



# **ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ:**

**ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΑ ΜΕΣΑ**

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΠΑΝΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ**

**A.M.: 1249**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΒΑΜΒΑΚΙΔΟΥ ΙΦΙΓΕΝΕΙΑ**

**ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:**

**ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ**

**ΑΜΑΛΙΑ ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΔΟΥ**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:**

**Βιβλιογραφική έρευνα για τις γυναίκες στην ηγεσία της τοπικής  
αυτοδιοίκησης(2020-2023)**

**Bibliografic research on women in local leadership (2020-2023)**

## Περιεχόμενα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	3
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	4
ABSTRACT .....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ - ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΙΚΕΣ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ .....	9
1.1 Το σύστημα των πεποιθήσεων για το φύλο .....	9
1.2 Η σύγχρονη queer θεωρία .....	16
1.3 Στερεότυπα .....	18
1.4 Η αυτοματοποίηση των στερεοτύπων για το φύλο .....	24
1.5 Διευθυντικότητα, κοινωνικότητα και πόλωση φύλου .....	25
1.6 Η ισότητα των δύο φύλων στον χώρο εργασίας .....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η θέση της γυναίκας .....	33
2.1 Η θέση της γυναίκας στην κοινωνία .....	33
2.2 Η θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία .....	34
2.3 Υποτύποι και παραλλαγές .....	42
2.4 Η θέση της γυναίκας την περίοδο του Μεσοπολέμου .....	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ηγεσία .....	48
3.1 Ορισμός ηγεσίας .....	48
3.2 Μορφές ηγεσίας .....	51
3.3 Τα χαρακτηριστικά του/της αποτελεσματικού/ής ηγέτη/ηγέτιδας .....	60
3.4 Συναισθηματική νοημοσύνη και ηγεσία .....	63
3.5 Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής .....	66
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ηγεσία γένους θηλυκού .....	71
4.1 Γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις .....	71
4.2 Ο ρόλος της γυναίκας στην τοπική αυτοδιοίκηση .....	77
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	87
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	91

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την οικογένειά μου για την στήριξη που μου έχουν προσφέρει καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου, καθώς χωρίς αυτούς δεν θα τα είχα καταφέρει.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς την επόπτρια της παρούσας διπλωματικής, κα Ιφιγένεια Βαμβακίδου, η οποία αποτέλεσε την πηγή έμπνευσής μου για την επιλογή του θέματος. Η καθοδήγησή της και οι συμβουλές της ήταν καθοριστικές για την τελική μορφή της εργασίας μου.

Σας ευχαριστώ για όλα

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Την εποχή που διανύουμε ο χώρος της εργασίας είναι ένας ιδιαίτερος χώρος που συνεχώς μεταβάλλεται, ενώ παράλληλα μέσα στους κόλπους του παρατηρείται σε έντονο βαθμό η ανάπτυξη τόσο της ατομικής όσο και της συλλογικής προσπάθειας, με τον ρόλο της ηγεσίας να κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικός, καθώς στοχεύει στον ορθό συντονισμό και στην ορθή καθοδήγηση ενός συνόλου ανθρώπων. Έτσι λοιπόν, τα άτομα που ηγούνται μιας ομάδας ή ενός οργανισμού διακρίνονται από ηγετικά χαρακτηριστικά και επηρεάζουν σε πολύ έντονο βαθμό τους υφισταμένους τους, λόγω της ισχύος που έχουν πάνω στην εργασία τους. Η έννοια της ηγεσίας είναι πολυδιάστατη και διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εύρυθμη λειτουργία ενός οργανισμού. Πρόκειται για μία έννοια, η οποία επηρεάζει σε έντονο βαθμό τον κορμό μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, με βασικό στόχο την αποτελεσματικότητα των μελών που την απαρτίζουν, όσον αφορά στον τρόπο διοίκησης αλλά και λειτουργίας του οργανισμού.

Στην εν λόγω εργασία τα ερευνητικά ερωτήματα αφορούν μεθοδολογικά τη βιβλιογραφική επισκόπηση α) για τον όρο της ηγεσίας, καθώς επίσης και τις μορφές που αυτή έχει, με μια αναλυτική αναφορά στα χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού ηγέτη/ηγέτιδας β) για τα εμπόδια που αντιμετωπίζει η σημερινή γυναίκα Ελληνίδα στην προσπάθειά της να καταλάβει μία θέση εξουσίας και γ) για τη θέση που κατέχει η γυναίκα σε τομείς της τοπικής αυτοδιοίκησης και το κατά πόσο το φύλο της επηρεάζει την δυνατότητα να αναρριχηθεί στην κλίμακα της ιεραρχίας, αναλαμβάνοντας υψηλόβαθμες θέσεις με ηγετικά χαρακτηριστικά.

**Λέξεις -κλειδιά:** Γυναίκα, ηγεσία, Τοπική Αυτοδιοίκηση, στερεότυπα, προκαταλήψεις

## ABSTRACT

At the time we live in, the workplace is a special place that is constantly changing, while at the same time, within it, the development of both individual and collective effort is observed to a strong degree, with the role of leadership being deemed particularly important, as it aims to proper coordination and proper guidance of a group of people. Thus, the people who lead a group or an organization are distinguished by leadership characteristics and influence their subordinates to a very strong degree, due to the power they have over their work. The concept of leadership is multidimensional and plays an important role in the smooth functioning of an organization. It is a concept that strongly affects the core of a business or an organization, with the main objective being the effectiveness of the members that make it up, in terms of the management and operation of the organization.

In this work, the research questions methodologically concern the bibliographic review a) on the term of leadership, as well as the forms it has, and the analytical reference to the characteristics of the effective leader. b) about the obstacles faced by today's Greek woman in her attempt to occupy a position of power and c) about the position that women hold in local government sectors and to what extent her gender affects her ability to climb the hierarchy , assuming high-ranking positions with leadership characteristics.

Keywords: Woman, leadership, Local Leadership, stereotypes, prejudices

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ - ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Με το πέρασμα του χρόνου, ιστορικά έχει παρατηρηθεί πρόοδος στη γυναικεία ηγεσία, κάτι που εντοπίζεται σε διάφορες εκφάνσεις τόσο της κοινωνικής όσο και της οικονομικής ζωής. Όμως, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στη σύγχρονη βιβλιογραφία, ακόμη παρατηρείται έντονα το φαινόμενο κατά το οποίο οι γυναίκες υπό-εκπροσωπούνται σε θέσεις εργασίας με ηγετικό χαρακτήρα, παρόλο που το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα φαίνεται να έχει γεφυρωθεί. Αξίζει, επίσης, να τονιστεί και το γεγονός ότι σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας η ηγεσία αποτελεί καταλυτικό παράγοντα, καθώς φανερώνει τον βαθμό αξιοποίησης της δυναμικότητας ενός ατόμου στον εργασιακό χώρο. Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, το ζήτημα των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας έχει απασχολήσει πολύ τις ερευνήτριες τα τελευταία χρόνια, με τις βιβλιογραφικές πηγές να είναι αρκετές για την αναφορά σε αυτό το πολύπλευρο ζήτημα.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνηθούν οι ηγετικές ικανότητες, αλλά και η αποτελεσματικότητα των ικανοτήτων των γυναικών στην προσπάθειά τους να αναλάβουν θέσεις με ηγετικό χαρακτήρα.

Ειδικότερα, θα μελετηθεί η ανάληψη καθηκόντων των γυναικών στην τοπική αυτοδιοίκηση την περίοδο 2020 – 2023, έτσι ώστε να διαπιστωθεί μέσα από την βιβλιογραφική ανασκόπηση, εάν συνάδουν οι αναφορές με τα ευρήματα της παρούσης εργασίας και ιδιαίτερα, τη δεδομένη χρονική στιγμή που προαναφέρθηκε. Σκοπός του παρόντος πονήματος είναι να εξεταστεί λεπτομερώς μέσα από εμπειριστατωμένες βιβλιογραφικές πηγές, η πορεία της εργασιακής εξέλιξης του γυναικείου φύλου σε μια προσπάθεια να αναλάβει ηγετικό ρόλο σε μια θέση εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, θα γίνει μια απόπειρα αποτύπωσης της θέσης που κατέχει η γυναίκα στην κοινωνία, μέσα από τα διάφορα εμπόδια που αποτελούν τροχοπέδη για την επαγγελματική της ανέλιξη, αναφορικά με την κατάκτηση μιας υψηλότερης θέσης στην κλίμακα της ιεραρχίας και σε θέσεις λήψης αποφάσεων στην τοπική διοίκηση.

Τέλος, θα αναφερθεί και η περίπτωση του φαινομένου της γυάλινης οροφής και σε ποιον βαθμό επηρεάζει την συμμετοχή των γυναικών σε

θέσεις ηγεσίας στη δημόσια διοίκηση. Η ανωτέρω αναφορά θα συμβάλλει στην εξαγωγή πολύ χρήσιμων συμπερασμάτων για τις γυναίκες και την ηγεσία σε τοπικό επίπεδο.

Όσον αφορά στην μέθοδο, η επισκόπηση της βιβλιογραφίας είναι μια συνοπτική παρουσίαση των κύριων θεμάτων, σημείων και ευρημάτων από ένα σύνολο επιστημονικών βιβλιογραφικών πηγών για το υπό εξέταση θέμα.

Τα ερευνητικά ερωτήματα αφορούν Α) τον όρο της ηγεσίας, καθώς επίσης και οι μορφές που αυτή έχει, με μια αναλυτική αναφορά στα χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού ηγέτη/ηγέτιδας. Β) τα εμπόδια που αντιμετωπίζει η σημερινή γυναίκα Ελληνίδα στην προσπάθειά της να καταλάβει μία θέση εξουσίας. Γ) τη θέση που κατέχει η γυναίκα σε τομείς της τοπικής αυτοδιοίκησης και το κατά πόσο το φύλο της επηρεάζει την δυνατότητα να αναρριχηθεί στην κλίμακα της ιεραρχίας, αναλαμβάνοντας υψηλόβαθμες θέσεις με ηγετικά χαρακτηριστικά.

Τέλος, επισημαίνεται ότι οι περιορισμοί της εν λόγω έρευνας αφορούν την ελληνική πραγματικότητα.

Στις μέρες μας η έννοια της ηγεσίας αποτελεί ένα πολύ σημαντικό κομμάτι για όλες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς. Η άσκηση της ηγεσίας δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί από ένα μεμονωμένο άτομο, αλλά από μια ομάδα ατόμων, η οποία θα είναι απόλυτα προσηλωμένη στους στόχους του οργανισμού ή της επιχείρησης, με μοναδικό προσανατολισμό την ικανοποίηση όλων των συλλογικών στόχων. Όλα αυτά τα χρόνια πολλοί ερευνητές και ερευνήτριες έχουν ασχοληθεί σε βάθος με το ζήτημα της άσκησης της ηγεσίας από τα δύο φύλα, αναφορικά με το ζήτημα της αποτελεσματικότητας στην άσκηση των καθηκόντων τους με βάση το φύλο στο οποίο ανήκουν. Έτσι λοιπόν, οι βιβλιογραφικές πηγές είναι πάρα πολλές για το επίμαχο τούτο ζήτημα και οι απόψεις που κατά καιρούς διατυπώνονται δεν είναι λίγες όσον αφορά στο ερώτημα ποιος από τους δύο τελικά (άνδρας ή γυναίκα) είναι ο καλύτερος ηγέτης. Στην παρούσα εργασία θα διερευνηθεί αυτό το ζήτημα μέσα από αρκετές και εμπειριστατωμένες βιβλιογραφικές παραπομπές, σε μια προσπάθεια έρευνας του ρόλου της γυναίκας στην ηγεσία της τοπικής αυτοδιοίκησης. Πιο συγκεκριμένα, στο

πρώτο κεφάλαιο του παρόντος πονήματος γίνεται λόγος για τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που υπάρχουν στις κοινωνίες σήμερα, μέσα από μία αναφορά στο σύστημα των πεποιθήσεων για το φύλο, καθώς επίσης και στη σύγχρονη queer θεωρία, μια έννοια που έκανε σχετικά πρόσφατα την εμφάνισή της στην βιβλιογραφία. Στη συνέχεια, ορίζεται η έννοια του στερεότυπου, ενώ, τέλος, γίνεται λόγος για το ζήτημα της ισότητας των φύλων μέσα στον χώρο εργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας γίνεται αναφορά στην γενικότερη θέση που κατέχει η γυναίκα τόσο στην κοινωνία γενικότερα όσο και στην σύγχρονη ελληνική κοινωνία του αιώνα που διανύουμε. Τέλος, μέσα από μία αναφορά στις παραλλαγές και στην κατηγορία των τύπων των γυναικών που συναντά κανείς σήμερα, το εν λόγω κεφάλαιο ολοκληρώνεται με βιβλιογραφικές αναφορές για την θέση που κατέχει η γυναίκα κατά την περίοδο του Μεσοπολέμου.

Εν συνεχεία, σκοπός του τρίτου κεφαλαίου είναι να αναλυθεί η έννοια της ηγεσίας, καθώς και οι μορφές που αυτή έχει, ενώ παράλληλα θα γίνει μια προσπάθεια σκιαγράφησης του ιδανικού προφίλ του/της αποτελεσματικού/ής ηγέτη/ηγέτιδας. Επίσης, θα οριστεί και η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης, με το παρόν κεφάλαιο να ολοκληρώνεται με μία εκτενή αναφορά στο λεγόμενο φαινόμενο τη «γυάλινης οροφής».

Επιπλέον, η παρούσα εργασία αναφέρεται και στην παρουσία της γυναίκας σε θέσεις ευθύνης, καθώς επίσης και στον ρόλο που εκείνη διαδραματίζει μέσα στα πλαίσια της τοπικής αυτοδιοίκησης. Τέλος, το παρόν πόνημα ολοκληρώνεται με τα σχετικά συμπεράσματα που διεξήχθησαν έπειτα από τη μελέτη.



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΙΚΕΣ ΑΝΤΙΑΛΗΨΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

## 1.1 Το σύστημα των πεποιθήσεων για το φύλο

Έχει παρατηρηθεί ότι τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας για τη μελέτη του «φύλου» είναι πολύ έντονο, με πολλές επιστήμες να ασχολούνται με το καίριο τούτο ζήτημα όπως – μεταξύ άλλων – η κοινωνιολογία, η ανθρωπολογία, αλλά και η βιολογία. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι επιστήμονες άρχισαν να ασχολούνται εντονότερα με το θέμα αυτό στα τέλη περίπου του 18<sup>ου</sup> αιώνα, όταν ξεκίνησε ο μεγάλος αγώνας για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων των γυναικών (Παπαταξιάρχης, 2006).

Και καθώς τα χρόνια περνούσαν, το γυναικείο κίνημα έκανε βαθμιαία, αλλά έντονα, την εμφάνισή του με αποκορύφωμα τον 20<sup>ο</sup> αιώνα όπου και έλαβε μαζικές διαστάσεις. Επιπροσθέτως, αξίζει να υπογραμμιστεί και το γεγονός ότι σχετικές έρευνες έχουν καταδείξει ότι οι έμφυλες διακρίσεις και τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο φανερώνουν ότι οι άνθρωποι περιμένουμε διαφορετικά πράγματα από τις γυναίκες και τους άνδρες (Evans, 2003).

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, το σύστημα των «φύλων» εμφανίζεται με διαφορετικό τρόπο σε διάφορες κοινωνίες και, μάλιστα, τις περισσότερες φορές παρουσιάζεται ως ένα σύστημα δυσανάλογο. Έτσι λοιπόν, το αντρικό και το γυναικείο φύλο σύμφωνα με τη βιβλιογραφία δεν θεωρούνται ισότιμα, με αποτέλεσμα στις περισσότερες κοινωνίες το γυναικείο φύλο να παρουσιάζεται και να αντιμετωπίζεται ως «κατώτερο» (Αντωνοπούλου, 1999). Συνεπώς, τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες φαίνεται ότι ποτέ δεν απολάμβαναν ίσα δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες αναφορικά με ζητήματα εργασίας και εξουσίας, κι αυτό διότι η ίδια η κοινωνία τοποθετεί πολύ συγκεκριμένα όρια σχετικά με τα καθήκοντα του

κάθε φύλου, προκαλώντας με αυτόν τον τρόπο πολλά και απροσπέλαστα εμπόδια σε σχέση με την εξέλιξή τους (Αντωνοπούλου, 1999).

Επιπλέον, ένα ακόμη καίριο ζήτημα που απασχολεί και στις μέρες μας τις ερευνήτριες σχετίζεται με την πιθανότητα τόσο η φύση όσο και το περιβάλλον να είναι υπεύθυνα για τις στάσεις και τις επιλογές των ατόμων, με τις απόψεις των επιστημόνων να δίστανται, και αυτό διότι ορισμένοι υποστηρίζουν πως η έννοια του φύλου σχετίζεται με τον σωματικό προσδιορισμό που έχει ο κάθε άνθρωπος, κάτι που ουσιαστικά συνδέεται άμεσα με το κοινωνικό φύλο. Από την άλλη πλευρά, ορισμένες ερευνήτριες θεωρούν πως το βιολογικό φύλο αποτελεί μια κατασκευή του κοινωνικού, με αποτέλεσμα να χαρακτηρίζεται από ετερογένεια (Πολίτης, 2006).

