



**ΠΜΣ ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ: ΔΡ. ΕΙΡΗΝΗ ΣΑΜΑΝΤΑ

ΞΑΡΧΑΚΟΥ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ

*Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΚΑΙ ΤΟ
ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ : ΚΑΡΙΕΡΑ ΚΑΙ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ*

Αθήνα, Ιανουάριος 2018

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για τη συγγραφή της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας, απαιτήθηκε μεγάλη προσπάθεια, πολλές θυσίες και φυσικά αρκετός χρόνος. Θα ήθελα να ευχαριστήσω τους ανθρώπους εκείνους που με βοήθησαν να μπορέσω να φέρω εις πέρας αυτή την προσπάθεια.

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια της διπλωματικής μου έρευνας, Δρ. Ειρήνη Σαμαντά, για την καθοδήγηση της και τις πολύτιμες συμβουλές από την αρχή μέχρι και την ολοκλήρωση της διπλωματικής εργασίας. Μου δίνεται ακόμα η ευκαιρία μέσα από την εργασία αυτή, να ευχαριστήσω και όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών Διεθνής Διοικητική των Επιχειρήσεων, καθώς με τις πολύτιμες γνώσεις και εμπειρίες που μου προσέφεραν, με βοήθησαν στη συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας. Ακόμα θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους εκείνους οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα και απάντησαν στο σχετικό ερωτηματολόγιο.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την υποστήριξη και την υπομονή που έδειξε και για το χρόνο που τους στέρησα. Την διπλωματική μου εργασία την αφιερώνω στα παιδιά μου Μαρία και Νάσο.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της συγκεκριμένης διπλωματικής έρευνας είναι η μελέτη του σύγχρονου ρόλου της γυναίκας στον εργασιακό χώρο και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», συνδυάζοντας καριέρα και μητρότητα. Πιο συγκεκριμένα, μέσα από την έρευνας μας θα προσπαθήσουμε να διερευνήσουμε τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας μέσα στην επιχείρηση και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, θα αναλύσουμε τις απόψεις των εργαζομένων γυναικών σχετικά με την υποστήριξή τους στον εργασιακό χώρο, θα εξετάσουμε τα κίνητρα που δίνονται ενάντια του φαινομένου της γυάλινης οροφής και τέλος θα μελετήσουμε τις υποχρεώσεις και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η σύγχρονη γυναίκα στην προσπάθεια της να ανταπεξέλθει και στους δύο ρόλους: καριέρα και μητρότητα.

Στη διπλωματική μας έρευνα θα ακολουθήσουμε τη φιλοσοφία του θετικισμού. Με τη βοήθεια ερωτηματολογίων, θα αντλήσουμε στοιχεία και απόψεις όπου θα τα συγκρίνουμε με αναφορές άλλων απόψεων μέσα από τη μελέτη σχετικής βιβλιογραφίας. Θα ακολουθήσουμε την παραγωγική προσέγγιση, θέτοντας ερευνητικές υποθέσεις οι οποίες θα βασίζονται σε υπάρχουσες θεωρίες σχετικά με το ρόλο της γυναίκας στον εργασιακό χώρο, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, ερευνητικές υποθέσεις οι οποίες είτε θα επιβεβαιωθούν, είτε θα απορριφθούν.

Σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, θα καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι η θέση των γυναικών μέσα στο οργανόγραμμα μιας επιχείρησης παραμένει χαμηλή αναλογικά με το επίπεδο σπουδών τους και αμείβονται χαμηλότερα από τους άντρες, ενώ έχουν λιγότερες ευκαιρίες εξέλιξης έναντι των αντρών. Τέλος θα διαπιστώσουμε ότι η μητρότητα επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, ενώ αντίθετα η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών δεν επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή.

ABSTRACT

The purpose of the below research is to study the modern role of woman in the workplace and the phenomenon of "glass ceiling", combining career and motherhood. Through our research we will try to investigate the position of the working woman within the business and the problems it faces, analyze the position of the women workers regarding their support in the workplace, we will analyze the motives given against the phenomenon of glass ceiling and finally we will study the obligations and problems that women facing having both roles: career and motherhood.

In our research we will follow the philosophy of positivism. By questionnaires, we will get data and opinions where we will compare them with references from other opinions through case studies of relevant bibliography. We will follow the deductive approach by setting up research hypotheses based on existing theories for the role of women in the workplace, the phenomenon of "glass ceiling", obligations and problems that women facing. All these research hypotheses either will be confirmed or will be rejected.

The results of our research, concludes that the position of women in the organization chart of the company remains low in respect to their level of education and is paid lower than men, while having fewer opportunities to develop. Finally, maternity affects the professional development of women, while the professional development of women does not affect their personal and family life.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
1.1	Η σημαντικότητα του θέματος.....	8
1.2	Βασικές Θεωρητικές Προσεγγίσεις	9
1.3	Πεδίο Εφαρμογής της έρευνας.....	10
1.4	Σκοπός της διπλωματικής έρευνας.....	10
1.4.1	Θεωρητικοί στόχοι.....	11
1.4.2	Ερευνητικοί στόχοι.....	11
1.5	Διατύπωση των ερωτήσεων που προκύπτουν από τους στόχους της έρευνας	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	14
2.1	Ο ρόλος της σύγχρονης γυναίκας και οι διαφορές σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια.....	14
2.2	Μέτρα διασφάλισης της ισότητας των δύο φύλων	15
2.3	Το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η εμπειρία των γυναικών στον εργασιακό χώρο	17
2.4	Οι μισθολογικές απολαβές των γυναικών.....	18
2.5	Έννοια του φαινομένου «της γυάλινης οροφής»	19
2.6	Ιεραρχία-γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις	20
2.7	Η συμβολή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια	22
2.8	Στυλ διοίκησης των διευθυντών/εργοδοτών γυναικών	24
2.9	Η έννοια του θεσμού της οικογένειας και η δομή της σήμερα	26
2.10	Η θέση των δύο φύλων στη σύγχρονη οικογένεια.....	27
2.11	Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική πορεία και τη διαφορετική αντιμετώπιση των δύο φύλων	29
2.12	Καριέρα και μητρότητα.....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟ ΘΕΜΑ	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	37
4.1	Φιλοσοφία της έρευνας	37
4.2	Ερευνητική προσέγγιση	38
4.3	Τεχνικές έρευνας.....	39
4.3.1	Είδη Έρευνας	40
4.3.2	Μέθοδοι έρευνας.....	41
4.4	Σχεδιασμός – δημιουργία ερωτηματολογίου	43

4.4.1	Διαδικασία δειγματοληψίας.....	45
4.4.2	Δικαιολόγηση των τρόπων της στατιστικής ανάλυσης που θα ακολουθηθούν..	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΣΩ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ		47
5.1	Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων της έρευνας	47
5.2	Ανάλυση Ερωτήσεων.....	52
5.3	Ανάλυση εγκυρότητας και αξιοπιστίας μέσω δείκτη εσωτερικής συνέπειας alpha του για κάθε ερώτηση	73
5.4	Ανάλυση και δικαιολόγηση αποτελεσμάτων που αφορούν τους στόχους με παράλληλη δικαιολόγηση ή απόρριψη των υποθέσεων.....	104
5.5	Καταρτισμός πίνακα θεματοποίησης για την επιβεβαίωση/απόρριψη των υποθέσεων που αφορούν κάθε στόχο	113
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΕΞΑΓΩΓΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ.....		114
6.1	Ερμηνεία των Ευρημάτων.....	114
6.2	Πρακτική Εφαρμογή των Αποτελεσμάτων	120
6.3	Συστάσεις για Μελλοντική Έρευνα	120
6.4	Περιορισμοί της Έρευνας.....	121
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ		123
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....		127

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τον προηγούμενο αιώνα, η γυναίκα είχε εντελώς διαφορετικό ρόλο στην κοινωνία. Καθόταν στο σπίτι, μαγείρευε, έκανε τις δουλειές του σπιτιού, φρόντιζε και μεγάλωνε τα παιδιά της. Η σημερινή εποχή είναι πολύ διαφορετική. Η γυναίκα έχει ίσα δικαιώματα στην εκπαίδευση και στην εργασία. Μπορεί να διευρύνει τους πνευματικούς της ορίζοντες, να συμμετέχει στο δημόσιο βίο, να αναπτύξει την προσωπικότητά της και να είναι οικονομικά ανεξάρτητη. Παράλληλα οι οικονομικές συνθήκες της εποχής μας, απαιτούν να εργάζονται και οι δύο γονείς προκειμένου να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες της οικογένειας, ενώ δεν είναι λίγες οι φορές, που εξαιτίας του υψηλού ποσοστού ανεργίας στη χώρα μας, σε μία οικογένεια εργάζεται μόνο η γυναίκα (Karassvidou E. and Glaveli N., 2015).

Η γυναίκα έχει μπει για τα καλά στην αγορά εργασίας κατέχοντας έτσι τριπλό ρόλο στην κοινωνία. Η γυναίκα πλέον καλείται να παίξει τον ρόλο της εργαζόμενης, της συζύγου και της μητέρας. Η γυναίκα θα πρέπει να δώσει μεγάλη σημασία, τόσο στη φροντίδα του σπιτιού και στην ανατροφή των παιδιών, όσο και στην δουλειά της. Θα πρέπει να αφιερώνει χρόνο και στις τρεις αυτές μεταβλητές και παράλληλα να έχει και δικό της προσωπικό χρόνο. Αλήθεια όμως, μπορεί μια γυναίκα να ανταπεξέλθει με επιτυχία και στους τρεις ρόλους;

Σκοπός της έρευνάς μας είναι η μελέτη του σύγχρονου ρόλου της γυναίκας στον εργασιακό χώρο και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Μέσα από την έρευνα μας, θα προσπαθήσουμε να αναπτύξουμε τον ρόλο της σύγχρονης γυναίκας μέσα στον εργασιακό χώρο και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει κυρίως λόγω της έλλειψης διαθέσιμου χρόνου, των στερεοτύπων της εργοδοσίας και της κοινωνίας, της έλλειψης κινήτρων από το κράτος.

Στο πρώτο κεφάλαιο της εισαγωγής γίνεται μια προσπάθεια προετοιμασίας του αναγνώστη για το τι πρόκειται να ακολουθήσει ενώ αναλύεται η σημαντικότητα του θέματος, ο σκοπός και ο στόχος της συγκεκριμένης εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο θα προσπαθήσουμε να προσεγγίσουμε την θεωρητική κάλυψη της διπλωματικής έρευνας αναλύοντας το ρόλο της σύγχρονης γυναίκας στον εργασιακό χώρο, το εκπαιδευτικό της υπόβαθρο και τις μισθολογικές της απολαβές, την ιεραρχία της στο οργανόγραμμα της επιχείρησης και στα διοικητικά συμβούλια, καθώς επίσης και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Θα αναλύσουμε ακόμα την έννοια του θεσμού της οικογένειας και τη θέση των δύο φύλων σε αυτή, τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική πορεία των γυναικών και την διαφορετική αντιμετώπιση των δύο φύλων ενώ θα δοθεί ιδιαίτερη σημασία στη μητρότητα. Στο τρίτο κεφάλαιο θα

ακολουθήσουν κάποια στατιστικά δημογραφικά στοιχεία καθώς και στοιχεία σχετικά με τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας και τα ποσοστά ανεργίας. Στο τέταρτο κεφάλαιο της έρευνας θα αναφερθούμε στη μεθοδολογία που ακολουθήσαμε, αναλύοντας το είδος και τη διαδικασία της δειγματοληψίας μας προκειμένου να συλλέξουμε τα απαραίτητα στοιχεία και τις πληροφορίες της έρευνας μας. Στο πέμπτο κεφάλαιο θα αναλύσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας μας, ενώ στο έκτο και τελευταίο κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε τα συμπεράσματα της έρευνάς μας σχετικά με τον σύγχρονο ρόλο της γυναίκας στον εργασιακό χώρο και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής».

1.1 Η σημαντικότητα του θέματος

Η σύγχρονη εποχή, θέλει τη σύγχρονη γυναίκα να εργάζεται. Ειδικά τα τελευταία χρόνια οι τρέχουσες οικονομικές συνθήκες, δεν αφήνουν πολλά περιθώρια επιλογής στο ερώτημα του τι είναι καλύτερο για μια γυναίκα. Και τα προβλήματα ξεκινούν κυρίως όταν η γυναίκα κάνει οικογένεια. Μπορεί τελικά μια γυναίκα να εργάζεται και παράλληλα να κάνει οικογένεια;

Το ερώτημα λοιπόν είναι επίκαιρο, καθώς σχεδόν κάθε γυναίκα έρχεται αντιμέτωπη με το δίλημμα καριέρα ή οικογένεια; Υπάρχει η δυνατότητα να συνδυαστούν και τα δύο με επιτυχία; Η σύγχρονη γυναίκα καλείται να αξιολογήσει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της κάθε επιλογής και να αποφασίσει ποιο δρόμο θα επιλέξει. Ο χρόνος είναι πολύ περιορισμένος και για πολλούς, δύσκολα μια γυναίκα μπορεί να ανταπεξέλθει σε όλους τους ρόλους με επιτυχία. Δυστυχώς όμως ο παράγοντας έλλειψης χρόνου δεν αποτελεί το μοναδικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει μια σύγχρονη γυναίκα. Προβλήματα αντιμετωπίζει και στην αγορά εργασίας, καθώς για τους περισσότερους εργοδότες, το να είσαι μητέρα αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα πρόσληψης (Brown L. 2010; McIntosh B. et al., 2012). Αλλά και όταν είσαι ήδη εργαζόμενη, το να είσαι μητέρα αποτελεί εμπόδιο στην εξέλιξη σου μέσα στην επιχείρηση. Έτσι δεν είναι λίγες οι φορές που μια γυναίκα καθυστερεί να δημιουργήσει οικογένεια και να γίνει μητέρα, υπό τον φόβο της απόλυσης, ή προκειμένου να εξελιχθεί μέσα στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται (Αποσπότη Ε. και Βακόλα Μ., 2007).

Έτσι, τα πιο σημαντικά μειονεκτήματα και προβλήματα που καλείται να αντιμετωπίσει η εργαζόμενη γυναίκα και ειδικότερα η εργαζόμενη μητέρα είναι τα ακόλουθα: έλλειψη χρόνου με την οικογένεια (χαμένες στιγμές) αλλά και έλλειψη προσωπικού χρόνου (χόμπι), αίσθημα έντονης κούρασης αλλά και αίσθημα έντονου στρες στην προσπάθεια της να ανταπεξέλθει σε όλους τους ρόλους (εργαζόμενη – σύζυγος – μητέρα), αίσθημα φόβου για την ασφάλεια των

παιδιών της (εμπιστεύονται τα παιδιά τους σε τρίτους), ενώ παράλληλα αντιμετωπίζει προβλήματα στην εύρεση εργασίας εξαιτίας μεροληπτικών συστημάτων προσλήψεων (Fowler et al., 2007) και εμπόδια στην προσωπική της ανέλιξη εξαιτίας κυρίως προκαταλήψεων και στερεοτύπων από την πλευρά της εργοδοσίας και ειδικότερα των ανδρών συναδέρφων της. (Petraiki Kotis, 1996).

Στον αντίποδα, υπάρχουν και πολλά πλεονεκτήματα στην επιλογή της να εργαστεί που σχετίζονται κυρίως με την οικονομική υποστήριξη της οικογένειας, την ψυχική της υγεία, την ισορροπία της ως μέλος της κοινωνίας και την αυτοπεποίθηση της.

1.2 Βασικές Θεωρητικές Προσεγγίσεις

Την τελευταία δεκαετία, εξαιτίας κυρίως της οικονομικής κρίσης που πλήττει τη χώρα μας, το γυναικείο φύλο πλήττεται περισσότερο από την ανεργία και την οικονομική αβεβαιότητα καθώς έχει λιγότερες ευκαιρίες στην εργασιακή απασχόληση. Στην Ελλάδα του 2017, η ανεργία των γυναικών αγγίζει το ποσοστό του 25,3% έναντι των αντρών που φτάνει το 17,5%.

Μελέτες κατά καιρούς έχουν εκτεταμένα αναφερθεί στους παράγοντες που οδηγούν στην αύξηση της ανεργίας των γυναικών αλλά και στα προβλήματα επαγγελματικής τους εξέλιξης καθώς οι γυναίκες φαίνεται να αντιμετωπίζουν συνεχώς διακρίσεις, οπισθοδρομικές κοινωνικές προκαταλήψεις και αρνητικά στερεότυπα στο δρόμο προς την επαγγελματική τους επιτυχία (Αποσπόρη & Ραφαηλίδου (2007). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, το γυναικείο φύλο να αντιμετωπίζει μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κατά συνέπεια κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού συγκριτικά με τους άντρες (Τριχοπούλου, 2012).

Οι γυναίκες, σε όλους τους χώρους (κοινωνία, πολιτική, επιστήμες, επιχειρηματικότητα) αντιμετωπίζουν ιδιαίτερο πρόβλημα στην εξέλιξη αντιμετωπίζοντας πολλά προβλήματα σαν ένα τοίχο που έχει καθιερωθεί να ονομάζεται ως «γυάλινη οροφή» (Παπαλεξανδρή, 2012). Και δεν είναι τυχαίο ότι ενώ το γυναικείο φύλο πετυχαίνει καλύτερα αποτελέσματα στις σχολικές επιδόσεις και στις επιστήμες, έχουν αντίθετα αποτελέσματα στον επαγγελματικό τομέα όπου οι άντρες κατέχουν υψηλότερες θέσεις και πετυχαίνουν υψηλότερες αμοιβές (Khanine, 2010). Τον τελευταίο αιώνα θα έλεγε κανείς ότι υπάρχει μια σημαντική βελτίωση της θέσης των γυναικών στον επαγγελματικό τομέα λόγω της εισαγωγής αυτών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, και πάλι όμως συνεχίζουν να υπάρχουν σημαντικά εμπόδια και ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό στίβο. Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» όχι

μόνο δεν έσπασε αλλά γίνεται όλο και πιο έντονο σε σχέση με τα σημερινά προσόντα των γυναικών. Δεν είναι τυχαίο ότι οι γυναίκες κατέχουν πολύ μικρό ποσοστό σε ανώτερες διοικητικές θέσεις μεγάλων εταιρειών που εκτιμάται την τελευταία δεκαετία σε λιγότερο από 10% (Παπαλεξανδρή, 2012).

Παρόλο λοιπόν την ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση που κατέχουν πλέον οι γυναίκες, οι ίδιες δεν καταφέρνουν να σπάσουν τη «γυάλινη οροφή» διότι επιπρόσθετα έχουν να αντιμετωπίσουν το δίλημμα ανάμεσα στην οικογένεια και την εργασία, τη μητρότητα και την καριέρα, παραμερίζοντας έτσι τις προσωπικές τους φιλοδοξίες. Τι περισσότερες μάλιστα φορές εξαιτίας της μητρότητας, διακόπτουν την εργασία τους προκειμένου να αναλάβουν την ανατροφή των τέκνων τους, αφού τι περισσότερες φορές είναι ακατόρθωτο να συνδυάσουν τις απαιτήσεις της οικογένειας και της εργασίας και να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις των δύο ρόλων και στα δύσκολα ωράρια (Σαρρή & Τριχοπούλου, 2012).

1.3 Πεδίο Εφαρμογής της έρευνας

Προκειμένου η έρευνας μας να είναι περισσότερο αντιπροσωπευτική, δεν θα θέσουμε κάποιο πλαίσιο για να επιλέξουμε το δείγμα μας (πχ κάποιο συγκεκριμένο οργανισμό ή κλάδο δραστηριότητας). Αντίθετα η βάση του δείγματος μας θα είναι το σύνολο των εργαζομένων γυναικών στην Ελλάδα με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου για το έτος 2016 όπου ο αριθμός αυτών από επίσημα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης έφτασε τις 791 χιλιάδες περίπου (Ομάδα Διαχείρισης του Πληροφοριακού Συστήματος “ΕΡΓΑΝΗ”, 2016).

1.4 Σκοπός της διπλωματικής έρευνας

Σκοπός της έρευνάς μας είναι η μελέτη του σύγχρονου ρόλου της γυναίκας στον εργασιακό χώρο και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», συνδυάζοντας καριέρα και μητρότητα. Πιο συγκεκριμένα μέσα από την έρευνα μας, θα προσπαθήσουμε να αναπτύξουμε τον ρόλο της σύγχρονης γυναίκας μέσα στον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα του 21 αιώνα και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει τόσο στην εύρεση εργασίας όσο και στην εξέλιξη της. Ειδικότερα οι μητέρες εργαζόμενες αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια εξαιτίας της έλλειψης διαθέσιμου χρόνου, των αρνητικών προκαταλήψεων και στερεοτύπων της εργοδοσίας και του management κάθε επιχείρησης αλλά και της έλλειψης κινήτρων από το ίδιο το κράτος (Petraiki Kotis A., 1996).

Αν και στη χώρα μας η ισότητα των δύο φύλων είναι θεσμοθετημένη τόσο ως προς την ύπαρξη ίσων ευκαιριών όσο και ως προς την επαγγελματική εξέλιξη και την αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σημαντικές διακρίσεις και προβλήματα έναντι των ανδρών τόσο στο να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, όσο και να εξελιχθούν. Οι περισσότεροι εργοδότες δεν δίνουν στις γυναίκες τις ίδιες ευκαιρίες πρόσβασης στις επιχειρήσεις τους έναντι των ανδρών, ενώ οι εργαζόμενες γυναίκες αντιμετωπίζονται μέσα στην επιχείρηση με προκατάληψη ως προς τις ικανότητές τους γεγονός που δίνει στους άνδρες ένα πλεονέκτημα έναντι των γυναικών. Έτσι οι γυναίκες συνήθως κατέχουν χαμηλότερη ιεραρχικά θέση στην ιεραρχική πυραμίδα της εταιρείας που εργάζονται και διευθύνονται από άνδρες που πολλές φορές διαθέτουν χαμηλότερα προσόντα. (Petraiki Kotis A., 1996). Η μελέτη μας θα επικεντρωθεί κυρίως σε θεωρητικούς και ερευνητικούς στόχους.

1.4.1 Θεωρητικοί στόχοι

- Θεωρητικός στόχος Νο1: Ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας σχετικά με τον ρόλο της σύγχρονης γυναίκας στον εργασιακό χώρο.

- Θεωρητικός στόχος Νο2: Ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας σχετικά με το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής».

- Θεωρητικός στόχος Νο3: Ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας σχετικά με την έννοια του θεσμού της οικογένειας, τις διαφορές των δύο φύλων και τη θέση της γυναίκας μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία.

1.4.2 Ερευνητικοί στόχοι

-Ερευνητικός στόχος Νο1: Να διερευνηθεί η θέση της γυναίκας μέσα στην επιχείρηση και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει.

-Ερευνητικός στόχος Νο2: Να διερευνηθούν οι απόψεις των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με την υποστήριξη της γυναίκας στον εργασιακό χώρο.

-Ερευνητικός στόχος Νο3: Να εξεταστούν τα κίνητρα που δίνονται ενάντια του φαινομένου της «γυάλινης οροφής».

-Ερευνητικός στόχος Νο4: Να διερευνηθούν οι υποχρεώσεις και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η σύγχρονη γυναίκα στην προσπάθεια της να ανταπεξέλθει και στους δύο ρόλους: καριέρα και οικογένεια/μητρότητα.

1.5 Διατύπωση των ερωτήσεων που προκύπτουν από τους στόχους της έρευνας

Μετά την εύρεση των θεωρητικών και ερευνητικών στόχων, θα προχωρήσουμε στο πεδίο εφαρμογής της έρευνας μέσα από τη διατύπωση συγκεκριμένων ερευνητικών ερωτήσεων.

-Σχετικά με τον θεωρητικό στόχο Νο1 και το ρόλο της σύγχρονης γυναίκας στον εργασιακό χώρο, θα τεθούν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

α) Ποιος ο ρόλος της σύγχρονης γυναίκας και οι διαφορές σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια?

β) Έχουν διαμορφωθεί μέτρα υπέρ της ισότητας των δύο φύλων;

γ) Ποιο το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η εμπειρία των γυναικών στον εργασιακό χώρο?

δ) Υπάρχουν μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα;

-Σχετικά με τον θεωρητικό στόχο Νο2 και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» θα τεθούν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

α) Ποιά η έννοια του φαινομένου «της γυάλινης οροφής»;

β) Ποια η θέση της γυναίκας σε σχέση με την ιεραρχία στις επιχειρήσεις και η φιλοδοξία της ηγεσίας;

γ) Ποια η συμβολή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια;

δ) Ποια τα στυλ διοίκησης των διευθυντών/εργοδοτών γυναικών;

-Σχετικά με τον θεωρητικό στόχο Νο3 και την έννοια του θεσμού της οικογένειας, τις διαφορές των δύο φύλων και τη θέση της γυναίκας μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία θα τεθούν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

α) Ποια η έννοια του θεσμού της οικογένειας και η δομή της σήμερα;

β) Ποια η θέση των δύο φύλων στη σύγχρονη οικογένεια;

γ) Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την επαγγελματική σταδιοδρομία των δύο φύλων;

δ) Ποιες οι δυσκολίες και οι απόψεις συνδυασμού καριέρας και μητρότητας;

Προχωρώντας στη διατύπωση των ερωτήσεων που αφορούν στους ερευνητικούς στόχους της εργασίας μας:

-Σχετικά με τον ερευνητικό στόχο Νο1 για τη θέση της γυναίκας μέσα στην επιχείρηση και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει θα τεθούν τα ακόλουθα ερωτήματα:

α) Ποιο το αντίκτυπο του εκπαιδευτικού υπόβαθρου των γυναικών στον εργασιακό χώρο;

β) Ποια η θέση της γυναίκας μισθολογικά συγκριτικά με τον άνδρα;

-Σχετικά με τον ερευνητικό στόχο Νο2 για τις απόψεις των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με την υποστήριξη της γυναίκας στον εργασιακό χώρο θα τεθούν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

α) Πόσο σημαντικό ρόλο έχει παίξει το φύλο στην καριέρα σας, σε σχέση με τις στερεότυπες αντιλήψεις και τις κοινωνικές προκαταλήψεις;

β) Υποστηρίζετε στο χώρο εργασίας το στυλ διοίκησης γυναίκας διευθυντή;

-Σχετικά με τον ερευνητικό στόχο Νο3 και τα κίνητρα που δίνονται ενάντια του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» θα τεθούν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

α) Αρκούν τα κίνητρα που δίνονται ενάντια του φαινομένου της γυάλινης οροφής;

-Τέλος σχετικά με τον ερευνητικό στόχο Νο4 και τις υποχρεώσεις και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η σύγχρονη γυναίκα στην προσπάθειά της να ανταπεξέλθει και στους δύο ρόλους: καριέρα και οικογένεια/μητρότητα, θα τεθούν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

α) Μπορεί να συνδυαστεί καριέρα και μητρότητα χωρίς να στέκεται εμπόδιο το ένα το άλλο;

β) Ποιά η στάση των γυναικών όταν γίνουν μητέρες σε σχέση με την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή?;

γ) Είναι σημαντικοί οι παράγοντες οικογένεια, κοινωνία και κράτος στην εξέλιξη της επαγγελματικής πορείας της γυναίκας;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

2.1 Ο ρόλος της σύγχρονης γυναίκας και οι διαφορές σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια

Η γυναικεία απασχόληση παρουσιάζει πολλές εναλλαγές κατά περιόδους και μεγάλες διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα. Ανατρέχοντας στην ιστορία παρατηρούνται τεράστιες διαφορές στο ρόλο της γυναίκας στον εργασιακό χώρο από εποχή σε εποχή. Μέχρι τις αρχές του 19 αιώνα, ο χώρος εργασίας βρισκόταν στον ίδιο χώρο κατοικίας και έτσι η απασχόληση και των δύο φύλων δεν διέφερε (Μουσούρου, 1993). Οι γυναίκες είχαν την ευθύνη του σπιτιού και της ανατροφής των παιδιών και παράλληλα βοηθούσαν στις αγροτικές εργασίες. Η προσφορά των γυναικών θεωρούνταν ιδιαίτερα σημαντική. Η εργασία κατά την περίοδο εκείνη τις περισσότερες φορές δεν ήταν μισθωτή εργασία αφού δεν υπήρχε αυξημένη συγκέντρωση κεφαλαίου.

Μέχρι τα μέσα του 19 αιώνα η οικογένεια δεν λειτουργεί πια ως παραγωγική – καταναλωτική αλλά μόνο ως καταναλωτική. Εκείνη την περίοδο παρατηρούνται τα μεγαλύτερα ποσοστά μετανάστευσης και αστικοποίησης με αποτέλεσμα οι γυναίκες να αποχωρούν από την αγροτική παραγωγή και εργασία. Οι γυναίκες εκείνη την περίοδο ασχολούνται σχεδόν αποκλειστικά με τα οικιακά και την φροντίδα των παιδιών και δεν αμείβονται (Δουλκέρη, 1994).

Κατά τον 20 αιώνα η γυναίκα καλείται να μπει για τα καλά στον εργασιακό χώρο προκειμένου να συνεισφέρει οικονομικά στον οικογενειακό προϋπολογισμό με σκοπό την μεγιστοποίηση της οικονομικής ευημερίας της οικογένειας. Η είσοδος των γυναικών στον εργασιακό χώρο έχει αλλάξει τον παραδοσιακό της ρόλο μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία. Τα τελευταία 40 χρόνια η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί σημαντικά. Σε αυτό έχουν συμβάλει πολλοί παράγοντες, οι κυριότεροι των οποίων είναι οι εξής:

α) η μεταστροφή παλαιών απαρχαιωμένων αντιλήψεων σχετικά με τη θέση της γυναίκας μέσα στην κοινωνία και το ρόλο της.

β) η υψηλή εκπαίδευση την οποία πλέον ολοένα και περισσότερες γυναίκες κατέχουν.

γ) οι τεχνολογικές εξελίξεις που διευκολύνουν την γυναίκα στις εργασίες του σπιτιού απελευθερώνοντας χρόνο.

δ) οι κοινωνικές παροχές (επιδόματα, παιδικοί σταθμοί).

ε) η αλλαγή της καταναλωτικής συμπεριφοράς και η ανάγκη για οικονομική ευημερία.

2.2 Μέτρα διασφάλισης της ισότητας των δύο φύλων

Το φεμινιστικό κίνημα συντέλεσε αποφασιστικά στην ισότητα των δύο φύλων. Στην Ελλάδα η ισότητα των δύο φύλων, καθιερώθηκε με το Σύνταγμα το έτος 1975 όπου και εξασφαλίστηκε κατά την δεκαετία 1980 μετά από μια σειρά θεσμικών και νομοθετικών παρεμβάσεων. Επιπλέον με απόφαση του συμβουλίου 2001/51/EK της Ε.Ε. θεσπίστηκε πρόγραμμα κοινής δράσης σχετικά με την Κοινοτική Στρατηγική για ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επιπλέον με την οδηγία 2006/54/EK διασφαλίζεται η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο. Τα δικαιώματα των γυναικών ως πολίτες της Ε.Ε. είναι ίδια με εκείνα των ανδρών. Έχουν ίσα δικαιώματα συνεπώς ίσες αμοιβές, ίσες ευκαιρίες, ίση μεταχείριση. Απαγορεύεται κάθε προσπάθεια διάκρισης μεταξύ των δύο φύλων.

Πιο συγκεκριμένα, θα πρέπει να διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση των ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας, δίνοντας τους ίσες ευκαιρίες, ανεξαρτήτως φύλου. Αυτό επιτυγχάνεται τόσο από τους νόμους της χώρας και της Ε.Ε. αλλά και με κίνητρα που θα πρέπει να δώσει η πολιτεία για την αλλαγή της νοοτροπίας των εργοδοτών μέσα από την εξατομίκευση κοινωνικών παροχών ειδικά για τις εργαζόμενες μητέρες. Θα πρέπει να εξασφαλίζεται το δικαίωμα ελεύθερης επιλογής όλων των πολιτών με ίσες ευκαιρίες ανεξαρτήτως φύλου. Σε αυτό το σημείο κρίνεται απαραίτητο να αναφερθεί ότι παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν όλα τα χαρακτηριστικά στοιχεία και τις ικανότητες που απαιτούνται για να διοικήσουν έναν οργανισμό επιτυχώς, εντούτοις οι γυναίκες φαίνεται να μην προωθούνται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις συγκριτικά με τους συναδέλφους τους. (Jogulu U and Wood G., 2006).

Αποτελεί δικαίωμα όλων των πολιτών ανεξαρτήτως φύλου, να επιλέγουν ελεύθερα το επάγγελμα που θέλουν να ακολουθήσουν με βάση τις προσωπικές τους δυνατότητες, την επιθυμία και τους όρους εργασίας τους. Αυτό το δικαίωμα μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω διαπραγματεύσεων των εργαζομένων και με την υπογραφή συμβάσεως εργασίας. Παρόλα αυτά φαίνεται πως στην πράξη, οι γυναίκες δεν έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άντρες σε θέσεις ηγεσίας. Αυτή η έλλειψη ευκαιριών ξεκινά με την πρόσληψη ηγετών και συνεχίζεται καθ' όλη

τη διαδικασία διαχείρισης ταλέντων (Ohlott et al., 1994, King et al., 2012, Hoobler et al., 2014, Ely et al., 2011).

