχουν δεσμευτεί για την ποικιλομορφία των φύλων και την ένταξη στην ηγεσία	2 . 68	1 . 047
Η ανώτατη διοίκηση των επιχειρήσεων δεν έχει ευαισθητοποιηθεί για τη διαφορετικότητα των φύλων	2 . 95	1 . 085
Η ανώτατη διοίκηση των επιχειρήσεων δεν εκτιμά την εμπειρία που μπορούν να προσφέρουν οι γυναίκες	3 . 03	1 . 025
Η ασυνείδητη προκατάληψη κατά των γυναικών για κορυφαίους ρόλους ηγεσίας	3 . 45	1 . 085

Γράφημα 11. Συμπεριφορές που είναι υπεύθυνες για την έλλειψη ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα

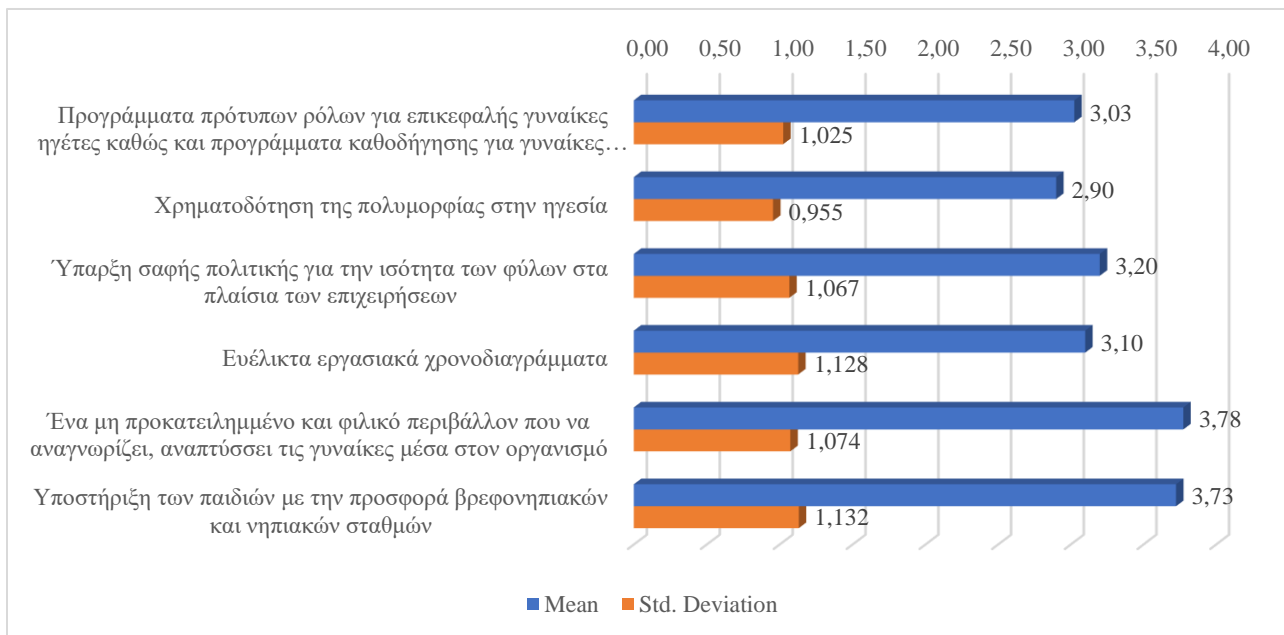


Μέσα από τον Πίνακα 12 και το Γράφημα 12, παρουσιάζονται οι στρατηγικές των επιχειρήσεων που επηρεάζουν θετικά την πρόσληψη των γυναικών ηγετών, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες. Όπως φαίνεται πολύ συμβάλει ένα μη προκατειλημμένο και φιλικό περιβάλλον που να αναγνωρίζει, αναπτύσσει τις γυναίκες μέσα στον οργανισμό (3.78). Επιπλέον, ανάμεσα στο «Μέτρια» και «Πολύ», με τάση προς το δεύτερο, κατατάσσουν την συμβολή της υποστήριξης των παιδιών με την προσφορά βρεφονηπιακών και νηπιακών σταθμών (3.73). Συνεχίζοντας, σε μέτριο βαθμό θεωρούν οι ερωτηθέντες πως συμβάλει στην πρόσληψη γυναικών ηγετών η ύπαρξη σαφούς πολιτικής για την ισότητα των φύλων στα πλαίσια των επιχειρήσεων (3.20), τα ευέλικτα εργασιακά χρονοδιαγράμματα (3.10), τα προγράμματα πρότυπων ρόλων για επικεφαλής γυναίκες ηγέτες καθώς και προγράμματα καθοδήγησης για γυναίκες ηγέτες (3.03), αλλά και η χρηματοδότηση της πολυμορφίας στην ηγεσία (2.90).

Πίνακας 12. Στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα και επηρεάζουν θετικά την πρόσληψη γυναικών ηγετών

	Mean	Std Deviation
Προγράμματα πρότυπων ρόλων για επικεφαλής γυναίκες ηγέτες καθώς και προγράμματα καθοδήγησης για γυναίκες ηγέτες	3 . 03	1 . 025
Χρηματοδότηση της πολυμορφίας στην ηγεσία	2 . 90	0 . 955
Ύπαρξη σαφούς πολιτικής για την ισότητα των φύλων στα πλαίσια των επιχειρήσεων	3 . 20	1 . 067
Ευέλικτα εργασιακά χρονοδιαγράμματα	3 . 10	1 . 128
Ένα μη προκατειλημμένο και φιλικό περιβάλλον που να αναγνωρίζει, αναπτύσσει τις γυναίκες μέσα στον οργανισμό	3 . 78	1 . 074
Υποστήριξη των παιδιών με την προσφορά βρεφονηπιακών και νηπιακών σταθμών	3 . 73	1 . 132

Γράφημα 12. Στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα και επηρεάζουν θετικά την πρόσληψη γυναικών ηγετών