Πολύ ενδιαφέρον, επίσης, παρουσιάζουν κάποια χαρακτηριστικά του φύλου τα οποία σχετίζονται με τον κοινωνικό του ρόλο. Ειδικότερα, περιλαμβάνονται οι συμπεριφορές και η στάση ζωής αλλά και τα ενδιαφέροντα τα οποία η κάθε κοινωνία οριοθετεί, αλλά συνάμα και κρίνει τόσο για τους άντρες όσο και για τις γυναίκες. (Turner, 1998). Με βάση λοιπόν την ανωτέρω διαπίστωση, το κοινωνικό φύλο είναι πολύ στενά συνδεδεμένο με όλες εκείνες τις διαφορές που παρουσιάζουν τα άτομα μεταξύ τους αναλογικά με το βιολογικό τους φύλο, το οποίο βέβαια από πολιτισμόσε πολιτισμό διαφέρει, παρόλο που αρκετές φορές εντοπίζεται και μέσα στα πλαίσια του ίδιου πολιτισμού (Δασκαλάκης, 2009).

Έτσι, λοιπόν, και με βάση τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, οι απόψεις που έχουν διατυπωθεί αναφορικά με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που υπάρχουν ανάμεσα στον άντρα και τη γυναίκα είναι πολλές. Πιο συγκεκριμένα, το σύστημα των πεποιθήσεων για το φύλο ορίζεται ως ένα σύνολο απόψεων για τους άντρες και τις γυναίκες, σε συνδυασμό με τις ιδιότητες της αρρενωπότητας και της θηλυκότητας αντίστοιχα. (Deaux & Kite, 1987).

Πιο συγκεκριμένα, το εν λόγω σύστημα περιλαμβάνει:

1. Τα διάφορα στερεότυπα που κυριαρχούν για τα χαρακτηριστικά τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, σχετικά με το

ποιος θεωρείται αντιπροσωπευτικός άνδρας και ποια αντιπροσωπευτική γυναίκα.

2. Διάφορες στάσεις για τους ρόλους που έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες στο κοινωνικό πλαίσιο.

3. Τις αντιλήψεις που έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες, αναφορικά με την ταυτότητα του φύλου τους, αλλά και διάφορες αντιλήψεις που επικρατούν γι αυτούς και καταστρέφουν το παραδοσιακό προφίλ των ρόλων τους.

Έτσι λοιπόν όλα τα κατάλοιπα που πηγάζουν από τα στερεότυπα και τις διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα επηρέασαν ιδιαίτερα τον χώρο εργασίας των γυναικών. Γενικότερα, οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που επικρατούσαν τα προηγούμενα χρόνια τόνιζαν ότι οι γυναίκες ουσιαστικά δεν ήταν ικανές να αναλάβουν μια θέση ηγεσίας, εξαιτίας του ότι θεωρούνταν ανίκανες να αναλάβουν έναν διευθυντικό ρόλο, καθώς θεωρούνταν από τους υπόλοιπους κατώτερες και χωρίς φιλοδοξίες και ιδανικά (Brett & Stroh, 1994). Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, υπάρχουν τέσσερα βασικά είδη στερεοτυπικών γυναικείων ρόλων σύμφωνα με την Kanter (1977), τα οποία συνοψίζονται στα παρακάτω:

1. Η μητέρα: Στην περίπτωση αυτή οι γυναίκες παρουσιάζονται ως υπομονετικές και υποστηρικτικές και εμφανίζονται έτοιμες ανά πάσα στιγμή να αναλάβουν έναν ρόλο παρηγορητικό και να στέκονται στοργικά δίπλα στον συνάνθρωπο, προσπαθώντας να λύσουν οποιοδήποτε πρόβλημα τον απασχολεί.

2. Η ξελογιάστρα: Εδώ, ο ρόλος της γυναίκας διαφοροποιείται αρκετά, καθώς εμφανίζεται το στοιχείο του σεξουαλικού ανταγωνισμού, οπότε η γυναίκα απομακρύνεται από τον ρόλο της μητέρας. Πιο συγκεκριμένα, παρουσιάζεται ως «ξελογιάστρα», είναι το επίκεντρο της προσοχής και πρωταγωνιστικό ρόλο στο σύνολο της παρουσίας της κατέχει η έντονη σεξουαλικότητά της.

3. Το κατοικίδιο: Στην ιδιαίτερη αυτή κατηγορία, η γυναίκα διαφοροποιεί και πάλι τον ρόλο της και παρουσιάζεται ως μια φιγούρα η οποία αυτή τη φορά δε βρίσκεται στο επίκεντρο της προσοχής, αλλά παρουσιάζεται να εγκωμιάζει το ανδρικό φύλο από απόσταση και χωρίς

ενεργό ρόλο. Θα μπορούσε κανείς να πει ότι, έχει έναν πιο παθητικό ρόλο με αυτοσκοπό την ανάδειξη του άντρα ως κάτι ανώτερο από την ίδια.

4. Η σιδηρά κυρία: Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται οι δυνατές γυναίκες, οι οποίες διαθέτουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ο ρόλος τους δεν συγκρίνεται με τις προαναφερθείσες περιπτώσεις. Έτσι λοιπόν, η σιδηρά κυρία διακρίνεται από έντονο θάρρος, ενώ παράλληλα είναι σκληρή και διεκδικεί με πάθος τα δικαιώματά της χωρίς τον παραμικρό δισταγμό. Είναι η πιο δυναμική από όλες τις προαναφερθείσες περιπτώσεις.

Συνεπώς, θα έλεγε κανείς ότι με βάση την παραπάνω στερεοτυπική κατάταξη, καμία γυναίκα δεν μπορεί να συνδυάσει παράδειγμα την μητρότητα με την καριέρα, καθώς τα χαρακτηριστικά της μίας ίσως είναι αντίθετα από αυτά της άλλης (π.χ. μητέρα → ανιδιοτελής αγάπη για το παιδί, σιδηρά κυρία → βάζει πρώτα τις δικές της ανάγκες και «θέλω»). Έτσι πολλές φορές και οι ίδιες οι γυναίκες φαίνεται να εγκλωβίζονται στην εικόνα ενός στερεοτυπικού ρόλου.

Συμπερασματικά, σχετικές έρευνες και εμπειριστατωμένες μελέτες έχουν καταδείξει πως οτιδήποτε είναι θηλυκό δεν μπορεί να είναι ή να γίνει αρσενικό και το αντίθετο. Έτσι λοιπόν, οι άνθρωποι περιμένουν από τα άτομα να ανταπεξέλθουν και να προσαρμοστούν ταυτόχρονα σε πολύ συγκεκριμένους ρόλους, ανάλογα πάντα με το φύλο στο οποίο ανήκουν (Κογκίδου, 1995). Γίνεται σαφές ότι η έννοια του «φύλου» αποτελεί στην ουσία μόνο ένα μέρος της ταυτότητας ενός ατόμου, η οποία αποτελείται από πολλές πλευρές που σχετίζονται με θέματα θρησκείας, φυλής αλλά και σεξουαλικών προτιμήσεων. Τέλος, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί και το γεγονός ότι χρήζει ιδιαίτερης μελέτης και ο τρόπος με τον οποίο το κάθε φύλο λειτουργεί σε επαγγελματικό αλλά και κοινωνικό επίπεδο, διότι έτσι ερμηνεύεται και η συμπεριφορά του ατόμου (Κογκίδου, 2005, 203 - 216).

Η φεμινιστική γλωσσολογία έχει εργαστεί συστηματικά στην κατεύθυνση της εξάλειψης του γλωσσικού σεξισμού και στην Ελλάδα, στο επίπεδο της επίσημης γλώσσας όμως, αυτής που μιλάμε καθημερινά, μένουν πολλά να γίνουν. Άλλωστε, ακόμη και καταξιωμένες γυναίκες εξακολουθούν

να έχουν αντιστάσεις στη χρήση θηλυκών εκδοχών λέξεων που σχετίζονται συνήθως με αξιώματα εξουσίας.

Είναι η χρήση τύπων, όπως ηγέτιδα, πρυτάνισσα και προεδρίνα υποτιμητικές ή μπορούν να γίνουν εργαλεία γυναικείας ενδυνάμωσης;

Στο επίπεδο του γλωσσικού συστήματος ή της γραμματικής η γλώσσα κατασκευάζει το φύλο και αναπαράγει την ανδρική κυριαρχία μέσω του γραμματικού και λεξικού γένους. Το γραμματικό γένος είναι μια εγγενής ιδιότητα του ουσιαστικού που ελέγχει τη γραμματική συμφωνία μεταξύ ουσιαστικού, άρθρου, επιθέτου, αντωνυμίας, ρήματος ή αριθμητικού. Στην ελληνική γλώσσα το γραμματικό γένος σημαδεύει όλα τα ουσιαστικά, τα επίθετα, τις παθητικές μετοχές και ορισμένες αντωνυμίες και διακρίνεται σε τρεις τάξεις κλιτικών παραδειγμάτων: το αρσενικό, το θηλυκό και το ουδέτερο.

Στην αναφορά στον άψυχο κόσμο οι τρεις κλίσεις δεν είναι σημασιολογικά αιτιολογημένες, δηλαδή δεν υπάρχει κάποια «κρυφή λογική» πίσω από το ότι ο ουρανός είναι αρσενικός, η θάλασσα θηλυκή και το βουνό ουδέτερο. Και τα τρία ουσιαστικά δηλώνουν στοιχεία της φύσης αλλά έχουν διαφορετικά γένη. Ωστόσο, στην αναφορά σε ανθρώπινα όντα η κατηγορία του αρσενικού και θηλυκού γένους είναι σημασιολογικά αιτιολογημένες, καθώς ουσιαστικά που δηλώνουν ανθρώπινα όντα αρσενικού φύλου ανήκουν μορφολογικά στην πρώτη κλίση (π.χ. φοιτητής, αθλητής), ενώ ουσιαστικά που δηλώνουν ανθρώπινα όντα θηλυκού φύλου ανήκουν μορφολογικά στη δεύτερη κλίση (π.χ. φοιτήτρια, αθλήτρια).

Εδώ η απόδοση της τιμής του γένους βασίζεται σε σημασιακά κριτήρια, συγκεκριμένα στο βιολογικό φύλο του προσώπου αναφοράς. Το βιολογικό φύλο (στα αγγλικά sex) αναφέρεται σε βιολογικές/ανατομικές διαφορές αντρών και γυναικών, στο δίπολο αρσενικού/θηλυκού. Πάνω σε αυτό το δίπολο χτίζεται το κοινωνικό φύλο (social gender), δηλαδή κοινωνικά, πολιτισμικά και ψυχολογικά φαινόμενα που συνδέονται με τις γυναίκες και τους άντρες. Στην ελληνική γλώσσα το φύλο σημαδεύεται γραμματικά αλλά και λεξικά. Για παράδειγμα, τα ουσιαστικά αγόρι και κορίτσι είναι ουδέτερου γραμματικού γένους αλλά σημαδεύονται λεξικά ως

προς το αρσενικό και θηλυκό φύλο αντίστοιχα. Όταν χρησιμοποιούμε λέξεις που σημαδεύουν το φύλο γραμματικά ή λεξικά, κατηγοριοποιούμε τον εαυτό μας ή άλλα πρόσωπα ως γυναίκες ή ως άντρες. Αυτός ο έμφυλος διαχωρισμός όμως γίνεται στη βάση της ιεραρχίας κι εδώ ξεκινά το πρόβλημα του γλωσσικού σεξισμού, δηλαδή της άνισης αντιμετώπισης των γυναικών μέσω της γλώσσας. Ο Μανόλης Τριανταφυλλίδης είχε προτείνει να αξιοποιηθούν οι θηλυκές καταλήξεις της δημοτικής, όπως –ίνα (π.χ. δικαστίνα) και –ισσα (π.χ. επιστημόνισσα) για τη δήλωση των επαγγελματιών των γυναικών, αλλά η πρότασή του δεν έτυχε ευρύτερης αποδοχής για λόγους που συνδέονται με την κοινωνική διγλωσσία, δηλαδή τη διάκριση δημοτικής/καθαρεύουσας, ένα μεγάλο κεφάλαιο στην ιστορία της ελληνικής γλώσσας που έφτασε επίσημα στο τέλος του το 1976, αλλά συνεχίζει ακόμη να μας ταλαιπωρεί.

Επίσης, ο γλωσσικός σεξισμός αναπαράγεται μέσα από τη γενικευτική χρήση του αρσενικού γένους. Στην ελληνική (όπως και σε άλλες γλώσσες) χρησιμοποιούμε το αρσενικό γένος για να αναφερθούμε σε πρόσωπα αρσενικού και θηλυκού φύλου ή αγνώστου φύλου. Για παράδειγμα, όταν λέμε «Οι Έλληνες ψηφίζουν αύριο» χρησιμοποιούμε το αρσενικό γένος για να αναφερθούμε στο σύνολο του ελληνικού λαού.

Αυτή η χρήση δεν είναι κοινωνικά ‘αθώα’, καθώς στηρίζεται στην ιδεολογία του άντρα ως καθολικής κατηγορίας/νόρμας και της γυναίκας ως απόκλισης και υποδεέστερου ‘άλλου’. Τη γενικευτική χρήση του αρσενικού συναντούμε συχνά σε δημόσια έγγραφα, όταν οι γυναίκες καλούμαστε να υπογράψουμε κάτω από το ο βεβαιών, ο δηλών και ο υπογράφων.

Στην ελληνική (και σε άλλες γλώσσες) συχνά αναφερόμαστε σε γυναίκες με αρνητικούς/υποτιμητικούς όρους. Σκεφτείτε για παράδειγμα τις λέξεις αντράκι και γυναικάκι. Είναι και τα δύο υποκοριστικά αλλά το αντράκι έχει θετικές συνδηλώσεις, ενώ το γυναικάκι συνοδεύεται από αρνητικές αξιολογήσεις, καθώς δηλώνει μια γυναίκα απλοϊκή, αφελή και ασήμαντη. Ο ρόλος της γλώσσας στην αναπαραγωγή του σεξισμού άρχισε να απασχολεί τις φεμινίστριες ήδη από τη δεκαετία του 1970. Τότε διαμορφώθηκε το ρεύμα της φεμινιστικής γλωσσολογίας, μιας ‘πολιτικής’ γλωσσολογίας που καθορίστηκε από την εξωτερική δυναμική του γυναικείου κινήματος στις ΗΠΑ. Η φεμινιστική γλωσσολογία έδειξε ότι η γλώσσα

συντηρεί την αντρική κυριαρχία και τη γυναικεία υποτέλεια, εξοβελίζοντας τη γυναικεία διαφορά από το επίπεδο του συμβολικού, π.χ. μέσω της γενικευτικής χρήσης του αρσενικού γένους.

Η σχέση γλώσσας και φύλου απασχόλησε και ως φιλοσοφικό/ψυχαναλυτικό ζήτημα τις φεμινιστικές θεωρίες που ανήκουν στο ρεύμα του φεμινιστικού μεταμοντερνισμού. Εδώ εμβληματική μορφή είναι η Judith Butler. Το έργο της για την επιτελεστικότητα του φύλου επηρέασε σημαντικά τη σύγχρονη κοινωνιο-γλωσσολογική έρευνα για το φύλο και τη γλώσσα. Στα ελληνικά πανεπιστήμια ο προβληματισμός γύρω από ζητήματα φύλου ξεκίνησε στη μεταπολίτευση. Μια γνωστή συλλογικότητα στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ) ήταν η Ομάδα Γυναικείων Σπουδών που ιδρύθηκε το 1983.

Τα πρώτα πανεπιστημιακά μαθήματα για ζητήματα φύλου εμφανίστηκαν τη δεκαετία του 1980, ενώ τη δεκαετία του 2000 οι Σπουδές Φύλου είχαν μια πιο θεσμοθετημένη παρουσία στα ελληνικά ΑΕΙ μέσω των Διατμηματικών Προγραμμάτων Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας.

Στην Ελλάδα τη γλωσσολογική έρευνα για το φύλο ξεκίνησαν η Θεοδοσία-Σούλα Παυλίδου και η Μαριάνθη Μακρή-Τσιλιπάκου, σήμερα και οι δύο Ομότιμες Καθηγήτριες στο ΑΠΘ. Επίσης, σημαντική είναι η συμβολή της Ρούλας Τσοκαλίδου (ΑΠΘ), του Κώστα Κανάκη (Πανεπιστήμιο Αιγαίου) και της Μαριάνθης Γεωργαλίδου (Πανεπιστήμιο Αιγαίου). Η γλωσσολογική έρευνα για το φύλο μας έδειξε ότι η εξάλειψη του σεξισμού σε κοινωνικό επίπεδο συνδέεται με την εξάλειψη του γλωσσικού σεξισμού.

Σε αυτή την κατεύθυνση κινήθηκε η συγγραφή του «Το φύλο της γλώσσας: Οδηγός μη σεξιστικής γλώσσας για τον δημόσιο ελληνικό λόγο» το 1996 από τη Ρούλα Τσοκαλίδου (Σύνδεσμος Ελληνίδων Επιστημόνων) και του «Οδηγού χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα» το 2018 από τις Μαρία Γκασούκα και Μαριάνθη Γεωργαλίδου (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, Υπουργείο Εσωτερικών).

