



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ :
«ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ»**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

*Η επίδραση της έδρας ελέγχου και του φύλου του manager
στην απόδοση στερεοτύπων και στην αναπαραγωγή της
δοξασίας του δίκαιου κόσμου*

Όνομα φοιτήτριας: Τζώρτζη Γεωργία

A.M: 0606M027

Επιβλέπων Καθηγητής: Προδρομίτης Γεράσιμος

Νοέμβριος, 2009

ΑΘΗΝΑ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Γ. Προδρομίτη για την βοήθειά του και τις πολύτιμες συμβουλές του.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω την αδερφή μου και όλους τους φίλους και τις φίλες μου, που με βοήθησαν στην διανομή των ερωτηματολογίων

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	ΣΕΛ.
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	1
A.ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	4
A.1. Έδρα ελέγχου	4
A.1.α. Έρευνες πάνω στην εξωτερική και εσωτερική έδρα ελέγχου	5
A.1.β. Έδρα ελέγχου στην εργασία	7
A.1.γ. Κλίμακες μέτρησης της έδρας ελέγχου	8
A.2. Η Δοξασία του Δίκαιου κόσμου	9
A.3. Στερεότυπα	10
A.3.α. Λειτουργίες που επιτελούν τα στερεότυπα	11
A.3.β. Πώς διαμορφώνονται τα στερεότυπα;	12
A.3.γ. Φυλετικά στερεότυπα	13
A.3.δ. Φύλο και κύρος στον εργασιακό χώρο	15
A.4. Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας	16
A.4.α. Στρατηγικές διαχείρισης της κοινωνικής ταυτότητας	18
A.4.β. Έρευνες πάνω στην κοινωνική ταυτότητα	22
A.4.γ. Κοινωνική ταυτότητα και ενδοομαδική εύνοια	22
A.5. Κοινωνική χρηστικότητα, κοινωνική επιθυμητότητα	24
B. ΜΕΘΟΔΟΣ	27
B.1. Σκοπός έρευνας	27
B.2. Ερευνητικές υποθέσεις	27
B.3. Συμμετέχοντες	28
B.4. Μεταβλητές, πειραματικό σχέδιο & πειραματικές συνθήκες	28
B.5. Μέσα συλλογής ερευνητικών δεδομένων & πειραματικός χειρισμός	30
Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	32
Γ.1. Αξιοπιστία	32
Γ.2. Παραγοντική ανάλυση της κλίμακας των στερεοτύπων	32
Γ.3. Δείκτες	35
Γ.4. Επιδράσεις ανεξάρτητων μεταβλητών πάνω στην εξαρτημένη μεταβλητή στερεότυπα	36

Γ.5. Επιδράσεις ανεξάρτητων μεταβλητών πάνω στην εξαρτημένη μεταβλητή δοξασία του δίκαιου κόσμου	38
Γ.6. Επιδράσεις της μεταβλητής WLOC	40
Δ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ	42
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	53

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Τα τελευταία χρόνια, στο χώρο του management, έχουν λάβει χώρα αρκετές αλλαγές. Εκτός των άλλων, όλο και περισσότερες γυναίκες ανεβαίνουν ψηλά στην ιεραρχία των επιχειρήσεων καταλαμβάνοντας καίριες θέσεις. Οι περισσότεροι, γνωρίζουμε τα παραδοσιακά στερεότυπα που κυριαρχούν αναφορικά με τις διαφορετικές ικανότητες και τα χαρακτηριστικά των δύο φύλων. Ισχύουν τα ίδια στερεότυπα όσον αφορά τις ικανότητες και την αποτελεσματικότητα των ανδρών και γυναικών manager αντίστοιχα;

Παλαιότερες έρευνες (Powell & Butterfield, 1979, 1989), έχουν δείξει ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, χαρακτηρίζουν κάποιον ως καλό manager απ' τη στιγμή που έχει κάποια χαρακτηριστικά όπως είναι η αποφασιστικότητα, η ανεξαρτησία και η επιθυμία για ρίσκο. Πρόκειται για χαρακτηριστικά που σχετίζονται παραδοσιακά με τους άνδρες. Απ' την άλλη, στις γυναίκες manager αποδίδονται στερεότυπα που τις θέλουν να μην είναι ικανές να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του ρόλου τους.

Η έννοια της έδρας ελέγχου, έχει αποτελέσει εδώ και αρκετά χρόνια πηγή έμπνευσης για μία πληθώρα ερευνητών. Συν τις άλλους, έχει βρει εφαρμογή σε μεγάλο βαθμό στον εργασιακό χώρο (WLOC).

Η έδρα ελέγχου, όπως περιγράφεται από τον Rotter (1966), αναφέρεται στην τάση των ατόμων να πιστεύουν ότι ο έλεγχος των όσων συμβαίνουν στη ζωή τους είναι είτε εσωτερικός είτε εξωτερικός. Οι εσωτερικοί πιστεύουν στην δική τους ικανότητα να ελέγχουν τα γεγονότα ενώ οι εξωτερικοί θεωρούν ότι άλλοι άνθρωποι, γεγονότα ή η μοίρα ασκούν πρωταρχική επιρροή σε καταστάσεις που αφορούν τους ίδιους.

Έρευνες έχουν δείξει ότι η εσωτερική έδρα ελέγχου συσχετίζεται θετικά με χαρακτηριστικά όπως είναι ο δυναμισμός, η ανεξαρτησία και η αποτελεσματικότητα. Επίσης, έχει βρεθεί ότι τα άτομα με εσωτερική έδρα ελέγχου είναι περισσότερο ανταγωνιστικά, γίνονται ικανότεροι ηγέτες και παίρνουν περισσότερες πρωτοβουλίες σε σχέση με τα άτομα που έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου (Karalka, G.M. & Lachenmeyer, J.R., 1988).

Επίσης, αρκετές έρευνες συσχετίζουν την έδρα ελέγχου με την θεωρία του δίκαιου κόσμου (Lerner, 1980). Πιο συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται και στο άρθρο του Maes (1994), η εσωτερική έδρα ελέγχου έχει συσχετιστεί θετικά με την πίστη σε

έναν δίκαιο κόσμο στις παρακάτω έρευνες: Rubin and Peplau (1973), Zuckerman and Gerbasi (1977), Rim (1981), Lipkus (1991) και Witt (1989).

Οι προαναφερθείσες έρευνες αποτελούν έως ένα βαθμό το εφαλτήριο της γένεσης της παρούσας έρευνας.

Μέσω της παρούσας έρευνας έγινε προσπάθεια διερεύνησης του κατά πόσο μπορούν το φύλο και η έδρα ελέγχου του manager να επηρεάσουν τα στερεότυπα που υιοθετούν γι αυτόν οι συμμετέχοντες στην έρευνά μας. Θελήσαμε, επίσης, να μελετήσουμε το κατά πόσο μπορεί το ίδιο το φύλο των συμμετεχόντων να ασκήσει κάποια επίδραση στην απόδοση των στερεοτύπων.

Στο σημείο αυτό, κρίνουμε σκόπιμο να αναφέρουμε ότι τα στερεότυπα τα οποία μελετήσαμε αναφέρονται στην σκληρότητα του χαρακτήρα, στην αποτελεσματικότητα στην εργασία, στις επικοινωνιακές αρετές και στην έλλειψη συνεργατικού πνεύματος.

Η έρευνά μας ωστόσο δεν περιορίζεται εδώ. Θεωρήσαμε ιδιαίτερα ελκυστική την εξέταση του κατά πόσο μπορούν το φύλο και η έδρα ελέγχου του manager, αλλά και το ίδιο το φύλο των συμμετεχόντων, να επηρεάσουν τις απόψεις των ερωτηθέντων περί ύπαρξης ή μη ενός δίκαιου κόσμου.

Τέλος, μελετήσαμε τον βαθμό στον οποίο η έδρα ελέγχου που έχουν στον εργασιακό τους χώρο οι συμμετέχοντες (WLOC), μπορεί να επηρεάσει είτε τα στερεότυπα που αποδίδουν στους manager, είτε τις απόψεις τους περί της δοξασίας του «δίκαιου κόσμου».

Αρχικά, στο πρώτο μέρος της εργασίας, γίνεται βιβλιογραφική αναφορά στις έννοιες της έδρας ελέγχου, των στερεοτύπων, στην θεωρία του δίκαιου κόσμου, στην θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας καθώς και στις έννοιες της κοινωνική χρηστικότητα και της κοινωνική επιθυμητότητας. Πρόκειται για έννοιες κλειδιά όσον αφορά το ερευνητικό μας ερώτημα αλλά και για θεωρίες με τη βοήθεια των οποίων οδηγηθήκαμε στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων της έρευνάς μας.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας αναφέρεται στη μέθοδο. Σε αυτό παρουσιάζονται: ο σκοπός της έρευνας, οι ερευνητικές υποθέσεις, οι συμμετέχοντες, οι μεταβλητές, το πειραματικό σχέδιο και οι πειραματικές συνθήκες καθώς και τα μέσα συλλογής των ερευνητικών δεδομένων και ο πειραματικός χειρισμός.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα της έρευνας και στο τελευταίο τα συμπεράσματα και η συζήτηση.

Αξίζει να σημειώσουμε πως από την ανάλυση των αποτελεσμάτων προκύπτει ότι οι μεταβλητές της έδρας ελέγχου και του φύλου του manager, καθώς και το φύλο

του συμμετέχοντα, φαίνεται να επιδρούν τελικά στην απόδοση των στερεοτύπων των ερωτηθέντων και στην αναπαραγωγή της δοξασίας του δίκαιου κόσμου.

Όσον αφορά την έννοια της έδρας ελέγχου των ερωτηθέντων στην εργασία τους (WLOC), φαίνεται να συσχετίζεται με τις απόψεις τους περί ύπαρξης ή μη ενός δίκαιου κόσμου και όχι με την απόδοση στερεοτύπων.

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

A.1. Έδρα ελέγχου

Η ιδέα της έννοιας της έδρας ελέγχου προέκυψε από την θεωρία της κοινωνικής μάθησης του Rotter (1954) και πιο συγκεκριμένα από την παρατήρηση ότι ορισμένα άτομα εμφανίζονταν να αγνοούν τις αιτίες των ενισχύσεων τους. Αυτά τα άτομα πίστευαν ότι οι πράξεις τους δεν θα οδηγούσαν στην επιθυμητή επιβράβευση ή την αποφυγή της τιμωρίας. Από εδώ και στο εξής τα άτομα αυτά ειπώθηκε ότι έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου αφού πίστευαν ότι είχαν μικρό εάν όχι καθόλου έλεγχο πάνω στα γεγονότα και τις προσωπικές καταστάσεις. Αντιθέτως, τα άτομα που διέκριναν υψηλό βαθμό ελέγχου πάνω στο περιβάλλον τους θεωρούνταν ότι αποδίδουν την ευθύνη για τέτοια γεγονότα στον εαυτό τους, εσωτερίκευαν την ευθύνη. Αυτά τα άτομα ορίστηκε ότι έχουν εσωτερική έδρα ελέγχου (Oliver, J., Jose, P., Brough, P., 2006).

Εν ολίγοις, η έδρα ελέγχου ως όρος αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο τα άτομα θεωρούν ότι μπορούν να ελέγξουν τα γεγονότα που συμβαίνουν γύρω τους και τους επηρεάζουν. Τα άτομα με εσωτερική έδρα ελέγχου θεωρούν ότι τα όσα τους συμβαίνουν πηγάζουν από τη δική τους συμπεριφορά και τις δικές τους πράξεις ενώ τα άτομα με εξωτερική έδρα ελέγχου πιστεύουν στον καθοριστικό ρόλο που διαδραματίζουν οι ισχυροί άλλοι, η μοίρα, η τύχη και γενικότερα οι εξωγενείς παράγοντες.

Οι Paulhus και Christie (1981), πρότειναν ότι ο εξωτερικός και εσωτερικός έλεγχος μπορούν να ποικίλουν ανάλογα με τον τομέα στον οποίο προσδιορίζονται. Προτάθηκαν τρεις διαστάσεις ελέγχου: η προσωπική αποτελεσματικότητα, ο διαπροσωπικός έλεγχος και ο κοινωνικοπολιτικός έλεγχος. Στις προαναφερθείσες διαστάσεις υποστηρίχτηκε ότι οι ατομικές προσδοκίες ελέγχου ποικίλουν ανάμεσα σε αυτούς τους ανεξάρτητους τομείς. Ο Levenson (1974), συμφώνησε με την ιδέα μιας πολυδιάστατης έδρας ελέγχου στην οποία ο έλεγχος προσδιορίζεται από τρεις πηγές: εσωτερικός έλεγχος, ισχυροί άλλοι και τύχη (Oliver, J., Jose, P., Brough, P., 2006).

Η έδρα ελέγχου αναπτύχθηκε σαν ανεξάρτητος κλάδος έρευνας από τον κλάδο των αποδόσεων προκειμένου να μελετήσει το πώς τα άτομα εξηγούν αυτό που τους συμβαίνει. Αν και η έρευνα για την έδρα ελέγχου αναπτύχθηκε ανεξάρτητα από

τις θεωρίες απόδοσης, η διάκριση μεταξύ των δύο αυτών πεδίων ορισμένες φορές δεν ήταν σαφής (Deschamp, 1997).

Ο σκοπός των μελετών που αφορούν την έδρα ελέγχου δεν ήταν η διερεύνηση του μηχανισμού της ερμηνείας της συμπεριφοράς και των συναισθηματικών καταστάσεων των ατόμων δηλαδή η απόδοση, αλλά η διερεύνηση του επιπέδου της αιτιακής σχέσης με την οποία τα άτομα συνδέουν την προσωπική τους συμπεριφορά με τις ενισχύσεις τις οποίες λαμβάνουν (Pansu, 1997).

A.1.a. Έρευνες πάνω στην εξωτερική και εσωτερική έδρα ελέγχου

Από τον Rotter (1966) και μετά, ένας μεγάλος αριθμός ερευνών που αφορά την έδρα ελέγχου έχει δείξει ότι οι εσωτερικοί άνθρωποι έχουν περισσότερες πιθανότητες να κατακτήσουν την κοινωνική επιτυχία σε σχέση με τους εξωτερικούς. Βάσει αυτής της προσέγγισης, οι εσωτερικοί άνθρωποι χαρακτηρίζονται από την πεποίθησή τους ότι η δική τους συμπεριφορά και η προσωπικότητά τους προκαλεί την ενίσχυση που λαμβάνουν, αντίθετα οι εξωτερικοί πιστεύουν ότι οι ενισχύσεις που λαμβάνουν οφείλονται σε εξωτερικούς παράγοντες. Επομένως, οι εξωτερικοί άνθρωποι ποτέ δεν συνδέουν αυτό που κάνουν με αυτό που τους συμβαίνει (Pansu, 1997).

Οι περισσότερες έρευνες πάνω στην έδρα ελέγχου στηρίζονται σε μία προσέγγιση που αντιτάσσει τις «εσωτερικές προσωπικότητες» (εκείνους που θεωρούν ότι είναι υπεύθυνοι για όσα τους συμβαίνουν) με τις «εξωτερικές προσωπικότητες» (εκείνους οι οποίοι κατά κάποιον τρόπο είναι θύματα τις ίδιες τους της μοίρας ή του περιβάλλοντος τους).

Οι θεωρητικοί της έδρας ελέγχου εξηγούν την επιτυχία των εσωτερικών βάσει της συμπεριφοράς η οποία τους αποδίδεται, όπως είναι για παράδειγμα το γεγονός ότι αναζητούν υπεύθυνες θέσεις και η ανάγκη τους για επιτυχία.

Η βιβλιογραφία πάνω στον συγκεκριμένο τομέα, όπως αναφέρεται στον Pansu (1997), τείνει να υποστηρίζει ότι υπάρχει μία σχέση συνάφειας ανάμεσα στην εσωτερικότητα και την επαγγελματική επιτυχία: οι εσωτερικοί άνθρωποι αποδίδουν καλύτερα από ότι οι εξωτερικοί (Dweck, 1975, Findley & Cooper, 1983, O'Brien, 1984, Spector, 1982).

Παρόλα αυτά, ο μεγαλύτερος όγκος ερευνών που συσχετίζουν την εσωτερικότητα και την επαγγελματική επιτυχία απέχουν από μία προσέγγιση με όρους προσωπικότητας και θεωρούν την εσωτερικότητα ως ένα χαρακτηριστικό που μπορεί να προβλέψει την ικανότητα ενός ατόμου να συμπεριφέρεται αποτελεσματικά στα πλαίσια ενός οργανισμού.

Ωστόσο, μπορούμε να αναρωτηθούμε για το εάν η επιτυχία των εσωτερικών ατόμων οφείλεται και στο γεγονός ότι αυτός ο τύπος ατόμου προτιμάται σε μεγαλύτερο βαθμό και προσλαμβάνεται συχνότερα στις εταιρείες όπου κυριαρχεί η άποψη κατά την οποία το άτομο πρέπει να είναι υπεύθυνο για όσα κάνει και όσα του συμβαίνουν. Η παραπάνω οπτική μας οδηγεί στο να δούμε την εσωτερικότητα όχι ως ένα επιθυμητό χαρακτηριστικό ενός τύπου προσωπικότητας ικανού να αναπτύξει διαφορετικές συμπεριφορές αλλά ως ένα είδος μοντέλου για κοινωνική κριτική του οποίου είναι αποδεκτό να είναι κανείς οπαδός. Από την άλλη, η εξωτερικότητα αναπαριστά ένα μοντέλο κοινωνικής κριτικής με μικρή αξία και ως εκ τούτου θα πρέπει να αποφεύγεται.

Οι Jellison και Green (1981), ήταν από τους πρώτους που μελέτησαν την σχέση ανάμεσα στην εσωτερικότητα και την κοινωνική επιθυμητότητα. Τα αποτελέσματα των ερευνών τους έδειξαν ότι τα υποκείμενα (οι μαθητές) αποδίδουν περισσότερη αξία στις εσωτερικές εξηγήσεις. Όταν έπρεπε να κρίνουν συμμαθητές τους ευνοούσαν εκείνους που γνώριζαν ότι έχουν επιλέξει εσωτερικές εξηγήσεις στις απαντήσεις τους στην κλίμακα του Rotter σε σχέση με εκείνους που είχαν επιλέξει εξωτερικές εξηγήσεις. Αξίζει ακόμα να αναφέρουμε οι μαθητές στις περιπτώσεις που τους είχε ζητηθεί να απαντήσουν στην κλίμακα του Rotter «με το δικό τους όνομα» έδιναν περισσότερες εσωτερικές απαντήσεις σε σχέση με τις περιπτώσεις που τους είχε ζητηθεί να απαντήσουν στην κλίμακα «με το όνομα ενός μέσου μαθητή» (Pansu, 1997).

Οι Jellison και Green μπορεί να ήταν οι πρόδρομοι της ιδέας του κανόνα της εσωτερικότητας, όμως όπως αναφέρει ο Pansu (1997), ο Beauvois ήταν εκείνος που την συστηματοποίησε και την ολοκλήρωσε.

Από άλλες έρευνες που έχουν γίνει (Mamlin, Harris, & Case, 2001) προκύπτει ότι:

- Οι άνδρες τείνουν να είναι περισσότερο εσωτερικοί από τις γυναίκες.