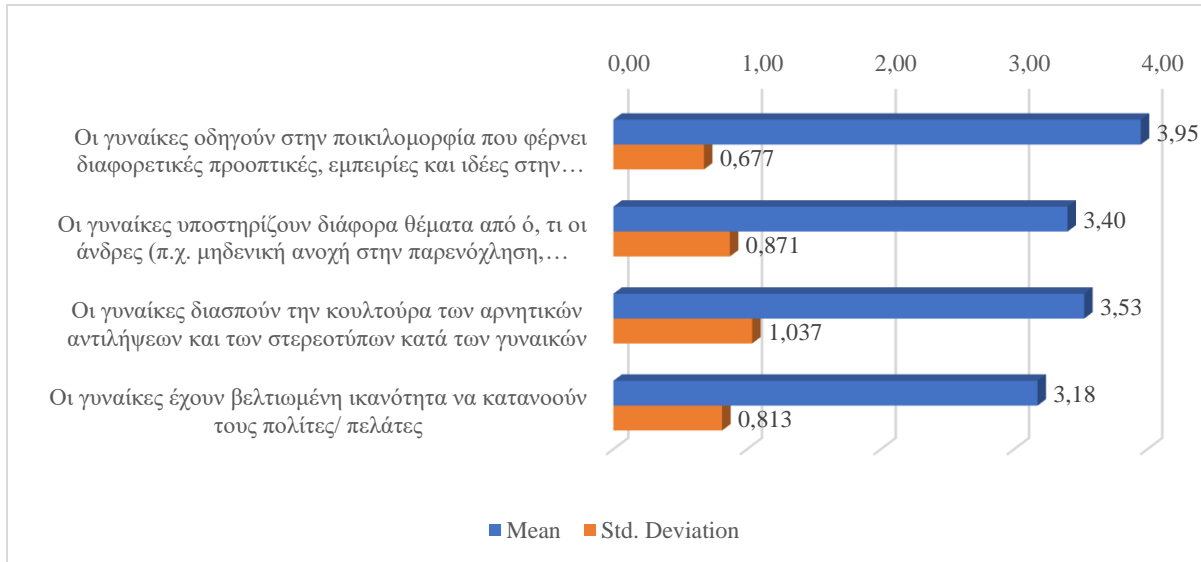


Επιπλέον, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν τις απόψεις τους αναφορικά με τον βαθμό στον οποίο οι γυναίκες ηγέτες φέρνουν τα παρακάτω οφέλη στις επιχειρήσεις στον Ελλαδικό χώρο. Σε πολύ μεγάλο βαθμό θεωρούν πως οι γυναίκες οδηγούν στην ποικιλομορφία που φέρνει διαφορετικές προοπτικές, εμπειρίες και ιδέες στην οργάνωση (3.95). Επιπλέον, ανάμεσα στο «Μέτρια» και «Πολύ», τείνοντας προς το δεύτερο, τοποθετούνται ως προς το ότι οι γυναίκες διασπούν την κουλτούρα των αρνητικών αντιλήψεων και των στερεοτύπων κατά των γυναικών (3.53). Στην ίδια κλίμακα, με τάση προς το «Μέτρια», βρίσκονται οι συμμετέχοντες ως προς το ότι οι γυναίκες υποστηρίζουν διάφορα θέματα από αυτά που υποστηρίζουν οι άνδρες (3.40). Τέλος, οι εργαζόμενοι θεωρούν πως σε μέτριο βαθμό οι γυναίκες ηγέτες έχουν βελτιωμένη ικανότητα να κατανοούν τους πολίτες/ πελάτες (3.18). Τα παραπάνω παρουσιάζονται στον Πίνακα 13 και το Γράφημα 13.

Πίνακας 13. Οι γυναίκες ηγέτες φέρνουν τα παρακάτω οφέλη στις επιχειρήσεις στον Ελλαδικό χώρο

	Me an	Std Deviation
Οι γυναίκες οδηγούν στην ποικιλομορφία που φέρνει διαφορετικές προοπτικές, εμπειρίες και ιδέες στην οργάνωση	3 . 95	0 . 677
Οι γυναίκες υποστηρίζουν διάφορα θέματα από ό, τι οι άνδρες (π . χ . μηδενική ανοχή στην παρενόχληση, ευέλικτες ώρες εργασίας κ . λπ .)	3 . 40	0 . 871
Οι γυναίκες διασπούν την κουλτούρα των αρνητικών αντιλήψεων και των στερεοτύπων κατά των γυναικών	3 . 53	1 . 037
Οι γυναίκες έχουν βελτιωμένη ικανότητα να κατανοούν τους πολίτες/ πελάτες	3 . 18	0 . 813

Γράφημα 13. Οι γυναίκες ηγέτες φέρνουν τα παρακάτω οφέλη στις επιχειρήσεις στον Ελλαδικό χώρο

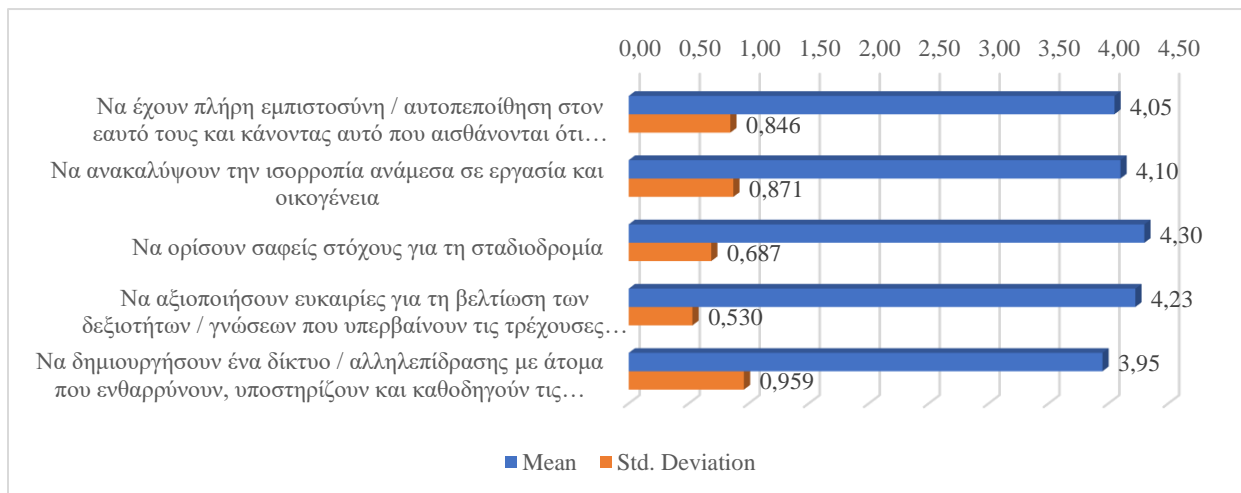


Ο Πίνακας 14 και το Γράφημα 14, επικεντρώνονται στις προσωπικές ενέργειες και στις συμπεριφορές που θεωρούν οι συμμετέχοντες πως μπορούν να οδηγήσουν τις γυναίκες σε ανώτατες ηγετικές θέσεις. Μεταξύ των απαντήσεων «Πολύ» και «Πάρα πολύ», με τάση προς το πρώτο, τοποθετούνται οι συμμετέχοντες ως προς το ότι ο ορισμός σαφών στόχων για τη σταδιοδρομία οδηγούν τις γυναίκες σε ανώτατες ηγετικές θέσεις (4.30). Επιπλέον, σε πολύ μεγάλο βαθμό θεωρούν πως οι γυναίκες για να οδηγηθούν σε ανώτατες ηγετικές θέσεις οφείλουν να αξιοποιήσουν ευκαιρίες για τη βελτίωση των δεξιοτήτων και γνώσεων που υπερβαίνουν τις τρέχουσες δυνατότητες (4.23) και να ανακαλύψουν την ισορροπία ανάμεσα σε εργασία και οικογένεια (4.10). Παράλληλα, σε μεγάλο βαθμό υποστηρίζουν πως οι γυναίκες πρέπει να έχουν πλήρη εμπιστοσύνη και αυτοπεποίθηση στον εαυτό τους και κάνοντας αυτό που αισθάνονται ότι πρέπει να κάνουν (4.05) και πως πρέπει να δημιουργήσουν ένα δίκτυο αλληλεπίδρασης με άτομα που ενθαρρύνουν, υποστηρίζουν και καθοδηγούν τις γυναίκες στην οργάνωση (3.95).

Πίνακας 14. Οι αναφερόμενες προσωπικές ενέργειες και συμπεριφορές οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν τις γυναίκες σε ανώτατες ηγετικές θέσεις

	Mean	Std. Deviation
Να έχουν πλήρη εμπιστοσύνη / αυτοπεποίθηση στον εαυτό τους και κάνοντας αυτό που αισθάνονται ότι πρέπει να κάνουν	4.05	0.846
Να ανακαλύψουν την ισορροπία ανάμεσα σε εργασία και οικογένεια	4.10	0.871
Να ορίσουν σαφείς στόχους για τη σταδιοδρομία	4.30	0.687
Να αξιοποιήσουν ευκαιρίες για τη βελτίωση των δεξιοτήτων / γνώσεων που υπερβαίνουν τις τρέχουσες δυνατότητες	4.23	0.530
Να δημιουργήσουν ένα δίκτυο / αλληλεπίδρασης με άτομα που ενθαρρύνουν, υποστηρίζουν και καθοδηγούν τις γυναίκες στην οργάνωση	3.95	0.959

Γράφημα 14. Οι αναφερόμενες προσωπικές ενέργειες και συμπεριφορές οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν τις γυναίκες σε ανώτατες ηγετικές θέσεις