Στη σημερινή εποχή, η σύγχρονη γυναίκα έχει τεράστιες ευκαιρίες για οικονομική ανεξαρτησία από κάθε άλλη φορά. Ο ρόλος τους μέσα στην κοινωνία είναι ισότιμος με τον ρόλο του ανδρός αφού και οι δύο έχουν τα ίδια νομοθετημένα δικαιώματα. Οι σημαντικότερες κοινωνικές αλλαγές που έχουν επέλθει και δίνουν ευκαιρία στις γυναίκες για οικονομική ανεξαρτησία είναι κυρίως η σταθερή αύξηση του βιοτικού επιπέδου και της κατανάλωσης που συνεπάγεται δύο εισοδήματα στην οικογένεια προκειμένου να διατηρηθεί το καλό βιοτικό επίπεδο, οι αυξημένες προσδοκίες των γυναικών για ανεξαρτησία, κυρίως λόγω της αύξησης του εκπαιδευτικού τους επιπέδου, η υποστήριξη από το κοινωνικό περιβάλλον και την πολιτεία που επιτρέπουν στη μητέρα να εργάζεται με πλήρη απασχόληση (ολοήμερο σχολείο, βοήθεια από συζύγους και γιαγιάδες κλπ.) αλλά και ο αυξανόμενος αριθμός διαζυγίων που υπαγορεύει στις γυναίκες να εργάζονται (Sharabi και Harpaz 2013).

Παρόλα αυτά η ανεργία των γυναικών αυξάνεται με ταχύτερο ρυθμό από την ανεργία των ανδρών. Σε γενικές γραμμές το ποσοστό γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα είναι πολύ χαμηλό συγκριτικά με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η συμμετοχή του γυναικείου φύλου στην αγορά εργασίας, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την οικογενειακή κατάσταση, το γάμο και τα παιδιά. Έχει παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες οι οποίες εργάζονται, όταν παντρεύονται και κάνουν παιδιά, διακόπτουν την εργασία τους εκμεταλλευόμενες την Ελληνική νομοθεσία και το Ελληνικό εργατικό δίκαιο (Σταϊκούρας Κ., 2005). Πολλές νέες μητέρες αποφασίζουν να μην επανέλθουν στην αγορά εργασίας και να ασχοληθούν με την φροντίδα των παιδιών, ενώ για άλλες η προσπάθεια τους να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας κρίνεται άκαρπη.

Μετά την ανάλυση όλων των παραπάνω νόμων και οδηγιών της Ε.Ε, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να εξετάσουμε και στην παρούσα μελέτη εάν τα μέτρα που έχουν πάρει οδηγούν στην εξάλειψη του φαινομένου «της γυάλινης οροφής». Βάσει αυτού λοιπόν προκύπτει η διερεύνηση της παρακάτω υπόθεσης:

H0. Οι λιγότερες ευκαιρίες των γυναικών έναντι των ανδρών μέσα στην εταιρία δεν επηρεάζουν τη θέση τους στο οργανόγραμμα της επιχείρησης.

H1. Οι λιγότερες ευκαιρίες των γυναικών έναντι των ανδρών μέσα στην εταιρεία επηρεάζουν τη θέση τους στο οργανόγραμμα της επιχείρησης.

2.3 Το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η εμπειρία των γυναικών στον εργασιακό χώρο

Αν και σήμερα οι γυναίκες διαθέτουν όλα τα απαραίτητα προσόντα και την εργασιακή εμπειρία για να αναλάβουν ανώτερες ιεραρχικά θέσεις μέσα σε έναν οργανισμό, εντούτοις η συμμετοχή τους σε υψηλές θέσεις παραμένει χαμηλή ενώ και οι αμοιβές τους είναι χαμηλότερες συγκριτικά με εκείνες των ανδρών που καταλαμβάνουν αντίστοιχη θέση (Αποσπότη Ε. και Βακόλα Μ., 2007).

Παρόλο που μεγάλος αριθμός γυναικών έχει ολοκληρώσει σπουδές διοίκησης επιχειρήσεων ειδικά τα τελευταία χρόνια, εντούτοις, το ποσοστό συμμετοχής αυτών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών ή σε υψηλές διευθυντικές θέσεις παραμένει αρκετά χαμηλό σε σχέση με εκείνο των ανδρών. Αν και οι γυναίκες αποτελούν το 50% του εργατικού δυναμικού, εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στα Διοικητικά Συμβούλια. Με τις περισσότερες εταιρείες να βρίσκονται υπό την ηγεσία των ανδρών, δεν είναι παράλογο να υποθέσουμε ότι τα παραδοσιακά αρσενικά μοντέλα, οι κανόνες και οι διακρίσεις θα εξακολουθήσουν να υφίστανται. Όπως προαναφέραμε, οι κύριοι λόγοι της ύπαρξης των εμποδίων αυτών είναι κυρίως οι προκαταλήψεις εκ μέρους των εργοδοτών αλλά και εκ μέρους της ίδια της κοινωνίας και ειδικά των ανδρών (Petraiki Kottis A., 1996).

Αξίζει να σημειωθεί ότι σε πολλές ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες, τα ποσοστά των γυναικών που έχουν ολοκληρώσει πανεπιστημιακές σπουδές είναι υψηλότερα σε ποσοστό από εκείνα των αντρών ενώ το ποσοστό μεταπτυχιακών σπουδών μεταξύ αντρών και γυναικών είναι σχεδόν ίδιο (Burke και Vinnicombe, 2013) αφού τις τελευταίες δύο δεκαετίες φαίνεται οι γυναίκες να επιδιώκουν και να κατέχουν μεταπτυχιακούς τίτλους (The Economist 2009). Επιπλέον οι γυναίκες θεωρούνται καλύτεροι φοιτητές καθώς αποφοιτούν κατά μέσο όρο τρεις μήνες νωρίτερα από τους άντρες και πετυχαίνουν μεγαλύτερες βαθμολογίες. Σε γενικές γραμμές, η εκπαίδευση και η εμπειρία έχουν θετική επίδραση στην παραγωγικότητα των εργαζομένων και στις αποδοχές τους με τις γυναίκες να πετυχαίνουν χαμηλότερο ωρομίσθιο. Ωστόσο, πολλές γυναίκες οι οποίες έχουν υψηλό βαθμό μόρφωσης αναβάλλουν να κάνουν παιδιά πριν αναλάβουν μια σημαντική θέση ευθύνης υπό τον φόβο ότι δεν θα έχουν καλές πιθανότητες να επιτύχουν το στόχο τους. Έτσι ο περιορισμένος αριθμός γυναικών σε θέσεις

ανώτερης διοίκησης αποδίδεται και στον παράγοντα χρόνο. Τέτοιες θέσεις κυρίως απαιτούν μεταπτυχιακές σπουδές και επαγγελματική εμπειρία 25 και πλέον έτη.

Στην παρούσα μελέτη θα προσπαθήσουμε επίσης να εξετάσουμε το βαθμό που η εκπαίδευση συνδέεται με τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και έτσι θα διερευνήσουμε την παρακάτω υπόθεση:

H0. Η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα δεν παραμένει πολύ χαμηλή αναλογικά με το επίπεδο σπουδών τους.

H1. Η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα παραμένει πολύ χαμηλή αναλογικά με το επίπεδο σπουδών τους.

2.4 Οι μισθολογικές απολαβές των γυναικών

Σχετικά με τις δίκαιες αμοιβές αυτές θα πρέπει να προϋποθέτουν τη διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου διαβίωσης είτε ατομικά είτε οικογενειακά. Εδώ θα πρέπει να διασφαλίζεται το γεγονός της ίσης αμοιβής ανά εργαζόμενο σύμφωνα με τα προσόντα και την εμπειρία του, ανεξάρτητα με το φύλο του. Αυτό προϋποθέτει τη σύνταξη συλλογικών συμβάσεων εργασίας που να σέβονται την αρχή της ίσης μεταχείρισης και αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Και όταν μιλάμε για ίση μεταχείριση, εννοούμε ότι δεν πρέπει να παρατηρούνται διακρίσεις στους χώρους εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για παράδειγμα δεν πρέπει οι εργοδότες να κάνουν διακρίσεις κατά τις προαγωγές αλλά οι όποιες προαγωγές θα πρέπει να δίνονται αξιοκρατικά βάσει ποιοτικών χαρακτηριστικών όπως εκπαίδευση, εμπειρία, δεξιότητες, επιδόσεις, και όχι με βάση το φύλο. Το ίδιο ισχύει και στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης με τη διαφορά ότι η πολιτεία θα πρέπει να προβλέπει επιπλέον κίνητρα για τις μητέρες.

Όταν μιλάμε για ίσες αμοιβές εννοούμε ότι η εργασία θα πρέπει να αμείβεται με τον ίδιο τρόπο ανεξαρτήτως φύλου. Θα πρέπει συνεπώς να υπάρχει ένα δίκαιο σύστημα ανταμοιβών που να εξασφαλίζει την δίκαιη αμοιβή σε όλους τους εργαζόμενους ανάλογα την προσφορά εργασίας τους, αποκλείοντας φαινόμενα διάκρισης μεταξύ τους. Βέβαια υπάρχουν και περιπτώσεις που δικαιολογούν διαφορετικές αμοιβές για την ίδια θέση και οφείλονται κυρίως σε διαφορετικά προσόντα, διαφορετική εμπειρία, διαφορετική απόδοση, σε καμία όμως περίπτωση δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται διαφορετικά οι γυναίκες έναντι των ανδρών ή να υπάρχει διάκριση ανάμεσα στις εργαζόμενες και στις μητέρες εργαζόμενες. Εδώ θα πρέπει

να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στις ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης που θα πρέπει να δίνονται μεταξύ των δύο φύλων, αλλά και στις ίσες ευκαιρίες πρόσβασης με σκοπό την εξασφάλιση εμπειρίας.

Αρκετές ποσοτικές μελέτες έχουν δείξει ότι οι διακοπές της σταδιοδρομίας υπό μορφή άδειας ή μειωμένου ωραρίου εργασίας μειώνουν την αύξηση των μισθών των εργαζομένων ή βλάπτει τις πιθανότητες προώθησης και τις αξιολογήσεις απόδοσης (Judiesch and Lyness, 1999). Σύμφωνα με έρευνες οι γυναίκες είναι λιγότερο ανταγωνιστικές, δέχονται 37% χαμηλότερους μισθούς σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους για ίση εργασία, δεν έχουν την τάση να διαπραγματεύονται και γενικά δεν διαμαρτύρονται για την άνιση μεταχείριση αμοιβής (Baum, 2002, Bertrand et al., 2010, Glass, 2004, Judiesch and Lyness, 1999, Theunissen et al., 2011).

Με αφετηρία λοιπόν τις παραπάνω έρευνες έχει ενδιαφέρον στην παρούσα μελέτη να εξετάσουμε το ρόλο του φύλου στις μισθολογικές απολαβές. Έτσι προκύπτει η διερεύνηση της παρακάτω υπόθεσης:

H0 Τα υψηλότερα προσόντα των γυναικών αμείβονται υψηλότερα από εκείνα των ανδρών.

H1 Τα υψηλότερα προσόντα των γυναικών αμείβονται χαμηλότερα από εκείνα των ανδρών.

2.5 Έννοια του φαινομένου «της γυάλινης οροφής»

Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal με στόχο να περιγράψουν τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια (βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις) που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων (Jackson J., 2001). Σύμφωνα με τους Weyer (2007) και Oakley (2000), υπάρχει αντίφαση μεταξύ του συνεχώς αυξανόμενου αριθμού των γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας και την περιορισμένη πρόσβασή τους σε ηγετικές θέσεις ενώ η «γυάλινη οροφή» αποτυπώνει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να καταφέρουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Σύμφωνα με τον Weyer (2007) ως «γυάλινη οροφή» θα μπορούσε ορίζεται το εμπόδιο που δεν επιτρέπει στην γυναίκα να καταλάβει ηγετικές θέσεις μέσα σε έναν οργανισμό (Galanaki E., Papalexandris N. and Halikias J., 2009; Πιτσάβα – Διαμαντίδου K., 2010).

Στερεότυπα με βάση το φύλο έναντι των γυναικών σε θέσεις εξουσίας έχουν βαθιά τις ρίζες στην πατριαρχική κοινωνία της σύγχρονης Ελλάδας. Και δεν υπάρχει θεσμική ρύθμιση ή συντονισμένη δράση για την εξάλειψη των αρνητικών στερεοτύπων στις θέσεις διευθυντικών στελεχών, τουλάχιστον στον ιδιωτικό τομέα. Από την άλλη πλευρά, είναι οικονομικά επιτακτική ανάγκη για την Ελλάδα να συντελέσει στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στον επιχειρηματικό κόσμο. Οι Έλληνες επιχειρηματίες θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι οι επιχειρήσεις τους δεν μπορούν να είναι ανταγωνιστικές εάν λόγω των στερεοτύπων φύλου αρνούνται τις δεξιότητες, και τα ταλέντα των γυναικών. Παρόλα αυτά η ανδρική συμπεριφορά φαίνεται να είναι αποδεκτή από μερίδες γυναικών οι οποίες γίνονται διεκδικητικές, εγκαταλείπουν την οικογενειακή ζωή και αναλαμβάνουν σημαντικούς κινδύνους και καθήκοντα για να «ανέβουν» ιεραρχικά.

Ωστόσο, παλαιές νοοτροπίες και προκαταλήψεις, στέκονται εμπόδιο στην εξέλιξη αυτή, αφού οι γυναίκες εξακολουθούν να αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες, ενώ οι θέσεις που καταλαμβάνουν είναι τις περισσότερες φορές χαμηλότερες στην ιεραρχία. Σύμφωνα με τους Noble και Moore (2006) η περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διευθυντικών στελεχών και λήψης αποφάσεων είναι ένα κοινό φαινόμενο στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες. Τέλος σύμφωνα με τους Robeyns (2003) και Unterhalter (2005) καθώς τα δύο φύλα τείνουν να είναι εξίσου ταλαντούχα, είναι προς όφελος της κοινωνίας αλλά και κάθε οργανισμού η πλήρης ένταξη τους (Galanaki E., Papalexandris N., Halikias J., 2009).

2.6 Ιεραρχία-γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις

Σύμφωνα με τους Lips και Keener (2007) το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις στις επιχειρήσεις είναι πολύ χαμηλό, παρά τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων και την αυξημένη συνειδητοποίηση των ηγετικών ικανοτήτων των γυναικών. Οι στερεότυπες αντιλήψεις για τους ρόλους ηγεσίας συνεχίζουν να αναφέρονται ως εμπόδια για τις γυναίκες σε θέσεις εξουσίας (Mullen, 2009). Αυτή η προκατάληψη φαίνεται να υποκινείται μέσα από ένα οργανωτικό περιβάλλον που κυριαρχείται από τους άνδρες

Ίση μεταχείριση θα πρέπει να υπάρχει μεταξύ των δύο φύλων και στους χώρους εργασίας. Θα πρέπει λοιπόν να εξασφαλίζεται ότι οι γυναίκες θα πρέπει να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες σταδιοδρομίας τους μέσα στην επιχείρηση, τις ίδιες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης τους μέσα από ένα δίκαιο σύστημα προαγωγών, όπου και θα αξιολογούνται με βάση την απόδοση,

την εκπαίδευση, τις ικανότητες τους, και όχι με βάση το φύλο τους (Galanaki E., Papalexandris N., Halikias J., 2009). Η απασχόληση των γυναικών παρουσιάζει πολλές ιδιαιτερότητες και εξαρτάται κυρίως από την οικογενειακή τους κατάσταση (ελεύθερες, παντρεμένες, μητέρες, αριθμός παιδιών κλπ.). Από επίσημα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης προκύπτει ότι για το 2016 σε σύνολο εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου 1.702.524 άτομα, ο αριθμός εργαζομένων γυναικών ανέρχονταν σε 790.525 άτομα ή 46,43% έναντι 911.999 των αντρών ή 53,57% (Ομάδα Διαχείρισης του Πληροφοριακού Συστήματος “ΕΡΓΑΝΗ”, 2016).

Και παρόλο που οι γυναίκες σημειώνουν σημαντική πρόοδο στην ανάληψη ευθυνών ανώτερων διοικητικών θέσεων, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σοβαρές προκλήσεις και εμπόδια και μεγαλύτερο έλεγχο όσον αφορά τον τρόπο διαχείρισης και τις επιδόσεις τους, ενώ δεν υποστηρίζονται από τους υφιστάμενους τους και κυρίως από τον ανδρικό πληθυσμό (Sabharwal 2015). Το φαινόμενο αυτό οδηγεί πολλές φορές τις γυναίκες στην απόφαση τους να αποχωρήσουν από τις θέσεις τους στις επιχειρήσεις τις οποίες εργάζονται πριν ακόμα φτάσουν στην κορυφή (Ryan 2005, Haslam 2007). Οι φιλόδοξες γυναίκες που κατέχουν υψηλές θέσεις φαίνεται να αντιμετωπίζουν ακόμη και καταστάσεις κρίσης ως ευκαιρία να αποδείξουν τις ηγετικές τους ικανότητες και να φτάσουν στην κορυφή της πυραμίδας (Hunt-Earle (2012).

Υπάρχουν όμως και απόψεις από το γυναικείο φύλο που ενισχύουν τέτοια φαινόμενα μέσα στον εργασιακό χώρο. Σε γενικές γραμμές, θεωρείται φυσικό για έναν άνδρα να γίνει διευθυντής ενώ μια γυναίκα, των οποίων οι ικανότητες συνήθως αμφισβητούνται από τους άνδρες, μπορεί να κερδίσει μια υψηλή θέση μετά από μεγάλη προσπάθεια. Ακόμα σύμφωνα με έρευνες φαίνεται οι γυναίκες να έχουν πιο θετική στάση απέναντι στις γυναίκες ως διευθυντές από ότι οι άνδρες (Galanaki E., Papalexandris N. and Halikias J., 2009). Επιπλέον πολλές γυναίκες απογοητευμένες από την αποτυχία τους να καταλάβουν μια ηγετική θέση απογοητεύονται και δεν κάνουν προσπάθεια να συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς θεωρούν ότι δεν πρόκειται να αλλάξει κάτι στο μέλλον (Petraiki Kottis A., 1996).

Η επαγγελματική δικτύωση θεωρείται ίσως ένα από τα πιο πολύτιμα εργαλεία μιας επιτυχούς σταδιοδρομίας. Ωστόσο, γυναίκες που εργάζονται αντιμετωπίζουν περισσότερες

δυσκολίες στη δημιουργία ή στην ένταξη τους σε κοινωνικά δίκτυα από ότι οι άνδρες (Ibarra 1993).

Τα κυριότερα σύμβολα της εξουσίας είναι ο έλεγχος, η ανεξαρτησία και το κύρος (Acker, 1990). Όταν τα σύμβολα αυτά συνδέονται με το φύλο, το πρόβλημα ενισχύεται καθώς έτσι ενισχύεται και η οργανωτική κατανομή μεταξύ γυναικών και αντρών (Acker, 1990). Έχει παρατηρηθεί ότι όταν μια γυναίκα φτάνει σε μια κορυφαία θέση μέσα σε μια επιχείρηση, εξακολουθεί να τίθεται υπό αμφισβήτηση ειδικά από τους άντρες υφισταμένους της πρέπει να χρησιμοποιεί σύμβολα ισχύος και κύρους για να μπορέσει να κρατήσει το ρόλο της και τη θέση της. Από τις αρχές του 21 αιώνα έχουν γίνει πολλές μελέτες για την ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων μέσα στην εργασία (Mills, 2003, Reskin, 2000, van der Lippe και van Dijk, 2002) (Smith, 2002, Stewart και McDermott, 2004), και για τον αντίκτυπο των στερεοτύπων (Rudman and Phelan, 2008). Βασική πρόκληση για τις γυναίκες είναι να διαψεύσουν τα όποια στερεότυπα προκειμένου να μπορούν να θεωρηθούν ικανά άτομα να αναλάβουν θέσεις εξουσίας και να ανατρέψουν τις όποιες αρνητικές αντιλήψεις. Επιπλέον, στοιχεία όπως η φιλοδοξία και η αυτοπροβολή που διαθέτουν κυρίως οι άντρες, (Rudman and Phelan, 2008), θα πρέπει να τα διαθέτουν και οι γυναίκες και να τα χρησιμοποιούν.

Τα τελευταία χρόνια, παρά τις προσπάθειες για την ισότητα των δύο φύλων, συνεχίζει να υπάρχει το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» που εμποδίζει το γυναικείο φύλο να έχει πρόσβαση σε ανώτερα διοικητικά καθήκοντα αλλά και συμμετοχή τους στα Διοικητικά Συμβούλια με μεγάλες μισθολογικές διαφορές (Acker, 2006, Anderson-Gough et al., 2005, Kornberger et al., 2010). Ωστόσο, τα πρόσφατα σκάνδαλα που έχουν ξεσπάσει αλλά και η παγκόσμια οικονομική κρίση, έχουν οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες ίσως θα έπρεπε να αναλάβουν περισσότερες διοικητικές θέσεις καθώς ίσως να είναι πιο αξιόπιστες και να αποφεύγουν τους κινδύνους. Επιπλέον έχει παρατηρηθεί ότι οι άντρες εξαιτίας των υψηλότερων επιπέδων τεστοστερόνης λαμβάνουν πιο επιθετικές αποφάσεις (Levi et al., 2010).

2.7 Η συμβολή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια

Πολλές μελέτες κατά καιρούς έχουν επικεντρωθεί στα οφέλη για τις επιχειρήσεις όταν στα Διοικητικά Συμβούλια συμμετέχουν γυναίκες (Cumming et al., 2015). Ορισμένοι μελετητές κάνουν ένα βήμα παραπέρα και προτείνουν μοντέλα με τη συμμετοχή περισσότερων γυναικών για περαιτέρω βελτίωση του επαγγελματικού περιβάλλοντος (Biswas, 2016). Αυτές οι μελέτες

όμως είναι σε μειοψηφία, αλλά ίσως αποτελούν τροφή έτσι ώστε οι επαγγελματίες να είναι πιο πρόθυμοι να αξιολογήσουν και να εφαρμόσουν παρόμοια προγράμματα και πολιτικές.

Πολλές μελέτες έρχονται να μετρήσουν την επίδραση των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια εξετάζοντας τις συγκεκριμένες γνώσεις που οι γυναίκες διαθέτουν και που μπορούν να προσφέρουν προκειμένου να δώσουν μια ώθηση στην εταιρεία. Επιπλέον η συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια ενδέχεται να βοηθήσει το management της εταιρείας να κατανοήσει καλύτερα τις συνθήκες της αγοράς και τις απαιτήσεις των πελατών, αυξάνοντας την ικανότητά κάθε επιχείρησης να μπει δυνατά στις αγορές (Robinson and Dechant, 1997).

Διαπιστώθηκε ακόμη ότι τα υψηλότερα ποσοστά των γυναικών διευθυντών συνδέονται με το λιανικό εμπόριο, τον τραπεζικό τομέα, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας που όλα αυτά χαρακτηρίζονται από μια μακρινή σχέση με τους τελικούς καταναλωτές (Brammer 2007). Συνεπάγεται ότι κάτι τέτοιο θα απαιτούσε αυξημένη παρουσία των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια.

Ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον έχει κυρίως τα εξής χαρακτηριστικά όπως ανταγωνισμό, ατομικισμό, ιεραρχία, όταν οι γυναικείες αξίες βασίζονται στην αμοιβαία ενδυνάμωση, την εν συναίσθηση και την αυθεντικότητα (Dillard and Reynolds, 2008). Πολλές έρευνες εταιρικής διακυβέρνησης που ασχολούνται με την παρουσία των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια λειτουργούν ως εξής: Ο λόγος ύπαρξης μιας εταιρείας είναι να αυξήσει τα κέρδη της. Η συμμετοχή των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια μπορεί να συντελέσει σε αυτήν την κερδοφορία ενώ είναι προς το συμφέρον των εταιρειών να ακολουθούν πολιτικές ισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Οι γυναίκες περιθωριοποιούνται από την ανώτερη διοίκηση κυρίως λόγω διαρθρωτικών περιορισμών (Gallhofer et al., 2011). Θα πρέπει να γίνουν οι απαραίτητες προσαρμογές στην εταιρική διακυβέρνηση σχετικά με τη διαφορετικότητα των φύλων και όχι να προσαρμόσουν τη διαφορετικότητα των φύλων στα πρότυπα της εταιρικής διακυβέρνησης που επιδιώκουν.

Στις μέρες, μας παρόλο που το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των μεγάλων εισηγμένων εταιρειών της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει αυξηθεί από 12% το 2010 σε 23% το 2016 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016), το ποσοστό παραμένει πολύ χαμηλό. Υπάρχουν πολλοί παράγοντες της χαμηλής συμμετοχής των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των εταιρειών (Carli and Eagly, 2016, Eagly and Carli, 2007, Heilman, 2001, Hoyt

and Murphy, 2016, Rudman and Glick, 2001, Vial et al., 2016). Η χαμηλή φιλοδοξία των ίδιων των γυναικών για συμμετοχή τους σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (Gregor and O'Brien, 2015, Hoobler et al., 2014) αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες.

Στην παρούσα μελέτη θα προσπαθήσουμε επίσης να εξετάσουμε το βαθμό που οι στερεότυπες αντιλήψεις και οι προκαταλήψεις συνδέονται με την ανέλιξη των γυναικών στο χώρο εργασίας και έτσι θα διερευνήσουμε την παρακάτω υπόθεση:

H0 Οι στερεότυπες αντιλήψεις που επικρατούν για θέσεις ηγεσίας και οι κοινωνικές προκαταλήψεις δεν εμποδίζουν την ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις εξουσίας.

H1 Οι στερεότυπες αντιλήψεις που επικρατούν για θέσεις ηγεσίας και οι κοινωνικές προκαταλήψεις εμποδίζουν την ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις εξουσίας.

2.8 Στυλ διοίκησης των διευθυντών/εργοδοτών γυναικών

Οι γυναίκες έχουν διαφορετικό στυλ ηγεσίας από εκείνο των ανδρών. Το ανδρικό στυλ ηγεσίας εμπεριέχει χαρακτηριστικά της σκληρότητας και της επιθετικότητας. Αντίθετα το γυναικείο στυλ ηγεσίας επικεντρώνεται κυρίως σε αυξημένες επικοινωνιακές δεξιότητες. Ακόμη οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες, λιγότερο ανταγωνιστικές και καλύτερες στην επίλυση εργασιακών συγκρούσεων. Άλλοι υποστηρίζουν ότι οι άνδρες έχουν στρατηγικό στυλ διοίκησης που χαρακτηρίζεται από συγκεντρωτική λήψη αποφάσεων που χαρακτηρίζεται ως πιο αυταρχική, ενώ οι γυναίκες προτιμούν μια συμμετοχική λήψη αποφάσεων που χαρακτηρίζεται ως πιο δημοκρατική (Bird, Brush 2002).

Αντίθετα, οι νέες τάσεις της αγοράς, η παγκοσμιοποίηση, η εστίαση στον πελάτη, η αναζήτηση νέων αγορών, το ενδιαφέρον για την προστασία του περιβάλλοντος, η εταιρική κοινωνική ευθύνη απαιτούν ένα νέο στυλ ηγεσίας που ονομάζεται ηγεσία μετασχηματισμού που σε αντίθεση με την ηγεσία συναλλαγών βοηθούν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν το πλήρες δυναμικό τους και να αντιμετωπίσουν δύσκολες καταστάσεις χρησιμοποιώντας την καινοτομία. Και οι γυναίκες χρησιμοποιούν αυτό το νέο στυλ ηγεσίας που ασχολείται με τη διατήρηση των κινήτρων των εργαζομένων με τους οποίους εργάζονται (Barbuto et al., 2007, Grisoni και Beeby, 2007, Davis et al., 2010).

Ωστόσο, αν και το γυναικείο χαρακτηριστικό της ηγεσίας μετασχηματισμού εκτιμάται ιδιαίτερα, ο αντίκτυπός του νέου αυτού στυλ δεν μεταφράζεται σε οικονομικά οφέλη (Rees and

Garnsey, 2003). Οι γυναίκες διευθυντές δίνουν προτεραιότητα στη σταθερή απασχόληση, την ευθύνη για τους εργαζόμενους (Danes et al., 2007) και τις μακροχρόνιες πελατειακές σχέσεις (Krishnan and Park, 2005, Schaap et al., 2008). Για τους λόγους αυτούς οι προηγούμενες μελέτες έχουν δείξει ότι στην ικανότητα της μεταμόρφωσης η γυναικεία ικανότητα είναι πιο σημαντική και οι γυναίκες είναι καλύτερα προσαρμοσμένες για να κατανοήσουν καλύτερα και ταχύτερα τις αλλαγές που συμβαίνουν στην αγορά (Carless, 1998, Eagly and Sczesny, 2009, Konrad et al. Schein, 2007, Schaap et al., 2008). Γενικότερα οι γυναίκες αναπτύσσουν στρατηγικές διαφοροποίησης βασισμένες στην ποιότητα των προϊόντων ή των υπηρεσιών (Minitti et al. 2005). Η στρατηγική αυτή είναι σύμφωνη με το στόχο της ανάπτυξης μιας πιστής πελατειακής βάσης (Johnson et al., 2006, Poon, 1993, Porter, 1982) ή το άνοιγμα νέων αγορών που έχουν συγκεκριμένες απαιτήσεις (Alonso-Almeida, 2012, Porter, 1982).

Μια επιχείρηση στην οποία λιγότερες γυναίκες κατέχουν ηγετικές θέσεις, δεν λαμβάνουν όλα τα οφέλη από τον συνδυασμό των διαφορετικών μορφών ηγεσίας που παρέχουν τα υψηλότερα επίπεδα γυναικείας ηγεσίας (Eagly and Carli, 2003, Lips and Keener, 2007). Απαιτείται ισορροπημένη ηγεσία που σίγουρα θα επηρεάζει και τις επιδόσεις της ίδια της επιχείρησης (Ogbonna and Harris, 2000). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχουν σημαντικές επιπτώσεις στις ίδιες τις γυναίκες ως άτομα, στις γυναίκες μέσα στο κοινωνικό σύνολο αλλά και την συμπεριφορά των γυναικών μέσα στις επιχειρήσεις. Δυστυχώς υπάρχει περιορισμένη βιβλιογραφία που αναφέρεται στα πλεονεκτήματα των επιχειρήσεων από τη συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και στα Διοικητικά Συμβούλια (Women to the top, 2010) με κύριο πλεονέκτημα στην μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα μιας ισορροπημένης λήψης αποφάσεων (Eversheds, 2011, BIS, 2011a, b).

Για πολλά χρόνια, το κυρίαρχο επιχειρήματα στη βιβλιογραφία υποστήριζε ότι η ηγετική θέση των ανδρών ήταν η πιο αποτελεσματική στις επιχειρήσεις όσον αφορά τις οικονομικές επιδόσεις (Cooper et al., 1994, Alsos et al., 2006, Fairlie and Robb, 2009). Δεδομένου ότι ο επιχειρηματικός κόσμος δημιουργήθηκε από ένα αρσενικό όραμα (Dye et al., 2005), ο ιδανικός ηγέτης χαρακτηρίζεται από χαρακτηριστικά που έχουν οι περισσότεροι άνδρες (Broadbridge and Hearn, 2008). Αυτό μεταφράζεται είτε σε συστήματα ανταμοιβής επιδόσεων που είναι προκατειλημμένα κατά των γυναικών (Rees and Garnsey, 2003) είτε σε γυναίκες που υποτάσσουν την προσωπικότητά τους (Essers and Benschopp, 2007). Αυτή η σκέψη κυριαρχεί

σήμερα στις ανεπτυγμένες χώρες (Bosak and Sczesny, 2011, Jackson et al., 2007, Rodler et al., 2001).

Έρευνες λένε ότι οι στρατηγικές επιλογές που αφορούν το φύλο δεν έχουν βρεθεί λιγότερο αποτελεσματικές από οικονομική άποψη όταν οι άνδρες και οι γυναίκες κατέχουν την ίδια θέση σε μια επιχείρηση και δεν διαφέρουν ως προς την αποτελεσματικότητα (Eagly et al., 1995). Με άλλα λόγια, οι γυναίκες που αναπτύσσουν μια κατάλληλη στρατηγική και λαμβάνουν τις σωστές αποφάσεις για την αντιμετώπιση κρίσιμων καταστάσεων, είναι τόσο επιτυχείς στην αγορά όσο και οι άνδρες. Έρευνες διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες επικεντρώνονται στις επιχειρήσεις τους με σκοπό τη βελτίωση των προϊόντων τους σε μεγαλύτερο βαθμό από ό, τι πέτυχαν οι άνδρες για να ικανοποιήσουν τους πελάτες τους και την κοινωνική δράση και την ανθρώπινη ανάπτυξη για να συμβιβαστούν με τους υπαλλήλους τους. Οι Krishnan και Park (2005) υποστήριξαν ότι οι γυναίκες αυξάνουν την κατανομή της εξουσίας με τους εργαζόμενους και, κατά συνέπεια, θα μπορούσαν να αυξήσουν τη συνολική απόδοση. Αυτές οι τελευταίες πρακτικές ήταν κρίσιμες για την εξασφάλιση σημαντικού αντίκτυπου στα μικτά έσοδα (Danes et al, 2007). Οι Krishnan και Park (2005) πρότειναν και οι Aterido και Hallward-Dreiermeier (2011) υποστήριξαν ότι το στυλ διαχείρισης των γυναικών θα μπορούσε να εμπλουτίσει τη στρατηγική λήψη αποφάσεων και να βελτιώσει τις επιχειρηματικές επιδόσεις.

Οι παραπάνω έρευνες έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον να εξεταστούν περαιτέρω και στην συγκεκριμένη μελέτη περίπτωσης. Ως εκ τούτου προκύπτει η διερεύνηση της παρακάτω υπόθεσης:

H0 Τα διαφορετικά στυλ διοίκησης γυναικών και ανδρών διευθυντών επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά τους στη διαχείριση θεμάτων.

H1 Τα διαφορετικά στυλ διοίκησης γυναικών και ανδρών διευθυντών δεν επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά τους στη διαχείριση θεμάτων.