- Οι άνθρωποι γίνονται περισσότερο εσωτερικοί καθώς μεγαλώνουν. Έχει παρατηρηθεί συστηματικά ότι όσο τα παιδιά μεγαλώνουν προτιμούν τις προσωποκεντρικές εξηγήσεις.
- Οι manager φαίνεται να κάνουν περισσότερες εσωτερικές αποδόσεις σε σχέση με τα πιο χαμηλόβαθμα στελέχη και γενικότερα το ίδιο συμβαίνει με τα άτομα που κατέχουν θέσεις στις οποίες αποδίδεται κοινωνική αξία.

Σε γενικές γραμμές, από την βιβλιογραφική επισκόπηση στην οποία προβήκαμε προκύπτει ότι η εσωτερική έδρα ελέγχου θεωρείται περισσότερο επιθυμητή και συνδέεται με θετικά χαρακτηριστικά σε μεγαλύτερο βαθμό από την εξωτερική έδρα ελέγχου.

Συμπληρωματικά, όπως γίνεται αναφορά στον Pansu (1997), έχει βρεθεί ότι τα άτομα με υψηλή εσωτερική έδρα ελέγχου κινητοποιούνται καλύτερα στην εργασία τους, είναι πιο αφοσιωμένα στην οργάνωση και παραμένουν περισσότερο χρονικό διάστημα στις δουλειές τους (O'Brien, 1984). Επιπρόσθετα, έχει βρεθεί ότι τα εσωτερικά άτομα εκτός από την καλύτερη απόδοση, παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, οργανωτικής δέσμευσης και εμπλοκής και χαμηλά επίπεδα κατάθλιψης, απουσίας από τη δουλειά και κατάπτωσης (Giannakos, 2002).

Επίσης, η εσωτερική έδρα ελέγχου έχει συνδυαστεί με επαγρύπνηση, δραστηριοποίηση προς την επίτευξη των στόχων, αυτόνομη λήψη αποφάσεων και με την αίσθηση της ευημερίας (Lefcourt, 1982). Αντιθέτως, όσοι θεωρούνται ότι έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου, όπως παρατίθεται στην Λιακοπούλου (2006), βρέθηκε ότι παρουσιάζουν πιο συχνά κατάθλιψη, άγχος, και ότι είναι λιγότερο ικανοί να διαχειριστούν στρεσογόνες καταστάσεις στη ζωή τους (J. P. Robinson, P R. Shaver & L.S., Wrightsman, 1991).

A.1.β. Έδρα ελέγχου στην εργασία

Σύμφωνα με τους Thomas, Kelly, Soresen, Eby & Lillian (2006), η έδρα ελέγχου ως έννοια έχει βρει εφαρμογή σε μεγάλο βαθμό στον εργασιακό χώρο. Η διαφορά ανάμεσα στην εσωτερική και την εξωτερική έδρα ελέγχου είναι σημαντική όσον αφορά τον τρόπο που προσεγγίζουν οι εργαζόμενοι την εργασία τους. Στο άρθρο τους παρατίθεται συμπληρωματικά η άποψη του Spector (1982), ο οποίος συνοψίζοντας μέσα από μία βιβλιογραφική ανασκόπηση τον ρόλο που διαδραματίζει η έδρα ελέγχου στην εργασία, αναφέρει ότι οι εσωτερικοί έχουν υψηλότερα επίπεδα

κινήτρων, ικανοποίησης αλλά και περισσότερες ηγετικές ικανότητες σε σχέση με τους εξωτερικούς. Επίσης, οι εσωτερικοί αναφέρονται στην εργασία και στο ρόλο τους με περισσότερο θετικούς χαρακτηρισμούς.

Γενικότερα, η έδρα ελέγχου στην εργασία έχει μέσα από έρευνες, οι οποίες παρατίθενται στο άρθρο των Johnson, Batey & Holdsworth (2009), συσχετιστεί με την ικανοποίηση (Muhonen & Torkelson, 2004), με την πρόθεση του εργαζόμενου να παραιτηθεί (Siu & Cooper, 1998), με τα επίπεδα στρες που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι (Berg et al., 2005; Botha & Pienaar, 2006) καθώς και με την γενικότερη ευημερία τους (Spector et al., 2002).

A.1.γ. Κλίμακες μέτρησης της έδρας ελέγχου

Η πιο διάσημη κλίμακα μέτρησης της έδρας ελέγχου είναι αυτή του Rotter (1966). Ο Rotter συνέλαβε την ιδέα ενός εργαλείου που μετράει την εσωτερική ή εξωτερική έδρα ελέγχου ενός ατόμου στηριζόμενο σε ένα διπολικό συνεχές. Ένας αρκετά μεγάλος αριθμός ερευνητών, όπως είναι ο Carver (1997), αμφισβήτησαν την υπόθεση του εσωτερικού-εξωτερικού συνεχούς, προτείνοντας εναλλακτικά και περισσότερο πολύπλοκα εργαλεία μέτρησης της έδρας ελέγχου (Oliver, J., Jose, P., Brough, P., 2006).

Για παράδειγμα, στην βιβλιογραφία της Εκπαιδευτικής Ψυχολογίας, οι ερευνητές προσπαθώντας να σταθμίσουν ένα εργαλείο που θα μετρά την έδρα ελέγχου των δασκάλων δημιούργησαν εργαλεία όπως «Η κλίμακα της αποτελεσματικότητας των δασκάλων» (Teacher Efficacy Scale, Gibson & Dembo, 1984) και «Η κλίμακα της έδρα ελέγχου των δασκάλων» (the Teacher Locus of Control Scale, Rose & Medway, 1981). Οι προαναφερθείσες κλίμακες αποτελούνταν από δύο ξεχωριστές διαστάσεις, που περιγράφονταν αυστηρά, ως εσωτερικός ή εξωτερικός έλεγχος. Οι δύο διαστάσεις υπήρχαν ανεξάρτητα και όχι σαν αντίθετα στοιχεία του ίδιου συνεχούς (Oliver, J., Jose, P., Brough, P., 2006).

Γενικότερα, μετά την κλίμακα του Rotter ακολούθησαν αρκετές άλλες. Μία από τις σημαντικότερες είναι εκείνη του Duttweiler (1984), στην οποία χρησιμοποιείται πενταβάθμια κλίμακα και μία σειρά από κλίμακες που αναφέρονται σε συγκεκριμένους τομείς όπως είναι η υγεία.

Οι Furnham και Steele (1993), υποστηρίζουν ότι η κλίμακα του Duttweiler (1984), αποτελεί το πιο αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο μέτρησης της έδρας ελέγχου στους ενήλικες.

A.2. Η Δοξασία του Δίκαιου κόσμου

Η Χρυσόχου (2005), αναφέρει σχετικά με την Θεωρία του Δίκαιου Κόσμου, ότι κατά τον Lerner (1977, 1980), τα άτομα έχουν κίνητρο να πιστέψουν ότι ο κόσμος είναι ένα δίκαιο και ελέγξιμο μέρος, όπου οι άνθρωποι παίρνουν αυτό που τους αξίζει και αξίζουν αυτό που παίρνουν. Βάσει λοιπόν αυτής της αντίληψης, οι άνθρωποι είναι υπεύθυνοι για οτιδήποτε τους συμβαίνει και ανταμείβονται για τις προσπάθειές τους.

Ο Lerner (1970, 1977), αναφέρει ότι οι άνθρωποι θέλουμε να πιστεύουμε πως ο κόσμος στον οποίο ζούμε είναι δίκαιος επειδή η πίστη στο αντίθετο συνεπάγεται ότι είναι πολύ πιθανό να μας φερθούν άδικα, κάτι το οποίο δεν θέλουμε να πιστέψουμε. Όλοι οι άνθρωποι θέλουμε να πιστεύουμε ότι ο κόσμος είναι ένα προβλέψιμο μέρος όπου θα ανταμειφθούμε για τις προσπάθειές μας, καθώς κάτι τέτοιο μας γεμίζει με αισθήματα ασφάλειας (Stav & Kramer, 2003).

Σύμφωνα με την θεωρία του δίκαιου κόσμου (Lerner, 1980), οι άνθρωποι που πιστεύουν ότι ζουν σε ένα κόσμο όπου κυριαρχεί η δικαιοσύνη μπορούν να σχεδιάζουν το μέλλον τους με αυτοπεποίθηση και να περιμένουν ότι η ζωή τους δεν θα έχει δυσάρεστες εκπλήξεις.

Όπως αναφέρουν οι Sutton & Douglas (2005), οι παραπάνω προσδοκίες, κατά τους Taylor & Brown (1988), προάγουν την ψυχική υγεία. Συμπληρωματικά, παραθέτουν έρευνες που έχουν δείξει ότι η πίστη στην ύπαρξη ενός δίκαιου κόσμου σχετίζεται θετικά με την αισιοδοξία (Littrell & Beck, 1999), με την αποτελεσματική διαχείριση του άγχους (Tomaka & Blascovitch, 1994) και με χαμηλότερα επίπεδα κατάθλιψης (Ritter, Benson & Snyder, 1990).

Οι Παπαστάμου και Προδρομίτης (2003), αναφέρουν ότι η αίσθηση πως ζούμε, ή η ελπίδα πως θα ζήσουμε, σε έναν δίκαιο κόσμο, αλλά και η προσδοκία ότι σε κάποια στιγμή της ζωής μας θα γνωρίσουμε έναν δίκαιο κόσμο, έχουν τελειώς διαφορετικές επιπτώσεις στον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί και σκέφτεται το κοινωνικό υποκείμενο, συγκριτικά με τις επιπτώσεις που προκύπτουν από την πεποίθηση πως ο κόσμος στον οποίο ζούμε είναι άδικος, καθώς και από την πίστη ότι

θα βρεθούμε αντιμέτωποι αργότερα, σε κάποια στιγμή της ζωής μας, με έναν άδικο κόσμο.

Επίσης, κατά τους προαναφερθέντες συγγραφείς, η πίστη ότι ζούμε σε έναν δίκαιο κόσμο, σε έναν κόσμο στον οποίο κυριαρχεί η άποψη «όλα εδώ πληρώνονται», κατά κάποιο τρόπο προϋποθέτει την ιδέα της ευθύνης των πράξεών μας και ως εκ τούτου, μιλώντας με όρους κοινωνικής ψυχολογίας, την ύπαρξη εσωτερικής έδρας ελέγχου, με την έννοια ότι έχοντας πλήρη έλεγχο αλλά και ευθύνη των πράξεών μας, μπορούμε να ελέγξουμε εξίσου και οτιδήποτε μας συμβαίνει.

Από την άλλη, η πίστη ότι ζούμε σε έναν άδικο κόσμο και η βεβαιότητα κατά την οποία το κακό ανταμείβεται εξίσου συχνά με το καλό, αμβλύνει σε μεγάλο βαθμό την ισχύ του κανόνα της εσωτερικότητας σε όλες του τις εκδοχές και συνεπάγεται την ύπαρξη εξωτερικής έδρας ελέγχου.

Η πίστη σε έναν δίκαιο κόσμο και η εσωτερική έδρα ελέγχου, όπως αναφέρεται στο άρθρο του Maes (1994), έχουν συσχετιστεί θετικά σε έναν αρκετά μεγάλο αριθμό μελετών, μερικές εκ των οποίων είναι οι παρακάτω: Rubin and Peplau (1973), Zuckerman and Gerbasi (1977), Rim (1981), Lipkus (1991) και Witt (1989).

A.3. Στερεότυπα

Ο Lippmann (1922), ήταν εκείνος ο οποίος εισήγαγε την έννοια «στερεότυπο» στις κοινωνικές επιστήμες, έχοντας δανειστεί τον όρο από το χώρο της τυπογραφίας. Στην τυπογραφία το στερεότυπο είναι ένα μεταλλικό καλούπι, που χρησιμοποιείται προκειμένου να τυπώνονται στο χαρτί επανειλημμένα πανομοιότυπα σύμβολα χαρακτήρων (Χρυσοχόου, 2005).

Όπως αναφέρει η Χρυσοχόου (2005), κατά τον Lippmann τα στερεότυπα αντιστοιχούσαν σε σταθερές, πανομοιότυπες «εικόνες στο μυαλό των ανθρώπων» και θεωρούσε ότι αυτές οι εικόνες συνιστούν μια διαστρεβλωμένη αναπαράσταση του κόσμου.

Ο Stallybrass, όπως αναφέρεται στον Παπαστάμου (1996), έχει ορίσει το στερεότυπο ως:

«Μια υπεραπλουστευμένη νοερή-συνήθως-εικόνα κάποιας κατηγορίας προσώπων, θεσμών ή γεγονότων, η οποία είναι κοινή, ως προς τα βασικά της χαρακτηριστικά σε πολλούς ανθρώπους»

Βάσει του ορισμού που μόλις αναφέραμε, τα στερεότυπα είναι το αποτέλεσμα της κατηγοριοποίησης. Η κατηγοριοποίηση είναι μια γνωστική λειτουργία που χρησιμοποιεί ο άνθρωπος στην προσπάθειά του να ταξινομήσει και να οργανώσει τον κόσμο που τον περιβάλλει. Οι κοινωνικές κατηγορίες που προκύπτουν από αυτήν την ανθρώπινη λειτουργία είναι τα στερεότυπα που αφορούν μεν σε λανθασμένες εντυπώσεις, εξυπηρετούν δε το άτομο στην προσπάθειά του να οργανώσει την πολυπλοκότητα των όσων λαμβάνουν χώρα δίπλα του (Fiske & Morling, 1996).

A.3.a. Λειτουργίες που επιτελούν τα στερεότυπα

Η Χρυσόχου (2005), παραθέτει τις λειτουργίες τις οποίες επιτελούν κατά τον Tajfel (1981) τα στερεότυπα ως εξής:

- Βοηθούν τους ανθρώπους να κατανοήσουν το κοινωνικό περιβάλλον και να προσαρμοστούν σε αυτό.
- Βοηθούν τους ανθρώπους να υπερασπιστούν τις ατομικές αξίες και πεποιθήσεις τους.
- Δημιουργούν αλλά και διατηρούν τις ιδεολογίες της ομάδας, οι οποίες χρησιμοποιούνται για να εξηγήσουν και να δικαιολογήσουν συγκεκριμένες πράξεις.
- Δημιουργούν και διατηρούν διαφορές που αξιολογούνται θετικά.

Βάσει της παραπάνω άποψης, τα στερεότυπα θεωρούνται περιγραφές των κοινωνικών ομάδων τις οποίες μοιράζονται οι άνθρωποι και που αντί να αντιστοιχούν στην πραγματικότητα, ανταποκρίνονται στο συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο και διαμορφώνονται έχοντας ως στόχο το να καθοδηγήσουν τις αλληλεπιδράσεις.

Αντλώντας την έμπνευσή του από τις προσεγγίσεις της κατηγοριοποίησης και της κοινωνικής ταυτότητας, ο Spears (2002), πρότεινε με τη σειρά του ότι η διαμόρφωση των στερεοτύπων διέπεται από τις παρακάτω αρχές (Χρυσόχου, 2005):

- Τα στερεότυπα διαμορφώνεται προκειμένου να γίνει κατανοητό το κοινωνικό περιβάλλον.
- Οι άνθρωποι διαμορφώνουν τα στερεότυπα έτσι ώστε να διαχωρίσουν τις κοινωνικές ομάδες μεταξύ τους.
- Λαμβάνοντας ως δεδομένο το διαχωρισμό των κοινωνικών ομάδων, οι άνθρωποι ενδέχεται να θελήσουν να παρουσιάσουν την ομάδα τους με έναν καλύτερο τρόπο

- Τα στερεότυπα αφορούν τις κοινωνικές ομάδες και ως εκ τούτου η διαμόρφωσή τους θα επηρεάζεται αλλά και θα περιορίζεται από άλλες διαδικασίες που συμβαίνουν στον κοινωνικό κόσμο.

Σύμφωνα με την Χρυσόχοου (2005), είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσουμε ότι τα στερεότυπα δεν είναι κάτι το οποίο σκεφτόμαστε αποκλειστικά και μόνο για τους άλλους. Εμπλέκεται σε μεγάλο βαθμό και η έννοια του εαυτού, καθώς όλοι είμαστε μέλη διάφορων κοινωνικών ομάδων και όταν διαμορφώνουμε στερεότυπα για τους άλλους ανθρώπους, το κάνουμε από τη δική μας οπτική γωνία: «στερεοτυπούμε» τον ίδιο τον εαυτό μας και τα μέλη των ομάδων στις οποίες ανήκουμε.

A.3.β. Πώς διαμορφώνονται τα στερεότυπα;

Στο ερώτημα: «Πώς διαμορφώνονται τα στερεότυπα;» έχουν δοθεί αρκετές ερμηνείες. Οι περισσότεροι ερευνητές θεωρούν ότι οι ρίζες της διαμόρφωσης των στερεοτύπων βρίσκονται στις γνωστικές διαδικασίες. Κάποιοι άλλοι υποστηρίζουν ότι η διαμόρφωση των στερεοτύπων έχει να κάνει με τη λειτουργία γνωστικών στρατηγικών που χρησιμοποιούνται προκειμένου να επιτευχθεί η γρήγορη και αποτελεσματική επεξεργασία των πληροφοριών και που ονομάζονται «ευρετικές αρχές» (Hamilton & Gifford 1976). Η σύνδεση της διαμόρφωσης των στερεοτύπων και της διαμόρφωσης κατηγοριών (Tajfel & Wilkes, 1963) οδήγησε τους θεωρητικούς της αυτοκατηγοριοποίησης στην υιοθέτηση της παραδοχής κατά την οποία τα στερεότυπα είναι αποτέλεσμα των διαδικασιών κατηγοριοποίησης και λειτουργούν με στόχο τη δημιουργία διομαδικής συμπεριφοράς (Χρυσόχοου, 2005).

Επίσης, έχει προταθεί πως το περιεχόμενο των στερεοτύπων διαμορφώνεται από τη δομή των σχέσεων ανάμεσα σε δύο ομάδες. Σύμφωνα με αυτή τη θεώρηση αυτό που διαμορφώνει τα στερεότυπα είναι οι κοινωνικοί ρόλοι που λαμβάνουν τα άτομα.

Η Fiske (2000), αναφέρει ότι τα χαρακτηριστικά που χρησιμοποιούνται προκειμένου να περιγραφεί ένα άτομο υπάγονται στις παρακάτω δυο διαστάσεις: στην διάσταση της ικανότητας (competence) και στην διάσταση της ζεστασιάς (warmth). Η διάσταση της ικανότητας έχει να κάνει με χαρακτηριστικά που αφορούν

στην εξυπνάδα και σε θέματα εκτέλεσης έργων, ενώ η διάσταση της ζεστασιάς έχει να κάνει με χαρακτηριστικά όπως είναι η κοινωνικότητα και άλλα.

Μια άλλη προσέγγιση που εξετάζει τις δομικές σχέσεις ανάμεσα σε ομάδες ως κεντρικές στη διαμόρφωση του περιεχομένου του στερεοτύπων είναι αυτή των Glick & Fiske (2001).

Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, τα στερεότυπα διαμορφώνονται σε σχέση με το κοινωνικό στάτους και το είδος της αλληλεξάρτησης (ανταγωνισμός ή συνεργασία) που έχουν οι ομάδες μεταξύ τους. Το στάτους συνδέεται με την ικανότητα και η αλληλεξάρτηση με τη θέρμη. Ομάδες και άτομα χαρακτηρίζονται και με τις δύο διαστάσεις και ανάλογα με το στάτους και την αλληλεξάρτηση μπορεί να είναι ψηλά στη μια διάσταση και χαμηλά στην άλλη ή αντίστροφα αλλά ποτέ ψηλά και στις δύο διαστάσεις. Υπάρχει βέβαια και η περίπτωση μια ομάδα να είναι χαμηλά και στις δύο διαστάσεις, πράγμα που είναι σπάνιο. Εκτός αν πρόκειται για τη δική μας ομάδα που υπερτερεί φυσικά, βάσει της θεωρίας της κοινωνικής ταυτότητας, σε όλες τις διαστάσεις.