Σε αυτούς του οδηγούς οι συγγραφείς επεξεργάζονται προτάσεις γλωσσικής μεταρρύθμισης για την εξάλειψη του γλωσσικού σεξισμού.

Αυτές οι προτάσεις δεν έχουν αξιοποιηθεί ακόμη στο βαθμό που θα έπρεπε στη δημόσια ζωή.

## 1.2 Η σύγχρονη queer θεωρία

Στο σημείο αυτό θα γίνει αναφορά σε μία έννοια, η οποία σχετίζεται με τις έμφυλες μειονότητες και πρόκειται για την θεωρία queer. Πιο συγκεκριμένα, με τον όρο αυτό γίνεται αναφορά στην κοινή περιοχή των ομοφυλόφιλων σπουδών και της αντίστοιχης κριτικής, καθώς και όλα εκείνα τα κριτικά ή θεωρητικά κείμενα που πραγματεύονται κάθε είδους παρέκκλιση από το πρότυπο του βιολογικού φύλου, της έμφυλης ταυτότητας, αλλά και της συνακόλουθης σεξουαλικής επιθυμίας. Στην αρχή ο όρος αυτός ήταν μειωτικός έναντι των ομοφυλόφιλων και χρησιμοποιούνταν για να αποδοκιμάσει τον ομοφυλοφιλικό έρωτα, ως μια πράξη έξω από τα φυσιολογικά πλαίσια. Αργότερα, όμως, η έννοια χρησιμοποιήθηκε ξανά και υιοθετήθηκε από τους ομοφυλόφιλους χωρίς τον προσβλητικό της χαρακτήρα και ξεκίνησε να προσδιορίζει με αυτόν τον τρόπο τα γκέι άτομα (de Laurentis, 1991). Έτσι λοιπόν, τα άτομα αυτά μοιράζονταν μία ιστορία με πολύ κοινά χαρακτηριστικά και με κοινό παρανομαστή την καταπίεση και την περιφρόνηση. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία και όπως υπογραμμίζει η Butler (1990), η ομοφυλοφιλία δεν αποτελεί μία συγκεκριμένη ταυτότητα, αλλά πρόκειται για ένα μοντέλο δράσης που είναι κοινωνικά προκαθορισμένο και δίνει την εντύπωση ότι προκύπτει από μία συγκεκριμένη ταυτότητα.

Πιο συγκεκριμένα, η σκέψη της Butler προσανατολίζεται στο να δείξει τον τρόπο με τον οποίο το βιολογικό φύλο (όπως και το κοινωνικό) δεν είναι απαραίτητο να προσαρμόζεται στη δομή της ετεροφυλοφιλίας, η οποία μάλιστα παρουσιάζει και διπολικά χαρακτηριστικά.

Αξίζει να σημειωθεί ότι στην έρευνά της η Butler δεν προβαίνει σε κανέναν διαχωρισμό μεταξύ του βιολογικού και του κοινωνικού φύλου, καθώς τονίζει ότι και οι δύο έννοιες προκύπτουν από ιστορικές διαδικασίες. Επίσης, όπως υποστηρίζει, το βιολογικό φύλο δημιουργείται και



αναπτύσσεται μέσα στα προκαθορισμένα πλαίσια της κοινωνίας, και γι αυτό χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένες κοινωνικές αντιλήψεις. Μέσα σε αυτά τα πλαίσια εμφανίζεται και η σεξουαλική επιθυμία, η οποία υφίσταται ως αποτέλεσμα του κοινωνικού φύλου, το οποίο εν συνεχεία αποτελεί μέρος του βιολογικού φύλου.

Συνεχίζοντας την σκέψη της, η Butler προβαίνει και στην εισαγωγή μιας ακόμα έννοιας που δεν είναι άλλη από την έννοια της «ετεροφυλόφιλης μήτρας» (heterosexual matrix). Η εν λόγω έννοια αναφέρεται σε ένα σύστημα, το οποίο έχει τη δυνατότητα να αναπαράγει την ετεροφυλοφιλία ως μία «κανονική» (normal), με «φυσιολογικά» χαρακτηριστικά, μορφή σεξουαλικότητας. Μέσα στο σύστημα αυτό θεωρείται απαραίτητη η παρουσία δύο φύλων με εντελώς αντίθετα χαρακτηριστικά, δηλαδή του άνδρα και της γυναίκας. Σύμφωνα με τη Butler, η ταυτότητα του άνδρα και της γυναίκας θεωρείται αποτέλεσμα των όσων επιτάσσει η «ετεροφυλόφιλη μήτρα».

Συμπερασματικά, η queer θεωρία φανερώνει ότι τόσο το φύλο όσο και το σώμα είναι κατασκευές που διαμορφώνονται μέσα στα πλαίσια της τεχνολογίας και δεν συμβαδίζει με την παραγόμενη σεξουαλική νόρμα που προκύπτει από τη δυνατότητα των όρων της γνώσης.

Επιπροσθέτως, πέρα από τις μελέτες της Butler για το εν λόγω θέμα, ένας πολύ βασικός εκπρόσωπος της queer θεωρίας είναι και ο Michael Foucault. Πιο συγκεκριμένα, ο Foucault, υπογράμμισε πως η έννοια της σεξουαλικότητας δεν αποτελεί απλά ένα μέρος του ανθρώπου που πηγάζει από τη γενικότερη ιδέα ότι η έννοια της δύναμης δεν είναι καταπιεστική, αλλά τονίζει πως πρόκειται για μια πολύ μεγάλη παραγωγή. Ειδικότερα, θεωρεί πως η ίδια η δύναμη διαδραματίζει πολύ ενεργό ρόλο, ώστε να κάνει την σεξουαλικότητα να παρουσιάζεται σαν μια μορφή αλήθειας που κρύβεται βαθιά μέσα στους ανθρώπους και πρέπει κανείς να την «σκαλίσει» για να μπορέσει να βγει στην επιφάνεια και να έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. (Cross, 2012).

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι η έννοια της «ετερομορφίας» αποτελεί μια εξίσου σημαντική έννοια και σχετίζεται άμεσα με τη θεωρία queer. Πιο συγκεκριμένα, η εν λόγω έννοια σχετίζεται με τα

θεσμικά όργανα αλλά και με όλους εκείνους τους πρακτικούς προσανατολισμούς, που προσδίδουν στην ετεροφυλοφιλία συνεκτικά χαρακτηριστικά. Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, η ετερομορφικότητα θεωρείται μια αντίληψη, η οποία παρουσιάζει και προάγει την ετεροφυλοφιλία ως μια κανονική σεξουαλική κατάσταση, με πολύ συγκεκριμένο σεξουαλικό προσανατολισμό, ενώ παράλληλα ενδυναμώνεται μέσα στους κόλπους της κοινωνίας μέσα από διάφορους θεσμούς, όπως χαρακτηριστικά είναι ο γάμος ή ακόμα και τα δικαιώματα που διαθέτουν κάποιοι πάνω στην υιοθεσία τέκνων (Adkins, 2015).

### 1.3 Στερεότυπα

Κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι ο Walter Lippmann υπήρξε ο πρώτος που επιχείρησε να ορίσει την έννοια «στερεότυπο», υπογραμμίζοντας ότι αυτά δεν είναι παρά εικόνες που εντοπίζονται σε μια κοινωνία, καθώς τα άτομα που την απαρτίζουν συνηθίζουν να αποτυπώνουν στο νου τους μια εικόνα του περιβάλλοντος για να μπορούν με τον τρόπο αυτό να αντιλαμβάνονται τις απαιτήσεις της εκάστοτε κοινωνίας (Λαμπρίδης, 2004). Στο ίδιο μήκος κύματος τοποθετείται και η άποψη σύμφωνα με την οποία τα στερεότυπα είναι εικόνες αλλά και γενικότερα αντιλήψεις των ατόμων για συγκεκριμένες ομάδες ατόμων, οι οποίες έχουν τις ρίζες τους στο πολιτισμικό υπόβαθρο του κάθε ατόμου (Brown, 1995).

Επίσης, σύμφωνα με έναν ακόμα ορισμό, ως “στερεότυπα”, ορίζονται οι ευρέως διαδεδομένες, υπεραπλουστευμένες και προκατασκευασμένες εικόνες ή ιδέες, αναφορικά με τα χαρακτηριστικά μιας συγκεκριμένης κατηγορίας ανθρώπων ή αντικειμένων (Ασημακοπούλου, 2018).

Επιπλέον, όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι βιβλιογραφικές πηγές, η διαδικασία τοποθέτησης των ερεθισμάτων σε κατηγορίες, δίνει τη δυνατότητα στο άτομο να εντοπίσει, αλλά και να προσδιορίσει τα αντικείμενα με βάση κάποια συγκεκριμένα κριτήρια. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, γίνεται σαφές ότι με την τοποθέτηση των ανθρώπων σε κατηγορίες, αυξάνονται οι πιθανότητες δημιουργίας στερεοτύπων (Ασημακοπούλου, 2018).

Σύμφωνα με άλλες ερευνήτριες, με την έννοια «στερεότυπο» εννοούνται οι διάφορες θετικές ή αρνητικές αντιλήψεις των ατόμων, οι οποίες τις περισσότερες φορές τοποθετούνται σε ένα πιο γενικό πλαίσιο. Έτσι, λοιπόν, τα στερεότυπα συνήθως στηρίζονται σε υπερβολές, υπεραπλουστεύσεις ή ακόμη και διαστρεβλώσεις της σημερινής κοινωνικής πραγματικότητας με χαρακτηριστικά παραδείγματα ότι «οι άντρες δεν κλαίνε», «οι γυναίκες είναι προορισμένες μόνο για να είναι νοικοκυρές», «οι γυναίκες είναι συναισθηματικές» κτλ.

Η έννοια της προκατάληψης σχετίζεται με οποιαδήποτε στάση συμπεριφοράς προς κάποιο άτομο ή προς κάποια ομάδα ατόμων η οποία έχει την βάση της στα στερεότυπα (Παυλόπουλος, 2008). Πέραν τούτου, η προκατάληψη μπορεί να οριστεί και σαν ένας γενικευμένος χαρακτηρισμός για συναισθηματικές στάσεις έναντι ορισμένων ανθρώπων ή ακόμη και σχετικών θεωριών, με βασικό χαρακτηριστικό όμως ότι αποτελούν περισσότερο γενικεύσεις (Πατσάλης, 1991).

Πέρα από τις όποιες προσπάθειες ορισμού του περιεχομένου της έννοιας «προκατάληψη», γίνεται σαφές ότι με την έννοια αυτή γίνεται αναφορά στην αξιολόγηση ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων με αρνητικό όμως πρόσημο και με βασικό χαρακτηριστικό την αδυναμία αντίληψης του «διαφορετικού» αναφορικά με όλα εκείνα τα γνωρίσματα που διαφοροποιούν τόσο τους ανθρώπους όσο και τις καταστάσεις μεταξύ τους (Πατσάλης, 1991).

Γενικότερα, η έννοια της προκατάληψης σχετίζεται με την περίπτωση κατά την οποία παρατηρείται εκδήλωση δυσμένειας ή αρνητικής προδιάθεσης, όχι με βάση αντικειμενικά κριτήρια και δεδομένα, αλλά με βάση προσωπικά συμφέροντα, ατομικές συμπάθειες ή ακόμη και στερεοτυπικές αντιλήψεις, οι οποίες όμως τις περισσότερες φορές δεν στηρίζονται κάπου. Επίσης, σύμφωνα με βιβλιογραφικές πηγές, οι προκαταλήψεις στοχοποιούν άτομα μιας συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας, ασκώντας πολύ έντονη πίεση σε αυτά. Τέλος, η αρνητική στάση που παρατηρείται απέναντι σε αυτά τα άτομα, οφείλεται στο γεγονός πως είναι μέλη που ανήκουν σε αυτή την ομάδα, και οποιαδήποτε προσωπικά χαρακτηριστικά εξαλείφονται και εξισώνονται με την αρνητική στάση που

υπάρχει απέναντι στο σύνολο που είναι ενταγμένο το άτομο (Κοκκινάκη, 2005).

Επίσης, αρκετές ψυχολόγοι θεωρούν ότι τα ζητήματα των προκαταλήψεων εμφανίζονται μέσα από έναν κλοιό κοινωνικής διαντίδρασης, μέσα στον οποίο τα άτομα επιδιώκουν να εντοπίσουν «θύματα» για να μπορούν να αισθάνονται καλύτερα, ενώ από την άλλη πλευρά την προκατάληψη – ως έννοια – μπορεί να την εντοπίσει κανείς μέσα στην έντονη επιθυμία πολλών ατόμων για εξουσία, δόξα και κυριαρχία εις βάρος άλλων, όμως, ανθρώπων (Hughes & Kroehler, 2007). Τέλος, υπογραμμίζεται και το γεγονός ότι οι προκαταλήψεις στις μέρες μας έχουν αλλάξει μορφή με αποτέλεσμα να μην εκδηλώνονται με φανερό – τουλάχιστον – τρόπο, παρόλο που εντοπίζονται στη συνείδηση του ατόμου (Λαμπρίδης, 2004).

Με αφετηρία την παραπάνω διαπίστωση, υπάρχουν απόψεις που θεωρούν ότι οι άντρες είναι επιθετικοί, έξυπνοι, υπέρμετρα φιλόδοξοι, δυναμικοί και ελάχιστα εκδηλωτικοί. Στην άλλη όψη του νομίσματος, οι γυναίκες θεωρούνται από πολλούς στοργικές, αδύναμες, δειλές, εκδηλωτικές ή ακόμα και ζηλιάρες. Σύμφωνα, μάλιστα, με τον Spence et al (1975), οι άντρες θεωρούνται πιο εκδηλωτικοί και πιο ανεξάρτητοι σε σχέση με τις γυναίκες, οι οποίες εμφανίζονται πιο εκφραστικές και πιο συναισθηματικές.

Επίσης, σε επίπεδο συναισθημάτων υποστηρίζεται ότι οι γυναίκες κλαίει συχνότερα από τους άντρες, ενώ εκφράζουν τον θυμό τους πολύ λιγότερο σε σχέση με τον ανδρικό πληθυσμό. Τέλος, όσον αφορά στα επαγγέλματα, οι περισσότεροι άνθρωποι θεωρούν πως ένας πιλότος για παράδειγμα είναι πιο ικανός εάν είναι άντρας, ενώ μια γυναίκα μπορεί να είναι πολύ καλύτερη νηπιαγωγός σε σχέση με έναν άντρα. (Glick et al, 1995).

Επιπροσθέτως, αξίζει να αναφερθεί και η άποψη ότι δεν είναι λίγοι εκείνοι οι παράγοντες που είναι υπεύθυνοι για τις διαφορές που εντοπίζονται μεταξύ των φύλων. Πιο συγκεκριμένα, θεωρείται ότι οι δάσκαλοι προσδοκούν περισσότερα από τα αγόρια για την κατανόηση των μαθηματικών και γενικότερα των θετικών επιστημών συγκριτικά με τα

κορίτσια, με άμεσο αποτέλεσμα να δίνεται από τις/τους εκπαιδευτικούς μεγαλύτερη προσοχή στα αγόρια από ό,τι στα κορίτσια (Cambell, 1989).

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, είναι πολλοί εκείνοι οι παράγοντες που αποδεικνύουν ότι το θέμα της ισότητας των δύο φύλων είναι πολύπλευρο, όπως τουλάχιστον προκύπτει μέσα από την σχετική βιβλιογραφία

Συνεχίζοντας, άξιο αναφοράς θεωρείται και το γεγονός ότι πολλά κορίτσια όταν διανύουν την περίοδο της εφηβείας κυριεύονται από έναν φόβο, καθώς θεωρούν υποσυνείδητα ότι τα αγόρια θα θεωρήσουν ότι διαθέτουν λιγότερη θηλυκότητα στην περίπτωση που πετύχουν πιο υψηλές αποδόσεις, ιδιαίτερα σε τομείς που θεωρούνται «αντρικοί».

Πιο συγκεκριμένα, παρατηρείται σε έντονο βαθμό το λεγόμενο σύνδρομο του φόβου της επιτυχίας, σύμφωνα με το οποίο παρατηρείται μείωση της απόδοσης των κοριτσιών στα μαθηματικά, με αποτέλεσμα να θεωρούν οι ίδιες ότι είναι ανίκανες να τα καταφέρουν στο εν λόγω μάθημα, επειδή – όπως υποστηρίζουν – θεωρούν ότι πρόκειται για ένα μάθημα που θεωρείται κατεξοχήν ανδρικό (Horner, 1972). Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι υπάρχουν αρκετοί αλλά και πολιτισμικοί παράγοντες που επηρεάζουν την στάση των κοριτσιών απέναντι στα μαθηματικά. Ενδεικτικά αναφέρεται η οικογένεια, το πρόγραμμα σπουδών αλλά και οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί, τα βιβλία, οι παρέες συνομηλίκων ή ακόμη και το ίδιο το κοινωνικό περιβάλλον.

