



ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

**ΕΜΦΥΛΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ
ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**

ΘΕΟΔΟΣΙΑ ΝΙΓΡΙΤΙΝΟΥ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΜΑΡΙΑ ΣΑΡΤΖΕΤΑΚΗ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ, 2026



ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

**ΕΜΦΥΛΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ
ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**

**Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση
μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων στο
Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος**

ΘΕΟΔΟΣΙΑ ΝΙΓΡΙΤΙΝΟΥ

**ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: ΣΑΡΤΖΕΤΑΚΗ ΜΑΡΙΑ, ΣΕΡΕΜΕΤΗ
ΛΑΜΠΡΙΝΗ, ΑΝΑΣΤΑΣΙΑΔΟΥ ΣΟΦΙΑ**

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ, 2026

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Θεοδοσία Νιγριτινού, 2026

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Πανεπιστήμιο Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες	vi
Περίληψη	1
Abstract	2
1. Εισαγωγή στην Ερευνητική Προσέγγιση και Σχεδιασμό.....	3
2. Βιβλιογραφική Επισκόπηση.....	6
2.1 Εισαγωγή στη Θεματική των Έμφυλων Ανισοτήτων	6
2.2 Το Φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής («Glass Ceiling»).....	7
2.3 Το Φαινόμενο του Γυάλινου Γκρεμού («Glass Cliff»).....	8
2.4 Η Ελληνική Πραγματικότητα	10
2.5 Σύνοψη και Ερευνητικό Κενό.....	11
3. Μεθοδολογία.....	13
3.1 Επιλογή Μεθοδολογίας για την Έρευνα Συλλογής Δεδομένων	13
3.2 Επιλογή Πληθυσμού και Δείγματος.....	13
3.3 Δειγματοληψία	14
3.4 Συλλογή Δεδομένων	14
3.4.1 Κατασκευή Ερωτηματολογίου	15
3.4.2 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων	17
3.5 Ταυτότητα Έρευνας	20
3.6 Ανάλυση και Ερμηνεία Δεδομένων	22
3.6.1 Ανάλυση των Δεδομένων.....	22
3.6.2 Ερμηνεία των Αποτελεσμάτων	22

4. Ανάλυση και Αποτελέσματα.....	24
4.1 Ερευνητικά Ερωτήματα	24
4.2 Γενική Εικόνα του Δείγματος	24
4.3 Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση	24
4.3.1 Ανάλυση Ανά Ερώτημα	24
4.3.2 Απάντηση 1 ^{ου} Ερευνητικού Ερωτήματος.....	48
4.4 Απάντηση των Ερευνητικών Ερωτημάτων μέσω Στατιστικών Ελέγχων	52
4.4.1 Έλεγχοι Κανονικότητας	52
4.4.2 Στατιστικοί Έλεγχοι	53
5. Συμπεράσματα	58
5.1 Συμπεράσματα Ανά Ερευνητικό Ερώτημα.....	58
5.1.1 Στάσεις των Εργαζομένων Απέναντι στις Επαγγελματικές Ικανότητες των Γυναικών	58
5.1.2 Διαφορές στις Αντιλήψεις περί «Γυάλινης Οροφής» με Βάση το Φύλο	58
5.1.3 Συσχέτιση Ηλικίας και Στάσεων Απέναντι στις Προοπτικές Επαγγελματικής Ανέλιξης των Γυναικών.....	59
5.1.4 Επίδραση Προηγούμενης Συνεργασίας με Γυναίκα Προϊσταμένη στις Αντιλήψεις για τις Ηγετικές Ικανότητες των Γυναικών	60
5.2 Συνολική Αποτίμηση του Φαινομένου της «Γυάλινης Οροφής» στον Δημόσιο Τομέα.....	61
5.3 Προτάσεις Αντιμετώπισης	62
5.4 Περιορισμοί και Μελλοντική Έρευνα	63
Βιβλιογραφικές Αναφορές.....	64
Παράρτημα Α : Ερωτηματολόγιο	68

Σελίδα Εγκυρότητας

Ονοματεπώνυμο Φοιτήτριας: Θεοδοσία Νιγριτινιού

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: Έμφυλες Ανισότητες και το Φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής στο Εργασιακό Περιβάλλον

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις [ημερομηνία έγκρισης] από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή:

Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος): Μαρία Σαρτζετάκη

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Σερεμέτη Λαμπρινή

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Αναστασιάδου Σοφία

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Η Θεοδοσία Νιγριτινού, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Έμφυλες Ανισότητες και το Φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής στο Εργασιακό Περιβάλλον», αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η Δηλούσα

Θεοδοσία Νιγριτινού

Ευχαριστίες

Η απόκτηση ενός μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ήταν ένας μεγάλος στόχος – πρόκληση για εμένα. Οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένειά μου, η οποία στάθηκε αρωγός στην προσπάθεια αυτή.

Περίληψη

Ένα από τα κυρίαρχα προβλήματα του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», το οποίο λειτουργεί ως τροχοπέδη στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Κύριος στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να αποτυπώσει τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με τις επαγγελματικές ικανότητες και δυνατότητες των γυναικών, καθώς επίσης και να εντοπίσει τα εμπόδια που ενδεχομένως αυτές αντιμετωπίζουν στην καριέρα τους.

Η παρούσα έρευνα βασίστηκε σε ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση με την χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο διαμοιράστηκε ηλεκτρονικά σε εργαζόμενους του ελληνικού δημοσίου τομέα. Επιλέχθηκε η μέθοδος της δειγματοληψίας ευκολίας, ενώ η επεξεργασία των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του προγράμματος SPSS, με παράλληλη χρήση και του προγράμματος Microsoft Excel βοηθητικά. Η στατιστική επεξεργασία περιλάμβανε τόσο τεχνικές περιγραφικής ανάλυσης, όσο και μη παραμετρικούς στατιστικούς ελέγχους, λόγω της μη κανονικής κατανομής των μεταβλητών.

Τα ευρήματα της έρευνας αναδεικνύουν την ύπαρξη προκαταλήψεων και έμμεσων διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων, οι οποίες αποτελούν εμπόδιο στην πορεία της σταδιοδρομίας των γυναικών και επηρεάζουν έντονα τις προοπτικές της επαγγελματικής τους ανέλιξης. Αξιοσημείωτο είναι, ακόμα, πως ο ρόλος της οικογένειας και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτήν, εξακολουθούν να «δεσμεύουν» την γυναίκα πρώτιστα ως μητέρα και σύζυγο, και δευτερευόντως ως εργαζόμενη. Παράλληλα, εντοπίστηκαν διαφοροποιήσεις στις αντιλήψεις των ερωτηθέντων εργαζομένων, αναλόγως της ηλικίας τους, αλλά και των προηγούμενων εργασιακών εμπειριών τους.

Συμπερασματικά, η παρούσα μελέτη αποδεικνύει, πως παρά την νομική κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων στην εργασία, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» εξακολουθεί να υφίσταται και οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που υπάρχουν ακόμα στον εργασιακό χώρο του ελληνικού δημοσίου τομέα, αποτελούν υπαρκτή πρόκληση, καθιστώντας αναγκαία την υιοθέτηση στοχευμένων πολιτικών που θα προάγουν την ισότητα των φύλων και θα ενισχύσουν την δίκαιη και ισότιμη πρόσβαση των γυναικών σε διοικητικές θέσεις και θέσεις ευθύνης.

Λέξεις – κλειδιά: γυάλινη οροφή, έμφυλες ανισότητες, διακρίσεις, στερεότυπα, δημόσιος τομέας, γυναίκες, ισότητα

Abstract

One of the predominant problems in the modern working environment is the "glass ceiling" phenomenon, which acts as a barrier to the professional advancement of women within the Greek public sector. The primary objective of this thesis is to capture the attitudes and perceptions of employees regarding the professional skills and potential of women, as well as to identify the obstacles they may encounter in their careers.

The present research was based on a quantitative methodological approach using a structured questionnaire, which was distributed electronically to Greek public sector employees. Convenience sampling was the chosen method, while data processing was conducted using SPSS software, supplemented by Microsoft Excel. The statistical analysis included both descriptive analysis techniques and non-parametric statistical tests, due to the non-normal distribution of the variables.

The research findings highlight the existence of prejudices and indirect gender discrimination, which obstruct women's career paths and significantly impact their prospects for professional development. It is also noteworthy that family roles and the resulting obligations continue to "bind" women primarily as mothers and wives, and secondarily as employees. Furthermore, variations in perceptions were identified among respondents based on their age and prior work experience.

In conclusion, this study demonstrates that despite the legal safeguarding of gender equality at work, the "glass ceiling" phenomenon persists. Stereotypical perceptions within the Greek public sector workspace remain a tangible challenge, necessitating the adoption of targeted policies that promote gender equality and enhance fair and equal access for women to administrative and leadership positions.

Keywords: glass ceiling, gender inequalities, discrimination, stereotypes, public sector, women, equality

1. Εισαγωγή στην Ερευνητική Προσέγγιση και Σχεδιασμό

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» και τις έμφυλες ανισότητες στην επαγγελματική ανέλιξη στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Παρά τη θεσμική κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων και την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η διεθνής και ελληνική βιβλιογραφία καταδεικνύει, ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στις ανώτερες διοικητικές βαθμίδες και τις θέσεις λήψης αποφάσεων. Οι «ρίζες» του φαινομένου αυτού εντοπίζονται σε διάφορους θεσμικούς, οργανωσιακούς και κοινωνικούς παράγοντες, όπως τα έμφυλα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις στις διαδικασίες αξιολόγησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, αλλά και η δυσανάλογη επιβάρυνση των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Στην ελληνική πραγματικότητα, στο πλαίσιο του δημοσίου τομέα, στον οποίο συναντώνται νομικά κατοχυρωμένες διαδικασίες αξιοκρατίας και θεσπισμένη ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, η διερεύνηση της έκτασης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» αποκτά ιδιαίτερη σημασία. Η κατανόηση των αντιλήψεων των εργαζομένων απέναντι στις επαγγελματικές δυνατότητες των γυναικών θα συμβάλλει στον εντοπισμό, και συνεπώς στην αντιμετώπιση και καταπολέμηση, αόρατων, αλλά ουσιαστικών εμποδίων που αναπαράγουν τις έμφυλες ανισότητες στο εσωτερικό των επιχειρήσεων.

Βήμα 1: Προσδιορισμός ερευνητικού προβλήματος

Με βάση τα παραπάνω, το κεντρικό ερευνητικό πρόβλημα της μελέτης αφορά στη διερεύνηση της ύπαρξης έμφυλων ανισοτήτων και της έκτασης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» στον ελληνικό δημόσιο τομέα, όπως αυτό αποτυπώνεται στις στάσεις και απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τις ικανότητες των γυναικών και τις ευκαιρίες ανέλιξης που τους δίνονται ή θα έπρεπε να τους δίνονται.

Βήμα 2: Διαμόρφωση ερευνητικών ερωτημάτων

Με βάση το θεωρητικό πλαίσιο και το ερευνητικό πρόβλημα, διατυπώθηκαν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποιες είναι οι στάσεις των εργαζομένων απέναντι στις επαγγελματικές ικανότητες των γυναικών;
2. Υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις αντιλήψεις περί «γυάλινης οροφής» μεταξύ ανδρών και γυναικών;
3. Συσχετίζεται η ηλικία με τις στάσεις απέναντι στις προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών;

4. Επηρεάζει η προηγούμενη εμπειρία συνεργασίας με γυναίκα προϊσταμένη τις αντιλήψεις σχετικά με τις ηγετικές ικανότητες των γυναικών;

Τα ερωτήματα αυτά αφορούν τόσο την περιγραφική αποτύπωση στάσεων όσο και τη διερεύνηση διαφορών και σχέσεων μεταξύ μεταβλητών, γεγονός που καθοδηγεί άμεσα τον ερευνητικό σχεδιασμό και τις στατιστικές τεχνικές που εφαρμόζονται.

Βήμα 3: Επιλογή ερευνητικής προσέγγισης

Δεδομένου ότι τα ερευνητικά ερωτήματα αφορούν στη μέτρηση στάσεων, στη σύγκριση ομάδων και στη διερεύνηση σχέσεων μεταξύ μεταβλητών, επιλέχθηκε ποσοτική ερευνητική προσέγγιση. Η ποσοτική μεθοδολογία επιτρέπει τη συλλογή δεδομένων από μεγαλύτερο αριθμό συμμετεχόντων και την εφαρμογή στατιστικών ελέγχων για την τεκμηριωμένη εξαγωγή συμπερασμάτων. Σε αντίθεση, μια ποιοτική προσέγγιση θα παρείχε σε βάθος κατανόηση ατομικών εμπειριών, αλλά δεν θα επέτρεπε τη στατιστική διερεύνηση διαφοροποιήσεων μεταξύ υποομάδων, που αποτελεί βασικό στόχο της παρούσας έρευνας.

Βήμα 4: Επιλογή ερευνητικού εργαλείου

Στο πλαίσιο της ποσοτικής προσέγγισης, επιλέχθηκε η χρήση δομημένου ερωτηματολογίου ως βασικού εργαλείου συλλογής δεδομένων. Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε, ώστε κάθε θεματική ενότητα να αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα, διασφαλίζοντας τη λειτουργική σύνδεση μεταξύ θεωρητικού πλαισίου και εμπειρικής μέτρησης. Οι στάσεις των συμμετεχόντων αποτυπώθηκαν μέσω δηλώσεων κλίμακας Likert, γεγονός που επιτρέπει τη μετατροπή ποιοτικών αντιλήψεων σε ποσοτικά δεδομένα κατάλληλα για στατιστική ανάλυση.

Βήμα 5: Σχεδιασμός διαδικασίας ανάλυσης

Πριν την εφαρμογή των στατιστικών ελέγχων, πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας των μεταβλητών, ώστε να επιλεγούν οι κατάλληλες παραμετρικές ή μη παραμετρικές μέθοδοι ανάλυσης. Με βάση τα αποτελέσματα των ελέγχων, εφαρμόστηκαν μη παραμετρικές δοκιμασίες για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ ομάδων και συσχετίσεων μεταξύ μεταβλητών. Η επιλογή των συγκεκριμένων στατιστικών τεχνικών συνδέεται άμεσα με το επίπεδο μέτρησης των δεδομένων και τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας.

Βήμα 6: Σύνδεση ερευνητικών ερωτημάτων με στατιστικές τεχνικές

Ο ερευνητικός σχεδιασμός περιλαμβάνει διαφορετικούς τύπους στατιστικής διερεύνησης, ανάλογα με τη φύση κάθε ερευνητικού ερωτήματος:

- Για το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, εφαρμόστηκε περιγραφική στατιστική (μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις, ποσοστά), με στόχο την αποτύπωση της γενικής στάσης των συμμετεχόντων απέναντι στις επαγγελματικές ικανότητες των γυναικών.
- Για το δεύτερο και τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, τα οποία αφορούν στη σύγκριση δύο ανεξάρτητων ομάδων (άνδρες–γυναίκες και ύπαρξη/μη ύπαρξη εμπειρίας συνεργασίας με γυναίκα προϊσταμένη), χρησιμοποιήθηκαν έλεγχοι διαφορών μεταξύ ομάδων. Μετά από έλεγχο κανονικότητας των δεδομένων, διαπιστώθηκε ότι οι μεταβλητές δεν ακολουθούν κανονική κατανομή, γεγονός που οδήγησε στην επιλογή μη παραμετρικών δοκιμασιών και συγκεκριμένα του ελέγχου Mann–Whitney U.
- Για το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, το οποίο εξετάζει τη σχέση μεταξύ ηλικίας και στάσεων, χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης Spearman, καθώς τόσο η ηλικία όσο και οι μεταβλητές στάσεων δεν πληρούν τις προϋποθέσεις παραμετρικής συσχέτισης.

Η επιλογή των συγκεκριμένων στατιστικών τεχνικών βασίστηκε στο επίπεδο μέτρησης των μεταβλητών και στα αποτελέσματα των ελέγχων κανονικότητας, διασφαλίζοντας τη μεθοδολογική εγκυρότητα της ανάλυσης.

Βήμα 7: Διασφάλιση συνοχής ερευνητικής διαδικασίας

Ο συνολικός ερευνητικός σχεδιασμός ακολούθησε την παρακάτω ακολουθία :

- θεωρητική τεκμηρίωση
- διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων
- επιλογή μεθοδολογικής προσέγγισης
- σχεδιασμός εργαλείου
- συλλογή δεδομένων
- στατιστική ανάλυση

Η ακολουθία αυτή διασφαλίζει ότι τα τελικά συμπεράσματα της έρευνας εδράζονται τόσο στη θεωρητική βάση όσο και σε εμπειρικά δεδομένα που συλλέχθηκαν με συστηματικό τρόπο.

2. Βιβλιογραφική Επισκόπηση

2.1 Εισαγωγή στη Θεματική των Έμφυλων Ανισοτήτων

Ένα από τα βασικότερα θέματα συζήτησης στην αγορά εργασίας αποτελεί αυτό των έμφυλων ανισοτήτων, το οποίο αναδεικνύει ένα πολυεπίπεδο φαινόμενο που δεν αφορά αποκλειστικά την ισότιμη πρόσβαση των γυναικών στην εργασία, αλλά πραγματεύεται και την δυνατότητά τους να «κατακτήσουν» ηγετικές θέσεις, να εξελιχθούν και να λάβουν ισότιμη αμοιβή (Huffman, 2016). Παρόλο που οι γυναίκες, τα τελευταία χρόνια, έχουν αποκτήσει μεγαλύτερη πρόσβαση σε διοικητικές θέσεις, η παρουσία τους στον χώρο των μεγάλων ηγετών και των ανωτάτων στελεχών παραμένει ιδιαίτερα μικρή (Eagly and Karau, 2002).

Οι βασικοί όροι που συναντώνται στην συγκεκριμένη θεματική είναι οι όροι «φύλο», «διάκριση», «ισότητα» και «στερεότυπα». Αρχικά, κρίνεται σκόπιμη η αποσαφήνιση των όρων αυτών. Το «φύλο» αναφέρεται στην διαφορετική κοινωνική θέση μεταξύ αντρών και γυναικών, η οποία προσδιορίζει τις ευθύνες και τον ρόλο που αυτοί έχουν μέσα σε κάθε κοινωνία (Lorber, 2010). Η «διάκριση» ορίζεται ως η άνιση αντιμετώπιση και μεταχείριση των ανθρώπων βάσει του φύλου τους ή άλλων χαρακτηριστικών τους, ενώ η «ισότητα» αναφέρεται στην παροχή των ίδιων ευκαιριών και δικαιωμάτων τόσο στους άντρες όσο και στις γυναίκες (European Commission, 2020). Όταν κάνουμε λόγο για «στερεότυπα», ουσιαστικά αναφερόμαστε στις προσδοκίες που έχει η ευρύτερη κοινωνία για τα μέλη συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων (Ellemers, 2017).

Στην προσπάθεια τους να εντοπίσουν τις ρίζες των έμφυλων ανισοτήτων στο εργασιακό περιβάλλον, οι Eagly και Karau (2002) ανέπτυξαν την «θεωρία του κοινωνικού ρόλου» (social role theory), σύμφωνα με την οποία η κοινωνία προσδίδει διαφορετικά χαρακτηριστικά σε κάθε φύλο, ανάλογα με τα οποία διαμορφώνονται και οι επαγγελματικές προσδοκίες που έχει από το καθένα. Συγκεκριμένα, οι άντρες ως πιο φιλόδοξοι, δυναμικοί και ανεξάρτητοι, θεωρούνται καταλληλότεροι για ηγετικές θέσεις, σε αντίθεση με τις πιο στοργικές, ευαίσθητες και ευάλωτες γυναίκες που θεωρούνται καλύτερες σε ρόλους φροντίδας (Eagly and Karau, 2002).

Σύμφωνα με την θεωρία των έμφυλα δομημένων οργανισμών («gendered organizations») που ανέπτυξε η Acker (1990), οι ίδιες οι διαδικασίες και τα κριτήρια αξιολόγησης στο εσωτερικό των οργανισμών δημιουργούν και διαιωνίζουν έμφυλες προκαταλήψεις, ευνοϊκές για τους άντρες (Acker, 1990). Εξετάζοντας πιο σύγχρονες έρευνες,

όπως αυτή των Du, Nordell και Joseph (2021), ελάχιστες- οριακά αμελητέες- διαφορές στις ικανότητες μεταξύ αντρών και γυναικών διατηρούν τις έμφυλες ανισότητες στους διάφορους οργανισμούς. Δεν είναι, λοιπόν, θέμα ικανοτήτων, αλλά κοινωνικών προκαταλήψεων (Du *et al.*, 2021).

2.2 Το Φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής («Glass Ceiling»)

Ο όρος «γυάλινη οροφή» («glass ceiling») παρουσιάστηκε για πρώτη φορά επίσημα το 1986, από τους δημοσιογράφους Himowitz και Shellhard, στην εφημερίδα Wall Street Journal (Καλούσιου, 2020). Σύμφωνα με την LeMaster, η «γυάλινη οροφή» ορίζεται ως «ένα ανεπίσημο ή μη αναγνωρισμένο εμπόδιο εντός της ιεραρχίας ενός οργανισμού που εμποδίζει την προσωπική εξέλιξη, ιδίως των γυναικών» (LeMaster, 2022). Παρά τους διαρκείς αγώνες των φεμινιστικών κινημάτων και τις προόδους που έχουν σημειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες στην εκπαίδευση και την ισότιμη επαγγελματική συμμετοχή των γυναικών, αυτές εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε θέσεις ευθύνης επιχειρήσεων και οργανισμών (Purcell *et al.*, 2010).

Ο όρος «γυάλινη οροφή» έχει δύο βασικά χαρακτηριστικά. Το πρώτο είναι ότι οι γυναίκες δύνανται να φτάσουν μέχρι έναν συγκεκριμένο βαθμό στην ιεραρχία ενός οργανισμού, καθώς είναι σπάνιο να προταθούν ή να προωθηθούν σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (Cotter *et al.*, 2001). Το δεύτερο αφορά στην αόρατη φύση των εμποδίων, με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες στην προσπάθειά τους να προαχθούν. Τα εμπόδια αυτά δεν είναι θεσπισμένα στους διάφορους κανονισμούς των επιχειρήσεων, αλλά υποκειμενικές αξιολογήσεις και έμφυλες πρακτικές (Elacqua *et al.*, 2009).

Πολλές είναι οι έρευνες και οι μελέτες που αναδεικνύουν την σοβαρότητα του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» και προσπαθούν να εντοπίσουν τους βασικούς μηχανισμούς που εξηγούν την εμφάνιση και την συνέχιση αυτού του φαινομένου. Μία τέτοια, λοιπόν, βασική αιτία αποτελεί η «ομοιοφιλία» («homophily»), η οποία είναι ουσιαστικά η προτίμηση των ανθρώπων να συνεργάζονται και να προωθούν άτομα που είναι «παρόμοια» με αυτούς (Avin *et al.*, 2015; Rivera and Owens, 2021). Σύμφωνα με τις έρευνες των Avin, Rivera και Owens, όταν αυτοί που λαμβάνουν τις αποφάσεις για προσλήψεις και προαγωγές στις επιχειρήσεις είναι άντρες, τότε θα προτιμώνται και θα επιλέγονται κατά προτεραιότητα οι

άντρες υποψήφιοι. Αντίστοιχα, οι γυναίκες αξιολογητές, προτιμώντας το «όμοιο», θα προωθούν και θα υποστηρίζουν περισσότερο τις γυναίκες υποψήφιες, λόγω ιδίου φύλου.