Βάσει της προαναφερθείσας προσέγγισης, της διπλής φύσης των στερεοτύπων, μπορεί να υπάρχει προκατάληψη ακόμη κι αν μια ομάδα περιγράφεται θετικά, τόσο στη διάσταση της ικανότητας όσο και στη διάσταση της θέρμης.

Η παραπάνω προσέγγιση μας βοηθά να καταλάβουμε τη διπλή φύση της προκατάληψης. Η προκατάληψη μπορεί δηλαδή να πάρει δύο μορφές: την πατερναλιστική και την εχθρική. Στην πατερναλιστική προκατάληψη η άλλη ομάδα θεωρείται συμπαθής αλλά ανίκανη, χρίζει επομένως προστασίας. Κλασικό τέτοιο παράδειγμα είναι τα παιδιά, οι ηλικιωμένοι και οι γυναίκες. Στην εχθρική προκατάληψη η άλλη ομάδα θεωρείται ικανή αλλά αντιπαθής.

A.3.γ. Φυλετικά στερεότυπα

Στις δυτικές κοινωνίες, είναι ιδιαίτερα διαδεδομένο το στερεότυπο βάσει του οποίου οι άνδρες θεωρούνται ικανοί, λογικοί, διεκδικητικοί, επιθετικοί, έξυπνοι και ανταγωνιστικοί, ενώ οι γυναίκες αδύναμες, φλύαρες, ευγενικές, παθητικές, εξαρτημένες, θερμές και εκφραστικές. Επίσης, τα περισσότερα από τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που εμπεριέχονται στο ανδρικό στερεότυπο αξιολογούνται θετικά σε μεγαλύτερο βαθμό από εκείνα του γυναικείου στερεοτύπου.

Τα φυλετικά στερεότυπα διαμορφώνονται από τους διαφορετικούς ρόλους που καταλαμβάνουν τα δύο φύλα κοινωνικά. Η Eagly (1987) για παράδειγμα, έδειξε πειραματικά πως τα στερεότυπα για τα δύο φύλα προκύπτουν από τους διαφορετικούς ρόλους που αναλαμβάνουν οι άνδρες και οι γυναίκες στην κοινωνία. Ο αντρικός ρόλος θεωρείται πως προέρχεται από τον ιστορικό του ρόλο ως προστάτης της οικογένειας, ενώ ο παραδοσιακός γυναικείος ρόλος αναφέρεται στις κοινωνικές δραστηριότητες, στην συμμετοχή σε ομάδες, στις διαπροσωπικές σχέσεις κτλ. Οι θεωρίες αυτές υποθέτουν πως υπάρχει ένας πυρήνας αλήθειας στα στερεότυπα, δηλαδή καθρεφτίζουν υπαρκτές διαφορές. Αυτό στο οποίο δεν απαντά η θεωρία είναι το πώς δημιουργήθηκαν αυτές οι διαφορές.

Στα πλαίσια του κλασικού μοντέλου προκατάληψης των Glick & Fiske (2001), η στάση απέναντι στις γυναίκες ορίζεται ως εχθρική και υποτιμητική. Εντούτοις, πρόσφατες έρευνες έχουν καταδείξει πως οι γυναίκες είναι δυνατόν συγκρινόμενες με τους άντρες να κατηγοριοποιούνται πιο θετικά (δηλ. είναι δυνατόν να εμφανίζονται πιο θετικά στερεότυπα για τις γυναίκες). Μάλιστα, οι Glick & Fiske (1997), αναφέρουν πως ο σεξισμός μπορεί να μην παρουσιάζεται με μια ενιαία-εχθρική-μορφή (hostile sexism), αλλά αντίθετα ο εχθρικός σεξισμός (HS) μπορεί να συνυπάρχει με μια πιο θετική σεξιστική στάση απέναντι στις γυναίκες, με τον επονομαζόμενο καλοπροαίρετο σεξισμό (benevolent sexism).

Ο καλοπροαίρετος σεξισμός αποτελείται από ένα σύνολο στάσεων που ουσιαστικά περιορίζουν τις γυναίκες σε συγκεκριμένους ρόλους ενώ ταυτόχρονα συνοδεύονται από συναισθήματα και χαρακτηριστικά «θετικά» για αυτές. Ένα τυπικό παράδειγμα καλοπροαίρετου σεξισμού συνοψίζεται στη γνωστή λαϊκή ρήση «σώστε πρώτα τα γυναικόπαιδα...». Η παραπάνω ρήση θα μπορούσε να θεωρηθεί ως σεξιστική χωρίς, όμως, να μπορεί να διακρίνει κανείς στοιχεία εχθρικού σεξισμού. Στα πλαίσια του καλοπροαίρετου σεξισμού παρατηρείται μία προσπάθεια εξιδανίκευσης των γυναικών που συμμορφώνονται σε παραδοσιακούς ρόλους και η εξάρτηση των γυναικών από τους άντρες με απώτερο σκοπό όμως τον χαρακτηρισμό των πρώτων από τους δεύτερους ως υποδεέστερες και κατώτερες (Forbes et al. 2003). Για παράδειγμα, οι άντρες που χαρακτηρίζονται από υψηλό εχθρικό σεξισμό είναι πιθανό να αποδίδουν αρνητικά γυναικεία στερεοτυπικά χαρακτηριστικά στις γυναίκες, ενώ από την άλλη οι άντρες που έχουν ενδοβάλει τον καλοπροαίρετο σεξισμό είναι δυνατόν να αποδώσουν θετικά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά στις γυναίκες.

Ο εχθρικός σεξισμός μπορεί να οριστεί ως μια στάση διαχωριστική όσον αφορά τις σχέσεις των δυο φύλων στα πλαίσια της οποίας οι γυναίκες θεωρούνται πως προσπαθούν να ασκήσουν έλεγχο πάνω στους άντρες, είτε μέσω της σεξουαλικότητάς τους είτε μέσω της φεμινιστικής ιδεολογίας (Glick & Fiske, 2001).

A.3.δ. Φύλο και κύρος στον εργασιακό χώρο

Οι Glick & Fiske (2001), αναφέρουν ότι όταν ένα άτομο ανήκει σε μια ομάδα που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση, είναι πολύ πιθανό να προσπαθήσει να αποστασιοποιηθεί από την ομάδα επιδεικνύοντας προτίμηση και μεγαλύτερη εκτίμηση για την κυρίαρχη ομάδα. Οι γυναίκες αναφορικά με ζητήματα εργασιακού κύρους και ισχύος αποτελούν μια ομάδα στόχος που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση. Σε καταστάσεις όπου υπερτερεί ο αντρικός πληθυσμός, οι γυναίκες προσπαθούν να αποστασιοποιηθούν από τις άλλες γυναίκες επειδή αναγνωρίζουν το γεγονός ότι στα αντρικά χαρακτηριστικά αποδίδεται μεγαλύτερο κύρος στον εργασιακό τομέα συγκριτικά με τα γυναικεία (Ely, 1995). Το φύλο λοιπόν μέσα σε ένα οργανισμό έχει προεξέχουσα θέση και καθοριστικό ρόλο στο εάν και κατά πόσο θα ταυτιστούν ή θα αποστασιοποιηθούν οι γυναίκες με την κυρίαρχη ομάδα όταν πρόκειται για περιπτώσεις θέσεων εργασίας στις οποίες κατά κανόνα αποδίδονται αντρικά χαρακτηριστικά και ταυτόχρονα είναι υψηλού κύρους.

Όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω, ένας αρκετά μεγάλος αριθμός ερευνών επιβεβαιώνουν ότι οι άνθρωποι συνδέουν τις γυναίκες και τους άνδρες με διαφορετικά χαρακτηριστικά, ένα εκ των οποίων είναι και η ηγεσία. Οι άνθρωποι, λοιπόν, τείνουν να συνδέουν τους άνδρες με τα χαρακτηριστικά που ταυτίζονται με την ηγεσία.

Οι γυναίκες συνδέονται με κοινωνικές συμπεριφορές, στις οποίες περιλαμβάνεται το να είναι κανείς τρυφερός, εξυπηρετικός, φιλικός, ευγενικός, ευαίσθητος, ευγενικός, και γλυκομίλητος. Από την άλλη, οι άνδρες συνδέονται με ατομικές συμπεριφορές που εκφράζουν την τάση για διεκδίκηση και έλεγχο. στις οποίες συμπεριλαμβάνεται η επιθετικότητα, η φιλοδοξία, η τάση κυριαρχίας, η αυτοπεποίθηση, και η δυναμικότητα. Οι ατομικές συμπεριφορές συνδέονται από τους περισσότερους ανθρώπους και με την αποτελεσματική ηγεσία.

A.4. Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας

Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας, έχει τις ρίζες της στην πρότερη εργασία του Tajfel πάνω στην κατηγοριοποίηση και την κοινωνική αντίληψη, αλλά και στην έρευνά του πάνω στην διομαδική συμπεριφορά (Abrams & Hogg, 1999).

Ο Tajfel, προσπαθώντας να αντιληφθεί και να κατανοήσει τις ρίζες του εθνοκεντρισμού και των διακρίσεων, θεώρησε ότι η ένταξη σε μια κοινωνική ομάδα και γενικότερα η αντίληψη και η θεώρηση του εαυτού ως μέλους της ομάδας, αποτελούν κάποια από τα ελάχιστα στοιχεία που απαιτούνται για να λάβουν χώρα οι προαναφερθείσες συμπεριφορές του εθνοκεντρισμού και των διακρίσεων (Χρυσόχου, 2005).

Αφετηρία της θεωρίας της κοινωνικής ταυτότητας αποτελεί η αρχή κατά την οποία η κοινωνία αποτελεί μια συλλογή κοινωνικών κατηγοριών διαφορετικής κοινωνικής θέσης και ισχύος. Οι κοινωνικές κατηγορίες ορίζονται κατ' αντιδιαστολή μεταξύ τους και η δυναμική τους εξαρτάται τόσο από οικονομικές όσο και από ιστορικές δυνάμεις (Χρυσόχου, 2005).

Σύμφωνα με τους Tajfel και Turner (1979), η κοινωνική ταυτότητα αποτελείται από εκείνες τις όψεις της αυτοεικόνας ενός ατόμου που προέρχονται από τις κοινωνικές κατηγορίες ή ομάδες στις οποίες θεωρεί το άτομο ότι ανήκει. Πιο συγκεκριμένα, η κοινωνική ταυτότητα ορίζεται ως: «η γνώση του ατόμου ότι ανήκει σε ορισμένες κοινωνικές ομάδες σε συνδυασμό με κάποια συναισθηματική και αξιολογική σημασία που έχει για το άτομο το γεγονός ότι ανήκει σε αυτές τις ομάδες».

Κατά την θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας, οι δύο διαδικασίες που είναι υπεύθυνες για τη διομαδική συμπεριφορά είναι η κοινωνική κατηγοριοποίηση και η κοινωνική σύγκριση.

Οι Abrams & Hogg (1999), αναφέρουν ότι: «η κοινωνική ταυτότητα αντιλαμβάνεται την κατηγοριοποίηση και την κοινωνική σύγκριση ως τις ψυχολογικές διαδικασίες που καθορίζουν τις παραμέτρους εντός των οποίων δρουν οι κοινωνικο-ιστορικοί παράγοντες ή, πιο σωστά, οι υποκειμενικές αντιλήψεις γι' αυτούς.»

Οι τρεις βασικές αρχές στις οποίες στηρίζεται η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας είναι οι παρακάτω (Tajfel και Turner, 1979):

- 1) Τα άτομα επιδιώκουν να αποκτήσουν και να διατηρήσουν μια θετική κοινωνική ταυτότητα η οποία συμβάλει θετικά στην αυτοεκτίμησή τους.
- 2) Η κοινωνική ταυτότητα στηρίζεται σε συγκρίσεις που γίνονται ανάμεσα στην ομάδα που ανήκει κάποιος και σε άλλες ομάδες. Το αποτέλεσμα της σύγκρισης καθορίζει το αν η ταυτότητα είναι θετική ή όχι. Ένα ευνοϊκό αποτέλεσμα στη σύγκριση οδηγεί τα μέλη της ενδοομάδας στο να βιώσουν μία θετική κοινωνική ταυτότητα, ενώ ένα δυσμενές αποτέλεσμα στη σύγκριση για την ενδοομάδα οδηγεί τα μέλη της στο να βιώσουν μια αρνητική κοινωνική ταυτότητα.
- 3) Τα μέλη μιας ομάδας που βιώνουν αρνητική ταυτότητα θα επιδιώξουν είτε να φύγουν από την ομάδα και να γίνουν μέλη κάποιας άλλης ομάδας που θα τους προσδώσει θετική κοινωνική ταυτότητα κι αν αυτό δεν είναι εφικτό θα επιδιώξουν αλλιώς τη θετική διάκριση, προσδίδοντας με κάποιο τρόπο στην ομάδα την οποία ανήκουν κάποια θετική διάκριση σε σχέση με την εξωομάδα.

Συν τοις άλλοις, η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας υποστηρίζει ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ του εαυτού ως ατόμου και του εαυτού ως μέλους μιας ομάδας. Κάνει λόγο, επομένως, για διαφορές ανάμεσα στην ατομική και την κοινωνική ταυτότητα. Όταν η κοινωνική ταυτότητα είναι ευκρινής, είναι περισσότερο πιθανή η εκδήλωση ομαδικών συμπεριφορών απ' την μία επειδή οι άνθρωποι αποδέχονται την ιδιότητα του μέλους της ομάδας ως κομμάτι του εαυτού τους και αποδέχονται αυτή την ιδιότητα, απ' την άλλη διότι αυτές οι ταυτότητες είναι κοινές. (Χρυσόχοου, 2005).

Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας είναι μια θεωρία της ομαδικής συμπεριφοράς. Πρωταρχικό ενδιαφέρον του Tajfel, ήταν να κατανοήσει πότε το θεμελιώδες κίνητρο για μια θετική κοινωνική ταυτότητα καταλήγει σε ατομική συμπεριφορά και πότε σε συλλογική συμπεριφορά. Στην περίπτωση της ατομικής συμπεριφοράς το άτομο δρα για το δικό του προσωπικό όφελος και στην περίπτωση της συλλογικής συμπεριφοράς η δράση του αποσκοπεί στο συμφέρον όλης της ομάδας. Επιπλέον, σύμφωνα με τη θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας η μετάβαση από μία ατομική σε μία συλλογική συμπεριφορά εξαρτάται από το σύστημα πεποιθήσεων των ατόμων (Χρυσόχοου, 2005).

Η θεωρία πρότεινε δύο τέτοια συστήματα: την κοινωνική κινητικότητα και την κοινωνική αλλαγή.

Σύμφωνα με το σύστημα της κοινωνικής κινητικότητας μεταξύ των ομάδων υπάρχουν διαπερατά όρια και μπορεί κανείς να αλλάξει την ομάδα υπαγωγής του. Το σύστημα της κοινωνική αλλαγής υποστηρίζει ότι δεν υπάρχουν διαπερατά όρια μεταξύ των ομάδων και το μόνο που μπορεί να κάνει κάποιος είναι να προσπαθήσει έτσι ώστε να αλλάξει τη θέση ολόκληρης της ενδοομάδας.

Μετά το θάνατο του Tajfel το 1982, η έρευνα πάνω στην θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας έγινε περισσότερο ευρεία και γνώρισε ιδιαίτερη άνθιση. Η θεωρία της αυτοκατηγοριοποίησης, που διατυπώθηκε από τον Turner και τους συνεργάτες του είναι μία εκ των θεωριών που στηρίζεται στην θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας (Abrams and Hogg, 1999).

Στη θεωρία της αυτοκατηγοριοποίησης του Turner υπάρχουν τρία επίπεδα κατηγοριοποίησης τα οποία εμφανίζουν ποικιλία στο βαθμό γενίκευσής τους. Πρόκειται για το κατώτερο επίπεδο του συγκεκριμένου ατόμου, το μέσο επίπεδο των ομάδων και το ανώτερο επίπεδο του εαυτού ως ανθρώπινου όντος. Τα προαναφερθέντα επίπεδα καθορίζουν την προσωπική, κοινωνική και ανθρώπινη ταυτότητα του καθενός. Η συγκεκριμένη ταξινόμηση υποδηλώνει ότι στο επίπεδο των κατώτερων κατηγοριών το περιεχόμενο της αυτοθεώρησης περιλαμβάνει το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεκριμένων χαρακτηριστικών που δεν παρουσιάζονται σε μεγάλες κοινωνικές ομάδες ή σε ολόκληρη την κατηγορία των ανθρώπινων όντων (Παπαστάμου, 1990).

A.4.a. Στρατηγικές διαχείρισης της κοινωνικής ταυτότητας

Η θετική κοινωνική ταυτότητα στηρίζεται σε ευρείας έκτασης συγκρίσεις που γίνονται μεταξύ των μελών της ενδοομάδας και μιας σχετικής εξωομάδας (Tajfel και Turner, 1979). Όπως αντιλαμβανόμαστε στην περίπτωση που τα μέλη της ενδοομάδας βιώνουν θετική κοινωνική ταυτότητα το αποτέλεσμα των συγκρίσεων τους δίνει πλεονέκτημα έναντι της εξωομάδας. Στην αντίθετη περίπτωση τα μέλη της ενδοομάδας βιώνουν αρνητική κοινωνική ταυτότητα.

Όπως αναφέρει ο Παπαστάμου (2006), οι διομαδικές σχέσεις συνήθως χαρακτηρίζονται από μία ασυμμετρία αναφορικά με την κατανομή του κύρους, της ισχύος και των οικονομικών πόρων. Σύμφωνα λοιπόν με τη θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας, τα μέλη της ομάδας η οποία κατέχει τη χαμηλότερη θέση, σε μία

ασύμμετρη διομαδική σχέση, θα νιώσουν την κοινωνική τους ταυτότητα να απειλείται και θα προσπαθήσουν να την αποκαταστήσουν χρησιμοποιώντας διάφορους τρόπους. Στο συγκεκριμένο πλαίσιο είναι πιθανό να χρησιμοποιούνται η ενδοομαδική εύνοια και τα στερεότυπα για την εξωομάδα ως αποτέλεσμα της προσπάθειας εξύψωσης της κοινωνικής ταυτότητας της ομάδας υπαγωγής.

Σύμφωνα με τον Gilligan (1997), το ναρκισσιστικό τραύμα της ακύρωσης της ταυτότητας προκαλεί βαθειά αίσθηση ντροπής και ταπείνωσης. Αυτά τα αισθήματα ισούνται κατά κάποιο τρόπο με θάνατο του εαυτού και οι άνθρωποι συχνά είναι έτοιμοι να θυσιάσουν τα πάντα προκειμένου να αποτρέψουν τη διάσπαση, το θάνατο της ατομικής και συλλογικής ταυτότητας.

Η βίωση αρνητικής κοινωνικής ταυτότητας, είναι πολύ πιθανό να συνοδεύεται, για το άτομο, από συναισθήματα όπως είναι το άγχος, ο φόβος, η ματαίωση, η ενοχή, η ντροπή, το πένθος, η απώλεια αλλά και η πικρία. Όσον αφορά στο κοινωνικό επίπεδο παρατηρούνται ρωγμές στη δομή του κοινωνικού υποκειμένου, συγκρούσεις, απομόνωση και μοναξιά.