Έτσι λοιπόν, τα στερεότυπα που εντοπίζονται στις σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων ξεκινούν ήδη από την παιδική ηλικία, αλλά πολλές φορές φαίνεται ότι συνεχίζονται και στην διάρκεια της ζωής του κάθε ατόμου με πολύ σοβαρές συνέπειες, τόσο για το ίδιο το άτομο, όσο και για την ίδια την κοινωνία. Με βάση λοιπόν την ανωτέρω διαπίστωση, παρατηρείται το φαινόμενο κατά το οποίο οι άντρες να διαθέτουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση, καθώς αυξάνονται οι απαιτήσεις και τα καθήκοντά τους, συγκριτικά με τις γυναίκες οι οποίες νιώθουν αδύναμες και θεωρούν ότι μειώνονται οι φιλοδοξίες τους (Blackmore & Sachs, 2007). Έτσι λοιπόν, το γεγονός αυτό επηρεάζει έντονα και τις γυναίκες σε επαγγελματικό επίπεδο

με αυτά τα στερεότυπα για τις εργαζόμενες γυναίκες να αποτελούνται από δύο βασικούς άξονες.

Ειδικότερα, στην πρώτη περίπτωση ανήκει η γυναίκα η οποία εργάζεται και διανύει μια επιτυχημένη πορεία, είναι προσανατολισμένη στους στόχους της και ακολουθεί πιστά την καριέρα της, αδιαφορώντας αρκετά για την προσωπική της ζωή. Στην δεύτερη περίπτωση εντάσσεται η εργαζόμενη γυναίκα, η οποία όμως είναι παράλληλα και μητέρα, απόλυτα προσηλωμένη στα επαγγελματικά της καθήκοντα, ωστόσο δεν υπάρχουν περιθώρια εξέλιξης και επαγγελματικής ανόδου γι αυτήν. Έτσι γίνεται σαφές ότι και στις δύο περιπτώσεις η γυναίκα δεν φαίνεται ικανή για να μπορέσει να συνδυάσει και την καριέρα της αλλά και τον ρόλο της ως σύζυγος ή μητέρα, αδυνατώντας να σχηματίσει μια ολοκληρωμένη εικόνα (Steele & Aronson, 2004).

Επιπροσθέτως, είναι γεγονός ότι οι απειλές που προέρχονται από τα στερεότυπα οδηγούν πολλές φορές τα άτομα σε έντονες καταστάσεις άγχους και ανασφάλειας. Προς επιβεβαίωση του παραπάνω ισχυρισμού, εάν κάποιος άνθρωπος επιχειρήσει να φέρει εις πέρας μια δύσκολη αποστολή έχει πολλές πιθανότητες να αποτύχει στην ολοκλήρωσή της, καθώς κάνει την εμφάνισή της η λεγόμενη στερεοτυπική απειλή, αποπροσανατολίζοντάς τον ουσιαστικά από την αποστολή του.

Στο σημείο αυτό αξίζει βέβαια να τονιστεί και το γεγονός ότι στην περίπτωση αυτή το βίωμα γίνεται εντονότερο όταν ένας άνθρωπος βρίσκεται σε ένα περιβάλλον όπου υπάρχει ένα αρνητικό στερεότυπο στην ομάδα στην οποία βρίσκεται. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση μιας γυναίκας η οποία βρίσκεται σε μια αίθουσα μαθηματικών ή πληροφορικής και ενδέχεται να αντιμετωπίσει μια στερεοτυπική απειλή, κάτι που δεν θα συνέβαινε στην περίπτωση που βρίσκονταν σε μία αίθουσα, όπου θα διδάσκονταν κάποιο μάθημα θεωρητικών επιστημών (Steele & Aronson, 2004).

Επιπλέον, οι γυναίκες επενδύουν σε διάφορες επιχειρήσεις και να επιδιώκουν μάλιστα και το ρίσκο, στην περίπτωση όμως που εντός της ίδια ομάδας υπάρχουν πολλές γυναίκες. Αυτή η συμπεριφορά συνδέεται και με

την στερεοτυπική αντίληψη κατά την οποία οι γυναίκες εμφανίζονται πιο προσεκτικές στην περίπτωση που επιθυμούν να επενδύσουν.

Τέλος, και όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι πηγές της βιβλιογραφίας, όταν μία ομάδα απαρτίζεται στην πλειοψηφία της από γυναίκες, μειώνεται η εμφάνιση της στερεοτυπικής απειλής, κι έτσι είναι πιο πιθανό να οι γυναίκες της συγκεκριμένης ομάδας να λειτουργήσουν με περισσότερο ρίσκο (Steele & Aronson, 2004).

Στο ίδιο εννοιολογικό επίπεδο τοποθετείται και η έννοια του σεξισμού, για την οποία έχουν δοθεί από τους ερευνητές και τις ερευνήτριες διάφοροι ορισμοί, σε μια προσπάθεια αποτύπωσης του περιεχομένου της εν λόγω έννοιας. Βέβαια, αξίζει να υπογραμμιστεί το γεγονός ότι όταν πρωτοεμφανίστηκε η έννοια του σεξισμού, αυτόματα πραγματοποιούνταν μία ταύτιση με θέματα αρνητικής συμπεριφοράς απέναντι στις γυναίκες, με χαρακτηριστικό παράδειγμα τον ορισμό που αναφέρει ότι ο σεξισμός σχετίζεται με θέματα προκαταλήψεων και διακρίσεων κατά των γυναικών (Reid, 1988).

Στη βιβλιογραφία ο σεξισμός διακρίνεται σε δύο ομάδες και πιο συγκεκριμένα στην παραδοσιακή μορφή σεξισμού και στη νέα μορφή σεξισμού. Ειδικότερα, στην παραδοσιακή του μορφή συνδέεται άμεσα με το γυναικείο φύλο, καθώς και με τη ρατσιστική συμπεριφορά που στηρίζεται στην πίστη ότι οι γυναίκες είναι κατώτερες από τους άνδρες (Cameron, 1977). Στο ίδιο περίπου μήκος κύματος κατευθύνεται και η σκέψη του Gissi (1978), ο οποίος τονίζει ότι ο σεξισμός αφορά ένα γενικότερο σύνολο αντιλήψεων αλλά και τρόπων συμπεριφοράς που φανερώνουν την ανωτερότητα των ανδρών έναντι των γυναικών σε όλους σχεδόν τους τομείς της καθημερινότητας.

Για τη νέα μορφή σεξισμού μίλησαν την δεκαετία του '90 οι Glich & Fiske (1996), οι οποίοι ανέπτυξαν την θεωρία του «αμφίθυμου σεξισμού». Σύμφωνα, λοιπόν, με τους Glich & Fiske ο αμφίθυμος σεξισμός μπορεί να εμφανίζεται είτε με την μορφή του «εχθρικού σεξισμού», είτε με την μορφή του «καλοπροαίρετου σεξισμού».

Πιο συγκεκριμένα, ο «εχθρικός σεξισμός» δεν διαφέρει και πολύ από τον παραδοσιακό σεξισμό, ο οποίος πρόδηλα υποβαθμίζει την γυναίκα και την θεωρεί κατώτερη έναντι των αντρών, με μόνο σκοπό να είναι καλή και υπάκουη σύζυγος, καλή μητέρα και νοικοκυρά.

Από την άλλη πλευρά ο «καλοπροαίρετος σεξισμός», είναι πιο συγκαλυμμένος και είναι πιο δύσκολο να τον εντοπίσει κανείς. Βάση του καλοπροαίρετου σεξισμού είναι η φροντίδα και υπεράσπιση των γυναικών απλώς και μόνο επειδή είναι γυναίκες και θεωρούνται αδύναμες και χρειάζονται φροντίδα από τον ισχυρό άντρα. Μάλιστα, ο συγκεκριμένος τύπος σεξισμού τις περισσότερες φορές χρωματίζεται έντονα από συναίσθημα από όσους τον εκφράζουν.

Με βάση τις βιβλιογραφικές αναφορές φαίνεται ότι στις μέρες μας έχει κάνει την εμφάνισή του και ο νέο - σεξισμός, ο οποίος σχετίζεται με την αντίθεση που παρατηρείται απέναντι στις πολιτικές υποστήριξης των γυναικών ή ακόμη και με θέματα δυσαρέσκειας απέναντι στο γυναικείο φύλο. Οι υπέρμαχοι του νέο - σεξισμού πιστεύουν ότι οι γυναίκες και οι άντρες της σύγχρονης κοινωνίας απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα και πως οι πολιτικές στήριξης των γυναικών λειτουργούν αρνητικά για τους άνδρες, φέρνοντάς τους σε μειονεκτική θέση.

Έτσι λοιπόν, ο σεξισμός είναι ένα φαινόμενο το οποίο είχε πάντα τις ρίζες του στην κοινωνία, παρ' όλες τις συνεχείς προσπάθειες για την αντιμετώπισή του. Ένα ακόμα γεγονός που οδηγεί – μεταξύ άλλων – στην αναπαραγωγή του είναι και η πολύ εύκολη πλέον είσοδος στα κοινωνικά μέσα, τα οποία επιτρέπουν στους χρήστες τους την αναπαραγωγή αστείων με σεξιστικό περιεχόμενο (Vashist, 2010). Συνοπτικά, οι προαναφερθείσες μορφές σεξισμού περικλείουν αντιλήψεις οι οποίες υπογραμμίζουν τις διαφορές που εντοπίζονται ανάμεσα στα δύο φύλα, παρόλο που οι νέες μορφές σεξισμού χαρακτηρίζονται από μία «διακριτικότητα» (Ramiro–Sanshezetal., 2018).

#### **1.4 Η αυτοματοποίηση των στερεοτύπων για το φύλο**



Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι ο διαβρωτικός και συνεχής χαρακτήρας των στερεοτύπων σχετίζεται με το γεγονός ότι εξελίσσονται με αυτόματο τρόπο, κινούμενα περισσότερο από ένα υπονοούμενο παρά από ένα σαφές επίπεδο ενημέρωσης. Έτσι, άτομα που θεωρούν ότι δεν έχουν προκαταλήψεις, στην πραγματικότητα έχουν στερεοτυπικές πεποιθήσεις για το φύλο σε ένα μη συνειδητό επίπεδο.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η επίδραση των υπονοούμενων πεποιθήσεων φαίνεται στην έρευνα του Banagi και των συνεργατών του (1993) στην οποία οι συμμετέχοντες εκτάθηκαν αρχικά είτε σε μια ουδέτερη πληροφορία ή σε μια πληροφορία που διέγειρε εικόνες εξάρτησης ή επιθετικότητας. Στην ουδέτερη πληροφορία που περιγραφόταν σε μια σύντομη ιστορία οι συμμετέχοντες δεν έδειξαν διαφορά στην εκτίμηση της εξάρτησης ή της επιθετικότητας των ανδρικών ή γυναικείων στόχων. Αντιθέτως, ακολουθώντας τα στερεότυπα σύμβολα εξάρτησης ή επιθετικότητας για το φύλο, τα άτομα έτειναν στο να εκτιμούν τον ανδρικό χαρακτήρα περισσότερο επιθετικό από τον θηλυκό και τον θηλυκό χαρακτήρα σε πιο εξαρτημένο από τον ανδρικό, με αποτέλεσμα να εμπλέκουν τα υπονοούμενα στερεότυπα του φύλου.

Συνεπώς, γίνεται εύκολα αντιληπτό το γεγονός ότι τα στερεότυπα όχι μόνο προσδιορίζουν τι βλέπουν οι άνθρωποι, αλλά επίσης και το τι δεν βλέπουν. (Bem, 1974).

### **1.5 Διευθυντικότητα, κοινωνικότητα και πόλωση φύλου**

Όπως ήδη αναφέρθηκε παραπάνω, οι άνδρες χαρακτηρίζονται ως ανεξάρτητοι, διεκδικητικοί, επιβλητικοί και είναι εκείνοι που παίρνουν πρωτοβουλίες, ενώ οι γυναίκες είναι ευαίσθητες, τρυφερές και εκδηλώνουν τα συναισθήματα τους εντονότερα. Σύμφωνα με την Bem (1974) οι δύο αυτές διαστάσεις είναι τόσο κεντρικές στη θεώρηση του φύλου που έχουν θεωρηθεί ως σημαντικές διαστάσεις της αρρενωπότητας και της θηλυκότητας.

Προς επιβεβαίωση του ανώτερου ισχυρισμού, η αρρενωπότητα και η θηλυκότητα ορίζονταν παλαιότερα ως τα δύο αντίθετα άκρα ενός και μοναδικού συνεχούς. Αυτό σημαίνει ότι το άτομο μπορεί να είναι είτε αρρενωπό, είτε θηλυκό αλλά όχι και τα δύο. Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, η αρρενωπότητα και η θηλυκότητα αποτελούν ανεξάρτητες διαστάσεις. Αυτό σημαίνει ότι ένα άτομο είναι δεν δυνατόν να κατέχει ιδιότητες που συνδέονται ταυτόχρονα τόσο με την αρρενωπότητα, για παράδειγμα ανεξάρτητος ή διεκδικητικός, όσο και ιδιότητες που συνδέονται με τη θηλυκότητα, για παράδειγμα ευγενικός ή αλτρομιστής.

Επιπλέον και σύμφωνα με τους Eagly και Mladinic (1989) οι διαφορές ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες είναι ιδιαίτερες έντονες στα θετικά, κοινά χαρακτηριστικά.

Επίσης, αξίζει να υπογραμμιστεί και το γεγονός ότι παρόλο που και η σκοτεινή πλευρά των στερεοτύπων για το φύλο μελετάται λιγότερο συχνά, οι Spence et al (1979) ανέπτυξαν μέτρα σύγκρισης καθορίζοντας αρνητικές πλευρές στην κοινοτικότητα και τη διευθυντικότητα. Έτσι, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι άνδρες είναι περισσότερο υπερόπτες, ασυνείδητοι και χωρίς αρχές, ενώ οι γυναίκες παραπονιάρες και δουλοπρεπείς.

## **1.6. Η ισότητα των δύο φύλων στον χώρο εργασίας**

Όπως έχει ήδη προαναφερθεί, όταν κάποιος κάνει λόγο για τα «στερεότυπα» αναφέρεται σε διάφορες αντιλήψεις οι οποίες σχετίζονται με μια ομάδα ατόμων ή με συγκεκριμένα άτομα, αλλά πολλές φορές αυτά μπορούν να στιγματίσουν και μια ολόκληρη κοινωνία. Τις περισσότερες φορές τα στερεότυπα σχετίζονται με κάποια χαρακτηριστικά γνωρίσματα με βασικό γνώμονα το στοιχείο της διαφοροποίησης και πιο συγκεκριμένα, με εκείνο του φύλου. Με βάση λοιπόν αυτά τα στοιχεία της διαφοροποίησης και όπως υπογραμμίζεται στη σχετική βιβλιογραφία, οι περισσότερες γυναίκες δεν περιμένουν πολλά από τον εαυτό τους κι αυτό διότι δεν έχουν μεγάλη αυτοπεποίθηση, πιστεύοντας ότι δεν μπορούν να ικανοποιήσουν τις απαιτήσεις του εργασιακού τους σχεδίου, σε αντίθεση με τους περισσότερους

άντρες. Το εν λόγω φαινόμενο ισχύει ακόμη και στις μέρες μας, καθώς τα στερεότυπα συνεχίζουν να κάνουν έντονα την εμφάνισή τους, αποτρέποντας ουσιαστικά τις γυναίκες να αναλάβουν μια θέση ηγεσίας, κάτι που εντοπίζεται και έξω από τα σύνορα της χώρας μας (Βουτυράς, 1981).

Φυσικά αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι οι οικονομικές συνθήκες που επικρατούν σε μία χώρα, αναγκάζουν πολλές γυναίκες να στραφούν προς την διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας, για να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτητικές συνθήκες της κοινωνίας και να μπορέσουν να ζήσουν ανεξάρτητα. Εκτός από αυτό όμως, οι γυναίκες επιθυμούν να εργαστούν για να νιώσουν την χαρά της προσφοράς και της δημιουργίας αλλά φυσικά και της κοινωνικοποίησης, κάτι που επιζητούν να βρουν μέσα στον εργασιακό χώρο. Βέβαια τα δεδομένα που υπάρχουν σε έναν εργασιακό χώρο ποικίλλουν, καθώς οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές και εύκολα μπορεί κανείς να διακρίνει κάτι δυσανάλογο αναφορικά με το εργατικό δυναμικό. Η δυσαναλογία λοιπόν αυτή εντοπίζεται στο φύλο των εργαζομένων, καθώς ένα μεγάλο ποσοστό θέσεων καλύπτεται από τους άντρες, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν λιγότερες θέσεις εργασίας. Αποτέλεσμα όλων των παραπάνω είναι οι γυναίκες να εμφανίζονται λιγότερο δημιουργικές, χωρίς να παράγουν πολλά, γεγονός που εξηγείται από την ύπαρξη των στερεοτύπων και των γενικότερων προκαταλήψεων, όπως αναφέρθηκε παραπάνω.

Βέβαια, σε αυτό το σημείο αξίζει να τονιστεί και το γεγονός ότι καθώς τα χρόνια περνούν, η παρουσία των γυναικών στις θέσεις εργασίας είναι σαφώς πιο έντονη σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Έτσι λοιπόν, εμφανίζονται να διεκδικούν με παρρησία θέσεις εργασίας και να θεωρούν πως μπορούν να τα καταφέρουν, παρόλο που και στην περίπτωση αυτή τα κατάλοιπα των σεξιστικών αντιλήψεων παρατηρούνται ακόμη. (Τέσσα, 1986).