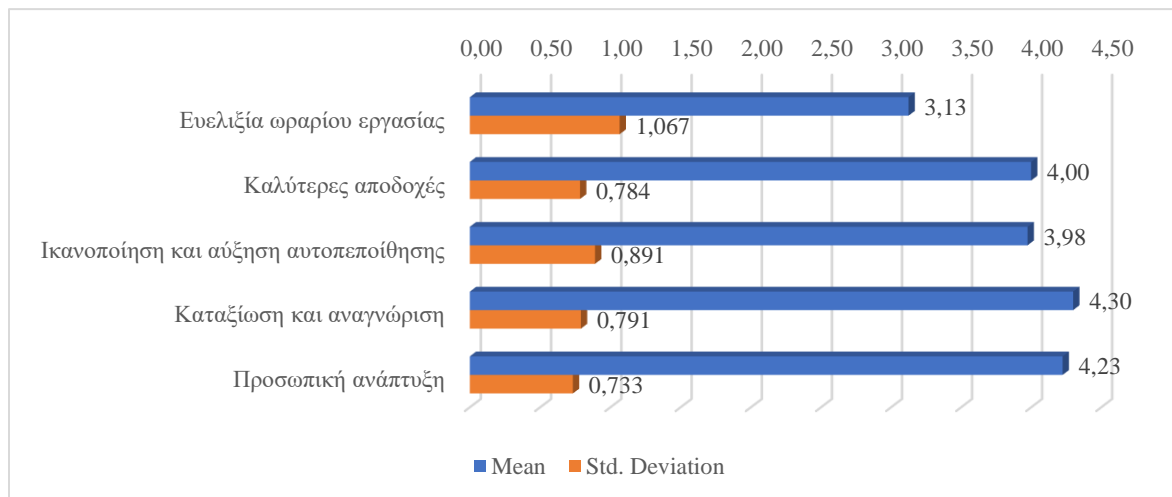


Στον Πίνακα 15 και το Γράφημα 15, παρουσιάζονται οι απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τα κίνητρα των γυναικών για να ανέλθουν επαγγελματικά. Ανάμεσα στις απαντήσεις «Πολύ» και «Πάρα πολύ», με τάση προς το πρώτο, κατατάσσουν οι ερωτηθέντες ως προς την καταξίωση και την αναγνώρισή (4.30). Επιπλέον, πολύ σημαντικό κίνητρο θεωρούν την προσωπική ανάπτυξη των γυναικών (4.23), τις καλύτερες αποδοχές (4.00) καθώς και την ικανοποίηση και αύξηση της αυτοπεποίθησης (3.98). Τέλος, σε μέτριο επίπεδο υποστηρίζουν οι εργαζόμενοι πως οι γυναίκες κινητοποιούνται ως προς την επαγγελματική τους ανέλιξη μέσα από την ευελιξία ωραρίου της εργασίας (3.13).

Πίνακας 15. Κίνητρα των γυναικών για να ανέλθουν επαγγελματικά

	Mean	Std Deviation
Ευελιξία ωραρίου εργασίας	3 . 13	1 . 067
Καλύτερες αποδοχές	4 . 00	0 . 784
Ικανοποίηση και αύξηση αυτοπεποίθησης	3 . 98	0 . 891
Καταξίωση και αναγνώριση	4 . 30	0 . 791
Προσωπική ανάπτυξη	4 . 23	0 . 733

Γράφημα 15. Κίνητρα των γυναικών για να ανέλθουν επαγγελματικά

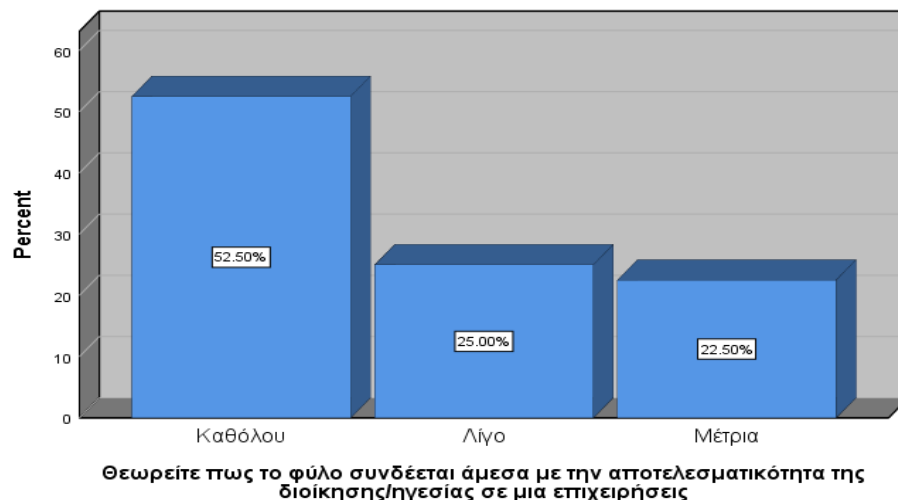


Στον Πίνακα 16 και το Γράφημα 16 που ακολουθεί, παρατίθεται η άποψη των ερωτηθέντων αναφορικά με το εάν το φύλο συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα της διοίκησης και της ηγεσίας σε μια επιχείρηση. Το 52.5% αυτών θεωρούν πως δεν συνδέεται καθόλου, το 25% πως συνδέεται λίγο, ενώ το 22.5% υποστηρίζουν πως συνδέεται σε μέτριο επίπεδο.

Πίνακας 16. Θεωρείτε πως το φύλο συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα της διοίκησης/ηγεσίας σε μια επιχείρηση

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	21	52 . 5	52 . 5
	Λίγο	10	25 . 0	77 . 5
	Μέτρια	9	22 . 5	100 . 0
	Total	40	100 . 0	

Γράφημα 16. Θεωρείτε πως το φύλο συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα της διοίκησης/ηγεσίας σε μια επιχείρηση



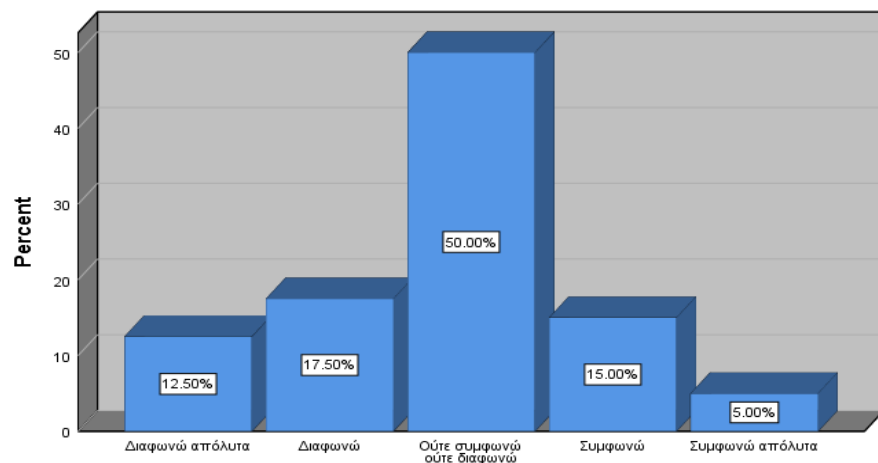
Στη συνέχεια, αναλύεται η άποψη των ερωτηθέντων ως προς το εάν όταν μια γυναίκα βρίσκεται σε μια ηγετική θέση είναι ελεγχόμενα και καθορισμένα τα καθήκοντα που

αναλαμβάνει συγκριτικά με το όταν βρίσκεται ένας άνδρας σε αντίστοιχη θέση. Στον Πίνακα 17 και το Γράφημα 17, παρατηρείται πως το 50% των ερωτηθέντων ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση, με το 17.5% να διαφωνούν. Παράλληλα, οι συμμετέχοντες που συμφωνούν φτάνουν το 15%, το 12.5% ανήκει σε όσους διαφωνούν σε απόλυτο βαθμό και το υπόλοιπο 5% συμφωνεί απόλυτα.

Πίνακας 17. Όταν μια γυναίκα βρίσκεται σε μια ηγετική θέση είναι ελεγχόμενα και καθορισμένα τα καθήκοντα που αναλαμβάνει, συγκριτικά άνδρες

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	5	12.5	12.5
	Διαφωνώ	7	17.5	30.0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	20	50.0	80.0
	Συμφωνώ	6	15.0	95.0
	Συμφωνώ απόλυτα	2	5.0	100.0
	Total	40	100.0	

Γράφημα 17. Όταν μια γυναίκα βρίσκεται σε μια ηγετική θέση είναι ελεγχόμενα και καθορισμένα τα καθήκοντα που αναλαμβάνει, συγκριτικά με τους άνδρες.