Σύμφωνα με τους Tajfel και Turner (1979), προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα άτομα μια αρνητική κοινωνική ταυτότητα υπάρχουν τρεις βασικές στρατηγικές. Πρόκειται για την ατομική κινητικότητα, η οποία και είναι μία ατομική στρατηγική, την κοινωνική δημιουργικότητα, που είναι συλλογική στρατηγική και τέλος τον κοινωνικό ανταγωνισμό που είναι και αυτός μια συλλογική στρατηγική.

Αναλυτικότερα, η ατομική κινητικότητα, είναι το πέρασμα από την μία ομάδα στην άλλη. Ως στρατηγική, υιοθετείται στις περιπτώσεις όπου υπάρχει η πεποίθηση ότι τα όρια μεταξύ των ομάδων είναι διαπερατά. Για παράδειγμα, στις περισσότερες σύγχρονες δυτικές κοινωνίες τα άτομα που ανήκουν στις χαμηλές κοινωνικές τάξεις και βιώνουν κατά συνέπεια μια αρνητική κοινωνική ταυτότητα, πιστεύουν ότι απ' τη στιγμή που είναι διαπερατά τα όρια μεταξύ των κοινωνικών ομάδων, μπορούν να δουλέψουν σκληρά και με αυτό τον τρόπο να ανέλθουν στην ιεραρχία της κοινωνίας αποκτώντας μια θετική κοινωνική ταυτότητα.

Παράδειγμα περίπτωσης όπου τα όρια μεταξύ των ομάδων δεν είναι διαπερατά είναι η περίπτωση της φυλής. Πιο συγκεκριμένα, ένας μαύρος δεν μπορεί, αντικειμενικά, να περάσει στην ομάδα των λευκών. Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις όπου τα άτομα αισθάνονται ότι τα όρια μεταξύ της δικής τους και των άλλων ομάδων δεν είναι διαπερατά. Για παράδειγμα, στην περίπτωση των ομάδων ποδοσφαίρου, για την οποία και έχει εκπονηθεί έρευνα από τους Χαντζή, Ευθυμίου και Κιοσέογλου

(1996), θα ήταν ιεροσυλία για έναν οπαδό του Ολυμπιακού να γίνει Παναθηναϊκός επειδή ηττήθηκε η ομάδα του σε έναν αγώνα και το αντίστροφο βέβαια.

Όσον αφορά την στρατηγική της κοινωνικής δημιουργικότητας, συνίσταται στην προσπάθεια της ενδοομάδας που έχει χαμηλή θέση να αποκτήσει θετική διάκριση σε σχέση με την εξωομάδα που κατέχει υψηλή θέση, χρησιμοποιώντας τρεις διαφορετικές γνωστικές στρατηγικές:

1. Επιλέγοντας μία νέα διάσταση σύγκρισης μεταξύ ενδοομάδας και εξωομάδας, ως προς την οποία η ενδοομάδα μπορεί να τα καταφέρει καλύτερα και να αξιολογηθεί θετικότερα από την εξωομάδα. Για παράδειγμα, συνηθίζουμε οι Έλληνες ως λαός να λέμε ότι μπορεί να είμαστε σε δυσμενέστερη οικονομική κατάσταση σε σχέση με τους υπόλοιπους Ευρωπαίους όμως περνάμε καλύτερα γιατί ξέρουμε να διασκεδάζουμε και γενικότερα η ποιότητα της ζωής μας είναι πολύ καλύτερη από αυτή των υπόλοιπων Ευρωπαίων.
2. Αξιολογώντας θετικά κάποια χαρακτηριστικά της ενδοομάδας που θεωρούνταν παραδοσιακά αρνητικά. Για παράδειγμα οι άνθρωποι μετρίου και κάτω αναστήματος τείνουν να δηλώνουν ότι «οι ψηλοί είναι άχαροι και άμυαλοι».
3. Η τελευταία στρατηγική έγκειται στο να περιορίζουν τα άτομα τις συγκρίσεις σε ομάδες εξίσου χαμηλής ή και ακόμα χαμηλότερης θέσης από τη δική τους π.χ οι χαμηλόμισθοι υπάλληλοι να συγκρίνουν τις απολαβές τους με αυτές των πιο χαμηλόμισθων από αυτούς και όχι με τις αμοιβές των υψηλόμισθων.

Η τελευταία στρατηγική αντιμετώπισης της αρνητικής κοινωνικής ταυτότητας είναι ο κοινωνικός ανταγωνισμός. Πρόκειται για την προσπάθεια της ενδοομάδας που έχει χαμηλή θέση να αποκτήσει θετική διάκριση σε σχέση με την υψηλής θέσης εξωομάδα, χρησιμοποιώντας τον έμπρακτο ανταγωνισμό που μπορεί να οδηγήσει σε άμεση σύγκρουση της ενδοομάδας με την εξωομάδα.

Ο Παπαστάμου (2006), παραθέτει την πεποίθηση των Tajfel και Turner κατά τους οποίους η επιλογή της στρατηγικής που θα επιστρατεύσει κανείς προκειμένου να διαχειριστεί την αρνητική κοινωνική του ταυτότητα, εξαρτάται από την αντίληψη των μελών της ομάδας για το κοινωνικό κλίμα που χαρακτηρίζει τη διομαδική κατάσταση.

Η αντίληψη του διομαδικού κλίματος εξαρτάται από την εκτίμηση των τριών παρακάτω παραγόντων: της διαπερατότητας των ορίων μεταξύ ενδοομάδας και

εξωομάδας, της σταθερότητας της θέσης της ενδοομάδας και της νομιμότητας του συστήματος που οδήγησε την κοινωνική ομάδα της οποίας τα μέλη βιώνουν αρνητική κοινωνική ταυτότητα σε αυτή την κατάσταση.

Πιο συγκεκριμένα, στο το αν τα μέλη της χαμηλής θέσης ενδοομάδας επιλέξουν την κοινωνική δημιουργικότητα ή τον κοινωνικό ανταγωνισμό ως στρατηγικές προκειμένου να διαχειριστούν την αρνητική τους ταυτότητα, συντελεί η εκτίμηση του κοινωνικού κλίματος. Αν τα μέλη της ενδοομάδας δεν μπορούν να φανταστούν πως η θέση της ομάδας τους θα αλλάξει στο μέλλον, αν την θεωρούν εν ολίγοις σταθερή και θεωρούν, επιπλέον, ότι το σύστημα που έφερε την ομάδα τους σε αυτή τη θέση είναι νόμιμο, τότε η πιθανότερη στρατηγική που θα ακολουθήσουν θα είναι η κοινωνική δημιουργικότητα. Στην περίπτωση που συμβαίνει το αντίθετο, θεωρούν δηλαδή τα μέλη της ενδοομάδας την χαμηλή τους θέση ασταθή και πιστεύουν ότι στο μέλλον η θέση αυτή θα αλλάξει και επιπλέον θεωρούν μη νόμιμο το σύστημα που οδήγησε την ομάδα τους σε αυτή τη χαμηλή θέση, η πιθανότερη στρατηγική είναι ο κοινωνικός ανταγωνισμός (Χαντζή, Ευθυμίου και Κιοσέογλου, 2006).

Αν τα όρια ανάμεσα στις ομάδες θεωρούνται διαπερατά, τότε κάποιος που συγχρόνως δεν θεωρεί πολύ ισχυρό το δεσμό του με την ομάδα του, μπορεί να περάσει σε άλλη ομάδα. Αν τα όρια θεωρούνται μη διαπερατά και συγχρόνως υπάρχει ισχυρός δεσμός ανάμεσα στα μέλη της ομάδας, τότε είναι πιο πιθανό να επιλεγούν συλλογικές στρατηγικές, είτε γνωστικές (προσπάθεια βελτίωσης της θέσης της ομάδας σε γνωστικό επίπεδο με την εφεύρεση ενός εναλλακτικού κριτηρίου κοινωνικής σύγκρισης) είτε συμπεριφορικές (κοινωνικός ανταγωνισμός και συγκρούσεις). Αυτό εξαρτάται κι από το πόσο σταθερή θεωρείται η θέση της ομάδας και πόσο νόμιμο το σύστημα ή η διαδικασία που η ομάδα βρέθηκε σε χαμηλή θέση.

Συνοψίζοντας, η ατομική κινητικότητα εμφανίζεται ως στρατηγική διαχείρισης της αρνητικής κοινωνικής ταυτότητας όταν τα όρια μεταξύ των ομάδων είναι διαπερατά, όταν το σύστημα που έφερε την κοινωνική ομάδα σε δυσμενή κατάσταση θεωρείται σταθερό και νόμιμο και όταν υπάρχει χαμηλή ταύτιση με την ενδοομάδα.

Κάτω από συνθήκες μη σταθερότητας και μη νομιμότητας εμφανίζονται ο κοινωνικός ανταγωνισμός και η κοινωνική δημιουργικότητα.

A.4.β. Έρευνες πάνω στην κοινωνική ταυτότητα

Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας έχει ένα ιδιαίτερο αντίκτυπο στην επιστήμη της Κοινωνικής Ψυχολογίας και έχει αποτελέσει αντικείμενο έρευνας σε διάφορα πεδία.

Οι Nass, Fogg & Moon (1995), αναφέρουν ότι σύμφωνα με ευρήματα κλασικών αλλά και νεότερων ερευνών, τα άτομα που έχουν κοινωνική ταυτότητα :

- Αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους ως περισσότερο όμοιους με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας στην οποία ανήκουν (Mackie, 1986)
- Είναι περισσότερο συνεργάσιμα (Abrams et al., 1990)
- Νιώθουν σε εντονότερο βαθμό την ανάγκη να συμφωνήσουν με την κυρίαρχη γνώμη της ομάδας τους (Mackie et al., 1992; Wilder, 1990)
- Προσλαμβάνουν τα ενδοομαδικά μηνύματα ως μηνύματα υψηλότερης ποιότητας (Mackie et al., 1990)
- Προσαρμόζονται περισσότερο όσον αφορά τη στάση αλλά και τη συμπεριφορά τους (Wilder and Shapiro, 1984).

A.4.γ. Κοινωνική ταυτότητα και ενδοομαδική εύνοια

Οι έρευνες των Turner and Tajfel (1986) έδειξαν ότι το γεγονός και μόνο ότι τα άτομα αυτοκατηγοριοποιήθηκαν ως μέλη μιας συγκεκριμένης ομάδας ήταν αρκετό ώστε να τους οδηγήσει στην έκφραση ενδοομαδικής εύνοιας. Από τη στιγμή που έχουν κατηγοριοποιηθεί ως μέλη μίας ομάδας τα άτομα επιθυμούν να κερδίσουν θετική αυτοεκτίμηση διαφοροποιώντας θετικά την ενδοομάδα τους σε μία σύγκριση με την εξωομάδα, αναφορικά με μία διάσταση στην οποία προσδίδουν αξία. Αυτή η ανάγκη για θετικό διαχωρισμό σημαίνει ότι τα άτομα αντιλαμβάνονται το ποιοί είναι κυρίως μέσω των άλλων.

Ο Παπαστάμου (1990), αναφέρει ότι μια δυσκολία στη χρήση της κοινωνικής ταυτότητας ως καθοριστική αρχή για την ερμηνεία της ομαδικής συμπεριφοράς αποτελεί το γεγονός ότι τα άτομα μπορούν να ταυτιστούν θετικά με μία ομάδα ή αρνητικά με μια άλλη, χωρίς να ανήκουν υποχρεωτικά σε κάποια από τις δύο. Για παράδειγμα, μία Δανέζα μπορεί να προσπαθήσει πολύ προκειμένου να βοηθήσει τον άγνωστο προς αυτή πληθυσμό της Αιθιοπίας που λιμοκτονεί. Εάν καταλάβει ότι για την κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει ο πληθυσμός της Αιθιοπίας ευθύνεται η

Αιθιοπική κυβέρνηση, είναι πολύ πιθανό να χαρεί αν μάθει για την πτώση της. Γίνεται αντιληπτό ότι η Δανέζα δεν έχει κοινή κοινωνική ταυτότητα ούτε με τη μία ούτε με την άλλη ομάδα, ταυτίζεται όμως θετικά με τις αποκρίσεις της μίας και αρνητικά με τις αποκρίσεις της άλλης.

Ο Brown (2000), αναφέρει ότι το βασικό πλεονέκτημα της θεωρίας της κοινωνικής ταυτότητας είναι το ότι ερμηνεύει το φαινόμενο της ενδοομαδικής εύνοιας ακόμα και σε περιπτώσεις που δεν υπάρχει ρεαλιστική σύγκρουση συμφερόντων (Παπαστάμου, 2006).

Ωστόσο, η ενδοομαδική εύνοια δεν αποτελεί καθολικό φαινόμενο. Οι περιπτώσεις στις οποίες δεν εμφανίζεται είναι οι παρακάτω (Χαντζή, 2006):

- Όταν η ψυχολογική ευκρίνεια της εξωομάδας δεν αφορά την ενδοομάδα.
- Όταν το πλαίσιο στο οποίο δρουν και κινούνται η ενδοομάδα και η εξωομάδα δεν είναι ανταγωνιστικό.
- Όταν το status της ενδοομάδας δεν είναι υψηλότερο ή ίσο με αυτό της εξωομάδας.

Υπάρχει βέβαια και η πιθανότητα να εμφανιστεί ενδοομαδική εύνοια σε ομάδες χαμηλού status στις εξής περιπτώσεις (Χαντζή, 2006):

- Όταν τα όρια μεταξύ ενδοομάδας και εξωομάδας είναι μη διαπερατά και η θέση της ομάδας είναι ασταθής και μη νόμιμη.
- Σε διαστάσεις που δεν έχουν καμία σχέση με τη διαφορά status.
- Όταν η διαφορά είναι μεγάλη και εμφανής και τα μέλη της ενδοομάδας ορίζουν την κατωτερότητά τους ως νόμιμη και σταθερή.

Η εξωομαδική εύνοια εμφανίζεται συνήθως σε διαστάσεις σύγκρισης στις οποίες η ενδοομάδα δεν προσδίδει μεγάλη αξία. Έτσι λοιπόν η κοινωνική ταυτότητα της ενδοομάδας δεν τίθεται σε κίνδυνο και επιπλέον η παραδοχή της ισχύς της εξωομάδας σε διαστάσεις τις οποίες η ενδοομάδα θεωρεί ασήμαντες είναι πιθανό να υποσκάπτει, με έναν διακριτικό τρόπο, την κοινωνική ταυτότητα της εξωομάδας (Παπαστάμου, 2006).

Στην έρευνα των Γεώργια, Χαντζή, Γκαρή, Μυλωνά, Ντάλλα, Ανδρεοπούλου και Παναγιωτοπούλου που διεξήχθη το 2004 για την ελληνική και ευρωπαϊκή ταυτότητα και παρατίθεται από τον Παπαστάμου (2006), βρέθηκε ότι οι συμμετέχοντες δεν εκδήλωσαν ενδοομαδική εύνοια αποκλειστικά. Αντιθέτως, προέβησαν τόσο σε αυτο-στερεοτυποποίηση όσο και σε ετερο-στερεοτυποποίηση αναφορικά με τα θετικά αλλά και τα αρνητικά χαρακτηριστικά. Το παραπάνω έλαβε

χώρα πιθανότατα στην προσπάθειά τους να διασφαλίσουν την ιδιαιτερότητα της εθνικής τους ταυτότητας σε σχέση με την πρόσληψή τους για την ευρωπαϊκή ταυτότητα.

A.5. Κοινωνική χρηστικότητα, κοινωνική επιθυμητότητα

Πολύ διαφορετικοί στόχοι έχουν κινήσει εδώ και πολλά χρόνια το ενδιαφέρον των ερευνητών όσον αφορά την κατηγοριοποίηση της ορολογίας των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας.

Προσπαθώντας να ορίσουν τις κοινωνικές αξίες, οι Dubois & Beauvois (2005), αναφέρουν πως όταν οι άνθρωποι χρησιμοποιούν λέξεις στην προσπάθειά τους να χαρακτηρίσουν ένα άτομο με χαρακτηριστικά προσωπικότητας, οι διαθέσιμες «πληροφορίες» προέρχονται από δυο διαστάσεις που σχετίζονται με την απόδοση αξίας στο εν λόγω άτομο. Οι προαναφερθέντες ερευνητές υποστηρίζουν ότι αυτά τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας θα πρέπει να εκληφθούν ως το αποτέλεσμα ενός «αυστηρού αξιολογικού ελέγχου» (evaluative scrutiny) και οι αξίες που φέρουν είναι δύο ειδών: σχετίζονται είτε με την κοινωνική επιθυμητότητα (social desirability) είτε με την κοινωνική χρηστικότητα (social utility).

Τόσο οι διαστάσεις της κοινωνικής χρησιμότητας όσο και της κοινωνικής επιθυμητότητας αποτελούν διαστάσεις στις οποίες εμπεριέχεται ένα ευρύ φάσμα από κοινωνικές σημασίες.

Η κοινωνική χρηστικότητα μπορεί να οριστεί ως αυτό το συστατικό στοιχείο της αξίας που εναποτίθεται στην επάρκεια ενός ατόμου ως προς τις απαιτήσεις της κοινωνικής λειτουργίας στην οποία εντάσσεται (N.Dubois & J.-L. Beauvois, 2002).

Η διάσταση της κοινωνικής χρηστικότητας αναφέρεται στη γνώση που έχουν οι άνθρωποι όσον αφορά τις πιθανότητες επιτυχίας ή αποτυχίας ενός ατόμου στην κοινωνική ζωή. Η γνώση αυτή βασίζεται στο πόσο καλά συμβαδίζει το άτομο με τις απαιτήσεις της κοινωνίας στην οποία ανήκει και στο βαθμό στον οποίο τις εκπληρώνει.

Η αξία της κοινωνικής χρηστικότητας συσχετίζεται σε μεγαλύτερο βαθμό με οικονομικές-αγοραστικές αναφορές (market value) και όχι τόσο με τις «υπηρεσίες» που τυχόν μπορεί να προσφέρει ένα άτομο σε ένα δεδομένο πλαίσιο. Τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που μπορεί να υπάγονται σε αυτήν την κατηγορία

συνήθως χρησιμοποιούνται για να περιγραφεί ένα άτομο με όρους οικονομικής επιτυχίας και με επαγγέλματα που παράγουν οικονομική αξία (economic value).

Αναλυτικότερα, οι Dubois & Beauvois (2002), αναφέρουν ότι η εν λόγω διάσταση έχει να κάνει με την αγοραστική ή διαπραγματευτική ή αλλιώς εμπορική αξία ενός ατόμου, η οποία στα πλαίσια των σύγχρονων καπιταλιστικών κοινωνιών μεταφράζεται ανάλογα με και τα επίπεδα του μισθού ή το ιεραρχικό status του ατόμου στην εταιρεία όπου εργάζεται. Για παράδειγμα, ένας φιλόδοξος, δυναμικός και δραστήριος άνθρωπος είναι πολύ πιθανό να παίρνει μεγαλύτερο μισθό από ότι κάποιος που δεν παρουσιάζει τα εν λόγω χαρακτηριστικά προσωπικότητας, χωρίς ωστόσο να θεωρείται πιο ελκυστικός. Το παραπάνω αποδεικνύεται από την μελέτη των συσχετίσεων που μπορούμε να παρατηρήσουμε ανάμεσα στα χαρακτηριστικά και στα επίπεδα των μισθών (Lorenzi-Ciodi & Joye, 1988) ή το ιεραρχικό επίπεδο (Aldrovandi & Cryselier, 1986).