2.9 Η έννοια του θεσμού της οικογένειας και η δομή της σήμερα

Η γυναικεία απασχόληση σχετίζεται άμεσα με την ιστορική εξέλιξη του θεσμού της οικογένειας και φαίνεται να συνδέεται άμεσα με γεγονότα του κύκλου ζωής της όπως οικογενειακή κατάσταση, παιδιά (Συμεωνίδου, 1990). Η σχέση μεταξύ οικογένειας - κοινωνίας – εργασίας έχει χαρακτηριστικά αλληλεξάρτησης. Η οικογένεια διαδραματίζει καθοριστικό

ρόλο μέσα στην κοινωνία. Ο άνθρωπος έχει την ανάγκη για σύντροφο, τόσο για την αναπαραγωγή του, όσο και για την ψυχική του υγεία και συναισθηματική του ολοκλήρωση. Παράλληλα μέσα από την οικογένεια, ο άνθρωπος αναπτύσσει τον χαρακτήρα του, καθώς λαμβάνει όλη την απαραίτητη κοινωνική αγωγή, μέσα από τις αρχές της ηθικής, της αξίας, των ιδανικών, των κοινωνικών αρετών (Μουσουρού Α. 2006).

Η οικογένεια είναι ένας θεσμός που προστατεύεται από το ίδιο το Σύνταγμα. Εμφανίζεται σε όλες τις κοινωνίες και σε όλες τις εποχές με διαφορετικά κάθε φορά χαρακτηριστικά όπου κάθε μέλος της, κατέχει διαφορετικό ρόλο ανάλογα το φύλο και την ηλικία του. Στις μέρες μας, οι νέοι δύσκολα πραγματοποιούν μόνιμες δεσμεύσεις και ειδικά δύσκολα παίρνουν την απόφαση να προχωρήσουν στο επόμενο βήμα της οικογένειας. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα, οι περισσότεροι νέοι, αποφασίζουν να δημιουργήσουν οικογένεια στην ηλικία των 35-40 ετών. Η δημιουργία της οικογένειας δεν αποτελεί πλέον προτεραιότητα των νέων. Οι νέοι στρέφουν το ενδιαφέρον τους στην οικονομική τους εξέλιξη, η οποία και επιτυγχάνεται μέσα από την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Έτσι η οικογένεια ως θεσμός φαίνεται να περνάει κρίση και αυτό φαίνεται και από την ραγδαία αύξηση των διαζυγίων τα τελευταία χρόνια (Συμεωνίδου Χ, 2006). Οι παράγοντες που καθορίζουν την δομή της οικογένειας είναι κυρίως ο αριθμός και η ηλικία των παιδιών, το εκπαιδευτικό επίπεδο των συζύγων, η απασχόληση αυτών, το οικογενειακό εισόδημα. Στις οικογένειες που εργάζονται και οι δύο σύζυγοι, οι ρόλοι τους θεωρούνται ισότιμοι. Όλες αυτές οι αλλαγές της σημερινής κοινωνίας έχουν επηρεάσει σημαντικά την οικογένεια και τον ρόλο της γυναίκας μέσα σε αυτή.

2.10 Η θέση των δύο φύλων στη σύγχρονη οικογένεια

Αγγλίδα κοινωνιολόγος, ερευνήτρια η οποία έχει ειδίκευση στα θέματα της γυναικείας απασχόλησης (Catherine Hakim, 2000) ταξινόμησε και κατέγραψε τις επιλογές ζωής των γυναικών κατά τον εικοστό πρώτο αιώνα. Σύμφωνα με την έρευνα της, διακρίνει τις γυναίκες σε τρεις κατηγορίες: α) τις γυναίκες που προτιμούν να μην εργάζονται δίνοντας βασική προτεραιότητα στα παιδιά και στην οικογένεια καταλαμβάνοντας ένα ποσοστό περίπου 20%, τις γυναίκες που επιθυμούν να συνδυάσουν την εργασία και την οικογένεια καταλαμβάνοντας ένα ποσοστό περίπου 60%, και στις γυναίκες οι οποίες δεν έχουν οικογένεια και παιδιά και είναι αποκλειστικά αφιερωμένες στην εργασία τους, όπου καταλαμβάνουν ένα ποσοστό περίπου 20%.

Παραδοσιακά, ενώ ο ρόλος του άνδρα μέσα στην οικογένεια είναι η εξασφάλιση των πόρων για την κάλυψη των αναγκών της οικογένειας, ο ρόλος της γυναίκας σχετίζεται κυρίως με την φροντίδα των παιδιών και τις εργασίες του σπιτιού. Για πολλές γυναίκες, η μητρότητα αποτελεί ακόμα και σήμερα τον κύριο σκοπό της ζωής. Για αυτές, η μητέρα είναι αυτή που πρέπει να αναλαμβάνει την φροντίδα των παιδιών, την ανατροφή και διαπαιδαγώγηση τους (Συμεωνίδου Χ, 2006).

Μελετητές έδειξαν ότι οι γυναίκες όσο ανεβαίνουν στην πυραμίδα φοβούνται ότι δεν μπορούν να ικανοποιήσουν τις οικογενειακές απαιτήσεις (Cross, 2010, Ezzedeen et al., 2015). Οι γυναίκες αισθάνονται μια πρόσθετη πίεση καθώς όταν είναι μητέρες και παράλληλα ιδιαίτερα επιτυχημένες, θεωρούνται λιγότερο ικανές και ως γονείς και ως εργαζόμενοι, ενώ αυτή η αρνητική αντίληψη δεν φαίνεται να ισχύει για τους εργαζόμενους πατεράδες. (Heilman και Okimoto, 2008, Okimoto και Heilman, 2012, Vinkenburg et al., 2012). Επίσης όσο μεγαλύτερο αριθμό παιδιών έχει μια οικογένεια, τόσο μεγαλύτερο είναι το πρόβλημα για την επαγγελματική σταδιοδρομία της γυναίκας αντίθετα με τον πατέρα που δεν τον επηρεάζει ο αριθμός των παιδιών στην καριέρα του.

Η εργαζόμενη μητέρα, αντιμετωπίζει πολλά προβλήματα και δυσκολίες που σχετίζονται κυρίως με την έλλειψη χρόνου, τη φύλαξη των παιδιών, τις εργασίες του σπιτιού. Για να μπορέσει μια μητέρα να ανταπεξέλθει στον τριπλό αυτό ρόλο: εργαζόμενη – σύζυγος – μητέρα, απαιτείται υποστήριξη από τον σύζυγο και τα παιδιά της, αλλά και από την ίδια την κοινωνία και το κράτος. Ειδικά στην Ελλάδα, οι γιαγιάδες βοηθούν πολύ τις νέες οικογένειες παρέχοντας σημαντική βοήθεια «κρατώντας» τα παιδιά στο σπίτι όταν οι γονείς τους εργάζονται (Karassvidou E. and Glaveli N., 2015).

Η συμμετοχή της γυναικείας απασχόλησης σύμφωνα πάντα με έρευνες, συμβάλει θετικά στην τοπική κοινωνία. Η τοπική κοινωνία και η πολιτεία, θα πρέπει να στηρίζει την γυναικεία απασχόληση δίνοντας της τη δυνατότητα της αυτονομίας της και της αναγνώρισης της προσφοράς της, με σκοπό την οικονομική βελτίωση και κοινωνική της καταξίωση. Επιπλέον η πολιτεία πρέπει να μεριμνήσει για την επανένταξη των γυναικών στον εργασιακό χώρο μετά την άδεια μητρότητας ενώ οι άντρες πρέπει να ενθαρρύνονται να αναλαμβάνουν περισσότερες γονικές ευθύνες.

Η πολιτεία σαφώς και δεν μπορεί να επιβάλλει τον τρόπο κατανομής των καθηκόντων μέσα στο ίδιο το νοικοκυριό, μπορεί όμως να δημιουργήσει κίνητρα που να εξασφαλίζει την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή. Υπάρχει όμως και η υποχρέωση για τους εργοδότες να προσεγγίσουν διαφορετικά το ζήτημα των ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες έτσι ώστε να υπάρξει ένα πιο ευνοϊκό περιβάλλον σταδιοδρομίας για αυτές.

2.11 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική πορεία και τη διαφορετική αντιμετώπιση των δύο φύλων

Σημαντικό ρόλο στην επιλογή του επαγγέλματος και στην διαφορετική αντιμετώπιση των δύο φύλων έχει η ίδια η οικογένεια. Κάθε παιδί γεννιέται μεγαλώνει και διαμορφώνει τον χαρακτήρα του μέσα στην οικογένεια. Το οικογενειακό περιβάλλον είναι το πρώτο που θα διαδραματίσει ουσιαστικό ρόλο στην επιλογή του επαγγέλματος των γυναικών (Βασιλικοπούλου, 1998). Οι θέσεις των γονέων επηρεάζουν πολύ την αντίληψη των παιδιών για τον διαχωρισμό των ρόλων του άντρα και της γυναίκας μέσα στην οικογένεια. Ας σκεφτεί κανείς ότι και οι ίδιοι οι γονείς έχουν μεγαλώσει σε ένα αντίστοιχο οικογενειακό περιβάλλον με κάποιες αντίστοιχες πιθανόν επιρροές επηρεασμένοι και αυτοί από κοινωνικά στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά με τη διαφορετικότητα των φύλων. Έτσι οι αναμνήσεις των γονέων από την παιδική τους ηλικία μεταφέρουν τις αντιλήψεις των δικών τους γονέων που μεταφέρονται στα παιδιά τους.

Η σχέση των ίδιων των γονέων μεταξύ τους επηρεάζει σημαντικά την αντίληψη των παιδιών για το άλλο φύλο και επιδρά είτε θετικά είτε αρνητικά στην άποψη των παιδιών για το άλλο φύλο κατά την ενηλικίωση τους, δίνοντας στο παιδί μια πρώτη πληροφορία που αφορά τον άντρα και τη γυναίκα, και τον ρόλο τους μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία. Τα παιδιά μαθαίνουν πώς να συμπεριφέρονται στο άλλο φύλο και ποιες είναι οι ιδιαιτερότητες τους. Συχνά οι γονείς αντιμετωπίζουν διαφορετικά τα παιδιά τους ανάλογα το φύλο τους τονίζοντας τον δυναμισμό και την σεξουαλικότητα των αγοριών έναντι των κοριτσιών. Τα αγόρια προσπαθούν να ανταποκριθούν στις προσδοκίες των γονιών τους έχοντας ως πρότυπα τους δικούς τους πατεράδες. (Βασιλικοπούλου, 1998).

Αλλά και στον καταμερισμό της εργασίας υπάρχει απόλυτος διαχωρισμός. Τα κορίτσια ενθαρρύνονται να βοηθούν στις δουλειές του σπιτιού, στο μαγείρεμα, στο πλύσιμο, σε εργασίες καθαριότητας του σπιτιού, ενώ τα αγόρια αναλαμβάνουν να βοηθούν τον πατέρα τους σε άλλες

δουλειές που έχουν καθιερωθεί να λέγονται αντρικές όπως το πλύσιμο του αυτοκινήτου, τα ψώνια, κάποια οικοδομική εργασία κλπ. Επιπλέον έχει επικρατήσει ο άντρας να λείπει περισσότερες ώρες από το σπίτι έχοντας αυτός κυρίως την ευθύνη των οικονομικών ενώ αντίθετα κύρια ευθύνη της μητέρας είναι η ανατροφή των παιδιών. Οι άντρες λοιπόν παρουσιάζονται ως οι αρχηγοί της οικογένειας οι οποίοι επιλέγουν επαγγέλματα που ενισχύουν τη θέση τους έναντι των γυναικών και τους εξασφαλίζουν δύναμη, εξουσία, χρήμα ενώ οι γυναίκες αρκούνται σε χαμηλότερες θέσεις εργασίας προκειμένου να μπορούν να εξυπηρετήσουν ταυτόχρονα και τις υποχρεώσεις τους μέσα στο σπίτι.

Τα στερεότυπα αυτά ενισχύονται και μέσα από τη μόρφωση των παιδιών καθώς ο επαγγελματικός προσανατολισμός, οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί και τα εκπαιδευτικά συγγράμματα ενισχύουν τέτοιες αντιλήψεις μεταφέροντας παλαιότερες αντιλήψεις και βιώματα. Ειδικά η στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στους μαθητές παίζει σημαντικό ρόλο. Πολλές φορές οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί προχωρούν σε διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων τονίζοντας τα διαφορετικά χαρακτηριστικά τους. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε παιδιά κάτω των 8 ετών, το 75% των αγοριών απάντησε ότι θα ήθελε να γίνει ποδοσφαιριστής, μηχανικός ή πυροσβέστης (κατεξοχήν ανδρικά επαγγέλματα) ενώ το 75% των κοριτσιών απάντησε ότι θέλει να γίνει δασκάλα. (Δεληγιάννη και Ζιώγου, 1999). Τα αγόρια ενθαρρύνονται να ακολουθήσουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες ενώ τα κορίτσια να γίνουν καλές μητέρες. Αλλά και τα παιχνίδια αγορίστικα – κοριτσίστικα είναι εντελώς διαφορετικά και ενισχύουν αυτή τη διαφορετικότητα των δύο φύλων. Ως προς τα κοινωνικά στερεότυπα τα χαρακτηριστικά πρότυπα των αγοριών είναι η δύναμη, η σκληρότητα, η ανυπακοή, η αυτοπεποίθηση όταν για τα κορίτσια είναι η καλοσύνη, η ευγένεια, η υπακοή, η ευαισθησία.

2.12 Καριέρα και μητρότητα

Πολλές νέες μητέρες όταν κάνουν παιδιά, αναθεωρούν τις προτεραιότητές τους και δίνουν άλλο νόημα στη ζωή τους βάζοντας τα παιδιά τους πάνω από όλα και δεν θέλουν να μεταφέρουν όλο το άγχος, τις ευθύνες και την όποια πρόσθετη εργασία στο σπίτι (Karassvidou E. and Glaveli N., 2015).

Για πολλούς θεωρείται ότι η μητρότητα αποτελεί εμπόδιο στην επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών. Και μάλιστα το μέγεθος σε κάθε εμπόδιο σχετίζεται άμεσα από

την ηλικία των εξαρτώμενων τέκνων. Όσο μικρότερο είναι το τέκνο τόσο μεγαλύτερο είναι και το πρόβλημα και αντίστροφα. Έτσι φαίνεται να επηρεάζεται αρνητικά η εξέλιξη και σταδιοδρομία των γυναικών ειδικά στις περιπτώσεις που τα παιδιά τους είναι κάτω των 5 ετών. Επιπρόσθετα, όσο περισσότερα παιδιά έχει μια οικογένεια, τόσο μεγαλύτερο είναι το πρόβλημα. Αντίθετα για τους άνδρες δεν φαίνεται να αποτελεί εμπόδιο στη σταδιοδρομία τους ένας γάμος ή τα παιδιά. Για την γυναίκα όμως η μητρότητα λειτουργεί ως «ποινή» η οποία μπορεί να διαρκέσει και καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας (Waldfoegel 2007). Αλλά και σύμφωνα με άλλες μελέτες και απόψεις (Booth και η Van Ours 2008) φαίνεται να συνδέεται η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας όχι μόνο με την παρουσία παιδιών αλλά με την ηλικία τους.

Προκειμένου πολλές γυναίκες να μπορέσουν να συνδυάσουν την επαγγελματική τους απασχόληση με τις απαιτήσεις της οικογένειας, επιλέγουν την μειωμένη απασχόληση ή ακόμα και ευέλικτες μορφές εργασίας καθώς αυτό επέτρεψε στις γυναίκες μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. (O Gatrell 2005).

Αυτό όμως έχει σημαντικό κόστος για την επαγγελματική τους εξέλιξη και σταδιοδρομία (McQuaid et al 2009). Συνεπάγεται ότι οι γυναίκες αναγκάζονται να επιλέγουν λιγότερο «ελκυστικές» θέσεις εργασίας με χαμηλότερες προσδοκίες και αρμοδιότητες και συνεπώς με χαμηλότερες μισθολογικές αποδοχές. Επιπλέον οι γυναίκες με μικρά παιδιά θεωρούνται από τους υπόλοιπους λιγότερο ικανές να μπορούν να ανταπεξέλθουν και να αναλάβουν σημαντικούς ρόλους και θέσεις από γυναίκες χωρίς παιδιά με αποτέλεσμα πολλές μητέρες να αποκλείονται από υποψήφιες θέσεις μόνο και μόνο εξαιτίας του ρόλου τους ως μητέρες. Θεωρείται ακόμη ότι η μητρότητα παίζει σημαντικό ρόλο στη μείωση της παραγωγικότητας και της επίδοσης των εργαζομένων. Επιπλέον έρευνες δείχνουν ότι ο τοκετός επιδεινώνει περαιτέρω την ανισότητα των δύο φύλων στο σημερινό χώρο εργασίας, ειδικά για όσους λαμβάνουν άδεια μητρότητας. Δεν είναι όμως και λίγες οι γυναίκες που συχνά αποφασίζουν να πάρουν μια λιγότερο απαιτητική θέση ή να αναζητήσουν νέες επιλογές σταδιοδρομίας μετά τον τοκετό (Cabrerá, 2009). Φαίνεται ακόμη ότι οι ίδιες οι γυναίκες που έχουν υψηλές θέσεις και που θυσιάζουν χρόνο από τα παιδιά τους για την επαγγελματική τους εξέλιξη δεν υποστηρίζουν τις άλλες μητέρες και τις θέσεις τους (Guillaume και Pochic 2007). Επιπλέον οι

γυναίκες που έχουν στόχο την επαγγελματική σταδιοδρομία αποδέχονται το όποιο κόστος σε σχέση με την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (Guillaume και Pochic 2007).

Άλλωστε οι γυναίκες που θεωρούνται επαγγελματικά επιτυχημένες είναι αυτές που εργάζονται συνεχώς και σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης, καθώς συνεχής εργασία πλήρους απασχόλησης αποτελεί προϋπόθεση για τις γυναίκες που επιθυμούν να προχωρήσουν στην επαγγελματική ισότητα. Έτσι φαίνεται ότι δεν παρέχονται πολλά περιθώρια επαγγελματικής εξέλιξης και ισότητας στις γυναίκες που επιθυμούν να γίνουν μητέρες (White 1995).

Υπάρχει μια συνεχιζόμενη αρνητική σχέση μεταξύ της μητρότητας και του ποσοστού επαγγελματικής εξέλιξης της γυναίκας. Για πολλούς, το εμπόδιο της μητρότητας για επαγγελματική εξέλιξη πολλές φορές φαίνεται να βασίζεται περισσότερο στις ίδιες τις αποφάσεις της μητέρας και όχι μόνο στις πολιτικές ή τις απόψεις των ίδιων των εργοδοτών (Cabreza 2009). Όμως και οι διευθύνσεις ανθρώπινου δυναμικού των εταιριών θα πρέπει να φροντίζουν να δίνουν τη δυνατότητα, όταν αυτό απαιτείται και μπορεί να είναι εφικτό, της επιλογής ευέλικτων μορφών εργασίας και της εργασίας από το σπίτι προκειμένου να εξισορροπείται η εργασία και οι οικογενειακές υποχρεώσεις.

Σύμφωνα με την έρευνα (Manning, 22) μεταξύ των γυναικών που γεννήθηκαν την περίοδο 1985- 1994 στις ΗΠΑ και στην Αγγλία ο ρόλος της μητέρας μέσα στην οικογένεια είναι θεμελιώδης και δεν ανταλλάσσεται με τον ρόλο του πατέρα. Έτσι για τις περισσότερες γυναίκες μια θέση στην αγορά εργασίας είναι δευτερεύουσας σημασίας.

Από πλευράς μισθολογικών αποδοχών φαίνεται ότι γυναίκες με παιδιά αντιμετωπίζουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές και λιγότερες ευκαιρίες ανάπτυξης και προώθησης από τους άνδρες (Ranson 1998). Έτσι πολλές γυναίκες επιλέγουν να μην κάνουν παιδιά ή το αναβάλουν για αργότερα στη ζωή τους ή εάν κάνουν παιδιά επιλέγουν να επιστρέψουν στην εργασία πολύ γρήγορα μετά τον τοκετό, προκειμένου να μην χάσουν την εργασία τους ή την ευκαιρία για επαγγελματική εξέλιξη. Έτσι οι γυναίκες είτε παραμένουν σε μια «καλή δουλειά» που τις κρατά μακριά από το σπίτι περισσότερες από δώδεκα ώρες την ημέρα, είτε επιλέγουν μερική απασχόληση με χαμηλότερο μισθό, και στασιμότητα στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία (Williams 2003). Από έρευνες που έχουν γίνει στην Αμερική, προκύπτει ότι άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων διοίκησης επιχειρήσεων (MBA) φαίνεται να παρουσιάζουν τις ίδιες μισθολογικές αποδοχές κατά την αρχή της σταδιοδρομίας

τους ανεξαρτήτως φύλου, πολύ σύντομα όμως φαίνεται να προκύπτουν σημαντικές διαφορές μεταξύ αντρών και γυναικών που οφείλονται κυρίως σε διακοπές της σταδιοδρομίας των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, και στις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης. Σε γενικά πλαίσια οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων είναι μικρότερες στους εργαζόμενους με υψηλό μορφωτικό επίπεδο. Ακόμη οι γυναίκες με πανεπιστημιακή μόρφωση έχουν μεγαλύτερη επιθυμία να εργαστούν, ενώ γυναίκες που εξασκούν ανώτερα επαγγέλματα ή ανήκουν στη μεσαία τάξη, εγκαταλείπουν πιο δύσκολα την εργασία τους μετά από έναν γάμο ή τη μητρότητα (Δουλκέρη, 1994). Ωστόσο, πολλές γυναίκες οι οποίες έχουν υψηλό βαθμό μόρφωσης αναβάλλουν να κάνουν παιδιά πριν αναλάβουν μια σημαντική θέση υπό τον φόβο ότι δεν θα έχουν καλές πιθανότητες να επιτύχουν το στόχο τους. Οι γυναίκες αυτές φαίνεται να εργάζονται τόσες πολλές ώρες όσο και οι άντρες αλλά ο συνδυασμός των δύο ρόλων καριέρας και οικογένειας είναι πολύ δύσκολος και απαιτητικός.

Όταν μια γυναίκα λαμβάνει άδεια για οικογενειακούς λόγους (γονική άδεια) επιδρά αρνητικά στην αξιολόγηση τους και σε όποια πιθανότητα αύξησης μισθών (Judiesch και Lyness 1999). Σύμφωνα με την οδηγία αριθ. 96/34 / ΕΚ, ως γονική άδεια συνίσταται στο δικαίωμα των γονέων να απέχουν από την εργασία για παρατεταμένο χρονικό διάστημα για τη φροντίδα των παιδιών, κατά τα πρώτα οκτώ χρόνια ζωής τους. Το δικαίωμα αυτό χορηγείται σε όλους τους εργαζομένους και των δύο φύλων με την περίοδο άδειας για κάθε γονέα η οποία πρέπει να έχει ελάχιστη συνολική διάρκεια τριών μηνών. Στις 8 Μαρτίου 2010 με την νέα οδηγία αριθ. 2010/18 / ΕΕ η ελάχιστη διάρκεια της άδειας που κάθε γονέας δικαιούται έχει αυξηθεί στους τέσσερις μήνες.

Πολλές οικογένειες, όταν μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες τους μόνο από το εισόδημα του συζύγου, αποφασίζουν να μην εργαστεί η σύζυγος, και να αφιερωθεί στην φροντίδα των παιδιών και στην ενασχόληση της με τις δουλειές του σπιτιού. Άλλες φορές οι μητέρες επιλέγουν να βγουν στην αγορά εργασίας αλλά για θέσεις χαμηλότερης βαθμίδας και με χαμηλότερες αντίστοιχα αμοιβές προκειμένου να μπορέσουν να καλύψουν τις απαιτήσεις και του ρόλου τους ως σύζυγοι και μητέρες, ενώ κάποιες άλλες βρίσκονται μπροστά στο δίλημμα της οικογένειας ή της καριέρας (Συμεωνίδου Χ, 2006).

Παράλληλα θα πρέπει να υπάρχει και από την ίδια καλή οργάνωση και ισορροπία μεταξύ των ρόλων της προκειμένου να μπορεί να ανταπεξέλθει με επιτυχία. Σίγουρα ο χρόνος που

μένει σε μια εργαζόμενη μητέρα να ασχοληθεί με τα παιδιά της είναι πολύ περιορισμένος, αλλά η ποιότητα του χρόνου έχει μεγαλύτερη σημασία και για το ίδιο το παιδί. Το ίδιο συμβαίνει και με τον χρόνο που απομένει για τη σχέση της γυναίκας με τον σύζυγό της, ή ακόμα και για ελεύθερο προσωπικό της χρόνο. Θα πρέπει λοιπόν η γυναίκα να αφιερώνει χρόνο και στον σύζυγο της για την προστασία της σχέσης τους, αλλά θα πρέπει να υπάρχει χρόνος και για την ίδια για μία δραστηριότητα, για ένα χόμπι, για μια ωραία έξοδο με τις φίλες της. Εφόσον λοιπόν η μητέρα αποφασίσει να εργαστεί, το τρίπτυχο της επιτυχίας είναι: σωστή επαγγελματίας - τρυφερή μητέρα - ερωτική σύζυγος και για την εξασφάλιση αυτών χρειάζεται απλά χρόνος, ισορροπία και υπομονή (Αποσπύρη Ε. και Βακόλα Μ., 2007).

Ακόμη πολλοί άνδρες, παντρεμένοι με παιδιά, θεωρούν ότι οι το καλύτερο είναι οι γυναίκες τους να εργάζονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης καθώς αυτό είναι πολύ σημαντικό για να διατηρηθεί η οικογένεια μαζί και να ζει αρμονικά (Karassvidou E. and Glaveli N., 2015). Μελέτες αναφέρουν ότι οι απασχολούμενοι υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι πιο ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους που εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης έχουν διαφορετικές προσδοκίες σχετικά με την εργασία τους και ενδέχεται να δίνουν χαμηλότερη προτεραιότητα στις αμοιβές και την εξέλιξη τους και μεγαλύτερη προτεραιότητα στην ευελιξία των ωρών εργασίας από ό,τι οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης. Παρόλα αυτά, εμπειρική έρευνα αποκάλυψε μια διαφορετική εικόνα καθώς σύμφωνα με τον (Tomlinson, 2006), πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι η μερική απασχόληση συνδέεται με δυσμενείς συνθήκες εργασίας λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη αφού αναλαμβάνουν κυρίως θέσεις βοηθητικές (Walsh, 2007) και κατά συνέπεια χαμηλότερες αμοιβές. (Giannikis S. and Mihail D., 2010)

Επιπλέον όλο και περισσότερες γυναίκες αναλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι πιθανότητες σύγκρουσης μεταξύ εργασίας και οικογένειας για τις γυναίκες (Cousins and Tang, 2004, Hoobler et al., 2009, Sharabi and Harpaz, 2011, Westman et al., 2002). Παρόλα αυτά φαίνεται ότι σύμφωνα με την κουλτούρα των εταιριών, τη δομή τους και τις πολιτικές που ακολουθούν, οι διευθυντικές θέσεις εξακολουθούν να ταιριάζουν περισσότερο στους άνδρες (Fournier, Kelemen 2001). Γι' αυτό και παραδοσιακά διευθυντικές θέσεις τις καταλάμβαναν οι άντρες και έχουν διαμορφωθεί βάσει αντρικών χαρακτηριστικών (Smithson Stokoe, 2005). Εργαζόμενοι που είναι γονείς και προσπαθούν να επιτύχουν

ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής συχνά αντιμετωπίζουν προβλήματα από τους ίδιους τους συναδέλφους τους αλλά και εργοδότες που δεν αποδέχονται την επιθυμία τους να μειώσουν το ωράριο εργασίας (Gatrell and Cooper, Stokoe, 2005).

Έτσι οι γυναίκες που ανέλαβαν διευθυντικούς ρόλους αναμένεται να εργάζονται «σαν τους άνδρες», και να προσαρμόζουν την εργασία τους στα αντρικά πρότυπα προκειμένου να επιτύχουν επαγγελματικά με αποτέλεσμα να επενδύουν πολλές ώρες στην εργασία τους, σε βάρος της οικογένειας και του ελεύθερου χρόνου τους (Ford και Collinson, 2011).

Μετά την ανάλυση όλων των παραπάνω σχετικά με τη μητρότητα και την επαγγελματική σταδιοδρομία θα διερευνήσουμε τις εξής δύο υποθέσεις:

H0. Η μητρότητα δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.

H1. Η μητρότητα επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.

και

H0. Η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων δεν επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή.

H1. Η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων δεν επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟ ΘΕΜΑ

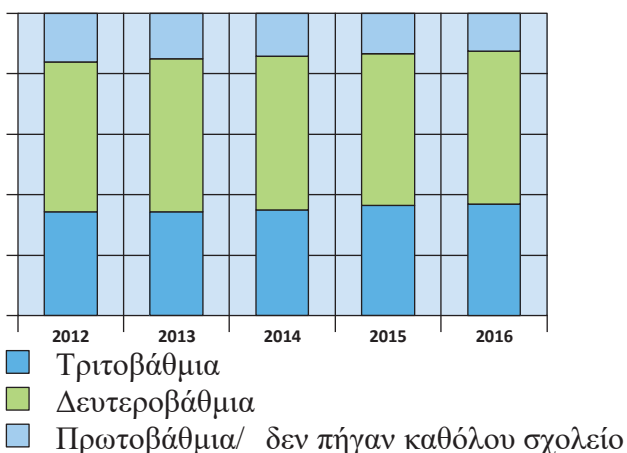
Σύμφωνα με τα τελευταία δημοσιευμένα στοιχεία της Ελληνική Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) οι γυναίκες αποτελούν το 51% του Ελληνικού πληθυσμού. Οι γυναίκες μεταξύ 19 έως και 59 ετών αποτελούν το 54% του γυναικείου πληθυσμού. Ένα ποσοστό της τάξεως 39% είναι άγαμο, ενώ το ποσοστό έγγαμων που έχουν παιδί/παιδιά είναι 67%. Η μέση ηλικία της μητέρας κατά τη γέννηση του παιδιού της είναι 31,3 ετών.

Κατά τον Ιούλιο 2017 το ποσοστό ανεργίας ανερχόταν σε 21% και της απασχόλησης 39,9% με τις γυναίκες να κατέχουν υψηλότερο ποσοστό 25,3% από τους άντρες 17,5%

Απασχολούμενοι, άνεργοι, οικονομικά μη ενεργοί και ποσοστό (%) ανεργίας,
Ιούλιος 2012 - 2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Απασχολούμενοι	3.653.334	3.494.924	3.554.918	3.620.924	3.702.926	3.796.318
Άνεργοι	1.237.181	1.354.903	1.274.166	1.198.916	1.128.620	1.009.610
Οικονομικά μη ενεργοί	3.353.028	3.331.876	3.303.502	3.264.592	3.213.820	3.204.700
Ποσοστό ανεργίας	25,3	27,9	26,4	24,9	23,4	21,0

Το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας των γυναικών κατέχουν τα άτομα πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έναντι του ποσοστού των γυναικών που κατείχαν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το κυριότερο στοιχείο της επιστημονικής έρευνας είναι η μέθοδος. Μέθοδος είναι το σύνολο των συστηματικών αρχών και κανόνων, εργαλείων και τεχνικών τα οποία και χρησιμοποιούνται σε μια επιστημονική έρευνα προκειμένου να επιτύχουμε την προώθηση της γνώσης. Αποτελεί μια προδιαγεγραμμένη πορεία όπου μέσα από ορισμένες ενέργειες και πρακτικές καταλήγουμε στην γνώση - αλήθεια. Μεθοδολογία της έρευνας είναι τα στάδια εκείνα της έρευνας όπου μέσα από μια διαδικασία ο ερευνητής καλείται να επιλέξει μετά από αξιολόγηση τη μέθοδο που θα πρέπει να ακολουθήσει για την έρευνα του χρησιμοποιώντας διάφορες παραμέτρους, προσεγγίσεις, μεθόδους, τεχνικές και μέσα προκειμένου να φτάσει σε ένα αποτέλεσμα. Αλλιώς, η διαδικασία κατά την οποία ο ερευνητής περιγράφει, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα της έρευνας του ονομάζεται μεθοδολογία της έρευνας (Στ. Θεοφανίδης, 1998).

Τις περισσότερες φορές επικρατεί σύγχυση μεταξύ των δύο όρων «μέθοδος» και «μεθοδολογία». Για να γίνει πιο κατανοητή η διαφορά τους θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι όταν κάνουμε μια έρευνα χρησιμοποιούμε συγκεκριμένη μέθοδο ως τη διαδικασία που θα μας οδηγήσει στην εύρεση της γνώσης - αλήθειας, ενώ η περιγραφή και η ανάλυση που ακολουθούμε και παρουσιάζουμε στην διπλωματική μας εργασία για την επιλογή της ορθής μεθόδου της έρευνας αποτελεί την μεθοδολογία που ακολουθούμε. Έτσι η «μέθοδος» που ακολουθούμε αφορά τις διάφορες διαδικασίες, τις στατιστικές προσεγγίσεις και τις μελέτες που χρησιμοποιούμε ώστε να έχουμε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα με τη βοήθεια του οποίου θα συλλέξουμε όλες τις απαραίτητες πληροφορίες και τα δεδομένα για να καταλήξουμε σε ένα συμπέρασμα βάσει πραγματικών περιστατικών, ενώ η «μεθοδολογία» αφορά τα στάδια της έρευνας μας (Στ. Θεοφανίδης, 1998).