Επιπροσθέτως, διάφορα ζητήματα που σχετίζονται με την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών δεν έχουν λυθεί ακόμη, καθώς αφενός οι γυναίκες πλέον καταλαμβάνουν μια θέση εργασίας, αφετέρου δυσκολεύονται στο να διεκδικήσουν μια ανώτερη θέση στην κλίμακα της ιεραρχίας. Απόρροια των παραπάνω είναι οι γυναίκες να είναι τελικά

υφιστάμενες και να αδυνατούν να καλύψουν μία θέση με διοικητικά χαρακτηριστικά, καθώς οι θέσεις αυτές προορίζονται για τον αντρικό πληθυσμό.

Θα έλεγε κανείς πως η εξέλιξη των γυναικών στον επαγγελματικό στίβο είναι στάσιμη, διότι οι ίδιες επιλέγονται για την κάλυψη πολύ συγκεκριμένων θέσεων χωρίς ηγετικά χαρακτηριστικά, και παρ' όλες τις προσπάθειες που έχουν γίνει για την ανέλιξη των γυναικών, και παρά τις εξελίξεις που έχουν παρατηρηθεί στον χώρο της εργασίας αναφορικά με θέματα έμφυλης διάκρισης, οι άντρες καλύπτουν τις ανώτερες θέσεις με τις γυναίκες να μην εκπροσωπούνται αρκετά σε αυτές.

Με βάση λοιπόν όλα τα παραπάνω, δεν είναι λίγες οι ερευνήτριες που έχουν ασχοληθεί με το ζήτημα της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών στον χώρο εργασίας με τις απόψεις που διατυπώνονται να είναι πολλές. Έτσι λοιπόν, όταν κάνουν λόγο για ίση μεταχείριση ανάμεσα στα δύο φύλα, αναφέρονται στην απομάκρυνση του όποιου διαχωρισμού και της όποιας ανισότητας παρατηρείται στην κοινωνία με γνώμονα το φύλο. Ζητήματα ίσης μεταχείρισης μεταξύ των δύο φύλων εντοπίζονται κατά κύριο λόγο στην εκπαίδευση, στον ιδιωτικό ή και στον δημόσιο τομέα αλλά και στην τοπική αυτοδιοίκηση (Τέσσα, 1986).

Παρόλα αυτά όμως, και πιο συγκεκριμένα, με τον νόμο 1414/1984, τα δικαιώματα των ανδρών αλλά και των γυναικών διασφαλίζονται νόμιμα, ενώ παράλληλα δίνονται και ίδιες ευκαιρίες για να μπορέσουν οι γυναίκες να ενταχθούν στην αγορά εργασίας με την παροχή μέτρων που θα αποτρέπουν τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, καταπολεμώντας οποιαδήποτε προκατάληψη υπάρχει για το θέμα αυτό. Πιο συγκεκριμένα, οι ευκαιρίες αυτές εντοπίζονται κατά κύριο λόγο σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, ενώ στοχεύουν στο να ενθαρρύνουν από ψυχολογικής πλευράς τις γυναίκες, για να ασχοληθούν με οποιοδήποτε επάγγελμα που δεν έχει παραδοσιακό χαρακτήρα αλλά και να αναλάβουν με σθένος οποιαδήποτε ηγετική θέση.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, το ζήτημα της εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικό, παρόλο που τα τελευταία χρόνια υπάρχουν αρκετές νομοθετικές διατάξεις, οι οποίες αποσκοπούν στην

διασφάλιση της ίσης αντιμετώπισης τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Έτσι λοιπόν, λόγω των πολύ μεγάλων ανισοτήτων που εντοπίζονται στους χώρους εργασίας, σήμερα η διαδικασία εύρεσης εργασίας για τις γυναίκες αποτελεί μια δύσκολη υπόθεση εξαιτίας του φύλου τους, κάτι που έχει ως αποτέλεσμα να μην προτιμώνται από τους εργοδότες τους για θέσεις ευθύνης (Ζαρδελής, 2011).

Η ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα είναι απογοητευτική. Προκαλεί αίσθηση το γεγονός ότι ήδη πριν από την έξαρση της πανδημίας, περισσότερο από το 40% των νέων γυναικών ηλικίας 25-34 ετών, δεν εργαζόταν. Συνεπώς, η απουσία των γυναικών, ιδίως των νέων, αποτελεί σημαντικό διαρθρωτικό πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας και περιορίζει τις αναπτυξιακές της προοπτικές.

Προς επιβεβαίωση του παραπάνω ισχυρισμού, και σύμφωνα πάντα με τα βιβλιογραφικά ευρήματα, η ηλικία των 25 ετών φαίνεται ότι αποτελεί κρίσιμο σημείο για να καταφέρουν οι γυναίκες να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, μετά την ηλικία των 25 ετών, η κατάσταση αυτή αλλάζει καθώς όλοι οι δείκτες της αγοράς εργασίας αρχίζουν να βελτιώνονται για τους νέους άνδρες, ενώ παρουσιάζουν στασιμότητα στην περίπτωση των γυναικών, με αποτέλεσμα οι τελευταίες να μην έχουν μεγάλες πιθανότητες να διεκδικήσουν θέσεις εργασίας.

Οι λόγοι που παρατηρείται αυτή η διαφοροποίηση ανάμεσα στα φύλα εντοπίζονται σε δύο βασικούς πυλώνες. Αρχικά, ένας σημαντικός αριθμός γυναικών δεν συμμετέχει στο εργατικό δυναμικό λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Στη συνέχεια, η ζήτηση για εργασία από τις γυναίκες είναι χαμηλότερη από τη ζήτηση για εργασία από άνδρες σε αυτές τις ηλικίες.

Σε κάθε περίπτωση γίνεται κατανοητό ότι και οι δύο παράγοντες έχουν απόλυτη σχέση με ζητήματα διακρίσεων λόγω φύλου. Η έξοδος από την αγορά εργασίας λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων συνδέεται με πατριαρχικές αντιλήψεις, οι οποίες εξακολουθούν να είναι ευρέως διαδεδομένες στην ελληνική κοινωνία. Το πρόβλημα επιδεινώνεται από την ανεπάρκεια των δημόσιων υπηρεσιών στήριξης των νέων οικογενειών, η οποία οδηγεί πολλές νέες γυναίκες εκτός της αγοράς εργασίας προκειμένου

να αναλάβουν την ανατροφή των παιδιών τους. Η χαμηλή ζήτηση για γυναικεία εργασία επίσης συνδέεται με το ζήτημα της μητρότητας, καθώς πολλοί εργοδότες δεν επιθυμούν την πρόσληψη νέων γυναικών, καθώς θεωρούν ότι είναι πιθανό να τεκνοποιήσουν τα επόμενα χρόνια.

Στο σημείο αυτό της έρευνας αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι οι διακρίσεις που εντοπίζονται ανάμεσα στα φύλα, δεν περιορίζονται μόνο στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις κατά τις οποίες αρκετές γυναίκες βιώνουν διακρίσεις – και μάλιστα σε έντονο βαθμό – ακόμη και αφού βρουν δουλειά. Έτσι λοιπόν, τα ζητήματα εγκυμοσύνης και μητρότητας αποτελούν την κύρια πηγή συγκρούσεων μεταξύ των εργαζόμενων γυναικών και των εργοδοτών τους.

Επιπροσθέτως, αξίζει να υπογραμμιστεί και το γεγονός ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέες γυναίκες στην ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας εμποδίζουν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων που διαθέτουν, κάτι που κρίνεται αντιπαραγωγικό, καθώς οι νέες γυναίκες είναι το πιο εκπαιδευμένο κομμάτι του πληθυσμού, με πολύ υψηλή επαγγελματική κατάρτιση.

Βέβαια γίνεται κατανοητό το γεγονός ότι η εικόνα αυτή δεν «συμφέρει» την ελληνική κοινωνία, καθώς πέρα από τον σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στις επιδόσεις και προοπτικές της οικονομίας, η υποαπασχόληση των νέων γυναικών, υπονομεύει την οικονομική τους αυτονομία και εν τέλει την επίτευξη των στόχων και φιλοδοξιών τους, όχι μόνο σε επαγγελματικό, αλλά και σε προσωπικό και οικογενειακό επίπεδο, με ευρύτερες αρνητικές κοινωνικές -και δημογραφικές- επιπτώσεις.

Μια εξίσου πολύ σημαντική παράμετρος – όπως έχει ήδη αναφερθεί – κατά την οποία οι γυναίκες σήμερα δεν μπορούν να αναλάβουν εύκολα μια θέση ευθύνης σχετίζεται και με τον παράγοντα οικογένεια. Συνεπώς, αρκετοί εργοδότες θα προτιμήσουν για την θέση αυτή κάποιον άντρα παρά μια γυναίκα, η οποία είναι επιφορτισμένη – μεταξύ άλλων – και με την ανατροφή των παιδιών της αλλά και τη συντήρηση της οικογένειάς της γενικότερα.

Παρόλα αυτά όμως και στην περίπτωση που μια γυναίκα προσληφθεί για μία θέση ευθύνης στον ιδιωτικό κατά βάση τομέα, ενδέχεται να συναντήσει στην επαγγελματική της πορεία κι άλλα εμπόδια τα οποία τις περισσότερες φορές σχετίζονται με τις χρηματικές απολαβές. Πιο συγκεκριμένα, είναι σύνηθες το φαινόμενο κατά το οποίο οι μισθολογικές απολαβές των ανδρών να είναι μεγαλύτερες από εκείνες των γυναικών, γεγονός που δημιουργεί μια μεγάλη ρήξη ανάμεσά τους, δημιουργώντας ουσιαστικά τριβές στις μεταξύ τους σχέσεις. Επιπρόσθετα, αξίζει να σημειωθεί και η περίπτωση κατά την οποία αρκετές γυναίκες καλούνται να συμπληρώσουν υπερωρίες στην εργασία τους, χωρίς όμως να αμείβονται για αυτό, με αποτέλεσμα να μεγαλώνει ακόμη περισσότερο ο κλοιός των ανισοτήτων ανάμεσα στα δύο φύλα. (Ζαρδελής, 2011).

Ενδιαφέρον προς αυτήν την κατεύθυνση προκαλεί η τοποθέτηση του Abrams (1991), ο οποίος αναφέρει πως ο εργασιακός χώρος θεωρούνταν αφιλόξενος χώρος για τις γυναίκες, εξαιτίας των διακρίσεων που υπήρχαν σε σχέση με τους άνδρες. Ο βασικότερος λόγος αυτής της διάκρισης είχε να κάνει με το γεγονός ότι η παρουσία της γυναίκας συνδέονταν περισσότερο με τις οικιακές υποχρεώσεις και όχι με την επαγγελματική ενασχόληση (Mukhopadhyayetal., 2021). Έτσι λοιπόν, αυτή η μορφή επαγγελματικού σεξισμού αφορά τις διακρίσεις με κριτήριο το φύλο των εργαζομένων και κάνει πολύ έντονα την εμφάνισή της στον χώρο εργασίας.

Βέβαια στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι το φαινόμενο του εργασιακού σεξισμού δεν εκδηλώνεται μόνο σε γυναίκες αλλά μπορεί να εφαρμοστεί και στους άνδρες. Παρόλα αυτά όμως, η πλειοψηφία των θυμάτων από τον επαγγελματικό σεξισμό προέρχεται από το γυναικείο φύλο, όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει ο Mukhopadhyay (2021).

Επιπροσθέτως, η συχνότητα εμφάνισης του επαγγελματικού σεξισμού είναι πολύ συχνή και τις περισσότερες φορές εμφανίζεται με την μορφή διαφόρων σχολίων σεξιστικού περιεχομένου αναφορικά με τις ικανότητες των γυναικών, οι οποίες λόγω του φύλου τους δεν φαίνονται τόσο ικανές για να αναλάβουν μια θέση εργασίας ή να εκπληρώσουν τα καθήκοντά τους με επιτυχία.

Επίσης, προς αυτήν την κατεύθυνση πολύ σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν και όσοι είναι υπεύθυνοι για τη λήψη των αποφάσεων σε έναν εργασιακό χώρο, καθώς διακρίνονται από στερεοτυπικές αντιλήψεις αναφορικά με το κατά πόσο παρουσιάζονται οι γυναίκες αποτελεσματικές στα εργασιακά τους καθήκοντα σε σχέση με τους άντρες, μολονότι και τα δύο φύλα είναι μέλη της ίδιας ομάδας. Συνεπώς, τα στερεότυπα αυτά οδηγούν αυτομάτως σε διακρίσεις που επηρεάζουν αρνητικά τις γυναίκες και δεν τους επιτρέπουν να ασκήσουν με συνέπεια τα καθήκοντά τους (Robersonetal., 2007).

Τέλος, ένας εξίσου σημαντικός λόγος που οδηγεί μία γυναίκα στο να πάρει την απόφαση να μην αναλάβει έναν ρόλο ηγεσίας σχετίζεται και με το γεγονός ότι πολύ συχνά δέχεται φραστικές επιθέσεις από τους εργοδότες της, με σκοπό την επίπληξη για τυχόν ατόπημα στο οποίο έχει υποπέσει, με αποτέλεσμα να υποβιβάζεται από τους ανωτέρους της και να νιώθει πολύ μειονεκτικά.(Κουκιάδης, 1986).

Γίνεται σαφές ότι η επανένταξη των γυναικών στην μισθωτή εργασία δεν θεωρείται μια εύκολη υπόθεση, καθώς οι συνθήκες εργασίας μεταβάλλονται συνεχώς όπως και οι όροι αγοράς εργασίας, παρόλα αυτά όμως η γυναίκα είναι έτοιμη να ανταπεξέλθει δυναμικά στα εργασιακά της καθήκοντα που έχει κληθεί να αναλάβει με πυγμή και παρηρησία (Βουτυράς, 1981).



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η θέση της γυναίκας

### 2.1 Η θέση της γυναίκας στην κοινωνία

Όλα τα έμβια όντα χαρακτηρίζονται από διαφορές βιολογικού χαρακτήρα, όμως παρόλα αυτά υπάρχει κι ένα αρκετά μεγάλο φάσμα διακρίσεων και ανισοτήτων – κατά βάση κοινωνικού χαρακτήρα – που σχετίζεται με το ανθρώπινο γένος. Έτσι λοιπόν, όλες οι κοινωνίες ανεξάρτητα από την οργάνωσή τους χαρακτηρίζονται από την κυριαρχία των ανδρών. Όπως λοιπόν είναι ευρέως διαδεδομένο, τη λύση στο ακανθώδες και περίπλοκο τούτο ζήτημα έδωσε το λεγόμενο φεμινιστικό κίνημα, το οποίο και οργανώθηκε κατά τον 19<sup>ο</sup> αιώνα από γυναίκες, οι οποίες με σθένος διεκδικούσαν ίσα δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες με τους άντρες σε όλους τους επιστημονικούς χώρους.

Η κοινωνία διασπάται σε κοινωνικές και έμφυλες τάξεις, γεγονός που οδηγεί σε ανισότητες (Bottomore, 1964). Με την πάροδο του χρόνου, παρατηρήθηκε έντονα το φαινόμενο της αναθεώρησης του κοινωνικού φύλου, το οποίο στις μέρες μας θεωρείται κατασκευαστικά ολοκληρωμένο κοινωνικο-πολιτισμικά και ταξικά. Στην ουσία η όλη διαδικασία έχει να κάνει με την γενικότερη αντίληψη που έχει ένα άτομο αναφορικά με τον ρόλο που διαδραματίζει (ανδρικό ή γυναικείο) εντός των πλαισίων της κοινωνίας. Με βάση λοιπόν την παραπάνω διαπίστωση και μέσα στα πλαίσια αυτά, το κοινωνικό φύλο θα έλεγε κανείς πως διαμορφώνεται σταδιακά σε καθημερινή βάση, ενώ συγχρόνως έχει τη δυνατότητα να εντάσσεται στην κοινωνική συνείδηση, αλλά και στο συλλογικό ασυνείδητο με πολύ συγκεκριμένο τρόπο, κάτι που συμβαίνει στην περίπτωση που εκφράζεται επαναλαμβανόμενα.

Με τον ίδιο τρόπο διαμορφώθηκε και η εξέλιξη της θέσης των γυναικών, όπου ξεκίνησε να παρεισφρέει στα καθαρά (έως τότε) «αντρικά επαγγέλματα» και να συμμετέχει παράλληλα σε κυβερνητικά αξιώματα. Βέβαια αξίζει να σημειωθεί πως η βιομηχανική επανάσταση μετέβαλε την

θέση της γυναίκας, με την εικόνα αυτής να αλλάζει σε πολύ σημαντικό βαθμό και μάλιστα αρκετά γρήγορα. Παλαιότερα, η γυναίκα θεωρούσε τον εαυτό της υποδεέστερο σε σχέση με τους άντρες, ενώ παρουσιάζονταν αδύναμη να αναλάβει οποιοδήποτε αξίωμα και οποιαδήποτε θέση. Στις μέρες μας βέβαια ο ρόλος της είναι τελείως διαφορετικός, καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις δείχνει καταξιωμένη επαγγελματικά, θέτοντας στόχους και υπηρετώντας παράλληλα πολλούς και διαφορετικούς ρόλους, όπως θα αναφερθεί και στα επόμενα υποκεφάλαια. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι η γυναίκα βρέθηκε ξαφνικά σε μία φάση αποξένωσης και αυτό διότι ξέφυγε από τις απαιτήσεις του παραδοσιακού της ρόλου (Παπαηλίας, 2002).