Όσον αφορά τη διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας, σχετίζεται με την γνώση που έχουν οι άνθρωποι για τα αισθήματα που μπορεί να προκαλέσει ένα άτομο. Σχετίζεται, επομένως, με το κατά πόσο μπορεί να θεωρηθεί «αρεστό» (likeableness) ένα άτομο στις αλληλεπιδράσεις του με τους άλλους. Τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που σχετίζονται με την διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας είναι αυτά που χρησιμοποιούνται για να περιγραφούν άτομα που αναμένεται να προκαλέσουν θετικά συναισθήματα ή κατέχουν επαγγέλματα που εκπληρώνουν τις προσωπικές ανάγκες τους στα πλαίσια της κοινωνικής ζωής.

Η κοινωνική επιθυμητότητα πηγάζει από την γνώση που έχουμε για τα συναισθήματα που μπορεί ένα άτομο να αναδείξει, ή για την ικανοποίηση που μπορεί να του προκαλέσουν τα βασικά κίνητρα των άλλων. Όροι όπως «γενναϊόδωρος», «εξυπηρετικός», «συμπαθητικός», καθώς και «εγωιστής», «υποκριτής» κ.τ.λ, περιγράφουν θετικά και αρνητικά αυτό το είδος της αξίας (Dubois & Beauvois, 2002).

Εν ολίγοις, η προαναφερθείσα διάσταση σχετίζεται με τη γνώση που έχουμε για τον βαθμό στον οποίο μπορούμε να πλησιάσουμε ή να αποφύγουμε ένα άτομο, για να ικανοποιήσουμε τα κίνητρά του ή για να αποφύγουμε εντάσεις που αντιτίθενται στα κίνητρα.

Έρευνες, έχουν δείξει ότι η κοινωνική χρηστικότητα είναι μια ανδρική διάσταση ενώ η κοινωνική επιθυμητότητα είναι μια διάσταση που θεωρείται ότι χαρακτηρίζει τις γυναίκες. Αντίστοιχα, οι άνδρες υπολείπονται στην διάσταση της

κοινωνικής επιθυμητότητας και οι γυναίκες στην διάσταση της κοινωνικής χρηστικότητας (Deaux & Lewis, 1984, Eagly & Mladinic, 1989).

B. ΜΕΘΟΔΟΣ

B.1. Σκοπός έρευνας

Ο στόχος της παρούσας έρευνας είναι να εξεταστεί το κατά πόσο το φύλο και η έδρα ελέγχου των manager, τους οποίους και περιγράφουμε μέσω ενός κειμένου, μπορούν να επηρεάσουν τα στερεότυπα που υιοθετούν για αυτούς οι συμμετέχοντες στην έρευνά μας. Θελήσαμε, επίσης, να μελετήσουμε το κατά πόσο μπορεί το ίδιο το φύλο των συμμετεχόντων να ασκήσει κάποια επίδραση στην απόδοση των στερεοτύπων.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο εξετάστηκε το κατά πόσο το φύλο και η έδρα ελέγχου του manager, αλλά και το ίδιο το φύλο των συμμετεχόντων, μπορούν να επηρεάσουν τις απόψεις των ερωτηθέντων περί ύπαρξης ή μη ενός δίκαιου κόσμου.

Τέλος, μελετήσαμε τον βαθμό στον οποίο η έδρα ελέγχου που έχουν στον εργασιακό τους χώρο οι συμμετέχοντες (WLOC), μπορεί να επηρεάσει είτε τα στερεότυπα που αποδίδουν στους manager, είτε τις απόψεις τους περί της δοξασίας του «δίκαιου κόσμου».

B.2. Ερευνητικές υποθέσεις

Με βάση το θεωρητικό υπόβαθρο της παρούσας έρευνας προκύπτουν οι ακόλουθες υποθέσεις:

- Αναμένουμε ότι οι άνδρες ερωτηθέντες επιδεικνύοντας ενδοομαδική εύννοια θα είναι περισσότερο επιεικείς, όσον αφορά την απόδοση στερεοτύπων, κατά την κρίση τους για τους άνδρες manager και οι γυναίκες για τις γυναίκες manager αντίστοιχα.
- Στους εσωτερικούς manager θα αποδοθούν περισσότερα «θετικά» στερεότυπα σε σχέση με τους εξωτερικούς manager οι οποίοι και αναμένουμε ότι θα κριθούν περισσότερο αυστηρά.
- Τα στερεότυπα που αναφέρονται στην διάσταση της ικανότητας (Fiske, 2000), θα αποδοθούν σε μεγαλύτερο βαθμό στους άνδρες και στους έχοντες εσωτερική έδρα ελέγχου και τα στερεότυπα που έχουν να κάνουν

με την διάσταση της ζεστασιάς (warmth) στις γυναίκες και τους έχοντες εξωτερική έδρα ελέγχου.

- Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, θα χρησιμοποιήσουν τα περισσότερα «αρνητικά» στερεότυπα κατά την κρίση τους για τις εξωτερικές γυναίκες. Οι μεν άνδρες επιδεικνύοντας ενδοομαδική εύννοια, οι δε γυναίκες επιδεικνύοντας εξωομαδική εύννοια προς τους εξωτερικούς άνδρες, επιθυμώντας να ξεφύγουν και να αποποιηθούν το στερεότυπο βάσει του οποίου οι γυναίκες είναι εξωτερικές.
- Τα άτομα με εξωτερική έδρα ελέγχου στην εργασία τους (WLOC) πιστεύουν περισσότερο στην ύπαρξη ενός «άδικου κόσμου» και τα άτομα με εσωτερική έδρα ελέγχου στην ύπαρξη ενός «δίκαιου κόσμου».

B.3. Συμμετέχοντες

Στην διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας έλαβαν μέρος συνολικά 120 άτομα, 61 άνδρες και 59 γυναίκες. Όλοι τους ήταν υπάλληλοι, εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ηλικίας από 18 έως 59 ετών. Η κατανομή των συμμετεχόντων στην εκάστοτε πειραματική συνθήκη έγινε με τυχαίο τρόπο. Φροντίσαμε όμως, όπως βλέπουμε και στον Πίνακα 1, να συμμετέχει σε κάθε πειραματική συνθήκη σχετικά ίσος αριθμός ανδρών και γυναικών.

B.4. Μεταβλητές, πειραματικό σχέδιο & πειραματικές συνθήκες

Οι *ανεξάρτητες μεταβλητές* της παρούσας έρευνας είναι δύο.

Πρόκειται για τις εξής δύο πειραματικές μεταβλητές: το φύλο του manager, με τιμές: α) άνδρας και β) γυναίκα και την έδρα ελέγχου του manager, με τιμές α) εσωτερική έδρα ελέγχου και β) εξωτερική έδρα ελέγχου.

Επίσης, έχουμε δύο *επικαλούμενες (invoked) μεταβλητές*. Η *πρώτη* είναι το φύλο του συμμετέχοντα στην έρευνα με τιμές: α) άνδρας και β) γυναίκα και η *δεύτερη* είναι η έδρα ελέγχου που έχουν οι συμμετέχοντες στην εργασία τους (WLOC) με τιμές: α) εσωτερική έδρα ελέγχου και β) εξωτερική έδρα ελέγχου.

Οι *εξαρτημένες μεταβλητές* είναι δύο. Η *πρώτη* είναι τα στερεότυπα που υιοθετούν οι συμμετέχοντες στην έρευνα για τους manager και η *δεύτερη* είναι οι απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα περί της δοξασίας του δίκαιου κόσμου.

Το πειραματικό σχέδιο της συγκεκριμένης έρευνας είναι ένα παραγοντικό σχέδιο μεταξύ υποκειμένων 2 x 2, δηλαδή, 2 (φύλο του manager: άνδρας-γυναίκα) επί 2 (έδρα ελέγχου του manager: εσωτερική-εξωτερική). Επομένως, προκύπτουν 4 (τέσσερις) πειραματικές συνθήκες, στα πλαίσια των οποίων οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι, που αποτελούν το δείγμα της έρευνας, δεν θα συμμετέχουν όλοι σε όλες αυτές τις πειραματικές συνθήκες (χειρισμός εντός των υποκειμένων), αλλά μετά το τυχαίο διαχωρισμό τους σε 4 ξεχωριστές πειραματικές ομάδες, κάθε ομάδα θα αντιστοιχεί σε μία και μόνο συνθήκη. Ο μεταξύ των υποκειμένων πειραματικός χειρισμός σημαίνει ότι διαφορετικές ομάδες υποκειμένων υπόκεινται σε διαφορετική πειραματική μεταχείριση.

Οι τέσσερις πειραματικές συνθήκες που προκύπτουν φαίνονται ξεκάθαρα στον πίνακα 1.

Πίνακας 1. Οι 4 πειραματικές συνθήκες της έρευνας και το πώς κατανεμήθηκαν σε αυτές οι συμμετέχοντες.

ΠΕΙΡΑΜΑΤΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΈΡΕΥΝΑΣ		ΦΥΛΟ & ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ
1 ^η πειραματική συνθήκη	Γυναίκα manager με εσωτερική έδρα ελέγχου	Άνδρες 15 Γυναίκες 15
2 ^η πειραματική συνθήκη	Άνδρας manager με εσωτερική έδρα ελέγχου	Άνδρες 15 Γυναίκες 15
3 ^η πειραματική συνθήκη	Γυναίκα manager με εξωτερική έδρα ελέγχου	Άνδρες 15 Γυναίκες 15
4 ^η πειραματική συνθήκη	Άνδρας manager με εξωτερική έδρα ελέγχου	Άνδρες 17 Γυναίκες 13

B.5. Μέσα συλλογής ερευνητικών δεδομένων & πειραματικός χειρισμός

Προκειμένου να συλλέξουμε τα ερευνητικά μας δεδομένα χρησιμοποιήσαμε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελείται από τρία διαφορετικά υπο-ερωτηματολόγια.

Σε πρώτη φάση, χρησιμοποιήσαμε ως πρε-τεστ, την κλίμακα work locus of control του Spector (1988), που παρατίθεται από τους Oliver, J., Jose, P., Brough, P. (2006).

Η κλίμακα περιλαμβάνει οκτώ προτάσεις σχεδιασμένες έτσι ώστε να μετρούν την εσωτερική έδρα ελέγχου και οκτώ προτάσεις οι οποίες μετρούν την εξωτερική έδρα ελέγχου. Μία χαρακτηριστική πρόταση που μετράει εσωτερική έδρα ελέγχου είναι η εξής: «Μία δουλειά είναι αυτό που την κάνεις εσύ να είναι». Αντίστοιχα μία χαρακτηριστική πρόταση που μετράει εξωτερική έδρα ελέγχου είναι η παρακάτω: «Το να πάρει κανείς τη δουλειά που επιθυμεί είναι κυρίως θέμα τύχης». Όπως συνιστάται και από τον Spector χρησιμοποιήσαμε μία εξαβάθμια κλίμακα τύπου Likert όπου το 1 αντιστοιχεί στο Διαφωνώ απόλυτα και το 6 αντιστοιχεί στο Συμφωνώ απόλυτα.

Το πρε-τεστ χρησιμοποιείται για την συμπλήρωση της ερμηνείας των ευρημάτων και για τον έλεγχο και την εξουδετέρωση διαφόρων χαρακτηριστικών. (Παπαστάμου, 2001).

Χρησιμοποιώντας ως πρε-τεστ, την κλίμακα work locus of control του Spector (WLOC), θελήσαμε να δούμε το κατά πόσο η εσωτερική ή η εξωτερική έδρα ελέγχου που έχουν στον εργασιακό τους χώρο οι συμμετέχοντες στο πείραμά μας επηρεάζει τις μετέπειτα απαντήσεις τους και ειδικότερα κατά πόσο επηρεάζει είτε ως κύρια επίδραση είτε ως αλληλεπίδραση τις εξαρτημένες μεταβλητές μας.

Στη συνέχεια εισάγουμε τον πειραματικό μας χειρισμό. Οι συμμετέχοντες αφού συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο του Spector που μετρά την έδρα ελέγχου που έχουν στην εργασία τους (work locus of control), καλούνται να διαβάσουν πολύ προσηλωμένοι το κείμενο που τους δίνεται, το οποίο περιγράφει ξεκάθαρα ανάλογα με την εκάστοτε πειραματική συνθήκη είτε έναν άνδρα manager με εσωτερική έδρα ελέγχου, είτε μια γυναίκα manager με εσωτερική έδρα ελέγχου, είτε μια γυναίκα manager με εξωτερική έδρα ελέγχου, είτε έναν άνδρα manager με εξωτερική έδρα ελέγχου. Δημιουργούμε επομένως τέσσερις πειραματικές συνθήκες. Αντιλαμβανόμαστε ότι ο χειρισμός των πειραματικών συνθηκών έγινε με την μορφή

ενός κειμένου. Δημιουργήσαμε τέσσερα διαφορετικά ερωτηματολόγια, τα οποία και διέφεραν ως προς το κείμενο που δινόταν στους συμμετέχοντες να διαβάσουν.

Με βάση το κείμενο που θα διαβάσουν, οι ερωτηθέντες καλούνται στη συνέχεια να απαντήσουν ένα ερωτηματολόγιο που αναφέρεται σε στερεότυπα.

Πιο αναλυτικά, για την μελέτη των στερεοτύπων που υιοθετούν οι συμμετέχοντες στην έρευνά μας για κάθε έναν από τους τέσσερις manager, οι οποίοι περιγράφονται στα τέσσερα διαφορετικά κείμενα που δημιουργήσαμε, κατασκευάσαμε ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο.

Αποτελείται από 25 διαφορετικά επίθετα για τα οποία οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν, βάσει μίας επτα-βάθμιας κλίμακας τύπου Likert (1= Διαφωνώ απόλυτα και 7= Συμφωνώ απόλυτα), στο κατά πόσο θεωρούν ότι χαρακτηρίζουν τον manager που τους περιγράφεται.

Το τρίτο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήσαμε αναφέρεται στην δοξασία του «Δίκαιου κόσμου». Πρόκειται για την κλίμακα των Παπαστάμου και Προδρομίτη (2003), η οποία αποτελείται από 16 προτάσεις εκ των οποίων οι 5 αναφέρονται στην ύπαρξη ενός «άδικου κόσμου», ενώ οι υπόλοιπες 11 στην ύπαρξη ενός «δίκαιου κόσμου». Οι ερωτώμενοι καλούνται να εκφράσουν τον βαθμό στον οποίο συμφωνούν ή διαφωνούν με την κάθε πρόταση, με την βοήθεια μίας επτα-βάθμιας κλίμακας όπου το 1 αντιστοιχεί στην απόλυτη διαφωνία και το 7 στην απόλυτη συμφωνία.

Κατά την διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δε δόθηκε στους συμμετέχοντες κάποιος συγκεκριμένος χρονικός περιορισμός και οι απαντήσεις τους ήταν προσωπικές. Ο μέσος χρόνος συμπλήρωσης ήταν περίπου 10 λεπτά.

Μετά την διανομή και την συλλογή των ερωτηματολογίων, η οποία διήρκησε από την πρώτη Φεβρουαρίου 2009 μέχρι τις 15 Μαρτίου 2009, προβήκαμε στην στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων με την βοήθεια του προγράμματος SPSS.

Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Γ.1. Αξιοπιστία

Για την ανάλυση των ερωτηματολογίων είναι απαραίτητη η εκτίμηση της αξιοπιστίας τους. Για τη μέτρηση της αξιοπιστίας τους χρησιμοποιούμε το άλφα του Cronbach (Cronbach's alpha). Οι τιμές των συντελεστών αξιοπιστίας κυμαίνονται από 0 έως 1. Οι συντελεστές άλφα όπως και ο συντελεστής διχοτομικής αξιοπιστίας (split-half coefficient) αλλά και πολλοί άλλοι στην ουσία μετρούν την εσωτερική συνέπεια ενός τεστ. Το άλφα του Cronbach προτιμάται αντί του συντελεστή διχοτομικής αξιοπιστίας.

Για τους προαναφερθέντες λόγους, προβήκαμε στον υπολογισμό του άλφα του Cronbach. Όσον αφορά την κλίμακα work locus of control του Spector (WLCS), το άλφα του Cronbach, στις ερωτήσεις που μετρούν την εξωτερική έδρα ελέγχου, ισούται με 0,790 και είναι ιδιαίτερα ικανοποιητικό. Ωστόσο, στις ερωτήσεις που μετρούν την εσωτερική έδρα ελέγχου, ισούται με 0,537.

Το ίδιο συνέβη και με την κλίμακα της δοξασία του «Δίκαιου κόσμου». Τόσο στις ερωτήσεις που αναφέρονται στην ύπαρξη ενός «άδικου κόσμου», όσο και σε εκείνες που αναφέρονται στην ύπαρξη ενός «δίκαιου κόσμου», ο δείκτης αξιοπιστίας του Cronbach α ισούται με 0,483 και με 0,672 αντίστοιχα. Τα μη ικανοποιητικά επίπεδα του άλφα του Cronbach οφείλονται κατά πάσα πιθανότητα στο μέγεθος του δείγματός μας, το οποίο για πρακτικούς λόγους αναγκαστήκαμε να περιορίσουμε στους 120 συμμετέχοντες.

Γ.2. Παραγοντική ανάλυση της κλίμακας των στερεοτύπων

Αρχικά, προκειμένου να μπορέσουμε να μελετήσουμε την επίδραση που έχουν οι ανεξάρτητες μεταβλητές της έρευνάς μας πάνω στην εξαρτημένη μεταβλητή στερεότυπα, την οποία θελήσαμε να μετρήσουμε μέσω του αυτοσχέδιου ερωτηματολογίου που κατασκευάσαμε, προβήκαμε σε ανάλυση παραγόντων με την μέθοδο εξαγωγής των κυρίων συνιστωσών (principal component) με ορθογώνια περιστροφή varimax. Το initial solution, με εφαρμογή του κριτηρίου Kaiser-Guttman

με eigenvalues πάνω από 1, μας έδωσε 4 παράγοντες οι οποίοι εξηγούν το 64,83 % της συνολικής διακύμανσης.

Τώρα όσον αφορά το στάδιο μετά την περιστροφή των αξόνων για να γίνει η ερμηνεία των αποτελεσμάτων, επιλέχθηκε σημαντική φόρτιση σε ένα παράγοντα να θεωρείται **>.40**

Στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 2) παρατίθενται τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης.

Ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει τα εξής στερεότυπα: αδίστακτος, ψυχρός, κυνικός, αυταρχικός, άκαμπτος, απότομος, σκληρός, καχύποπτος, συμφεροντολόγος, εγωιστής και ανέντιμος. Όπως αντιλαμβανόμαστε, η συνύπαρξη των παραπάνω χαρακτηριστικών σε ένα άτομο υποδεικνύει έναν ιδιαίτερα σκληρό χαρακτήρα, έτσι τον πρώτο παράγοντα τον ονομάσαμε *σκληρότητα χαρακτήρα*.

Ο δεύτερος παράγοντας περιλαμβάνει τα εξής στερεότυπα: εργατικός, ικανός, δημιουργικός, δραστήριος, υπεύθυνος, αποτελεσματικός, έξυπνος και ηθικός. Πρόκειται για στερεότυπα που περιγράφουν άτομα τα οποία και αναμένουμε να είναι εξαιρετικά αποτελεσματικά στην εργασία τους γι αυτό ονομάσαμε τον δεύτερο παράγοντα *αποτελεσματικότητα στην εργασία*.