Συνάμα, η θεωρία role-congruity (Eagly and Karau, 2002) περιγράφει τον βασικό μηχανισμό με τον οποίο οι κοινωνικές προσδοκίες σχετικά με τον «ρόλο» των φύλων έρχονται σε σύγκρουση με την εικόνα ενός «ηγέτη». Σύμφωνα με την θεωρία αυτή, που ερμηνεύει την εμφάνιση της «γυάλινης οροφής» στους οργανισμούς, οι αντρικές συμπεριφορές θεωρούνται ηγετικές, ενώ οι γυναίκες αντιμετωπίζονται με μεροληψία, ως μη ικανές για θέσεις ευθύνης (Eagly and Karau, 2002). Σε ένα τέτοιο περιβάλλον, όπου ο ηγέτης έχει αρσενική φιγούρα, δεν ευνοείται η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών.

Ακόμη ένας παράγοντας που δημιουργεί «εμπόδια» στην ανέλιξη των γυναικών είναι οι θεσμικές ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, όπως είναι οι γονικές άδειες και οι άδειες κύησης και ανατροφής τέκνων. Σύμφωνα με την ανάλυση Human Capital (Becker, 1993), αυτού του είδους τα «διαλείμματα» της εργασιακής ζωής των γυναικών και το μειωμένο ωράριο που δικαιούνται, επηρεάζουν σημαντικά την πορεία της καριέρας τους. Αυτά τα θεσμικά πλαίσια, βέβαια, είναι διαφορετικά σε κάθε χώρα. Ακόμα και η ύπαρξή τους σε μικρό βαθμό σε ορισμένα κράτη, επηρεάζει την επαγγελματική αντιμετώπιση των γυναικών.

Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» εντείνεται ακόμα περισσότερο, όταν υπάρχουν πολλαπλές διαστάσεις στην ταυτότητα μιας γυναίκας, όπως είναι η διαφορετική εθνικότητα, φυλή ή κάποιο μεταναστευτικό υπόβαθρο (Field *et al.*, 2023). Στην περίπτωση αυτή, οι γυναίκες αυτών των κατηγοριών αποκλείονται από οποιεσδήποτε επιλογικές διαδικασίες για θέσεις ευθύνης, καθώς αξιολογούνται με υποκειμενικά κριτήρια.

Συμπερασματικά, η παγκόσμια βιβλιογραφία- από την Acker (1990) και τις πρώτες μελέτες επί του θέματος μέχρι τις σύγχρονες έρευνες- επιβεβαιώνει την ύπαρξη της «γυάλινης οροφής» ως ενός υπαρκτού φαινομένου σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα. Δεν πρόκειται για μεμονωμένα περιστατικά σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις ή κράτη, αλλά για ένα φαινόμενο παγκόσμιας κλίμακας.

2.3 Το Φαινόμενο του Γυάλινου Γκρεμού («Glass Cliff»)

Αρκετά συχνό και πολυσυζητημένο φαινόμενο, μετά από αυτό της «γυάλινης οροφής» είναι το φαινόμενο του «γυάλινου γκρεμού» («glass cliff»). Ο όρος αυτός διατυπώθηκε από

τους καθηγητές Ryan και Haslam (2005), σύμφωνα με τους οποίους οι γυναίκες αναλαμβάνουν τελικά ηγετικές θέσεις, όταν οι επιχειρήσεις βρίσκονται ήδη σε αστάθεια και σε συνθήκες κρίσης και αυξημένου ρίσκου. Το παραπάνω τείνει να συμβαίνει πολύ πιο συχνά σε γυναίκες, παρά σε άντρες (Ryan and Haslam, 2005). Αξίζει, ακόμα, να σημειωθεί πως «θύματα» του «glass cliff» δεν είναι μόνο οι γυναίκες, αλλά και άλλες μειονοτικές φυλετικές ομάδες, οι οποίες δεν συμβαδίζουν με το κυρίαρχο αντρικό πρότυπο του ηγέτη (Cook and Glass, 2014).

Οι ερευνητές Ryan και Haslam εισήγαγαν την έννοια του «glass cliff», βασιζόμενοι στην ανάλυση των εταιρειών του χρηματιστηρίου του Ηνωμένου Βασιλείου (FTSE 100). Από την ανάλυσή τους αυτή, κατέληξαν στο συμπέρασμα, ότι οι γυναίκες επιλέγονταν για διευθυντικές θέσεις, αφού οι εταιρείες περνούσαν μία περίοδο έντονης κρίσης ή ιδιαίτερα χαμηλής απόδοσης. Οι γυναίκες, με αυτόν τον τρόπο, έρχονταν σε μία πολύ ευάλωτη θέση, καθώς τις περισσότερες φορές οι πιθανότητες ανάκαμψης της εταιρείας ήταν ελάχιστες και, επομένως, τα στερεότυπα περί ακαταλληλότητας του γυναικείου φύλου για ανάληψη ηγετικών καθηκόντων ενισχύονταν (Ryan and Haslam, 2005). Ένας άντρας, άλλωστε, έχει την δυνατότητα να αρνηθεί μία ηγετική θέση υπό αυτές τις συνθήκες, καθώς έχει κατά νου ότι θα μπορέσει να βρει μία αντίστοιχη θέση ως διευθύνων σε άλλη εταιρεία υπό κανονικές συνθήκες, σε αντίθεση με μία γυναίκα, η οποία γνωρίζει, πως αν αρνηθεί την θέση, ενδεχομένως να μην της δοθεί ποτέ ξανά αυτή η ευκαιρία (Κούλη, 2021). Η μορφή αυτή προαγωγής υπό συνθήκες κρίσης αποτελεί τον «γυάλινο γκρεμό», καθώς φαίνεται ως μία ευκαιρία ανέλιξης, ενώ στην πραγματικότητα είναι πολύ επισφαλής (Haslam and Ryan, 2008).

Η θεωρία του «glass cliff» στηρίζεται στην «συμπεριφορά» των οργανισμών, όταν αυτοί βρίσκονται σε κρίση και προσπαθούν να ανακάμψουν, να αναζητήσουν διαφορετικούς ηγέτες γυναικείου φύλου, σε μια προσπάθεια να σηματοδοτήσουν μια αλλαγή πορείας και ανανέωση (Kulich *et al.*, 2011). Άλλωστε, όσο μια επιχείρηση δεν αντιμετωπίζει προβλήματα, δεν υπάρχει και ανάγκη για αλλαγή της κατεύθυνσής της και συνεπώς, της ηγεσίας της (Samuelson and Zeckhauser, 1988). Με αυτόν τον τρόπο, οι άντρες εξακολουθούν να αναλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις, αφού αποδεικνύεται από την πορεία της εκάστοτε επιτυχημένης επιχείρησης, ότι με τους άντρες ηγέτες «πάει μπροστά». Όταν, όμως, έρθει η στιγμή που η επιχείρηση έρθει αντιμέτωπη με σοβαρά προβλήματα, η κρίσιμη απόφαση να αναλάβει τα ηνία μία γυναίκα διευθύντρια, αποτελεί ίσως την τελευταία ελπίδα για ανάκαμψη της επιχείρησης (Ryan and Haslam, 2007). Βέβαια, στις περισσότερες περιπτώσεις, η πιθανότητα αποτυχίας είναι ιδιαίτερα μεγάλη υπό αυτές τις συνθήκες, με αποτέλεσμα η

ευθύνη της αποτυχίας να αποδίδεται τελικά στις ίδιες τις γυναίκες που τους ανατέθηκε η δύσκολη- ενδεχομένως ακατόρθωτη- αποστολή να «σώσουν» την επιχείρηση. Με τον τρόπο αυτόν, διαιώνίζονται τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις, ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στην διοίκηση ενός οργανισμού και δεν είναι ικανές να «αντέξουν» την πίεση (Ryan *et al.*, 2010).

Το φαινόμενο του «γυάλινου γκρεμού» έχει διεθνή χαρακτήρα. Έρευνες που έχουν διεξαχθεί ανά τον κόσμο επιβεβαιώνουν την ύπαρξη του φαινομένου, σε χώρες όπως η Γερμανία (Bruckmüller *et al.*, 2014), το Μπαγκλαντές (Afza and Newaz, 2008), η Ισπανία (Gartzia *et al.*, 2012), η Αυστραλία (Ryan *et al.*, 2011) και η Ολλανδία (Bruckmüller *et al.*, 2014), όπου γυναίκες επιλέγονται για ηγετικές θέσεις υπό ασταθείς συνθήκες κρίσεων. Συμπεραίνεται, λοιπόν, ότι το φαινόμενο του «glass cliff» δεν συναντάται μόνο σε συγκεκριμένες αγορές, αλλά αντιθέτως έχει βαθιές ρίζες σε παγκόσμια κλίμακα και αποτελεί χαρακτηριστική συμπεριφορά των οργανισμών που βρίσκονται υπό συνθήκες πίεσης.

2.4 Η Ελληνική Πραγματικότητα

Η κατάσταση στην Ελλάδα δεν διαφέρει πολύ από αυτήν στο εξωτερικό. Τα επίσημα στατιστικά και αναλύσεις της ΕΛΣΤΑΤ, σε συνεργασία με τις ευρωπαϊκές βάσεις δεδομένων της Eurostat, επιβεβαιώνουν, ότι παρά την αύξηση των προσλήψεων των γυναικών στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς τα τελευταία χρόνια, η εκπροσώπησή τους σε ανώτατες διοικητικές και διευθυντικές θέσεις παραμένει ιδιαίτερα περιορισμένη, συγκριτικά με την έντονη παρουσία του αντρικού φύλου σε αυτές τις θέσεις (ΕΛΣΤΑΤ, 2023). Σύμφωνα με τα παραπάνω στατιστικά, η Ελλάδα κατατάσσεται κάτω από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον συνολικό δείκτη ισότητας των δύο φύλων, με τις γυναίκες μάλιστα στις επιχειρήσεις να αποτελούν μόνο το 25% (ΕΛΣΤΑΤ, 2023). Καθίσταται, λοιπόν, εμφανές ότι η αναλογία γυναικών ηγετών παραμένει μειωμένη και η ισότητα των φύλων στην ηγεσία δεν ακολουθείται στις ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς.

Η ελληνική βιβλιογραφία, από την δεκαετία του 1990 έως και σήμερα, δείχνει, ότι ελάχιστα έχουν αλλάξει στις προαγωγές των γυναικών και τις δυνατότητες που τους δίνονται να κατακτήσουν υψηλές θέσεις στην ιεραρχία των οργανισμών. Ήδη από το 1991, η μελέτη των Παπαλεξανδρή και Μπουραντά απέδειξε, πως υπάρχουν συντηρητικές αντιλήψεις για τον ρόλο των δύο φύλων στην διοίκηση, οι οποίες επηρεάζουν σημαντικά τις διαδικασίες επιλογής

και αξιολόγησης στο εσωτερικό των διαφόρων επιχειρήσεων και οργανισμών, επιβαρύνοντας τελικά τις γυναίκες εργαζόμενες, για τις οποίες η κατάκτηση κάποιας θέσης ευθύνης ήταν δύσκολη, ίσως και αδύνατη (Papalexandris and Bourantas, 1991). Αργότερες μελέτες έδειξαν, πως παρότι έγινε μια σημαντική προσπάθεια στο ελληνικό περιβάλλον για επίτευξη της ισότητας των φύλων και ξεπεράστηκαν οι περισσότερες στερεοτυπικές απόψεις, σχετικά με την ικανότητα των γυναικών να αναλάβουν ηγετικές θέσεις, εξακολουθούν να υπάρχουν «αόρατα» εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών (Galanaki *et al.*, 2009).

Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» στους ελληνικούς οργανισμούς συναντάται σε όλους τους κλάδους. Στον ξενοδοχειακό κλάδο, για παράδειγμα, παρότι εργάζεται μεγάλος αριθμός γυναικών, κυριαρχούν ακόμη οι στερεοτυπικές αντιλήψεις, πως η φιγούρα ενός διευθυντή είναι αντρική, με αποτέλεσμα οι γυναίκες εργαζόμενες να «εγκλωβίζονται» κάτω από μία «γυάλινη οροφή» (Marinakou, n.d.). Παράλληλα, η ίδια κατάσταση συναντάται και στον τραπεζικό κλάδο, όπου δύσκολα θα δούμε μία γυναίκα διευθύντρια, καθώς οι γυναίκες φτάνουν συνήθως σε μεσαίες βαθμίδες και σπάνια σε ανώτατες, αποτέλεσμα που συνδέεται με άτυπες, μεροληπτικές πρακτικές επιλογής και προαγωγών (Plougarli and Aspridis, 2014).

Η βασικότερη αιτία ύπαρξης της «γυάλινης οροφής» στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον είναι ο διπλός ρόλος της γυναίκας ως εργαζόμενης και μητέρας. Η γυναίκα, εν αντιθέσει με τον άντρα, είναι σε μία διαρκή προσπάθεια εξισορρόπησης της εργασιακής και οικογενειακής της ζωής. Τα απαιτητικά ωράρια εργασίας, που δεν ευνοούν τις εργαζόμενες μητέρες, οι περιορισμένες δημόσιες δομές παιδικής φροντίδας και οι προσδοκίες της κοινωνίας από την γυναίκα να είναι πρώτα από όλα σωστή μητέρα, κι έπειτα εργαζόμενη, μειώνουν τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών, οι οποίες αναγκάζονται να «θυσιάσουν» την καριέρα τους, ώστε να είναι δίπλα στην οικογένεια και τα παιδιά τους (Anastasopoulou *et al.*, 2024).

2.5 Σύνοψη και Ερευνητικό Κενό

Το σύνολο των μελετών και ερευνών της παγκόσμιας βιβλιογραφίας επιβεβαιώνει την ύπαρξη του φαινομένου της «γυάλινης οροφής», αλλά και την σοβαρότητά του, ως ένα σταθερό και πολυδιάστατο φαινόμενο, που επηρεάζει σημαντικά την ισότιμη πρόσβαση των γυναικών σε θέσης υψηλής ευθύνης. Από την διεθνή βιβλιογραφία, συμπεραίνεται, πως το

φαινόμενο αυτό συναντάται σε όλους τους κλάδους, εκδηλώνεται σε διαφορετικές οικονομίες και υπερβαίνει γεωγραφικά σύνορα.

Αντίστοιχα και στην Ελλάδα, οι υπάρχουσες μελέτες επιβεβαιώνουν την ύπαρξη του εν λόγω φαινομένου. Η ελληνική βιβλιογραφία, ωστόσο, είναι περιορισμένη. Δεν υπάρχουν σύγχρονες μελέτες επί του θέματος, ενώ η βιβλιογραφία χαρακτηρίζεται από περιορισμένες ποσοτικές έρευνες. Η στατιστική ανάλυση και διερεύνηση των παραγόντων, που συντελούν στην αναπαραγωγή του φαινομένου στο σημερινό ελληνικό περιβάλλον, ιδίως σε αυτό του δημοσίου τομέα, είναι ανεπαρκής. Παρότι η «γυάλινη οροφή» αναγνωρίζεται ως πρόβλημα στους ελληνικούς οργανισμούς, αυτή δεν έχει μελετηθεί επαρκώς με ποσοτικά και μετρήσιμα δεδομένα.

Υπάρχει, λοιπόν, η ανάγκη για σύγχρονες ποσοτικές μελέτες, που θα εξετάσουν τις απόψεις και τις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στις επαγγελματικές ικανότητες των γυναικών, καθώς και τα εμπόδια που αυτές αντιμετωπίζουν ακόμα, στην προσπάθειά τους να αναλάβουν ηγετικές θέσεις. Το ερευνητικό αυτό κενό «έρχεται» να καλύψει η παρούσα διπλωματική εργασία, η οποία μέσω πρωτογενούς ποσοτικής έρευνας και στατιστικής ανάλυσης με SPSS, φιλοδοξεί να εμπλουτίσει την ελληνική βιβλιογραφία με επικαιροποιημένη και στατιστικά τεκμηριωμένη γνώση.

3. Μεθοδολογία

3.1 Επιλογή Μεθοδολογίας για την Έρευνα Συλλογής Δεδομένων

Σε πρώτο στάδιο, κρίσιμη είναι η επιλογή της κατάλληλης μεθόδου που θα χρησιμοποιηθεί, ώστε να καθορισθούν οι ερευνητικές ερωτήσεις. Στην παρούσα διπλωματική εργασία, επιλέχθηκε η μέθοδος συλλογής δεδομένων, μέσω ερωτηματολογίου. Με την μέθοδο αυτή συλλέγονται πληροφορίες, ζητώντας από ανθρώπους να απαντήσουν στο ίδιο ακριβώς σύνολο ερωτήσεων. Χρησιμοποιείται στο πλαίσιο μιας ερευνητικής μεθοδολογίας για την συλλογή περιγραφικών και επεξηγηματικών δεδομένων σχετικά με στάσεις, συμπεριφορές, χαρακτηριστικά και απόψεις.

Τα κυριότερα πλεονεκτήματα της εν λόγω μεθόδου συλλογής δεδομένων είναι, πως τα ερωτηματολόγια:

1. είναι οικονομικότερα
2. μπορούν να αποσταλούν σε μεγάλο αριθμό ανθρώπων
3. είναι εύκολη η δημιουργία και η χρήση τους
4. οι ερωτώμενοι μπορούν να εκφραστούν ελεύθερα (έλλειψη άμεσης επικοινωνίας)
5. οι τρόποι ανάλυσης του υλικού είναι τυποποιημένοι
6. ο ερευνητής δεν μπορεί να επηρεάσει τις απαντήσεις
7. είναι η λιγότερο χρονοβόρα μέθοδος.

Το ερωτηματολόγιο είναι το μέσο, με το οποίο ο ερευνητής επικοινωνεί με τους ερωτηθέντες. Ο σχεδιασμός της δομής του ερωτηματολογίου, λόγω των χαρακτηριστικών του, είναι το πιο σημαντικό και κρίσιμο στοιχείο μιας στατιστικής έρευνας, καθώς από αυτό εξαρτάται και η επιτυχία της έρευνας. Στην έρευνα του παρόντος παραδοτέου εφαρμόστηκε αποτελεσματικό σχέδιο και δημιουργήθηκε κατάλληλα δομημένο ερωτηματολόγιο.

3.2 Επιλογή Πληθυσμού και Δείγματος

Η επιλογή του πληθυσμού και του δείγματος αποτελεί σημαντικό στάδιο της ερευνητικής διαδικασίας, αφού καθορίζει την ακρίβεια των αποτελεσμάτων. Στην παρούσα διατριβή, ο προς έρευνα πληθυσμός περιλαμβάνει τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, ανεξαρτήτως βαθμίδας και υπηρεσίας. Η επιλογή αυτή βασίστηκε στο γεγονός, ότι ο δημόσιος τομέας αποτελεί τον μεγαλύτερο «εργοδότη» στην

Ελλάδα, επομένως θα είναι ευκολότερο να εντοπιστούν και να καταγραφούν φαινόμενα έμφυλων ανισοτήτων.

Πίνακας 1. Κατηγοριοποίηση δείγματος ερωτηματολογίου

Κατηγορία	Εκπαίδευση
Υποκατηγορίες	Πανεπιστήμια, Δημόσια σχολεία
Κατηγορία	Υγεία
Υποκατηγορίες	Δημόσια νοσοκομεία, Κέντρα υγείας
Κατηγορία	Ένοπλες Δυνάμεις
Υποκατηγορίες	Στρατός Ξηράς, Πολεμικό Ναυτικό, Πολεμική Αεροπορία
Κατηγορία	Επίπεδα Ιεραρχίας
Υποκατηγορίες	Υπάλληλοι, Προϊστάμενοι, Ανώτερα στελέχη

Το τελικό δείγμα θα αποτελείται από εργαζόμενους/ες, που θα απαντήσουν εθελοντικά στο ερωτηματολόγιο, με στόχο την συγκέντρωση τουλάχιστον 100 έγκυρων απαντήσεων, αριθμός που θεωρείται αποδεκτός, ώστε να μπορέσουν μετέπειτα να γίνουν σωστά οι στατιστικοί έλεγχοι.

3.3 Δειγματοληψία

Η μέθοδος της δειγματοληψίας που επιλέχτηκε είναι η μη πιθανολογική δειγματοληψία, και συγκεκριμένα η δειγματοληψία ευκολίας (convenience sampling), μέσω εθελοντικής συμμετοχής. Πιθανολογική δειγματοληψία θα ήταν αδύνατο να εφαρμοστεί, λόγω της απουσίας πλήρους δειγματοληπτικού πλαισίου. Η μέθοδος αυτή επιλέχθηκε, λόγω της δυνατότητας συλλογής δεδομένων από μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων, χωρίς κανέναν γεωγραφικό φραγμό, καθώς και λόγω χρονικών περιορισμών της έρευνας.

3.4 Συλλογή Δεδομένων

Η επιλογή της μεθόδου συλλογής δεδομένων είναι, επίσης, εξαιρετικά σημαντική στον σχεδιασμό του κατάλληλου ερωτηματολογίου. Με βάση την κεντρική στοχοθεσία και τις

απαιτήσεις συλλογής στοιχείων, διεξήχθη έρευνα πεδίου μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου προς τους δυνητικούς χρήστες. Οι δυνητικοί συμμετέχοντες κλήθηκαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο με προσωπική πρόσκληση που έλαβαν στο email τους, η οποία απευθυνόταν σε μεγάλες ομάδες εργαζομένων του ελληνικού δημοσίου τομέα. Συνολικά απαντήθηκαν 111 ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια προς επιλεγμένους δυνητικούς χρήστες.

Μετά τον προσδιορισμό του ερευνητικού προβλήματος, τα βήματα που έγιναν για την πραγματοποίηση της έρευνας είναι τα εξής δύο βήματα:

3.4.1 Κατασκευή Ερωτηματολογίου

Αναπτύχθηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο, με στόχο την διερεύνηση των έμφυλων ανισοτήτων και της ύπαρξης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Το εργαλείο αυτό κατασκευάστηκε, βάσει των ερευνητικών ερωτημάτων και των στόχων της έρευνας, ούτως ώστε να καταγράψει τα στοιχεία των συμμετεχόντων, καθώς και να συλλέξει δεδομένα σχετικά με τις απόψεις και τις στάσεις τους απέναντι στην ισότιμη αντιμετώπιση των δύο φύλων στο εργασιακό τους περιβάλλον.

3.4.1.1 Ενότητες Ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε να περιλαμβάνει τις ακόλουθες τέσσερις διακριτές ενότητες:

- Ενότητα Α: Γενικά στοιχεία ερωτώμενου
- Ενότητα Β: Ύπαρξη στερεοτύπων
- Ενότητα Γ: Επαγγελματική Ικανοποίηση
- Ενότητα Δ: Οικογένεια και εργασία

3.4.1.2 Προδιαγραφές Κατασκευής του Ερωτηματολογίου

Για τη κατασκευή του ερωτηματολογίου λήφθηκαν υπόψη τα βασικά χαρακτηριστικά που απαιτούνται, ώστε να διεξαχθεί μία επιτυχημένη και ορθή έρευνα των εμπειριών και των αντιλήψεων των εργαζομένων του ελληνικού Δημοσίου, όσον αφορά τα εμπόδια των δύο φύλων στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Στο πλαίσιο αυτό, λήφθηκαν υπόψη ορισμένες θεμελιώδεις προδιαγραφές, ώστε το ερωτηματολόγιο να έχει:

- πληρότητα
- σαφήνεια στην διατύπωση των ερωτήσεων
- συνοχή

- κατάλληλη δομή
- να είναι σύντομο, ώστε να ενισχύεται η συμμετοχή
- να είναι τεχνικά αυστηρό και άρτιο
- να περιλαμβάνει βασικές οδηγίες συμπλήρωσης και επεξηγήσεις εννοιών, όπου είναι απαραίτητο
- να διευκολύνει την κωδικοποίηση και την μηχανογραφική επεξεργασία, διευκολύνοντας την μετέπειτα ανάλυση δεδομένων στο SPSS.