Με την απελευθέρωση της Ελλάδας από τους Τούρκους, η γυναίκα αρχίζει να αναλαμβάνει ενεργούς ρόλους και να συμμετέχει στα κοινωνικά δρώμενα (έστω και σε μικρό βαθμό), να εργάζεται κοντά στον άντρα της, να παρουσιάζει τα πρώτα δείγματα της πνευματικής της παρουσίας και να παίρνει κάποιες αποφάσεις. Εκείνο που έδωσε την ώθηση να βγει η γυναίκα από το σπίτι και να διεκδικήσει με παρρησία και σθένος δικαιώματα ήταν – όπως αναφέρθηκε παραπάνω – το φεμινιστικό κίνημα με την παρουσία της Καλλιρόης Παρρέν, της πρώτης φεμινίστριας στην Ελλάδα, η οποία οργάνωσε το «Λύκειο των Ελληνίδων» το 1911.

Τέλος, θα αποτελούσε σοβαρή παράλειψη να μην αναφερθούν τα πρώτα λόγια της Παρρέν, η οποία υποστήριξε – μεταξύ άλλων- στην «Εφημερίδα των Κυριών» που εξέδιδε η ίδια, ότι «το ζήτημα δεν το δημιούργησα εγώ, αλλά εγώ είχα πρώτη από όλους το θάρρος να αγωνιστώ για να αφυπνιστούν οι γυναίκες, να βελτιώσουν τη θέση τους και να σώσουν την απειλούμενη υπό κατάρρευση οικογένεια». (Νικολαΐδου, 1981).

## **2.2 Η θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία**

Για να κατανοήσει κανείς την θέση που κατέχει σήμερα η γυναίκα στην ελληνική κοινωνία, θα πρέπει να ανατρέξει στο παρελθόν μεταπολεμικά, όπου εντοπίζουμε το κίνημα του φεμινισμού. Πιο συγκεκριμένα, η έννοια του φεμινισμού, σύμφωνα με τις βιβλιογραφικές

πηγές, παρουσιάζεται ως μια δράση με πολιτικό περιεχόμενο, με βασικό στόχο την αλλαγή όλων εκείνων των συνθηκών που προκαλούν ανισότητες, καθώς επίσης και καταπίεσης σε βάρος των γυναικών, ιδιαίτερα σε κοινωνίες που είναι δομημένες με πατριαρχικό τρόπο (Λάβδας, 2010).

Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί πως βασικός άξονας των φεμινιστικών θεωριών είναι η καταπάτηση τέτοιου είδους αντιλήψεων και η ενίσχυση του ρόλου των γυναικών. Έτσι λοιπόν, τα βιβλιογραφικά δεδομένα, υποστηρίζουν πως οι σημερινές κοινωνίες χρωματίζονται έντονα από θέματα ανισοτήτων και τονίζουν πως αυτό θα πρέπει να οπωσδήποτε να ανατραπεί. Ως αποτέλεσμα των παραπάνω, οι γυναίκες που ασπάζονται τον φεμινισμό, εστιάζουν αποκλειστικά στην περίπτωση του γυναικείου φύλου, καθώς αυτές γίνονται θύματα διακρίσεων συνεχώς σε πάρα πολλούς τομείς της καθημερινότητας.

Επιπλέον, η φεμινιστική θεωρία, όπως εκδηλώνεται στις μέρες μας, εστιάζει σε έντονο βαθμό και στην ανάλυση του γένους, το οποίο έχει απόλυτη σχέση με τα φύλα, έτσι όπως παρουσιάζονται σε μια οργανωμένη δομικά κοινωνία. Πιο συγκεκριμένα, οι φεμινίστριες πρεσβεύουν πως το γένος μπορεί να το κατακτήσει κάποιος καλύτερα εάν παρατηρήσει τις σχέσεις ισχύος (Adams, 2001). Έτσι λοιπόν οι γυναίκες φεμινίστριες τονίζουν την πολιτική σχέση που παρατηρείται ανάμεσα στα φύλα, καθώς επίσης και τις τάσεις ανωτερότητας που έχουν οι άνδρες και την συνακόλουθη υποταγή των γυναικών στις περισσότερες κοινωνίες σήμερα.

Κατά τη δεκαετία του 1960, έκανε δυναμικά την εμφάνισή της η πρώτη μορφή του φεμινισμού, με βασικό προσανατολισμό το δικαίωμα ψήφου των γυναικών, για να μπορέσουν τελικά να απολαύσουν όλα τα πολιτικά δικαιώματα (που μέχρι πρότινος κατείχαν όλοι οι άνδρες κατ' αποκλειστικότητα), καθώς επίσης και την ενεργό συμμετοχή τους στη δημόσια ζωή. Αυτή η προσπάθεια θα οδηγούσε στην εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος τους και θα οδηγούσε την κοινωνία σε μία κατάσταση έξω από οποιοδήποτε στερεότυπο και οποιαδήποτε προκατάληψη.

Το δεύτερο κύμα φεμινισμού στόχευε στην ολοκληρωτική απελευθέρωση των γυναικών έξω από τον κλοιό της πολιτικής ανεξαρτησίας.

Έτσι λοιπόν, ο βασικός σκοπός του δεύτερου αυτού κύματος ήταν να δημιουργήσει σχετικά ερωτήματα, αναφορικά με θέματα που αφορούσαν την οικογένεια, καθώς επίσης και με θέματα που σχετίζονταν με προσωπικές σχέσεις που υπήρχαν ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες.

Μέσα λοιπόν στα πλαίσια αυτά γεννήθηκε ο φιλελεύθερος φεμινισμός, ο οποίος στόχευε στη ριζική αλλαγή της δημόσιας ζωής και πιο συγκεκριμένα, στην ενδυνάμωση της πολιτικής – κατά κύριο λόγο – θέσης των γυναικών, αναφορικά με τα δικαιώματα αυτών στην εκπαίδευση και στην συμμετοχή σε δραστηριότητες της πολιτικής ζωής, όπως επίσης και στην αναζήτηση ευκαιριών εργασίας και καριέρας, κάτι που μέχρι τότε οι γυναίκες δεν διεκδικούσαν καθόλου. Μάλιστα, τα βιβλιογραφικά δεδομένα αναφέρουν πως από τη στιγμή που οι γυναίκες θα συμμετείχαν ενεργά στη δημόσια ζωή, αυτό θα τους έδινε τη δυνατότητα να προαχθούν στις τάξεις της κοινωνίας.

Επίσης, αναφέρεται πως και οι γυναίκες είναι ικανές και έτοιμες να ανελιχθούν πνευματικά, όπως άλλωστε συνέβαινε και με τους άνδρες, γεγονός που πρόσδιδε στο γυναικείο φύλο έντονο το στοιχείο του ορθολογισμού. Από την άλλη πλευρά, οι μαρξιστές φεμινιστές υποστηρίζουν ότι όσο οι γυναίκες προσπαθούν να αποκτήσουν ίσα δικαιώματα με τους άνδρες, κάτι τέτοιο δεν θα τους έδινε τη δυνατότητα να χειραφετηθούν. Εξάλλου οι βιβλιογραφικές πηγές αναφέρουν πως η συγκεκριμένη μορφή φεμινισμού, θεωρεί έντονη την υποβάθμιση των γυναικών, σχεδόν σε όλους τους τομείς της καθημερινότητας, γεγονός μάλιστα που τις οδηγεί στην κοινωνική υποταγή. Όπως χαρακτηριστικά υποστηρίζουν, η εργασία των γυναικών δεν ήταν προϋπόθεση χρηματικής αμοιβής, όπως συνέβαινε στην περίπτωση των ανδρών, αλλά στηρίζονταν κατά κύριο λόγο στην αγάπη. (Adams, 2001)

Επίσης, στο δεύτερο κύμα συναντάμε και την μορφή του εθνοτικού ή φυλετικού φεμινισμού, όπου οι Αφροαμερικανίδες γυναίκες βρίσκονταν στο περιθώριο, μέσα σε μια κοινωνία που επικρατούσε το λευκό κίνημα. Έτσι λοιπόν, οι «έγχρωμες» γυναίκες, καθώς βίωναν σε πολύ έντονο βαθμό τον σεξισμό και τις διακρίσεις, προώθησαν μία διαφορετική μορφή φεμινισμού, η οποία μάλιστα συνδέεται και με την έννοια του γυνισμού, μία έννοια η

οποία φανερώνει μια βίωση της συνειδητοποιημένης υπόστασης των μαύρων γυναικών.

Επιπλέον, μία ακόμα μορφή του δεύτερου κύματος του φεμινισμού είναι ο υπαρξιακός φεμινισμός, με βασική εκπρόσωπο την φιλόσοφο Simone de Beauvoir, η οποία επιχείρησε να διασαφηνίσει πως η έννοια της γυναικείας υπόστασης διαμορφώθηκε μέσα στον ρου της ιστορίας ως ένα σύστημα με καθαρά πατριαρχικά χαρακτηριστικά που θεωρούσαν την μορφή του άντρα ως το απόλυτο Υποκείμενο. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι ο υπαρξιακός φεμινισμός δέχτηκε έντονες επιρροές από την μαρξιστική θεωρία, ενώ από το 1980 και έπειτα γνώρισε μεγάλη εξέλιξη και μετονομάστηκε σε Θεσιοκρατικό φεμινισμό. (Haraway, 1991)

Επίσης, ένα ακόμα ρεύμα φεμινισμού που διατυπώθηκε από την δραστηριότητα Γαλλίδων ερευνητριών είναι ο Γαλλικός φεμινισμός. Η συγκεκριμένη μορφή φεμινισμού δίνει ιδιαίτερη έμφαση στο γυναικείο σώμα, το οποίο μάλιστα χαρακτηρίζεται από την απόλαυση που προσφέρει η ανατομία των γεννητικών οργάνων της γυναίκας. Αξίζει επίσης να σημειωθεί και το γεγονός ότι το συγκεκριμένο ρεύμα αντιτίθεται στον πραγματιστικό λόγο των φεμινιστριών της Αμερικής, καθώς – όπως αναφέρθηκε – στοχεύει στην προβολή και παρουσίαση του γυναικείου σώματος ως πηγή έμπνευσης και συμβολισμού.

Τέλος, ένας ακόμη όρος που διατυπώθηκε για πρώτη φορά το 1974 είναι ο οικολογικός φεμινισμός, ο οποίος χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει το ενδιαφέρον για το περιβάλλον, καθώς και για τις γυναίκες που άνηκαν στον μη δυτικό κόσμο. Πιο συγκεκριμένα, το εν λόγω κίνημα υποστηρίζει ότι τόσο η κυριαρχία όσο και το γεγονός ότι ο άντρας επιχειρεί να επιβάλλεται στο περιβάλλον αλλά και στις γυναίκες, αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα με πολύ αρνητικές επιπτώσεις και για την ίδια την φύση, αλλά και για την γυναικεία υπόσταση. Υπογραμμίζεται επίσης ότι, σύμφωνα με τις βιβλιογραφικές πηγές, ο οικολογικός φεμινισμός ως κίνημα επηρέασε πολλά ακόμα κινήματα ιδιαίτερα στις χώρες του Τρίτου Κόσμου, μολονότι χαρακτηρίζεται από κάποιες αδυναμίες. (Haraway, 1991).

Επιπροσθέτως αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι οι φεμινίστριες που ανήκουν στο τρίτο κύμα, έχουν δεχτεί πολλές επιρροές από τα διάφορα κινήματα της εποχής, είτε αυτά διακρίνονται από αντιρατσιστικό περιεχόμενο, είτε είναι περιβαλλοντικά, είτε ΛΟΑΤΚΙ. Σύμφωνα με τα βιβλιογραφικά δεδομένα, η εν λόγω μορφή φεμινισμού εμφανίζεται τη δεκαετία του 1980 και πιο συγκεκριμένα στα μέσα της, με άλλες πηγές να αναφέρουν ότι πρωτοεμφανίστηκε στις αρχές του 1990 μέχρι και τη δεκαετία του 2010, όπου και ξεκινά την εμφάνισή του το τέταρτο κύμα φεμινισμού, με την αλματώδη εξέλιξη των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. (Παπαγιαννοπούλου, 2024).

Αναλυτικότερα, βασικό χαρακτηριστικό του τρίτου κύματος του φεμινισμού, αποτελεί η συνεχής και αδιάκοπη προσπάθεια των γυναικών να έρθουν αντιμέτωπες με τις νέες προκλήσεις, ενώ παράλληλα φαίνονται πρόθυμες να αναδείξουν διάφορους τρόπους, προκειμένου να πράττει κανείς φεμινιστικά για να μπορεί μια γυναίκα να χαρακτηριστεί φεμινίστρια.

Επιπλέον, δεν είναι λίγες οι φεμινίστριες οι οποίες έχουν δραστηριοποιηθεί στον χώρο της λογοτεχνίας, του πολιτισμού, αλλά και των Μ.Μ.Ε. Μάλιστα, πολλά περιοδικά και σχετικές ιστοσελίδες παρουσιάζουν τις γυναίκες αυτές να ασκούν την κριτική τους για θέματα που σχετίζονται με έμφυλες αναπαραστάσεις, έτσι όπως παρουσιάζονται από τα μέσα ενημέρωσης, ενώ παράλληλα εξάρουν τον ρόλο των μέσων ενημέρωσης, ως ένα μέσο «υπεύθυνο» για την προετοιμασία των αλλαγών μέσα στους κόλπους της κοινωνίας.

Επίσης, σε αυτό το φεμινιστικό κύμα, επανεμφανίζονται και διάφορα θέματα, τα οποία έχουν απασχολήσει τις φεμινίστριες του δεύτερου κύματος, που σχετίζονται με ζητήματα φυλής, σεξουαλικότητας και εθνικότητας. Υπογραμμίζεται επιπλέον και το γεγονός ότι στο τρίτο κύμα φεμινισμού οι λέξεις «διαφορά» και «ετερότητα» κάνουν έντονα την εμφάνισή τους, σε αντίθεση με το δεύτερο κύμα φεμινισμού, όπου η λέξη «ταυτότητα» θεωρείται η πλέον κατάλληλη για να χαρακτηρίσει το συγκεκριμένο κύμα.

Επιπλέον, καταλυτικής σημασίας θεωρείται και η έννοια της «διαθεματικότητας», σύμφωνα με την οποία η καταπίεση που υφίσταται μία

γυναίκα δεν συναρτάται μόνο από τις έμφυλες ανισότητες, αλλά συνδυάζεται και με άλλες μορφές διάκρισης, όπως είναι ο ρατσισμός, η φυλετικοποίηση και ο ταξισμός. Έτσι λοιπόν, γύρω στο 1989, εισάγεται ο όρος της «διαθεματικότητας» εντός της φεμινιστικής θεωρίας από την Kimberle Crenshaw, η οποία μάλιστα τόνισε ότι οι έννοιες τόσο της φυλής όσο και του φύλου θεωρούνται δύο διαφορετικές κατηγορίες που αποκλείει η μία από την άλλη. Με τον τρόπο αυτό, παρουσιάζει και την περιθωριοποίηση των μαύρων γυναικών, οι οποίες δείχνουν εντελώς παραγκωνισμένες, επειδή είναι μαύρες.

Τέλος, μέσα από τις ασάφειες που παρατηρούνται στις θηλυκές ταυτότητες, εντοπίζεται και μία ακόμα πλευρά των όσων πρεσβεύει το τρίτο κύμα φεμινισμού. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρείται προσήλωση στην υλοποίηση ενός στόχου, ο οποίος σχετίζεται με τη δημιουργία οργανώσεων και κινήσεων με φεμινιστικά χαρακτηριστικά, με βασικό στόχο να επέλθει η αλληλεγγύη ανάμεσα στα κινήματα, στα οποία και εμφανίζεται η φύση των καταπιέσεων. (Παπαγιαννοπούλου, 2024).

Είναι γεγονός ότι η θέση που κατέχει η γυναίκα στη σύγχρονη κοινωνία έχει αλλάξει. Πιο συγκεκριμένα, ο ρόλος των γυναικών στην εποχή μας έχει μεταβληθεί ριζικά και έχει ενισχυθεί σε πολύ σημαντικό βαθμό, καθώς αυτές πλέον κατέχουν μία θέση σε δημόσιους τομείς της καθημερινότητας. Σήμερα οι γυναίκες φαίνεται ότι είναι ικανές να αναλάβουν να καλύψουν οποιαδήποτε θέση εργασίας και μάλιστα ανταποκρινόμενες πλήρως στα εργασιακά τους καθήκοντα. Προς αυτήν την κατεύθυνση πολύ σημαντικό ρόλο διαδραμάτισε και η Ευρωπαϊκή Ένωση, με την χρηματοδότηση πολύ μεγάλου αριθμού πρωτοβουλιών σχετικά με την γυναικεία ανεργία, δίνοντας ουσιαστικά κίνητρα στις γυναίκες να απασχοληθούν σε διάφορες θέσεις στον δημόσιο τομέα. Συνεπώς, η σύγχρονη γυναίκα εργάζεται, ενώ παράλληλα συνεχίζει να είναι και μητέρα, καθώς πλέον υπάρχουν πολλά υποστηρικτικά προγράμματα τα οποία βοηθούν την γυναίκα να εργάζεται και να απασχολούνται τα παιδιά της σε βρεφονηπιακούς σταθμούς, ολοήμερα σχολεία κ.ά. Επίσης, καταλυτικής σημασίας θεωρείται και ο ρόλος αρκετών επιχειρήσεων οι οποίες προσφέρουν στις εργαζόμενες μητέρες πολύ σημαντικά οφέλη, όπως για

παράδειγμα άδειες κατασκήνωσης ή ακόμη και σχολικά βοηθήματα (Παπαηλίας, 2002).