4.1 Φιλοσοφία της έρευνας

Οι πιο διαδεδομένες προσεγγίσεις στη φιλοσοφία είναι η φαινομενολογία και θετικισμός. Φαινομενολογία είναι ένα κίνημα το οποίο βασίζεται στην διερεύνηση των φαινομένων, δηλαδή των πραγμάτων που γίνονται αντιληπτά ευσυνείδητα μέσω των αισθήσεων, και όχι στην ύπαρξη οποιουδήποτε πράγματος «αυτό καθ' εαυτό», ευρισκόμενου πέρα από τα όρια της ανθρώπινης συνειδητότητας. (www.wikipaidia.org). Υποστηρίζει ότι δεν υπάρχει αντικειμενική αλήθεια, αλλά μόνο φαινόμενα όπου και κάθε άνθρωπος μπορεί να τα αντιληφθεί

με το δικό του τρόπο. Η φαινομενολογία προσεγγίζει τα φαινόμενα συνολικά χωρίς να τα χωρίζει. Και επειδή η γνώση των φαινομένων δεν εξαντλείται ούτε περιορίζεται, η φαινομενολογία είναι υποκειμενική (Κυριαζόπουλος και Σαμαντά, 2011, Κατριβέση, 1996)

Ο Θετικισμός είναι ένα επιστημονικό φιλοσοφικό κίνημα το οποίο υποστηρίζει πως μία πρόταση ή ένας φυσικός νόμος είναι αληθής μόνο όταν είναι λογικά επαληθεύσιμος. Η επαλήθευση θα πρέπει να είναι κατ' ανάγκη έμμεση, δηλαδή μία πρόταση είναι αληθής μόνο όταν συνδυαζόμενη με κάποια άλλη αληθή πρόταση, δίνει αληθή συμπεράσματα. Σύμφωνα με τον θετικισμό, υπάρχει μια αντικειμενική πραγματικότητα η οποία διέπεται μέσα από αρχές και κανόνες της λογικής με σκοπό την εύρεση της αντικειμενικής αλήθειας. Η γνώση-αλήθεια μπορεί να αποκαλυφθεί μέσω της δημιουργίας θεωριών και υποθέσεων. Κάθε έρευνα που βασίζεται στον θετικισμό ασχολείται με τη διερεύνηση μέσω αντικειμενικών μεθόδων και κανόνων της λογικής, την αιτία που προέρχεται το κάθε φαινόμενο. Όταν η γνώση για ένα φαινόμενο επαληθεύεται μέσω αποδεικτικών στοιχείων, τότε θεωρείται επιστημονική (Κυριαζόπουλος και Σαμαντά, 2011, Σταλίκας, 2005).

Στην δική μας έρευνα, θα ακολουθήσουμε τη φιλοσοφία του θετικισμού, όπου μέσα από τη μελέτη και την κατανόηση σχετικής βιβλιογραφίας, μέσα από τη συλλογή στοιχείων με τη βοήθεια ερωτηματολογίων αλλά και βασιζόμενοι σε αναφορές άλλων απόψεων, θα διερευνήσουμε το σύγχρονο ρόλο της γυναίκας στον εργασιακό χώρο και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, την ανάγκη για υποστήριξή της από το κράτος από την κοινωνία και από τους εργοδότες. Έτσι προκειμένου να αποκαλύψουμε την γνώση-αλήθεια, θα δημιουργήσουμε υποθέσεις και θεωρίες με στόχο να εξηγήσουμε τις σχέσεις μεταξύ των φαινομένων.

4.2 Ερευνητική προσέγγιση

Ως έρευνα, εννοούμε την προγραμματισμένη πνευματική αλλά και πρακτική ενέργεια μέσω της οποίας προσπαθούμε να καταλήξουμε σε κάποιο συμπέρασμα ή αποτέλεσμα που θα μας βοηθήσει να προσεγγίσουμε την γνώση-αλήθεια. Το είδος και ο βαθμός των περιοριστικών ελέγχων και παρεμβάσεων που πραγματοποιεί ο ερευνητής κατά την πραγματοποίηση της έρευνας του, καλείται ερευνητική προσέγγιση. (Στ. Θεοφανίδης, 1998). Οι κυριότερες ερευνητικές προσεγγίσεις είναι η επαγωγική προσέγγιση και η παραγωγική προσέγγιση. Η

επαγωγική προσέγγιση εκκινεί από (Α) το μερικό, το ατομικό, το μεμονωμένο και φτάνει στο (Β) το γενικό, το καθολικό, το συνολικό. (Κυριαζόπουλος Π. και Σαμαντά Ε., 2011).

Κατά τη προσέγγιση αυτή, ξεκινάει η πρόταση μας από μια συγκεκριμένη και μεμονωμένη κατάσταση με σκοπό να καταλήξουμε στην γνώση και στο συμπέρασμα για το σύνολο μιας αντίστοιχης κατάστασης, καταλήγοντας δηλαδή σε ένα συμπέρασμα για όλες τις σχετικές καταστάσεις. Η προσέγγιση αυτή, δεν θεωρείται πάντα αξιόπιστη ούτε θεωρείται ότι έχει γενική αποδοχή καθώς μπορεί να οδηγήσει σε λανθασμένα συμπεράσματα και γενικεύσεις. Η συγκεκριμένη προσέγγιση έχει ισχυρή θέση στις θετικές επιστήμες, όχι όμως στις οικονομικές και κοινωνικές επιστήμες, όπου έχει καθιερωθεί η παραγωγική προσέγγιση. Η παραγωγική προσέγγιση είναι υποθετική, ξεκινώντας από την ελεύθερη παρατήρηση μιας κατάστασης, προχωρώντας σε κάποιο γενικό συμπέρασμα ή κανόνα γενικής ισχύος και καταλήγοντας σε ένα ακόμα γενικότερο συμπέρασμα, την ίδια τη θεωρία. Στην συνέχεια τόσο οι νόμοι όσο και οι θεωρίες λαμβάνονται ως υποθέσεις, ελέγχονται για την ακρίβειά τους σε σύγκριση με τις εμπειρικές τους συνέπειες σε συσχετισμό με την πραγματικότητα και τέλος επιβεβαιώνονται. Κεντρικό στοιχείο της προσέγγισης αυτής αποτελεί η επιστημονική εξήγηση (Κυριαζόπουλος και Σαμαντά, 2011, Στ. Θεοφανίδης, 1998).

Στην δική μας έρευνα, θα ακολουθήσουμε την παραγωγική προσέγγιση όπου οι ερευνητικές μας υποθέσεις, θα βασίζονται σε υπάρχουσες θεωρίες για το ρόλο της σύγχρονης γυναίκας στον εργασιακό χώρο και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, την ανάγκη για υποστήριξή τους από το κράτος, την κοινωνία και τους εργοδότες.

4.3 Τεχνικές έρευνας

Στη συνέχεια ακολουθούν οι τεχνικές επιστημονικής έρευνας που θα ακολουθήσουμε κατά τη συλλογή των δεδομένων μας. Σύμφωνα με τους Κυριαζόπουλο Π. και Σαμαντά Ε. (2011) και Θεοφανίδη Σ. (1998) οι κυριότερες τεχνικές έρευνας είναι οι εξής:

- ο Αρχειακή έρευνα όπου εστιάζουμε στη μελέτη ιστορικών δεδομένων που βρίσκονται αρχειοθετημένα σε εγκεκριμένους φορείς του δημοσίου ή ιδιωτικού φορέα. Βάσει της συγκεκριμένης έρευνας εξετάζονται, ταξινομούνται και αναλύονται ιστορικές πηγές με τη βοήθεια αρχείων.

- Εθνογραφική έρευνα που εστιάζει στη συστηματική ερευνητική προσέγγιση των ανθρώπων και των πολιτισμών και πραγματοποιείται μέσα σε ένα μακροχρόνιο πλαίσιο περιλαμβάνοντας αναλυτικές παρατηρήσεις πολλών ανθρώπων αναδεικνύοντας στοιχεία τα οποία δεν μπορούν να εντοπιστούν μέσα από ερωτηματολόγια.
- Μελέτη περίπτωσης, όπου πρόκειται για ανάλυση μια συγκεκριμένης ομάδας, συγκεκριμένων προσώπων ή συγκεκριμένου γεγονότος.
- Έρευνα δράσης μέσω της οποίας επιδιώκεται η επίλυση ενός προβλήματος σε μια προσπάθεια να κλείσει το κενό μεταξύ της έρευνας και της πράξης.
- Γενικευμένη έρευνα όπου χρησιμοποιείται η συλλογή πρωτογενών στοιχείων μέσα από ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα, με σκοπό την αξιολόγηση απόψεων, σκέψεων ακόμη και συναισθημάτων.
- Ιστορική έρευνα όπου εξετάζονται ιστορικά στοιχεία του παρελθόντος.
- Πειραματική έρευνα όπου στοχεύει κανείς στην επαλήθευση ή διάψευση μιας υπόθεσης μέσα από τη συγκέντρωση πρωτογενών στοιχείων με επιλογή ίδιων υποκειμένων μέσα σε μια συγκεκριμένη ομάδα που συμπεριφέρονται όμως με διαφορετικό τρόπο μέσα σε αυτήν.
- Έρευνα επισκόπησης όπου και αποτελεί την πιο συνηθισμένη μέθοδο συλλογής πρωτογενών στοιχείων όπου ο ερευνητής μπορεί να θέσει απευθείας τα ερωτήματα του σε δείγμα ανθρώπων ώστε να βγάλει συμπεράσματα.
- Παρατήρηση όπου η συλλογή των πρωτογενών στοιχείων γίνεται από άτομα με κοινά χαρακτηριστικά ενώ ο ερευνητής παρατηρεί τις πράξεις των υποκειμένων της έρευνας.

4.3.1 Είδη Έρευνας

Υπάρχουν πολλά είδη έρευνας τα οποία επιλέγονται με διαφορετικά κάθε φορά κριτήρια. Σύμφωνα με τους Θεοφανίδη (1998), Ζάχο (2010) τα σημαντικότερα είδη έρευνας αποτελούν:

- Διερευνητική η οποία πραγματοποιείται όταν διερευνάται ένα νέο πρόβλημα ή όταν το ερευνητικό πρόβλημα δεν έχει καθοριστεί επαρκώς ή δεν είναι ξεκάθαρος ο σκοπός της έρευνας. Στόχος της είναι η συλλογή στοιχείων σχετικά με τη φύση ενός προβλήματος. Ο ερευνητής διατυπώνει ένα πρόβλημα ή κάνει υποθέσεις για μια έρευνα με σκοπό την αναζήτηση αιτιών που οδήγησαν στο πρόβλημα με σκοπό την κατανόηση του σε βάθος. Γίνεται κυρίως με τη χρήση βιβλιογραφίας και μέσω μελέτη περίπτωσης. Μπορεί να

στηριχθεί σε δεδομένα από δευτερογενή στοιχεία όπως βιβλιογραφία ή δημοσιευμένα άρθρα, η σε ποιοτική έρευνα μέσα από συζητήσεις με άτομα που σχετίζονται με συγκεκριμένο πρόβλημα.

- ο Συμπερασματική όπου παρέχει χρήσιμες πληροφορίες για την εξαγωγή συμπερασμάτων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για τη λήψη αποφάσεων και στηρίζεται σε πρωτογενή και δευτερογενή δεδομένα. Χωρίζεται κυρίως σε δύο επιπλέον υποκατηγορίες: την περιγραφική και την αιτιολογική. Η περιγραφική περιγράφει ένα συγκεκριμένο φαινόμενο στο φυσικό του χώρο με σκοπό να εκτιμήσει τα χαρακτηριστικά μιας κατάστασης δίνοντας απαντήσεις τύπου: ποιος, που, πότε, πόσο και γιατί, εστιάζοντας στην περιγραφή του προβλήματος με σκοπό τη γενίκευση σε μεγάλο μέρος του πληθυσμού και χρησιμοποιείται κυρίως για να υπολογίσει ένα ποσοστό έναντι συγκεκριμένου πληθυσμού που θα συμπεριφερθεί με συγκεκριμένο τρόπο. Η αιτιολογική έρευνα χρησιμοποιείται προκειμένου να εξηγηθεί γιατί συμβαίνουν έτσι τα πράγματα και επιτυγχάνεται με τη βοήθεια πειραματικών ελέγχων, ενώ πραγματοποιείται μέσα από βιβλιογραφία ή με τη βοήθεια συνεντεύξεων και χρησιμοποιείται κυρίως για να επιβεβαιώσει μια γενική θεωρία ή να υποστηρίξει μια θέση.

4.3.2 Μέθοδοι έρευνας

Η έννοια μέθοδος αποτελεί την καθορισμένη ή συστηματική σειρά εργασιών ή ενεργειών που πραγματοποιούμε για να προσεγγίσουμε ένα θέμα ή ένα πρόβλημα χρησιμοποιώντας ορισμένες αρχές, διαδικασίες και τεχνικές που μας κατευθύνουν στην αντιμετώπιση του θέματος ή τη λύση του προβλήματος ή την επιτυχία ενός ερευνητικού σκοπού (Θεοφανίδης Σ., 1998).

Οι κυριότερες μέθοδοι επιστημονικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες είναι: η επισκόπηση βιβλιογραφίας, η χρησιμοποίηση περιγραφικού ερευνητικού στοχασμού, η συλλογή ιστορικού υλικού, η συγκέντρωση και επεξεργασία στατιστικών στοιχείων και δεδομένων, η επιτόπια έρευνα, η συγκριτική ανάλυση, τα ερωτηματολόγια και οι δημοσκοπήσεις, οι συνεντεύξεις, τα υποδείγματα και οι μεμονωμένες μελέτες περίπτωσης.

Όλες οι παραπάνω μέθοδοι μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στις παρακάτω κύριες ομάδες μεθόδου επιστημονικής έρευνας (Θεοφανίδης, 1998):

- Συγκριτική μέθοδος: Στη συγκριτική μέθοδο, γίνεται μια προσπάθεια σύγκρισης είτε φαινομένων θεσμών και καταστάσεων, είτε σύγκρισης λαών είτε διαφορετικών ιστορικών περιόδων, μέσα από τη συλλογή και επεξεργασία αρχειακού υλικού όπως ντοκουμέντα, έγγραφα, νόμους, συμβάσεις, ιστορικές αναδρομές και αναλύσεις.
- Ιστορική μέθοδος: Στην ιστορική μέθοδο γίνεται μια προσπάθεια αναζήτησης στοιχείων και δεδομένων παλαιότερων εποχών ερμηνεύοντας το παρελθόν και αξιολογώντας κατά πόσο έχουν εφαρμογή τα συμπεράσματα του παρελθόντος στην τρέχουσα περίοδο.
- Ποσοτική και ποιοτική μέθοδος: Πιο συγκεκριμένα, η ποιοτική μέθοδος εφαρμόζεται κατά κύριο λόγο σε ερευνητικές προσεγγίσεις που έχουν ως στόχο τη διερεύνηση των σχέσεων ανάμεσα στα πρόσωπα, και τον τρόπο που οι άνθρωποι βιώνουν τα γεγονότα. Η ποιοτική έρευνα βασίζεται στην έρευνα που πραγματοποιείται χωρίς τη χρησιμοποίηση αριθμητικών στοιχείων. Από την άλλη πλευρά, η ποσοτική μέθοδος βασίζεται στην έρευνα που επεξεργάζεται κυρίως κάποια αριθμητικά δεδομένα, και η οποία πραγματοποιείται με τη βοήθεια στατιστικών μεθόδων και εργαλείων σε αντιπροσωπευτικά δείγματα του συνολικού πληθυσμού.

Στην δική μας έρευνα, θα ακολουθήσουμε την ποσοτική μέθοδο έρευνας, όπου μέσα από ερωτηματολόγια σε ένα ορισμένο δείγμα πληθυσμού, αλλά και μέσα από συγκέντρωση και επεξεργασία δημοσιευμένων στατιστικών στοιχείων και δεδομένων, θα προσπαθήσουμε να εξάγουμε τα συμπεράσματα της έρευνάς μας. Θα επιλέξουμε πρωτογενή δεδομένα τα οποία θα προέρχονται μέσα από τη δική μας έρευνα και τα οποία θα συγκεντρωθούν με τη βοήθεια ερωτηματολογίων σε ορισμένο δείγμα πληθυσμού, κυρίως με ερωτήσεις διαβαθμισμένης κλίμακας.

Παράλληλα θα ανατρέξουμε και σε δευτερογενή δεδομένα, τα οποία και θα προέρχονται κυρίως από δημόσιες πηγές (Στατιστική υπηρεσία Ελλάδας, Πληροφοριακό σύστημα “ΕΡΓΑΝΗ”) και βιβλιογραφία, όπου μέσα από τη συγκέντρωση και την επεξεργασία συγκεκριμένων δεδομένων, θα προσπαθήσουμε να εξάγουμε επιπλέον συμπεράσματα για την έρευνά μας. Και οι δύο αυτές τεχνικές απαιτούν μεγάλη προσοχή προκειμένου τα δευτερογενή

δεδομένα που θα συλλέξουμε να είναι αξιόπιστα, αλλά και τα δικά μας δεδομένα θα πρέπει να είναι αποτέλεσμα αντιπροσωπευτικού δείγματος.

4.4 Σχεδιασμός – δημιουργία ερωτηματολογίου

Το καλύτερο εργαλείο μιας ποσοτικής έρευνας είναι το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο απαιτεί χαμηλό κόστος, και σχετικά μικρό χρόνο σύνταξης, απάντησης και ανάλυσης των ερωτημάτων. Ο ερευνητής θα πρέπει να εξασφαλίζει ότι οι απαντήσεις που δίνονται είναι ειλικρινείς, αξιόπιστες και χωρίς μεροληψία. Το ερωτηματολόγιο θα πρέπει να είναι μικρό σχετικά σε μέγεθος έτσι ώστε να μπορεί κανείς σύντομα να το απαντήσει, ενώ δεν θα πρέπει να επιβάλλεται η επωνυμία. Θα πρέπει να σχεδιάζεται κατά τέτοιο τρόπο έτσι ώστε ο ερωτηθέν να προετοιμάζεται θετικά να απαντήσει, και να μην το βλέπει με δυσπιστία, ενώ θα πρέπει να είναι προσεκτικά χωρισμένο δομικά. Το ερωτηματολόγιο μας είναι ένα δομημένο ερωτηματολόγιο το οποίο χωρίζεται σε 5 ενότητες. Αποτελείται από 54 ερωτήσεις όπου οι 9 αφορούν κοινωνικά και δημογραφικά στοιχεία, όπως ηλικία, φύλο, σπουδές, οικογενειακή κατάσταση, επαγγελματική κατάσταση, και 45 ερωτήσεις διαβαθμισμένης κλίμακας. Η επεξεργασία των απαντήσεων έγινε με τη βοήθεια του στατιστικού προγράμματος SPSS. Οι κύριες ενότητες είναι:

- Ενότητα 1: Η θέση της γυναίκας στο χώρο εργασίας και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει.

Αποτελείται από επτά ερωτήσεις πενταβάθμιας κλίμακας Likert (διαφωνώ απόλυτα, διαφωνώ, ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, συμφωνώ, συμφωνώ απόλυτα), με στόχο να καταγράψει την άποψη των ερωτηθέντων ως προς τη θέση της γυναίκας στο χώρο εργασίας, τη θέση της στην επιχείρηση, την ικανοποίηση της ως προς τις μισθολογικές της αποδοχές και την εκπαίδευση της συγκριτικά με τις απαιτήσεις του ρόλου της.

- Ενότητα 2: Η υποστήριξη της γυναίκας στον εργασιακό χώρο

Αποτελείται από δώδεκα ερωτήσεις πενταβάθμιας κλίμακας Likert (διαφωνώ απόλυτα, διαφωνώ, ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, συμφωνώ, συμφωνώ απόλυτα), με στόχο να καταγράψει την άποψη των ερωτηθέντων ως προς το εάν υποστηρίζεται η γυναίκα στο χώρο εργασίας, εάν αναγνωρίζεται η εργασία της, εάν αξιολογείται αντικειμενικά, εάν υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ γυναικών και αντρών, εάν οι γυναίκες διαθέτουν όλα

τα στοιχεία που απαιτούνται σε μια υψηλόβαθμη θέση, εάν μπορούν να τα καταφέρουν καλύτερα από τους άντρες, εάν δίνουν προτεραιότητα στη δημιουργία οικογένειας και όχι στην καριέρα.

- ο Ενότητα 3: Τα κίνητρα που δίνονται ενάντια του φαινομένου της «γυάλινης οροφής»
Αποτελείται από εννέα ερωτήσεις πενταβάθμιας κλίμακας Likert (διαφωνώ απόλυτα, διαφωνώ, ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, συμφωνώ, συμφωνώ απόλυτα), με στόχο να καταγράψει την άποψη των ερωτηθέντων ως προς το εάν δίνονται κίνητρα στις γυναίκες εργαζόμενες ενάντια του φαινομένου της «γυάλινης οροφής», όπως εάν συζητάει με τον προϊστάμενο της, εάν η εργασία της μπορεί να της προσφέρει ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και την ευκαιρία να αποδείξει τις δυνατότητες της, εάν παρέχονται δυνατότητες εκπαίδευσης ίσες με τους άντρες, εάν ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν τις ικανότητές και τα ταλέντα τους και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες εξίσου με τους άντρες, εάν έχουν γίνει οι απαραίτητες προσαρμογές στην εταιρική διακυβέρνηση της εταιρείας σχετικά με τη διαφορετικότητα των φύλων.
- ο Ενότητα 4: υποχρεώσεις και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η σύγχρονη γυναίκα στην προσπάθεια της να ανταπεξέλθει και στους δύο ρόλους: καριέρα και οικογένεια/μητρότητα. Αποτελείται από δεκαεπτά ερωτήσεις πενταβάθμιας κλίμακας Likert (διαφωνώ απόλυτα, διαφωνώ, ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, συμφωνώ, συμφωνώ απόλυτα) και μία ερώτηση πολλαπλής επιλογής, με στόχο να καταγράψει την άποψη των ερωτηθέντων σχετικά με τις υποχρεώσεις και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η σύγχρονη γυναίκα στην προσπάθεια της να ανταπεξέλθει και στους δύο ρόλους: καριέρα και οικογένεια/μητρότητα, όπως ερωτήσεις σχετικά με το ωράριο, τις υπερωρίες, τις οικογενειακές υποχρεώσεις, τον χρόνο μετακίνησης, τη δυνατότητα ευέλικτου ωραρίου και γονικής άδειας, την κατανόηση ως προς τις οικογενειακές υποχρεώσεις, την ανασφάλεια, την υποστήριξη τους από την οικογένεια.
- ο Ενότητα 5: Δημογραφικές & κοινωνικές ερωτήσεις
Τέλος περιλαμβάνονται εννέα ερωτήσεις δημογραφικού και κοινωνικού χαρακτήρα και συγκεκριμένα ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τον αριθμό και

την ηλικία των παιδιών, το εκπαιδευτικό επίπεδο, τη θέση στο οργανόγραμμα, τα έτη εργασίας στην εταιρεία, τα συνολικά έτη προϋπηρεσίας, τον τύπο εργασιακής σχέσης.

4.4.1 Διαδικασία δειγματοληψίας

Ακολουθεί η στρατηγική της δειγματοληψίας. Αρχικά θα ορίσουμε τον ακριβή αριθμό του συνολικού πληθυσμού, ώστε να είναι δυνατή η επιλογή του δείγματός μας από τον συγκεκριμένο πληθυσμό στον οποίο και θα απευθύνεται η έρευνα. Δύο είναι οι βασικοί τύποι δειγματοληψίας (Κυριαζόπουλος Π. και Σαμαντά Ε., 2011, Ζαχαροπούλου Χ., 2001):

A) Δειγματοληψία για πιθανά δείγματα η οποία διακρίνεται κυρίως στις εξής υποκατηγορίες: i) απλή τυχαία δειγματοληψία όταν ο αριθμός των υποκειμένων επιλέγεται τυχαία μέσα από τη διαδικασία της κλήρωσης βασιζόμενος σε συγκεκριμένο κατάλογο πληθυσμού, ii) συστηματική δειγματοληψία, όπου η επιλογή γίνεται και πάλι από ένα συνολικό δείγμα πληθυσμού αλλά με συστηματικό τρόπο (π.χ. ανά δέκα) iii) δειγματοληψία κατά στρώμα για περιπτώσεις ανομοιογένειας όπου θα πρέπει κατά κάποιο τρόπο να γίνεται μια ομαδοποίηση και

B) Δειγματοληψία για μη πιθανά δείγματα η οποία διακρίνεται κυρίως στις εξής υποκατηγορίες: i) δειγματοληψία ευκολίας όπου και επιλέγεται ως δείγμα η πιο εύκολη επιλογή ανεξαρτήτως ποιοτικών κριτηρίων ii) δειγματοληψία ποσοτώσεων π.χ. θέλω να μελετήσω τις πολιτικές πεποιθήσεις των κατοίκων μιας πόλης σε σχέση με το κατά κεφαλήν εισόδημά τους, iii) δειγματοληψία εμπειρικού δείγματος στην περίπτωση που απαιτείται εμπειρικός έλεγχος πιθανοτήτων, iv) δειγματοληψία χιονοστιβάδας, όπου αναζητούνται άτομα που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στο μέλλον και ως πληροφοριοδότες. Σε κάθε περίπτωση το μέγεθος και ο τύπος επιλογής του δείγματος εξαρτάται από τον στόχο της μελέτης, το είδος της έρευνας, τη φύση και το ύψος του πληθυσμού αλλά και τους πόρους που έχουμε στη διάθεση μας όπως εργαλεία, χρόνος, άτομα.

4.4.2 Δικαιολόγηση των τρόπων της στατιστικής ανάλυσης που θα ακολουθηθούν

Στην εργασία μας, η επιλογή του δείγματός μας θα γίνει με βάση την δειγματοληψία ευκολίας, όπου στην ουσία θα επιλέξουμε ως δείγμα την πιο εύκολη επιλογή ατόμων ανεξαρτήτως ποιοτικών κριτηρίων. Προκειμένου όμως το δείγμα μας να είναι πιο αντιπροσωπευτικό, δεν θα θέσουμε κάποιο πλαίσιο για να επιλέξουμε το δείγμα μας (π.χ.

κάποιο συγκεκριμένο οργανισμό), αντίθετα η βάση του δείγματος μας θα είναι το σύνολο των εργαζόμενων γυναικών στην Ελλάδα κατά το έτος 2016 όπου έφτασε τις 791 χιλιάδες περίπου. Συνεπάγεται ότι το αποτέλεσμα της έρευνας μας δεν μπορεί να μας δώσει ένα γενικευμένο συμπέρασμα αλλά τροφή για περαιτέρω έρευνα.

Το δείγμα μας (ερωτηματολόγια) θα είναι τουλάχιστον 0.01% του συνολικού πληθυσμού η ανάλυση των οποίων θα γίνει με τη βοήθεια του στατιστικού εργαλείου SPSS. Το ερωτηματολόγιο απαιτεί ελάχιστο κόστος και ελάχιστο χρόνο απασχόλησης, ενώ μπορεί να σταλεί σε πολλούς αποδέκτες μέσω email. Ο αναγνώστης θα πρέπει να λάβει υπόψη του ότι δεν υπάρχει απόλυτη αξιοπιστία στις απαντήσεις αφού πολλές φορές οι απαντήσεις που δίνονται είναι ψευδείς. Το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου θα είναι μικρό, προκειμένου να μην απαιτείται πολύς χρόνος για να τη συμπλήρωση του (όχι περισσότερο από 7-10 λεπτά).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΣΩ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

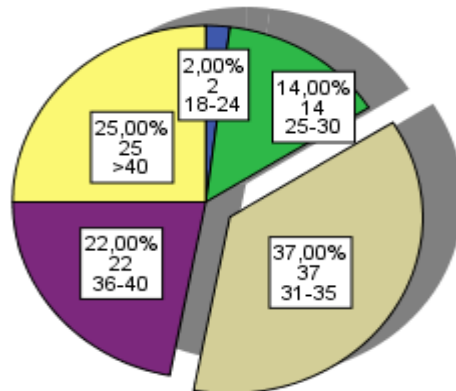
Η έρευνα μας πραγματοποιήθηκε σε μεγάλες πολυεθνικές επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό τουλάχιστον 200 άτομα και με αντικείμενο δραστηριότητας από διάφορους κλάδους: βιομηχανικός κλάδος, τεχνολογίας, καταναλωτικών προϊόντων, υπηρεσιών, προκειμένου το δείγμα μας να είναι όσο το δυνατόν πιο αντιπροσωπευτικό. Το δείγμα μας ήταν σε απόλυτο αριθμό 100 ερωτηματολόγια προκειμένου να καλυφθεί ποσοστό τουλάχιστον 0.01% του συνολικού πληθυσμού των εργαζόμενων γυναικών της Ελλάδας στον ιδιωτικό τομέα. Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν στους συμμετέχοντες είτε χέρι με χέρι είτε στάλθηκαν μέσω email. Προκειμένου να συμπληρωθεί ο απαιτούμενος αριθμός των ερωτηματολογίων, στάλθηκαν συνολικά 116 ερωτηματολόγια, καθώς αρχικά είχαν σταλεί 100 ερωτηματολόγια αλλά ελήφθησαν 89 από αυτά, οπότε και στη συνέχεια στάλθηκαν επιπλέον ερωτηματολόγια τόσα όσα χρειάστηκαν για να φτάσουμε στον συνολικό απαιτούμενο αριθμό των 100 απαντήσεων.

Προκειμένου να διασφαλίσουμε ότι οι απαντήσεις στα ερωτηματολόγια ήταν όσο το δυνατόν πιο έγκυρες, τονίσαμε στους συμμετέχοντες την σπουδαιότητα του ερωτηματολογίου καθώς επίσης και το γεγονός ότι τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα. Αφού συγκεντρώθηκε ο απαιτούμενος αριθμός των 100 ερωτηματολογίων, ακολούθησε η ανάλυση και επεξεργασία αυτών με τη βοήθεια του στατιστικού εργαλείου SPSS όπως παρουσιάζεται στις ακόλουθες ενότητες του κεφαλαίου 5.

5.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων της έρευνας

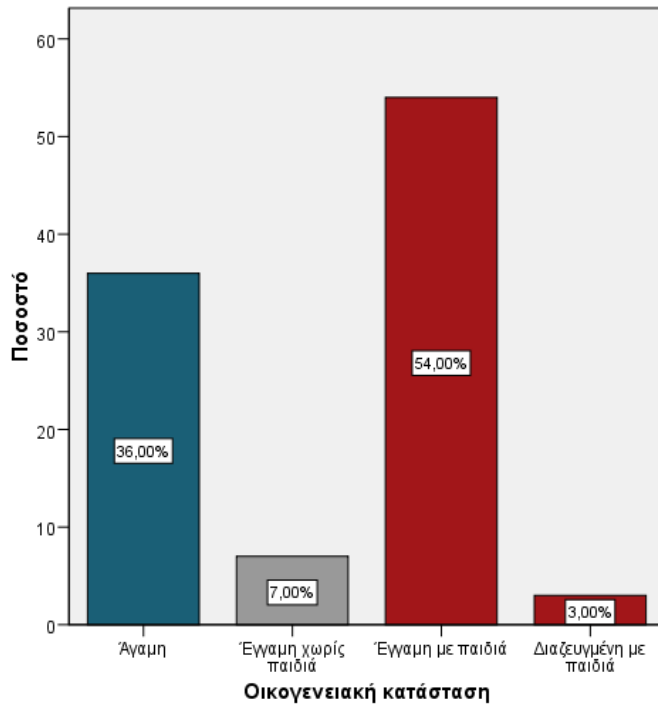
		Ηλικία			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-24	2	2.0	2.0	2.0
	25-30	14	14.0	14.0	16.0
	31-35	37	37.0	37.0	53.0
	36-40	22	22.0	22.0	75.0
	>40	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Ηλικία



Από τα δημογραφικά στοιχεία, αντιλαμβάνεται κανείς ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων βρίσκεται ηλικιακά κυρίως μεταξύ 31-35 ετών σε ποσοστό 37%, που είναι και η ηλικία κατά την οποία και οι περισσότερες γυναίκες αποκτούν οικογένεια. Ακολουθεί η ηλικία άνω των 40 ετών σε ποσοστό 25% κατά την οποία οι περισσότερες γυναίκες έχουν αποκτήσει σημαντική εργασιακή εμπειρία, και θα μπορούσαν να έχουν αποκτήσει και σημαντική θέση στο οργανόγραμμα μιας εταιρείας.

Οικογενειακή Κατάσταση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμη	36	36,0	36,0	36,0
	Έγγαμη χωρίς παιδιά	7	7,0	7,0	43,0
	Έγγαμη με παιδιά	54	54,0	54,0	97,0
	Διαζευγμένη με παιδιά	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, το 54% του συνολικού πληθυσμού αποτελείται από έγγαμες γυναίκες με παιδιά, και ακολουθούν οι άγαμες γυναίκες χωρίς παιδιά σε ποσοστό 36%, ενώ το 7% είναι έγγαμες γυναίκες χωρίς παιδιά, το 3% διαζευγμένες με παιδιά.

Αριθμός παιδιών					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Κανένα	41	41,0	41,8	41,8
	Ένα	22	22,0	22,4	64,3
	Δύο	29	29,0	29,6	93,9
	Τρία	6	6,0	6,1	100,0
	Total	98	98,0	100,0	
Missing	System	2	2,0		
Total		100	100,0		

Ηλικία παιδιών					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	34	34,0	59,6	59,6
	6-11	11	11,0	19,3	78,9
	12-14	3	3,0	5,3	84,2
	15-18	6	6,0	10,5	94,7
	>18	3	3,0	5,3	100,0
	Total	57	57,0	100,0	
Missing	System	43	43,0		
Total		100	100,0		

Από τις γυναίκες που έχουν παιδιά, οι περισσότερες έχουν 2 παιδιά σε ποσοστό περίπου 30%, και ακολουθούν οι γυναίκες με ένα παιδί σε ποσοστό περίπου 22%, ενώ η ηλικία των παιδιών 0-5 ετών αποτελούν περίπου το 60%.