Ο τρίτος παράγοντας περιλαμβάνει τα εξής στερεότυπα: φιλικός, επικοινωνιακός, ευχάριστος και συνεργάσιμος. Κάθε άτομο που διαθέτει τα παραπάνω χαρακτηριστικά στην προσωπικότητά του είναι αν μη τι άλλο επικοινωνιακό και έτσι τον τρίτο παράγοντα τον ονομάσαμε *επικοινωνιακές αρετές*.

Ο τέταρτος παράγοντας περιλαμβάνει τα εξής στερεότυπα: εγωιστής και ανταγωνιστικός. Πρόκειται για επίθετα που περιγράφουν άτομα τα οποία αντιμετωπίζουν δυσκολίες κατά την συνεργασία τους με τους γύρω τους. Για τον προαναφερθέντα λόγο τον τέταρτο παράγοντα τον ονομάσαμε *έλλειψη συνεργατικού πνεύματος*.

Πίνακας 2. Παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με varimax περιστροφή της κλίμακας των στερεοτύπων. Δεν εμφανίζονται φορτίσεις μικρότερες του 0,40.

	Παράγοντες			
	1	2	3	4
Αδίστακτος	,816			
Ψυχρός	,812			
Κυνικός	,786			
Αυταρχικός	,778			
Άκαμπτος	,757			
Απότομος	,753			
Σκληρός	,739			
Καχύποπτος	,640			
Συμφεροντολόγος	,622			
Εγωιστής	,501			,446
Ανέντιμος	,411			
Εργατικός		,882		
Ικανός		,845		
Δημιουργικός		,842		
Δραστήριος		,816		
Υπεύθυνος		,805		
Αποτελεσματικός		,728		
Έξυπνος		,725		
Ηθικός		,671		

Φιλικός			,770	
Επικοινωνιακός			,739	
Ευχάριστος			,717	
Συνεργάσιμος			,699	
Ανταγωνιστικός				,563

Γ.3. Δείκτες

Όσον αφορά το προ-τεστ, την κλίμακα work locus of control του Spector (1988), προκειμένου να μπορέσουμε να προβούμε στις μετέπειτα αναλύσεις θεωρήσαμε σκόπιμο να δημιουργήσουμε δύο δείκτες. Ο πρώτος δείκτης ονομάστηκε εξωτερική έδρα ελέγχου και ο δεύτερος εσωτερική έδρα ελέγχου. Στη συνέχεια, φτιάξαμε μια νέα μεταβλητή αφαιρώντας τον δείκτη εσωτερική έδρα ελέγχου από τον δείκτη εξωτερική έδρα ελέγχου και βρίσκοντας την διάμεσο αυτής της νέας μεταβλητής, μπορέσαμε να κατατάξουμε τους συμμετέχοντες στην έρευνά μας σε αυτούς που έχουν εσωτερική έδρα ελέγχου στην εργασία τους και σε εκείνους που έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου. Θεωρήσαμε ότι εκείνοι των οποίων το σκορ είναι πάνω από τη διάμεσο είναι περισσότερο εσωτερικοί και εκείνοι των οποίων το σκορ είναι κάτω από τη διάμεσο είναι περισσότερο εξωτερικοί.

Αναφορικά με την κλίμακα της δοξασία του «Δίκαιου κόσμου», κατασκευάσαμε, επίσης, δύο δείκτες. Τον πρώτο δείκτη τον ονομάσαμε δίκαιο κόσμο και τον δεύτερο άδικο κόσμο. Στις μετέπειτα αναλύσεις μας χρησιμοποιήσαμε ως εξαρτημένες μεταβλητές τους δύο αυτούς δείκτες, θέλοντας να μελετήσουμε το κατά πόσο κάθε μία από τις ανεξάρτητες και επικαλούμενες μεταβλητές μας ασκεί κάποια επίδραση στον κάθε δείκτη ξεχωριστά.

Στη συνέχεια, θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την στατιστική επεξεργασία των δεδομένων μας, ανά εξαρτημένη μεταβλητή. Η επίδραση της επικαλούμενης μεταβλητής WLOC, στις εξαρτημένες μεταβλητές μας θα παρουσιαστεί σε ξεχωριστό κεφάλαιο.

Γ.4. Επιδράσεις ανεξάρτητων μεταβλητών πάνω στην εξαρτημένη μεταβλητή στερεότυπα

Προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης 2 (φύλο του manager) x 2 (έδρα ελέγχου του manager) x 2 (φύλο του συμμετέχοντα) και χρησιμοποιώντας ως εξαρτημένη μεταβλητή ξεχωριστά κάθε έναν από τους τέσσερις παράγοντες των στερεοτύπων προκύπτουν τα παρακάτω:

1^{ος} Παράγοντας

Το φύλο του συμμετέχοντα είναι η μόνη κύρια επίδραση που είναι στατιστικά σημαντική [$F(1,112)=5,51$, $p<0,05$] στον πρώτο παράγοντα των στερεοτύπων, δηλαδή τα στερεότυπα που αναφέρονται στην σκληρότητα του χαρακτήρα.

Παρατηρούμε ότι οι άνδρες συμμετέχοντες υιοθετούν περισσότερα στερεότυπα που σχετίζονται με την σκληρότητα του χαρακτήρα, απ' ότι οι γυναίκες ($M=0,203$ έναντι $M= -0,210$).

2^{ος} Παράγοντας

Όσον αφορά τον δεύτερο παράγοντα, δηλαδή τα στερεότυπα που αναφέρονται στην αποτελεσματικότητα στην εργασία, βλέπουμε ότι στατιστικά σημαντική είναι η κύρια επίδραση της έδρας ελέγχου του manager [$F(1,112)=115,95$, $p<0,05$].

Παρατηρούμε ότι στους manager με εσωτερική έδρα ελέγχου αποδίδονται περισσότερα στερεότυπα που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα στην εργασία ($M=0,694$) από ότι στους manager με εξωτερική έδρα ελέγχου ($M= -0,694$).

Στατιστικά σημαντική είναι επίσης η αλληλεπίδραση του φύλο του manager και της έδρας ελέγχου manager [$F(1,112)=4,889$, $p<0,05$]. Από τον Πίνακα 3, βλέπουμε ότι όσον αφορά τους εσωτερικούς manager στις γυναίκες αποδίδονται πιο πολλά στερεότυπα απ' ότι στους άνδρες και στην συνθήκη external αποδίδονται πιο πολλά στερεότυπα στους άνδρες απ' ότι στις γυναίκες.

Δηλαδή, οι γυναίκες manager με εσωτερική έδρα ελέγχου θεωρούνται πιο αποτελεσματικές απ' ότι οι εσωτερικοί άνδρες και οι εξωτερικοί άνδρες θεωρούνται πιο αποτελεσματικοί από τις εξωτερικές γυναίκες.

Πίνακας 3. Μέσοι παραγοντικοί δείκτες του δεύτερου παράγοντα των στερεοτύπων που περιγράφει την αποτελεσματικότητα στην εργασία. Το + αντιστοιχεί σε αυξημένη απόδοση των χαρακτηριστικών που περιγράφει ο παράγοντας και το – σε μειωμένη.

ΦΥΛΟ MANAGER	ΈΔΡΑ ΕΛΕΓΧΟΥ MANAGER	
	Εσωτερική	Εξωτερική
Άνδρας	0,587	-0,509
Γυναίκα	0,801	-0,879

3^{ος} Παράγοντας

Η έδρα ελέγχου του manager, ασκεί κύρια επίδραση στατιστικά σημαντική [$F(1,112)=14,378, p<0,05$] στον τρίτο παράγοντα των στερεοτύπων, δηλαδή στα στερεότυπα που αναφέρονται στις επικοινωνιακές αρετές.

Στους εξωτερικούς manager αποδίδονται περισσότερα στερεότυπα που αναφέρονται στις επικοινωνιακές αρετές ($M= 0,324$) σε σχέση με τους εσωτερικούς manager ($M= -0,324$).

4^{ος} Παράγοντας

Αναφορικά με τον τέταρτο παράγοντα, δηλαδή τα στερεότυπα που αναφέρονται στην έλλειψη συνεργατικού πνεύματος, προκύπτει ότι στατιστικά σημαντική είναι η αλληλεπίδραση του φύλου του συμμετέχοντα και της έδρας ελέγχου του manager [$F(1,112)=10,453, p<0,05$].

Από τον Πίνακα 4, παρατηρούμε ότι όσον αφορά τους άνδρες συμμετέχοντες στην έρευνα, αποδίδουν περισσότερα στερεότυπα, που αναφέρονται στην έλλειψη συνεργατικού πνεύματος, στους εσωτερικούς manager σε σχέση με τους εξωτερικούς. Αντίθετα οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα αποδίδουν πιο πολλά στερεότυπα στους εξωτερικούς manager απ' ότι στους εσωτερικούς.

Πίνακας 4. Μέσοι παραγοντικοί δείκτες του τέταρτου παράγοντα των στερεοτύπων που περιγράφει την έλλειψη συνεργατικού πνεύματος. Το + αντιστοιχεί σε αυξημένη απόδοση των χαρακτηριστικών που περιγράφει ο παράγοντας και το – σε μειωμένη.

ΦΥΛΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΑ	ΈΔΡΑ ΕΛΕΓΧΟΥ MANAGER	
	Εσωτερική	Εξωτερική
Άνδρας	0,547	-0,237
Γυναίκα	-0,322	0,020

Γ.5. Επιδράσεις ανεξάρτητων μεταβλητών πάνω στην εξαρτημένη μεταβλητή δοξασία του δίκαιου κόσμου

Προβαίνοντας σε ανάλυση three way anova και χρησιμοποιώντας ως ανεξάρτητες μεταβλητές το φύλο του συμμετέχοντα, το φύλο του manager και την έδρα ελέγχου του manager και ως εξαρτημένη μεταβλητή την δοξασία του δίκαιου κόσμου, δηλαδή ξεχωριστά κάθε έναν από τους δύο δείκτες που κατασκευάσαμε (άδικος κόσμος- δίκαιος κόσμος), προκύπτουν τα εξής:

Άδικος κόσμος

Όσον αφορά την εξαρτημένη μεταβλητή του άδικου κόσμου παρατηρούμε ότι στατιστικά σημαντική είναι η κύρια επίδραση της έδρας ελέγχου του manager [$F(1,112)=10,453, p<0,05$].

Οι συμμετέχοντες απαντούν ότι ο κόσμος είναι περισσότερο άδικος όταν διαβάζουν το κείμενο που περιγράφει εξωτερικό manager ($M=4,64$) παρά όταν διαβάζουν αυτό που περιγράφει εσωτερικό manager ($M= 4,33$).

Στατιστικά σημαντική είναι επίσης η αλληλεπίδραση του φύλου του συμμετέχοντα και του φύλου του manager [$F(1,112)=5,149, p<0,05$].

Από τον Πίνακα 5, προκύπτει ότι οι άνδρες συμμετέχοντες απαντούν περισσότερο ότι ο κόσμος είναι άδικος όταν κρίνουν άνδρες manager απ' ότι

γυναίκες manager και οι γυναίκες όταν κρίνουν γυναίκες manager απ' ότι άνδρες manager.

Πίνακας 5. Μέσοι όροι των απαντήσεων που αναφέρονται στην εξαρτημένη μεταβλητή «άδικος κόσμος» ανά φύλο συμμετέχοντα και έδρα ελέγχου manager. Για την μέτρηση των απαντήσεων χρησιμοποιήθηκε 7-βάθμια κλίμακα όπου το 1 αντιστοιχεί στην απόλυτη διαφωνία και το 7 στην απόλυτη συμφωνία.

ΦΥΛΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΑ	ΦΥΛΟ MANAGER	
	Άνδρας	Γυναίκα
Άνδρας	4,60	4,327
Γυναίκα	4,276	4,713

Δίκαιος κόσμος

Όσον αφορά τώρα την εξαρτημένη μεταβλητή του δίκαιου κόσμου, παρατηρούμε ότι στατιστικά σημαντική είναι η αλληλεπίδραση του φύλου του manager και της έδρας ελέγχου του manager [$F(1,112)=5,279, p<0,05$].

Πιο συγκεκριμένα, από την ανάγνωση του Πίνακα 6, παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα απάντησαν ότι ο κόσμος είναι περισσότερο δίκαιος, όταν διάβασαν το κείμενο που αναφερόταν σε εσωτερική γυναίκα manager παρά σε εσωτερικό άνδρα manager και όσον αφορά την εξωτερική έδρα ελέγχου απάντησαν ότι ο κόσμος είναι περισσότερο δίκαιος όταν είχαν να κρίνουν εξωτερικό άνδρα παρά εξωτερική γυναίκα.

Πίνακας 6. Μέσοι όροι των απαντήσεων που αναφέρονται στην εξαρτημένη μεταβλητή «δίκαιος κόσμος» ανά φύλο manager και έδρα ελέγχου manager. Για την μέτρηση των απαντήσεων χρησιμοποιήθηκε 7-βάθμια κλίμακα όπου το 1 αντιστοιχεί στην απόλυτη διαφωνία και το 7 στην απόλυτη συμφωνία.

ΦΥΛΟ MANAGER	ΈΔΡΑ ΕΛΕΓΧΟΥ MANAGER	
	Εσωτερική	Εξωτερική
Άνδρας	3,961	4,230
Γυναίκα	4,067	3,733

Γ.6. Επιδράσεις της μεταβλητής WLOC

Στη συνέχεια, προβήκαμε σε μία σειρά αναλύσεων προκειμένου να διαπιστώσουμε εάν τα αποτελέσματα του πρε-τεστ μας, δηλαδή η επικαλούμενη μεταβλητή της έδρας ελέγχου που έχουν στην εργασία τους οι συμμετέχοντες (WLOC), ασκεί κάποια επίδραση στις εξαρτημένες μας μεταβλητές.

Προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης 2 (φύλο του manager) x 2 (έδρα ελέγχου του manager) x 2 (WLOC) και χρησιμοποιώντας ως εξαρτημένη μεταβλητή τα στερεότυπα, (ξεχωριστά κάθε έναν από τους τέσσερις παράγοντες που δημιουργήσαμε), παρατηρούμε ότι τα αποτελέσματα του πρε-τεστ μας, δηλαδή η έδρα ελέγχου στην εργασία του συμμετέχοντα (WLOC), δεν είναι στατιστικά σημαντική ούτε ως κύρια επίδραση, ούτε ως αλληλεπίδραση σε κανέναν από τους τέσσερις παράγοντες των στερεοτύπων.

Το παραπάνω δηλώνει ότι οι πειραματικές μεταβλητές που χρησιμοποιήσαμε είναι από μόνες τους ικανές να προκαλέσουν επίδραση στις εξαρτημένες μεταβλητές μας.

Στην περίπτωση της εξαρτημένης μεταβλητής του δίκαιου κόσμου, παρατηρούμε ότι η έδρα ελέγχου στην εργασία είναι στατιστικά σημαντική ως κύρια επίδραση [$F(1,108)=4,47$, $p<0,05$].

Οι συμμετέχοντες που έχουν εσωτερική έδρα ελέγχου στην εργασία τους απαντούν ότι ο κόσμος είναι δίκαιος σε μεγαλύτερο βαθμό ($M=4,150$) από τους συμμετέχοντες που έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου ($M=3,886$).

Τέλος, όσον αφορά την εξαρτημένη μεταβλητή του άδικου κόσμου, η μεταβλητή έδρα ελέγχου στην εργασία δεν είναι στατιστικά σημαντική ούτε ως κύρια επίδραση [$F(1,108)=1,502$, ns)], ούτε ως αλληλεπίδραση με κάποια από τις υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές.

Δ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σε συνέχεια των στατιστικών αναλύσεων των δεδομένων της έρευνάς μας, προέκυψαν αποτελέσματα που άλλα επιβεβαιώνουν τις αρχικές ερευνητικές μας υποθέσεις και άλλα όχι. Κάποια από τα ευρήματα μας ήταν αναμενόμενα και κάποια άλλα προκάλεσαν ένα προβληματισμό. Σε μία πρώτη φάση θα ασχοληθούμε ξεχωριστά με το κάθε εύρημα.

Από τις στατιστικές αναλύσεις, παρατηρούμε ότι οι άνδρες συμμετέχοντες αποδίδουν στους manager περισσότερα στερεότυπα που σχετίζονται με την σκληρότητα του χαρακτήρα (αδίστακτος, ψυχρός, κυνικός, αυταρχικός, άκαμπτος, απότομος, σκληρός, καχύποπτος, συμφεροντολόγος, εγωιστής και ανέντιμος), απ' ότι οι γυναίκες ($M=0,203$ έναντι $M= -0,210$).

Το παραπάνω εύρημα εξηγείται βάσει της ενεργοποίησης της κυρίαρχης κοινωνικής κατηγοριοποίησης κατά την οποία τα στερεότυπα που αποδίδονται στα δύο φύλα μπορούν να ειπωθούν ως ένα αμοιβαία αποκλειόμενο και οριζόμενο δίπολο όπου ο ανδρισμός συνδέεται με τη δύναμη, τη δράση, τη σκληρότητα και τη λογική και η θηλυκότητα με την αδυναμία, την παθητικότητα, το συναίσθημα και τη μαλθακότητα.

Από τη στιγμή που το ανδρικό φύλο σχετίζεται με την σκληρότητα του χαρακτήρα, είναι λογικό οι άνδρες ερωτηθέντες να αποδίδουν με μεγαλύτερη ευκολία τα στερεότυπα που μόλις αναφέραμε καθώς έχουν μάθει να είναι ιδιαίτερα εξοικειωμένοι με το περιεχόμενό τους.

Επίσης, παρατηρήσαμε ότι στους manager με εσωτερική έδρα ελέγχου αποδίδονται περισσότερα στερεότυπα που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα στην εργασία ($M=0,694$) από ότι στους manager με εξωτερική έδρα ελέγχου ($M= -0,694$).

Οι ερωτηθέντες, λοιπόν, χαρακτήρισαν σε μεγαλύτερο βαθμό ως εργατικούς, ικανούς, δημιουργικούς, δραστήριους, υπεύθυνους, αποτελεσματικούς, έξυπνους και ηθικούς τους manager με εσωτερική έδρα ελέγχου σε σχέση με τους manager με εξωτερική έδρα ελέγχου.

Η εσωτερική έδρα ελέγχου έχει συσχετιστεί θετικά με την αποτελεσματικότητα στην εργασία, σε έναν αρκετά μεγάλο αριθμό ερευνών.

Ο Pansu (1997), αναφέρει ότι η εσωτερικότητα θεωρείται χαρακτηριστικό προσωπικότητας, το οποίο μπορεί να προβλέψει την ικανότητα ενός ατόμου να συμπεριφερθεί αποτελεσματικά μέσα σε έναν οργανισμό.

Σύμφωνα με την Fiske (2000), τα χαρακτηριστικά που χρησιμοποιούνται για να περιγραφεί ένα άτομο υπάγονται σε δυο διαστάσεις: στην διάσταση της ικανότητας (competence) και στην διάσταση της ζεστασιάς (warmth). Στην περίπτωση της ικανότητας γίνεται λόγος για χαρακτηριστικά που αφορούν στην εξυπνάδα και σε θέματα εκτέλεσης έργων (task traits), ενώ στην περίπτωση της ζεστασιάς γίνεται λόγος για χαρακτηριστικά όπως «κοινωνικός», «φιλικός» κτλ.