3.4.1.3 Επιλογή Τύπου και Κλιμάκων Ερωτήσεων

Η επιλογή κλιμάκων και τύπων ερωτήσεων στην κατασκευή του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε, επιλέγοντας τις παρακάτω κατηγορίες ερωτήσεων:

➤ Ερωτήσεις κλειστού τύπου

Στις ερωτήσεις αυτές υποδεικνύεται μια σειρά πιθανών απαντήσεων από τις οποίες ο ερωτώμενος επιλέγει αυτήν που του ταιριάζει. Οι ερωτήσεις 2-6 της ενότητας Α του ερωτηματολογίου, οι οποίες μελετούν το δημογραφικό και επαγγελματικό προφίλ των ερωτώμενων, είναι ερωτήσεις κλειστού τύπου.

➤ Ερωτήσεις με διχοτομικές κλίμακες

Αυτές οι ερωτήσεις επιτρέπουν στους ερωτηθέντες να επιλέξουν μία από τις δύο απαντήσεις που δίνονται. Οι ερωτήσεις 1 και 7 της ενότητας Α του ερωτηματολογίου για τον προσδιορισμό των γενικών στοιχείων των ερωτώμενων είναι ερωτήσεις με κλίμακα διχοτομική.

➤ Ερωτήσεις με κλίμακες τύπου Likert

Οι κλίμακες αυτές είναι κλίμακες διάταξης, δηλαδή οι τιμές τους παρουσιάζουν διάταξη-κλιμάκωση από το ελάχιστο, το «διαφωνώ απολύτως», προς το πάρα πολύ, το «συμφωνώ απολύτως», και μετρούν ποιότητα, σημαντικότητα, βαθμό ικανοποίησης, συχνότητα και τέλος τον βαθμό που κάτι ισχύει. Η δεύτερη ενότητα, μέσα από έξι ερωτήσεις τύπου Likert, διερευνά την ύπαρξη στερεοτύπων στον εργασιακό χώρο των ερωτώμενων. Η τρίτη ενότητα επικεντρώνεται στην επαγγελματική ικανοποίησή τους μέσα από έξι ερωτήσεις τύπου Likert. Παράλληλα, η τέταρτη και τελευταία ενότητα μελετά τις απόψεις των ερωτώμενων αναφορικά με την οικογένεια και την εργασία, με τη χρήση τεσσάρων ερωτήσεων τύπου Likert.

Το πλήρες ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο Παράρτημα Α.

3.4.2 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Μετά την ολοκλήρωση της κατασκευής του ερωτηματολογίου, ακολούθησε το στάδιο της συλλογής δεδομένων. Στο στάδιο αυτό περιλαμβάνονται οι επιμέρους διαδικασίες που σχετίζονται με την τεχνική ανάπτυξη του εργαλείου, τον τρόπο διανομής του στους συμμετέχοντες και, τέλος, την συγκέντρωση των απαντήσεων.

3.4.2.1 Ανάπτυξη Εργαλείου Συλλογής Δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την αποστολή και συμπλήρωση ερωτηματολογίων διαδικτυακά (web survey). Για να υλοποιηθεί αυτό, χρησιμοποιήθηκε η πλατφόρμα Google Forms. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά, χρησιμοποιώντας ένα κατάλληλα διαμορφωμένο Google form, το οποίο περιέχει το ερευνητικό εργαλείο και ένα ενημερωτικό σημείωμα. Το σημείωμα αυτό ενημερώνει τους συμμετέχοντες για τον κύριο σκοπό της έρευνας, την ανωνυμία και τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής τους. Επιπρόσθετα, αναφέρει τον εκτιμώμενο χρόνο συμπλήρωσης και ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να απαντήσουν σε όλες τις ερωτήσεις με ειλικρίνεια.

Τα ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια αναπτύχθηκαν βάσει των ερωτήσεων, όπως αναφέρθηκαν κατά τον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου. Η δομή των ερωτήσεων και η επιλογή κλιμάκων είναι αυτή που περιεγράφηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.

Η ροή εργασιών για την ανάπτυξη των ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων στη βάση της πλατφόρμας Google Forms ακολούθησε τα παρακάτω βήματα:

1. Σχεδιασμός δομής ερωτηματολογίου σύμφωνα με τις ανάγκες ερευνητικής διεργασίας προσδιορισμού έκτασης των έμφυλων ανισοτήτων στο εργασιακό περιβάλλον.
2. Διαδικασία ελέγχου του περιεχομένου του ερωτηματολογίου μέσω εσωτερικής δοκιμαστικής συμπλήρωσής του για τον έλεγχο συνάφειας και σαφήνειας των ερωτήσεων.
3. Δημιουργία βάσης δεδομένων και δημιουργία ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου σε δοκιμαστικό περιβάλλον.
4. Δημιουργία ελέγχων μέσω του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου για την αποφυγή μη έγκυρων δεδομένων.
5. Τεχνικοί έλεγχοι ορθής λειτουργίας ερωτηματολογίου σε δοκιμαστικό περιβάλλον.
6. Οριστικοποίηση δομής ερωτηματολογίου.

7. Εισαγωγή εργαλείου ερωτηματολογίου σε παραγωγικό περιβάλλον λειτουργίας (Google Forms).
8. Εσωτερικός Έλεγχος ποιότητας (Quality Insurance) ερωτηματολογίου και ανάλυσης δεδομένων με δοκιμαστικά δεδομένα.
9. Διαμόρφωση στοιχείων του πληθυσμού για τις ανάγκες ενσωμάτωσης στο εργαλείο διεξαγωγής έρευνας προσδιορισμού χρηστών, με τρόπο που να επιτρέπει την κωδικοποίηση και τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων μέσω SPSS.

3.4.2.2 Ανάπτυξη Πιλοτικού Ερωτηματολογίου

Το πιλοτικό ερωτηματολόγιο (η δοκιμή του σχεδίου του ερωτηματολογίου), στοχεύει κυρίως στην διαπίστωση της αποτελεσματικότητας του «εργαλείου» που σχεδιάστηκε. Κατά τη φάση αυτή της δοκιμής, διερευνήθηκε ο βαθμός κατανόησης, «αποδοχής» και ερμηνείας του ερωτηματολογίου. Στο πιλοτικό ερωτηματολόγιο προσπάθησα να διαπιστώσω εάν:

- η ορολογία που χρησιμοποιείται είναι σαφής και εύκολα κατανοητή,
- η σειρά των ερωτήσεων δεν προκαλεί κάποια πιθανή σύγχυση,
- η διατύπωση των ερωτήσεων διευκολύνει την συλλογή των επιθυμητών δεδομένων,
- το ερωτηματολόγιο έχει την κατάλληλη έκταση, δεν είναι δηλαδή ιδιαίτερα μακροσκελές, ώστε να προκαλέσει στους ερωτώμενους αδιαφορία ή εκνευρισμό.

Στη «δοκιμή» αυτή, το ερωτηματολόγιο διαμοιράστηκε σε έναν περιορισμένο αριθμό ατόμων, γύρω στα 20.

3.4.2.3 Προετοιμασία των Δεδομένων για Ανάλυση (Αναδιοργάνωση και Κωδικοποίηση των Αποτελεσμάτων)

Η επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του προγράμματος SPSS v.25, ενώ χρησιμοποιήθηκε βοηθητικά και το πρόγραμμα Microsoft Excel. Με την ολοκλήρωση της συλλογής, τα δεδομένα που συλλέχθηκαν, συγκεντρώθηκαν προς επεξεργασία, με την χρήση των απαραίτητων φίλτρων ανά ενότητα ερωτήσεων. Μετά την συλλογή των ερωτηματολογίων, έγινε αποδελτίωσή τους σε κοινή βάση δεδομένων. Ακολούθησε η επεξεργασία των δεδομένων, η οποία βασίστηκε στην ανάλυση των απαντήσεων των συμμετεχόντων κατά ερώτηση και συνδυαστικά, με σκοπό την αποτίμηση των απόψεών τους και τη συνθετική ανάλυση των αποτελεσμάτων ανά ενότητα. Πιο αναλυτικά, υπολογίσθηκαν ποσοστά, συχνότητες, μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για την παρουσίαση όλων των μεταβλητών του ερωτηματολογίου. Επιπλέον, χρησιμοποιήθηκαν ο συντελεστής

συσχέτισης Spearman και ο έλεγχος Mann-Whitney για τη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν.

3.4.2.4 Περιγραφική Στατιστική

Σε πρώτο στάδιο εφαρμόστηκε περιγραφική στατιστική με στόχο την αποτύπωση των βασικών χαρακτηριστικών του δείγματος και των στάσεων των συμμετεχόντων. Υπολογίστηκαν συχνότητες και ποσοστά για τις κατηγορικές μεταβλητές, καθώς και μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τις μεταβλητές που προέκυψαν από κλίμακες Likert. Η περιγραφική ανάλυση επιτρέπει την αρχική κατανόηση της κατανομής των απαντήσεων και παρέχει το πλαίσιο για τη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων.

3.4.2.5 Έλεγχος Διαφορών μεταξύ Ομάδων

Για τη διερεύνηση διαφορών στις στάσεις μεταξύ δύο ανεξάρτητων ομάδων συμμετεχόντων, εφαρμόστηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann-Whitney U. Ο συγκεκριμένος έλεγχος επιλέχθηκε λόγω της μη κανονικής κατανομής των μεταβλητών και της φύσης των δεδομένων (κλίμακες Likert).

Ο έλεγχος Mann-Whitney χρησιμοποιήθηκε για:

- τη σύγκριση ανδρών και γυναικών ως προς τις αντιλήψεις σχετικά με τη «γυάλινη οροφή» και τις ηγετικές ικανότητες των γυναικών (2ο ερευνητικό ερώτημα), και
- τη σύγκριση συμμετεχόντων με και χωρίς προηγούμενη εμπειρία συνεργασίας με γυναίκα προϊσταμένη (4ο ερευνητικό ερώτημα).

Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε στο $p < 0,05$.

3.4.2.6 Έλεγχος Συσχέτισης Μεταβλητών

Για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ ηλικίας και στάσεων απέναντι στη γυναικεία ηγεσία και την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών, εφαρμόστηκε ο συντελεστής συσχέτισης Spearman (ρ). Ο συγκεκριμένος συντελεστής επιλέχθηκε, καθώς δεν προϋποθέτει κανονική κατανομή των μεταβλητών και είναι κατάλληλος για διατάξιμες μεταβλητές και δεδομένα κλίμακας Likert. Ο έλεγχος Spearman χρησιμοποιήθηκε για την απάντηση του 3ου ερευνητικού ερωτήματος, εξετάζοντας εάν υφίσταται στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ ηλικίας και επιμέρους δεικτών στάσεων.

3.4.2.7 Σύνδεση Στατιστικών Ελέγχων με Ερευνητικά Ερωτήματα

Η επιλογή των στατιστικών μεθόδων έγινε με γνώμονα τη φύση των ερευνητικών ερωτημάτων και το επίπεδο μέτρησης των μεταβλητών. Συγκεκριμένα:

- το 1ο ερευνητικό ερώτημα απαντήθηκε μέσω περιγραφικής στατιστικής,

- το 2ο και 4ο ερευνητικό ερώτημα μέσω ελέγχων διαφορών μεταξύ ανεξάρτητων ομάδων (Mann–Whitney U), και
- το 3ο ερευνητικό ερώτημα μέσω ελέγχου συσχέτισης (Spearman).

3.5 Ταυτότητα Έρευνας

Με βάση τα παραπάνω, συνοπτικά, η συγκεκριμένη έρευνα ερωτηματολογίου έχει τα παρακάτω στοιχεία - ταυτότητα της έρευνας.

Πίνακας 2. Ταυτότητα Έρευνας

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ:	Αποτύπωση της έκτασης των έμφυλων ανισοτήτων και της ύπαρξης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» στον ελληνικό δημόσιο τομέα.
ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ:	«Δείγμα» είναι οι εργαζόμενοι/ες του ελληνικού δημοσίου τομέα, που συμμετείχαν στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, και αποτελούν μέρος του πληθυσμού των δημοσίων υπαλλήλων. Η έρευνα ερωτηματολογίου απευθύνθηκε σε στελέχη και εργαζόμενους του ελληνικού δημοσίου τομέα, οι οποίοι αποτελούν το αντικείμενο μελέτης της παρούσας έρευνας. Η έρευνα ερωτηματολογίου ήταν στοχευμένη και το κριτήριο για την επιλογή των συμμετεχόντων ήταν η απασχόλησή τους στον δημόσιο τομέα της Ελλάδας, ανεξαρτήτως υπηρεσίας, βαθμίδας ή θέσης ευθύνης του καθενός. Έτσι, το δείγμα του ερωτηματολογίου ομαδοποιήθηκε στις εξής βασικές κατηγορίες: A. Εκπαίδευση B. Υγεία Γ. Ένοπλες Δυνάμεις

	Δ. Επίπεδα Ιεραρχίας
ΜΕΓΕΘΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ:	111 άτομα
ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ:	Πανελλαδική
ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ:	Έρευνα πεδίου μέσω ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων προς τους δυνητικούς χρήστες. Διάρκεια: Νοέμβριος 2025 - Δεκέμβριος 2025
ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ:	Η μέθοδος της δειγματοληψίας που επιλέχτηκε είναι η δειγματοληψία ευκολίας (convenience sampling). Με τη μέθοδο αυτή, το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά σε συμμετέχοντες που ήταν εύκολα προσβάσιμοι και άνηκαν στον πληθυσμό ενδιαφέροντος, οι οποίοι απάντησαν εθελοντικά. Με την εν λόγω δειγματοληπτική μέθοδο εξασφαλίστηκε η συγκέντρωση επαρκούς αριθμού απαντήσεων, που καλύπτουν διαφορετικούς φορείς του ελληνικού δημοσίου τομέα και επίπεδα ιεραρχίας, και η γρήγορη διεξαγωγή της έρευνας.
ΤΥΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ:	Ποσοτική Έρευνα με χρήση δομημένου ερωτηματολογίου.
ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ:	Διεξαγωγή έρευνας πεδίου μέσω ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων προς τους δυνητικούς χρήστες.
ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ:	Αποτελείται από 4 ενότητες ερωτήσεων και συνολικά 23 ερωτήσεις. Ενότητα Α (Γενικά στοιχεία ερωτώμενου): 7 ερωτήσεις Ενότητα Β (Υπαρξη στερεοτύπων): 6 ερωτήσεις

	Ενότητα Γ (Επαγγελματική Ικανοποίηση): 6 ερωτήσεις Ενότητα Δ (Οικογένεια και εργασία): 4 ερωτήσεις
ΤΥΠΟΣ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ:	A. Ερωτήσεις κλειστού τύπου Οι ερωτήσεις 2-6 της ενότητας Α του ερωτηματολογίου είναι ερωτήσεις κλειστού τύπου. B. Ερωτήσεις με διχοτομικές κλίμακες Οι ερωτήσεις 1 και 7 της ενότητας Α του ερωτηματολογίου είναι ερωτήσεις με κλίμακα διχοτομική. Γ. Ερωτήσεις με κλίμακες τύπου Likert Οι ερωτήσεις 8-23 των ενότητων Β, Γ και Δ του ερωτηματολογίου είναι ερωτήσεις με κλίμακα τύπου Likert.

3.6 Ανάλυση και Ερμηνεία Δεδομένων

Σε αυτή τη φάση περιλαμβάνονται δύο βήματα:

3.6.1 Ανάλυση των Δεδομένων

Η ποσοτική ανάλυση περιλαμβάνει την επεξεργασία και σύνθεση αριθμητικών δεδομένων, τα οποία προέκυψαν από τις απαντήσεις του δομημένου ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε. Το παραδοτέο ολοκληρώθηκε με την εξαγωγή και σύνοψη συμπερασμάτων όπως προκύπτουν από τη συνολική θεώρηση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων και η ερμηνεία τους παρουσιάζονται στο κεφάλαιο 4, ενώ τα συμπεράσματα που εξήχθησαν παρουσιάζονται στο κεφάλαιο 5.

3.6.2 Ερμηνεία των Αποτελεσμάτων

Η ερμηνεία αναφέρεται στη διεργασία εξαγωγής νοήματος από τα αποτελέσματα και στην εξέταση των σχέσεων των αποτελεσμάτων μέσα στο ευρύτερο θεωρητικό και ερευνητικό

πλαίσιο αναφοράς. Στόχος της ενότητας είναι να αναδειχθούν οι στάσεις και οι αντιλήψεις των συμμετεχόντων, καθώς και να συνδεθούν τα ευρήματα της παρούσης έρευνας με τη σχετική διεθνή, αλλά και ελληνική βιβλιογραφία για το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής».

4. Ανάλυση και Αποτελέσματα

4.1 Ερευνητικά Ερωτήματα

Ο σκοπός της παρούσας διατριβής είναι να διερευνήσει την έκταση των έμφυλων ανισοτήτων και του φαινομένου της γυάλινης οροφής στον ελληνικό δημόσιο εργασιακό χώρο. Ερευνάται κατά πόσο το φύλο επηρεάζει την επαγγελματική ανέλιξη των εργαζομένων και εάν οι γυναίκες μπορούν να διεκδικήσουν μία λαμπρή καριέρα, στον ίδιο βαθμό με τους άντρες. Για τον σκοπό αυτόν, έχουν τεθεί τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

1^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Ποιες είναι οι στάσεις των εργαζομένων απέναντι στις επαγγελματικές ικανότητες των γυναικών;

2^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις αντιλήψεις περί «γυάλινης οροφής» μεταξύ ανδρών και γυναικών;

3^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Συσχετίζεται η ηλικία με τις στάσεις απέναντι στις προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών;

4^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Επηρεάζει η προηγούμενη εμπειρία συνεργασίας με γυναίκα προϊστάμενη τις αντιλήψεις σχετικά με τις ηγετικές ικανότητες των γυναικών;

4.2 Γενική Εικόνα του Δείγματος

Η συγκέντρωση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου και η ανάλυσή τους, μας βοηθάει να σχηματίσουμε μία γενική εικόνα για το δείγμα μας. Συγκεκριμένα, αυτό απαρτίζεται συνολικά από 111 εργαζομένους στο ελληνικό Δημόσιο, με την πλειοψηφία τους να είναι γυναίκες. Επιπλέον, οι πιο συχνοί συμμετέχοντες αναφέρουν ότι είναι 26 με 35 ετών, έχουν πτυχίο ανώτερης ή ανώτατης σχολής και είναι άγαμοι. Παράλληλα, οι περισσότεροι συμμετέχοντες φαίνεται ότι έχουν ένα παιδί, εργασιακή εμπειρία ενός με πέντε ετών και στο παρελθόν είχαν γυναίκα προϊστάμενη.

4.3 Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση

4.3.1 Ανάλυση Ανά Ερώτημα

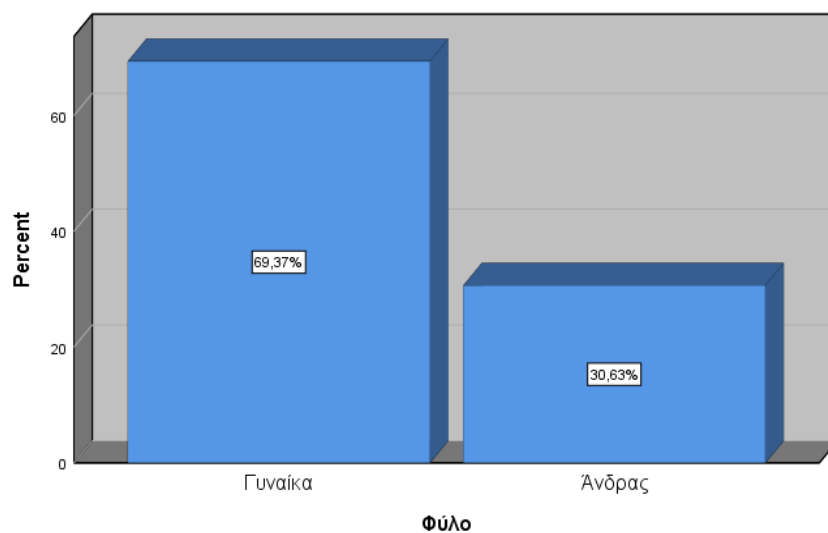
Σε αυτή την υποενότητα, παρουσιάζονται οι απαντήσεις των ερωτηθέντων για κάθε ερώτηση του ερωτηματολογίου, με την βοήθεια πινάκων SPSS και γραφημάτων του Excel, τα οποία οπτικοποιούν τις απαντήσεις και διευκολύνουν την ανάγνωση των τάσεων. Κρίνεται σκόπιμο να γίνει αρχικά η περιγραφική ανάλυση των ερωτημάτων, ώστε να δοθεί μία συνολική εικόνα των στάσεων των συμμετεχόντων, προτού γίνουν οι επιμέρους στατιστικοί έλεγχοι.

Στον Πίνακα 3 και το Γράφημα 1 αναλύεται το φύλο των ερωτώμενων, όπου το 69,4% αυτών φαίνεται να είναι γυναίκες, ενώ το 30,6% καταλαμβάνουν οι άνδρες συμμετέχοντες.

Πίνακας 3. Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Γυναίκα	77	69,4	69,4	69,4
	Άνδρας	34	30,6	30,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 1. Φύλο

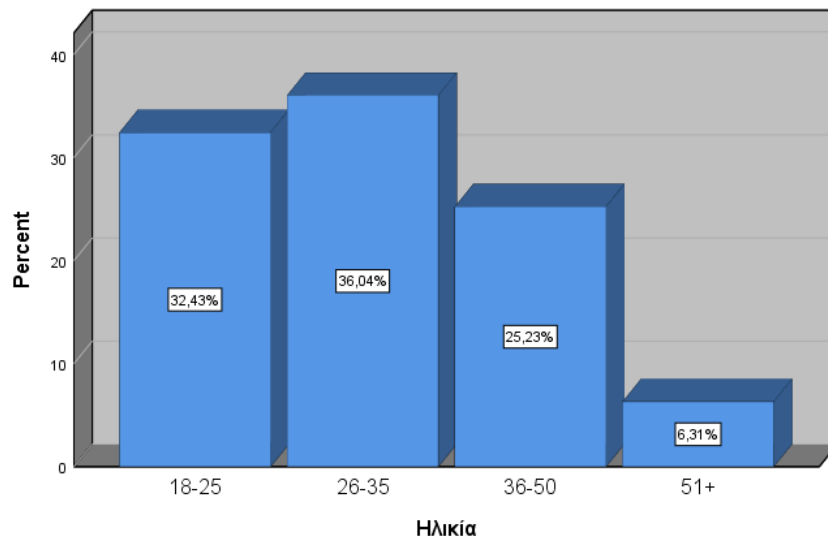


Στον Πίνακα 4 και το Γράφημα 2 μελετάται η ηλικία των ερωτώμενων. Το 36% των ερωτώμενων είναι 26 με 35 ετών και το 32,4% 18 με 25 ετών, ενώ ταυτόχρονα οι συμμετέχοντες 36 με 50 ετών αγγίζουν το 25,2% και το 6,3% ανήκει σε όσους είναι 50 ετών και άνω.