Εκπαιδευτικό επίπεδο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λύκειο	2	2,0	2,0	2,0
	ΙΕΚ	19	19,0	19,0	21,0
	ΑΕΙ/ΑΤΕΙ	41	41,0	41,0	62,0
	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Ως προς το μορφωτικό επίπεδο, αυτό φαίνεται να είναι αρκετά υψηλό αφού το 79% περίπου των ερωτηθέντων είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΑΤΕΙ με το 38% αυτών να είναι κάτοχοι και μεταπτυχιακού τίτλου.

Θέση σας στο οργανόγραμμα της εταιρείας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υπάλληλος	59	59,0	59,0	59,0
	Προϊστάμενος	10	10,0	10,0	69,0
	Υποδιευθυντής	11	11,0	11,0	80,0
	Διευθυντής	20	20,0	20,0	100,0
	Μέλη ΔΣ	0	0	0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Ως προς τη θέση των ερωτηθέντων γυναικών στο οργανόγραμμα της εταιρίας που εργάζονται, το 59% των ερωτηθέντων είναι υπάλληλοι, ενώ το υπόλοιπο 41% κατέχουν θέση ευθύνης (προϊστάμενος τμήματος 10%, υποδιευθυντής 11%, διευθυντής 20%), ενώ κανείς δεν είναι μέλος Διοικητικού Συμβουλίου.

Έτη προϋπηρεσίας στην εταιρεία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1	5	5,0	5,0	5,0
	1-2	9	9,0	9,0	14,0
	3-5	15	15,0	15,0	29,0
	6-10	33	33,0	33,0	62,0
	>10	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Συνολικά έτη προϋπηρεσίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	20	20,0	20,0	20,0
	6-10	15	15,0	15,0	35,0
	11-15	29	29,0	29,0	64,0
	16-20	19	19,0	19,0	83,0
	>20	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Τέλος σχετικά με την προϋπηρεσία των ερωτηθέντων γυναικών στον σημερινό τους εργοδότη αλλά και την συνολικής τους προϋπηρεσία, μπορεί κανείς να διακρίνει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό περίπου 38% εργάζονται στον σημερινό τους εργοδότη για περισσότερα από 10 έτη, ενώ ακολουθούν εκείνες που εργάζονται στον σημερινό τους εργοδότη για διάστημα 6 έως 10 έτη σε ποσοστό περίπου 33%. Αντίστοιχα η συνολική προϋπηρεσία των ερωτηθέντων έχει ως εξής: από 11 έως 15 έτη ποσοστό περίπου 29%, 16 έως 20 έτη ποσοστό περίπου 19%,

περισσότερο από 20 έτη ποσοστό περίπου 17%, 6 έως 10 έτη ποσοστό περίπου 15%, και τέλος 0 έως 5 έτη ποσοστό περίπου 20%.

5.2 Ανάλυση Ερωτήσεων

Μετά την ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων ακολουθεί η ανάλυση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου μας.

1.1 Είμαι ικανοποιημένη από την θέση μου στην επιχείρηση που εργάζομαι					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
/Valid	Διαφωνώ	7	7,0	7,0	7,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	35	35,0	35,0	42,0
	Συμφωνώ	49	49,0	49,0	91,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Σε γενικές γραμμές το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων φαίνεται να είναι ικανοποιημένο ή απόλυτα ικανοποιημένο με τη θέση του στην επιχείρηση που εργάζεται σε ποσοστό που αγγίζει συνολικά το 58%, υπάρχει όμως και ένα μεγάλο ποσοστό της τάξεως του 35% περίπου που δηλώνει ότι πως ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί, γεγονός που θα μπορούσε να έχει δύο ερμηνείες: μέρος αυτού του ποσοστού των ερωτηθέντων δεν θέλησε να απαντήσει, ενώ το υπόλοιπο πραγματικά δεν θεωρεί τη θέση που κατέχει ούτε ικανοποιητική αλλά και ούτε φαίνεται να είναι δυσαρεστημένος.

1.2 Η εργασία μου και η θέση μου είναι ανάλογη των δυνατοτήτων και προσόντων μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	22	22,0	22,0	22,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	31	31,0	31,0	53,0
	Συμφωνώ	38	38,0	38,0	91,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Ανάλογα φαίνεται να είναι και τα αποτελέσματα και στο ερώτημα κατά πόσο οι ερωτηθείσες κατέχουν θέση ανάλογη των προσόντων τους καθώς το 47% των ερωτηθέντων (38% συμφωνεί,

9% συμφωνεί απόλυτα) πιστεύει ότι η θέση του στην επιχείρηση είναι ανάλογη των προσόντων του ενώ σε ποσοστό 31% περίπου, δηλώνει ότι ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί.

1.3 Θεωρώ ότι η εκπαίδευση μου ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εργασίας μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	6,0	6,0	6,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	4	4,0	4,0	10,0
	Συμφωνώ	62	62,0	62,0	72,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Αναφορικά με το ερώτημα κατά πόσο η εκπαίδευση της συμμετέχουσας στην έρευνα ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της δουλειάς της, το μεγαλύτερο ποσοστό 90% συμφωνεί με το 28% να συμφωνεί απόλυτα.

1.4 Η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην εργασία μου παραμένει χαμηλή					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	4	4,0	4,0	4,0
	Διαφωνώ	33	33,0	33,0	37,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	18	18,0	18,0	55,0
	Συμφωνώ	30	30,0	30,0	85,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Σχετικά με το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις το 45% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι παραμένει χαμηλό έναντι ποσοστού 37% που διαφωνεί θεωρώντας το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις υψηλό.

1.5 Συμβιβάζομαι με χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τα προσόντα μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	6,0	6,0	6,0
	Διαφωνώ	22	22,0	22,0	28,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	21	21,0	21,0	49,0
	Συμφωνώ	44	44,0	44,0	93,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Από τις παραπάνω απαντήσεις φαίνεται πως ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών 51% δηλώνει ότι συμβιβάζεται με χαμηλότερες αποδοχές έναντι 28% που φαίνεται να μην συμβιβάζεται.

1.6 Είμαι ικανοποιημένη με την αμοιβή μου την οποία και θεωρώ ανάλογη της προσφοράς μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	13	13,0	13,0	13,0
	Διαφωνώ	43	43,0	43,0	56,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	24	24,0	24,0	80,0
	Συμφωνώ	18	18,0	18,0	98,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Αντίθετα σε ποσοστό 56% του δείγματος μας οι ερωτηθέντες είναι δυσαρεστημένοι από τις αποδοχές τους έναντι ποσοστού 20% που θεωρούν ότι είναι ικανοποιημένοι.

1.7 Η αμοιβή μου είναι δίκαιη σε σχέση με τις αμοιβές των αντρών συναδέρφων μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	7	7,0	7,0	7,0
	Διαφωνώ	14	14,0	14,0	21,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	50	50,0	50,0	71,0
	Συμφωνώ	21	21,0	21,0	92,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Τέλος σχετικά με το ερώτημα εάν η αμοιβή των γυναικών είναι δίκαιη σε σχέση με εκείνη των αντρών συναδέρφων τους, τα ποσοστά φαίνεται να είναι μοιρασμένα.

2.1 Ενθαρρύνομαι να ασκώ τα εργασιακά μου καθήκοντα με το δικό μου τρόπο και να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	5	5,0	5,0	5,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	31	31,0	31,0	36,0
	Συμφωνώ	42	42,0	42,0	78,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Στο ερώτημα κατά πόσο οι γυναίκες ενθαρρύνονται να ασκούν τα εργασιακά του καθήκοντα με το δικό τους τρόπο αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες ένα πολύ μεγάλο ποσοστό της τάξεως του 64% φαίνεται να συμφωνεί, έναντι ποσοστού 5% που φαίνεται να διαφωνεί. Αυτό αποδεικνύει ότι οι γυναίκες έχουν ευχέρεια να εργαστούν με τον δικό τους τρόπο, γεγονός που τους δίνει τη δυνατότητα να αναπτύξουν το ταλέντο τους και παράλληλα αναλαμβάνοντας

πρωτοβουλίες και νέα καθήκοντα να έχουν την ευκαιρία να ανέβουν ιεραρχικά στην πυραμίδα της εταιρείας.

2.2 Είμαι ικανοποιημένη με την αναγνώριση της εργασίας μου από τους προϊσταμένους μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	16	16,0	16,0	16,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	32	32,0	32,0	48,0
	Συμφωνώ	38	38,0	38,0	86,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Επιπλέον φαίνεται πως μόλις ένα μικρό ποσοστό της τάξεως τους 16% δεν είναι ικανοποιημένο από την αναγνώριση της εργασίας του από τους προϊσταμένους του, πράγμα που συνεπάγεται ότι οι γυναίκες κερδίζουν όλο και περισσότερο την εμπιστοσύνη των προϊσταμένων τους.

2.3 Οι αξιολογήσεις γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια ανεξαρτήτως φύλου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	9	9,0	9,0	9,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	15	15,0	15,0	24,0
	Συμφωνώ	56	56,0	56,0	80,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

2.4 Υπάρχει ίση μεταχείριση από όλους ανεξάρτητα από το φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	10	10,0	10,0	10,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	9	9,0	9,0	19,0
	Συμφωνώ	71	71,0	71,0	90,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Ομοίως φαίνεται τα αποτελέσματα ως προς τις αξιολογήσεις των γυναικών να είναι ενθαρρυντικά καθώς μόλις ένα μικρό ποσοστό της τάξεως περίπου 9% των ερωτηθέντων γυναικών θεωρεί ότι οι γυναίκες δεν αξιολογούνται αντικειμενικά και ότι δεν υπάρχει ίση μεταχείριση μεταξύ των δύο φύλλων.

2.5 Οι άντρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων ως μέλη διοικητικού συμβουλίου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	21	21,0	21,0	21,0
	Διαφωνώ	45	45,0	45,0	66,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	28	28,0	28,0	94,0
	Συμφωνώ	4	4,0	4,0	98,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Ως προς το ερώτημα εάν οι άντρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων ως μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, μόλις το 6% απαντάει θετικά με ένα μεγάλο ποσοστό της τάξεως του 28% να απαντάει πως ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί.

2.6 Οι γυναίκες αποδίδουν καλύτερα σε θέσεις λιγότερο απαιτητικές					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	44	44,0	44,0	44,0
	Διαφωνώ	43	43,0	43,0	87,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	10	10,0	10,0	97,0
	Συμφωνώ	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Επιπρόσθετα σε συνέχεια του προηγούμενου σχετικού ερωτήματος, μόλις το 3% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι οι γυναίκες αποδίδουν καλύτερα σε θέσεις λιγότερο απαιτητικές. Συνεπώς αντιλαμβάνεται κανείς ότι ισχυροποιείται η θέση των γυναικών στο ότι οι γυναίκες

μπορούν να ανταπεξέλθουν εξίσου ικανοποιητικά με τους άντρες σε θέσεις ευθύνης που απαιτούν τη λήψη σημαντικών αποφάσεων για την εταιρεία.

2.7 Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις για διαχείριση θεμάτων μιας υψηλόβαθμης θέσης					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	49	49,0	49,0	49,0
	Διαφωνώ	41	41,0	41,0	90,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Οι γυναίκες δεν φαίνεται να είναι τόσο ευάλωτες, καθώς σύμφωνα με την παραπάνω ερώτηση, οι γυναίκες φαίνεται να είναι αρκετά ισχυρές και να διαθέτουν όλες εκείνες τις ψυχικές δυνάμεις που απαιτούνται προκειμένου να αναλάβουν μια υψηλόβαθμη θέση και να διαχειρίζονται σημαντικά θέματα. Έτσι άλλωστε πιστεύει και το 90% των ερωτηθέντων γυναικών.

2.8 Οι υφιστάμενοί μου υποστηρίζουν τις αποφάσεις μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	5	5,0	5,0	5,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	42	42,0	42,0	47,0
	Συμφωνώ	44	44,0	44,0	91,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Ως προς την υποστήριξη των γυναικών από τους υφισταμένους τους, οι περισσότερες γυναίκες του δείγματος μας θεωρούν ότι υποστηρίζονται από τους υφιστάμενους τους σε ποσοστό 53%, ενώ ποσοστό μόλις 5% έχει αντίθετη άποψη. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην ίδια ερώτηση το 42% των ερωτηθέντων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί.

2.9 Οι υφιστάμενοί μου αναγνωρίζουν την ποιότητα της εργασίας μου και ακολουθούν τις οδηγίες μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	10	10,0	10,0	10,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	28	28,0	28,0	38,0
	Συμφωνώ	48	48,0	48,0	86,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Ανάλογες είναι και οι απαντήσεις στο παραπάνω ερώτημα, καθώς ένα μικρό ποσοστό μόλις 10% φαίνεται να πιστεύει ότι οι υφιστάμενοι των γυναικών δεν αναγνωρίζουν την εργασία τους και δεν ακολουθούν τις οδηγίες τους, ενώ υπάρχει και ένα αρκετά σημαντικό ποσοστό 28% που φαίνεται πως ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί.

2.10 Οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες και συναισθηματικές στη λήψη αποφάσεων					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	10	10,0	10,0	10,0
	Διαφωνώ	39	39,0	39,0	49,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	32	32,0	32,0	81,0
	Συμφωνώ	17	17,0	17,0	98,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Στην άποψη που θέλει τις γυναίκες να είναι πιο ευαίσθητες και συναισθηματικές στη λήψη αποφάσεων, ένα μεγάλο ποσοστό 49% φαίνεται να μην αποδέχεται την άποψη αυτή. Την άποψη αυτή φαίνεται να πρεσβεύει μόλις το 19% των ερωτηθέντων, με το 32% των ερωτηθέντων να κρατάει ουδέτερη στάση (ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί).

2.11 Πιο εύκολα εγκαταλείπουν την εργασία τους οι γυναίκες παρά οι άντρες					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	8	8,0	8,0	8,0
	Διαφωνώ	34	34,0	34,0	42,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	32	32,0	32,0	74,0
	Συμφωνώ	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Στο ερώτημα εάν οι γυναίκες εγκαταλείπουν πιο εύκολα την εργασία τους από τους άντρες, οι περισσότερες γυναίκες σε ποσοστό 42% απαντούν αρνητικά, 26% αυτών απαντούν θετικά ενώ το 32% αυτών κρατάει ουδέτερη στάση.

2.12 Υπάρχουν επαγγέλματα που δεν ταιριάζουν στη φύση των γυναικών (πχ. πιλότος, μηχανικός, ναυτικός,)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	16	16,0	16,0	16,0
	Διαφωνώ	46	46,0	46,0	62,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	19	19,0	19,0	81,0
	Συμφωνώ	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Τέλος στο ερώτημα εάν υπάρχουν επαγγέλματα καθαρά αντρικά, οι περισσότερες γυναίκες σε ποσοστό 62% απαντούν αρνητικά, 19% αυτών απαντούν θετικά ενώ το 19% αυτών κρατάει ουδέτερη στάση. Θα έλεγε κανείς ότι υπάρχουν παραδοσιακά επαγγέλματα που συνεχίζουν και τα κάνουν οι άντρες, όμως αυτή η προσέγγιση συνεχώς φθίνει και πλέον όλο και περισσότερες γυναίκες εργάζονται σε επαγγέλματα που κατά το παρελθόν ήταν αποκλειστικά αντρικά και μάλιστα με μεγάλη επιτυχία.

3.1 Έχω συζητήσει με τον προϊστάμενο μου την πιθανότητα προαγωγής μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	3,0	3,0	3,0
	Διαφωνώ	22	22,0	22,0	25,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	17	17,0	17,0	42,0
	Συμφωνώ	44	44,0	44,0	86,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Πολύ μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων γυναικών φαίνεται να έχει συζητήσει με τον προϊστάμενο του την πιθανότητα προαγωγής του (ποσοστό 58%) γεγονός που αποδεικνύει ότι υπάρχει διάλογος μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου και κατά συνέπεια προοπτικές ανέλιξης. Αν μάλιστα συνοδεύεται από ειλικρινή διάλογο και αντικειμενικότητα ανεξαρτήτως φύλλου, αυτό δίνει ένα επιπλέον μήνυμα ότι δίνονται ευκαιρίες εξέλιξης.

3.2 Η εργασία μου, μπορεί να μου προσφέρει πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	12	12,0	12,0	12,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	31	31,0	31,0	43,0
	Συμφωνώ	46	46,0	46,0	89,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Ανάλογες είναι και οι απαντήσεις στην ερώτηση σχετικά με τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που έρχονται να συμπληρώσουν την παραπάνω ερώτηση 3.1. Πιο συγκεκριμένα οι περισσότεροι ερωτηθέντες σε ποσοστό 57% απαντούν θετικά, ενώ μόλις το 12% φαίνεται να διαφωνεί.

3.3 Πολλές φορές μου ανατίθενται εργασίες που μου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξω τις δυνατότητες μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	13	13,0	13,0	13,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	11	11,0	11,0	24,0
	Συμφωνώ	62	62,0	62,0	86,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Οι παραπάνω ερωτήσεις 3.1 και 3.2 ενισχύονται ακόμη περισσότερο από το γεγονός ότι σε ποσοστό μεγαλύτερο του 76% φαίνεται ότι ανατίθενται στις γυναίκες διάφορες εργασίες που τους δίνουν την ευκαιρία να αποδείξουν τις δυνατότητες τους και να ανέβουν ιεραρχικά.

3.4 Είμαι ικανοποιημένη από τις δυνατότητες εκπαίδευσης που μου παρέχει η εργασία μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	3,0	3,0	3,0
	Διαφωνώ	28	28,0	28,0	31,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	26	26,0	26,0	57,0
	Συμφωνώ	34	34,0	34,0	91,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Ως προς τις δυνατότητες εκπαίδευσης που παρέχονται από τον εργοδότη τους φαίνεται ότι υπερέχει η αίσθηση της ικανοποίησης σε ποσοστό 43% έναντι 31% με ένα μεγάλο όμως ποσοστό της τάξεως του 26% να δηλώνει ουδέτερο.

3.5 Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	14	14,0	14,0	14,0
	Διαφωνώ	41	41,0	41,0	55,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	26	26,0	26,0	81,0
	Συμφωνώ	14	14,0	14,0	95,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Φαίνεται ακόμη ότι η άποψη που γενικά επικρατεί ότι δίνονται περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης στους άντρες παρά στις γυναίκες δεν επιβεβαιώνεται αφού μόλις ένα ποσοστό της τάξεως του 19% των ερωτηθέντων απαντά θετικά.

3.6 Επιθυμώ να αναλάβω περισσότερες αρμοδιότητες και υψηλότερη θέση μέσα στο οργανόγραμμα της επιχείρησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	9	9,0	9,0	9,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	45	45,0	45,0	54,0
	Συμφωνώ	35	35,0	35,0	89,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

3.7 Οι γυναίκες έχουν εξίσου υψηλές επαγγελματικές προσδοκίες με τους άνδρες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	12	12,0	12,0	12,0
	Συμφωνώ	63	63,0	63,0	75,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Από τις απαντήσεις 3.6 και 3.7 επιβεβαιώνεται ακόμα η άποψη ότι πλέον οι γυναίκες έχουν εξίσου υψηλές επαγγελματικές προσδοκίες με τους άντρες και επιθυμούν οι ίδιες να αναλάβουν υψηλή θέση μέσα στο οργανόγραμμα μιας επιχείρησης σε ποσοστό που μάλιστα αγγίζει το 88%.

3.8 Οι γυναίκες ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν τις ικανότητές και τα ταλέντα τους και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες εξίσου με τους άνδρες					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	10	10,0	10,0	10,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	20	20,0	20,0	30,0
	Συμφωνώ	57	57,0	57,0	87,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	13	13,0	13,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Σε ποσοστό περίπου 70% οι γυναίκες του δείγματος μας, απαντούν ότι ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν τις ικανότητές και τα ταλέντα τους και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες εξίσου με τους άνδρες, έναντι ποσοστού 10% που πιστεύουν το αντίθετο.

3.9 Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες επιμόρφωσης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	21	21,0	21,0	21,0
	Διαφωνώ	52	52,0	52,0	73,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	18	18,0	18,0	91,0
	Συμφωνώ	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Τέλος ως προς τις ευκαιρίες επιμόρφωσης, φαίνεται πως οι γυναίκες έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άντρες, καθώς μόλις το 9% των γυναικών πιστεύει το αντίθετο.

4.1 Το ωράριο εργασίας μου είναι απαιτητικό					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	3,0	3,0	3,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	15	15,0	15,0	18,0
	Συμφωνώ	48	48,0	48,0	66,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	34	34,0	34,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

4.2 Πόσες ώρες εργάζεστε συνήθως την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	30	30,0	30,0	30,0
	50	60	60,0	60,0	90,0
	60	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

4.3 Μου ζητείται να κάνω συχνά υπερωρίες					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	3,0	3,0	3,0
	Διαφωνώ	15	15,0	15,0	18,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	25	25,0	25,0	43,0
	Συμφωνώ	47	47,0	47,0	90,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Από τις απαντήσεις των παραπάνω ερωτήσεων 4.1 έως 4.3 αντιλαμβάνεται κανείς ότι το ωράριο είναι αρκετά απαιτητικό, αφού το 82% των ερωτηθέντων απαντάει θετικά, ενώ μόλις το 3% απαντάει αρνητικά. Ποσοστό περίπου 60% των εργαζομένων γυναικών του δείγματος μας φαίνεται να εργάζεται μέχρι 50 ώρες την εβδομάδα, ακολουθεί ένα ποσοστό της τάξεως του 30% που εργάζονται χωρίς υπερωρίες (40 ώρες την εβδομάδα) ενώ μόλις ένα ποσοστό 10% αυτών εργάζεται περισσότερο από 60 ώρες την εβδομάδα.

4.4 Οι υπερωρίες επιβαρύνουν τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	2,0	2,0	2,0
	Διαφωνώ	6	6,0	6,0	8,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	19	19,0	19,0	27,0
	Συμφωνώ	47	47,0	47,0	74,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Παρόλο που οι υπερωρίες που εργάζονται οι γυναίκες του δείγματος μας δεν είναι πολλές, (90% του δείγματος μας εργάζονται λιγότερο από 50 ώρες την εβδομάδα) εντούτοις επικρατεί η άποψη σε ποσοστό 73% ότι οι υπερωρίες επιβαρύνουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Φαίνεται λοιπόν οι γυναίκες να μην είναι διατεθειμένες να εργάζονται υπερωριακά, προκειμένου να μπορούν να έχουν μια ισορροπημένη ζωή και να μπορούν να ανταπεξέρχονται στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις με επιτυχία.

4.5 Η πρόσβαση στο χώρο εργασίας μου είναι εύκολη και γρήγορη, και δεν χάνω χρόνο άσκοπα σε μετακινήσεις και ταξίδια

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	22	22,0	22,0	22,0
	Διαφωνώ	24	24,0	24,0	46,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	15	15,0	15,0	61,0
	Συμφωνώ	24	24,0	24,0	85,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που κριτήριο επιλογής για έναν εργαζόμενο και ειδικά για μια εργαζόμενη μητέρα είναι η απόσταση της εργασίας από το σπίτι. Βλέπουμε όμως ότι τα ποσοστά είναι μοιρασμένα και κατ' ελάχιστα μειωμένα ως προς την γρήγορη και εύκολη πρόσβαση στο χώρο εργασίας από το σπίτι. Αν αναλογιστεί κανείς πόσο χαμένο χρόνο δαπανάει κάποιο σε μετακινήσεις και ταξίδια και τον στερεί από την οικογένεια του, ενδεχομένως να αναζητήσει νέα εργασία.

4.6 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	18	18,0	18,0	18,0
	Διαφωνώ	25	25,0	25,0	43,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	21	21,0	21,0	64,0
	Συμφωνώ	34	34,0	34,0	98,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Αν και στις περισσότερες μεγάλες και οργανωμένες επιχειρήσεις παρέχεται δυνατότητα ευέλικτου ωραρίου και θα περίμενε κανείς να λάβει θετικές απαντήσεις, εντούτοις το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων απαντάει αρνητικά (43%). Αυτό ερμηνεύεται από το γεγονός ότι η ευελιξία είναι κάτι το υποκειμενικό και δεν οροθετείται σε κάποιες ώρες νωρίτερης ή αργότερης προσέλευσης στην εταιρεία με αντίστοιχη αποχώρηση.

4.7 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες γονικής άδειας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	3,0	3,0	3,0
	Διαφωνώ	3	3,0	3,0	6,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	8	8,0	8,0	14,0
	Συμφωνώ	64	64,0	64,0	78,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Σχετικά με το ερώτημα χορήγησης γονικής άδειας, υπάρχει ένα μικρό ποσοστό 6% που απαντάει αρνητικά στο ερώτημα εάν παρέχει η εταιρεία δυνατότητα γονικής άδειας. Αυτές τις αρνητικές απαντήσεις θα μπορούσε κανείς να τις ερμηνεύσει λίγο διαφορετικά (ως επιπλέον ημέρες γονικής άδειας) καθώς η γονική άδεια προβλέπεται από την νομοθεσία και σε μεγάλες και οργανωμένες επιχειρήσεις σαν αυτές του δείγματος μας, η νομοθεσία και το εργατικό δίκαιο τηρείται απόλυτα.

4.8 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες παιδικού σταθμού, ή επίδομα φύλαξης παιδιού					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	33	33,0	33,0	33,0
	Διαφωνώ	37	37,0	37,0	70,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	9	9,0	9,0	79,0
	Συμφωνώ	13	13,0	13,0	92,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Στο ερώτημα εάν παρέχονται δυνατότητες παιδικού σταθμού ή επίδομα φύλαξης παιδιού τα ποσοστά είναι απογοητευτικά καθώς μόλις το 21% απαντάει θετικά.

4.9 Μπορώ να λείψω ξαφνικά για μία ημέρα ή κάποιες ώρες από την εργασία μου για προσωπικούς λόγους					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	2	2,0	2,0	2,0
	Διαφωνώ	6	6,0	6,0	8,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	21	21,0	21,0	29,0
	Συμφωνώ	36	36,0	36,0	65,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	35	35,0	35,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Υψηλό όμως είναι το ποσοστό (71%) της δυνατότητας να λείψει κανείς ξαφνικά για προσωπικούς λόγους ενώ μόλις το 8% των ερωτηθέντων διαφωνεί. Αυτό σημαίνει ότι εάν παρουσιαστεί ανάγκη, η εργαζόμενη μπορεί ανά πάσα στιγμή να λείψει από την εργασία της και να βρεθεί δίπλα στο παιδί της.

4.10 Οι προϊστάμενοι έχουν κατανόηση όσον αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	8	8,0	8,0	8,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	25	25,0	25,0	33,0
	Συμφωνώ	48	48,0	48,0	81,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Επιπρόσθετα φαίνεται οι προϊστάμενοι να δείχνουν κατανόηση όσον αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις σε ποσοστό 67% έναντι μόλις ποσοστού 8%. Αυτό σε συνέχεια του προηγούμενου ερωτήματος σημαίνει ότι αξιολογούνται και λαμβάνονται υπόψη οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών και αναπροσαρμόζονται τα προγράμματα βάσει της παραμέτρου της οικογένειας.

4.11 Υπάρχει υποστήριξη των γυναικών από την οικογένεια, για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	3	3,0	3,0	3,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	31	31,0	31,0	34,0
	Συμφωνώ	51	51,0	51,0	85,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Ως προς την υποστήριξη που έχει η ίδια η εργαζόμενη από την ίδια της την οικογένεια, σε ποσοστό 66% φαίνεται να υπάρχει υποστήριξη για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας έναντι ποσοστού 3%, ενώ υπάρχει και ένα ποσοστό της τάξεως του 31% που δηλώνει ουδέτερο.

4.12 Η επαγγελματική μου καταξίωση, πραγματοποιείται σε βάρος της οικογένειάς μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	7	7,0	7,0	7,0
	Διαφωνώ	4	4,0	4,0	11,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	44	44,0	44,0	55,0
	Συμφωνώ	45	45,0	45,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ένα αρκετά υψηλό ποσοστό της τάξεως του 45% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι η επαγγελματική τους καταξίωση, πραγματοποιείται σε βάρος της οικογένειάς τους έναντι ποσοστού 11% που θεωρούν ότι δεν ισχύει κάτι τέτοιο, ενώ ποσοστό 44% των ερωτηθέντων δηλώνει και πάλι ουδέτερο.

4.13 Οι οικογενειακές μου υποχρεώσεις δεν μου επιτρέπουν να εργάζομαι σε θέσεις ευθύνης					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	16	16,0	16,0	16,0
	Διαφωνώ	28	28,0	28,0	44,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	32	32,0	32,0	76,0
	Συμφωνώ	21	21,0	21,0	97,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Στο ερώτημα κατά πόσο οι οικογενειακές υποχρεώσεις επιτρέπουν στους συμμετέχοντες της έρευνας να εργάζονται σε θέσεις ευθύνης επιβεβαιώνεται και πάλι ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν στέκονται εμπόδιο στην ανάληψη υψηλών θέσεων ευθύνης από τις γυναίκες ενώ μόλις ένα ποσοστό 24% εκτιμάει το αντίθετο. Είναι πάντως γεγονός ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις περισσότερο στέκονται εμπόδιο στην ανέλιξη τους σε υψηλότερες θέσεις ευθύνης παρά στην διατήρησή τους σε αυτές.

4.14 Προτιμούνται οι άντρες από τις γυναίκες για κάλυψη θέσεων εργασίας λόγω δικαιωμάτων που δίνει ο νόμος στις εργαζόμενες γυναίκες (άδεια λοχείας επιδόματα άδεια μητρότητας, μειωμένο ωράριο)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	6,0	6,0	6,0
	Διαφωνώ	17	17,0	17,0	23,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	33	33,0	33,0	56,0
	Συμφωνώ	33	33,0	33,0	89,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Στην ερώτηση εάν προτιμούνται οι άντρες από τις γυναίκες για κάλυψη θέσεων εργασίας, το 44% των ερωτηθέντων εκτιμάει ότι προτιμούνται οι γυναίκες ενώ το 23% διαφωνεί. Θα έλεγε κανείς όμως ότι κάτι τέτοιο (προτίμηση αντρών έναντι γυναικών για κάλυψη θέσεων εργασίας) επιβεβαιώνεται και από τα τελευταία δημοσιευμένα στοιχεία της Ελληνική Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) αφού οι γυναίκες να κατέχουν υψηλότερο ποσοστό ανεργίας 25,3% έναντι των αντρών 17,5%.

4.15 Πολλές γυναίκες αναγκάζονται να επιλέξουν μεταξύ μητρότητας και εργασίας στον ιδιωτικό τομέα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	6	6,0	6,0	6,0
	Διαφωνώ	9	9,0	9,0	15,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	27	27,0	27,0	42,0
	Συμφωνώ	50	50,0	50,0	92,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Στο ερώτημα κατά πόσο οι γυναίκες αναγκάζονται να επιλέξουν μεταξύ μητρότητας και εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, το 58% φαίνεται να υποστηρίζει αυτή την άποψη έναντι ποσοστού 15% με το 27% να δηλώνει ουδέτερο. Η αλήθεια είναι ότι ειδικά οι νέες γυναίκες καλούνται αρκετές φορές να επιλέξουν μεταξύ μητρότητας και εργασίας. Δεν είναι λίγες οι

φορές που οι ίδιες ερωτώνται από τον εργοδότη τους ή από έναν υποψήφιο εργοδότη σε μια συνέντευξη, εάν σκοπεύουν να κάνουν οικογένεια, και η απάντηση τους κρίνει την παραμονή τους, την εξέλιξη τους ή την πρόσληψη τους.

4.16 Έχω δυνατότητα να παίρνω άδεια όποτε την χρειάζομαι					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	3	3,0	3,0	3,0
	Διαφωνώ	26	26,0	26,0	29,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	29	29,0	29,0	58,0
	Συμφωνώ	29	29,0	29,0	87,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	13	13,0	13,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Σχετικά με τη δυνατότητα που έχουν να παίρνουν άδεια όποτε χρειάζονται, τα ποσοστά είναι υπέρ των εργαζομένων γυναικών, καθώς φαίνεται ότι ακόμα και στις μέρες μας γίνεται μια προσπάθεια οι εργαζόμενες μητέρες να έχουν μια προτεραιότητα στην επιλογή των ημερομηνιών που επιλέγουν να πάρουν άδεια είτε για διακοπές είτε για άλλο σκοπό.

4.17 Στην απόφαση να κάνω οικογένεια, αισθάνομαι ανασφαλής για τη θέση μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ απόλυτα	12	12,0	12,0	12,0
	Διαφωνώ	30	30,0	30,0	42,0
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	22	22,0	22,0	64,0
	Συμφωνώ	31	31,0	31,0	95,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Τέλος το ποσοστό ανασφάλειας στην απόφαση τους να κάνουν οικογένεια φαίνεται να είναι σχεδόν μοιρασμένο αφού για τις ήδη εργαζόμενες, η απόφαση για οικογένεια μπορεί να κρίνει την παραμονή τους στην εταιρεία ή την παραμονή τους στη θέση τους.