Όλα τα παραπάνω φανερώνουν ότι οι προσπάθειες που γίνονται από διάφορους φορείς της κοινωνίας για να γίνει προσπελάσιμη η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι πολύ αξιόλογες και αποτελεσματικές. Αξίζει επίσης να υπογραμμιστεί και το γεγονός ότι οι γυναίκες στις μέρες μας σταδιακά ασκούν διάφορα επαγγέλματα τα οποία παλαιότερα λογίζονταν ως «ανδρικά», ικανοποιώντας με τον τρόπο αυτό τις επιθυμίες τους και τις προσωπικές τους φιλοδοξίες, όπως για παράδειγμα το επάγγελμα της στρατιωτικού, της ναυτικού, της πυροσβέστη και άλλα (Αντωνίου, 2008). Φυσικά και έξω από τα πλαίσια της εξέλιξης στον επαγγελματικό τομέα, δεν σημαίνει ότι οι γυναίκες έχουν παραμελήσει τον εαυτό τους ή τον ρόλο τους ως μητέρες και σύζυγοι. Με βάση λοιπόν όλα τα παραπάνω, το γυναικείο φύλο πλέον έχει κατακτήσει το δικαίωμα στην εργασία, κάτι που δεν απολάμβανε τα προηγούμενα χρόνια. Είναι επίσης γεγονός ότι στις μέρες μας δεν είναι λίγες οι γυναίκες που κατέχουν πλέον μία ηγετική θέση, ενώ διαπρέπουν στον επιχειρηματικό τομέα με πολλές μάλιστα από αυτές να έχουν κατακτήσει πολύ υψηλές θέσεις στην κλίμακα της ιεραρχίας.

Επιπροσθέτως, η γυναίκα στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία επιτελεί παράλληλα πολλούς ρόλους οι οποίοι τις περισσότερες φορές είναι και διαφορετικοί, καθώς εκτός από μητέρες και σύζυγοι έχουν αναλάβει και πολλές αρμοδιότητες στον χώρο της εργασίας τους.

Η θέση της γυναίκας στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία έχει αναβαθμιστεί και μάλιστα τα τελευταία χρόνια ακολουθεί και τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Στις μέρες μας λοιπόν, ο ρόλος της γυναίκας έχει αλλάξει σε πολύ ικανοποιητικό βαθμό όπως σημειώθηκε παραπάνω, καθώς πλέον οι ανάγκες τους δεν καλύπτονται από τον σύζυγο αλλά από τις ίδιες, διότι οι γυναίκες σήμερα εργάζονται και είναι οικονομικά ανεξάρτητες. Πολύ σημαντικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση διαδραματίζει και η εκπαίδευση, καθώς πολλές γυναίκες μέσω αυτής διεκδίκησαν και τελικά κάλυψαν πολλές θέσεις εργασίας όλα αυτά τα χρόνια. Συνεπώς, στις μέρες μας δεν είναι λίγες οι γυναίκες οι οποίες μετέχουν και μάλιστα ενεργά σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, σε πλήρη αντίθεση με ό,τι συνέβαινε στο παρελθόν, όπου εκεί



οι γυναίκες δεν διέθεταν καν το δικαίωμα για μόρφωση. Επίσης είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια είναι πολύ αυξημένα τα ποσοστά του γυναικείου πληθυσμού που ολοκληρώνουν την τριτοβάθμια εκπαίδευση κάτι που δεν συνέβαινε παλαιότερα, εξαιτίας του διαφορετικού ρόλου που είχε η γυναίκα την εποχή εκείνη (Αντωνίου, 2008).

Σήμερα οι γυναίκες κατέχουν ένα δικαίωμα αναφαίρετο το οποίο δεν διέθεταν παλαιότερα και δεν είναι άλλο από εκείνο της ελευθερίας του λόγου. Φυσικά στις μέρες μας οι γυναίκες διατυπώνουν ελεύθερα την άποψή τους χωρίς τον φόβο της λογοκρισίας από τον αντρικό πληθυσμό, με αποτέλεσμα να παίρνουν οι ίδιες αποφάσεις για το μέλλον τους και όχι μόνο.

Παρόλα αυτά όμως η σημερινή γυναίκα αντιμετωπίζει και κάποια προβλήματα, τα οποία τις περισσότερες φορές σχετίζονται με τις συνεχείς εναλλαγές των ρόλων που τους ανατίθενται από τους εργοδότες τους, ενώ παράλληλα δεν είναι λίγες οι φορές που έρχονται αντιμέτωπες ακόμη και σήμερα με στερεοτυπικές αντιλήψεις που έχουν να κάνουν με τον ρόλο της γυναίκας που είναι στο σπίτι και δεν εργάζεται.

Οι μισθολογικές αμοιβές των γυναικών έχουν αλλάξει σε αρκετά μεγάλο βαθμό, καθώς πλέον οι εργαζόμενες γυναίκες διεκδικούν μεγαλύτερες αμοιβές για να μπορούν να ανταπεξέλθουν σε όλους τους ρόλους τους.

Επίσης, στον ιδιωτικό τομέα παρατηρούνται αξιοπρόσεκτες διαφορές μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, καθώς η γυναίκα στη σύγχρονη κοινωνία διατηρεί ξεκάθαρα δικαιώματα τόσο στην κοινωνική όσο και στην επαγγελματική ζωή με αποτέλεσμα πολλές φορές να συγκρούεται με τον αντρικό πληθυσμό (Παπαηλίας, 2002).

Τέλος, η γυναίκα παλαιότερα θεωρούνταν αδύναμη τόσο σωματικά όσο και συναισθηματικά, κάτι που στις μέρες μας έχει αλλάξει ριζικά στο δυτικό πολιτισμό, μεταβάλλοντας ουσιαστικά την γενικότερη εικόνα της στην κοινωνία. Σήμερα η γυναίκα θέτει, διεκδικεί και κατακτά τους στόχους που έχει θέσει, ενώ συγχρόνως αγωνίζεται για ίσα δικαιώματα με αυτά των ανδρών. Όλα τα παραπάνω λοιπόν διαγράφουν την ανεξίτηλη πορεία των

γυναικών στον επαγγελματικό στίβο, αλλά και τον γενικότερο ρόλο τους μέσα στην κοινωνία.

### 2.3 Υποτύποι και παραλλαγές

Στο σημείο αυτό της έρευνας παρατηρούνται δύο σημαντικές παραλλαγές. Πρώτον διαφορετικές ομάδες και κοινωνίες μπορούν να αποκλίνουν ως προς τα στερεότυπα ανδρών και γυναικών και δεύτερον οι θεωρήσεις για τα δύο φύλα υποδιαιρούνται σε περισσότερους ακριβώς προσδιορισμένους υποτύπους. Σε έρευνα βρέθηκε ότι οι ξεχωριστές όψεις των στερεοτύπων για το φύλο είναι μοιρασμένες στην πλειοψηφία των χωρών (Haddock και Zanna (1994)). Οι άνδρες στις περισσότερες χώρες θεωρούνται ανεξάρτητοι, περιπετειώδεις, πιο δυνατοί και πιο δραστήριοι από τις γυναίκες, ενώ οι γυναίκες ως συναισθηματικές και υποχωρητικές. Τα στερεότυπα μπορεί να μεταβάλλονται μεταξύ των υποομάδων μέσα στον πολιτισμό. Για παράδειγμα οι εθνικές ομάδες στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής μπορεί να έχουν αποκλίνοντα στερεότυπα του φύλου και επίσης μπορεί να δημιουργούνται αυτά τα στερεότυπα με διαφορετικό τρόπο. Όσον αφορά τους υποτύπους των στερεοτύπων, οι άνθρωποι έχουν στερεότυπα για τα φύλα σε επίπεδα ιδιαιτερότητας και περιλαμβάνουν ιδιαίτερους τύπους ανδρών και γυναικών οι οποίοι έχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Στο σημείο αυτό θα αναφερθούν – σύμφωνα με τα βιβλιογραφικά ευρήματα - μερικοί από τους πιο συνηθισμένους υποτύπους των γυναικών :

- της νοικοκυράς
- της γυναίκας καριερίστα
- της σέξι γυναίκας και
- της φεμινίστριας

Μερικοί από του πιο συνηθισμένους υποτύπους των ανδρών είναι:

- του αθλητή
- του εργάτη
- του επιχειρηματία
- του άνδρα με υπερβολική ένδειξη αρρενωπότητας σε σημείο που οδηγεί σε αρνητικά συμπεράσματα (macho).

Ωστόσο, οι διαχωριστικές γραμμές ανάμεσα στους υποτύπους δεν είναι ξεκάθαρες και ο βαθμός ομοφωνίας είναι λιγότερο αποφασιστικός στους υποτύπους των ανδρών παρά των γυναικών. Ίσως επειδή οι κοινωνικές αναπαραστάσεις των γυναικείων ρόλων είναι πιο εκτεταμένοι και αυστηρά προσδιορισμένοι. Σε έρευνα των Haddock και Zanna (1994) σε φοιτητές, συγκρίνοντας τις αποτιμήσεις νοικοκυρών και φεμινιστριών, εκτιμούσαν τις νοικοκυρές περισσότερο θετικά από τις φεμινίστριες. Σε έρευνα των Burgess και Borgida (1997) οι ανταποκρινόμενοι έκριναν ότι γυναίκες οι οποίες απασχολούνται σε μη παραδοσιακές εργασίες, είναι πιθανότερο να συμπεριλαμβάνονται στο στερεότυπο της «σιδηράς κυρίας» που δίνει έμφαση στη δύναμη και στο άτρωτο. Για παράδειγμα μια γυναίκα με τέτοια χαρακτηριστικά μπορεί να χειριστεί κατάλληλα ανεπιθύμητες απειλές όπως είναι η σεξουαλική παρενόχληση.

## **2.4 Η θέση της γυναίκας την περίοδο του Μεσοπολέμου**

Το πολιτικό πεδίο στην Ελλάδα του Μεσοπολέμου κατά την περίοδο 1919 – 1939 ήταν εξαιρετικά ασταθές, με αποτέλεσμα η χώρα να γνωρίσει πάρα πολλά πραξικοπήματα και 34 κυβερνήσεις. Αξιοσημείωτες μεταβολές όμως γνώρισε η Ελλάδα και στον κοινωνικό τομέα όπου την περίοδο εκείνη έκανε την εμφάνισή του το φεμινιστικό κίνημα τη στιγμή μάλιστα που η Ελλάδα γνώρισε την έντονη αστικοποίηση (Σκουλάτος, 2004). Επιπροσθέτως, την περίοδο εκείνη οι γυναίκες δεν επιτρέπονταν να συμμετέχουν στα κοινά και να ψηφίζουν, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την εφημερίδα «ΕΣΤΙΑ», η οποία υπογράμμιζε πως οι γυναίκες δεν πρέπει να ψηφίζουν ως «θρασεία». Από την άλλη πλευρά, υπήρχαν κάποιοι που

θεωρούσαν πως η γυναίκα είναι προορισμένη για το σπίτι και δεν διαθέτει τον απαιτούμενο χρόνο για να δραστηριοποιηθεί (Hering, 2006).

Και καθώς τα χρόνια περνούσαν και με τις νομοθετικές ρυθμίσεις να αλλάζουν συνεχώς, το 1930 δόθηκε τελικά το δικαίωμα στην Ελληνίδα γυναίκα να μπορεί να ασκεί το πολιτικό της δικαίωμα με κάποιες όμως προϋποθέσεις καθώς είχε το δικαίωμα να εκλέγει, αλλά μόνο στις δημοτικές εκλογές, ωστόσο βάση του διατάγματος δεν τις επιτρεπόταν να εκλέγεται. Επίσης, αξίζει να αναφερθεί και το γεγονός ότι δικαίωμα ψήφου δεν είχαν όλες οι γυναίκες, αλλά όσες ήταν εγγράμματες και πάνω από την ηλικία των 30. Τελικά το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι για το σύνολο των ενήλικων γυναικών κατοχυρώθηκε το 1952, με την πρώτη γυναίκα να εκλέγεται στην Βουλή το 1953.

Όλα όσα διεκδικούσε το φεμινιστικό κίνημα στην Ελλάδα δεν σχετίζονταν μόνο με το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι, αλλά και με ζητήματα που αφορούσαν στην εκπαίδευση, στην εργασία, στην ισότητα, αλλά φυσικά και στην διεκδίκηση του δικαιώματος των γυναικών να δραστηριοποιούνται σε θέσεις δημοσίου και να μπορούν να ανέρχονται στην ιεραρχία των επαγγελμάτων με ισότιμο όμως τρόπο (Λεοντίδου, 2009). Έτσι λοιπόν, με την ανάπτυξη της βιοτεχνίας, τη δημιουργία της εργατικής τάξης στις πόλεις, αλλά και την γενικότερη ανάπτυξη του δημοσίου τομέα, οι γυναίκες ξεκίνησαν να διεκδικούν την συμμετοχή στους στην αγορά εργασίας. Μέχρι και τα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα ο γυναικείος πληθυσμός ήταν αποκλεισμένος από τη μισθωτή εργασία. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες θεωρούνταν άεργες χωρίς καν δυνατότητα μόρφωσης και όλα αυτά στα πλαίσια μιας κοινωνίας που πρέσβευε τις ακριβώς αντίθετες αξίες, καθώς σιγά σιγά άρχιζε να προοδεύει. Έτσι λοιπόν στις γυναίκες επιτρέπονταν να ασκούν τα καθαρά «γυναικεία» επαγγέλματα, τα οποία αποτελούσαν ουσιαστικά μια προέκταση ενός παραδοσιακού ρόλου μέσα στην οικογένεια.

Στα τέλη της δεκαετίας του 19<sup>ου</sup> αιώνα, ο ρόλος της γυναίκας αρχίζει να μεταβάλλεται, καθώς φαίνεται να εισβάλλει στα καθαρά «αντρικά» επαγγέλματα και να διεκδικεί μια θέση στον χώρο της επιστήμης. Επίσης,

αξίζει να υπογραμμιστεί και το γεγονός ότι έως το 1917 στην χώρα μας η γυναίκα δεν μπορούσε να αναλάβει κανένα δημόσιο λειτουργήμα, εκτός από εκείνο της δασκάλας, γεγονός που την απέκλειε από την αγορά εργασίας. Είναι άξιο αναφορά το γεγονός ότι μετά την μικρασιατική καταστροφή παρατηρήθηκε μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, με τις περισσότερες να απασχολούνται στη βιομηχανία και στην ταπητουργία, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό δραστηριοποιούνταν στον τομέα της υφαντουργίας ο οποίος όμως στελεχώνονταν από ειδικευμένες γυναίκες (Παπαστεφανάκη, 1999). Επίσης, αξιοσημείωτη ήταν η συμμετοχή των γυναικών στην χαρτοποιία και την καπνοβιομηχανία, με ένα μικρότερο ποσοστό να ασχολείται με την χημική βιομηχανία.

Στις αρχές πλέον του 20<sup>ου</sup> αιώνα πολλές γυναίκες διεκδικούν με σθένος αρκετά επαγγέλματα που ξεφεύγουν από τα παραδοσιακά «γυναικεία», όπως για παράδειγμα της υπηρέτριας, της οικιακής βοηθού ή της δασκάλας. Παρατηρείται επιπλέον μεγάλη ζήτηση σε διάφορους κλάδους όπως είναι ο κλάδος της βιομηχανίας, όπου μεγάλος πλέον αριθμός γυναικών εργάζονται σε κλωστοϋφαντουργίες, σε εργοστάσια παραγωγής τροφίμων και σε βιοτεχνίες ρούχων. Έτσι λοιπόν, δεν ήταν μικρός ο αριθμός των γυναικών που στράφηκε την εποχή εκείνη προς τον τριτογενή τομέα, όπου και φαίνεται ότι η Ελλάδα συμβάδιζε με πολλές χώρες της Ευρώπης.

Η παρουσία των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα δείχνει να αυξάνεται δραματικά, καθώς αρκετές γυναίκες απασχολούνταν ως λογίστριες και πωλήτριες, ενώ άλλες εργάζονταν και ως καθαρίστριες, επάγγελμα που μαρτυρά την εξέλιξη στην παροχή των οικιακών εργασιών. Από την άλλη μεριά, στον δημόσιο τομέα, πολλές γυναίκες εργάζονταν ως νοσοκόμες σε νοσοκομεία ή σε δομές υγείας, ως εκπαιδευτικοί σε σχολικά ιδρύματα ή ακόμη και ως υπάλληλοι γραφείου.