Όπως είδαμε και στο θεωρητικό μέρος της εργασίας μας, σύμφωνα με τους Beauvois & Dubois (2005), οι κοινωνικές αξίες μπορούν να είναι δύο ειδών: είτε σχετίζονται με την κοινωνική επιθυμητότητα (social desirability) είτε με την κοινωνική χρηστικότητα (social utility). Τόσο οι διαστάσεις της κοινωνικής χρησιμότητας όσο και της κοινωνικής επιθυμητότητας εμπεριέχουν ένα ευρύ φάσμα από κοινωνικές σημασίες (social meanings).

Όσον αφορά στη διάσταση της κοινωνικής χρηστικότητας, θεωρητικά μπορεί να καθοριστεί ως η συνιστώσα εκείνη της αξίας που σχετίζεται με την επάρκεια ενός προσώπου στις απαιτήσεις της λειτουργίας της κοινωνίας, δηλαδή με την αποτελεσματικότητά του.

Από την άλλη, η διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας αναφέρεται στην γνώση που έχουν οι άνθρωποι για τα αισθήματα που μπορεί να προκαλέσει ένα άτομο. Σχετίζεται, λοιπόν, με το κατά πόσο μπορεί να εκτιμηθεί ως «αρεστό» (ή αγαπητό) (likeableness) ένα άτομο στις προσωπικές τους αλληλεπιδράσεις με τους άλλους.

Σύμφωνα με διάφορες έρευνες (Deaux & Lewis, 1984, Eagly & Mladinic, 1989) η ικανότητα (ή άλλως κοινωνική χρηστικότητα) είναι μια ανδρική διάσταση (οι άνδρες υπολείπονται στην διάσταση της κοινωνικής επιθυμητότητας) ενώ η συμπαθητικότητα (ή κοινωνική επιθυμητότητα) είναι μια διάσταση που θεωρείται ότι χαρακτηρίζει τις γυναίκες (οι οποίες υπολείπονται αντίστοιχα στην διάσταση της κοινωνικής χρηστικότητας). Αντίστοιχα, η έννοια της εσωτερικής έδρας ελέγχου συνδέεται τις περισσότερες φορές με χαρακτηριστικά προσωπικότητας που αποδίδονται ως επί το πλείστον στους άνδρες και η εξωτερική έδρα ελέγχου με χαρακτηριστικά προσωπικότητας που αποδίδονται περισσότερο στις γυναίκες. Οι άνδρες θεωρούνται ικανοί, λογικοί, διεκδικητικοί, επιθετικοί, έξυπνοι,

ανταγωνιστικοί ενώ οι γυναίκες πιστεύεται πως είναι αδύναμες, φλύαρες, ευγενικές, παθητικές, εξαρτημένες και θερμές.

Τα στερεότυπα που αναφέρονται στο κατά πόσο είναι ένας manager αποτελεσματικός στην εργασία του, έχουν να κάνουν με τη διάσταση της κοινωνικής χρηστικότητας ή κατά την Fiske (2000), με τη διάσταση της ικανότητας. Οι εσωτερικοί manager οι οποίοι παίρνουν την τύχη στα χέρια τους και έχουν μάθει να εργάζονται σκληρά για να πετύχουν τους στόχους τους, είναι λογικό να θεωρούνται περισσότερο ικανοί και αποτελεσματικοί από εκείνους που χαρακτηρίζονται από μία μοιρολατρική οπτική όσον αφορά τα επαγγελματικά τους. Ας μη ξεχνάμε ότι η διάσταση της κοινωνικής χρηστικότητας συνδέεται με το ανδρικό φύλο (Deaux & Lewis, 1984, Eagly & Mladinic, 1989) το οποίο με την σειρά του συνδέεται με την εσωτερική έδρα ελέγχου.

Από τις αναλύσεις προκύπτει ακόμα ότι η αλληλεπίδραση του φύλου του manager και της έδρας ελέγχου manager [$F(1,112)=4,889, p<0,05$], είναι στατιστικά σημαντική.

Οι συμμετέχοντες, ανεξαρτήτως φύλου, χαρακτήρισαν τις γυναίκες manager με εσωτερική έδρα ελέγχου πιο αποτελεσματικές από τους εσωτερικούς άνδρες και τους εξωτερικούς άνδρες manager πιο αποτελεσματικούς από τις εξωτερικές γυναίκες.

Όσον αφορά τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνά μας, χαρακτηρίζοντας τις γυναίκες manager με εσωτερική έδρα ελέγχου πιο αποτελεσματικές από τους εσωτερικούς άνδρες, επιδεικνύουν ενδοομαδική εύνοια, αντίδραση η οποία βάσει της Θεωρίας της Κοινωνικής Ταυτότητας (Tajfel και Turner, 1979) είναι αναμενόμενη.

Χαρακτηρίζοντας, όμως, τους εξωτερικούς άνδρες manager πιο αποτελεσματικούς από τις εξωτερικές γυναίκες, επιδεικνύουν εξωομαδική εύνοια. Όπως αναφέρουν οι Glick & Fiske (2001), όταν ένα άτομο ανήκει σε μια ομάδα που βρίσκεται σε μειονεκτική θέση, είναι πολύ πιθανό να προσπαθήσει να αποστασιοποιηθεί από την ομάδα αυτή με το να επιδεικνύει προτίμηση και μεγαλύτερη εκτίμηση για την κυρίαρχη ομάδα. Επομένως, οι γυναίκες οι οποίες βιώνουν το στερεότυπο κατά το οποίο είναι περισσότερο εξωτερικές στις αποδόσεις τους από ότι είναι οι άνδρες, θέλοντας να το αποποιηθούν, κρίνουν περισσότερο ευνοϊκά τους εξωτερικούς άνδρες από ότι τις εξωτερικές γυναίκες.

Όσον αφορά τους άνδρες ερωτηθέντες, χαρακτηρίζοντας τους εξωτερικούς άνδρες manager πιο αποτελεσματικούς από τις εξωτερικές γυναίκες, επιδεικνύουν

και αυτοί με τη σειρά τους ενδοομαδική εύνοια. Χαρακτηρίζοντας, όμως τις γυναίκες manager με εσωτερική έδρα ελέγχου πιο αποτελεσματικές από τους εσωτερικούς άνδρες, επιδεικνύουν εξωομαδική εύνοια.

Όπως είδαμε και στο θεωρητικό μέρος της εργασίας, η εξωομαδική εύνοια εμφανίζεται συνήθως σε διαστάσεις σύγκρισης στις οποίες η ενδοομάδα δεν προσδίδει μεγάλη αξία. Έτσι λοιπόν η κοινωνική ταυτότητα της ενδοομάδας δεν τίθεται σε κίνδυνο και επιπλέον η παραδοχή της ισχύς της εξωομάδας σε διαστάσεις τις οποίες η ενδοομάδα θεωρεί ασήμαντες είναι πιθανό να υποσκάπτει, με έναν διακριτικό τρόπο, την κοινωνική ταυτότητα της εξωομάδας.

Οι άνδρες συμμετέχοντες, έχοντας βιώσει το στερεότυπο κατά το οποίο θεωρούνται πιο αποτελεσματικοί και ικανοί στην εργασία τους από ότι είναι οι γυναίκες, όντας σίγουροι για την υπεροχή της δικής τους ενδοομάδας, αναφορικά με την διάσταση σύγκρισης της αποτελεσματικότητας, δεν της προσδίδουν ιδιαίτερη σημασία και απαντούν υπέρ της εξωομάδας των γυναικών, υποσκάπτοντας με έναν διακριτικό τρόπο την κοινωνική της ταυτότητα.

Μία ακόμα κύρια επίδραση στατιστικά σημαντική [$F(1,112)=14,378, p<0,05$] είναι αυτή της έδρας ελέγχου του manager στον τρίτο παράγοντα των στερεοτύπων, δηλαδή στα στερεότυπα που αναφέρονται στις επικοινωνιακές αρετές.

Από τις αναλύσεις καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι στους εξωτερικούς manager αποδίδονται περισσότερα στερεότυπα που αναφέρονται στις επικοινωνιακές αρετές ($M= 0,324$) σε σχέση με τους εσωτερικούς manager ($M= -0,324$).

Υπενθυμίζουμε ότι στον παράγοντα επικοινωνιακές αρετές έχουμε εντάξει τους εξής χαρακτηρισμούς: φιλικός, επικοινωνιακός, ευχάριστος, συνεργάσιμος και έξυπνος.

Τα παραπάνω στερεότυπα, όπως αντιλαμβανόμαστε, έχουν να κάνουν με την διάσταση της κοινωνική επιθυμητότητας. Η κοινωνική επιθυμητότητα σαν κοινωνική αξία συσχετίζεται σε μεγαλύτερο βαθμό με την εξωτερική έδρα ελέγχου και η κοινωνική χρηστικότητα με την εσωτερική έδρα ελέγχου.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνά μας, είναι επομένως λογικό να αποδίδουν τα στερεότυπα που μόλις αναφέραμε σε μεγαλύτερο βαθμό στους manager που έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου σε σχέση με εκείνους που έχουν εσωτερική έδρα ελέγχου. Ένα άτομο που πιστεύει στον καθοριστικό ρόλο που μπορεί να διαδραματίσουν οι εξωτερικοί άλλοι και οι σωστές γνωριμίες στην επαγγελματική του ανέλιξη, εξυπακούεται ότι έχει καλλιεργήσει το επικοινωνιακό του χάρισμα σε μεγάλο βαθμό,

διότι αυτό είναι που θα τον βοηθήσει να ανέλθει, και ως εκ τούτου θεωρείται περισσότερο κοινωνικά επιθυμητός.

Αναφορικά με τον τέταρτο παράγοντα, δηλαδή τα στερεότυπα που αναφέρονται στην έλλειψη συνεργατικού πνεύματος, προκύπτει ότι στατιστικά σημαντική είναι η αλληλεπίδραση του φύλου του συμμετέχοντα και της έδρας ελέγχου του manager [$F(1,112)=10,453, p<0,05$].

Οι άνδρες συμμετέχοντες στην έρευνα, αποδίδουν περισσότερα στερεότυπα που αναφέρονται στην έλλειψη συνεργατικού πνεύματος στους εσωτερικούς manager και οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα αποδίδουν πιο πολλά στερεότυπα στους εξωτερικούς manager. Εν ολίγοις, οι γυναίκες θεωρούν ως λιγότερο συνεργατικούς τους εξωτερικούς manager και οι άνδρες τους εσωτερικούς manager.

Σύμφωνα με τον Lefcourt (1982), η εσωτερική έδρα ελέγχου έχει συνδυαστεί με δραστηριοποίηση προς την επίτευξη των στόχων, επαγρύπνηση και αυτόνομη λήψη αποφάσεων.

Αυτή η αυτονομία κατά τη λήψη αποφάσεων, ο δυναμισμός και η αποφασιστικότητα την οποία επιδεικνύουν προς επίρρωση των στόχων τους οι έχοντες εσωτερική έδρα ελέγχου γεννά το στερεότυπο κατά το οποίο δεν είναι αρκετά συνεργάσιμοι.

Οι άνδρες συμμετέχοντες στην έρευνα, όπως είναι αναμενόμενο, συσχετίζουν θετικά την εσωτερική έδρα ελέγχου με την έλλειψη συνεργατικού πνεύματος.

Όπως έχουμε αναφέρει αρκετές φορές, οι γυναίκες συνδέονται με τις κοινωνικές συμπεριφορές, στις οποίες περιλαμβάνεται το να είναι κανείς τρυφερός, εξυπηρετικός, φιλικός, ευγενικός, ευαίσθητος, ευγενικός, και γλυκομίλητος. Αντίθετα, οι άνδρες συνδέονται με τις ατομικές συμπεριφορές, οι οποίες εκφράζουν την τάση για διεκδίκηση και έλεγχο. Η συγκεκριμένη ομάδα συμπεριφορών περιλαμβάνει: επιθετικότητα, φιλοδοξία, τάση κυριαρχίας, αυτοπεποίθηση, και δυναμικότητα.

Οι γυναίκες που συμμετέχουν στην έρευνά μας, έχοντας βιώσει το στερεότυπο που τις θεωρεί περισσότερο εξωτερικές από τους άνδρες, θέλοντας να ξεφύγουν από αυτό, κρίνουν περισσότερο αυστηρά τους εξωτερικούς manager χαρακτηρίζοντάς τους λιγότερο συνεργατικούς σε σχέση με τους εσωτερικούς.

Ένα ακόμα εύρημα της έρευνας μας είναι ότι η έδρα ελέγχου του manager ασκεί στατιστικά σημαντική επίδραση στην εξαρτημένη μεταβλητή του άδικου κόσμου [$F(1,112)=10,453, p<0,05$].

Οι συμμετέχοντες απαντούν ότι ο κόσμος είναι περισσότερο άδικος όταν διαβάζουν το κείμενο που περιγράφει εξωτερικό manager (M= 4,64) παρά όταν διαβάζουν αυτό που περιγράφει εσωτερικό manager (M= 4,33).

Κατά κάποιο τρόπο, οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι το να έχει φτάσει κάποιος σε μία υψηλά ιεραρχική θέση, στον εργασιακό τομέα, χωρίς να έχει μοχθήσει και κοπιάσει γι' αυτό, απλά επειδή έχει τις κατάλληλες γνωριμίες και την τύχη με το μέρος του, είναι άδικο.

Στην περίπτωση του manager που έχει εσωτερική έδρα ελέγχου το αίσθημα της αδικίας δεν είναι τόσο έντονο, εφόσον το άτομο που τους περιγράφεται φαίνεται να έχει παλέψει πολύ προκειμένου να πετύχει στον επαγγελματικό του χώρο.

Οι Παπαστάμου και Προδρομίτης (2003), αναφέρουν πως το αίσθημα κάποιου ότι ζει σε έναν δίκαιο κόσμο, όπου ο καθένας παίρνει στη ζωή αποκλειστικά και μόνο όσα του αξίζουν, προϋποθέτει την ύπαρξη εσωτερικής έδρας ελέγχου. Αντιθέτως, η πεποίθηση κάποιου πως ο κόσμος στον οποίο ζει είναι άδικος και ανταμείβει ισάξια το καλό και το κακό συνεπάγεται με την ύπαρξη εξωτερικής έδρας ελέγχου.

Αναφέρουν, συμπληρωματικά, ότι τα άτομα που έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου, είναι περισσότερο ευάλωτα στο επιχείρημα «ο σκοπός αγιάζει τα μέσα» και είναι περισσότερο πρόθυμα να ανεχθούν παραβιάσεις της νομιμότητας. Απ' την άλλη, οι έχοντες εσωτερική έδρα ελέγχου είναι λιγότερο ανεκτικοί απέναντι στις παραβιάσεις της δικαιοσύνης.

Με βάση τα παραπάνω, είναι λογικό οι ερωτηθέντες να καταλαμβάνονται από ένα «περί αδικίας αίσθημα», όταν έχουν να κάνουν με έναν manager που έχει εξωτερική έδρα ελέγχου και υποστηρίζει ότι τα έχει καταφέρει στη ζωή του και έχει φτάσει ψηλά χωρίς να έχει παλέψει για αυτό, με έναν manager που είναι ο ίδιος έτοιμος να αδικήσει προκειμένου να πετύχει τους στόχους του.

Στατιστικά σημαντική, βρέθηκε να είναι επίσης η αλληλεπίδραση του φύλου του συμμετέχοντα και του φύλου του manager [$F(1,112)=5,149, p<0,05$] στην εξαρτημένη μεταβλητή του άδικου κόσμου.

Οι άνδρες συμμετέχοντες απάντησαν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι ο κόσμος είναι άδικος όταν είχαν να κρίνουν άνδρα manager απ' ότι γυναίκα manager και οι γυναίκες όταν είχαν να κρίνουν γυναίκα manager απ' ότι άνδρα manager.

Στην προκειμένη περίπτωση παρατηρούμε ότι δεν ενεργοποιείται ο μηχανισμός της ενδοομαδικής εύνοιας. Αντιθέτως, οι ερωτηθέντες καταλαμβάνονται

από ένα αίσθημα ανταγωνισμού για τους manager με τους οποίους, βάσει φύλου, ανήκουν στην ίδια ενδοομάδα.

Οι ερωτηθέντες, βλέποντας ότι κάποιος που ανήκει στο ίδιο φύλο με τους ίδιους, ανεξαρτήτως έδρας ελέγχου, τα έχει καταφέρει καλύτερα στον επαγγελματικό τομέα και έχει φτάσει ψηλά, με όλα τα οφέλη που αυτό συνεπάγεται, κατακλύζονται από ένα περί αδικίας αίσθημα. Λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνά μας είναι απλοί υπάλληλοι, αντιλαμβανόμαστε ότι το ερώτημα «γιατί αυτοί και όχι εγώ» επηρέασε σε μεγάλο βαθμό τις απαντήσεις που έδωσαν στην κλίμακα δοξασίας του δίκαιου κόσμου των Παπαστάμου και Προδρομίτη (2003).

Επιδεικνύουν ενδοομαδικό ανταγωνισμό ο οποίος πηγάζει από την μειονεκτικότερη θέση στην οποία βρίσκονται οι ίδιοι σε σχέση με τους manager του ίδιου φύλου οι οποίοι περιγράφονται στο ερωτηματολόγιο που τους χορηγήθηκε.

Το εύρημα κατά το οποίο οι συμμετέχοντες που έχουν εσωτερική έδρα ελέγχου στην εργασία τους απαντούν ότι ο κόσμος είναι δίκαιος σε μεγαλύτερο βαθμό ($M=4,150$) από τους συμμετέχοντες που έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου ($M=3,886$), στηρίζεται στην ίδια λογική που αναπτύξαμε λίγο πιο πάνω.

Όπως αναφέραμε και προηγουμένως, η πίστη στην ύπαρξη ενός δίκαιου κόσμου σχετίζεται με την εσωτερική έδρα ελέγχου και η πίστη στην ύπαρξη ενός άδικου κόσμου σχετίζεται με την εξωτερική έδρα ελέγχου (Παπαστάμου και Προδρομίτη, 2003).

Το να πιστεύει κάποιος πως στον εργασιακό του χώρο η ενδεχόμενη ανέλιξη του οφείλεται αποκλειστικά και μόνο στις δικές του δυνατότητες (εσωτερικό WLOC), δείχνει αν μη τι άλλο πίστη στην ύπαρξη ενός κόσμου χωρίς αδικίες όπου αυτός που αξίζει πηγαίνει μπροστά και προοδεύει.

Το αντίθετο ισχύει στην περίπτωση που κάποιος θεωρεί ότι στον εργασιακό του χώρο εξωγενείς και αστάθμιστοι παράγοντες επεμβαίνουν και καθορίζουν τις όποιες εξελίξεις (εξωτερικό WLOC). Το άτομο που μόλις περιγράψαμε είναι λογικό να πιστεύει ότι ζει σε έναν κόσμο όπου κυριαρχεί η αδικία.

Όσον αφορά τώρα την εξαρτημένη μεταβλητή του δίκαιου κόσμου παρατηρούμε ότι στατιστικά σημαντική είναι η αλληλεπίδραση του φύλου του manager και της έδρας ελέγχου του manager [$F(1,112)=5,279$, $p<0,05$].