5.3 Ανάλυση εγκυρότητας και αξιοπιστίας μέσω δείκτη εσωτερικής συνέπειας alpha του για κάθε ερώτηση

Πριν προχωρήσουμε στην ανάλυση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου μας, θα πρέπει να προχωρήσουμε στην ανάλυση της εγκυρότητας και αξιοπιστίας αυτού μέσω του δείκτη εσωτερικής συνέπειας alpha Cronbach. Μέσω του δείκτη αυτού, μελετάται η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων και κατά πόσο τα αποτελέσματα της έρευνας, είναι απαλλαγμένα από ουσιώδη σφάλματα και παραλήψεις. Η τιμή του δείκτη είναι μεταξύ 0 έως και 1 με τις παρακάτω κατηγορίες:

< 0.6 αναξιόπιστη κλίμακα

0.6 ελάχιστο αποδεκτό όριο

0.7 επαρκές όριο

0.8 ικανοποιητικό όριο

0.9 υψηλή αξιοπιστία

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία τιμές από 0.7 και πάνω κρίνονται ως ικανοποιητικές και μπορούν να δώσουν ασφαλή συμπεράσματα. Ξεκινώντας λοιπόν κανείς από το σύνολο των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου εξαιρουμένων των δημογραφικών ερωτήσεων προσπαθεί να εξασφαλίσει ένα δείκτη Cronbach τουλάχιστον 0.6 που αποτελεί και ελάχιστο αποδεκτό όριο. Αυτός ο υπολογισμός συνοδεύεται από τον βαθμό συσχέτισης κάθε ερώτησης μεταβλητής με το συνολικό άθροισμα όλων των ερωτήσεων μεταβλητών. Όσες από τις ερωτήσεις μεταβλητές εμφανίζουν χαμηλή συσχέτιση με το συνολικό άθροισμα των ερωτήσεων μεταβλητών, επιδρούν αρνητικά στην αξιοπιστία των συμπερασμάτων και πρέπει κάθε φορά να εξαιρούνται μέχρι να εξασφαλιστεί ένας ικανοποιητικός δείκτης Cronbach.

Ακολουθεί ανάλυση της εγκυρότητας και αξιοπιστίας μέσω του δείκτη εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach για κάθε ερώτηση

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,508	45

Ερωτήσεις	Δείκτης Cronbach αν διώξουμε την αντίστοιχη ερώτηση
1.1Είμαι ικανοποιημένη από την θέση μου στην επιχείρηση που εργάζομαι	,480
1.2Η εργασία μου και η θέση μου είναι ανάλογη των δυνατοτήτων και προσόντων μου	,477
1.3Θεωρώ ότι η εκπαίδευση μου ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εργασίας μου	,495
1.4Η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην εργασία μου παραμένει χαμηλή	,509
1.5Συμβιβάζομαι με χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τα προσόντα μου	,542
1.6Είμαι ικανοποιημένη με την αμοιβή μου την οποία και θεωρώ ανάλογη της προσφοράς μου	,485
1.7Η αμοιβή μου είναι δίκαιη σε σχέση με τις αμοιβές των αντρών συναδέλφων μου	,502
2.1Ενθαρρύνομαι να ασκώ τα εργασιακά μου καθήκοντα με το δικό μου τρόπο και να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες	,487
2.2Είμαι ικανοποιημένη με την αναγνώριση της εργασίας μου από τους προϊσταμένους μου	,473
2.3Οι αξιολογήσεις γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια ανεξαρτήτως φύλου	,485
2.4Υπάρχει ίση μεταχείριση από όλους ανεξάρτητα από το φύλο	,506
2.5Οι άντρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων ως μέλη διοικητικού συμβουλίου	,516
2.6Οι γυναίκες αποδίδουν καλύτερα σε θέσεις λιγότερο απαιτητικές	,517
2.7Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις για διαχείριση θεμάτων μιας υψηλόβαθμης θέσης	,524
2.8Οι υφιστάμενοί μου υποστηρίζουν τις αποφάσεις μου	,475
2.9Οι υφιστάμενοί μου αναγνωρίζουν την ποιότητα της εργασίας μου και ακολουθούν τις οδηγίες μου	,465
2.10Οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες και συναισθηματικές στη λήψη αποφάσεων	,503
2.11Πιο εύκολα εγκαταλείπουν την εργασία τους οι γυναίκες παρά οι άντρες	,484
2.12Υπάρχουν επαγγέλματα που δεν ταιριάζουν στη φύση των γυναικών (πχ. πιλότος, μηχανικός, ναυτικός.)	,518
3.1Έχω συζητήσει με τον προϊστάμενο μου την πιθανότητα προαγωγής μου	,467
3.2Η εργασία μου, μπορεί να μου προσφέρει πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης	,485
3.3Πολλές φορές μου ανατίθενται εργασίες που μου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξω τις δυνατότητες μου	,474
3.4Είμαι ικανοποιημένη από τις δυνατότητες εκπαίδευσης που μου παρέχει η εργασία μου	,471
3.5Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες	,536
3.6Επιθυμώ να αναλάβω περισσότερες αρμοδιότητες και υψηλότερη θέση μέσα στο οργανόγραμμα της επιχείρησης	,469
3.7Οι γυναίκες έχουν εξίσου υψηλές επαγγελματικές προσδοκίες με τους άνδρες	,514
3.8Οι γυναίκες ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν τις ικανότητές και τα ταλέντα τους και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες εξίσου με τους άνδρες	,527

3.9 Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες επιμόρφωσης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες	,518
4.1 Το ωράριο εργασίας μου είναι απαιτητικό	,487
4.2 Πόσες ώρες εργάζεστε συνήθως την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών;	,476
4.3 Μου ζητείται να κάνω συχνά υπερωρίες	,503
4.4 Οι υπερωρίες επιβαρύνουν τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις	,499
4.5 Η πρόσβαση στο χώρο εργασίας μου είναι εύκολη και γρήγορη, και δεν χάνω χρόνο άσκοπα σε μετακινήσεις και ταξίδια	,539
4.6 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	,497
4.7 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	,520
4.8 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες παιδικού σταθμού, ή επίδομα φύλαξης παιδιού	,563
4.9 Μπορώ να λείπω ξαφνικά για μία ημέρα ή κάποιες ώρες από την εργασία μου για προσωπικούς λόγους	,495
4.10 Οι προϊστάμενοι έχουν κατανόηση όσον αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις	,498
4.11 Υπάρχει υποστήριξη των γυναικών από την οικογένεια, για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.	,502
4.12 Η επαγγελματική μου καταξίωση, πραγματοποιείται σε βάρος της οικογένειάς μου	,520
4.13 Οι οικογενειακές μου υποχρεώσεις δεν μου επιτρέπουν να εργάζομαι σε θέσεις ευθύνης	,552
4.14 Προτιμούνται οι άντρες από τις γυναίκες για κάλυψη θέσεων εργασίας λόγω δικαιωμάτων που δίνει ο νόμος στις εργαζόμενες γυναίκες (άδεια λοχείας επίδομα αδειών μητρότητας, μειωμένο ωράριο)	,501
4.15 Πολλές γυναίκες αναγκάζονται να επιλέξουν μεταξύ μητρότητας και εργασίας στον ιδιωτικό τομέα	,512
4.16 Έχω δυνατότητα να παίρνω άδεια όποτε την χρειάζομαι	,501
4.17 Στην απόφαση να κάνω οικογένεια, αισθάνομαι ανασφαλής για τη θέση μου	,513

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
146,05	78,331	8,850	45

Εξαιρούμε την ερώτηση 4.8 και ξανατρέχουμε ανάλυση Cronbach στις υπόλοιπες ερωτήσεις:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,563	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1Είμαι ικανοποιημένη από την θέση μου στην επιχείρηση που εργάζομαι	140,19	78,499	,374	,538
1.2Η εργασία μου και η θέση μου είναι ανάλογη των δυνατοτήτων και προσόντων μου	140,45	76,997	,382	,533
1.3Θεωρώ ότι η εκπαίδευση μου ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εργασίας μου	139,67	80,244	,244	,549
1.4Η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην εργασία μου παραμένει χαμηλή	140,60	81,333	,064	,565
1.5Συμβιβάζομαι με χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τα προσόντα μου	140,55	87,422	-,226	,595
1.6Είμαι ικανοποιημένη με την αμοιβή μου την οποία και θεωρώ ανάλογη της προσφοράς μου	141,26	79,225	,215	,548
1.7Η αμοιβή μου είναι δίκαιη σε σχέση με τις αμοιβές των αντρών συναδέρφων μου	140,70	80,838	,129	,557
2.1Ενθαρρύνομαι να ασκώ τα εργασιακά μου καθήκοντα με το δικό μου τρόπο και να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες	139,98	79,474	,259	,546
2.2Είμαι ικανοποιημένη με την αναγνώριση της εργασίας μου από τους προϊσταμένους μου	140,29	76,976	,382	,533
2.3Οι αξιολογήσεις γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια ανεξαρτήτως φύλου	139,92	79,347	,268	,545

2.4Υπάρχει ίση μεταχείριση από όλους ανεξάρτητα από το φύλο	139,98	82,525	,071	,562
2.5Οι άντρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων ως μέλη διοικητικού συμβουλίου	141,58	83,539	-,018	,570
2.6Οι γυναίκες αποδίδουν καλύτερα σε θέσεις λιγότερο απαιτητικές	142,07	84,328	-,062	,572
2.7Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις για διαχείριση θεμάτων μιας υψηλόβαθμης θέσης	142,18	86,008	-,195	,579
2.8Οι υφιστάμενοί μου υποστηρίζουν τις αποφάσεις μου	140,22	77,628	,459	,532
2.9Οι υφιστάμενοί μου αναγνωρίζουν την ποιότητα της εργασίας μου και ακολουθούν τις οδηγίες μου	140,13	75,710	,519	,522
2.10Οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες και συναισθηματικές στη λήψη αποφάσεων	141,17	81,031	,123	,558
2.11Πιο εύκολα εγκαταλείπουν την εργασία τους οι γυναίκες παρά οι άντρες	141,03	78,029	,312	,539
2.12Υπάρχουν επαγγέλματα που δεν ταιριάζουν στη φύση των γυναικών (πχ. πιλότος, μηχανικός, ναυτικός,)	141,38	83,450	-,020	,572
3.1Έχω συζητήσει με τον προϊστάμενο μου την πιθανότητα προαγωγής μου	140,35	76,189	,357	,532

3.2 Η εργασία μου, μπορεί να μου προσφέρει πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης	140,23	78,421	,328	,540
3.3 Πολλές φορές μου ανατίθενται εργασίες που μου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξω τις δυνατότητες μου	140,02	76,666	,447	,529
3.4 Είμαι ικανοποιημένη από τις δυνατότητες εκπαίδευσης που μου παρέχει η εργασία μου	140,61	76,200	,373	,531
3.5 Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες	141,24	85,942	-,154	,587
3.6 Επιθυμώ να αναλάβω περισσότερες αρμοδιότητες και υψηλότερη θέση μέσα στο οργανόγραμμα της επιχείρησης	140,31	77,044	,446	,530
3.7 Οι γυναίκες έχουν εξίσου υψηλές επαγγελματικές προσδοκίες με τους άνδρες	139,66	84,065	-,034	,568
3.8 Οι γυναίκες ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν τις ικανότητές και τα ταλέντα τους και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες εξίσου με τους άνδρες	140,06	85,411	-,135	,579
3.9 Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες επιμόρφωσης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες	141,64	84,495	-,075	,575
4.1 Το ωράριο εργασίας μου είναι απαιτητικό	139,69	78,842	,288	,543

4.2 Πόσες ώρες εργάζεστε συνήθως την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών;	139,99	78,212	,513	,534
4.3 Μου ζητείται να κάνω συχνά υπερωρίες	140,33	80,264	,164	,554
4.4 Οι υπερωρίες επιβαρύνουν τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις	139,90	80,293	,173	,553
4.5 Η πρόσβαση στο χώρο εργασίας μου είναι εύκολη και γρήγορη, και δεν χάνω χρόνο άσκοπα σε μετακινήσεις και ταξίδια	140,93	84,450	-,092	,589
4.6 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	141,02	80,909	,085	,563
4.7 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	139,80	84,667	-,086	,575
4.9 Μπορώ να λείψω ξαφνικά για μία ημέρα ή κάποιες ώρες από την εργασία μου για προσωπικούς λόγους	139,83	80,567	,140	,556
4.10 Οι προϊστάμενοι έχουν κατανόηση όσον αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις	140,01	81,141	,143	,556
4.11 Υπάρχει υποστήριξη των γυναικών από την οικογένεια, για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.	140,01	81,606	,144	,556
4.12 Η επαγγελματική μου καταξίωση, πραγματοποιείται σε βάρος της οικογένειάς μου	140,52	84,414	-,069	,574

4.13 Οι οικογενειακές μου υποχρεώσεις δεν μου επιτρέπουν να εργάζομαι σε θέσεις ευθύνης	141,12	89,157	-,309	,603
4.14 Προτιμούνται οι άντρες από τις γυναίκες για κάλυψη θέσεων εργασίας λόγω δικαιωμάτων που δίνει ο νόμος στις εργαζόμενες γυναίκες (άδεια λοχείας επιδόματα άδεια μητρότητας, μειωμένο ωράριο)	140,53	80,635	,120	,558
4.15 Πολλές γυναίκες αναγκάζονται να επιλέξουν μεταξύ μητρότητας και εργασίας στον ιδιωτικό τομέα	140,34	82,530	,031	,567
4.16 Έχω δυνατότητα να παίρνω άδεια όποτε την χρειάζομαι	140,56	80,734	,112	,559
4.17 Στην απόφαση να κάνω οικογένεια, αισθάνομαι ανασφαλής για τη θέση μου	140,92	82,276	,024	,570

Εξαιρούμε την ερώτηση 4.13 και ξανατρέχουμε ανάλυση Cronbach στις υπόλοιπες ερωτήσεις:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,603	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1Είμαι ικανοποιημένη από την θέση μου στην επιχείρηση που εργάζομαι	137,52	82,676	,432	,577
1.2Η εργασία μου και η θέση μου είναι ανάλογη των δυνατοτήτων και προσόντων μου	137,78	81,446	,411	,574
1.3Θεωρώ ότι η εκπαίδευση μου ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εργασίας μου	137,00	85,333	,239	,591
1.4Η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην εργασία μου παραμένει χαμηλή	137,93	87,056	,034	,609
1.5Συμβιβάζομαι με χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τα προσόντα μου	137,88	93,097	-,247	,634
1.6Είμαι ικανοποιημένη με την αμοιβή μου την οποία και θεωρώ ανάλογη της προσφοράς μου	138,59	83,840	,236	,589
1.7Η αμοιβή μου είναι δίκαιη σε σχέση με τις αμοιβές των αντρών συναδέλφων μου	138,03	85,686	,140	,598
2.1Ενθαρρύνομαι να ασκώ τα εργασιακά μου καθήκοντα με το δικό μου τρόπο και να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες	137,31	84,014	,289	,586
2.2Είμαι ικανοποιημένη με την αναγνώριση της εργασίας μου από τους προϊσταμένους μου	137,62	81,349	,416	,574
2.3Οι αξιολογήσεις γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια ανεξαρτήτως φύλου	137,25	84,068	,286	,587

2.4Υπάρχει ίση μεταχείριση από όλους ανεξάρτητα από το φύλο	137,31	87,590	,072	,602
2.5Οι άντρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων ως μέλη διοικητικού συμβουλίου	138,91	88,749	-,023	,611
2.6Οι γυναίκες αποδίδουν καλύτερα σε θέσεις λιγότερο απαιτητικές	139,40	89,758	-,082	,613
2.7Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις για διαχείριση θεμάτων μιας υψηλόβαθμης θέσης	139,51	91,465	-,216	,619
2.8Οι υφιστάμενοί μου υποστηρίζουν τις αποφάσεις μου	137,55	82,331	,476	,575
2.9Οι υφιστάμενοί μου αναγνωρίζουν την ποιότητα της εργασίας μου και ακολουθούν τις οδηγίες μου	137,46	79,968	,562	,564
2.10Οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες και συναισθηματικές στη λήψη αποφάσεων	138,50	85,949	,131	,599
2.11Πιο εύκολα εγκαταλείπουν την εργασία τους οι γυναίκες παρά οι άντρες	138,36	83,627	,273	,586
2.12Υπάρχουν επαγγέλματα που δεν ταιριάζουν στη φύση των γυναικών (πχ. πιλότος, μηχανικός, ναυτικός,)	138,71	89,016	-,044	,614
3.1Έχω συζητήσει με τον προϊστάμενο μου την πιθανότητα προαγωγής μου	137,68	80,139	,408	,571

3.2 Η εργασία μου, μπορεί να μου προσφέρει πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης	137,56	82,734	,372	,580
3.3 Πολλές φορές μου ανατίθενται εργασίες που μου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξω τις δυνατότητες μου	137,35	81,341	,462	,572
3.4 Είμαι ικανοποιημένη από τις δυνατότητες εκπαίδευσης που μου παρέχει η εργασία μου	137,94	80,118	,428	,570
3.5 Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες	138,57	91,541	-,173	,627
3.6 Επιθυμώ να αναλάβω περισσότερες αρμοδιότητες και υψηλότερη θέση μέσα στο οργανόγραμμα της επιχείρησης	137,64	81,728	,462	,573
3.7 Οι γυναίκες έχουν εξίσου υψηλές επαγγελματικές προσδοκίες με τους άνδρες	136,99	89,121	-,028	,607
3.8 Οι γυναίκες ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν τις ικανότητές και τα ταλέντα τους και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες εξίσου με τους άνδρες	137,39	90,119	-,105	,616
3.9 Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες επιμόρφωσης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες	138,97	90,090	-,102	,616
4.1 Το ωράριο εργασίας μου είναι απαιτητικό	137,02	83,878	,284	,586

4.2 Πόσες ώρες εργάζεστε συνήθως την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών;	137,32	82,927	,534	,576
4.3 Μου ζητείται να κάνω συχνά υπερωρίες	137,66	85,843	,132	,598
4.4 Οι υπερωρίες επιβαρύνουν τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις	137,23	85,896	,139	,598
4.5 Η πρόσβαση στο χώρο εργασίας μου είναι εύκολη και γρήγορη, και δεν χάνω χρόνο άσκοπα σε μετακινήσεις και ταξίδια	138,26	89,871	-,101	,629
4.6 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	138,35	85,684	,099	,603
4.7 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	137,13	88,943	-,031	,610
4.9 Μπορώ να λείψω ξαφνικά για μία ημέρα ή κάποιες ώρες από την εργασία μου για προσωπικούς λόγους	137,16	84,944	,176	,595
4.10 Οι προϊστάμενοι έχουν κατανόηση όσον αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις	137,34	85,479	,189	,594
4.11 Υπάρχει υποστήριξη των γυναικών από την οικογένεια, για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.	137,34	86,227	,176	,596
4.12 Η επαγγελματική μου καταξίωση, πραγματοποιείται σε βάρος της οικογένειάς μου	137,85	90,290	-,115	,617

4.14Προτιμούνται οι άντρες από τις γυναίκες για κάλυψη θέσεων εργασίας λόγω δικαιωμάτων που δίνει ο νόμος στις εργαζόμενες γυναίκες (άδεια λοχείας επιδόματα άδεια μητρότητας, μειωμένο ωράριο)	137,86	86,202	,093	,602
4.15Πολλές γυναίκες αναγκάζονται να επιλέξουν μεταξύ μητρότητας και εργασίας στον ιδιωτικό τομέα	137,67	88,567	-,020	,612
4.16Έχω δυνατότητα να παίρνω άδεια όποτε την χρειάζομαι	137,89	85,048	,150	,597
4.17Στην απόφαση να κάνω οικογένεια, αισθάνομαι ανασφαλής για τη θέση μου	138,25	88,331	-,022	,614

Εξαιρούμε την ερώτηση 1.5 και ξανατρέχουμε ανάλυση Cronbach στις υπόλοιπες ερωτήσεις:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,634	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1Είμαι ικανοποιημένη από την θέση μου στην επιχείρηση που εργάζομαι	134,28	86,123	,459	,609
1.2Η εργασία μου και η θέση μου είναι ανάλογη των δυνατοτήτων και προσόντων μου	134,54	84,736	,442	,606
1.3Θεωρώ ότι η εκπαίδευση μου ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εργασίας μου	133,76	88,811	,267	,622
1.4Η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην εργασία μου παραμένει χαμηλή	134,69	91,327	,018	,642
1.6Είμαι ικανοποιημένη με την αμοιβή μου την οποία και θεωρώ ανάλογη της προσφοράς μου	135,35	86,755	,287	,617
1.7Η αμοιβή μου είναι δίκαιη σε σχέση με τις αμοιβές των αντρών συναδέρφων μου	134,79	89,622	,137	,630
2.1Ενθαρρύνομαι να ασκώ τα εργασιακά μου καθήκοντα με το δικό μου τρόπο και να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες	134,07	88,227	,265	,621
2.2Είμαι ικανοποιημένη με την αναγνώριση της εργασίας μου από τους προϊσταμένους μου	134,38	85,430	,397	,609
2.3Οι αξιολογήσεις γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια ανεξαρτήτως φύλου	134,01	87,889	,287	,619
2.4Υπάρχει ίση μεταχείριση από όλους ανεξάρτητα από το φύλο	134,07	91,318	,085	,633

2.5Οι άντρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων ως μέλη διοικητικού συμβουλίου	135,67	92,809	-,030	,642
2.6Οι γυναίκες αποδίδουν καλύτερα σε θέσεις λιγότερο απαιτητικές	136,16	94,055	-,104	,645
2.7Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις για διαχείριση θεμάτων μιας υψηλόβαθμης θέσης	136,27	96,017	-,258	,651
2.8Οι υφιστάμενοί μου υποστηρίζουν τις αποφάσεις μου	134,31	86,095	,479	,609
2.9Οι υφιστάμενοί μου αναγνωρίζουν την ποιότητα της εργασίας μου και ακολουθούν τις οδηγίες μου	134,22	83,507	,576	,598
2.10Οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες και συναισθηματικές στη λήψη αποφάσεων	135,26	90,073	,117	,631
2.11Πιο εύκολα εγκαταλείπουν την εργασία τους οι γυναίκες παρά οι άντρες	135,12	87,521	,269	,619
2.12Υπάρχουν επαγγέλματα που δεν ταιριάζουν στη φύση των γυναικών (πχ. πιλότος, μηχανικός, ναυτικός,)	135,47	92,474	-,018	,642
3.1Έχω συζητήσει με τον προϊστάμενο μου την πιθανότητα προαγωγής μου	134,44	83,380	,435	,603
3.2Η εργασία μου, μπορεί να μου προσφέρει πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης	134,32	86,321	,386	,612

3.3Πολλές φορές μου ανατίθενται εργασίες που μου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξω τις δυνατότητες μου	134,11	84,826	,481	,605
3.4Είμαι ικανοποιημένη από τις δυνατότητες εκπαίδευσης που μου παρέχει η εργασία μου	134,70	83,242	,463	,601
3.5Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες	135,33	95,981	-,193	,658
3.6Επιθυμώ να αναλάβω περισσότερες αρμοδιότητες και υψηλότερη θέση μέσα στο οργανόγραμμα της επιχείρησης	134,40	85,475	,465	,607
3.7Οι γυναίκες έχουν εξίσου υψηλές επαγγελματικές προσδοκίες με τους άνδρες	133,75	93,078	-,029	,638
3.8Οι γυναίκες ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν τις ικανότητές και τα ταλέντα τους και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες εξίσου με τους άνδρες	134,15	94,169	-,110	,646
3.9Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες επιμόρφωσης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες	135,73	94,280	-,115	,647
4.1Το ωράριο εργασίας μου είναι απαιτητικό	133,78	87,062	,325	,616
4.2Πόσες ώρες εργάζεστε συνήθως την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών;	134,08	86,721	,535	,610
4.3Μου ζητείται να κάνω συχνά υπερωρίες	134,42	89,761	,131	,630

4.4Οι υπερωρίες επιβαρύνουν τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις	133,99	89,303	,166	,627
4.5Η πρόσβαση στο χώρο εργασίας μου είναι εύκολη και γρήγορη, και δεν χάνω χρόνο άσκοπα σε μετακινήσεις και ταξίδια	135,02	92,909	-,066	,655
4.6Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	135,11	89,412	,106	,634
4.7Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	133,89	93,149	-,047	,642
4.9Μπορώ να λείψω ξαφνικά για μία ημέρα ή κάποιες ώρες από την εργασία μου για προσωπικούς λόγους	133,92	89,125	,159	,628
4.10Οι προϊστάμενοι έχουν κατανόηση όσον αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις	134,10	89,667	,169	,627
4.11Υπάρχει υποστήριξη των γυναικών από την οικογένεια, για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.	134,10	89,586	,214	,625
4.12Η επαγγελματική μου καταξίωση, πραγματοποιείται σε βάρος της οικογένειας μου	134,61	93,897	-,093	,645
4.14Προτιμούνται οι άντρες από τις γυναίκες για κάλυψη θέσεων εργασίας λόγω δικαιωμάτων που δίνει ο νόμος στις εργαζόμενες γυναίκες (άδεια λοχείας επιδόματα άδεια μητρότητας, μειωμένο ωράριο)	134,62	90,561	,070	,636

4.15 Πολλές γυναίκες αναγκάζονται να επιλέξουν μεταξύ μητρότητας και εργασίας στον ιδιωτικό τομέα	134,43	92,732	-,031	,643
4.16 Έχω δυνατότητα να παίρνω άδεια όποτε την χρειάζομαι	134,65	89,179	,137	,630
4.17 Στην απόφαση να κάνω οικογένεια, αισθάνομαι ανασφαλής για τη θέση μου	135,01	92,757	-,043	,647

Εξαιρούμε την ερώτηση 3.5 και ξανατρέχουμε ανάλυση Cronbach στις υπόλοιπες ερωτήσεις:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,658	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1 Είμαι ικανοποιημένη από την θέση μου στην επιχείρηση που εργάζομαι	131,73	88,603	,481	,634
1.2 Η εργασία μου και η θέση μου είναι ανάλογη των δυνατοτήτων και προσόντων μου	131,99	87,020	,471	,630
1.3 Θεωρώ ότι η εκπαίδευση μου ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εργασίας μου	131,21	91,319	,290	,646
1.4 Η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην εργασία μου παραμένει χαμηλή	132,14	95,394	-,034	,671

1.6Είμαι ικανοποιημένη με την αμοιβή μου την οποία και θεωρώ ανάλογη της προσφοράς μου	132,80	88,869	,324	,640
1.7Η αμοιβή μου είναι δίκαιη σε σχέση με τις αμοιβές των αντρών συναδέρφων μου	132,24	91,578	,185	,651
2.1Ενθαρρύνομαι να ασκώ τα εργασιακά μου καθήκοντα με το δικό μου τρόπο και να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες	131,52	91,020	,267	,646
2.2Είμαι ικανοποιημένη με την αναγνώριση της εργασίας μου από τους προϊσταμένους μου	131,83	88,244	,395	,636
2.3Οι αξιολογήσεις γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια ανεξαρτήτως φύλου	131,46	89,786	,347	,641
2.4Υπάρχει ίση μεταχείριση από όλους ανεξάρτητα από το φύλο	131,52	93,080	,162	,653
2.5Οι άντρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων ως μέλη διοικητικού συμβουλίου	133,12	95,824	-,037	,666
2.6Οι γυναίκες αποδίδουν καλύτερα σε θέσεις λιγότερο απαιτητικές	133,61	97,008	-,107	,668
2.7Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις για διαχείριση θεμάτων μιας υψηλόβαθμης θέσης	133,72	98,951	-,258	,674
2.8Οι υφιστάμενοί μου υποστηρίζουν τις αποφάσεις μου	131,76	88,709	,491	,634

2.9Οι υφιστάμενοί μου αναγνωρίζουν την ποιότητα της εργασίας μου και ακολουθούν τις οδηγίες μου	131,67	86,163	,582	,625
2.10Οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες και συναισθηματικές στη λήψη αποφάσεων	132,71	93,299	,097	,658
2.11Πιο εύκολα εγκαταλείπουν την εργασία τους οι γυναίκες παρά οι άντρες	132,57	90,631	,252	,646
2.12Υπάρχουν επαγγέλματα που δεν ταιριάζουν στη φύση των γυναικών (πχ. πιλότος, μηχανικός, ναυτικός,)	132,92	95,610	-,030	,667
3.1Έχω συζητήσει με τον προϊστάμενο μου την πιθανότητα προαγωγής μου	131,89	85,836	,451	,629
3.2Η εργασία μου, μπορεί να μου προσφέρει πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης	131,77	88,785	,407	,637
3.3Πολλές φορές μου ανατίθενται εργασίες που μου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξω τις δυνατότητες μου	131,56	87,663	,476	,632
3.4Είμαι ικανοποιημένη από τις δυνατότητες εκπαίδευσης που μου παρέχει η εργασία μου	132,15	85,523	,488	,626
3.6Επιθυμώ να αναλάβω περισσότερες αρμοδιότητες και υψηλότερη θέση μέσα στο οργανόγραμμα της επιχείρησης	131,85	88,088	,476	,633

3.7Οι γυναίκες έχουν εξίσου υψηλές επαγγελματικές προσδοκίες με τους άνδρες	131,20	96,061	-,037	,662
3.8Οι γυναίκες ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν τις ικανότητές και τα ταλέντα τους και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες εξίσου με τους άνδρες	131,60	96,020	-,044	,665
3.9Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες επιμόρφωσης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες	133,18	98,149	-,171	,674
4.1Το ωράριο εργασίας μου είναι απαιτητικό	131,23	89,452	,351	,640
4.2Πόσες ώρες εργάζεστε συνήθως την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών;	131,53	89,444	,541	,636
4.3Μου ζητείται να κάνω συχνά υπερωρίες	131,87	92,619	,130	,655
4.4Οι υπερωρίες επιβαρύνουν τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις	131,44	92,006	,174	,652
4.5Η πρόσβαση στο χώρο εργασίας μου είναι εύκολη και γρήγορη, και δεν χάνω χρόνο άσκοπα σε μετακινήσεις και ταξίδια	132,47	95,625	-,059	,678
4.6Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	132,56	92,734	,085	,660
4.7Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	131,34	95,944	-,040	,666

4.9 Μπορώ να λείψω ξαφνικά για μία ημέρα ή κάποιες ώρες από την εργασία μου για προσωπικούς λόγους	131,37	92,357	,138	,655
4.10 Οι προϊστάμενοι έχουν κατανόηση όσον αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις	131,55	92,836	,149	,654
4.11 Υπάρχει υποστήριξη των γυναικών από την οικογένεια, για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.	131,55	92,270	,225	,649
4.12 Η επαγγελματική μου καταξίωση, πραγματοποιείται σε βάρος της οικογένειας μου	132,06	96,804	-,093	,669
4.14 Προτιμούνται οι άντρες από τις γυναίκες για κάλυψη θέσεων εργασίας λόγω δικαιωμάτων που δίνει ο νόμος στις εργαζόμενες γυναίκες (άδεια λοχείας επιδόματα άδεια μητρότητας, μειωμένο ωράριο)	132,07	94,227	,031	,664
4.15 Πολλές γυναίκες αναγκάζονται να επιλέξουν μεταξύ μητρότητας και εργασίας στον ιδιωτικό τομέα	131,88	96,066	-,054	,669
4.16 Έχω δυνατότητα να παίρνω άδεια όποτε την χρειάζομαι	132,10	91,949	,140	,655
4.17 Στην απόφαση να κάνω οικογένεια, αισθάνομαι ανασφαλής για τη θέση μου	132,46	96,069	-,062	,672

Εξαιρούμε την ερώτηση 4.5 και ξανατρέχουμε ανάλυση Cronbach στις υπόλοιπες ερωτήσεις:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,678	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1Είμαι ικανοποιημένη από την θέση μου στην επιχείρηση που εργάζομαι	128,87	88,235	,483	,656
1.2Η εργασία μου και η θέση μου είναι ανάλογη των δυνατοτήτων και προσόντων μου	129,13	86,862	,460	,653
1.3Θεωρώ ότι η εκπαίδευση μου ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εργασίας μου	128,35	90,795	,302	,666
1.4Η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην εργασία μου παραμένει χαμηλή	129,28	95,234	-,043	,692
1.6Είμαι ικανοποιημένη με την αμοιβή μου την οποία και θεωρώ ανάλογη της προσφοράς μου	129,94	88,865	,306	,663
1.7Η αμοιβή μου είναι δίκαιη σε σχέση με τις αμοιβές των αντρών συναδέλφων μου	129,38	90,460	,227	,669
2.1Ενθαρρύνομαι να ασκώ τα εργασιακά μου καθήκοντα με το δικό μου τρόπο και να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες	128,66	89,984	,311	,665

2.2Είμαι ικανοποιημένη με την αναγνώριση της εργασίας μου από τους προϊσταμένους μου	128,97	86,898	,455	,654
2.3Οι αξιολογήσεις γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια ανεξαρτήτως φύλου	128,60	88,828	,387	,660
2.4Υπάρχει ίση μεταχείριση από όλους ανεξάρτητα από το φύλο	128,66	92,429	,183	,673
2.5Οι άντρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων ως μέλη διοικητικού συμβουλίου	130,26	96,134	-,075	,689
2.6Οι γυναίκες αποδίδουν καλύτερα σε θέσεις λιγότερο απαιτητικές	130,75	96,896	-,123	,689
2.7Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις για διαχείριση θεμάτων μιας υψηλόβαθμης θέσης	130,86	98,627	-,261	,694
2.8Οι υφιστάμενοί μου υποστηρίζουν τις αποφάσεις μου	128,90	87,687	,543	,653
2.9Οι υφιστάμενοί μου αναγνωρίζουν την ποιότητα της εργασίας μου και ακολουθούν τις οδηγίες μου	128,81	85,145	,628	,644
2.10Οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες και συναισθηματικές στη λήψη αποφάσεων	129,85	93,725	,054	,681
2.11Πιο εύκολα εγκαταλείπουν την εργασία τους οι γυναίκες παρά οι άντρες	129,71	90,269	,253	,668