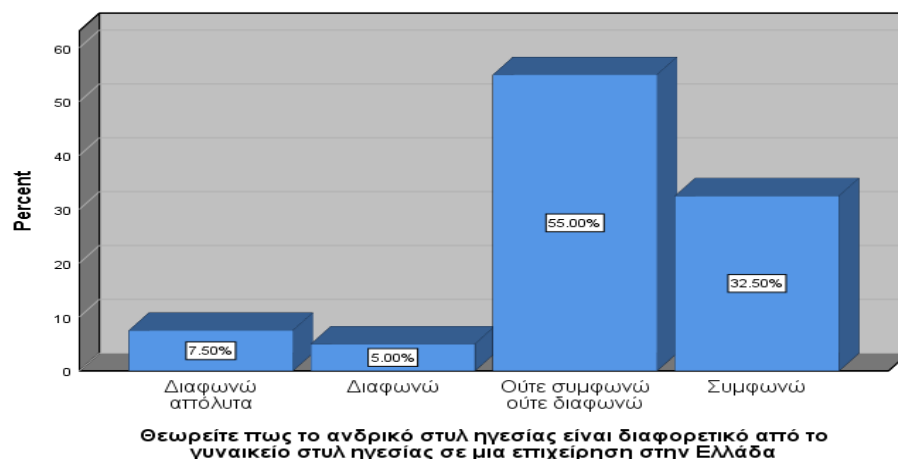
Όταν μια γυναίκα βρίσκεται σε μια ηγετική θέση είναι ελεγχόμενα και καθορισμένα τα καθήκοντα που αναλαμβάνει, συγκριτικά άνδρες

Στον Πίνακα 18 και το Γράφημα 18 που ακολουθούν, παρατίθεται η συμφωνία των συμμετεχόντων αναφορικά με το ότι το ανδρικό στυλ ηγεσίας είναι διαφορετικό από το γυναικείο στυλ ηγεσίας σε μια επιχείρηση στην Ελλάδα. Το 55% των ερωτηθέντων ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την παραπάνω άποψη, το 32.5% συμφωνούν και το 7.5% αγγίζουν όσοι διαφωνούν σε απόλυτο βαθμό. Το υπόλοιπο 5% του δείγματος διαφωνεί πως υφίσταται διαφορά στο στυλ ηγεσίας ως προς το φύλο.

Πίνακας 18. Θεωρείτε πως το ανδρικό στυλ ηγεσίας είναι διαφορετικό από το γυναικείο στυλ ηγεσίας σε μια επιχείρηση στην Ελλάδα

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	7.5	7.5
	Διαφωνώ	2	5.0	12.5
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	22	55.0	67.5
	Συμφωνώ	13	32.5	100.0
	Total	40	100.0	

Γράφημα 18. Θεωρείτε πως το ανδρικό στυλ ηγεσίας είναι διαφορετικό από το γυναικείο στυλ ηγεσίας σε μια επιχείρηση στην Ελλάδα



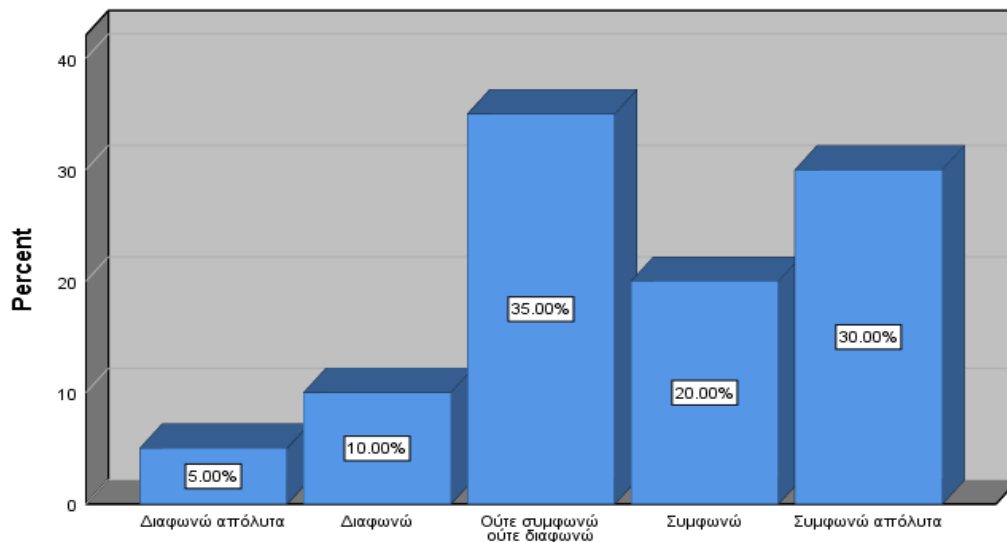
Ο Πίνακας 19 και το Γράφημα 19 που ακολουθούν, παραθέτουν την άποψη των συμμετεχόντων αναφορικά με το ότι οι γυναίκες πρέπει να εργαστούν πιο σκληρά και έντονα

για να αποδείξουν την αξία τους σε σχέση με τους άνδρες. Το 35% των εργαζομένων ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την παραπάνω δήλωση, κρατώντας μια ουδέτερη θέση. Όσοι συμφωνούν απόλυτα αντιπροσωπεύουν το 30%, το 20% ανήκει σε όσους συμφωνούν και το 10% καταλαμβάνουν οι εργαζόμενοι που διαφωνούν. Επιπλέον, μόλις 5% των ερωτηθέντων διαφωνούν σε απόλυτο βαθμό.

Πίνακας 19. Θεωρείτε πως οι γυναίκες πρέπει να εργαστούν πιο σκληρά και έντονα για να αποδείξουν της αξία τους σε σχέση με τους άνδρες

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	5 . 0	5 . 0
	Διαφωνώ	4	10 . 0	15 . 0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	14	35 . 0	50 . 0
	Συμφωνώ	8	20 . 0	70 . 0
	Συμφωνώ απόλυτα	12	30 . 0	100 . 0
	Total	40	100 . 0	

Γράφημα 19. Θεωρείτε πως οι γυναίκες πρέπει να εργαστούν πιο σκληρά και έντονα για να αποδείξουν της αξία τους σε σχέση με τους άνδρες



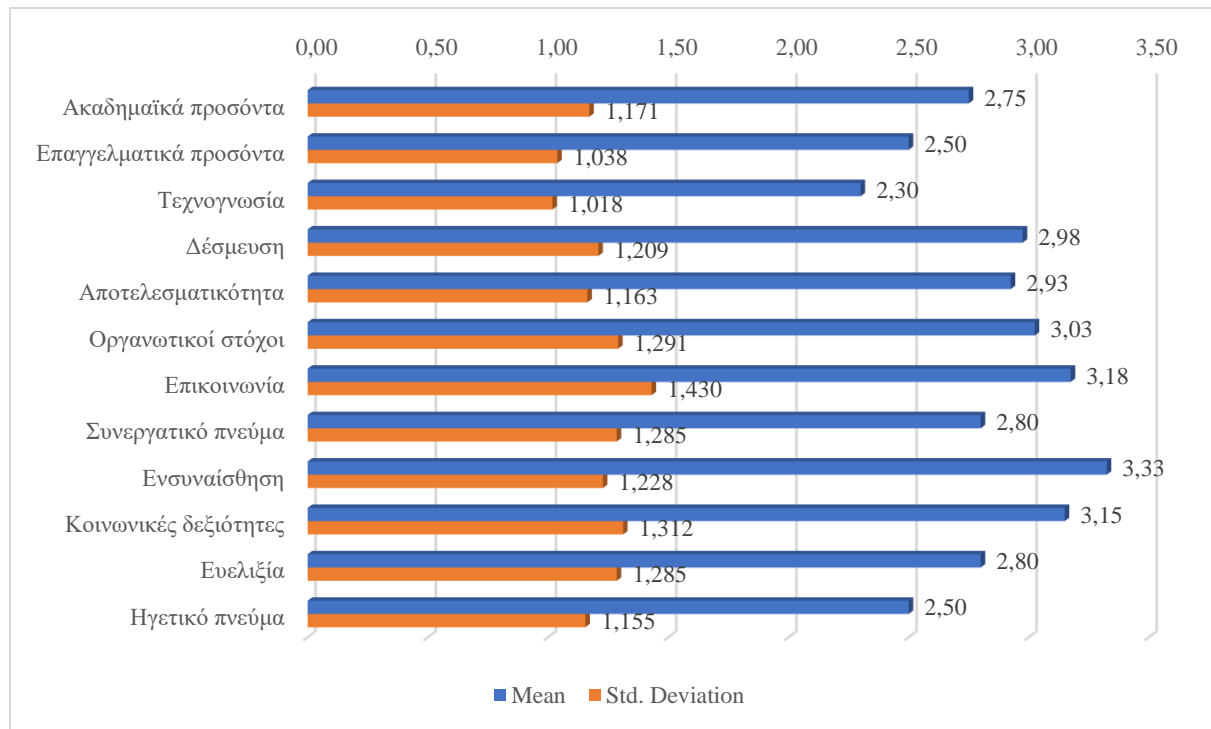
Θεωρείτε πως οι γυναίκες πρέπει να εργαστούν πιο σκληρά και έντονα για να αποδείξουν της αξία τους σε σχέση με τους άνδρες