Με λίγα λόγια, οι συμμετέχοντες στην έρευνα απάντησαν ότι ο κόσμος είναι περισσότερο δίκαιος, όταν διάβασαν το κείμενο που αναφερόταν στην εσωτερική γυναίκα manager παρά στον εσωτερικό άνδρα manager και όσον αφορά την

εξωτερική έδρα ελέγχου απάντησαν ότι ο κόσμος είναι περισσότερο δίκαιος όταν είχαν να κρίνουν εξωτερικό άνδρα παρά εξωτερική γυναίκα.

Όπως αναφέρει ο Pansu (1997), εύρημα που προκύπτει από έρευνα του ίδιου που τελέστηκε το 1994, οι γυναίκες manager όταν είχαν να κρίνουν γυναίκες με εξωτερική έδρα ελέγχου τις στιγματίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ότι τους εξωτερικούς άνδρες. Αντί να επιδείξουν ενδοομαδική εύνοια, κάτι που θα ήταν αναμενόμενο βάσει της Θεωρίας της Κοινωνικής Ταυτότητας (Tajfel και Turner, 1979) έδειξαν κατά την κρίση τους εξωομαδική εύνοια.

Ο Pansu υποστηρίζει ότι το εύρημα που μόλις περιγράψαμε έχει να κάνει με το στερεότυπο κατά το οποίο οι γυναίκες τείνουν να είναι πιο εξωτερικές σε σχέση με τους άνδρες.

Οι άνδρες θεωρείται ότι είναι πιο δυναμικοί, πιο δραστήριοι, πιο μαχητικοί σε σχέση με τις γυναίκες και γενικότερα τους αποδίδονται χαρακτηρισμοί που συνάδουν με μία εσωτερική έδρα ελέγχου. Αντίθετα, για τις γυναίκες κυριαρχεί το στερεότυπο ότι αφήνουν τα πράγματα στην μοίρα τους, δεν είναι τόσο μαχητικές και τις χαρακτηρίζει η εξωτερική έδρα ελέγχου. Οι γυναίκες, επομένως, όσον αφορά την προηγηθείσα διάσταση της σύγκρισης βιώνουν μία αρνητική κοινωνική ταυτότητα.

Επιστρέφοντας στην Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας, σύμφωνα με τους Tajfel και Turner (1979), η θετική κοινωνική ταυτότητα στηρίζεται σε ευρείας έκτασης συγκρίσεις που γίνονται μεταξύ των μελών της ενδοομάδας και μιας σχετικής εξωομάδας . Όπως αντιλαμβανόμαστε στην περίπτωση που τα μέλη της ενδοομάδας βιώνουν θετική κοινωνική ταυτότητα το αποτέλεσμα των συγκρίσεων τους δίνει πλεονέκτημα έναντι της εξωομάδας. Στην αντίθετη περίπτωση τα μέλη της ενδοομάδας βιώνουν αρνητική κοινωνική ταυτότητα.

Προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα άτομα μια αρνητική κοινωνική ταυτότητα υπάρχουν τρεις βασικές στρατηγικές. Πρόκειται για την ατομική κινητικότητα, η οποία και είναι μία ατομική στρατηγική, την κοινωνική δημιουργικότητα, που είναι συλλογική στρατηγική και τέλος τον κοινωνικό ανταγωνισμό που είναι και αυτός μια συλλογική στρατηγική (Tajfel & Turner, 1979).

Όσον αφορά την δικής μας έρευνα, οι ερωτηθέντες, ανεξαρτήτως φύλου, απάντησαν ότι ο κόσμος είναι περισσότερο δίκαιος όταν είχαν να κρίνουν εξωτερικό άνδρα παρά εξωτερική γυναίκα.

Στην περίπτωση των ανδρών, είναι λογικό, να απαντήσουν υπέρ ενός περισσότερο δίκαιου κόσμου όταν έχουν να κρίνουν εξωτερικό άνδρα παρά

εξωτερική γυναίκα. Προκειμένου να διατηρήσουν θετική κοινωνική ταυτότητα για το φύλο τους δείχνουν ενδοομαδική εύνοια.

Στην περίπτωση των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα, θέλοντας να αποποιηθούν το στερεότυπο κατά το οποίο οι γυναίκες είναι περισσότερο εξωτερικές σε σχέση με τους άνδρες, έδειξαν εξωομαδική εύνοια. Απαντώντας ότι ο κόσμος είναι περισσότερο δίκαιος όταν είχαν να κρίνουν εξωτερικό άνδρα παρά εξωτερική γυναίκα, έδειξαν ότι κρίνουν περισσότερο αυστηρά τις εξωτερικές γυναίκες απ' ότι τους εξωτερικούς άνδρες. Με αυτό το τρόπο θέλησαν να διαχειριστούν την αρνητική κοινωνική ταυτότητα που βιώνουν.

Ωστόσο, η ενδοομαδική εύνοια δεν αποτελεί καθολικό φαινόμενο. Οι περιπτώσεις στις οποίες δεν εμφανίζεται είναι όταν η ψυχολογική ευκρίνεια της εξωομάδας δεν αφορά την ενδοομάδα, όταν το πλαίσιο στο οποίο δρουν και κινούνται η ενδοομάδα και η εξωομάδα δεν είναι ανταγωνιστικό και τέλος, όταν το status της ενδοομάδας δεν είναι υψηλότερο ή ίσο με αυτό της εξωομάδας.

Όσον αφορά την διάσταση της εσωτερικής έδρας ελέγχου, όπως αναφέραμε και νωρίτερα, η εσωτερική έδρα ελέγχου ταυτίζεται με την πίστη στην ύπαρξη ενός δίκαιου κόσμου (Παπαστάμου και Προδρομίτης, 2003).

Οι συμμετέχοντες, απάντησαν ότι ο κόσμος είναι περισσότερο δίκαιος, όταν διάβασαν το κείμενο που αναφερόταν στην εσωτερική γυναίκα manager παρά στον εσωτερικό άνδρα manager, αποδίδοντας, κατά κάποιο τρόπο περισσότερα θετικά στερεότυπα στις γυναίκες. Στην προκειμένη περίπτωση η συμπεριφορά των γυναικών συμμετεχόντων θεωρείται αναμενόμενη και των ανδρών εξηγείται αμέσως παρακάτω.

Οι Glick & Fiske (2001), αναφέρουν ότι οι γυναίκες είναι δυνατόν συγκρινόμενες με τους άντρες να κατηγοριοποιούνται πιο θετικά (δηλαδή είναι δυνατόν να εμφανίζονται πιο θετικά στερεότυπα για τις γυναίκες). Πρόκειται για σεξισμό που μπορεί να μην παρουσιάζεται με μια ενιαία-εχθρική-μορφή, αλλά αντίθετα ο εχθρικός σεξισμός (hostile sexism - HS) μπορεί να συνυπάρχει με μια πιο θετική σεξιστική στάση απέναντι στις γυναίκες, με τον επονομαζόμενο καλοπροαίρετο σεξισμό (benevolent sexism-BS).

Πιο συγκεκριμένα ο καλοπροαίρετος σεξισμός αποτελείται από ένα σύνολο στάσεων που ουσιαστικά περιορίζουν τις γυναίκες σε συγκεκριμένους (παραδοσιακούς) ρόλους ενώ ταυτόχρονα συνοδεύονται από συναισθήματα και χαρακτηριστικά «θετικά» για αυτές. Πρόκειται για μια διαδικασία εξιδανίκευσης των γυναικών που συμμορφώνονται σε παραδοσιακούς ρόλους (στο πλαίσιο

πατριαρχικών κοινωνικών ιεραρχιών) και υποτιθέμενης εξάρτησης των αντρών από τις γυναίκες με απώτερο σκοπό όμως των χαρακτηρισμό τους ως υποδεέστερες και κατώτερες (Forbes et al. 2003).

Τέλος, επιστρέφοντας στις υποθέσεις της έρευνάς μας, βάσει όσων αναφέραμε παραπάνω, αντιλαμβανόμαστε ότι άλλες επιβεβαιώνονται και άλλες όχι.

Πιο συγκεκριμένα, η πρώτη υπόθεση κατά την οποία οι άνδρες ερωτηθέντες επιδεικνύοντας ενδοομαδική εύνοια θα είναι περισσότερο επιεικείς κατά την κρίση τους για τους άνδρες manager και οι γυναίκες για τις γυναίκες manager αντίστοιχα, επιβεβαιώνεται εν μέρει. Όπως είδαμε, σε κάποιες περιπτώσεις η ενδοομαδική εύνοια λαμβάνει χώρα, σε άλλες όμως παραχωρεί την θέση της στην εξωομαδική εύνοια και σε άλλες στον ενδοομαδικό ανταγωνισμό.

Η δεύτερη υπόθεση, σύμφωνα με την οποία στους εσωτερικούς manager θα αποδοθούν περισσότερα «θετικά» στερεότυπα σε σχέση με τους εξωτερικούς manager, έως έναν βαθμό επιβεβαιώνεται. Όπως έχουμε αναφέρει, όντως στους manager με εσωτερική έδρα ελέγχου αποδίδονται περισσότερα στερεότυπα που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα στην εργασία. Παρ' όλα αυτά, στους manager με εξωτερική έδρα αποδίδονται περισσότερα στερεότυπα που αναφέρονται στις επικοινωνιακές αρετές. Εξήγηση αναφορικά με το παρόν εύρημα έχει δοθεί παραπάνω.

Η τρίτη υπόθεσή μας, ήταν ότι τα στερεότυπα που αναφέρονται στην διάσταση της ικανότητας θα αποδοθούν σε μεγαλύτερο βαθμό στους άνδρες και στους έχοντες εσωτερική έδρα ελέγχου και τα στερεότυπα που έχουν να κάνουν με την διάσταση της ζεστασιάς στις γυναίκες και τους έχοντες εξωτερική έδρα ελέγχου. Από την στατιστική ανάλυση των δεδομένων της έρευνάς μας προέκυψε ότι όντως τα στερεότυπα που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα στην εργασία, άρα με τη διάσταση της ικανότητας, αποδίδονται σε μεγαλύτερο βαθμό στους manager με εσωτερική έδρα ελέγχου και τα στερεότυπα που αναφέρονται στις επικοινωνιακές αρετές, άρα στη διάσταση της ζεστασιάς, στους manager με εξωτερική έδρα ελέγχου. Όμως, η επίδραση του φύλου του manager προέκυψε ότι δεν είναι στατιστικά σημαντική ούτε ως κύρια επίδραση ούτε ως αλληλεπίδραση.

Η τέταρτη υπόθεση βάσει της οποίας τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες θα χρησιμοποιήσουν τα περισσότερα «αρνητικά» στερεότυπα κατά την κρίση τους για τις εξωτερικές γυναίκες, οι μεν άνδρες επιδεικνύοντας ενδοομαδική εύνοια, οι δε γυναίκες επιδεικνύοντας εξωομαδική εύνοια προς τους εξωτερικούς άνδρες

επιθυμώντας να ξεφύγουν και να αποποιηθούν το στερεότυπο βάσει του οποίου οι γυναίκες είναι εξωτερικές, επιβεβαιώνεται εν μέρει. Όπως αναφέραμε παραπάνω, οι συμμετέχοντες ανεξαρτήτως φύλου, θεωρούν τους εξωτερικούς άνδρες manager πιο αποτελεσματικούς από τις εξωτερικές γυναίκες. Επίσης, οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, φαίνεται ότι κρίνουν γενικά, ανεξαρτήτως φύλου, αυστηρότερα τους εξωτερικούς manager σε σχέση με τους εσωτερικούς, αποδίδοντάς τους περισσότερα στερεότυπα που έχουν να κάνουν με την έλλειψη συνεργατικού πνεύματος. Ακόμα, είδαμε ότι τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες ερωτηθέντες, απάντησαν ότι ο κόσμος είναι περισσότερο δίκαιος όταν είχαν να κρίνουν εξωτερικό άνδρα παρά εξωτερική γυναίκα.

Η πέμπτη υπόθεση επιβεβαιώνεται καθώς βρέθηκε ότι οι συμμετέχοντες με εσωτερική έδρα ελέγχου στην εργασία τους απαντούν ότι ο κόσμος είναι περισσότερο δίκαιος σε σχέση με τους συμμετέχοντες που έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abrams, D., & Hogg, M. (1999). *Social Identity and Social Cognition*. Blackwell Publishers.
- Abrams, D., Wetherell, M., Cochrane, S., Hogg, M. A., & Turner, J. C. (1990). Knowing what to think by knowing who you are: Self-categorization and the nature of norm formation, conformity and group polarization. *British Journal of Social Psychology*, 29, 97-119.
- Δαφέρμος, Β., (2005). *Κοινωνική Στατιστική με το SPSS*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ζήτη.
- Deaux, K., & Lewis, L.L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 991-1004.
- Deschamps, J.C. (1997). Attribution or explanations in everyday life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6 (1), 7 – 24.
- Dubois, N. & Beauvois, J.L. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology*, 35, 123-146.
- Dubois, N. & Beauvois, J.L. (2002). Αξιολόγηση και Αξιολογική γνώση: μια δυαδική θεωρία της γνώσης, *New Review of Social Psychology*, 1(1): 103-111, Μετάφραση: Α. Αναστασοπούλου, Σ. Φρέσκου.
- Duttweiler, P.C. (1984). The Internal Control Index: A Newly Developed Measure of Locus of Control. *Educational and Psychological Measurement*, 44, 209-221.
- Eagly, A. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A., & Mladinic, A. (1989). Gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15, 543-558.
- Ely, R. (1995). The power of demography: women's constructions of gender identity at work. *Journal of Academic Management*, 38, 589-603.
- Fiske, S.T. (2000). Stereotyping, prejudice and discrimination at the seam between the centuries: evolution, culture, mind and brain. *European Journal of Social Psychology*, 30, 229-322.
- Fiske, S.T and Morling, B. (1996). Stereotyping as a function of personal control motives and capacity constraints: The odd couple of power and anxiety. Στο: RM

Sorrentino and ET Higgins (Eds) Handbook of Motivation and Cognition (vol3 ,pp 322-346) New York, The Guilford Press.

- Forbes, G.B, Adams-Curtis, L., White, K. & Holmgren, K.M. (2003). The role of hostile and benevolent sexism in women's and men's perceptions of the menstruating woman. *Psychology of Women Quarterly*, 27, 59-63.
- Furnham, A. & Steele, H. (1993). Measures of Locus of Control: A critique of children's, health and work-related locus of control questionnaires. *British Journal of Psychology*, 84, 443-79.
- Giannakos, I. (2002): Predictors of coping with work stress: The influences of sex, gender role, social desirability & Locus of Control. *Sex Roles*, 46 (5/6), 149 – 158.
- Gilligan, C. (1977). In a different Voice: Women's conceptions of self and morality. *Harvard Educational Review*, 47(4), 481-517.
- Glick, P., Fiske, S.T. (2001). An ambivalent Alliance: Hostile and benevolent sexism as complimentary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56, 109-118.
- Glick, P., Fiske, S.T. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 119-135.
- Howitt, D., Cramer, D., (2003). Στατιστική με το SPSS 11 για Windows. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Johnson, S.J., Batey, M., Holdsworth, L. (2009). Personality and health: The mediating role of Trait Emotional Intelligence and Work Locus of Control. *Personality and Individual Differences*, 47 (5), 470–475.
- Kapalka, G.M. & Lachenmeyer, J.R. (1988). Sex-Role Flexibility, Locus of Control, and Occupational Status. *Sex Roles*, 19 (7/8).
- Lefcourt, A. (1982). Rhythmic contractions of the teat sphincter in bovines - an explusion mechanism. *Am. J. Physiol.* 242:R181.
- Lerner, M. J. (1980). The belief in a just world: A fundamental delusion. New York: Plenum Press.
- Λιακοπούλου Ελένη (2006). Η εργασιακή ευελιξία και η επίδρασή της στην γενική υποκειμενική ευημερία των εργαζομένων, Η περίπτωση της μερικής απασχόλησης. Διπλωματική εργασία. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Π.Μ.Σ Οικονομικής και Οργανωτικής Ψυχολογίας.

- Mackie, D. M., Worth, L. T., & Asuncion, A. G. (1990). Processing of persuasive in-group messages. *Journal of Personality and Society Psychology*, 58, 812 – 822.
- Maes, J. (1994). Blaming the victim: Belief in control or belief in justice? *Social Justice Research*, 7 (1), 69-90.
- Mamlin, N., Harris, K. R., Case, L. P. (2001). A Methodological Analysis of Research on Locus of Control and Learning Disabilities: Rethinking a Common Assumption. *Journal of Special Education*, Winter.
- Nass, C., Fogg, B.J. & Moon, Y. (1995). How Powerful Is Social Identity? Affiliation Effects in Human-Computer Interaction. Papers of SRCT research group in Stanford University. http://www.stanford.edu/group/commdept/oldstuff/srct_pages/Affiliation_conformity.html (01/2001)
- Oliver, J., Jose, P., Brough, P. (2006). Confirmatory Factor Analysis of the Work Locus of Control Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (5), 835-851.
- Pansu, P. (1997). The Norm of Internality in an Organizational Context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6 (1), p.p. 37 – 58.
- Παπαστάμου, Στ. (1990). Σύγχρονες έρευνες στην κοινωνική ψυχολογία: Διομαδικές σχέσεις. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Παπαστάμου Στάμος. (1996). Σύγχρονες έρευνες στην Κοινωνική Ψυχολογία, Αθήνα: Οδυσσέας.
- Παπαστάμου, Στ. (2001). Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία, Επιστημολογικοί Προβληματισμοί και Μεθοδολογικές Κατευθύνσεις. Τόμος Α'. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαστάμου, Στ. (2006). Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία, Η Παράδοση. Τόμος Β'. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαστάμου, Στ., Προδρομίτης Γ.,(2003). Τρομοκρατία και εξουσία. Ο Αντί-λογος της Συνεκτικότητας. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Powell, G.N & Butterfield, D.A. (1979). The “good manager”: Masculine or androgynous? *Academy of Management Journal*, 22, 395–403.
- Powell, G.N & Butterfield, D.A. (1989). The “good manager”: Did androgyny fare better in the 1980s? *Group and Organization Studies*, 14(2), 216–233.
- Stav, B. & Kramer, R. (2003). Research in Organizational behavior. An annual series of analytical essays and critical reviews. Volume 25. Elsevier L.t.d.

- Sutton, R.M. & Douglas, K. (2005). Justice for all, or just for me? More evidence of the importance of the self-other distinction in just-world beliefs. *Personality and Individual Differences*, 39 (3), 637–645.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Στο: W.G. Austin & S.Worchel (eds.) *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). *The social identity theory of inter-group behavior*. Στο: Worchel and L. W. Austin (eds.), *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago: Nelson-Hall.
- Thomas W. H. Ng, Kelly L. Sorensen, Lillian T. Eby. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27 (8), 1057-1087.
- Χαντζή, Α. (2006). Σημειώσεις από παραδόσεις προπτυχιακού μαθήματος «Κοινωνική Ταυτότητα και Διομαδικές Σχέσεις». Τμήμα Ψυχολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Χαντζή, Α., Ευθυμίου, Γ. και Κιοσέογλου, Γ. (1996). Διαστάσεις της έννοιας του οπαδού ποδοσφαιρικής ομάδας: Μία ανάλυση στο πλαίσιο της Θεωρίας της Κοινωνικής Ταυτότητας. Σημειώσεις προπτυχιακού μαθήματος «Κοινωνική Ταυτότητα και Διομαδικές Σχέσεις». Τμήμα Ψυχολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Χρυσόχου, Ξ. (2005). *Πολυπολιτισμική Πραγματικότητα, Οι κοινωνιοψυχολογικοί προσδιορισμοί της πολιτισμικής πολλαπλότητας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.