2.12Υπάρχουν επαγγέλματα που δεν ταιριάζουν στη φύση των γυναικών (πχ. πιλότος, μηχανικός, ναυτικός,)	130,06	95,390	-,038	,688
3.1Έχω συζητήσει με τον προϊστάμενο μου την πιθανότητα προαγωγής μου	129,03	84,009	,530	,644
3.2Η εργασία μου, μπορεί να μου προσφέρει πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης	128,91	88,184	,424	,657
3.3Πολλές φορές μου ανατίθενται εργασίες που μου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξω τις δυνατότητες μου	128,70	87,566	,461	,655
3.4Είμαι ικανοποιημένη από τις δυνατότητες εκπαίδευσης που μου παρέχει η εργασία μου	129,29	84,794	,510	,647
3.6Επιθυμώ να αναλάβω περισσότερες αρμοδιότητες και υψηλότερη θέση μέσα στο οργανόγραμμα της επιχείρησης	128,99	86,757	,544	,651
3.7Οι γυναίκες έχουν εξίσου υψηλές επαγγελματικές προσδοκίες με τους άνδρες	128,34	95,600	-,028	,682
3.8Οι γυναίκες ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν τις ικανότητές και τα ταλέντα τους και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες εξίσου με τους άνδρες	128,74	95,326	-,023	,684
3.9Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες επιμόρφωσης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες	130,32	98,159	-,192	,695

4.1 Το ωράριο εργασίας μου είναι απαιτητικό	128,37	90,013	,294	,665
4.2 Πόσες ώρες εργάζεστε συνήθως την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών;	128,67	89,052	,546	,657
4.3 Μου ζητείται να κάνω συχνά υπερωρίες	129,01	92,475	,119	,677
4.4 Οι υπερωρίες επιβαρύνουν τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις	128,58	92,893	,104	,678
4.6 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	129,70	92,616	,074	,682
4.7 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	128,48	95,282	-,022	,685
4.9 Μπορώ να λείψω ξαφνικά για μία ημέρα ή κάποιες ώρες από την εργασία μου για προσωπικούς λόγους	128,51	91,848	,146	,675
4.10 Οι προϊστάμενοι έχουν κατανόηση όσον αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις	128,69	91,953	,182	,672
4.11 Υπάρχει υποστήριξη των γυναικών από την οικογένεια, για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.	128,69	92,357	,194	,672
4.12 Η επαγγελματική μου καταξίωση, πραγματοποιείται σε βάρος της οικογένειας μου	129,20	97,051	-,129	,691

4.14 Προτιμούνται οι άντρες από τις γυναίκες για κάλυψη θέσεων εργασίας λόγω δικαιωμάτων που δίνει ο νόμος στις εργαζόμενες γυναίκες (άδεια λοχείας επιδόματα άδεια μητρότητας, μειωμένο ωράριο)	129,21	94,592	-,004	,687
4.15 Πολλές γυναίκες αναγκάζονται να επιλέξουν μεταξύ μητρότητας και εργασίας στον ιδιωτικό τομέα	129,02	96,343	-,087	,691
4.16 Έχω δυνατότητα να παίρνω άδεια όποτε την χρειάζομαι	129,24	91,578	,141	,676
4.17 Στην απόφαση να κάνω οικογένεια, αισθάνομαι ανασφαλής για τη θέση μου	129,60	95,273	-,042	,691

Εξαιρούμε την ερώτηση 3.9 και ξανατρέχουμε ανάλυση Cronbach στις υπόλοιπες ερωτήσεις:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,695	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1Είμαι ικανοποιημένη από την θέση μου στην επιχείρηση που εργάζομαι	126,72	90,486	,497	,674
1.2Η εργασία μου και η θέση μου είναι ανάλογη των δυνατοτήτων και προσόντων μου	126,98	88,989	,477	,671
1.3Θεωρώ ότι η εκπαίδευση μου ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εργασίας μου	126,20	92,707	,343	,682
1.4Η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην εργασία μου παραμένει χαμηλή	127,13	98,700	-,082	,712
1.6Είμαι ικανοποιημένη με την αμοιβή μου την οποία και θεωρώ ανάλογη της προσφοράς μου	127,79	91,218	,311	,682
1.7Η αμοιβή μου είναι δίκαιη σε σχέση με τις αμοιβές των αντρών συναδέρφων μου	127,23	92,037	,276	,684
2.1Ενθαρρύνομαι να ασκώ τα εργασιακά μου καθήκοντα με το δικό μου τρόπο και να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες	126,51	92,091	,334	,681
2.2Είμαι ικανοποιημένη με την αναγνώριση της εργασίας μου από τους προϊσταμένους μου	126,82	88,937	,479	,671
2.3Οι αξιολογήσεις γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια ανεξαρτήτως φύλου	126,45	90,775	,419	,676
2.4Υπάρχει ίση μεταχείριση από όλους ανεξάρτητα από το φύλο	126,51	94,273	,229	,688

2.5Οι άντρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων ως μέλη διοικητικού συμβουλίου	128,11	98,766	-,079	,706
2.6Οι γυναίκες αποδίδουν καλύτερα σε θέσεις λιγότερο απαιτητικές	128,60	99,919	-,153	,707
2.7Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις για διαχείριση θεμάτων μιας υψηλόβαθμης θέσης	128,71	101,420	-,276	,711
2.8Οι υφιστάμενοί μου υποστηρίζουν τις αποφάσεις μου	126,75	89,826	,565	,671
2.9Οι υφιστάμενοί μου αναγνωρίζουν την ποιότητα της εργασίας μου και ακολουθούν τις οδηγίες μου	126,66	87,398	,637	,663
2.10Οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες και συναισθηματικές στη λήψη αποφάσεων	127,70	96,758	,027	,700
2.11Πιο εύκολα εγκαταλείπουν την εργασία τους οι γυναίκες παρά οι άντρες	127,56	92,916	,243	,686
2.12Υπάρχουν επαγγέλματα που δεν ταιριάζουν στη φύση των γυναικών (πχ. πιλότος, μηχανικός, ναυτικός,)	127,91	97,921	-,037	,705
3.1Έχω συζητήσει με τον προϊστάμενο μου την πιθανότητα προαγωγής μου	126,88	86,167	,542	,663
3.2Η εργασία μου, μπορεί να μου προσφέρει πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης	126,76	90,063	,460	,674

3.3 Πολλές φορές μου ανατίθενται εργασίες που μου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξω τις δυνατότητες μου	126,55	89,866	,469	,673
3.4 Είμαι ικανοποιημένη από τις δυνατότητες εκπαίδευσης που μου παρέχει η εργασία μου	127,14	86,788	,532	,665
3.6 Επιθυμώ να αναλάβω περισσότερες αρμοδιότητες και υψηλότερη θέση μέσα στο οργανόγραμμα της επιχείρησης	126,84	89,186	,544	,670
3.7 Οι γυναίκες έχουν εξίσου υψηλές επαγγελματικές προσδοκίες με τους άνδρες	126,19	98,034	-,020	,699
3.8 Οι γυναίκες ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν τις ικανότητές και τα ταλέντα τους και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες εξίσου με τους άνδρες	126,59	97,093	,025	,699
4.1 Το ωράριο εργασίας μου είναι απαιτητικό	126,22	92,335	,303	,683
4.2 Πόσες ώρες εργάζεστε συνήθως την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών;	126,52	91,464	,549	,675
4.3 Μου ζητείται να κάνω συχνά υπερωρίες	126,86	95,071	,114	,695
4.4 Οι υπερωρίες επιβαρύνουν τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις	126,43	95,561	,095	,696
4.6 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	127,55	95,846	,042	,702

4.7 Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	126,33	97,759	-,018	,701
4.9 Μπορώ να λείψω ξαφνικά για μία ημέρα ή κάποιες ώρες από την εργασία μου για προσωπικούς λόγους	126,36	94,132	,158	,692
4.10 Οι προϊστάμενοι έχουν κατανόηση όσον αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις	126,54	94,291	,191	,690
4.11 Υπάρχει υποστήριξη των γυναικών από την οικογένεια, για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.	126,54	94,978	,185	,690
4.12 Η επαγγελματική μου καταξίωση, πραγματοποιείται σε βάρος της οικογένειάς μου	127,05	100,008	-,152	,709
4.14 Προτιμούνται οι άντρες από τις γυναίκες για κάλυψη θέσεων εργασίας λόγω δικαιωμάτων που δίνει ο νόμος στις εργαζόμενες γυναίκες (άδεια λοχείας επιδόματα άδεια μητρότητας, μειωμένο ωράριο)	127,06	97,794	-,036	,706
4.15 Πολλές γυναίκες αναγκάζονται να επιλέξουν μεταξύ μητρότητας και εργασίας στον ιδιωτικό τομέα	126,87	99,468	-,116	,710
4.16 Έχω δυνατότητα να παίρνω άδεια όποτε την χρειάζομαι	127,09	94,103	,140	,694
4.17 Στην απόφαση να κάνω οικογένεια, αισθάνομαι ανασφαλής για τη θέση μου	127,45	98,432	-,069	,710

Εξαιρούμε την ερώτηση 2.7 και ξανατρέχουμε ανάλυση Cronbach στις υπόλοιπες ερωτήσεις:

Μεταβλητές που αφήνουμε εκτός (σταδιακά)	Cronbach Alpha
Καμία	0.508
4.8	0.563
4.8,4.13	0.603
4.8,4.13,1.5	0.634
4.8,4.13,1.5,3.5	0.658
4.8,4.13,1.5,3.5,4.5	0.678
4.8,4.13,1.5,3.5,4.5,3.9	0.695
4.8,4.13,1.5,3.5,4.5,3.9,2.7	0.711

Επομένως συνεχίζουμε την ανάλυσή μας με τις 38 ερωτήσεις (έχοντας αφήσει εκτός τις ερωτήσεις 4.8, 4.13, 1.5, 3.5, 4.5, 3.9 και 2.7), διότι παρατηρούμε από τον πίνακα πως ο δείκτης Cronbach βελτιώνεται σημαντικά. Θα μπορούσαμε να βελτιώσουμε και άλλο το δείκτη, όμως θα έπρεπε να απορρίψουμε αρκετές ερωτήσεις.

5.4 Ανάλυση και δικαιολόγηση αποτελεσμάτων που αφορούν τους στόχους με παράλληλη δικαιολόγηση ή απόρριψη των υποθέσεων

Οι έλεγχοι που εφαρμόσαμε στις παραπάνω υποθέσεις είναι οι εξής:

- Chi-Square (έλεγχος 2 ερευνητικός στόχος 1 αφού οι ερωτήσεις 1.6 και 1.7 είναι διατάξιμες),
- Spearman (σε όλους τους υπόλοιπους ελέγχους), αφού δεν ισχύουν οι υποθέσεις της κανονικότητας για τις νέες συνεχείς μεταβλητές που κατασκευάσαμε (αν ίσχυαν θα εφαρμόζαμε Pearson). Θεωρούμε ότι αποτελεί καλύτερο εκτιμητή συσχέτισης δύο μεταβλητών οι οποίες παίρνουν τιμές ακέραιες. Ο συντελεστής ρ παίρνει τιμές από -1 έως και 1 όπου: α) οι αρνητικές τιμές συνεπάγεται ότι δίνουν αρνητική συσχέτιση, β) η τιμή 0 συνεπάγεται ότι δεν υπάρχει συσχέτιση ενώ γ) θετική τιμή συνεπάγεται θετική συσχέτιση. Παρακάτω ακολουθεί η κλίμακα της συσχέτισης:

- 1 έως -0,5 Υψηλός αρνητικός συντελεστής συσχέτισης
- 0,5 έως -0,2 Χαμηλός αρνητικός συντελεστής συσχέτισης
- 0,2 έως 0,2 Μηδενικός συντελεστής συσχέτισης
- 0,2 έως 0,5 Χαμηλός θετικός συντελεστής συσχέτισης
- 0,5 έως 1 Υψηλός θετικός συντελεστής συσχέτισης

Στους πίνακες “Correlations” διαπιστώνουμε ότι μέσα στα κελιά, εμφανίζονται πολλές φορές κάποια αστεράκια “*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed), **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)”. Το ένα αστεράκι υποδηλώνει ότι η συσχέτιση είναι στατιστικά σημαντική σε επίπεδο 0,05 ενώ τα δύο αστεράκια σε επίπεδο 0,01.

Για τον έλεγχο των υποθέσεων κατασκευάσαμε κάποιες νέες μεταβλητές για την κατασκευή των οποίων δώσαμε κάποια βαρύτητα στις ερωτήσεις σύμφωνα με το πόσες αντιστοιχούν σε κάθε ερευνητικό στόχο και είναι οι ακόλουθες:

Ερευνητικός στόχος 1:

Για την 1^η υπόθεση “Η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα παραμένει πολύ χαμηλή αναλογικά με το επίπεδο σπουδών τους” οι νέες μεταβλητές είναι οι εξής:

New 1.1 ονομάστηκε η μεταβλητή “**η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα**”

$$\text{New 1.1} = \frac{1.1 + 1.4}{2}$$

New 1.2 ονομάστηκε η μεταβλητή “**το επίπεδο σπουδών**”

$$\text{New 1.2 (SPSS @1.21.3)} = \frac{1.2 + 1.3}{2}$$

Ερευνητικός στόχος 2:

Για την 1η υπόθεση “ Οι στερεότυπες αντιλήψεις που επικρατούν για θέσεις ηγεσίας και οι κοινωνικές προκαταλήψεις εμποδίζουν την ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις εξουσίας. ” οι νέες μεταβλητές είναι οι εξής:

New 2.4 ονομάστηκε η μεταβλητή “**Οι στερεότυπες αντιλήψεις που επικρατούν για θέσεις ηγεσίας και οι κοινωνικές προκαταλήψεις**”

$$\text{New 2.4} = \frac{2.4 + 2.5 + 2.6 + 2.11 + 2.12}{5}$$

New 2.1 ονομάστηκε η μεταβλητή “**η ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις εξουσίας**”

$$\text{New 2.1} = \frac{2.1 + 2.2 + 2.3 + 2.8 + 2.9}{5}$$

Για την 2η υπόθεση “ Τα διαφορετικά στυλ διοίκησης γυναικών και ανδρών διευθυντών δεν επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά τους στη διαχείριση θεμάτων” οι νέες μεταβλητές είναι οι εξής:

New 2.2 ονομάστηκε η μεταβλητή “**τα διαφορετικά στυλ διοίκησης γυναικών και ανδρών διευθυντών**”

$$\text{New 2.2} = \frac{2.1 + 2.2 + 2.6 + 2.8 + 2.9}{4}$$

New 2.5 ονομάστηκε η μεταβλητή “**η αποτελεσματικότητά τους στη διαχείριση θεμάτων**”

$$\text{New 2.5} = \frac{2.5 + 2.10}{2}$$

Ερευνητικός στόχος 3:

Για την 1η υπόθεση “Οι λιγότερες ευκαιρίες των γυναικών έναντι των ανδρών μέσα στην εταιρεία επηρεάζουν τη θέση τους στο οργανόγραμμα της επιχείρησης” οι νέες μεταβλητές είναι οι εξής:

New 3.2 ονομάστηκε η μεταβλητή “**οι λιγότερες ευκαιρίες των γυναικών έναντι των ανδρών μέσα στην εταιρεία**”

$$\text{New 3.2} = \frac{3.2 + 3.3 + 3.4 + 3.8}{4}$$

New 3.1 ονομάστηκε η μεταβλητή “**η θέση τους στο οργανόγραμμα της επιχείρησης**”

$$\text{New 3.1} = \frac{3.1 + 3.6 + 3.7}{3}$$

Ερευνητικός στόχος 4:

Για την 1η υπόθεση “ Η μητρότητα επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών ” οι νέες μεταβλητές είναι οι εξής:

New 4.6 ονομάστηκε η μεταβλητή “**η μητρότητα**”

$$\text{New 4.6} = \frac{4.6 + 4.7 + 4.9 + 4.10 + 4.14 + 4.15 + 4.16}{7}$$

New 4.11 ονομάστηκε η μεταβλητή “**η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών**”

$$\text{New 4.11} = \frac{4.11 + 4.17}{2}$$

Για την 2η υπόθεση “ Η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή. ” οι νέες μεταβλητές είναι οι εξής:

New 4.12 ονομάστηκε η μεταβλητή “**η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων**”

$$\text{New 4.12} = \frac{4.11 + 4.12}{2}$$

New 4.1 ονομάστηκε η μεταβλητή “**η προσωπική και οικογενειακή ζωή των γυναικών**”

$$\text{New 4.1} = \frac{4.1 + 4.2 + 4.3 + 4.4 + 4.6 + 4.7 + 4.9 + 4.10 + 4.16}{9}$$

Έλεγχοι:

Ερευνητικός στόχος 1:

Έλεγχος 1: $\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{New 1.1 ανεξάρτητη από New 1.2 (η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα είναι ανεξάρτητη από το επίπεδο σπουδών τους)} \\ H_1: \text{όχι } H_0 \end{array} \right.$

Correlations

		@NEW1.1	@1.21.3
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,264**
	@NEW1.1 Sig. (2-tailed)	.	,008
	N	100	100
	Correlation Coefficient	,264**	1,000
	@1.21.3 Sig. (2-tailed)	,008	.
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων, η υπόθεση 1 του ερευνητικού στόχου 1 έχει συντελεστή συσχέτισης $\rho = 0,264$ που σημαίνει ότι είναι χαμηλός θετικός συντελεστής συσχέτισης. Το $p\text{-value} = 0,008 < 0,05$ άρα απορρίπτεται η υπόθεση H_0 . Συνεπώς η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα παραμένει πολύ χαμηλή αναλογικά με το επίπεδο σπουδών τους.

Έλεγχος 2: $\left\{ \begin{array}{l} H_0: 1.6 \text{ ανεξάρτητη από } 1.7 \text{ (τα υψηλότερα προσόντα των γυναικών αμείβονται ανεξάρτητα από τα υψηλότερα προσόντα των ανδρών)} \\ H_1: \text{Υπάρχει σχέση } 1.6 \text{ και } 1.7 \end{array} \right.$

Τέλος σχετικά με την δεύτερη υπόθεση του πρώτου ερευνητικού στόχου θα χρησιμοποιήσουμε έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 (Chi-Square Test αφού οι ερωτήσεις 1.6 και 1.7 είναι διατάξιμες). Το αποτέλεσμα που μας ενδιαφέρει βρίσκεται στην πρώτη σειρά «Pearson Chi-Square» όπου σχετικά με το $p\text{-value}$ ισχύει το εξής:

- Όταν $p > 0,05$ δεν μπορούμε να απορρίψουμε την H_0 , ενώ
- Όταν $p < 0,05$ απορρίπτουμε την H_0

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	76,293 ^a	16	,000
Likelihood Ratio	63,253	16	,000
Linear-by-Linear Association	15,531	1	,000
N of Valid Cases	100		

a. 18 cells (72,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,14.

Από τον έλεγχο μας, προέκυψε ότι το $p\text{-value} = 0$ άρα $p\text{-value} < 0,05$ άρα απορρίπτεται η H_0 και συνεπώς αποδεχόμαστε την H_1 . Δηλαδή τα υψηλότερα προσόντα των γυναικών αμείβονται χαμηλότερα από εκείνα των ανδρών.

Ερευνητικός στόχος 2:

Έλεγχος 1: H_0 : New 2.4 ανεξάρτητη από New 2.1 (Οι στερεότυπες αντιλήψεις που επικρατούν για θέσεις ηγεσίας και οι κοινωνικές προκαταλήψεις είναι ανεξάρτητες από την ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις εξουσίας.)
 H_1 : όχι H_0

Correlations

		@NEW2.4	@NEW2.1
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	-,007
	@NEW2.4 Sig. (2-tailed)	.	,943
	N	100	100
	Correlation Coefficient	-,007	1,000
	@NEW2.1 Sig. (2-tailed)	,943	.
	N	100	100

Σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων, η υπόθεση 1 του ερευνητικού στόχου 2 έχει συντελεστή συσχέτισης $\rho = -0,007$ που σημαίνει ότι είναι μηδενικός συντελεστής συσχέτισης. Το $p\text{-value} = 0,943 > 0,05$ άρα επιβεβαιώνεται η υπόθεση H_0 Συνεπώς οι στερεότυπες αντιλήψεις που επικρατούν για θέσεις ηγεσίας και οι κοινωνικές προκαταλήψεις δεν εμποδίζουν την ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις εξουσίας.

Έλεγχος 2: H_0 : New 2.2 ανεξάρτητη από New 2.5 (Τα διαφορετικά στυλ διοίκησης γυναικών και ανδρών διευθυντών είναι ανεξάρτητα από την αποτελεσματικότητά τους στη διαχείριση θεμάτων.)
 H_1 : όχι H_0

Correlations			@NEW2.2	@NEW2.5
Spearman's rho		Correlation Coefficient	1,000	-,432**
	@NEW2.2	Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	100	100
		Correlation Coefficient	-,432**	1,000
	@NEW2.5	Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων, η υπόθεση 2 του ερευνητικού στόχου 2 έχει συντελεστή συσχέτισης $\rho = -0,432$ που σημαίνει ότι είναι χαμηλός αρνητικός συντελεστής συσχέτισης. Το $p\text{-value} = 0 < 0,05$ άρα απορρίπτεται η υπόθεση H_0 . Συνεπώς τα διαφορετικά στυλ διοίκησης γυναικών και ανδρών διευθυντών δεν επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά τους στη διαχείριση θεμάτων.

Ερευνητικός στόχος 3:

Έλεγχος: $\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{New 3.2 ανεξάρτητη από New 3.1 (Οι λιγότερες ευκαιρίες των γυναικών έναντι των ανδρών μέσα στην εταιρία είναι ανεξάρτητες από τη θέση τους στο οργανόγραμμα της επιχείρησης.)} \\ H_1: \text{όχι } H_0 \end{array} \right.$

Correlations			@NEW3.2	@NEW3.1
Spearman's rho		Correlation Coefficient	1,000	,460**
	@NEW3.2	Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	100	100
		Correlation Coefficient	,460**	1,000
	@NEW3.1	Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων, η υπόθεση 1 του ερευνητικού στόχου 3 έχει συντελεστή συσχέτισης $\rho = 0,460$ που σημαίνει ότι είναι χαμηλός θετικός συντελεστής συσχέτισης. Το $p\text{-value} = 0 < 0,05$ άρα απορρίπτεται η υπόθεση H_0 . Συνεπώς οι λιγότερες ευκαιρίες των γυναικών έναντι των ανδρών μέσα στην εταιρεία επηρεάζουν τη θέση τους στο οργανόγραμμα της επιχείρησης.

Ερευνητικός στόχος 4:

Έλεγχος 1: $\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{New 4.6 ανεξάρτητη από New 4.11 (Η μητρότητα είναι ανεξάρτητη από την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.)} \\ H_1: \text{όχι } H_0 \end{array} \right.$

		@NEW4.6	@NEW4.11
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	-,199*
	@NEW4.6 Sig. (2-tailed)	.	,047
	N	100	100
	Correlation Coefficient	-,199*	1,000
	@NEW4.11 Sig. (2-tailed)	,047	.
	N	100	100

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

Σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων για την υπόθεση του ερευνητικού στόχου 4 το $p\text{-value} = 0,047 < 0,05$ άρα απορρίπτεται η υπόθεση H_0 και υπάρχει εξάρτηση μεταξύ των μεταβλητών δηλαδή η μητρότητα επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, κάτι το οποίο φαίνεται και από το συντελεστή $\rho = -0,199$ και μάλιστα αυτή είναι αρνητική.

Έλεγχος 2: $\left\{ \begin{array}{l} H_0: \text{New 4.12 ανεξάρτητη από New 4.1 (Η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων είναι ανεξάρτητη από την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή.)} \\ H_1: \text{όχι } H \end{array} \right.$

Correlations

		@NEW4.12	@NEW4.1
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,083
	@NEW4.12 Sig. (2-tailed)	.	,411
	N	100	100
	Correlation Coefficient	,083	1,000
	@NEW4.1 Sig. (2-tailed)	,411	.
	N	100	100

Σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων, η υπόθεση 2 του ερευνητικού στόχου 4 έχει συντελεστή συσχέτισης $\rho = 0,083$ που σημαίνει ότι είναι μηδενικός συντελεστής συσχέτισης. Το $p\text{-value} = 0,411 > 0,05$ άρα επιβεβαιώνεται η υπόθεση H_0 . Συνεπώς η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων δεν επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή.

5.5 Καταρτισμός πίνακα θεματοποίησης για την επιβεβαίωση/απόρριψη των υποθέσεων που αφορούν κάθε στόχο

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΥΠΟΘΕΣΗ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ
Ερευνητικός στόχος Νο1 Να διερευνηθεί η θέση της γυναίκας μέσα στην επιχείρηση και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει.	H0. Η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα δεν παραμένει πολύ χαμηλή αναλογικά με το επίπεδο σπουδών τους. H1. Η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα παραμένει πολύ χαμηλή αναλογικά με το επίπεδο σπουδών τους.	ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ η H0
	H0. Τα υψηλότερα προσόντα των γυναικών αμείβονται υψηλότερα από εκείνα των ανδρών. H1. Τα υψηλότερα προσόντα των γυναικών αμείβονται χαμηλότερα από εκείνα των ανδρών.	ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ η H0
Ερευνητικός στόχος Νο2 Να διερευνηθούν οι απόψεις των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με την υποστήριξη της γυναίκας στον εργασιακό χώρο.	H0. Οι στερεότυπες αντιλήψεις που επικρατούν για θέσεις ηγεσίας και οι κοινωνικές προκαταλήψεις δεν εμποδίζουν την ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις εξουσίας. H1. Οι στερεότυπες αντιλήψεις που επικρατούν για θέσεις ηγεσίας και οι κοινωνικές προκαταλήψεις εμποδίζουν την ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις εξουσίας.	ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΝΕΤΑΙ η H0
	H0. Τα διαφορετικά στυλ διοίκησης γυναικών και ανδρών διευθυντών επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά τους στη διαχείριση θεμάτων. H1. Τα διαφορετικά στυλ διοίκησης γυναικών και ανδρών διευθυντών δεν επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά τους στη διαχείριση θεμάτων.	ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ η H0
Ερευνητικός στόχος Νο3 Να εξεταστούν τα κίνητρα που δίνονται ενάντια του φαινομένου της «γυάλινης οροφής».	H0. Οι λιγότερες ευκαιρίες των γυναικών έναντι των ανδρών μέσα στην εταιρία δεν επηρεάζουν τη θέση τους στο οργανόγραμμα της επιχείρησης. H1. Οι λιγότερες ευκαιρίες των γυναικών έναντι των ανδρών μέσα στην εταιρία, επηρεάζουν τη θέση τους στο οργανόγραμμα της επιχείρησης.	ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ η H0
Ερευνητικός στόχος Νο4 Να διερευνηθούν οι υποχρεώσεις και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η σύγχρονη γυναίκα στην προσπάθεια της να ανταπεξέλθει και στους δύο ρόλους καριέρα και οικογένεια/μητρότητα.	H0. Η μητρότητα δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. H1. Η μητρότητα επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών.	ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ η H0
	H0. Η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων δεν επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή. H1. Η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων, επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή.	ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΝΕΤΑΙ η H0

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΕΞΑΓΩΓΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ

6.1 Ερμηνεία των Ευρημάτων

Σκοπός της πρότασης μας είναι η θεωρητική μελέτη του ρόλου της σύγχρονης γυναίκας στον εργασιακό χώρο και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» καθώς και η ερευνητική προσέγγιση των προβλημάτων και εμποδίων που αντιμετωπίζει η γυναίκα στο εργασιακό περιβάλλον.

Μετά και την ολοκλήρωση των στατιστικών στοιχείων της διπλωματικής μας εργασίας, θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε την ερμηνεία των αποτελεσμάτων με σκοπό να εξετάσουμε το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» και το βαθμό που αυτό εμφανίζεται στον σύγχρονο εργασιακό χώρο, καθώς και το ρόλο της μητρότητας στο φαινόμενο αυτό.

Αρχικά βλέποντας τα δημογραφικά στοιχεία, αντιλαμβάνεται κανείς ότι ηλικιακά η πλειοψηφία των ερωτηθέντων βρίσκεται κυρίως στην ηλικία των 31-35 ετών, ηλικία δηλαδή που οι περισσότερες γυναίκες αποκτούν οικογένεια και αμέσως μετά στην ηλικία άνω των 40 ετών που οι περισσότερες γυναίκες έχοντας σημαντική εργασιακή εμπειρία, έχουν ήδη αποκτήσει ή θα μπορούσαν να έχουν αποκτήσει σημαντική θέση στο οργανόγραμμα μιας εταιρείας. Ως προς την οικογενειακή κατάσταση, οι μισές και πλέον γυναίκες είναι έγγαμες γυναίκες με παιδιά. Με τις περισσότερες οικογένειες να έχουν 2 παιδιά ηλικίας κυρίως 0-5 ετών.

Ως προς το μορφωτικό επίπεδο, είναι αρκετά υψηλό αφού οι περισσότερες γυναίκες είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΑΤΕΙ ενώ σχεδόν οι μισές διαθέτουν και μεταπτυχιακό τίτλο μέρος των οποίων κατέχει θέση ευθύνης (προϊστάμενος τμήματος, υποδιευθυντής, διευθυντής) μέσα στην επιχείρηση που εργάζεται.

Ως προς τον έλεγχο του 1ου ερευνητικού μας στόχου για τη θέση της γυναίκας μέσα στην επιχείρηση και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα παραμένει πολύ χαμηλή αναλογικά με το επίπεδο σπουδών τους ενώ τα υψηλότερα προσόντα των γυναικών αμείβονται χαμηλότερα από εκείνα των ανδρών. Πιο συγκεκριμένα ξεκινώντας την ανάλυση των ευρημάτων μας, βλέπουμε ότι σε γενικές γραμμές το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων φαίνεται να είναι ικανοποιημένο με τη θέση του στην επιχείρηση που εργάζεται. Ανάλογα είναι τα αποτελέσματα και στο ερώτημα για το εάν κατέχουν θέση

ανάλογη των προσόντων τους καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό φαίνεται να θεωρεί ότι η θέση του στην επιχείρηση είναι ανάλογη των προσόντων του.

Όσον αφορά στο ερώτημα κατά πόσο η εκπαίδευση του ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της δουλειάς, σχεδόν το σύνολο του πληθυσμού συμφωνεί απόλυτα. Σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης φαίνεται να είναι αρκετά χαμηλή, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών δηλώνει ότι συμβιβάζεται με χαμηλότερες αποδοχές έναντι των γυναικών που δεν συμβιβάζονται. Αρκετά υψηλό είναι και το ποσοστό των γυναικών που είναι δυσαρεστημένες από τις αποδοχές τους.

Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό με την βιβλιογραφία που μελετήσαμε αναφορικά με το ζήτημα αυτό. Σύμφωνα με τους Lips – Keener (2007) το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν θέσης ανώτερης διοίκησης, είναι πολύ χαμηλό παρά την αυξημένη συνειδητοποίηση των ηγετικών ικανοτήτων τους. Είδαμε επίσης ότι η έρευνα των Αποσπύρη και Βακόλα (2007), έδειξε ότι αν και οι γυναίκες διαθέτουν όλα τα προσόντα και εργασιακή εμπειρία για να αναλάβουν ανώτερες θέσεις μέσα σε έναν οργανισμό, η συμμετοχή τους σε υψηλές θέσεις είναι χαμηλή και οι αμοιβές τους χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών συναδέλφων τους που καταλαμβάνουν αντίστοιχη θέση. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τους Acker (2006), Anderson-Gough et al (2005) και Kornberger et al (2010), σύμφωνα με τους οποίους οι γυναίκες έχουν πολύ μικρό ποσοστό συμμετοχής και στα Διοικητικά Συμβούλια με μεγάλες μισθολογικές διαφορές έναντι των αντρών. Το γεγονός αυτό μπορεί να σχετίζεται και με τη μητρότητα καθώς σύμφωνα με μελέτες των Baum (2002), Bertrand et al. (2010), Glass (2004), Judiesch and Lyness (1999) και Theunissen et al. (2011), οι διακοπές σταδιοδρομίας υπό μορφή αδείας, ή μειωμένου ωραρίου που μπορεί να οφείλονται και στη μητρότητα, μειώνουν την αύξηση των μισθών των εργαζομένων.

Ως προς το επίπεδο σπουδών των γυναικών στην έρευνα των Burke και Vinnicombe (2013) φαίνεται ότι τα ποσοστά των γυναικών που έχουν ολοκληρώσει πανεπιστημιακές σπουδές είναι υψηλότερα από εκείνα των αντρών, ενώ δημοσιευμένη έρευνα του Economist (2009), αναφέρει ότι ο μειωμένος αριθμός συμμετοχής των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις αποδίδεται και στον παράγοντα χρόνο καθώς τέτοιες θέσεις απαιτούν μεταπτυχιακές σπουδές που όμως μόλις τις τελευταίες δύο δεκαετίες φαίνεται να κατέχουν οι γυναίκες.

Ως προς τον 2 ερευνητικό μας στόχο σχετικά με τη διερεύνηση των απόψεων των εργαζόμενων γυναικών σχετικά με την υποστήριξη της γυναίκας στον εργασιακό χώρο, φαίνεται ότι οι στερεότυπες αντιλήψεις που επικρατούν για θέσεις ηγεσίας και οι κοινωνικές προκαταλήψεις δεν εμποδίζουν την ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις εξουσίας, ενώ τα διαφορετικά στυλ διοίκησης γυναικών και ανδρών διευθυντών δεν επηρεάζουν την αποτελεσματικότητά τους στη διαχείριση θεμάτων. Πιο συγκεκριμένα τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, δείχνουν ότι οι περισσότερες γυναίκες ενθαρρύνονται να ασκούν τα εργασιακά τους καθήκοντα με το δικό τους τρόπο αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες αλλά φαίνεται να μην είναι ικανοποιημένες ως προς την αναγνώριση της εργασίας τους από τους προϊσταμένους τους, ότι δεν αξιολογούνται αντικειμενικά και ότι δεν υπάρχει ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φύλλου. Οι γυναίκες δεν θεωρούν ότι οι άντρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων ως μέλη Διοικητικού Συμβουλίου. Ως προς την υποστήριξη τους από τους υφισταμένους τους, οι περισσότερες γυναίκες του δείγματος μας θεωρούν ότι υποστηρίζονται από τους υφιστάμενους τους, οι οποίοι αναγνωρίζουν την εργασία τους και ακολουθούν τις οδηγίες τους.

Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας δεν φαίνεται να συμφωνούν με την βιβλιογραφία που μελετήσαμε αναφορικά με το ζήτημα των στερεότυπων αντιλήψεων, ενώ σχετικά με το ζήτημα των διαφορετικών στυλ διοίκησης, τα αποτελέσματα μας φαίνεται να συμπίπτουν με την σχετική βιβλιογραφία. Εν τούτοις από τα δημογραφικά στοιχεία του ερωτηματολογίου μας, μπορεί να διαπιστώσει κανείς ότι καμία από τις ερωτηθείσες δεν είναι μέλος Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ μικρό ποσοστό αυτών κατέχει διευθυντική θέση μέσα στην επιχείρηση που εργάζεται. Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με την έρευνα των Jogulu and Wood (2006) φαίνεται ότι παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν όλα τα απαραίτητα χαρακτηριστικά και τις ικανότητες για να διοικήσουν έναν οργανισμό επιτυχώς, εντούτοις δεν προωθούνται σε ανώτερες διοικητικές θέσεις συγκριτικά με τους άντρες συναδέλφους τους. Αντίστοιχα, στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξαν και οι Ohlott et al. (1994), King et al. (2012), Hoobler et al. (2014) και Ely et al. (2011), σύμφωνα με τους οποίους η έλλειψη ευκαιριών σε θέσεις ευθύνης, ξεκινά με την πρόσληψη ηγετών και συνεχίζεται καθ' όλη τη διαδικασία διαχείρισης ταλέντων. Παρόμοια είναι τα αποτελέσματα της έρευνας του Mullen (2009), σύμφωνα με τον οποίο οι στερεότυπες αντιλήψεις κατά των γυναικών συνεχίζουν να αποτελούν εμπόδιο εξέλιξης τους σε ρόλους ηγεσίας, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από την έρευνα του Petraki Kottis A.

(1996), ο οποίος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι υπάρχουν σημαντικά εμπόδια και προκαταλήψεις εκ μέρους των εργοδοτών αλλά και της ίδιας της κοινωνίας που δεν επιτρέπουν την εξέλιξη των γυναικών μέσα στην επιχείρηση. Τέλος, σύμφωνα με μελέτες των Noble και Moore (2006) αλλά και των Lips και Keener (2007), υπάρχει περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διευθυντικών στελεχών και λήψης αποφάσεων, ενώ το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις στις επιχειρήσεις είναι πολύ χαμηλό.

Όσον αφορά το ζήτημα των διαφορετικών στυλ διοίκησης, σύμφωνα με τους Eagly et al. (1995), Krishnan και Park (2005), Aterido και Hallward-Dreiermeier (2011), οι στρατηγικές επιλογές που αφορούν το φύλο δεν έχουν βρεθεί λιγότερο αποτελεσματικές όταν οι άνδρες και οι γυναίκες κατέχουν την ίδια θέση σε μια επιχείρηση και δεν διαφέρουν ως προς την αποτελεσματικότητα, καθώς φαίνεται ότι οι γυναίκες είναι το ίδιο αποτελεσματικές με τους άντρες. Σε αρκετές μάλιστα περιπτώσεις το στυλ διοίκησης των γυναικών όχι μόνο δεν επηρεάζει αρνητικά την αποτελεσματικότητά στη διαχείριση θεμάτων, αλλά αντίθετα θα μπορούσε ακόμη και να βελτιώσει τις επιδόσεις μιας επιχείρησης.

Ως προς τον έλεγχο του 3ου ερευνητικού μας στόχου για τα κίνητρα που δίνονται ενάντια του φαινομένου της «γυάλινης οροφής», φαίνεται ότι οι λιγότερες ευκαιρίες των γυναικών έναντι των ανδρών μέσα στην εταιρεία επηρεάζουν τη θέση τους στο οργανόγραμμα της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα οι περισσότερες γυναίκες απαντούν θετικά στο κατά πόσο η εργασία τους μπορεί να τους προσφέρει ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Αυτό ενισχύεται ακόμη περισσότερο από το γεγονός ότι ανατίθενται στις γυναίκες εργασίες που τους δίνεται η δυνατότητα και η ευκαιρία να αποδείξουν τις δυνατότητες τους και να εξελιχθούν. Ως προς τις δυνατότητες εκπαίδευσης τους φαίνεται ότι υπερέχει η αίσθηση της ικανοποίησης τους. Φαίνεται ακόμη ότι η άποψη που γενικά επικρατεί ότι δίνονται περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης στους άντρες συναδέλφους παρά στις γυναίκες δεν επιβεβαιώνεται. Επιβεβαιώνεται όμως η άποψη ότι στις μέρες μας πλέον οι γυναίκες επιθυμούν να αναλάβουν υψηλή θέση μέσα στο οργανόγραμμα μιας επιχείρησης αφού λίγες είναι οι περιπτώσεις γυναικών που δεν αναζητούν περισσότερες αρμοδιότητες και δεν επιθυμούν υψηλότερη θέση. Εκτιμάται ότι σε γενικές γραμμές οι γυναίκες έχουν εξίσου υψηλές επαγγελματικές προσδοκίες με τους άντρες. Ακόμη οι γυναίκες φαίνεται ότι ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν τις ικανότητές και τα talέντα

τους και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες εξίσου με τους άνδρες, ενώ ως προς τις ευκαιρίες επιμόρφωσης, φαίνεται να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άντρες.

Τα αποτελέσματα της έρευνάς φαίνεται να συμφωνούν με την βιβλιογραφία που μελετήσαμε αναφορικά με το ζήτημα αυτό. Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με έρευνες των Acker (2006), Anderson-Gough et al. (2005) και Kornberger et al. (2010) παρά τις προσπάθειες για ισότητα των δύο φύλων, συνεχίζει να υπάρχει το φαινόμενο της γυάλινης οροφής που εμποδίζει το γυναικείο φύλο να έχει πρόσβαση σε ανώτερα διοικητικά καθήκοντα αλλά και συμμετοχή στα Διοικητικά Συμβούλια και μάλιστα με μεγάλες μισθολογικές διαφορές, καθώς μελέτες των Fournier και Kelemen (2001), δείχνουν ότι πολλοί θεωρούν πως οι διευθυντικές θέσεις εξακολουθούν να ταιριάζουν περισσότερο στους άνδρες. Αξίζει να σημειωθεί ότι όπως αναφέραμε και παραπάνω, σύμφωνα με τους Ohlott et al. (1994), King et al. (2012), Hoobler et al. (2014), Ely et al. (2011), η έλλειψη ευκαιριών σε θέσεις ευθύνης, ξεκινά με την πρόσληψη ηγετών και συνεχίζεται καθόλη τη διαδικασία διαχείρισης ταλέντων. Ωστόσο σύμφωνα με έρευνες των Gregor and O'Brien, (2015) και Hoobler et al. (2014), σε αρκετές περιπτώσεις φαίνεται ότι τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια είναι αποτέλεσμα της χαμηλότερης φιλοδοξίας που έχουν οι ίδιες οι γυναίκες για συμμετοχή τους σε ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Ως προς τον 4 ερευνητικό μας στόχο σχετικά τις υποχρεώσεις και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η σύγχρονη γυναίκα στην προσπάθειά της να ανταπεξέλθει και στους δύο ρόλους καριέρα και οικογένεια/μητρότητα φαίνεται ότι η μητρότητα επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, ενώ η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων δεν φαίνεται να επηρεάζει την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή. Πιο συγκεκριμένα στο ερώτημα κατά πόσο το ωράριο εργασίας είναι απαιτητικό, οι περισσότερες γυναίκες απαντούν θετικά και εργάζονται περισσότερες από 50 ώρες την εβδομάδα, χωρίς να υπάρχουν δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου απασχόλησης. Αντίθετα όμως παρέχονται δυνατότητες χορήγησης γονικής άδειας και δυνατότητα να λείπει κανείς ξαφνικά για προσωπικούς λόγους. Επιπρόσθετα φαίνεται ότι προϊστάμενοι δείχνουν κατανόηση όσον αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Επιπρόσθετα φαίνεται να υπάρχει υποστήριξη των γυναικών από την οικογένεια, για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Τέλος φαίνεται ότι σε γενικές γραμμές προτιμούνται οι άντρες από τις γυναίκες

για κάλυψη θέσεων εργασίας, γεγονός που αναγκάζει τις γυναίκες πολλές φορές να επιλέγουν μεταξύ μητρότητας και εργασίας.

Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας φαίνεται να συμπίπτουν με την σχετική βιβλιογραφία αναφορικά με την επιρροή της μητρότητας στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, ενώ τα αποτελέσματα μας, δεν φαίνεται να συμφωνούν με την βιβλιογραφία που μελετήσαμε σχετικά με το κατά πόσο η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών σε ανώτερες θέσεις επηρεάζουν την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή.

Πιο συγκεκριμένα μελέτες των Cross (2010) και Ezzedeen et al. (2015), έδειξαν ότι οι γυναίκες όσο ανεβαίνουν στην πυραμίδα φοβούνται ότι δεν μπορούν να ικανοποιήσουν τις οικογενειακές τους απαιτήσεις. Επιπρόσθετα σύμφωνα με έρευνες των Heilman και Okimoto, (2008), Okimoto και Heilman, (2012) και Vinkenburg et al. (2012), οι γυναίκες όταν είναι μητέρες σε αντίθεση με τους πατεράδες, αισθάνονται μια επιπρόσθετη πίεση προκειμένου να θεωρούνται ικανές και ως γονείς και ως εργαζόμενοι ενώ πολλές νέες μητέρες όταν κάνουν παιδιά, αλλάζουν προτεραιότητες βάζοντας τα παιδιά τους πάνω από την καριέρα τους Karassvidou and Glaveli (2015). Επιπλέον η μητρότητα λειτουργεί ως «ποινή» η οποία μπορεί να διαρκέσει και καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας μιας γυναίκας (Waldfoegel 2007). Ακόμη σύμφωνα με μελέτες των Booth και Van Ours (2008) αλλά και του Cabrera (2009) η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας συνδέεται όχι μόνο με την παρουσία παιδιών αλλά με την ηλικία αυτών, στο σημείο μάλιστα πολλές γυναίκες να επιλέγουν μειωμένη απασχόληση, ευέλικτες μορφές εργασίας ή επιλέγουν μια λιγότερο απαιτητική θέση, έτσι ώστε να μπορούν να έχουν μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Όσες όμως γυναίκες ανέλαβαν διευθυντικούς ρόλους σύμφωνα με τους Ford και Collinson (2011), εργάζονται σκληρά επενδύοντας πολλές ώρες εργασίας, σε βάρος της οικογένειας και του ελεύθερου χρόνου τους.

6.2 Πρακτική Εφαρμογή των Αποτελεσμάτων

Το δείγμα μας είναι μικρό και δεν μπορεί να δώσει γενικευμένα ασφαλή συμπεράσματα. Αυτό συνεπάγεται ότι τα αποτελέσματα της έρευνας μας, δεν μπορούν να γενικευτούν για όλο τον πληθυσμό των εργαζομένων γυναικών στην Ελληνική οικονομία. Μπορούν όμως να δώσουν μια γενική εικόνα για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες σε μια εταιρεία ιδιωτικού τομέα. Τα αποτελέσματα της έρευνας μας έχουν πρακτική εφαρμογή για το σύνολο των εταιρειών ιδιωτικού τομέα, για ολόκληρη την πολιτεία αλλά και για τις εργαζόμενες γυναίκες και ειδικά για τις μητέρες, προκειμένου να μπορέσουν να ξεπεράσουν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν μπροστά στο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής».

Παρά τις προσπάθειες που έχουν γίνει στα τέλη του προηγούμενου αιώνα σε νομοθετικό επίπεδο, το γυναικείο φύλο δεν φαίνεται να αντιμετωπίζεται ισότιμα με τον άνδρα στον εργασιακό χώρο. Ειδικά στις περιπτώσεις όπου η εργαζόμενη γυναίκα είναι και μητέρα, αντιμετωπίζει πολλά εμπόδια τόσο στην εύρεση εργασίας, όσο και στην εξέλιξη της μέσα στο χώρο εργασίας. Προκειμένου λοιπόν να ξεπεραστούν αυτά τα εμπόδια και να μπορέσει η εργαζόμενη να σταδιοδρομήσει επιτυχώς στον εργασιακό της χώρο και παράλληλα να έχει μια ισορροπημένη ζωή (εργασία – οικογένεια) θα πρέπει να έχει την υποστήριξη τόσο της πολιτείας και της επιχείρησης που εργάζεται όσο και της ίδιας της οικογένειάς της. Θα πρέπει να γίνουν οι απαραίτητες νομοθετικές παρεμβάσεις και να δοθούν κίνητρα στους εργοδότες έτσι ώστε οι εργαζόμενες να έχουν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες και να μπορούν να καταλαμβάνουν τις ίδιες θέσεις και με ίσες αμοιβές.

6.3 Συστάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Στη συγκεκριμένη μελέτη συμμετείχαν εργαζόμενες γυναίκες διαφόρων ηλικιών, επιπέδου μόρφωσης και θέσης τους μέσα στο οργανόγραμμα της επιχείρησης στην οποία εργάζονταν. Δεν συμμετείχαν στην έρευνα αυτή άντρες. Συνεπώς θεωρούμε ότι θα είχε μεγάλο ενδιαφέρον στο μέλλον σε μια αντίστοιχη έρευνα, να συμμετείχαν και άντρες με σκοπό να καταγραφούν οι απόψεις τους πάνω στο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» και στο κατά πόσο αυτό επηρεάζεται από τη μητρότητα. Επιπλέον η έρευνα αυτή θα μπορούσε να γίνει και σε εργαζόμενους εκτός Ελλάδας, προκειμένου να εντοπίσουμε ενδεχόμενες αποκλείσεις που μπορεί να υπάρχουν.

Ίσως παρουσίαζε ιδιαίτερο ενδιαφέρον εάν η έρευνα μας δεν περιοριζόταν μόνο σε εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα αλλά επεκτεινόταν και σε εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα και στη συνέχεια προχωρούσε σε σύγκριση μεταξύ τους.

Τέλος, θα μπορούσαμε ακόμη σε μια μελλοντική έρευνα να μελετήσουμε τις ίδιες τις επιχειρήσεις των ερωτηθέντων και συγκεκριμένα τη λειτουργία των τμημάτων της διοίκησης ανθρώπινων πόρων, προκειμένου να αξιολογήσουμε τι μέτρα λαμβάνουν προκειμένου να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Με τον τρόπο αυτό θα μπορούσαμε να δούμε αν υπάρχει συντονισμένη προσπάθεια από τις ίδιες τις επιχειρήσεις για την εξάλειψη του φαινομένου αυτού.

6.4 Περιορισμοί της Έρευνας

Αρχικά η επιλογή του θετικισμού περιορίζει από μόνη της τους όποιους ορίζοντες για την ανάπτυξη νέων θεωριών. Επομένως δεν αναπτύξαμε νέες θεωρίες, αλλά αντίθετα προσπαθήσαμε να βασίσουμε τα αποτελέσματα της δικής μας έρευνας στην ήδη υπάρχουσα θεωρία.

Επιπλέον η ποσοτική προσέγγιση εστιάζει σε ποσοτικά χαρακτηριστικά και δεδομένα αμφισβητώντας την σημασία των ποιοτικών χαρακτηριστικών. Το δείγμα μας είναι μικρό (0.01% του συνολικού πληθυσμού) και δεν μπορεί να δώσει γενικευμένα και ασφαλή συμπεράσματα. Αυτό συνεπάγεται ότι τα αποτελέσματα της έρευνας μας, δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να γενικευτούν για όλο τον πληθυσμό των εργαζομένων γυναικών στην Ελληνική οικονομία. Αντίθετα θα μπορούσε να πει κανείς ότι αποτελούν τροφή για περαιτέρω έρευνα.

Ένα στοιχείο που θα έπρεπε να λάβει κανείς σοβαρά υπόψη του είναι ο παράγοντας χρόνος. Η δική μας η έρευνα έχει γίνει σε μια περίοδο δύσκολη για την Ελληνική οικονομία με πολλές διαρθρωτικές αλλαγές όπου πολλοί εργαζόμενοι αναγκάζονται να προσαρμοστούν σε νέες καταστάσεις που κάθε άλλο παρά ευνοϊκές μπορούν να θεωρηθούν. Συνεπώς η κρίση που επικρατεί στην Ελληνική οικονομία και κατά συνέπεια στις εργασιακές σχέσεις φαίνεται να επηρεάζουν τις απαντήσεις των ερωτηθέντων και το τελικό αποτέλεσμα της έρευνας.

Τέλος όσον αφορά τους περιορισμούς που είχαμε και αφορούσαν την ίδια τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα πρέπει να γίνει αναφορά στο γεγονός ότι πολλοί από τους ερωτηθέντες υπήρξαν ιδιαίτερα επιφυλακτικοί ως προς τις απαντήσεις τους και αυτό φαίνεται από το υψηλό ποσοστό της επιλογής «ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ». Επιπλέον, παρόλο που τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα και οι απαντήσεις εμπιστευτικές, πολλά άτομα ίσως να μην ήταν απόλυτα ειλικρινή στις απαντήσεις που έδωσαν, φοβούμενοι μήπως διαρρεύσουν στους υπευθύνους τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Böhmer Nicole, Schinnenburg Heike , (2016) "How gender and career concepts impact Global Talent Management", *Employee Relations*, Vol. 38 Issue: 1, pp.73-93
- Brown Lorra M., (2010) "The relationship between motherhood and professional advancement: Perceptions versus reality", *Employee Relations*, Vol. 32 Issue: 5, pp.470-494
- Moshe Sharabi, (2017) "Work, family and other life domains centrality among managers and workers according to gender", *International Journal of Social Economics*, Vol. 44 Issue: 10, pp.1307-1321
- Maria J. Perez-Villadoniga, Ana Rodriguez-Alvarez, (2017) "Comparing the gender gap in gross and base wages", *International Journal of Manpower*, Vol. 38 Issue: 5, pp.646-660
- Charlotte Harman, Ruth Sealy, (2017) "Opt-in or opt-out: exploring how women construe their ambition at early career stages", *Career Development International*, Vol. 22 Issue: 4, pp.372-398
- Cortis Rachelle, Cassar Vincent, (2005) "Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement, self-esteem and attitudes", *Women in Management Review*, Vol. 20 Issue: 3, pp.149-164
- Galanaki Eleanna, Papalexandris Nancy, Halikias John, (2009) "Revisiting leadership styles and attitudes towards women as managers in Greece: 15 years later", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 24 Issue: 7, pp.484-504
- Giannikis Stefanos K. , Mihail Dimitrios M., (2010) "Motivation of working women in the Greek retail sector: an empirical analysis", *International Journal of Manpower*, Vol. 31 Issue: 1, pp.4-20
- Jackson Janet Cooper , (2001) "Women middle managers' perception of the glass ceiling", *Women in Management Review*, Vol. 16 Issue: 1, pp.30-41
- Jogulu Uma D., Wood Glenice J., (2006) "The role of leadership theory in raising the profile of women in management", *Equal Opportunities International*, Vol. 25 Issue: 4, pp.236-250

- Karassvidou Eleonora, Glaveli Niki, (2015) "Work-family balance through border theory lens: the case of a company "driving in the fast lane"", Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, Vol. 34 Issue: 1, pp.84-97
- McIntosh Bryan, McQuaid Ronald, Munro Anne, Dabir-Alai Parviz, (2012) "Motherhood and its impact on career progression", Gender in Management: An International Journal, Vol. 27 Issue: 5, pp.346-364
- Mihail Dimitrios M., (2006) "Women in management: gender stereotypes and students' attitudes in Greece", Women in Management Review, Vol. 21 Issue: 8, pp.681-689
- Petraki Kottis Athena, (1996) "Women in management and the glass ceiling in Greece: an empirical investigation", Women in Management Review, Vol. 11 Issue: 2, pp.30-38
- Misty M. Bennett, Terry A. Beehr, Lana V. Ivanitskaya, (2017) "Work-family conflict: differences across generations and life cycles", Journal of Managerial Psychology, Vol. 32 Issue: 4, pp.314-332
- Olivia Kyriakidou, (2011) "Gender, management and leadership", Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, Vol. 31 Issue: 1, pp.4-9,
- Elaine Berkery, Michael Morley, Siobhan Tiernan, (2013) "Beyond gender role stereotypes and requisite managerial characteristics: From communal to androgynous, the changing views of women", Gender in Management: An International Journal, Vol. 28 Issue: 5, pp.278-298
- Jane H. Stanford, Barbara R. Oates, Delfina Flores, (1995) "Women's leadership styles: a heuristic analysis", Women in Management Review, Vol. 10 Issue: 2, pp.9-16
- Marie-Soleil Tremblay, Yves Gendron, Bertrand Malsch, (2016) "Gender on board: deconstructing the "legitimate" female director", Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 29 Issue: 1, pp.165-190
- Susan R. Madsen, Robbyn T. Scribner, (2017) "A perspective on gender in management: The need for strategic cross-cultural scholarship on women in management and leadership", Cross Cultural & Strategic Management, Vol. 24 Issue: 2, pp.231-250.

- Claudia Fritz, Daan van Knippenberg, (2017) "Gender and leadership aspiration: the impact of organizational identification", *Leadership & Organization Development Journal*, <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2016-0120>
- Barbara Wejnert, Eunice Rodriguez , (2015), *Building a Better World for Future Generations through Implementation of Global Gender Equality*, in Eunice Rodriguez , Barbara Wejnert (ed.) *Enabling Gender Equality: Future Generations of the Global World (Research in Political Sociology, Volume 23)* Emerald Group Publishing Limited, pp.231 - 243
- Dene Hurley, Amod Choudhary, (2016) "Factors influencing attainment of CEO position for women", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 31 Issue: 4, pp.250-265
- Margaret Deery, Leo Jago, (2015) "Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 27 Issue: 3, pp.453-472
- Christina Scholten, Hope Witmer, (2017) "The opaque gendered lens – barriers to recruitment and career development", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 32 Issue: 1, pp.47-65
- Linda S. Henderson, Richard W. Stackman, Charles Y. Koh, (2013) "Women project managers: the exploration of their job challenges and issue selling behaviors", *International Journal of Managing Projects in Business*, Vol. 6 Issue: 4, pp.761-791
- María del Mar Alonso-Almeida, Kerstin Bremser, (2015) "Does gender specific decision making exist?", *EuroMed Journal of Business*, Vol. 10 Issue: 1, pp.47-65
- Tess Schooreel, Kristen Michelle Shockley, Marijke Verbruggen, (2017) "What if people's private life constrained their career decisions? Examining the relationship between home-to-career interference and career satisfaction", *Career Development International*, Vol. 22 Issue: 2, pp.124-141.

- Αποσπóρη Ελένη, Βακόλα Μαρία, (2007), Γυναίκες και διοίκηση επιχειρήσεων - Εμπόδια, μύθοι και προσδοκίες, Εκδόσεις Ι.Σιδέρη, Αθήνα
- Βασιλικοπούλου Α. (1998), Διαφυλικές Σχέσεις Τόμος Ν.2
- Ζαχαροπούλου Χ (2001), Στατιστική μέθοδοι – εφαρμογές, τόμος Α΄, Δεύτερη έκδοση, Εκδόσεις Ζυγός, Θεσσαλονίκη
- Θεοφανίδης Σταύρος (1998), Μεθοδολογία της Επιστημονικής Σκέψης και Έρευνας, Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα
- Κυριαζόπουλος Παναγιώτης, Σαμαντά Ειρήνη (2011), Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης διπλωματικών εργασιών, Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα
- Μουσουρού Α. (2006), Κοινωνιολογία της σύγχρονης οικογένειας, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα
- Πιτσάβα - Διαμαντίδου Κατερίνα (2010), Η γυάλινη οροφή, Εκδόσεις Μάτι, Αθήνα
- Σταϊκούρας Κωνσταντίνος (2005), Γενικές Αρχές Εργατικού και Ασφαλιστικού Δικαίου και Πρακτικές Εφαρμογές, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα
- Συμεωνίδου, Χ. (2006), Οικογένεια και Γονιμότητα στην Ελλάδα - Ανάλυση κατά Γενεές, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- Δουλκέρη Τ. (1994), Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα
- Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2016), Ειδικό Τεύχος: Αποτελέσματα της Ηλεκτρονικής Καταγραφής των Επιχειρήσεων και των Εργαζομένων – Μισθωτών με Σχέση Εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου. Ομάδα Διαχείρισης του Πληροφοριακού Συστήματος “ΕΡΓΑΝΗ”

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Η παρακάτω έρευνα, διεξάγεται στα πλαίσια εκπόνησης της εργασίας του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «Διεθνής Διοικητική των Επιχειρήσεων» του ΑΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ ΤΤ με σκοπό τη μελέτη του σύγχρονου ρόλου της γυναίκας στον εργασιακό χώρο και το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής».

Η συμμετοχή σας στην παρακάτω έρευνα κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική. Θα ήθελα να επισημάνω ότι η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι ανώνυμη και οι απαντήσεις εμπιστευτικές. Θα σας παρακαλούσα να δώσετε ιδιαίτερη σημασία στις απαντήσεις σας, καθώς τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου θα χρησιμοποιηθούν για την στατιστική ανάλυση και την διεξαγωγή συμπερασμάτων της έρευνάς μας. Ο χρόνος που απαιτείται για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, δεν ξεπερνάει τα 15 λεπτά.

Παρακαλώ πολύ, απαντήστε στις ερωτήσεις βάζοντας ένα «X» στο κουτάκι, λαμβάνοντας υπόψη ότι η κλίμακα έχει ως εξής: 1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα.

Με εκτίμηση,

Ξαρχάκου Παρασκευή

Η θέση της γυναίκας στο χώρο εργασίας και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει

1.1	Είμαι ικανοποιημένη από την θέση μου στην επιχείρηση που εργάζομαι	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
1.2	Η εργασία μου και η θέση μου είναι ανάλογη των δυνατοτήτων και προσόντων μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
1.3	Θεωρώ ότι η εκπαίδευση μου ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της εργασίας μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
1.4	Η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην εργασία μου παραμένει χαμηλή	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
1.5	Συμβιβάζομαι με χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τα προσόντα μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
1.6	Είμαι ικανοποιημένη με την αμοιβή μου την οποία και θεωρώ ανάλογη της προσφοράς μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
1.7	Η αμοιβή μου είναι δίκαιη σε σχέση με τις αμοιβές των αντρών συναδέλφων μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Η υποστήριξη της γυναίκας στον εργασιακό χώρο

2.1	Ενθαρρύνομαι να ασκώ τα εργασιακά μου καθήκοντα με το δικό μου τρόπο και να αναλαμβάνω πρωτοβουλίες	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2.2	Είμαι ικανοποιημένη με την αναγνώριση της εργασίας μου από τους προϊσταμένους μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2.3	Οι αξιολογήσεις γίνονται με αντικειμενικά κριτήρια ανεξαρτήτως φύλου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2.4	Υπάρχει ίση μεταχείριση από όλους ανεξάρτητα από το φύλο	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2.5	Οι άντρες είναι καλύτεροι από τις γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων ως μέλη διοικητικού συμβουλίου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2.6	Οι γυναίκες αποδίδουν καλύτερα σε θέσεις λιγότερο απαιτητικές	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2.7	Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τις ψυχικές αντοχές και δυνάμεις για διαχείριση θεμάτων μιας υψηλόβαθμης θέσης	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2.8	Οι υφιστάμενοί μου υποστηρίζουν τις αποφάσεις μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2.9	Οι υφιστάμενοί μου αναγνωρίζουν την ποιότητα της εργασίας μου και ακολουθούν τις οδηγίες μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2.10	Οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες και συναισθηματικές στη λήψη αποφάσεων	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2.11	Πιο εύκολα εγκαταλείπουν την εργασία τους οι γυναίκες παρά οι άντρες	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2.12	Υπάρχουν επαγγέλματα που δεν ταιριάζουν στη φύση των γυναικών (πχ. πιλότος, μηχανικός, ναυτικός,)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Η στάση των γυναικών και τα μέτρα που λαμβάνονται ενάντια του φαινομένου της «γυάλινης οροφής»

3.1	Έχω συζητήσει με τον προϊστάμενο μου την πιθανότητα προαγωγής μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3.2	Η εργασία μου, μπορεί να μου προσφέρει πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3.3	Πολλές φορές μου ανατίθενται εργασίες που μου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξω τις δυνατότητες μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3.4	Είμαι ικανοποιημένη από τις δυνατότητες εκπαίδευσης που μου παρέχει η εργασία μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3.5	Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3.6	Επιθυμώ να αναλάβω περισσότερες αρμοδιότητες και υψηλότερη θέση μέσα στο οργανόγραμμα της επιχείρησης	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3.7	Οι γυναίκες έχουν εξίσου υψηλές επαγγελματικές προσδοκίες με τους άνδρες	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3.8	Οι γυναίκες ενθαρρύνονται να αναπτύξουν τις ικανότητές και τα ταλέντα τους και να αναλαμβάνουν αρμοδιότητες εξίσου με τους άνδρες	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3.9	Δίνονται περισσότερες ευκαιρίες επιμόρφωσης στους άνδρες συναδέλφους μου παρά στις γυναίκες	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Υποχρεώσεις και προβλήματα που αντιμετωπίζει η σύγχρονη γυναίκα στην προσπάθεια της να ανταπεξέλθει και στους τρεις ρόλους (καριέρα - οικογένεια - μητρότητα)

4.1	Το ωράριο εργασίας μου είναι απαιτητικό	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.2	Πόσες ώρες εργάζεστε συνήθως την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών;	20 <input type="checkbox"/>	30 <input type="checkbox"/>	40 <input type="checkbox"/>	50 <input type="checkbox"/>	60 <input type="checkbox"/>
4.3	Μου ζητείται να κάνω συχνά υπερωρίες	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.4	Οι υπερωρίες επιβαρύνουν τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.5	Η πρόσβαση στο χώρο εργασίας μου είναι εύκολη και γρήγορη, και δεν χάνω χρόνο άσκοπα σε μετακινήσεις και ταξίδια	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.6	Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες ευέλικτου ωραρίου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.7	Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες γονικής άδειας	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.8	Στο χώρο εργασίας, μου παρέχονται δυνατότητες παιδικού σταθμού, ή επίδομα φύλαξης παιδιού	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.9	Μπορώ να λείπω ξαφνικά για μία ημέρα ή κάποιες ώρες από την εργασία μου για προσωπικούς λόγους	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.10	Οι προϊστάμενοι έχουν κατανόηση όσον αφορά τις οικογενειακές υποχρεώσεις	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.11	Υπάρχει υποστήριξη των γυναικών από την οικογένεια, για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.12	Η επαγγελματική μου καταξίωση, πραγματοποιείται σε βάρος της οικογένειας μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.13	Οι οικογενειακές μου υποχρεώσεις δεν μου επιτρέπουν να εργάζομαι σε θέσεις ευθύνης	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.14	Προτιμούνται οι άντρες από τις γυναίκες για κάλυψη θέσεων εργασίας λόγω δικαιωμάτων που δίνει ο νόμος στις εργαζόμενες γυναίκες (άδεια λοχείας επιδόματα άδεια μητρότητας, μειωμένο ωράριο)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.15	Πολλές γυναίκες αναγκάζονται να επιλέξουν μεταξύ μητρότητας και εργασίας στον ιδιωτικό τομέα	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.16	Έχω δυνατότητα να παίρνω άδεια όποτε ν χρειάζομαι	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4.17	Στην απόφαση να κάνω οικογένεια, αισθάνομαι ανασφαλής για τη θέση μου	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Δημογραφικές & κοινωνικές ερωτήσεις

Ηλικία

- 18 - 24
- 25 - 30
- 31 - 35
- 36 - 40
- Πάνω από 40

Οικογενειακή σας κατάσταση

- Αγαμη
- Έγγαμη χωρίς παιδιά
- Έγγαμη με παιδιά
- Διαζευγμένη χωρίς παιδιά
- Διαζευγμένη με παιδιά

Πόσα παιδιά έχετε

- Κανένα
- Ένα
- Δύο
- Τρία
- Τέσσερα

Ηλικία παιδιών

- 0 - 5
- 6 - 11
- 12 - 14
- 15 - 18
- Πάνω από 18

Ποιο το εκπαιδευτικό σας επίπεδο

- Γυμνάσιο
- Λύκειο
- ΙΕΚ
- ΑΕΙ/ΑΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό

Ποια η θέση σας στο οργανόγραμμα της εταιρείας

- Υπάλληλος
- Προϊστάμενος
- Υποδιευθυντής
- Διευθυντής
- Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου

Πόσα έτη συνολικά, εργάζεστε σε αυτήν την εταιρεία

- 0 - 1
- 1 - 2
- 3 - 5
- 6 - 10
- Περισσότερα από 10

Έτη συνολικής προϋπηρεσίας

- 0 - 5
- 6 - 10
- 11 - 15
- 16 - 20
- Περισσότερα από 20

Τύπος εργασιακής σχέσης

- Μερική Απασχόληση
- Ορισμένου χρόνου
- Αορίστου χρόνου
- Σύμβαση έργου
- Εποχική εργασία