Πίνακας 4. Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	36	32,4	32,4	32,4
	26-35	40	36,0	36,0	68,5
	36-50	28	25,2	25,2	93,7
	51+	7	6,3	6,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 2. Ηλικία

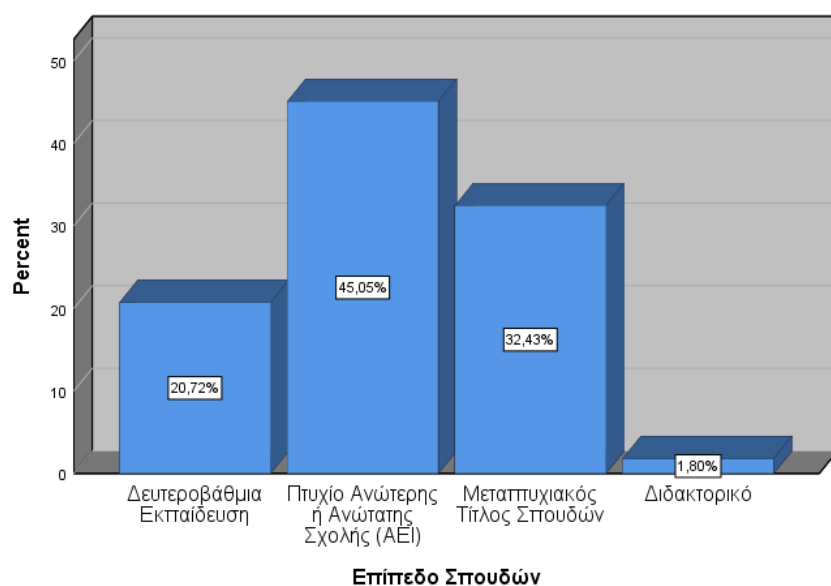


Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών των ερωτώμενων, στον Πίνακα 5 και το Γράφημα 3 παρουσιάζεται ότι το 45% έχουν πτυχίο ανώτερης ή ανώτατης σχολής και το 32,4% έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ το 20,7% είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και το 1,8% είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου.

Πίνακας 5. Επίπεδο Σπουδών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	23	20,7	20,7	20,7
	Πτυχίο Ανώτερης ή Ανώτατης Σχολής (ΑΕΙ)	50	45,0	45,0	65,8
	Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών	36	32,4	32,4	98,2
	Διδακτορικό	2	1,8	1,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 3. Επίπεδο Σπουδών

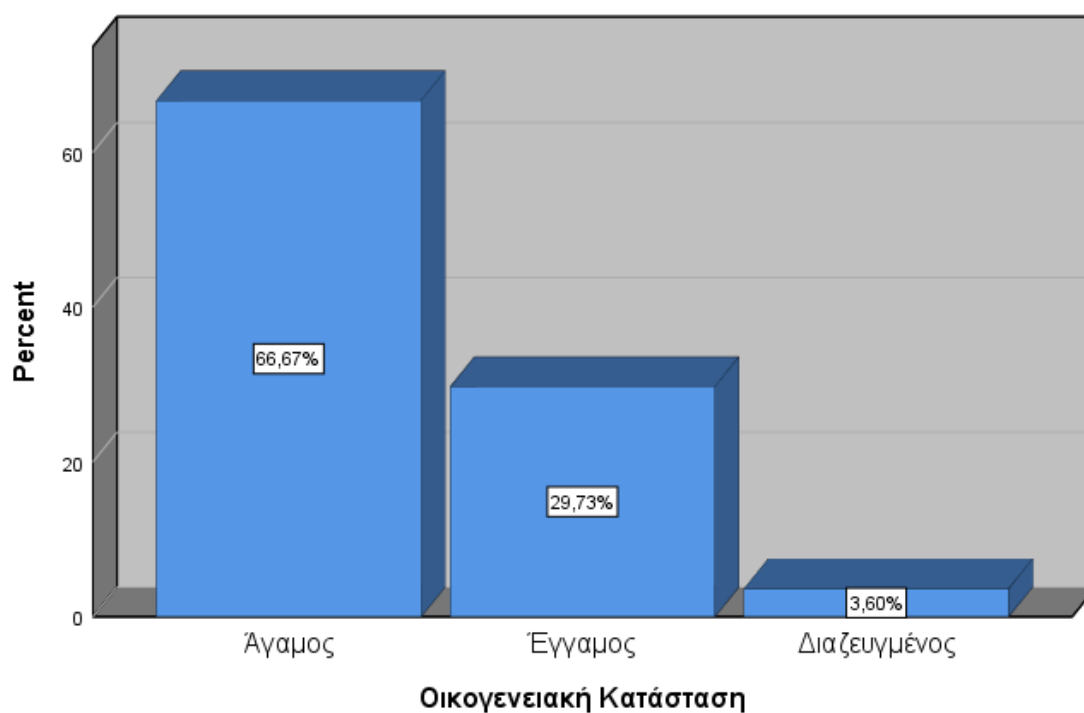


Στον Πίνακα 6 και το αντίστοιχο Γράφημα 4 μελετάται η οικογενειακή κατάσταση του δείγματος. Το 66,7% των ερωτώμενων είναι άγαμοι, με το 29,7% έγγαμοι και οι διαζευγμένοι καταλαμβάνουν το 3,6% του δείγματος.

Πίνακας 6. Οικογενειακή Κατάσταση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος	74	66,7	66,7	66,7
	Έγγαμος	33	29,7	29,7	96,4
	Διαζευγμένος	4	3,6	3,6	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 4. Οικογενειακή Κατάσταση

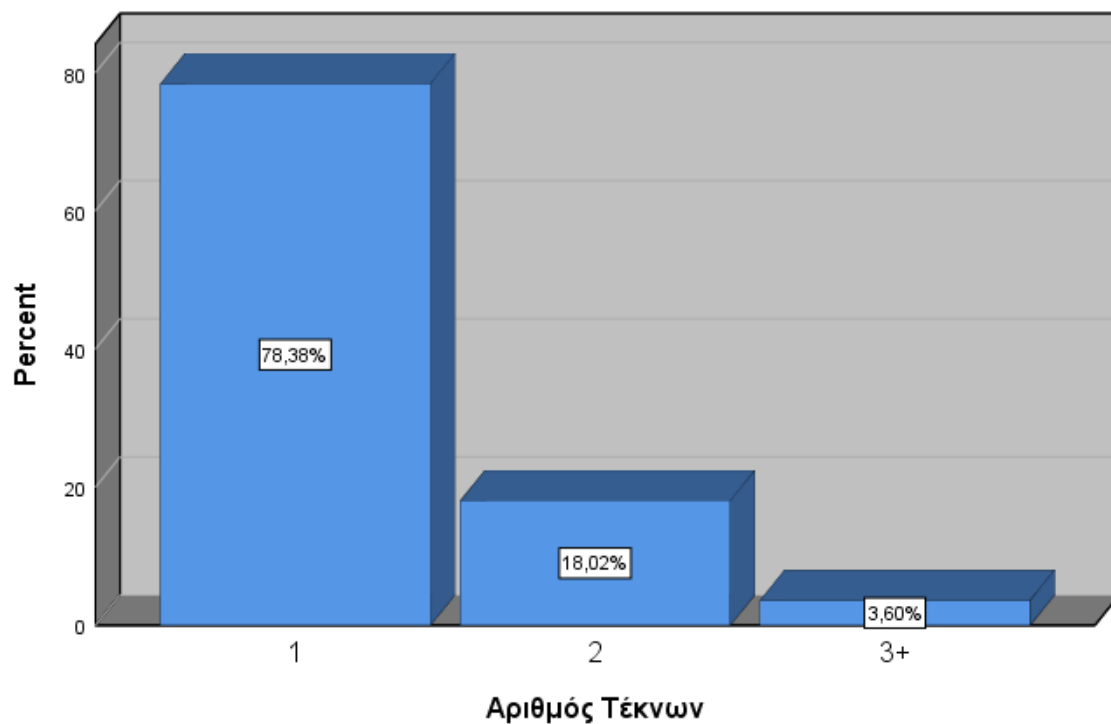


Μέσα από τον Πίνακα 7 και το Γράφημα 5 διερευνάται ο αριθμός τέκνων των ερωτώμενων. Το 78,4% έχουν ένα παιδί, το 18% δύο παιδιά και το 3,6% φαίνεται να έχουν τρία παιδιά και περισσότερα.

Πίνακας 7. Αριθμός Τέκνων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	87	78,4	78,4	78,4
	2	20	18,0	18,0	96,4
	3+	4	3,6	3,6	100,0
Total		111	100,0	100,0	

Γράφημα 5. Αριθμός Τέκνων

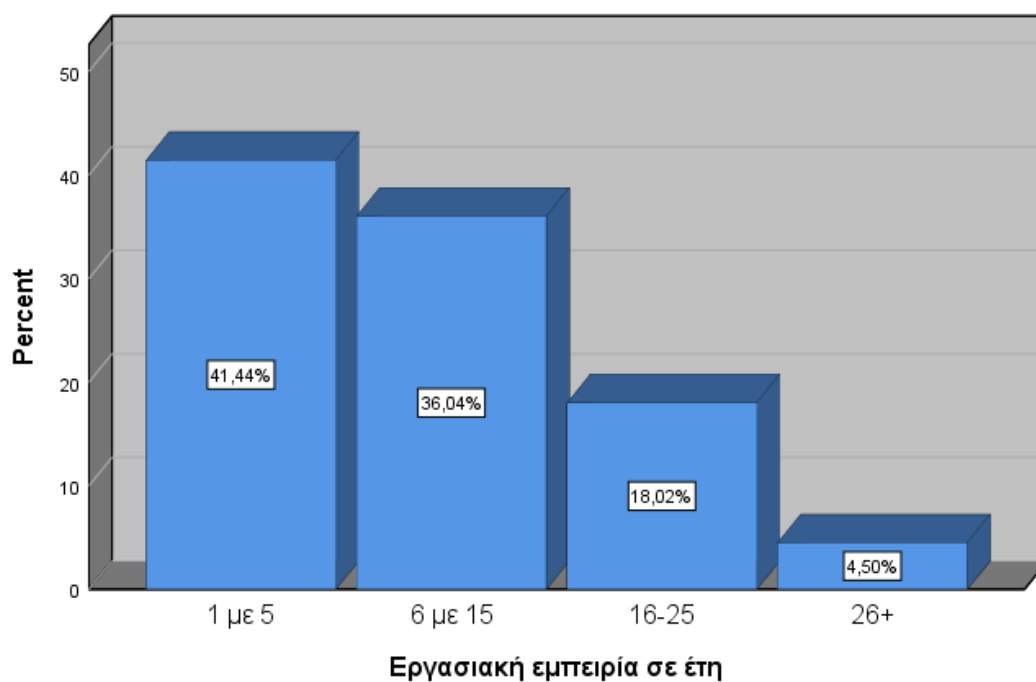


Στον Πίνακα 8 και το αντίστοιχο Γράφημα 6 μελετάται η εργασιακή εμπειρία των ερωτώμενων σε έτη. Το 41,4% αναφέρουν 1 με 5 έτη και το 36% 6 με 15 έτη, ενώ οι συμμετέχοντες που αναφέρονται σε 16 με 25 έτη υπηρεσίας αγγίζουν το 18%, με το υπόλοιπο 4,5% να καταλαμβάνουν όσοι αναφέρουν πάνω από 25 έτη υπηρεσίας.

Πίνακας 8. Εργασιακή εμπειρία σε έτη

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 με 5	46	41,4	41,4	41,4
	6 με 15	40	36,0	36,0	77,5
	16-25	20	18,0	18,0	95,5
	26+	5	4,5	4,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 6. Εργασιακή εμπειρία σε έτη

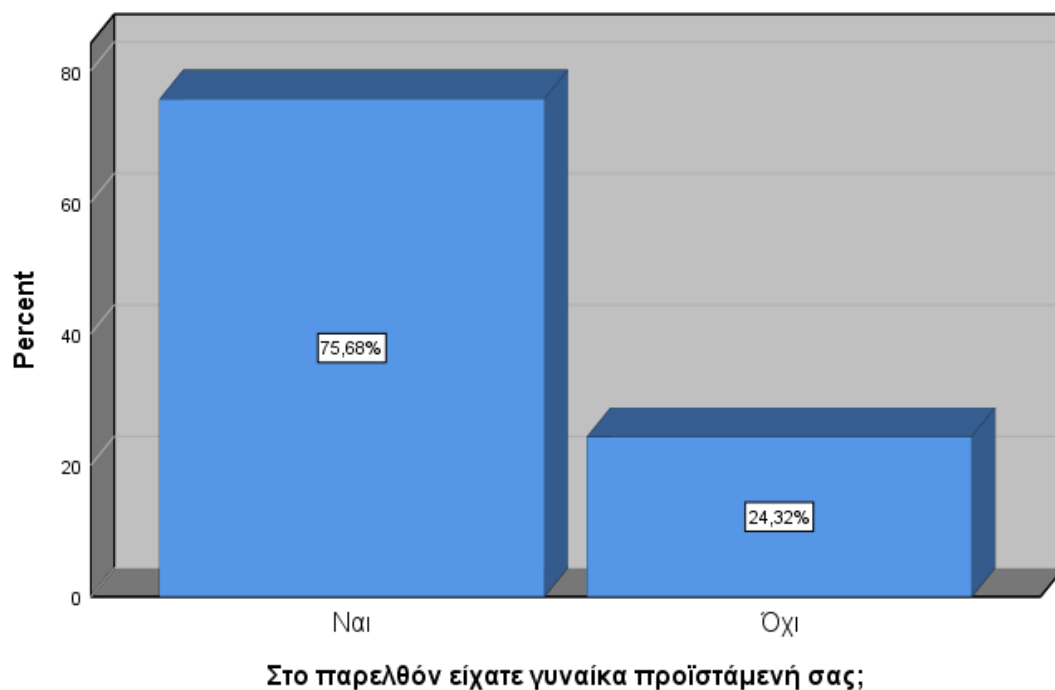


Στον Πίνακα 9 και το Γράφημα 7 διερευνάται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες στο παρελθόν είχαν γυναίκα προϊσταμένη. Το 75,7% δίνουν μια θετική απάντηση, με το 24,3% να απαντούν αρνητικά.

Πίνακας 9. Στο παρελθόν είχατε γυναίκα προϊστάμενή σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	84	75,7	75,7	75,7
	Όχι	27	24,3	24,3	100,0
Total		111	100,0	100,0	

Γράφημα 7. Στο παρελθόν είχατε γυναίκα προϊστάμενή σας;

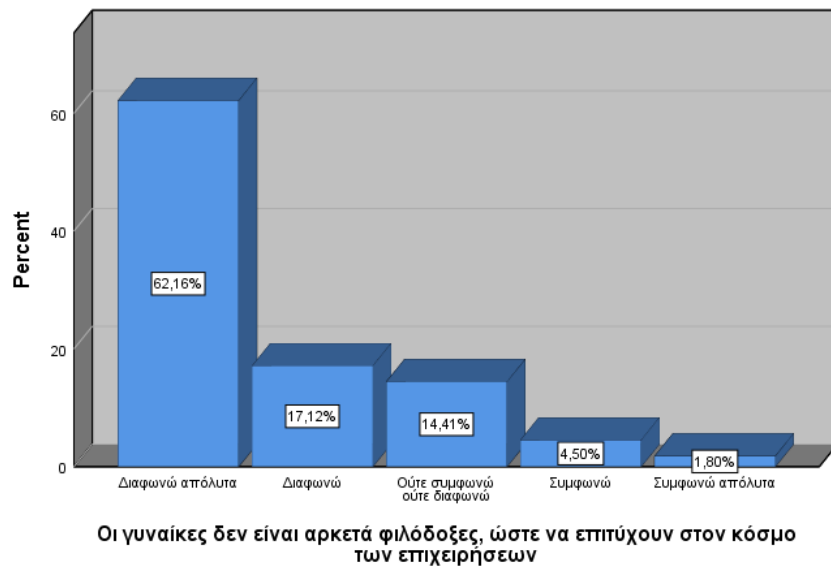


Στον Πίνακα 10 και το αντίστοιχο Γράφημα 8 μελετάται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι οι γυναίκες δεν είναι αρκετά φιλόδοξες ώστε να επιτύχουν στον κόσμο των επιχειρήσεων. Το 62,2% των ερωτώμενων διαφωνούν απόλυτα, το 17,1% διαφωνούν και το 14,4% έχουν ουδέτερη στάση, ενώ το 4,5% συμφωνούν και το 1,8% συμφωνούν σε απόλυτο βαθμό.

Πίνακας 10. Οι γυναίκες δεν είναι αρκετά φιλόδοξες, ώστε να επιτύχουν στον κόσμο των επιχειρήσεων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	69	62,2	62,2	62,2
	Διαφωνώ	19	17,1	17,1	79,3
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	16	14,4	14,4	93,7
	Συμφωνώ	5	4,5	4,5	98,2
	Συμφωνώ απόλυτα	2	1,8	1,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 8. Οι γυναίκες δεν είναι αρκετά φιλόδοξες, ώστε να επιτύχουν στον κόσμο των επιχειρήσεων

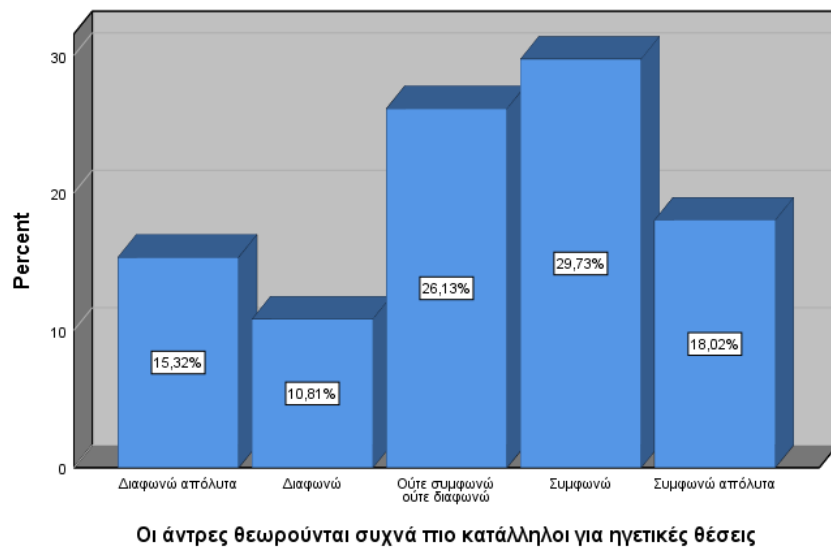


Μέσω του Πίνακα 11 και του Γραφήματος 9 είναι εμφανές πως το 29,7% των ερωτώμενων συμφωνούν ότι οι άντρες θεωρούνται συχνά πιο κατάλληλοι για ηγετικές θέσεις, με το 26,1% να έχουν ουδέτερη άποψη. Συγχρόνως, το 18% συμφωνούν απόλυτα με την παραπάνω δήλωση, το 15,3% διαφωνούν απόλυτα και το 10,8% διαφωνούν.

Πίνακας 11. Οι άντρες θεωρούνται συχνά πιο κατάλληλοι για ηγετικές θέσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	17	15,3	15,3	15,3
	Διαφωνώ	12	10,8	10,8	26,1
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	29	26,1	26,1	52,3
	Συμφωνώ	33	29,7	29,7	82,0
	Συμφωνώ απόλυτα	20	18,0	18,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 9. Οι άντρες θεωρούνται συχνά πιο κατάλληλοι για ηγετικές θέσεις

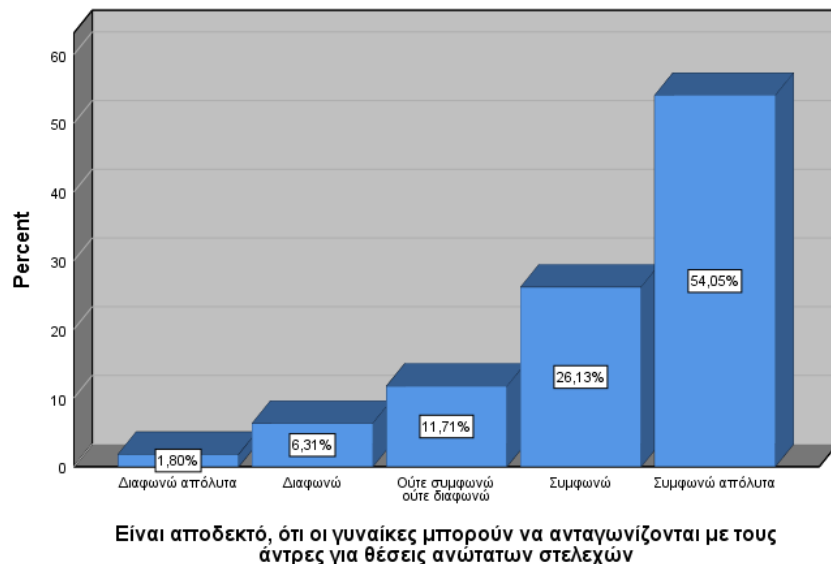


Στον Πίνακα 12 και το Γράφημα 10 αναλύεται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι είναι αποδεκτό οι γυναίκες να μπορούν να ανταγωνίζονται με τους άντρες για θέσεις ανώτατων στελεχών. Το 54,1% συμφωνούν απόλυτα με την παραπάνω δήλωση, το 26,1% συμφωνούν, ενώ το 11,7% έχουν μια ουδέτερη στάση. Επιπροσθέτως το 6,3% διαφωνούν και το 1,8% διαφωνούν σε απόλυτο βαθμό.

Πίνακας 12. Είναι αποδεκτό, ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταγωνίζονται με τους άντρες για θέσεις ανώτατων στελεχών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	1,8	1,8	1,8
	Διαφωνώ	7	6,3	6,3	8,1
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	13	11,7	11,7	19,8
	Συμφωνώ	29	26,1	26,1	45,9
	Συμφωνώ απόλυτα	60	54,1	54,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 10. Είναι αποδεκτό, ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταγωνίζονται με τους άντρες για θέσεις ανώτατων στελεχών

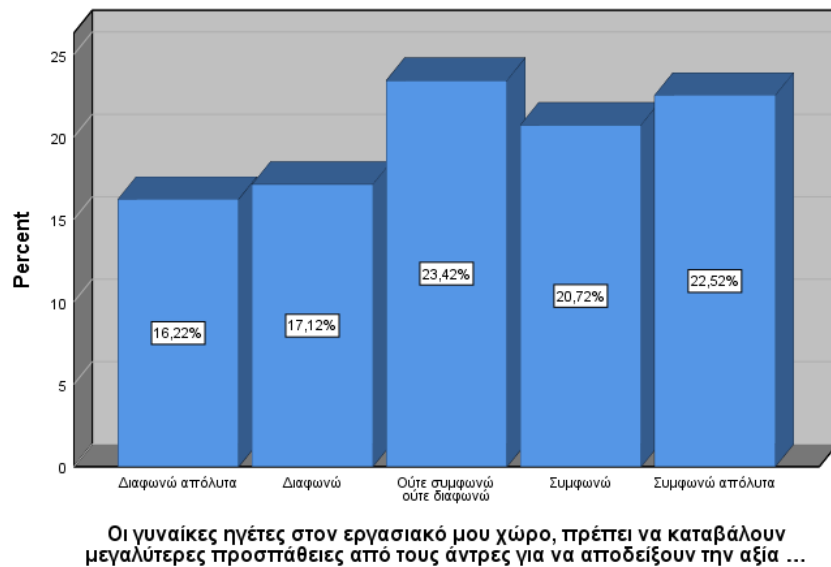


Στον Πίνακα 13 και το αντίστοιχο Γράφημα 11 διερευνάται η άποψη των ερωτώμενων αναφορικά με το ότι οι γυναίκες ηγέτες στον εργασιακό χώρο πρέπει να καταβάλλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους. Το 23,4% των ερωτώμενων έχουν ουδέτερη στάση, το 22,5% συμφωνούν απόλυτα, το 20,7% συμφωνούν, το 17,1% διαφωνούν και το 16,2% διαφωνούν σε απόλυτο βαθμό.