Στον Πίνακα 20 και το Γράφημα 20, παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά στα οποία οι γυναίκες της σύγχρονης εποχής υπερτερούν έναντι των ανδρών, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες. Μεταξύ των απαντήσεων «Μέτρια» και «Πολύ», με τάση προς το πρώτο, τοποθετούνται οι συμμετέχοντες ως προς την ενσυναίσθηση (3.33). Επιπλέον, σε μέτριο βαθμό οι συμμετέχοντες θεωρούν πως οι γυναίκες υπερτερούν ως προς την επικοινωνία (3.18), τις κοινωνικές δεξιότητες (3.15), τους οργανωτικούς στόχους (3.03) και την δέσμευση (2.98). Παράλληλα, σε μέτριο βαθμό οι συμμετέχοντες υποστηρίζουν πως οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο αποτελεσματικότητας (2.93), συνεργατικού πνεύματος (2.80), ευελιξίας (2.80) και ακαδημαϊκών προσόντων (2.75). Ακόμη, μεταξύ του «Λίγο» και «Μέτρια» κατατάσσουν οι συμμετέχοντες τα επαγγελματικά προσόντα (2.50) και το ηγετικό πνεύμα (2.50), ενώ με τάση προς το πρώτο βρίσκεται η τεχνογνωσία (2.30).

Πίνακας 20. Χαρακτηριστικά στα οποία υπερτερούν οι γυναίκες της σύγχρονης εποχής έναντι των ανδρών

	Mean	Std . Deviation
Ακαδημαϊκά Προσόντα	2 . 75	1 . 171
Επαγγελματικά προσόντα	2 . 50	1 . 038
Τεχνογνωσία	2 . 30	1 . 018
Δέσμευση	2 . 98	1 . 209
Αποτελεσματικότητα	2 . 93	1 . 163
Οργανωτικοί στόχοι	3 . 03	1 . 291
Επικοινωνία	3 . 18	1 . 430
Συνεργατικό πνεύμα	2 . 80	1 . 285
Ενσυναίσθηση	3 . 33	1 . 228
Κοινωνικές δεξιότητες	3 . 15	1 . 312
Ευελιξία	2 . 80	1 . 285
Ηγετικό πνεύμα	2 . 50	1 . 155

Γράφημα 20. Χαρακτηριστικά στα οποία υπερτερούν οι γυναίκες της σύγχρονης εποχής έναντι των ανδρών



Για την απάντηση του πρώτου και του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος, χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος Mann-Whitney. Η επιλογή στηρίχτηκε στο Κεντρικό Οριακό Θεώρημα, το οποίο υποδεικνύει πως όταν ένα δείγμα έχει περισσότερες από 30 παρατηρήσεις, τότε μπορεί να θεωρηθεί εκ παραδοχής ότι κάθε ποσοτική μεταβλητή σε αυτό, ακολουθεί την κανονική κατανομή.

Στον Πίνακα 21 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney, ο οποίος πραγματοποιήθηκε για το πρώτο ερευνητικό ερώτημα. Όπως φαίνεται, υφίσταται στατιστικά σημαντική διαφορά της άποψης των εργαζομένων αναφορικά με το ότι οι γυναίκες πρέπει να εργαστούν πιο σκληρά και έντονα για να αποδείξουν την αξία τους σε σχέση με τους άνδρες ως προς το φύλο τους. Πιο συγκεκριμένα, στο Γράφημα 21, φαίνεται πως οι γυναίκες του δείγματος συμφωνούν σε υψηλότερο βαθμό πως οι γυναίκες γενικότερα πρέπει να εργαστούν πιο έντονα για να αποδείξουν την αξία τους στον εργασιακό χώρο.

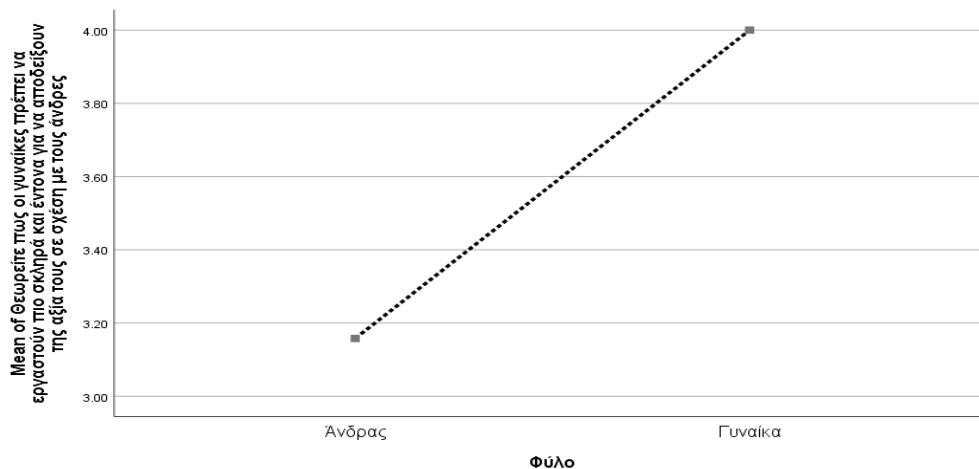
Πίνακας 21. Θεωρείτε πως οι γυναίκες πρέπει να εργαστούν πιο σκληρά και έντονα για να αποδείξουν την αξία τους σε σχέση με τους άνδρες

Διαφοροποίηση Mann-Whitney ως προς το φύλο	
Mann-Whitney U	120.500
Wilcoxon W	310.500
Z	-2.229
Asymp. Sig. (2-tailed)	.026
Exact Sig. [2*(1-tailed .031 ^b Sig.)]	

a. Grouping Variable: Φύλο

b. Not corrected for ties.

Γράφημα 21. Στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση ως προς το φύλο



Στην συνέχεια, στον Πίνακα 22, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney, τα οποία πραγματοποιήθηκαν για την διερεύνηση του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος. Όπως φαίνεται, αναδεικνύεται 1 στατιστικά σημαντική συσχέτιση του επιπέδου στο οποίο οι εργαζόμενοι θεωρούν πως υπερτερούν οι γυναίκες στην ενσυναίσθηση, συγκριτικά με τους άνδρες. Πιο αναλυτικά, στο Γράφημα 22, φαίνεται πως οι συμμετέχοντες οι οποίοι δεν έχουν υπάρξει ποτέ σε ηγετική θέση συμφωνούν σε υψηλότερο βαθμό πως οι γυναίκες υπερτερούν ως προς την ενσυναίσθηση τους, με όσους έχουν υπάρξει σε ηγετική θέση να συμφωνούν σε μικρότερο βαθμό.