Πίνακας 13. Οι γυναίκες ηγέτες στον εργασιακό μου χώρο, πρέπει να καταβάλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	18	16,2	16,2	16,2
	Διαφωνώ	19	17,1	17,1	33,3
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	26	23,4	23,4	56,8
	Συμφωνώ	23	20,7	20,7	77,5
	Συμφωνώ απόλυτα	25	22,5	22,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 11. Οι γυναίκες ηγέτες στον εργασιακό μου χώρο, πρέπει να καταβάλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους

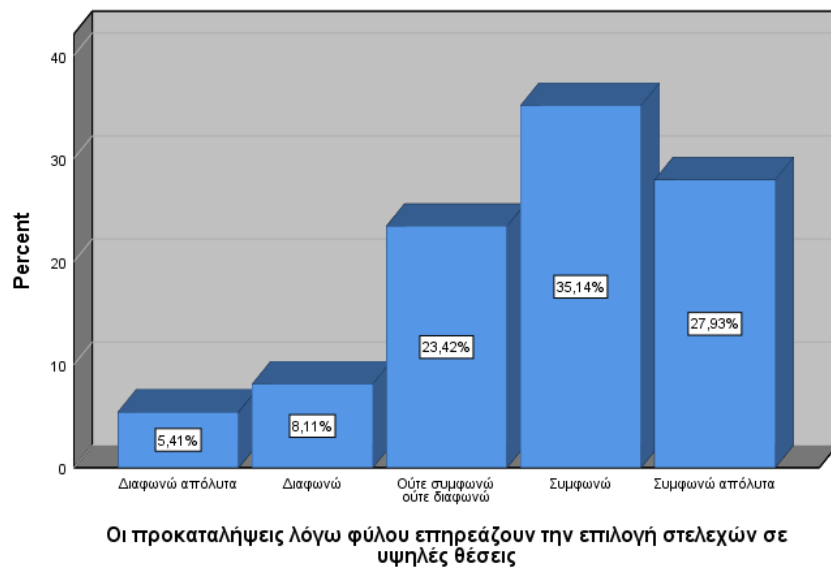


Ο Πίνακας 14 και το Γράφημα 12 εξετάζουν το κατά πόσο οι προκαταλήψεις λόγω φύλου επηρεάζουν την επιλογή στελεχών σε υψηλές θέσεις. Το 35,1% των ερωτώμενων συμφωνούν, το 27,9% συμφωνούν απόλυτα και το 23,4% έχουν ουδέτερη στάση, ενώ το 8,1% διαφωνούν και το 5,4% διαφωνούν σε απόλυτο βαθμό.

Πίνακας 14. Οι προκαταλήψεις λόγω φύλου επηρεάζουν την επιλογή στελεχών σε υψηλές θέσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	5,4	5,4	5,4
	Διαφωνώ	9	8,1	8,1	13,5
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	26	23,4	23,4	36,9
	Συμφωνώ	39	35,1	35,1	72,1
	Συμφωνώ απόλυτα	31	27,9	27,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 12. Οι προκαταλήψεις λόγω φύλου επηρεάζουν την επιλογή στελεχών σε υψηλές θέσεις

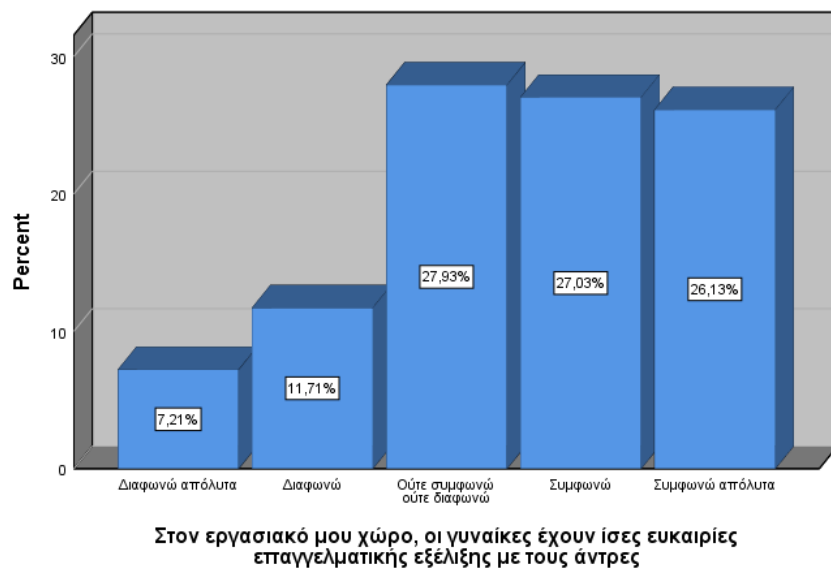


Στον Πίνακα 15 και το Γράφημα 13 αναλύεται το κατά πόσο στον εργασιακό χώρο των ερωτώμενων οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με τους άντρες. Το 27,9% των ερωτώμενων έχουν ουδέτερη στάση, το 27% συμφωνούν και το 26,1% συμφωνούν σε απόλυτο επίπεδο, ενώ το 11,7% διαφωνούν και το 7,2% διαφωνούν σε απόλυτο βαθμό.

Πίνακας 15. Στον εργασιακό μου χώρο, οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με τους άντρες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	8	7,2	7,2	7,2
	Διαφωνώ	13	11,7	11,7	18,9
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	31	27,9	27,9	46,8
	Συμφωνώ	30	27,0	27,0	73,9
	Συμφωνώ απόλυτα	29	26,1	26,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 13. Στον εργασιακό μου χώρο, οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με τους άντρες

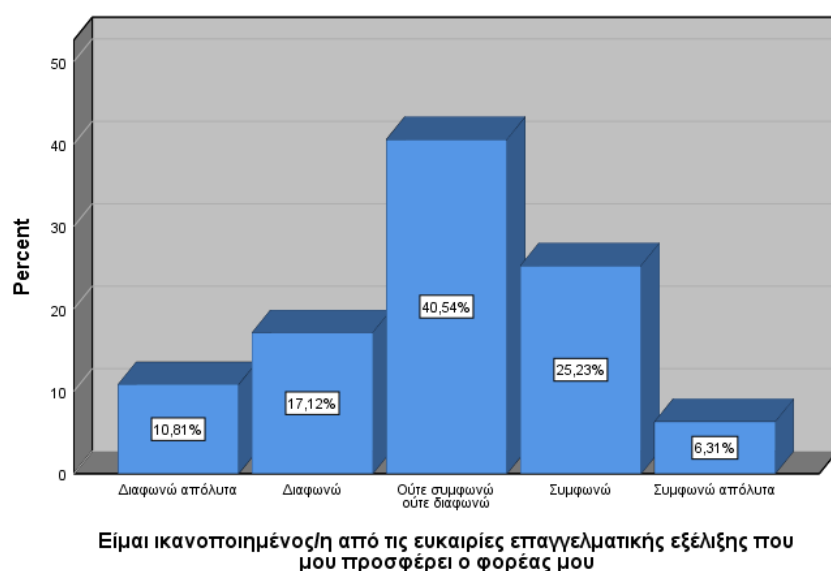


Στον Πίνακα 16 και το Γράφημα 14 αναλύεται το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι συμμετέχοντες από τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που τους προσφέρει ο φορέας τους. Το 40,5% φαίνεται να έχουν μια ουδέτερη στάση, το 25,2% συμφωνούν και το 17,1% διαφωνούν, ενώ το 10,8% διαφωνούν απόλυτα και το 6,3% συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 16. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που μου προσφέρει ο φορέας μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	12	10,8	10,8	10,8
	Διαφωνώ	19	17,1	17,1	27,9
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	45	40,5	40,5	68,5
	Συμφωνώ	28	25,2	25,2	93,7
	Συμφωνώ απόλυτα	7	6,3	6,3	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 14. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που μου προσφέρει ο φορέας μου

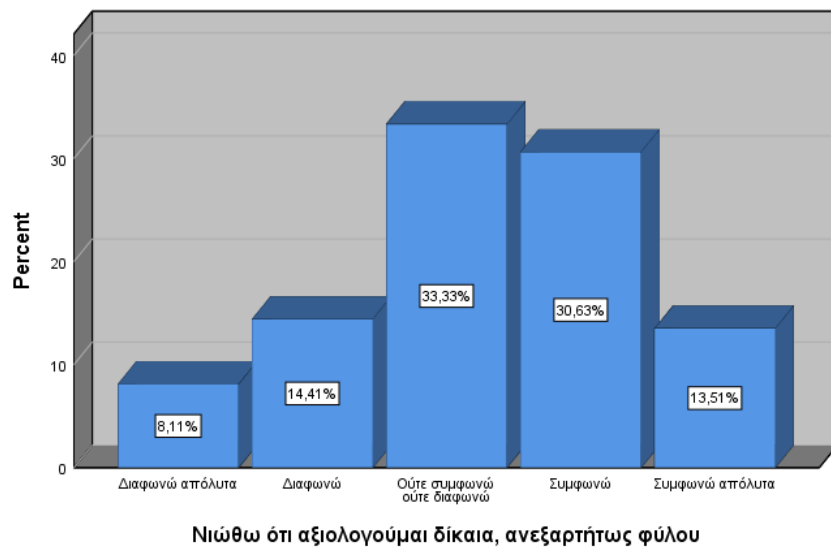


Στον Πίνακα 17 και το Γράφημα 15 αναλύεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες αισθάνονται ότι αξιολογούνται δίκαια ανεξαρτήτως φύλου. Το 33,3% των ερωτώμενων έχουν ουδέτερη στάση, το 30,6% συμφωνούν και το 14,4% διαφωνούν. Οι συμμετέχοντες που συμφωνούν απόλυτα αγγίζουν το 13,5% και το 8,1% διαφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 17. Νιώθω ότι αξιολογούμαι δίκαια, ανεξαρτήτως φύλου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	9	8,1	8,1	8,1
	Διαφωνώ	16	14,4	14,4	22,5
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	37	33,3	33,3	55,9
	Συμφωνώ	34	30,6	30,6	86,5
	Συμφωνώ απόλυτα	15	13,5	13,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 15. Νιώθω ότι αξιολογούμαι δίκαια, ανεξαρτήτως φύλου

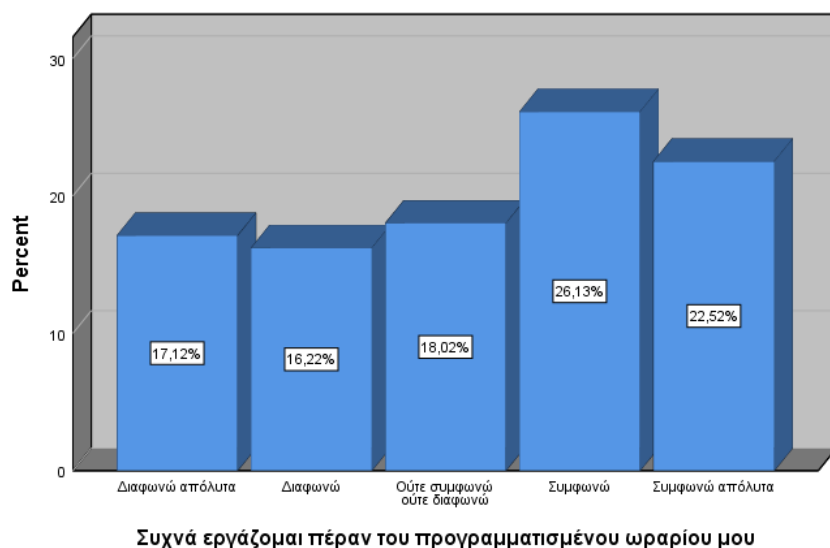


Στον Πίνακα 18 και το Γράφημα 16 αναλύεται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες συχνά εργάζονται πέραν του προγραμματισμένου ωραρίου τους. Το 26,1% συμφωνούν, το 22,5% συμφωνούν απόλυτα και το 18% έχουν ουδέτερη στάση, ενώ το 17,1% διαφωνούν σε απόλυτο βαθμό και το 16,2% διαφωνούν.

Πίνακας 18. Συχνά εργάζομαι πέραν του προγραμματισμένου ωραρίου μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	19	17,1	17,1	17,1
	Διαφωνώ	18	16,2	16,2	33,3
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	20	18,0	18,0	51,4
	Συμφωνώ	29	26,1	26,1	77,5
	Συμφωνώ απόλυτα	25	22,5	22,5	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 16. Συχνά εργάζομαι πέραν του προγραμματισμένου ωραρίου μου

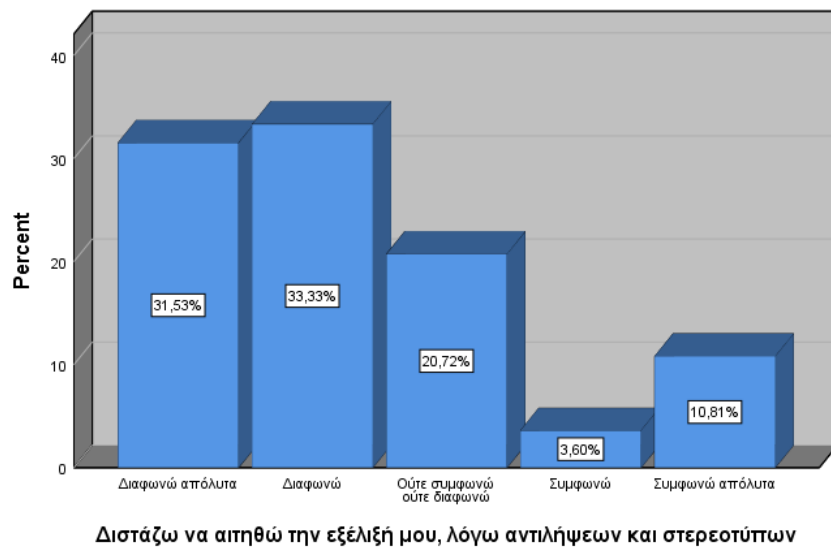


Μέσα από τον Πίνακα 19 και το Γράφημα 17 είναι εμφανές πως το 33,3% των ερωτώμενων διαφωνούν ότι distάζουν να επιδιώξουν την εξέλιξή τους λόγω αντιλήψεων και στερεοτύπων, με το 31,5% να διαφωνούν απόλυτα και το 20,7% να έχουν ουδέτερη στάση, ενώ το 10,8% συμφωνούν απόλυτα και το 3,6% συμφωνούν.

Πίνακας 19. Διστάζω να αιτηθώ την εξέλιξή μου, λόγω αντιλήψεων και στερεοτύπων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	35	31,5	31,5	31,5
	Διαφωνώ	37	33,3	33,3	64,9
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	23	20,7	20,7	85,6
	Συμφωνώ	4	3,6	3,6	89,2
	Συμφωνώ απόλυτα	12	10,8	10,8	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 17. Διστάζω να αιτηθώ την εξέλιξή μου, λόγω αντιλήψεων και στερεοτύπων

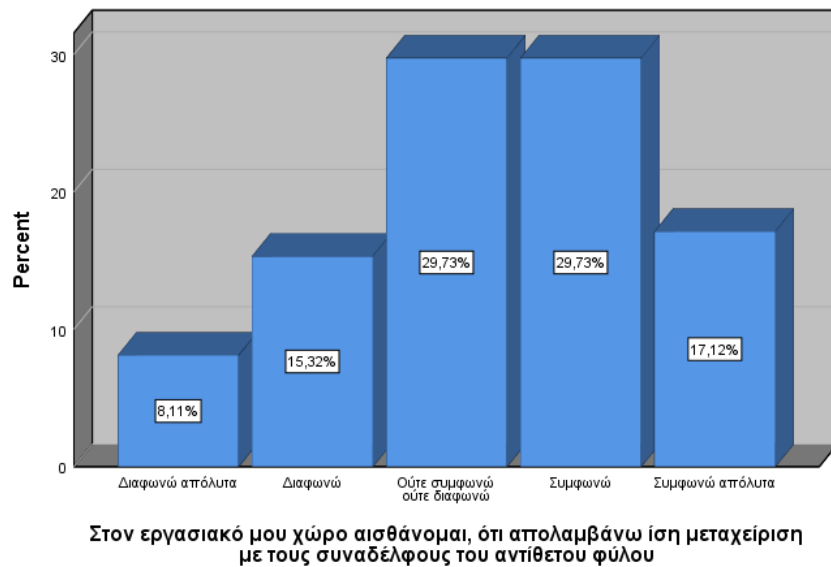


Στον Πίνακα 20 και το αντίστοιχο Γράφημα 18 παρατηρείται πως οι συμμετέχοντες που συμφωνούν ότι στον εργασιακό χώρο αισθάνονται ότι απολαμβάνουν ίση μεταχείριση με τους συναδέλφους του αντίθετου φύλου καταλαμβάνουν ποσοστό 29,7%, ενώ το 17,1% συμφωνούν απόλυτα, το 15,3% διαφωνούν και το 8,1% διαφωνούν σε απόλυτο βαθμό.

Πίνακας 20. Στον εργασιακό μου χώρο αισθάνομαι, ότι απολαμβάνω ίση μεταχείριση με τους συναδέλφους του αντίθετου φύλου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	9	8,1	8,1	8,1
	Διαφωνώ	17	15,3	15,3	23,4
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	33	29,7	29,7	53,2
	Συμφωνώ	33	29,7	29,7	82,9
	Συμφωνώ απόλυτα	19	17,1	17,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 18. Στον εργασιακό μου χώρο αισθάνομαι, ότι απολαμβάνω ίση μεταχείριση με τους συναδέλφους του αντίθετου φύλου

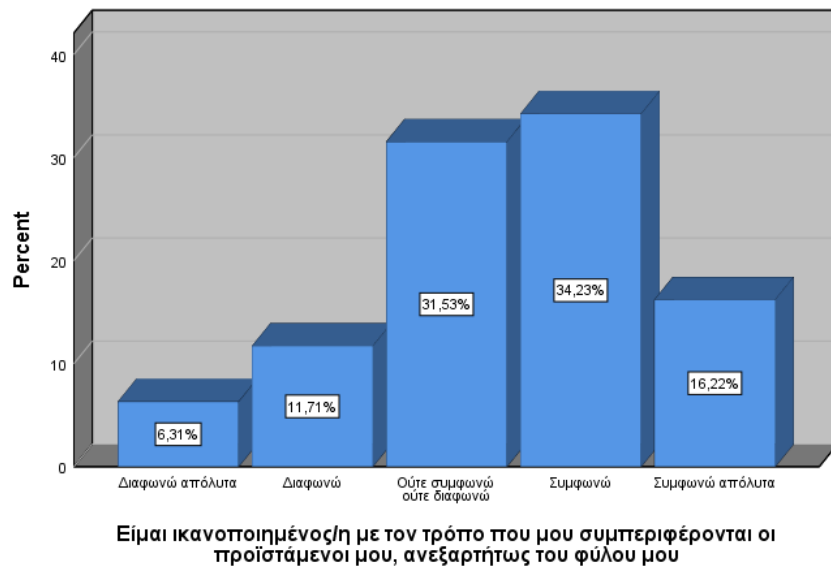


Στον Πίνακα 21 και το Γράφημα 19 αναλύεται το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι συμμετέχοντες με τον τρόπο που τους συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοι τους ανεξαρτήτως φύλου. Το 34,2% συμφωνούν ότι είναι ικανοποιημένοι, το 31,5% έχουν ουδέτερη στάση και το 16,2% συμφωνούν απόλυτα, ενώ το 11,7% διαφωνούν και το 6,2% διαφωνούν σε απόλυτο βαθμό.

Πίνακας 21. Είμαι ικανοποιημένος/η με τον τρόπο που μου συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοι μου, ανεξαρτήτως του φύλου μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	7	6,3	6,3	6,3
	Διαφωνώ	13	11,7	11,7	18,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	35	31,5	31,5	49,5
	Συμφωνώ	38	34,2	34,2	83,8
	Συμφωνώ απόλυτα	18	16,2	16,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 19. Είμαι ικανοποιημένος/η με τον τρόπο που μου συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοι μου, ανεξαρτήτως του φύλου μου

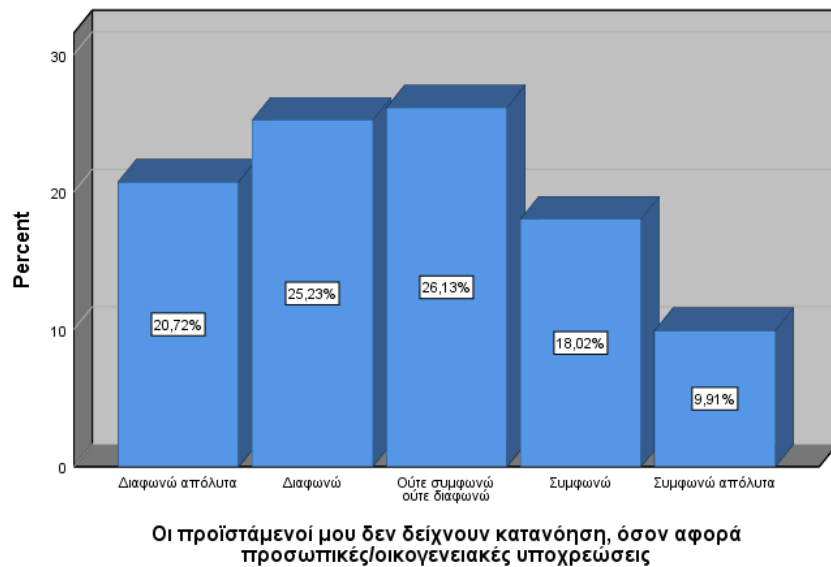


Στον Πίνακα 22 και το Γράφημα 20 είναι εμφανές πως το 26,1% των ερωτώμενων έχουν ουδέτερη στάση αναφορικά με το ότι οι προϊστάμενοι δεν δείχνουν κατανόηση όσον αφορά προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις, με το 25,2% να διαφωνούν. Ταυτόχρονα το 20,7% διαφωνούν απόλυτα, το 18% συμφωνούν και το 9,9% συμφωνούν σε απόλυτο βαθμό.

Πίνακας 22. Οι προϊστάμενοί μου δεν δείχνουν κατανόηση, όσον αφορά προσωπικές οικογενειακές υποχρεώσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	23	20,7	20,7	20,7
	Διαφωνώ	28	25,2	25,2	45,9
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	29	26,1	26,1	72,1
	Συμφωνώ	20	18,0	18,0	90,1
	Συμφωνώ απόλυτα	11	9,9	9,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 20. Οι προϊστάμενοί μου δεν δείχνουν κατανόηση, όσον αφορά προσωπικές/οικογενειακές υποχρεώσεις

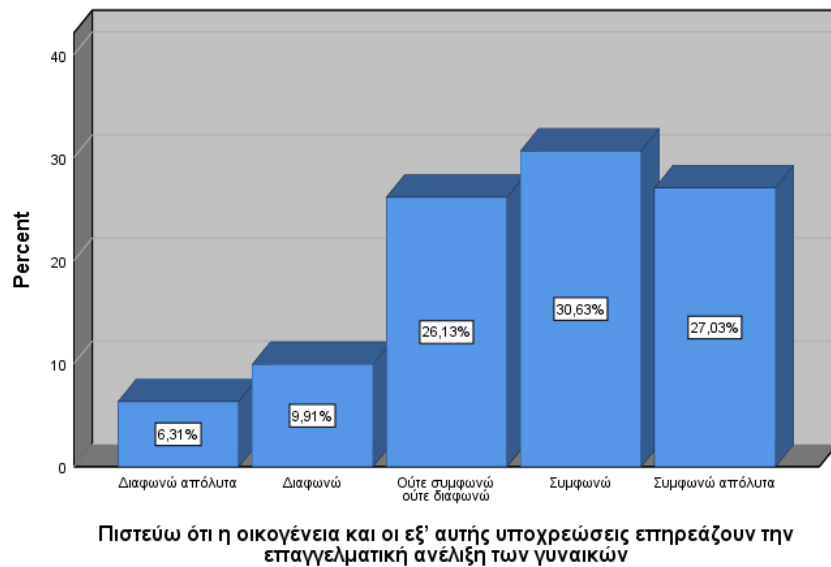


Στον Πίνακα 23 και το Γράφημα 21 διερευνάται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι η οικογένεια και οι εξ αυτής υποχρεώσεις επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών. Το 30,6% των ερωτώμενων συμφωνούν, το 27% συμφωνούν απόλυτα και το 26,1% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν. Ταυτόχρονα το 9,9% και το 6,3% καταλαμβάνουν όσοι διαφωνούν και όσοι διαφωνούν απόλυτα αντίστοιχα.

Πίνακας 23. Πιστεύω ότι η οικογένεια και οι εξ' αυτής υποχρεώσεις επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	7	6,3	6,3	6,3
	Διαφωνώ	11	9,9	9,9	16,2
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	29	26,1	26,1	42,3
	Συμφωνώ	34	30,6	30,6	73,0
	Συμφωνώ απόλυτα	30	27,0	27,0	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 21. Πιστεύω ότι η οικογένεια και οι εξ' αυτής υποχρεώσεις επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών

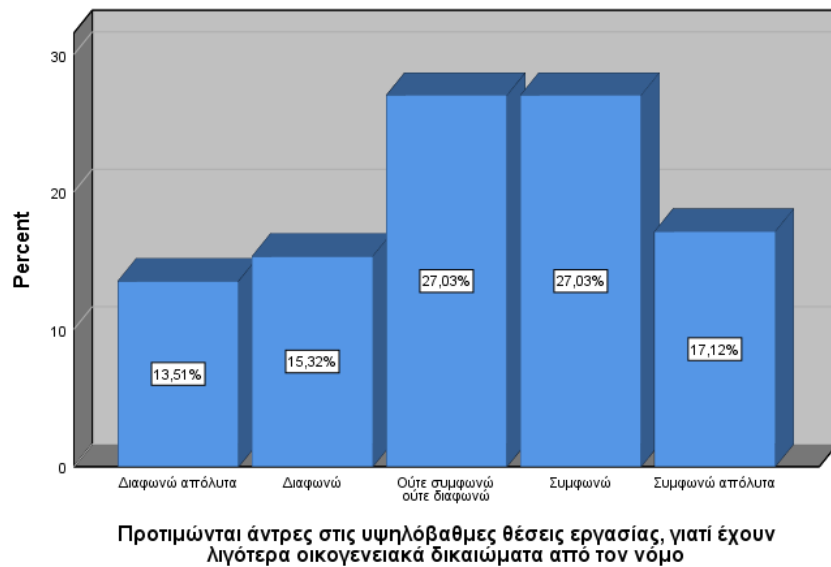


Στον Πίνακα 24 και το Γράφημα 22 διερευνάται το κατά πόσο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι προτιμώνται άντρες στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας γιατί έχουν λιγότερα οικογενειακά δικαιώματα από τον νόμο. Οι συμμετέχοντες που συμφωνούν με την παραπάνω δήλωση και όσοι έχουν ουδέτερη στάση καταλαμβάνουν από 27% αντίστοιχα, με το 17% να συμφωνούν απόλυτα. Ταυτόχρονα το 15,3% διαφωνούν και το 13,5% διαφωνούν σε απόλυτο βαθμό.

Πίνακας 24. Προτιμώνται άντρες στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας, γιατί έχουν λιγότερα οικογενειακά δικαιώματα από τον νόμο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	15	13,5	13,5	13,5
	Διαφωνώ	17	15,3	15,3	28,8
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	30	27,0	27,0	55,9
	Συμφωνώ	30	27,0	27,0	82,9
	Συμφωνώ απόλυτα	19	17,1	17,1	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

Γράφημα 22. Προτιμώνται άντρες στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας, γιατί έχουν λιγότερα οικογενειακά δικαιώματα από τον νόμο

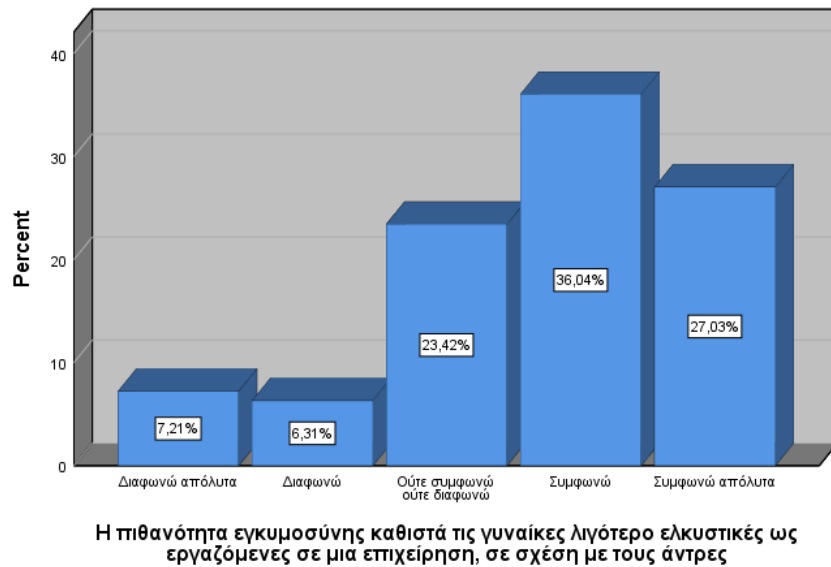


Ο Πίνακας 25 και το Γράφημα 23 διερευνά το κατά πόσο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο ελκυστικές ως εργαζόμενες σε μια επιχείρηση σε σχέση με τους άντρες. Το 36% των ερωτώμενων συμφωνούν με την παραπάνω δήλωση, με το 27% να συμφωνούν απόλυτα και το 23,4% να παρουσιάζουν ουδέτερη στάση. Οι συμμετέχοντες που διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα καταλαμβάνουν το 7,2% και το 6,2% αντίστοιχα.

Πίνακας 25. Η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο ελκυστικές ως εργαζόμενες σε μια επιχείρηση, σε σχέση με τους άντρες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	8	7,2	7,2	7,2
	Διαφωνώ	7	6,3	6,3	13,5
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	26	23,4	23,4	36,9
	Συμφωνώ	40	36,0	36,0	73,0
	Συμφωνώ απόλυτα	30	27,0	27,0	100,0
Total		111	100,0	100,0	

Γράφημα 23. Η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο ελκυστικές ως εργαζόμενες σε μια επιχείρηση, σε σχέση με τους άντρες



4.3.2 Απάντηση 1^ο Ερευνητικού Ερωτήματος

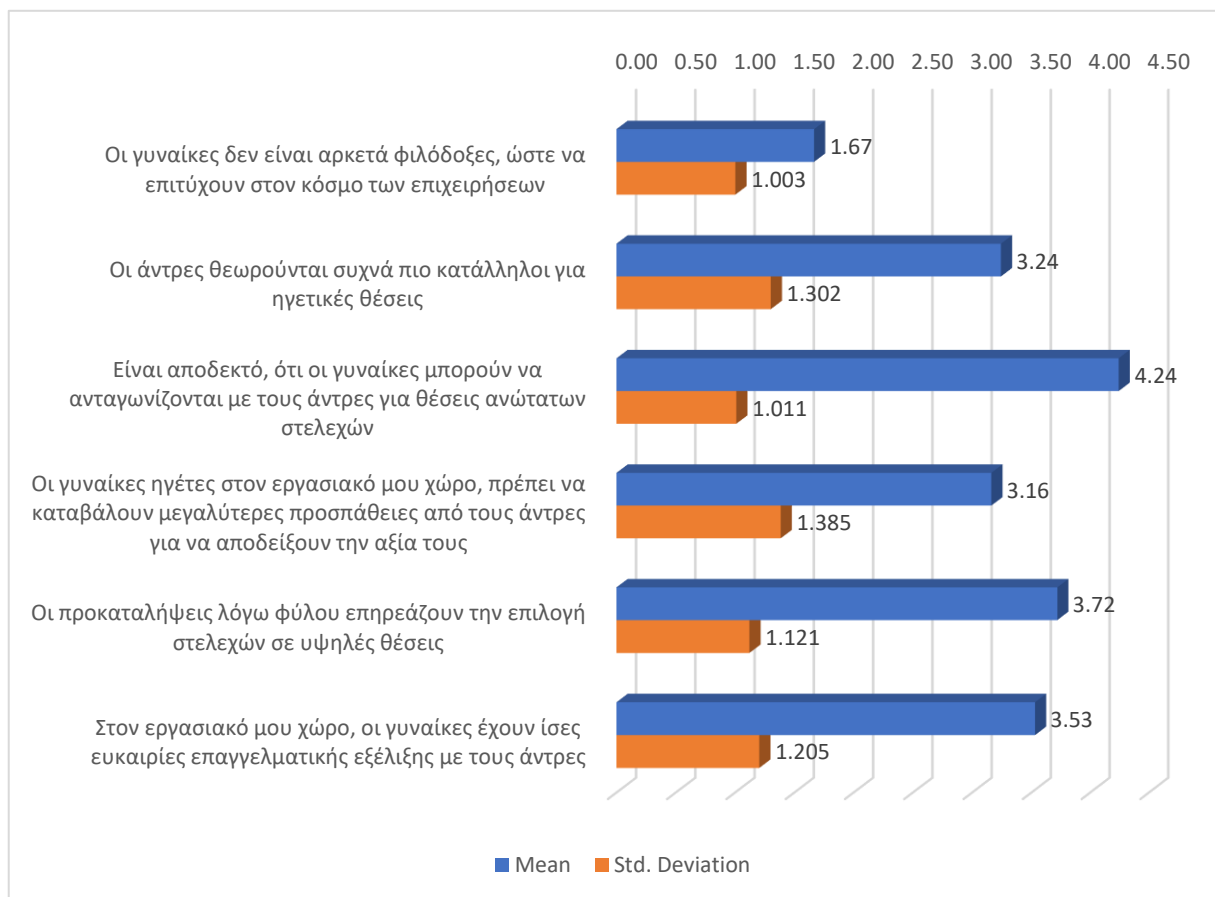
Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας μελέτης έχει περιγραφικό χαρακτήρα και αποσκοπεί στην διερεύνηση των στάσεων των εργαζομένων απέναντι στις επαγγελματικές ικανότητες των γυναικών. Για την απάντηση του εν λόγω ερευνητικού ερωτήματος, έγινε περιγραφική στατιστική ανάλυση, με την χρήση μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων, όπως παρουσιάζεται παρακάτω.

Στον Πίνακα 26 και το Γράφημα 24 παρουσιάζονται οι δηλώσεις σχετικά με την ύπαρξη στερεοτύπων μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο με τη χρήση μέσων τιμών και τυπικών αποκλίσεων. Είναι εμφανές, πως οι συμμετέχοντες σε υψηλότερο βαθμό συμφωνούν ότι είναι αποδεκτό οι γυναίκες να μπορούν να ανταγωνίζονται με τους άντρες για θέσεις ανώτατων στελεχών (4,24), καθώς και ότι οι προκαταλήψεις λόγω φύλου επηρεάζουν την επιλογή στελεχών σε υψηλές θέσεις (3,72). Χαμηλότερα κατατάσσεται το επίπεδο συμφωνίας τους στο ότι στον εργασιακό χώρο οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με τους άντρες (3,53), πως οι άντρες θεωρούνται συχνά κατάλληλοι για ηγετικές θέσεις (3,24) και πως οι γυναίκες ηγέτες στον εργασιακό χώρο πρέπει να καταβάλλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους (3,16). Τέλος οι συμμετέχοντες μάλλον διαφωνούν ότι οι γυναίκες δεν είναι αρκετά φιλόδοξες ώστε να επιτύχουν στον κόσμο των επιχειρήσεων (1,67).

Πίνακας 26. Δηλώσεις σχετικά με την ύπαρξη στερεοτύπων

	Mean	Std. Deviation
Οι γυναίκες δεν είναι αρκετά φιλόδοξες, ώστε να επιτύχουν στον κόσμο των επιχειρήσεων	1.67	1.003
Οι άντρες θεωρούνται συχνά πιο κατάλληλοι για ηγετικές θέσεις	3.24	1.302
Είναι αποδεκτό, ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταγωνίζονται με τους άντρες για θέσεις ανώτατων στελεχών	4.24	1.011
Οι γυναίκες ηγέτες στον εργασιακό μου χώρο, πρέπει να καταβάλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους	3.16	1.385
Οι προκαταλήψεις λόγω φύλου επηρεάζουν την επιλογή στελεχών σε υψηλές θέσεις	3.72	1.121
Στον εργασιακό μου χώρο, οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με τους άντρες	3.53	1.205

Γράφημα 24. Δηλώσεις σχετικά με την ύπαρξη στερεοτύπων

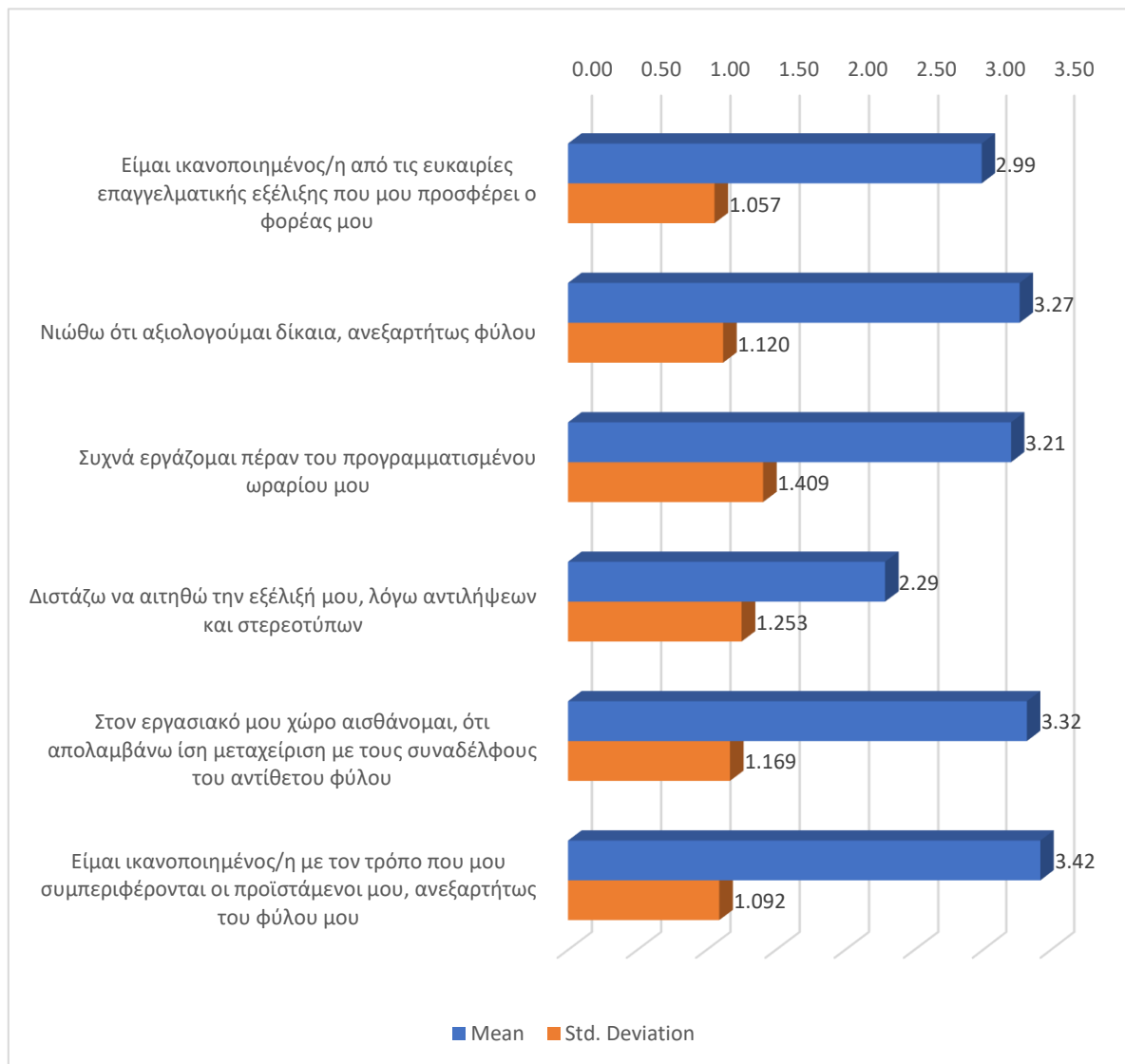


Στον Πίνακα 27 και το Γράφημα 25 μελετώνται οι δηλώσεις που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση των ερωτώμενων με τη χρήση μέσων τιμών και τυπικών αποκλίσεων. Είναι εμφανές πως σε υψηλότερο επίπεδο οι συμμετέχοντες συμφωνούν ότι είναι ικανοποιημένοι με τον τρόπο που τους συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοι ανεξαρτήτως του φύλου τους (3,42), πως στον εργασιακό τους χώρο αισθάνονται ότι απολαμβάνουν ίση μεταχείριση με τους συναδέλφους του αντίθετου φύλου (3,32), καθώς και πως αισθάνονται ότι αξιολογούνται δίκαια ανεξαρτήτως φύλου (3,27). Ταυτόχρονα σε μέτριο βαθμό οι συμμετέχοντες αναφέρουν ότι συχνά εργάζονται πέραν του προγραμματισμένου ωραρίου τους (3,21) και πως είναι ικανοποιημένοι με τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που τους προσφέρει ο φορέας τους (2,99). Τέλος οι συμμετέχοντες διαφωνούν πως διστάζουν να επιδιώξουν την εξέλιξή τους λόγω αντιλήψεων και στερεοτύπων (2,29).

Πίνακας 27. Δηλώσεις σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση

	Mean	Std. Deviation
Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που μου προσφέρει ο φορέας μου	2.99	1.057
Νιώθω ότι αξιολογούμαι δίκαια, ανεξαρτήτως φύλου	3.27	1.120
Συχνά εργάζομαι πέραν του προγραμματισμένου ωραρίου μου	3.21	1.409
Διστάζω να αιτηθώ την εξέλιξή μου, λόγω αντιλήψεων και στερεοτύπων	2.29	1.253
Στον εργασιακό μου χώρο αισθάνομαι, ότι απολαμβάνω ίση μεταχείριση με τους συναδέλφους του αντίθετου φύλου	3.32	1.169
Είμαι ικανοποιημένος/η με τον τρόπο που μου συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοι μου, ανεξαρτήτως του φύλου μου	3.42	1.092

Γράφημα 25. Δηλώσεις σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση

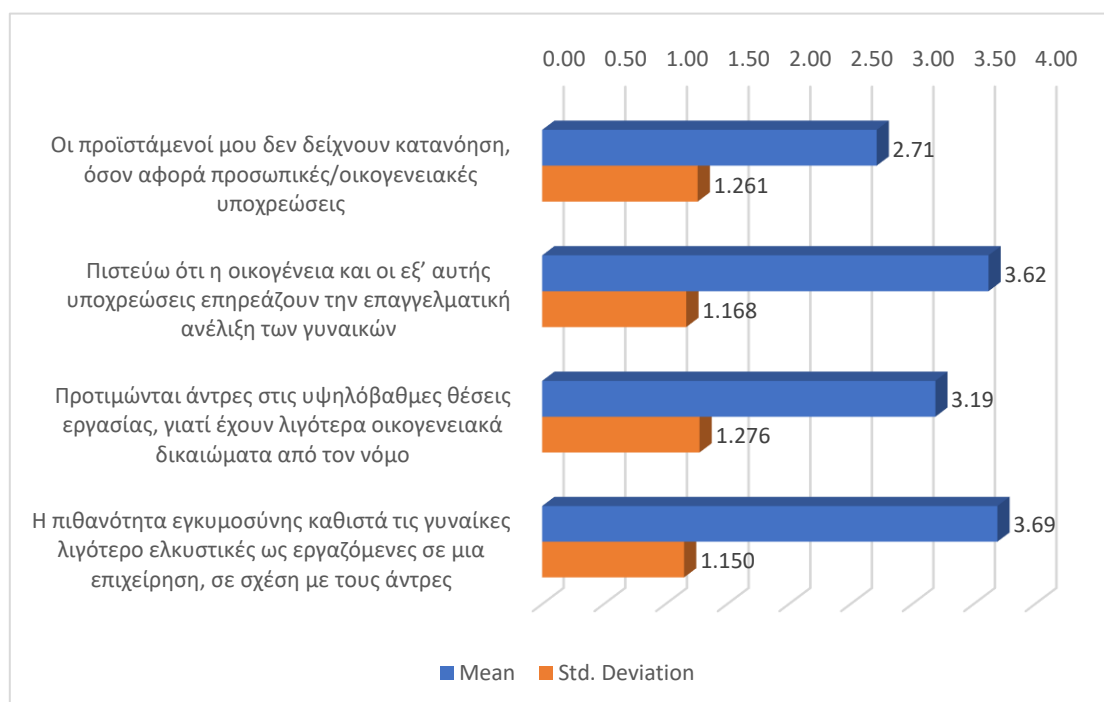


Στον Πίνακα 28 και το Γράφημα 26 παρουσιάζονται οι δηλώσεις σχετικά με την οικογένεια και την εργασία με τη χρήση μέσων τιμών και τυπικών αποκλίσεων. Είναι εμφανές πως οι συμμετέχοντες σε υψηλότερο επίπεδο συμφωνούν ότι η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο ελκυστικές ως εργαζόμενες σε μια επιχείρηση σε σχέση με τους άντρες (3,69) και πως η οικογένεια και οι εξ αυτής υποχρεώσεις επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών (3,62). Ουδέτερη στάση παρουσιάζουν αναφορικά με το ότι προτιμώνται άντρες στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας, γιατί έχουν λιγότερα οικογενειακά δικαιώματα από τον νόμο (3,19), ενώ διαφωνούν ότι οι προϊστάμενοι δεν δείχνουν κατανόηση όσον αφορά προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις (2,71).