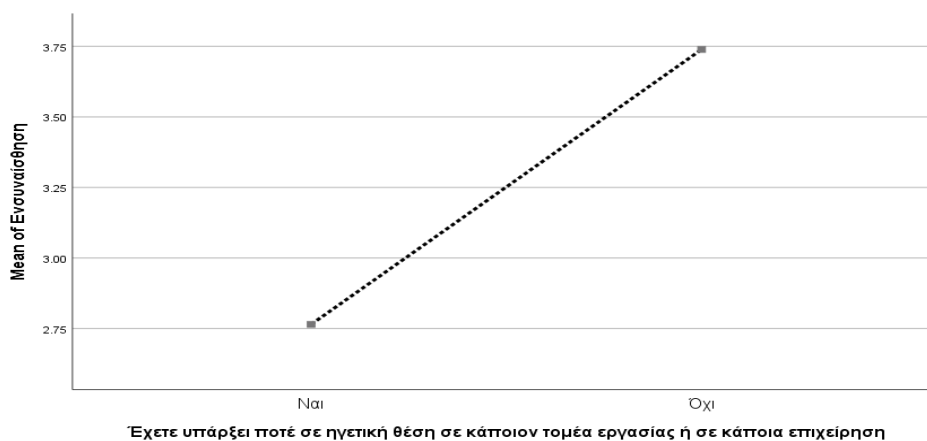
Πίνακας 22. Διαφοροποιήσεις Mann-Whitney ως προς την προηγούμενη εμπειρία σε ηγετική θέση

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]
Ακαδημαϊκά προσόντα	187 . 000	463 . 000	-0 . 248	0 . 804	. 829 ^b
Επαγγελματικά προσόντα	193 . 500	346 . 500	-0 . 063	0 . 950	. 957 ^b
Τεχνογνωσία	174 . 500	327 . 500	-0 . 646	0 . 518	. 570 ^b
Δέσμευση	139 . 500	292 . 500	-1 . 602	0 . 109	. 126 ^b
Αποτελεσματικότητα	147 . 500	300 . 500	-1 . 388	0 . 165	. 191 ^b
Οργανωτικοί στόχοι	131 . 000	284 . 000	-1 . 873	0 . 061	. 080 ^b
Επικοινωνία	161 . 000	314 . 000	-0 . 979	0 . 328	. 356 ^b
Συνεργατικό πνεύμα	178 . 000	331 . 000	-0 . 500	0 . 617	. 645 ^b
Ενσυναίσθηση	115 . 000	268 . 000	-2 . 318	0 . 020	. 027 ^b
Κοινωνικές δεξιότητες	139 . 500	292 . 500	-1 . 591	0 . 112	. 126 ^b
Ευελιξία	161 . 000	314 . 000	-0 . 977	0 . 329	. 356 ^b
Ηγετικό πνεύμα	190 . 000	466 . 000	-0 . 160	0 . 873	. 892 ^b

a . Grouping Variable: Έχετε υπάρξει ποτέ σε ηγετική θέση σε κάποιον τομέα εργασίας ή σε κάποια επιχείρηση

b . Not corrected for ties.

Γράφημα 22. Στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση ως προς την προηγούμενη εμπειρία σε ηγετική θέση



Συμπεράσματα

Στην παραπάνω έρευνα αναλύθηκαν οι απόψεις Ελλήνων πολιτών αναφορικά με την τοποθέτηση των γυναικών στις ηγετικές θέσεις των επιχειρήσεων. Στην έρευνα έλαβαν συμμετοχή συνολικά 40 εργαζόμενοι ερωτηθέντες, εκ των οποίων οι περισσότεροι γυναίκες και από 21 έως 30 ετών. Παράλληλα, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος απαρτίζεται από άγαμους χωρίς παιδιά, αποφοίτους ΑΕΙ-ΤΕΙ και κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου και εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα.

Μέσα από την έρευνα αναδείχθηκε πως οι περισσότεροι συμμετέχοντες δεν έχουν υπάρξει σε ηγετική θέση στο παρελθόν και διαφωνούν πως υπάρχει ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στις ηγετικές θέσεις των επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Παράλληλα, ουδέτερη στάση έχουν ως προς το ότι υπάρχουν επαγγέλματα τα οποία είναι καθαρά γυναικεία ή καθαρά ανδρικά, ενώ συμφωνούν πως δεν θα επέλεγαν συγκεκριμένα επαγγέλματα επειδή ταιριάζουν περισσότερο στο αντίθετο φύλο. Ταυτόχρονα, περισσότερο οι συμμετέχοντες θεωρούν πως ευθύνεται για την έλλειψη ισότητας των δύο φύλων η ασυνείδητη προκατάληψη κατά των γυναικών για κορυφαίους ρόλους ηγεσίας, ενώ θετικά επηρεάζει την πρόσληψη των γυναικών ηγετών ένα μη προκατειλημμένο και φιλικό περιβάλλον που να αναγνωρίζει, αναπτύσσει τις γυναίκες μέσα στον οργανισμό. Ακόμη, φαίνεται πως πιο σημαντικό όφελος που φέρνουν οι γυναίκες ηγέτες στις επιχειρήσεις είναι η ποικιλομορφία που οδηγεί σε διαφορετικές προοπτικές, εμπειρίες και ιδέες στην οργάνωση και πως ο ορισμός σαφών στόχων για τη σταδιοδρομία οδηγούν τις γυναίκες σε ανώτατες ηγετικές θέσεις μπορεί να βοηθήσει πολύ τις γυναίκες σε ανώτατες ηγετικές θέσεις. Επιπροσθέτως, πιο σημαντικό κίνητρο αναδείχθηκε η καταξίωση και αναγνώριση των γυναικών, για να ανέλθουν επαγγελματικά.

Συνεχίζοντας, έγινε σαφές πως η πλειοψηφία θεωρεί πως το φύλο δεν συνδέεται καθόλου με την αποτελεσματικότητα της διοίκησης και της ηγεσίας σε μια επιχείρηση και ουδέτερη στάση έχουν αναφορικά με το ότι όταν μια γυναίκα βρίσκεται σε μια ηγετική θέση είναι ελεγχόμενα και καθορισμένα τα καθήκοντα που αναλαμβάνει συγκριτικά με το όταν βρίσκεται ένας άνδρας σε αντίστοιχη θέση. Επιπλέον, έγινε σαφές πως πιο συχνά οι ερωτηθέντες ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν πως το στυλ ηγεσίας διαφοροποιείται ως προς το φύλο και πως οι γυναίκες πρέπει να εργαστούν πιο σκληρά και έντονα για να αποδείξουν

την αξία τους σε σχέση με τους άνδρες. Τέλος, οι συμμετέχοντες υποστηρίζουν πως οι γυναίκες υπερτερούν περισσότερο στην ενσυναίσθηση, συγκριτικά με τους άνδρες.

Μέσα από το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, έγινε σαφές πως οι γυναίκες εργαζόμενες είναι πιο θετικές αναφορικά με το ότι οι γυναίκες γενικότερα πρέπει να εργαστούν πιο έντονα για να αποδείξουν την αξία τους στον εργασιακό χώρο. Ακόμη, στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα αναδείχθηκε πως όσοι δεν έχουν υπάρξει σε ηγετική θέση στο παρελθόν συμφωνούν σε υψηλότερο επίπεδο πως οι γυναίκες υπερτερούν ως προς την ενσυναίσθηση τους, συγκριτικά με τους άνδρες.

Καταληκτικά συμπεραίνουμε πως η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό έχει σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις. Οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας και της οικονομικής ανάπτυξης και συμβάλλει επίσης στη μείωση της ανισότητας των φύλων και στην προώθηση της κοινωνικής και έμφυλης ποικιλομορφίας. Ως εκ τούτου, η συμβολή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό πρέπει να εξυμνείται και να ενθαρρύνεται.

Women's labour supply and their position in leadership roles in business: theoretical and empirical studies

Natalia Maniaki

Abstract

The labour supply of women and their position in leadership roles in firms has been the subject of much theoretical and empirical research. The theoretical and empirical research conducted aims to analyse the labour supply based on genetic discrimination and its role in obtaining leadership positions. This paper provides an overview of the literature on this topic, focusing on the factors affecting women's labour supply and their ability to ascend to leadership roles in firms. It begins by examining the theoretical foundations of the gender employment gap and the role of discrimination in limiting women's access to higher paying jobs. It then examines the empirical evidence on the impact of education, experience and other factors on women's labour supply and their ability to move up into leadership roles, and primarily the position of individuals with varying characteristics (age, education, work status) on women's placement in leadership roles in firms. In addition, the views of Greek citizens on the placement of women in leadership positions in enterprises are studied. A 2-module questionnaire was used to achieve the research objectives. A total of 40 employee respondents participated in the survey, most of whom were female and aged between 21 and 30 years old. The majority of the sample consisted of unmarried women without children, graduates of higher education and postgraduate studies, and employees in the private sector. Data were collected electronically using the relevant Google form tool, which generates a questionnaire form. The non-parametric Mann-Whitney test was used to provide responses to the study questions using the SPSS statistical program. The paper concludes that although progress has been made in terms of closing the gender gap in the workplace, there is still much work to be done to ensure that women have the same opportunities as men in the workplace, as much as they are already considered equal by the general public. Most participants believe that the unconscious bias against women for top leadership roles is responsible for the lack of gender equality promoted

by the socio-political norms that have prevailed for years. Therefore, women's contribution to the workforce should be celebrated and encouraged.