Πίνακας 28. Δηλώσεις σχετικά με την οικογένεια και την εργασία

	Mean	Std. Deviation
Οι προϊστάμενοί μου δεν δείχνουν κατανόηση, όσον αφορά προσωπικές/οικογενειακές υποχρεώσεις	2.71	1.261
Πιστεύω ότι η οικογένεια και οι εξ' αυτής υποχρεώσεις επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών	3.62	1.168
Προτιμώνται άντρες στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας, γιατί έχουν λιγότερα οικογενειακά δικαιώματα από τον νόμο	3.19	1.276
Η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο ελκυστικές ως εργαζόμενες σε μια επιχείρηση, σε σχέση με τους άντρες	3.69	1.150

Γράφημα 26. Δηλώσεις σχετικά με την οικογένεια και την εργασία



4.4 Απάντηση των Ερευνητικών Ερωτημάτων μέσω Στατιστικών Ελέγχων

4.4.1 Έλεγχοι Κανονικότητας

Πριν προχωρήσουμε στην διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων, κρίθηκε απαραίτητο να πραγματοποιηθούν έλεγχοι κανονικότητας στις εξαρτημένες μεταβλητές. Τα αποτελέσματα των ελέγχων Kolmogorov - Smirnov και Shapiro - Wilk παρουσιάζονται στον Πίνακα 29, αναδεικνύοντας πως καμία από τις εξαρτημένες μεταβλητές δεν ακολουθεί κανονική κατανομή. Συνεπώς, θα χρησιμοποιηθούν μη παραμετρικοί έλεγχοι για τη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων.

Πίνακας 29. Έλεγχοι κανονικότητας

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Οι γυναίκες δεν είναι αρκετά φιλόδοξες, ώστε να επιτύχουν στον κόσμο των επιχειρήσεων	,368	111	,000	,699	111	,000
Οι άντρες θεωρούνται συχνά πιο κατάλληλοι για ηγετικές θέσεις	,197	111	,000	,889	111	,000
Είναι αποδεκτό, ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταγωνίζονται με τους άντρες για θέσεις ανώτατων στελεχών	,313	111	,000	,748	111	,000
Οι γυναίκες ηγέτες στον εργασιακό μου χώρο, πρέπει να καταβάλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους	,160	111	,000	,892	111	,000
Οι προκαταλήψεις λόγω φύλου επηρεάζουν την επιλογή στελεχών σε υψηλές θέσεις	,229	111	,000	,869	111	,000
Στον εργασιακό μου χώρο, οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με τους άντρες	,183	111	,000	,889	111	,000
Οι προϊστάμενοί μου δεν δείχνουν κατανόηση, όσον αφορά προσωπικές οικογενειακές υποχρεώσεις	,173	111	,000	,904	111	,000

Πιστεύω ότι η οικογένεια και οι εξ' αυτής ,204	111	,000	,881	111	,000
υποχρεώσεις επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών					
Προτιμώνται άντρες στις υψηλόβαθμες ,179	111	,000	,904	111	,000
θέσεις εργασίας, γιατί έχουν λιγότερα οικογενειακά δικαιώματα από τον νόμο					
Η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις ,236	111	,000	,861	111	,000
γυναίκες λιγότερο ελκυστικές ως εργαζόμενες σε μια επιχείρηση, σε σχέση με τους άντρες					

a. Lilliefors Significance Correction

4.4.2 Στατιστικοί Έλεγχοι

Στον Πίνακα 30 πραγματοποιήθηκε διερεύνηση του κατά πόσο το φύλο επηρεάζει τις απόψεις των ερωτώμενων, πραγματοποιώντας τον έλεγχο Mann - Whitney. Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται πως αναδεικνύονται πέντε στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών του δείγματος. Αναλυτικότερα, οι γυναίκες σε υψηλότερο επίπεδο συμφωνούν ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταγωνίζονται με τους άντρες για θέσεις ανώτατων στελεχών, ότι οι γυναίκες ηγέτες στον εργασιακό χώρο πρέπει να καταβάλλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους και πως οι προκαταλήψεις λόγω φύλου επηρεάζουν την επιλογή στελεχών σε υψηλές θέσεις. Ταυτόχρονα, οι γυναίκες του δείγματος σε υψηλότερο βαθμό αναφέρουν πως προτιμώνται άντρες στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας γιατί έχουν λιγότερα οικογενειακά δικαιώματα από τον νόμο και ότι η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο ελκυστικές ως εργαζόμενες σε μια επιχείρηση σε σχέση με τους άντρες.

Εξετάζοντας, λοιπόν, το 2^ο ερευνητικό ερώτημα, διαπιστώνουμε πως υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις αντιλήψεις περί «γυάλινης οροφής» μεταξύ ανδρών και γυναικών. Βάσει και του πίνακα 31, οι γυναίκες αντιλαμβάνονται εντονότερα την ύπαρξη της «γυάλινης οροφής» στο εργασιακό περιβάλλον.

Πίνακας 30. Έλεγχοι Mann-Whitney ως προς το φύλο

	Mann- Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2- tailed)
Οι γυναίκες δεν είναι αρκετά φιλόδοξες, ώστε να επιτύχουν στον κόσμο των επιχειρήσεων	1112.500	4115.500	-1.450	0.147

Οι άντρες θεωρούνται συχνά πιο κατάλληλοι για ηγετικές θέσεις	1228.000	4231.000	-0.533	0.594
Είναι αποδεκτό, ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταγωνίζονται με τους άντρες για θέσεις ανώτατων στελεχών	1015.500	1610.500	-2.070	0.038
Οι γυναίκες ηγέτες στον εργασιακό μου χώρο, πρέπει να καταβάλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους	894.500	1489.500	-2.710	0.007
Οι προκαταλήψεις λόγω φύλου επηρεάζουν την επιλογή στελεχών σε υψηλές θέσεις	789.000	1384.000	-3.466	0.001
Στον εργασιακό μου χώρο, οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με τους άντρες	1172.500	4175.500	-0.901	0.367
Οι προϊστάμενοί μου δεν δείχνουν κατανόηση, όσον αφορά προσωπικές/οικογενειακές υποχρεώσεις	1195.000	4198.000	-0.748	0.454
Πιστεύω ότι η οικογένεια και οι εξ' αυτής υποχρεώσεις επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών	1168.000	1763.000	-0.934	0.350
Προτιμώνται άντρες στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας, γιατί έχουν λιγότερα οικογενειακά δικαιώματα από τον νόμο	946.000	1541.000	-2.383	0.017
Η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο ελκυστικές ως εργαζόμενες σε μια επιχείρηση, σε σχέση με τους άντρες	948.000	1543.000	-2.408	0.016

Πίνακας 31. Μέσες βαθμίδες ως προς το φύλο

Φύλο	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Είναι αποδεκτό, ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταγωνίζονται με τους άντρες για θέσεις ανώτατων στελεχών	Γυναίκα	77	59.81
	Ανδρας	34	47.37
	Total	111	
Οι γυναίκες ηγέτες στον εργασιακό μου χώρο, πρέπει να καταβάλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους	Γυναίκα	77	61.38
	Ανδρας	34	43.81
	Total	111	
Οι προκαταλήψεις λόγω φύλου επηρεάζουν την επιλογή στελεχών σε υψηλές θέσεις	Γυναίκα	77	62.75
	Ανδρας	34	40.71
	Total	111	
Προτιμώνται άντρες στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας, γιατί έχουν λιγότερα οικογενειακά δικαιώματα από τον νόμο	Γυναίκα	77	60.71
	Ανδρας	34	45.32
	Total	111	
Η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο ελκυστικές ως εργαζόμενες σε μια επιχείρηση, σε σχέση με τους άντρες	Γυναίκα	77	60.69
	Ανδρας	34	45.38
	Total	111	

Στη συνέχεια, διερευνήθηκε η επιρροή της ηλικίας των εργαζομένων απέναντι στις στάσεις τους για τις προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών, με τη χρήση του συντελεστή συσχέτισης Spearman. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 32 και αναδεικνύουν μία στατιστικά σημαντική συσχέτιση σε επίπεδο εμπιστοσύνης 95%. Επιπλέον, η τιμή της συσχέτισης είναι 0,221 και, επομένως, είναι μικρής έντασης. Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται ότι όσο αυξάνεται η ηλικία των ερωτώμενων τόσο λιγότερο συμφωνούν ότι οι άντρες θεωρούνται συχνά πιο κατάλληλοι για ηγετικές θέσεις. Με άλλα λόγια, οι νεότεροι εργαζόμενοι τείνουν να συμφωνούν περισσότερο με το στερεότυπο, σε αντίθεση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία, που το αποδέχονται σε μικρό βαθμό. Όσον αφορά τις υπόλοιπες εξεταζόμενες δηλώσεις, αυτές δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις με την ηλικία.

Εξετάζοντας, λοιπόν, το 3^ο ερευνητικό ερώτημα, διαπιστώνουμε πως η ηλικία του εργαζομένου δεν συσχετίζεται έντονα με την στάση του απέναντι στις προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών.

Πίνακας 32. Συσχετίσεις με την ηλικία

			Ηλικία
Spearman's rho	Οι γυναίκες δεν είναι αρκετά φιλόδοξες, ώστε να επιτύχουν στον κόσμο των επιχειρήσεων	Correlation Coefficient	-0.028
		Sig. (2-tailed)	0.768
		N	111
	Οι άντρες θεωρούνται συχνά πιο κατάλληλοι για ηγετικές θέσεις	Correlation Coefficient	-,221*
		Sig. (2-tailed)	0.020
		N	111
	Είναι αποδεκτό, ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταγωνίζονται με τους άντρες για θέσεις ανώτατων στελεχών	Correlation Coefficient	0.103
		Sig. (2-tailed)	0.280
		N	111
	Οι γυναίκες ηγέτες στον εργασιακό μου χώρο, πρέπει να καταβάλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους	Correlation Coefficient	0.011
		Sig. (2-tailed)	0.908
		N	111
	Correlation Coefficient	0.007	

Οι προκαταλήψεις λόγω φύλου επηρεάζουν την επιλογή στελεχών σε υψηλές θέσεις	Sig. (2-tailed)	0.939
	N	111
Στον εργασιακό μου χώρο, οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με τους άντρες	Correlation Coefficient	0.000
	Sig. (2-tailed)	0.998
	N	111
Οι προϊστάμενοί μου δεν δείχνουν κατανόηση, όσον αφορά προσωπικές οικογενειακές υποχρεώσεις	Correlation Coefficient	0.024
	Sig. (2-tailed)	0.799
	N	111
Πιστεύω ότι η οικογένεια και οι εξ' αυτής υποχρεώσεις επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών	Correlation Coefficient	-0.081
	Sig. (2-tailed)	0.396
	N	111
Προτιμώνται άντρες στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας, γιατί έχουν λιγότερα οικογενειακά δικαιώματα από τον νόμο	Correlation Coefficient	0.065
	Sig. (2-tailed)	0.499
	N	111
Η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο ελκυστικές ως εργαζόμενες σε μια επιχείρηση, σε σχέση με τους άντρες	Correlation Coefficient	0.151
	Sig. (2-tailed)	0.114
	N	111

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Ακολούθως, διερευνήθηκε το κατά πόσο η ύπαρξη γυναίκας προϊσταμένης στο παρελθόν επηρεάζει τις απόψεις των ερωτώμενων, αναφορικά με την ικανότητα των γυναικών να αναλάβουν διοικητικές θέσεις. Τα αποτελέσματα του ελέγχου Mann – Whitney, που χρησιμοποιήθηκε, παρουσιάζονται στον Πίνακα 33. Ωστόσο, φαίνεται ότι δεν υπάρχει κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της ύπαρξης ή όχι γυναίκας προϊσταμένης στο παρελθόν (όλες οι τιμές $p > 0,05$).

Εξετάζοντας, λοιπόν, το 4^ο ερευνητικό ερώτημα, διαπιστώνουμε πως η προηγούμενη εμπειρία συνεργασίας με γυναίκα προϊσταμένη δεν επηρεάζει τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τις ηγετικές ικανότητες των γυναικών.

Πίνακας 33. Έλεγχοι Mann-Whitney ως προς την ύπαρξη γυναίκας προϊσταμένης

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Οι γυναίκες δεν είναι αρκετά φιλόδοξες, ώστε να επιτύχουν στον κόσμο των επιχειρήσεων	1133.000	1511.000	-0.008	0.994
Οι άντρες θεωρούνται συχνά πιο κατάλληλοι για ηγετικές θέσεις	921.500	4491.500	-1.502	0.133
Είναι αποδεκτό, ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταγωνίζονται με τους άντρες για θέσεις ανώτατων στελεχών	1094.500	4664.500	-0.299	0.765
Οι γυναίκες ηγέτες στον εργασιακό μου χώρο, πρέπει να καταβάλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες για να αποδείξουν την αξία τους	1108.000	4678.000	-0.183	0.855
Οι προκαταλήψεις λόγω φύλου επηρεάζουν την επιλογή στελεχών σε υψηλές θέσεις	1101.500	4671.500	-0.233	0.816
Στον εργασιακό μου χώρο, οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με τους άντρες	1087.500	1465.500	-0.330	0.741
Οι προϊστάμενοί μου δεν δείχνουν κατανόηση, όσον αφορά προσωπικές/οικογενειακές υποχρεώσεις	930.000	4500.000	-1.438	0.150
Πιστεύω ότι η οικογένεια και οι εξ' αυτής υποχρεώσεις επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών	1097.000	1475.000	-0.263	0.792
Προτιμώνται άντρες στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας, γιατί έχουν λιγότερα οικογενειακά δικαιώματα από τον νόμο	901.000	4471.000	-1.643	0.100
Η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο ελκυστικές ως εργαζόμενες σε μια επιχείρηση, σε σχέση με τους άντρες	1026.500	4596.500	-0.770	0.441

5. Συμπεράσματα

5.1 Συμπεράσματα Ανά Ερευνητικό Ερώτημα

5.1.1 Στάσεις των Εργαζομένων Απέναντι στις Επαγγελματικές Ικανότητες των Γυναικών

Στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας διατριβής διερευνήθηκαν οι στάσεις των εργαζομένων του ελληνικού δημοσίου τομέα απέναντι στις επαγγελματικές ικανότητες των γυναικών και στις δυνατότητες που αυτές έχουν να ανταποκριθούν σε ηγετικούς ρόλους. Τα συνολικά ευρήματα δείχνουν, ότι παρόλο που σε νομικό και θεσμικό επίπεδο αναγνωρίζεται η ικανότητα των γυναικών να ανταγωνίζονται ισότιμα τους άντρες για διοικητικές θέσεις, εξακολουθούν να υφίστανται προκαταλήψεις και αντίστοιχες απόψεις, που έμμεσα υπονομεύουν τους αγώνες και τις προσπάθειές τους.

Η συνύπαρξη θετικών στάσεων με πιο επιφυλακτικές και στερεοτυπικές αντιλήψεις υποδηλώνει, πως η θεσπισμένη ισότητα των δύο φύλων δεν είναι πλήρως αποδεκτή στον δημόσιο τομέα της Ελλάδας. Αυτό φανερώνει την ύπαρξη ενός «αόρατου» και «κρυφού» επιπέδου ανισοτήτων, το οποίο δεν εκφράζεται ανοιχτά στο εσωτερικό των επιχειρήσεων, αλλά σίγουρα επηρεάζει τις αξιολογήσεις των γυναικών και επομένως, τις επαγγελματικές ευκαιρίες που τους δίνονται.

Τα παραπάνω ευρήματα συνάδουν με την διεθνή βιβλιογραφία για τις έμφυλες ανισότητες και την «γυάλινη οροφή», σύμφωνα με την οποία είναι πολύ συχνό φαινόμενο να αμφισβητούνται έμμεσα οι ικανότητες των γυναικών, παρά τα προσόντα και την εμπειρία τους (Eagly and Carli, 2007; Cotter *et al.*, 2001). Συνεπώς, οι στάσεις των ερωτηθέντων εργαζομένων φαίνεται να αντανακλούν βαθύτερα κοινωνικά στερεότυπα, που ακόμα και σήμερα επηρεάζουν την θέση των γυναικών στον εργασιακό τους χώρο.

5.1.2 Διαφορές στις Αντιλήψεις περί «Γυάλινης Οροφής» με Βάση το Φύλο

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα εξέτασε κατά πόσο διαφοροποιούνται οι αντιλήψεις σχετικά με την «γυάλινη οροφή» ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες εργαζόμενους. Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης δείχνουν, ότι οι γυναίκες αντιλαμβάνονται εντονότερα την ύπαρξη των έμφυλων ανισοτήτων στο εργασιακό τους περιβάλλον, συγκριτικά με τους άντρες.

Η διαφοροποίηση αυτή μεταξύ των δύο φύλων υποδηλώνει, πως οι γυναίκες, ως άμεσα εμπλεκόμενες, βιώνουν διαφορετική αντιμετώπιση και αντιλαμβάνονται τις προκαταλήψεις των προϊσταμένων τους, που επηρεάζουν την πρόσβασή τους σε ανώτερες διοικητικές θέσεις. Αντιθέτως, οι άντρες τείνουν να «υποτιμούν» ή να μην διακρίνουν αυτά τα εμπόδια, αφού οι ίδιοι

δεν τα έχουν βιώσει. Αυτό, μάλιστα, επιβεβαιώνει και ενισχύει την κρυφή και αόρατη «γυάλινη οροφή» εντός των οργανισμών.

Τα παραπάνω συμπεράσματα συνάδουν με τις θεωρητικές προσεγγίσεις, που υποστηρίζουν, πως οι έμφυλες διακρίσεις και ανισότητες βιώνονται, και επομένως ερμηνεύονται, διαφορετικά, αναλόγως της θέσης και του φύλου των εργαζομένων (Acker, 1990; Ridgeway, 2011). Η «γυάλινη οροφή», άλλωστε, αποτελεί ένα φαινόμενο που γίνεται πιο ορατό σε όσους το βιώνουν και επηρεάζονται άμεσα από αυτό.

5.1.3 Συσχέτιση Ηλικίας και Στάσεων Απέναντι στις Προοπτικές Επαγγελματικής Ανέλιξης των Γυναικών

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα διερεύνησε κατά πόσο συσχετίζεται η ηλικία των εργαζομένων με τις στάσεις τους απέναντι στις προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών. Από τα συνολικά ευρήματα προκύπτει, ότι η ηλικία δεν συσχετίζεται έντονα και γενικευμένα με τις αντιλήψεις των ερωτηθέντων εργαζομένων σχετικά με τις δυνατότητες και τις επαγγελματικές ικανότητες των γυναικών συναδέλφων τους, καθώς στην πλειονότητα των ερωτημάτων δεν καταγράφηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί, πως εντοπίστηκε μία ουσιαστική διαφοροποίηση. Συγκεκριμένα, όσο αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων, τόσο λιγότερο αυτοί συμφωνούν με την άποψη, ότι οι άντρες θεωρούνται καταλληλότεροι για ηγετικές θέσεις.

Το εύρημα αυτό της έρευνας υποδηλώνει, πως οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι δεν υιοθετούν ούτε αποδέχονται τις στερεοτυπικές αντιλήψεις περί της ανδρικής ηγεσίας. Αυτό μπορεί να ερμηνευθεί με δύο τρόπους. Αφενός, οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία και, ενδεχομένως, έχουν συναναστραφεί περισσότερο με γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, κι επομένως, μπορούν να αναγνωρίζουν και να κρίνουν στην πράξη τις ηγετικές τους ικανότητες. Αφετέρου, οι μικρότερες γενιές εργαζομένων, παρότι μεγάλωσαν σε μία κοινωνία ευαισθητοποιημένη σε θέματα ισότητας των δύο φύλων, υιοθετούν συχνά τα στερεότυπα για τον «άντρα – ηγέτη» που υπάρχουν στο εργασιακό τους περιβάλλον, είτε επειδή αυτά είναι βαθιά ριζωμένα στις δομές των οργανισμών, είτε επειδή θέλουν να «ταιριάζουν» με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους.

Η διεθνής βιβλιογραφία επιβεβαιώνει τα ευρήματα αυτά, καθώς αναφέρει, πως οι στάσεις απέναντι στην γυναικεία ηγεσία και τις προοπτικές που έχουν οι γυναίκες να φτάσουν «ψηλά» σε έναν οργανισμό, δεν καθορίζονται άμεσα από την ηλικία (Ridgeway, 2011). Ωστόσο, αναφέρεται, ότι η εξοικείωση με γυναίκες σε θέσεις ευθύνης μπορεί να μειώσει τις προκαταλήψεις εις βάρος

τους, γεγονός που συνάδει με τα ευρήματα της εν λόγω έρευνας, σύμφωνα με τα οποία, οι πιο έμπειροι εργαζόμενοι εμφανίζονται συχνά πιο δεκτικοί (Eagly and Karau, 2002). Παράλληλα, στην διεθνή βιβλιογραφία συναντάται και η θεωρία, πως τα στερεότυπα και οι έμφυλες διακρίσεις λειτουργούν ως οργανωσιακοί κανόνες, που επιβάλλονται στα νεότερα μέλη των διαφόρων οργανισμών, με αποτέλεσμα να συμβαίνει κάτι φαινομενικά παράδοξο στην σύγχρονη προοδευτική κοινωνία, με τους νέους εργαζόμενους να αναπαράγουν οπισθοδρομικές και στερεοτυπικές αντιλήψεις (Heilman, 2012). Συνάμα, επιβεβαιώνεται, ότι το πρότυπο «think manager – think male» παραμένει ανθεκτικό μέχρι και σήμερα, παρά τους διαρκείς αγώνες περί ισότητας, και συχνά υιοθετείται και από τις νεότερες γενιές (Powell and Butterfield, 2015). Διαπιστώνεται, λοιπόν, πως η ηλικία δεν καθορίζει συνολικά τις στάσεις των εργαζομένων επί του θέματος, αλλά επηρεάζει επιλεκτικά συγκεκριμένες αντιλήψεις τους, σχετικά με την καταλληλότητα των γυναικών για ηγετικούς ρόλους.

5.1.4 Επίδραση Προηγούμενης Συνεργασίας με Γυναίκα Προϊσταμένη στις Αντιλήψεις για τις Ηγετικές Ικανότητες των Γυναικών

Το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα εστίασε στην διερεύνηση του κατά πόσο η προηγούμενη εμπειρία συνεργασίας με γυναίκα προϊσταμένη επηρεάζει τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με τις ηγετικές ικανότητες των γυναικών. Τα ευρήματα της μελέτης έδειξαν, ότι η ύπαρξη ή μη γυναίκας προϊσταμένης στο παρελθόν δεν διαφοροποιεί ουσιαστικά τις απόψεις και στάσεις των εργαζομένων.

Το παραπάνω υποδηλώνει, πως από μόνες τους οι προσωπικές εμπειρίες και τα βιώματα των εργαζομένων με γυναίκες προϊστάμενές τους στο παρελθόν, δεν αρκούν για να ανατρέψουν τα βαθιά ριζωμένα στερεότυπα των επιχειρήσεων. Οι στάσεις των εργαζομένων απέναντι στις επαγγελματικές ικανότητες των γυναικών και τα ηγετικά προσόντα που αυτές, ενδεχομένως, διαθέτουν φαίνεται να διαμορφώνονται σε ένα ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, το οποίο υπερισχύει των προσωπικών εμπειριών.