Keywords: labour supply, leadership roles, genetic discrimination, equal opportunities, labour gap

Ερωτηματολόγιο

Αγαπητέ συμμετέχοντα,

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος της μεταπτυχιακής διατριβής μου στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος Εφαρμοσμένων Οικονομικών και Περιφερειακής Ανάπτυξης, με κατεύθυνση τα Εφαρμοσμένα Οικονομικά και Μάνατζμεντ στο Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, υπό την εποπτεία του Δρ. Σιουρούνη.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της προσφοράς εργασίας βάσει της γενετικής διάκρισης, αλλά και το ρόλο της στην κατάσταση ηγετικών θέσεων.

Παρακαλώ σημειώστε πως η έρευνα είναι εθελοντική και ανώνυμη και πραγματοποιείται με απόλυτο σεβασμό στα δικαιώματα των συμμετεχόντων και στην προστασία των δεδομένων. Τα δεδομένα χειρίζονται με απόλυτη εχεμύθεια. Έχετε το δικαίωμα να εγκαταλείψετε την έρευνα και τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, σε οποιοδήποτε σημείο του, χωρίς να χρειάζεται να αιτιολογήσετε την επιλογή σας αυτή. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις και ο καθένας αναμένεται να απαντήσει ανάλογα με το τι ισχύει για τον ίδιο.

Εάν έχετε απορίες, παρακαλώ πολύ όπως επικοινωνήσετε μαζί μου στο email natmaniakh@gmail.com.

Σας ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

Με εκτίμηση,

Ναταλία Μανιάκη

Ενότητα 1

1. Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία

- Έως 30 ετών
- 31-45
- 46-60
- > ετών

3. Οικογενειακή κατάσταση

- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η
- Διαζευγμένος/η
- Χήρος/α

4. Παιδιά

- Ναι
- Όχι

5. Εκπαιδευτικό επίπεδο

- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- ΑΕΙ- Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών (ΤΕΙ)
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

6. Επαγγελματική απασχόληση

- Δημόσιος υπάλληλος
- Ιδιωτικός υπάλληλος
- Ελεύθερος επαγγελματίας
- Φοιτητής-μαθητής
- Οικιακά
- Συνταξιούχος
- Άνεργος
- Άλλο

Ενότητα 2

7. Έχετε υπάρξει ποτέ σε ηγετική θέση σε κάποιον τομέα εργασίας ή σε κάποια επιχείρηση;

- Ναι
- Όχι

8. Πιστεύετε ότι υπάρχει ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στις ηγετικές θέσεις επιχειρήσεων στην Ελλάδα;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

9. Θεωρείτε πως υπάρχουν επαγγέλματα τα οποία είναι καθαρά γυναικεία ή καθαρά ανδρικά;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

10. Υπάρχουν επαγγέλματα που εσείς ο/η ίδιος/α δεν θα επιλέγατε να κάνετε επειδή ταιριάζουν περισσότερο στο αντίθετο φύλο;

- Ναι
- Όχι

11. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως οι ακόλουθες συμπεριφορές που πιστεύετε ότι είναι πιθανών υπεύθυνες για την έλλειψη ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Οι διαδικασίες διαδοχής και προώθησης δεν είναι διαφανείς σε όλους, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών					
Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες ικανότητες για τις θέσεις					
Το καταστατικό και η νομοθεσία σύμφωνα με τα οποία λειτουργούν οι επιχειρήσεις δεν έχουν δεσμευτεί για την ποικιλομορφία των φύλων και την ένταξη στην ηγεσία					
Η ανώτατη διοίκηση των επιχειρήσεων δεν έχει ευαισθητοποιηθεί για τη διαφορετικότητα των φύλων					
Η ανώτατη διοίκηση των επιχειρήσεων δεν εκτιμά την εμπειρία που μπορούν να προσφέρουν οι γυναίκες					
Η ασυνείδητη προκατάληψη κατά των γυναικών για κορυφαίους ρόλους ηγεσίας					

12. Ποιες από τις παρακάτω στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα έχουν επηρεάσει θετικά την πρόσληψη γυναικών ηγετών;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Προγράμματα πρότυπων ρόλων για επικεφαλής γυναίκες ηγέτες καθώς και προγράμματα καθοδήγησης για γυναίκες ηγέτες					
Χρηματοδότηση της πολυμορφίας στην ηγεσία					
Ύπαρξη σαφούς πολιτικής για την ισότητα των φύλων στα πλαίσια των επιχειρήσεων					
Ευέλικτα εργασιακά χρονοδιαγράμματα					
Ένα μη προκατειλημμένο και φιλικό περιβάλλον που να αναγνωρίζει, αναπτύσσει τις γυναίκες μέσα στον οργανισμό					
Υποστήριξη των παιδιών με την προσφορά βρεφονηπιακών και νηπιακών σταθμών					

13. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως οι γυναίκες ηγέτες φέρνουν τα παρακάτω οφέλη στις επιχειρήσεις στον Ελλαδικό χώρο;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Οι γυναίκες οδηγούν στην ποικιλομορφία που φέρνει διαφορετικές προοπτικές, εμπειρίες και ιδέες στην οργάνωση					
Οι γυναίκες υποστηρίζουν διάφορα θέματα από ό, τι οι άνδρες (π.χ. μηδενική ανοχή στην παρενόχληση, ευέλικτες ώρες εργασίας κ.λπ.)					
Οι γυναίκες διασπύουν την κουλτούρα των αρνητικών αντιλήψεων και των στερεοτύπων κατά των γυναικών					
Οι γυναίκες έχουν βελτιωμένη ικανότητα να κατανοούν τους πολίτες/ πελάτες					

14. Κατά πόσο οι αναφερόμενες προσωπικές ενέργειες και συμπεριφορές θεωρείτε πως μπορούν να οδηγήσουν τις γυναίκες σε ανώτατες ηγετικές θέσεις;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Να έχουν πλήρη εμπιστοσύνη / αυτοπεποίθηση στον εαυτό τους και κάνοντας αυτό που αισθάνονται ότι πρέπει να κάνουν					
Να ανακαλύψουν την ισορροπία ανάμεσα σε εργασία και οικογένεια					
Να ορίσουν σαφείς στόχους για τη σταδιοδρομία					
Να αξιοποιήσουν ευκαιρίες για τη βελτίωση των δεξιοτήτων / γνώσεων που υπερβαίνουν τις τρέχουσες δυνατότητες					
Να δημιουργήσουν ένα δίκτυο / αλληλεπίδρασης με άτομα που ενθαρρύνουν, υποστηρίζουν και καθοδηγούν τις γυναίκες στην οργάνωση					

15. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κίνητρα των γυναικών για να ανέλθουν επαγγελματικά;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Ευελιξία ωραρίου εργασίας					
Καλύτερες αποδοχές					
Ικανοποίηση και αύξηση αυτοπεποίθησης					
Καταξίωση και αναγνώριση					
Προσωπική ανάπτυξη					

16. Θεωρείτε πως το φύλο συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα της διοίκησης/ηγεσίας σε μια επιχείρηση;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

17. Θεωρείτε πως σε περίπτωση που μια γυναίκα βρίσκεται σε μια ηγετική θέση, είναι ελεγχόμενα και καθορισμένα τα καθήκοντα που αναλαμβάνει, συγκριτικά με τα αντίστοιχα καθήκοντα των ανδρών σε ηγετικές θέσεις;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