Το συμπέρασμα αυτό συνδέεται και με την διεθνή βιβλιογραφία, όπου αντίστοιχες έρευνες παλαιότερα είχαν αποδείξει, ότι εντός των οργανισμών εφαρμόζονται πρακτικές που αναπαράγουν τις έμφυλες ανισότητες, ανεξαρτήτως μεμονωμένων παραδειγμάτων επιτυχίας γυναικών ηγέτιδων (Acker, 1990). Διαπιστώνουμε, συνεπώς, ότι από την έρευνα της Acker το 1990 μέχρι και σήμερα, δεν έχουν υπάρξει ουσιαστικές αλλαγές, γεγονός που αποδεικνύει την διαχρονικότητα του προβλήματος. Συμπεραίνεται, λοιπόν, πως η αντιμετώπιση του φαινομένου της «γυάλινης

οροφής» στον ελληνικό δημόσιο τομέα απαιτεί συστημικές παρεμβάσεις, και όχι μόνο την αύξηση της παρουσίας των γυναικών σε διοικητικές θέσεις.

5.2 Συνολική Αποτίμηση του Φαινομένου της «Γυάλινης Οροφής» στον Δημόσιο Τομέα

Συνοψίζοντας τα παραπάνω ευρήματα της έρευνας, καταφέρνουμε να διαμορφώσουμε μία σαφή εικόνα για την φύση και τα χαρακτηριστικά του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, λοιπόν, παρότι το νομικό και θεσμικό πλαίσιο των οργανισμών προάγει την ισότητα και την δίκαιη αντιμετώπιση των δύο φύλων, τα εμπόδια με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες εργαζόμενες στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία παραμένουν υπαρκτά και λειτουργούν με έμμεσο, κυρίως, τρόπο.

Οι έμφυλες ανισότητες στο εργασιακό περιβάλλον του ελληνικού Δημοσίου δεν εκδηλώνονται άμεσα ως ανοιχτή αμφισβήτηση των ηγετικών ικανοτήτων των γυναικών, αλλά ως σύνολο οργανωσιακών πρακτικών και- βαθιά ριζωμένων- στερεοτυπικών αντιλήψεων που επηρεάζουν τις ευκαιρίες ανέλιξης των γυναικών και τις επαγγελματικές προοπτικές τους. Αξίζει να σημειωθεί, πόσο έντονα φαίνεται να συνδέεται η γυναικεία ταυτότητα με οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς ακόμα και σήμερα, που θεωρητικά ο ρόλος της εργαζόμενης με αυτούς της μητέρας και της συζύγου δεν είναι αντικρουόμενοι, η πλειονότητα των γυναικών αντιλαμβάνεται, πως η εγκυμοσύνη και η μητρότητα την «κρατάνε πίσω» και την καθιστούν λιγότερο κατάλληλη για θέσεις ευθύνης. Τα στοιχεία αυτά υποδηλώνουν, πως το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» συνδέεται περισσότερο με την οργανωσιακή κουλτούρα και τις προσδοκίες της κοινωνίας από την γυναίκα, παρά με τυπικούς θεσμικούς περιορισμούς.

Επιπρόσθετα, βάσει των δεδομένων της παρούσας έρευνας, το φύλο διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην εμπειρία του φαινομένου. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες φαίνεται να αντιλαμβάνονται πιο έντονα τις έμφυλες διακρίσεις και ανισότητες στο εργασιακό περιβάλλον του ελληνικού δημοσίου τομέα και αναγνωρίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό την ύπαρξη «αόρατων», έμμεσων εμποδίων στην καριέρα τους. Η «γυάλινη οροφή», άλλωστε, βιώνεται διαφορετικά από τα δύο φύλα και συχνά είναι πιο εμφανής σε εκείνους που την αντιμετωπίζουν άμεσα, δηλαδή τις γυναίκες (Lyness and Heilman, 2006).

Συνολικά, τα αποτελέσματα της έρευνας αποδεικνύουν, πως το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» στον ελληνικό δημόσιο τομέα εξακολουθεί να επηρεάζει την πρόσβαση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και να υφίσταται ως προϊόν βαθύτερων οργανωσιακών μηχανισμών. Η αντιμετώπισή του, επομένως, προϋποθέτει παρεμβάσεις- όχι θεσμικές- αλλά

ουσιαστικές και άμεσες, που θα στοχεύουν στην μεταβολή των πρακτικών και της κουλτούρας των οργανισμών.

5.3 Προτάσεις Αντιμετώπισης

Στις απαντήσεις των ερωτώμενων εργαζομένων, αποτυπώθηκαν έντονα στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με την καταλληλότητα των γυναικών για ηγετικές θέσεις. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη για συστηματικές δράσεις εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα περί ισότητας των δύο φύλων. Η εφαρμογή στοχευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων για στελέχη, αλλά και προϊστάμενους του ελληνικού Δημοσίου, μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην αποδόμηση των έμφυλων προκαταλήψεων και να καλλιεργήσει την κουλτούρα των ίσων ευκαιριών, ανεξαρτήτως φύλου. Αυτές οι εκπαιδευτικές παρεμβάσεις μπορούν να μειώσουν τις ασυνείδητες προκαταλήψεις εις βάρος των γυναικών, οι οποίες επηρεάζουν τις διαδικασίες αξιολόγησης (Eagly and Carli, 2007; Bohnet, 2016).

Επίσης, τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν, ότι η μητρότητα και οι οικογενειακές υποχρεώσεις λειτουργούν μέχρι και σήμερα ως ανασταλτικοί παράγοντες στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών. Αυτό υποδηλώνει την ανάγκη για ενίσχυση των πολιτικών συμφιλώσης εργασίας και οικογένειας στον δημόσιο τομέα. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με διεύρυνση των ευέλικτων ωραρίων, αλλά και των ευέλικτων μορφών εργασίας, όπως η τηλεργασία που έχει γίνει πλέον ιδιαίτερα διαδεδομένη σε ποικίλες επιχειρήσεις, ενίσχυση της γονικής άδειας και για τα δύο φύλα, καθώς και αποσύνδεση της μητρότητας από την επαγγελματική αξιολόγηση. Η ίση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την αντιμετώπιση και μείωση των έμφυλων διακρίσεων στην εργασία (Lewis and Humbert, 2010).

Επιπλέον, τα συνολικά ευρήματα ανέδειξαν, πως η εργασιακή εμπειρία ή η προηγούμενη επαφή με γυναίκα προϊστάμενη δεν αρκούν για την μεταβολή των βαθιά ριζωμένων στερεοτυπικών απόψεων. Το αποτέλεσμα αυτό υποδηλώνει την ανάγκη για πιο δομημένες παρεμβάσεις, όπως είναι τα προγράμματα mentoring και υποστήριξης των γυναικών εργαζομένων, αλλά και η αξιολόγηση και αναθεώρηση των διαδικασιών επιλογής στελεχών για θέσεις ευθύνης. Η επιβολή της διαφάνειας και η υιοθέτηση αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης των στελεχών μπορεί να περιορίσει σημαντικά την επίδραση των υποκειμενικών απόψεων και των προκαταλήψεων στις προαγωγές των εργαζομένων (Cotter *et al.*, 2001).

Οι παραπάνω προτάσεις αντιμετώπισης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» αποδεικνύουν, ότι η ουσιαστική μεταβολή της υφιστάμενης κατάστασης στο ελληνικό Δημόσιο

προϋποθέτει την εφαρμογή ενός συνδυασμού οργανωσιακών, θεσμικών και κοινωνικών μέτρων και παρεμβάσεων, με στόχο την πραγματική ισότητα ευκαιριών.

5.4 Περιορισμοί και Μελλοντική Έρευνα

Παρόλο που η παρούσα μελέτη συμβάλλει σημαντικά στην βαθύτερη κατανόηση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» στον ελληνικό δημόσιο τομέα, κρίνεται απαραίτητη η επισήμανση ορισμένων περιορισμών της έρευνας, όσον αφορά την μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, αλλά και το εύρος των συμπερασμάτων που μπορούν να εξαχθούν.

Συγκεκριμένα, τα ευρήματα της έρευνας δεν μπορούν να γενικευθούν στο σύνολο του δημοσίου τομέα ή της ευρύτερης αγοράς εργασίας, αφού το δείγμα αφορά συγκεκριμένο αριθμό εργαζομένων και ακολουθήθηκε μη πιθανολογική δειγματοληψία (δειγματοληψία ευκολίας). Επίσης, τα ερωτηματολόγια, ως βασικό εργαλείο της έρευνας, ενδεχομένως να επηρεάστηκαν από κοινωνικά αποδεκτές απαντήσεις ή από την αδυναμία των ερωτώμενων εργαζομένων να εκφράσουν ασυνείδητες προκαταλήψεις που, ίσως, έχουν. Συνεπώς, στα αποτελέσματα της έρευνας αποτυπώθηκαν οι υποκειμενικές εμπειρίες των ερωτώμενων και όχι, απαραίτητα, το σύνολο των οργανωσιακών πρακτικών των οργανισμών. Συνάμα, η έρευνα εστιάζει μόνο στον δημόσιο τομέα της Ελλάδας, γεγονός που περιορίζει την δυνατότητα σύγκρισης με τον ιδιωτικό τομέα ή άλλες χώρες, όπου οι συνθήκες εργασίας και η οργανωσιακή κουλτούρα ενδέχεται να διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό.

Σε μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν μικτές μέθοδοι, με συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων, ώστε να διερευνηθούν σε μεγαλύτερο βάθος οι μηχανισμοί και οι πρακτικές που συντηρούν ακόμα και σήμερα τις έμφυλες ανισότητες. Επιπρόσθετα, ιδιαίτερα ενδιαφέροντα θα ήταν και η συγκριτική ανάλυση δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, αλλά και η διερεύνηση διαφορών ανάμεσα σε διαφορετικούς φορείς του Δημοσίου. Επιπλέον, η εστίαση και σε διαφορετικές μεταβλητές, όπως το είδος της ηγεσίας, θα μπορούσε να συντελέσει σε μία πιο ολοκληρωμένη κατανόηση του φαινομένου.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Ξενόγλωσσες

1. Acker, J. (1990). “Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations”. *Gender & Society*, Vol. 4 No. 2, pp. 139–158, doi: 10.1177/089124390004002002
2. Afza, S. R. and Newaz, M. K. (2008). “Factors determining the presence of Glass Ceiling and influencing women in management”, *BRAC University Journal*, 5(1), pp. 85–92.
3. Anastasopoulou, A., Vraimaki, E., & Trivellas, P. (2024). “Work-life balance in Greece: A State-of-The-Art Review”. *The Greek Review of Social Research*, Vol. 162, pp. 115–125, doi: 10.12681/grsr.36715
4. Avin, C., Keller, B., Lotker, Z., Mathieu, C., Peleg, D. and Pignolet, Y.A. (2015), “Homophily and the glass ceiling effect in social networks”, *ITCS 2015 - Proceedings of the 6th Innovations in Theoretical Computer Science*, Association for Computing Machinery, Inc, pp. 41–50, doi: 10.1145/2688073.2688097.
5. Becker, G. S. (1993), “Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education” (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press. doi: 10.7208/chicago/9780226041223.001.0001
6. Bohnet, I. (2016), “What Works: Gender Equality by Design”, Harvard University Press, doi: 10.2307/j.ctvpbnqch
7. Bruckmüller, S., Ryan, M. K., Rink, F., and Haslam, S. A. (2014). “Beyond the glass ceiling: The glass cliff and its lessons for organizational policy”. *Social Issues and Policy Review*, Vol. 8 No. 1, pp. 202–232, doi: 10.1111/sipr.12006
8. Cook, A. and Glass, C. (2014), “Above the glass ceiling: When are women and racial/ethnic minorities promoted to CEO?”, *Strategic Management Journal*, John Wiley and Sons Ltd, Vol. 35 No. 7, pp. 1080–1089, doi: 10.1002/smj.2161.
9. Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S. and Vanneman, R. (2001), “The glass ceiling effect”, *Social Forces*, University of North Carolina Press, doi: 10.1353/sof.2001.0091.
10. Du, Y., Nordell, J. and Joseph, K. (2021), “Insidious Nonetheless: How Small Effects and Hierarchical Norms Create and Maintain Gender Disparities in Organizations”. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 8, doi: 10.1177/23780231221117888
11. Eagly, A. H. and Carli, L. L. (2007), “Through the Labyrinth: The Truth about How Women Become Leaders”, Boston, MA: Harvard Business School Press.

12. Eagly, A.H. and Karau, S.J. (2002), "Role congruity theory of prejudice toward female leaders", *Psychological Review*, American Psychological Association Inc., Vol. 109 No. 3, pp. 573–598, doi: 10.1037/0033-295X.109.3.573.
13. Elacqua, T.C., Beehr, T.A., Hansen, C.P. and Webster, J. (2009), "Managers' Beliefs About The Glass Ceiling: Interpersonal And Organizational Factors", *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 33, pp. 285-294, doi: 10.1177/036168430903300304
14. Ellemers, N. (2018). "Gender stereotypes". *Annual Review of Psychology*, 69(1), pp.275–298, doi: 10.1146/annurev-psych-122216-011719.
15. European Commission (2022) "Gender Equality Strategy 2020–2025". Brussels: European Commission.
16. Field, E., Krivkovich, A., Kügele, S., Robinson, N. and Yee, L. (2023). Women in the Workplace 2023. [online] McKinsey & Company. Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace-2023> (Accessed: 13 November 2025).
17. Galanaki, E., Papalexandris, N. and Halikias, J. (2009), "Revisiting leadership styles and attitudes towards women as managers in Greece: 15 years later", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 24 No. 7, pp. 484–504, doi: 10.1108/17542410910991782.
18. Gartzia, L., Ryan, M.K., Balluerka, N. and Aritzeta, A. (2012), "Think crisis-think female: Further evidence", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 21 No. 4, pp. 603–628, doi: 10.1080/1359432X.2011.591572.
19. Haslam, S.A. and Ryan, M.K. (2008), "The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations", *Leadership Quarterly*, Vol. 19 No. 5, pp. 530–546, doi: 10.1016/j.leaqua.2008.07.011.
20. Heilman, M. E. (2012), "Gender stereotypes and workplace bias. Research in Organizational Behavior", Vol. 32, pp. 113–135, doi: 10.1016/j.riob.2012.11.003
21. Huffman, M.L. (2016), "Does the Presence of Women in Management Impact Gender Inequality?", in Connerley Mary L. and Wu, J. (Ed.), *Handbook on Well-Being of Working Women*, Springer Netherlands, Dordrecht, pp. 175–187, doi: 10.1007/978-94-017-9897-6_11.
22. Kulich, C., Trojanowski, G., Ryan, M.K., Alexander Haslam, S. and Renneboog, L.D.R. (2011), "Who gets the carrot and who gets the stick? Evidence of gender disparities in

- executive remuneration”, *Strategic Management Journal*, Vol. 32 No. 3, pp. 301–321, doi: 10.1002/smj.878.
23. LeMaster, S.M. (2022), “Glass ceiling”, *Salem Press Encyclopedia* [Preprint]. Available at: <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=93c6af22-0802-3ac8-8e25-3afa6f5eefc4> (Accessed: 9 November 2025).
 24. Lewis, S. and Humbert, A. L. (2010), “Discourse or reality?: “Work-life balance”, flexible working policies and the gendered organization”. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 29 No. 3, pp. 239–254, doi: 10.1108/02610151011028840
 25. Lorber, J. (2010). “Gender inequality : feminist theories and politics”. New York: Oxford University Press.
 26. Lyness, K. S., and Heilman, M. E. (2006), “When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 No. 4, pp. 777–785, doi: 10.1037/0021-9010.91.4.777
 27. Marinakou, L. (n.d.). “The Glass Ceiling in Hospitality Organisations in Greece”.
 28. Papalexandris, N. and Bourantas, D. (1991), “Attitudes towards women as managers: The case of greece”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 2 No. 2, pp. 133–148, doi: 10.1080/09585199100000055.
 29. Plougarli, F. and Aspridis, G. (2014), “Management and Women in Greek Organizations: The Role of Firm-Related, Interpersonal and Personal Life-Related Factors While Climbing the Ladder of Success”, Sakkoula Publications, 20th Issue.
 30. Powell, G. N., and Butterfield, D. A. (2015), “The preference to work for a man or a woman: A matter of sex and gender?”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 86, pp. 28–37, doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.002
 31. Purcell, D., MacArthur, K.R. and Samblanet, S. (2010), “Gender and the Glass Ceiling at Work”, *Sociology Compass*, Wiley, Vol. 4 No. 9, pp. 705–717, doi: 10.1111/j.1751-9020.2010.00304.x.
 32. Ridgeway, C. L. (2011), “Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world”. Oxford University Press.
 33. Rivera, L.A. and Owens, J. (2021), “Glass Floors and Glass Ceilings: Sex Homophily and Heterophily in Job Interviews”, *Social Forces*, Oxford University Press, 1 June, doi: 10.1093/sf/soaa072.

34. Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Kulich, C. (2010). Politics and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to contest hard-to-win seats. *Psychology of Women Quarterly*, 34(1), 56–64, doi:10.1111/j.1471-6402.2009.01541.x
35. Ryan, M.K., Haslam, S.A., Hersby, M.D. and Bongiorno, R. (2011), “Think crisis-think female: The glass cliff and contextual variation in the think manager-think male stereotype”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 96 No. 3, pp. 470–484, doi: 10.1037/a0022133.
36. Ryan, M.K. and Haslam, S.A. (2005), “The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions”, *British Journal of Management*, Vol. 16 No. 2, pp. 81–90, doi: 10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x.
37. Ryan, M.K. and Haslam, S.A. (2007), “The glass cliff: exploring the dynamics surrounding women's appointment to precarious leadership positions”, *Academy of Management Review*, vol. 32, pp. 549-572, doi:10.5465/amr.2007.24351856

Ελληνόγλωσσες

1. ΕΛΣΤΑΤ. (2023). “Η ζωή των γυναικών και των ανδρών στην Ευρώπη - στατιστικά πορτραίτα” [online] Available at: <https://www.statistics.gr/digital-publication-women-and-men> [Accessed 29 Nov. 2025].
2. Καλούσιου, Σ. (2020), “Η Μετάβαση Του Γυναικείου Ρόλου Από Το Φαινόμενο Της «γυάλινης Οροφής» Στο «γυάλινο Γκρεμό»”, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
3. Κούλη, Α. (2021), “Η σχέση του γυναικείου φύλου με το μισθολογικό χάσμα, τις φυλετικές διακρίσεις και τα φαινόμενα της «γυάλινης οροφής» και του «γυάλινου γκρεμού» στον εργασιακό χώρο”, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Παράρτημα Α : Ερωτηματολόγιο

Έμφυλες Ανισότητες και το Φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής στο Εργασιακό Περιβάλλον

Αγαπητοί/ές ερωτώμενοι/ερωτώμενες,

Στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας, στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα MBA του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφος, με τίτλο «Έμφυλες Ανισότητες και το Φαινόμενο της Γυάλινης Οροφής στο Εργασιακό Περιβάλλον», σας καλώ να αφιερώσετε 3 λεπτά από τον χρόνο σας για την συμπλήρωση του παρόντος ερωτηματολογίου. Το εν λόγω ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε εργαζόμενους του ελληνικού δημόσιου τομέα και θα συμβάλει στην διερεύνηση της έκτασης των έμφυλων ανισοτήτων στον ελληνικό δημόσιο εργασιακό χώρο.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι ανώνυμη. Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική και είστε ελεύθερος/η για οποιονδήποτε λόγο να αποχωρήσετε από το ερωτηματολόγιο.

Εάν χρειαστείτε περαιτέρω πληροφορίες ή διευκρινίσεις, παρακαλώ επικοινωνήστε μαζί μου στο +306942656314 και στο email: t.nigritinou@nup.ac.cy.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

Με εκτίμηση,

Θεοδοσία Νιγριτινού

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια MBA

Α' ΜΕΡΟΣ : ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ

1. Φύλο: Άνδρας / Γυναίκα
2. Ηλικία: 18-25 / 26-35 / 36-50 / 51+
3. Επίπεδο Σπουδών: Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση / Πτυχίο Ανώτερης ή Ανώτατης Σχολής (AEI) / Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών / Διδακτορικό
4. Οικογενειακή Κατάσταση: Έγγαμος / Άγαμος / Διαζευγμένος
5. Αριθμός Τέκνων: 0 / 1 / 2 / 3+
6. Εργασιακή εμπειρία σε έτη: 1-5 / 6-15 / 16-25 / 26+
7. Στο παρελθόν είχατε γυναίκα προϊστάμενή σας: Ναι / Όχι

Β' ΜΕΡΟΣ : ΥΠΑΡΞΗ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ

Οι παρακάτω ερωτήσεις είναι κλίμακας Likert, όπου:

1-Διαφωνώ απολύτως

2-Διαφωνώ

3-Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

4-Συμφωνώ

5-Συμφωνώ απολύτως

8. Οι γυναίκες δεν είναι αρκετά φιλόδοξες, ώστε να επιτύχουν στον κόσμο των επιχειρήσεων.
9. Οι άντρες θεωρούνται συχνά πιο κατάλληλοι για ηγετικές θέσεις.
10. Είναι αποδεκτό, ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταγωνίζονται με τους άντρες για θέσεις ανώτατων στελεχών.
11. Οι γυναίκες ηγέτες στον εργασιακό μου χώρο, πρέπει να καταβάλλουν μεγαλύτερες προσπάθειες από τους άντρες συναδέλφους τους, για να αποδείξουν την αξία τους.
12. Οι προκαταλήψεις λόγω φύλου επηρεάζουν την επιλογή στελεχών σε υψηλές θέσεις.
13. Στον εργασιακό μου χώρο, οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με τους άντρες.

Γ' ΜΕΡΟΣ : ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Οι παρακάτω ερωτήσεις είναι κλίμακας Likert, όπου:

1-Διαφωνώ απολύτως

2-Διαφωνώ

3-Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

4-Συμφωνώ

5-Συμφωνώ απολύτως

14. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που μου προσφέρει ο φορέας μου.
15. Νιώθω ότι αξιολογούμαι δίκαια, ανεξαρτήτως φύλου.
16. Συχνά εργάζομαι πέραν του προγραμματισμένου ωραρίου μου.
17. Διστάζω να αιτηθώ την εξέλιξή μου, λόγω αντιλήψεων και στερεοτύπων.
18. Στον εργασιακό μου χώρο αισθάνομαι, ότι απολαμβάνω ίση μεταχείριση με τους συναδέλφους του αντίθετου φύλου.

19. Είμαι ικανοποιημένος/η με τον τρόπο που μου συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοί μου, ανεξαρτήτως φύλου.

Δ' ΜΕΡΟΣ : ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι παρακάτω ερωτήσεις είναι κλίμακας Likert, όπου:

1-Διαφωνώ απολύτως

2-Διαφωνώ

3-Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

4-Συμφωνώ

5-Συμφωνώ απολύτως

20. Οι προϊστάμενοί μου δεν δείχνουν κατανόηση, όσον αφορά προσωπικές/οικογενειακές υποχρεώσεις.
21. Πιστεύω ότι η οικογένεια και οι εξ' αυτής υποχρεώσεις επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών.
22. Προτιμώνται άντρες στις υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας, γιατί έχουν λιγότερα οικογενειακά δικαιώματα από τον νόμο (άδειες, επιδόματα, μειωμένο ωράριο κλπ).
23. Η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο ελκυστικές ως εργαζόμενες σε μια επιχείρηση, σε σχέση με τους άντρες.