18. Θεωρείτε πως το ανδρικό στυλ ηγεσίας είναι διαφορετικό από το γυναικείο στυλ ηγεσίας σε μια επιχείρηση στην Ελλάδα;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

19. Θεωρείτε πως οι γυναίκες πρέπει να εργαστούν πιο σκληρά και έντονα για να αποδείξουν της αξία τους σε σχέση με τους άνδρες;

- Διαφωνώ απόλυτα
- Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

20. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως υπερτερούν οι γυναίκες της σύγχρονης εποχής έναντι των ανδρών, στα παρακάτω χαρακτηριστικά;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Ακαδημαϊκά προσόντα					
Επαγγελματικά προσόντα					
Τεχνογνωσία					
Δέσμευση					
Αποτελεσματικότητα					
Οργανωτικοί στόχοι					
Επικοινωνία					
Συνεργατικό πνεύμα					
Ενσυναίσθηση					
Κοινωνικές δεξιότητες					
Ευελιξία					
Ηγετικό πνεύμα					

Βιβλιογραφία

- Ahmed Iqbal, Z., Abid, G., Arshad, M., Ashfaq, F., Athar, M. A., & Hassan, Q. (2021). *Impact of authoritative and Laissez-Faire leadership on thriving at work: the moderating role of conscientiousness*. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 667-685.
- Bass B. M., Stogdill R. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York, Toronto, Sydney: The free press.
- Bell, L. A. (2005). *Women-led firms and the gender gap in top executive jobs*.
- Bourantas, D., & Papalexandris, N. (1990). Sex Differences in Leadership Styles and Subordinate Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 5 (4).
- Chapman J. B. & Luthans F. (1975). *The Female Leadership Dilemma. Public Personnel Management* .
- Connell, R.W. (2006). *Το Κοινωνικό Φύλο, μτφρ Ε. Κοτσυφού*. Αθήνα: Επίκεντρο.
- Covey, S. R. (2001). *Ηγεσία επικεντρωμένη σε αρχές*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- De Alwis, A. C., & Bombuwela, P. M. (2013). *Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations—Case of Sri Lanka*.
- De Nmark, F. L. (1993). Women, leadership, and empowerment. *Psychology of women quarterly*, 17(3), 343-356.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Enloe, C., & Enloe, C. (1980). Women—The reserve army of Army labor. *Review of Radical Political Economics*, 12(2), 42-52.
- Epstein, C. F. (1991). In praise of women warriors. *Dissent*, 38, 421-422.
- Ferrario, M. (1994). “*Women as Managerial Leaders*” στο Davidson, M. & Burke, R. (eds), *Women in Management. Current Research Issues*., London: Paul Chapman Publishing.
- Fisher H. E. (2005). *The Natural Leadership Talents of Women*. Στο I. C. L, *Enlightened Power: How Women Are Transforming the Practise of Leadership*. Jossey Bass in San Francisco.
- Freeman, C. E. (2004). *Trends in Educational Equity of Girls & Women: 2004. NCES 2005-016*. National Center for Education Statistics.
- Groshen, E. L. (2015). *Opportunities and challenges facing the Bureau of Labor Statistics*. *Business Economics*, 50(2), 91-95.

- Macbeath, J. (2003, November). Traditions and Tensions in Leadership: the Ghanaian experience. *Cambridge Journal of Education* 33(3) , σσ. 441-455.
- Mattis, M. C. (2004). Women entrepreneurs: out from under the glass ceiling. *Women in management review*.
- Maxwell, J. C. (2001). *Οι 21 απαραίτητες αρετές του ηγέτη*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Maxwell, J. C. (2014). *Τα 5 επίπεδα της ηγεσίας*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- McClelland, D. C., & Boyatzis, R. E. (1982). *Leadership motive pattern and long-term success in management*. *Journal of Applied psychology*, 67(6), 737.
- Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., & Mykletun, A. (2017). *Examination of the double burden hypothesis—a systematic review of work–family conflict and sickness absence*. *European Journal of Public Health*, 27(3), 465-471.
- Katz, L. F., Autor, D., Ashenfelter, O., & Card, D. (1999). *Handbook of labor economics. Handbook of Labor Economics, 3*.
- Richardson, D., και Robinson, V. (1993). “Theorizing Women's Studies Gender Studies and Masculinity: The Politics of Naming”. *European Journal of Women's Studies, Vol.1 No 1* , 11-12.
- Silva, D. A. C. S., & Mendis, B. A. K. M. (2017). Male vs female leaders: Analysis of transformational, transactional & laissez-faire women leadership styles. *European Journal of Business and Management*, 9(9), 19-26.
- Shimanoff, S. B., & Jenkins, M. M. (1991). Leadership and gender: Challenging assumptions and recognizing resources. *Small group communication: A reader*, 6, 504-522.
- Stoneman, T. (2017). International economic law, gender equality, and paternity leave: Can the WTO be utilized to balance the division of care labor worldwide. *Emory Int'l L. Rev.*, 32, 51.
- Trager, L. (2019). Why Gender Diversity May Lead to Better Returns for Investors. *Morgan Stanley*.
- Vinkenburg, C. J., Jansen, P. G., & Koopman, P. L. (2000). Feminine leadership—a review of gender differences in managerial behaviour and effectiveness. *Women in management: Current research issues*, 2, 120-137.
- Yukl, G. (2009). *Η ηγεσία στους οργανισμούς*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Αποστολοπούλου, Β. (2022). *Ο ρόλος του φύλου στην ηγεσία* (Doctoral dissertation, Πρόγραμμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης, Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου).
- Βαρνά, Ε. (2016). *Γυναικεία επιχειρηματική πρόθεση* (Master's thesis).

- Βέρρα, Ε. (2014). *Η ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα. Ευκαιρίες και εμπόδια*.
- Γουλάρα, Α. (2014). *Συναισθηματική νοημοσύνη, μετασχηματιστική ηγεσία και φύλο: μία έρευνα στο σύγχρονο ιδιωτικό τομέα*.
- Δαράκη, Ε. (2007). *Εκπαιδευτική ηγεσία & φύλο*. Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.
- Ιωαννίδης, Σ. *Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2005-2006*.
- Καραγιαννάκη, Δ. (2014). *Ηγεσία: θεωρία, μοντέλα και σύγχρονες τάσεις* (Doctoral dissertation, University of Piraeus (Greece)).
- Καραλή, Α. (2017). *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα: προσδιοριστικοί παράγοντες και οικονομικές επιδόσεις του επιχειρηματικού γίγνεσθαι*.
- Κατσιούλη, Ε. (2018). *Στοιχεία προσωπικότητας του ηγέτη και λήψη αποφάσεων στον ιδιωτικό τομέα*.
- Κορρές, Γ. (2016). *Επιχειρηματικότητα και Ανάπτυξη: Έννοια, Είδη, Χαρακτηριστικά και Δείκτες*.
- Κώτσιος, Π. (2015). *Επιχειρηματικότητα & καινοτομία: σύλληψη, σχεδιασμός, υλοποίηση και λειτουργία* (2η εκδ.). Λάρισα: [χ.ε.]
- Μαλλιαράκη, Ε. (2016). *Ισότητα των δυο φύλων στις εργασιακές σχέσεις*.
- Μπουραντάς, Δ. (2005). *Ηγεσία, ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας*. Αθήνα: Κριτική.
- Νάνου-Ζήση, Σ. Γ. (2009). *Συναισθηματική νοημοσύνη και εκπαιδευτική ηγεσία* (Master's thesis).
- Ντερμανάκης, Ε. Ν. (2004). Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα. *Στατιστικό Δελτίο 1ο, ΚΕΘΙ, Αθήνα*.
- Παπαναστασίου, Κ., Καλογερόπουλος, Α., & Παπασάββα, Δ. (2016). *Η επιχειρηματικότητα είναι αποκλειστικά ανδρική υπόθεση. Μύθος ή πραγματικότητα*.
- Πετρινιώτη, Ξ. (1989). *Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας*. Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 105-140.
- Σταμούλη, Ε. (2017). *Η πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας: κίνητρα και εμπόδια, Μια ποιοτική διερεύνηση*.