Πέρα από τις ευνοϊκές εξελίξεις που αναφέρθηκαν παραπάνω, δεν ήταν λίγες και οι περιπτώσεις εκμετάλλευσης της γυναικείας εργασίας κατά την περίοδο αυτή. Χαρακτηριστική περίπτωση αποτελεί η περιοχή του Λουτρακίου, όπου νεαρές γυναίκες εργάζονταν για πάνω από δέκα συνεχόμενες ώρες στα λουτρά προσφέροντας νερό στους λουόμενους χωρίς καμία αμοιβή, ενώ το μόνο που εισέπρατταν ήταν τα φιλοδώρημα των ίδιων των λουόμενων (Ψαρρά, 1999).

Στο μεγαλύτερο μέρος τους οι γυναίκες εργάτριες δεν άνηκαν σε επαγγελματικά σωματεία και δεν ήταν οργανωμένες σε αυτά. Έτσι λοιπόν, χάνονταν το δικαίωμα για καλύτερους όρους δουλειάς και για ευνοϊκότερες συνθήκες εργασίας, με το δικαίωμα αυτό να διεκδικούν μόνο οι οργανώσεις στις οποίες ανήκαν οι αστές φεμινίστριες. Εξαίρεση στην περίπτωση αυτή αποτελούσαν οι γυναίκες που εργάζονταν στις καπνοβιομηχανίες και στην κλωστοϋφαντουργία, καθώς ήταν πιο οργανωμένες και πιο μαχητικές, ενώ παράλληλα συμμετείχαν αρκετά ενεργά και στους εργατικούς αγώνες του μεσοπολέμου (Ψαρρά, 1999).

Σύμφωνα με την ελληνική βιβλιογραφία, κατά την περίοδο του 1925 ο Ευάγγελος Ευαγγέλου, ως γενικός γραμματέας του ΓΣΕΕ, είχε προσπαθήσει να εμφυσήσει σε όλους τους εργάτες ένα πνεύμα αλληλεγγύης προς τις γυναίκες που εργάζονταν, παραχωρώντας τους παράλληλα και το δικαίωμα του εκλέγεσθαι στα σωματεία τους. Επίσης, η ΓΣΕΕ εισηγήθηκε τόσοι οι άνδρες όσο και οι γυναίκες να απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα στις επαγγελματικές οργανώσεις, κάτι που δεν έφερε ουσιαστικό αποτέλεσμα, καθώς η θέση της εργάτριας γυναίκας ήταν κατώτερη (Ψαρρά, 1999).

Το μεγαλύτερο μέρος του ανδρικού πληθυσμού λοιπόν είτε ήταν αστοί είτε ήταν εργάτες αντιμετώπιζε τις γυναίκες ως «κατώτερες» και θεωρούσαν ότι η ηθική των γυναικών μειώνονταν σε πολύ μεγάλο βαθμό από την εργασία και ότι ήταν κάτι που δεν ήταν καθόλου ταιριαστό με τη θηλυκότητά τους. Το γεγονός αυτό μάλιστα οδήγησε στην ψήφιση ενός νόμου, ο οποίος απαγόρευε στη γυναίκα να ασκεί το επάγγελμα του εμπόρου χωρίς τη συγκατάθεση του συζύγου της (Χρονάκη, 1999).

Επίσης, μια πολύ γνωστή πρακτική ήταν το φαινόμενο των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Αναλυτικότερα, οι γυναίκες άνηκαν στην πρώτη κατηγορία εργαζομένων προς απόλυση, ενώ το 1931 η Εθνική Τράπεζα επεσήμανε χαρακτηριστικά ότι θα μπορούσαν να προσληφθούν μόνο οι ανύπαντρες γυναίκες, οι οποίες όμως θα απολύονταν αυτοδικαίως στην περίπτωση που παντρεύονταν (Κοντορεπανίδου, 2009).

Σε κάθε περίπτωση, η αμοιβή των γυναικών για τις υπηρεσίες που προσέφεραν θα έλεγε κανείς ότι ήταν χαμηλή κι αυτό διότι ήταν ανειδίκευτες

συγκριτικά πάντα με τους άντρες μισθωτούς, οι οποίοι διέθεταν ένα υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο. Πάντως γίνεται σαφές ότι κατά την περίοδο του μεσοπολέμου , οι συνθήκες για την θέση των γυναικών στην ελληνική κοινωνία τροποποιήθηκαν σε αρκετά μεγάλο βαθμό, παρόλο που οι αναχρονιστικές αντιλήψεις για την γυναίκα δεν μπορούσαν εύκολα να αλλάξουν ακόμα και με τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις. Σε κάθε περίπτωση πάντως η μισθωτή εργασία έδινε τη δυνατότητα σε πλήθος γυναικών να αποκτήσουν οικονομική ανεξαρτησία που αναμφίβολα στερούνταν όλα αυτά τα χρόνια, προσφέροντάς τους μια τελείως διαφορετική θέση στον επαγγελματικό στίβο σε σχέση με παλαιότερα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ηγεσία

### 3.1 Ορισμός ηγεσίας

Εάν επιχειρούσε κανείς να προβεί σε έναν ορισμό για την έννοια της ηγεσίας, η έρευνά του θα οδηγούνταν σε σύγχυση, καθώς δεν είναι λίγες οι απόπειρες που έχουν γίνει προκειμένου να διατυπωθεί ένας ακριβής ορισμός για την έννοια του ηγέτη και κατ' επέκταση της ηγεσίας. Με αφετηρία λοιπόν την παραπάνω άποψη, εύκολα καταλήγει κανείς στο συμπέρασμα πως η ηγεσία αναφέρεται κυρίως σε μια σχέση αμφίδρομη που εντοπίζεται μεταξύ των ηγετών και των υφισταμένων, οι οποίοι μάλιστα έχουν θέσει κοινούς στόχους και οδηγούνται σε θετικά αποτελέσματα μέσω της επιρροής (Γούλα, 2014).

Η ηγεσία θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μια ικανότητα που έχει ένα άτομο ή μία ομάδα ατόμων να ασκούν έντονη – τις περισσότερες φορές – επιρροή πάνω στη συμπεριφορά των υπολοίπων (Bush, 2008).

Σύμφωνα με τον Μπουραντά (2005), η ηγεσία αναφέρεται σε μια διαδικασία κατά την οποία επηρεάζονται σε αρκετά μεγάλο βαθμό οι σκέψεις αλλά και τα συναισθήματα μιας ομάδας ανθρώπων από ένα άτομο που χαρακτηρίζεται ηγέτης, με τρόπο τέτοιο ώστε όλα τα μέλη της ομάδος να προσπαθούν από κοινού για να πετύχουν, μέσω της αгаστικής συνεργασίας, όλους τους στόχους που έχουν θέσει. Τέλος, ο Μπουραντάς (2005), θεωρεί πως η ηγεσία πρέπει να στοχεύει στην σωστή καθοδήγηση της ομάδας, με στόχο την αποτελεσματική υλοποίηση όλων των στόχων. (Μπουραντάς, 2005).

Επιπλέον, ένας ακόμη ορισμός που προκύπτει για την υπό μελέτη έννοια, αναφέρει πως ένα άτομο μέσω της ηγεσίας μπορεί να επηρεάζει τόσο τα συναισθήματα, όσο και τη συμπεριφορά ορισμένων ατόμων ή μιας ομάδας, προκειμένου να καταβληθεί η μέγιστη προσπάθεια, ώστε να ολοκληρώσουν το έργο που τους έχει ανατεθεί και κατ' επέκταση να πραγματοποιήσουν όλους εκείνους τους στόχους που θα συμβάλλουν στην



πρόοδο και την ευημερία του οργανισμού ή της επιχείρησης (Μπουραντάς, 2005). Μάλιστα, σύμφωνα με τα βιβλιογραφικά δεδομένα, η παραπάνω προσπάθεια μπορεί να επιτευχθεί μέσα από την δημιουργία ενός υγιούς κλίματος που θα χαρακτηρίζεται από την συνεργασία, την ομαδικότητα και την παροχή κινήτρων (Ζαβλανός, 2002).

Έτσι λοιπόν, μέσω της επιρροής, σκοπός είναι η κατανόηση των ενεργειών που απαιτείται να φέρουν εις πέρας τα άτομα, προκειμένου να υλοποιηθούν όλοι οι επιθυμητοί στόχοι. Σύμφωνα με τις βιβλιογραφικές αναφορές, με τα χρόνια όλες οι ηγετικές θεωρίες που υπήρχαν στο παρελθόν συμπεριλήφθηκαν πλέον στα χαρακτηριστικά ενός ηγέτη, χαρακτηριστικά οπαδών και χαρακτηριστικά κατάστασης (Yulk, 2010). Με βάση λοιπόν τα παραπάνω γίνεται κατανοητό πως στην περίπτωση που ένας ηγέτης/ηγέτιδα δεν έχει οπαδούς, τότε η ηγεσία χάνει την αξία της και δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί. Επίσης, οι οπαδοί μπορεί να επηρεαστούν - ανάλογα με το φύλο τους - από τα διάφορα στερεότυπα που υπάρχουν για τα φύλα. Συνεπώς, όλες αυτές οι αντιλήψεις και τα στερεότυπα «καθοδηγούν» τις ενέργειες των οπαδών, οι οποίες φυσικά στηρίζονται στην ιδεολογία τους, αλλά και στα κίνητρα που κάθε φορά έχουν.

Σημειώνονται αξιοσημείωτες αλλαγές αναφορικά με τους ηγετικούς ρόλους σε σχέση με τα δύο φύλα. Πιο συγκεκριμένα, εδώ και πολλά χρόνια επικρατούσε η στερεοτυπική αντίληψη ότι μόνο το ανδρικό φύλο μπορεί και είναι ικανό να αναλάβει μια θέση ηγεσίας, διότι μόνο οι άντρες μπορούσαν να επιτύχουν τους συλλογικούς στόχους. Φυσικά στις μέρες μας τα δεδομένα έχουν αλλάξει και έτσι πολλές είναι οι γυναίκες οι οποίες σήμερα διαθέτουν ηγετικά χαρακτηριστικά πρωτοστατώντας σε μια ιεραρχικά ανώτερη θέση.

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούν τόσο τα αντρικά όσο και τα γυναικεία χαρακτηριστικά ενός ηγέτη, τα οποία τον βοηθούν ευκολότερα να είναι προσηλωμένος στον στόχο που έχει θέσει. Πιο συγκεκριμένα, τα κυριότερα αρσενικά χαρακτηριστικά ενός ηγέτη είναι η κυριαρχία, ο προσανατολισμός στον στόχο που έχει τεθεί και τέλος η δύναμη που προέρχεται από την ιεραρχία. Τα συγκεκριμένα γνωρίσματα ανήκουν στην περίπτωση του συναλλακτικού ηγέτη, βασικές αρμοδιότητες του οποίου είναι η παρακολούθηση των υφισταμένων και ο γενικότερος έλεγχος των διαδικασιών. Από την άλλη μεριά, τα θηλυκά χαρακτηριστικά έχουν σχέση

τόσο με την συνεργασία όσο και με την επίλυση προβλημάτων τα οποία στηρίζονται κατά βάση στην έννοια της ενσυναίσθησης. Τα εν λόγω χαρακτηριστικά γνωρίσματα συνθέτουν το προφίλ του μετασχηματιστικού ηγέτη, ο οποίος διαθέτει έντονη την αίσθηση της αποστολής, επιδιώκει τη δημιουργία στενών σχέσεων μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων, ενώ παράλληλα επειδή βασίζεται στο όραμα, αποτελεί το τέλειο παράδειγμα για τους υφισταμένους του (RobbinsandJudge, 2018).

Η ηγεσία διαμορφώνει και το προφίλ του ηγέτη. Έτσι λοιπόν, ένας ηγέτης θα πρέπει να διακρίνεται – μεταξύ άλλων – από την ικανότητα της πειθούς, από εξαιρετικές και αποτελεσματικές επικοινωνιακές δεξιότητες, αλλά και να καθοδηγείται με βάση τις αρχές της συνεργασίας και φυσικά του σεβασμού. Σε αυτό το σημείο κρίνεται πολύ σημαντικό να υπογραμμιστεί και το γεγονός ότι ο αποτελεσματικός ηγέτης οφείλει να ασκεί έντονη επιρροή στους υφισταμένους του, προκειμένου να υπάρχει ομαλότητα αλλά και να μπορούν να υλοποιηθούν όλοι οι κοινοί στόχοι που έχει θέσει η ομάδα. Τέλος, θα πρέπει να είναι μεθοδικός και οργανωτικός για να είναι σε θέση να αντιμετωπίζει οποιοδήποτε πρόβλημα εντοπιστεί αλλά παράλληλα να διαθέτει και εναλλακτικές επιλογές για να μπορεί να εμψυχώνει τους υφισταμένους του (Golemanetal., 2002).

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να γίνει μια διάκριση ανάμεσα στις έννοιες «ηγεσία» και «διοίκηση», καθώς δεν είναι λίγοι εκείνοι που συγχέουν τις δύο αυτές πολυσύνθετες έννοιες. Πιο συγκεκριμένα, με την έννοια «διοίκηση» νοούνται όλες οι ενέργειες και οι δράσεις μιας επιχείρησης, οι οποίες και πρέπει να πραγματοποιηθούν προκειμένου να λειτουργήσει αποτελεσματικά. Στον αντίποδα, η έννοια της «ηγεσίας» προϋποθέτει μια αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων προκειμένου να επιτευχθούν οι κοινοί στόχοι που έχουν τεθεί (Φλώρος, 1993).

Τέλος και με βάση τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, εύκολα γίνεται αντιληπτό το ότι ένας ηγέτης/ηγέτιδα ασκεί έντονη επιρροή, οδηγώντας προς την κατεύθυνση που εκείνος/εκείνη επιθυμεί για να υλοποιηθούν όλοι οι επιθυμητοί στόχοι.

## 3.2 Μορφές ηγεσίας

Τα βιβλιογραφικά δεδομένα αναφέρουν πως η θεωρία των χαρακτηριστικών αποτελεί έναν τρόπο προσέγγισης της ηγεσίας και θεωρεί ότι κάποια χαρακτηριστικά που συνοδεύουν την προσωπικότητα ενός ηγέτη είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με την επιτυχημένη ηγεσία (Zaccaro, 2007). Επιπροσθέτως, η θεωρία των χαρακτηριστικών (η οποία είναι γνωστή και ως θεωρία του «Μεγάλου Ανθρώπου») βασίζεται σε μία παραδοχή, σύμφωνα με την οποία οι ηγέτες δεν γεννιούνται, αλλά γίνονται (Galton, 1869). Πιο συγκεκριμένα, η εν λόγω θεωρία πρεσβεύει ότι όλα τα άτομα που διαθέτουν κάποια χαρακτηριστικά από την φύση τους, μπορούν να γίνουν κάποια στιγμή αποτελεσματικοί ηγέτες (Carlyle, 1841).

Συνεχίζοντας, η θεωρία των χαρακτηριστικών προσδιόρισε ως βασικούς παράγοντες της ηγετικής ικανότητας κάποια βασικά φυσικά χαρακτηριστικά, όπως για παράδειγμα το ύψος, τον σωματότυπο ή ακόμα και την εξωστρέφεια του κάθε ατόμου. Παρόλα αυτά, όμως, σύμφωνα με άλλες βιβλιογραφικές μελέτες τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά δεν αποτελούν βασική προϋπόθεση για να αναδειχτεί κάποιος αποτελεσματικός ηγέτης.

Επίσης, στη σύγχρονη βιβλιογραφία παρατηρούνται πέντε βασικές διαστάσεις της προσωπικότητας του κάθε ατόμου (Big Five), οι οποίες σχετίζονται άμεσα με την αποτελεσματικότητα στην ηγεσία. Οι διαστάσεις αυτές είναι η εξωστρέφεια, η αποδοχή νέων εμπειριών, η έννοια της ευσυνειδησίας, η σταθερότητα κάποιου να ελέγχει τα συναισθήματά του και τέλος, η ίδια η ευχαρίστηση, με την εξωστρέφεια να αποτελεί τον πιο βασικό παράγοντα αποτελεσματικότητας της ηγεσίας (Judgeetal., 2002).

Στο σημείο αυτό κρίνεται απαραίτητη η αναφορά σε μία βασική θεωρία και δεν είναι άλλη από την θεωρία της συμπεριφορικής ηγεσίας. Πιο συγκεκριμένα, βασικός πυλώνας αυτής της θεωρίας είναι ότι η αποτελεσματική ηγεσία ρυθμίζεται κατά βάση από τις ίδιες τις ενέργειες και τις δράσεις του ηγέτη και όχι από τα χαρακτηριστικά που αυτός διαθέτει. (Northhouse, 2019). Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν εμπειριστατωμένες

μελέτες που διενεργήθηκαν στο Πανεπιστήμιο του Μίσιγκαν, υπάρχουν κάποιες συμπεριφορές ηγεσίας, οι οποίες προσανατολίζονται στην εργασία και άλλες που εστιάζουν στη σχέση. Ειδικότερα, όσες συμπεριφορές εστιάζουν στην εργασία, εσωκλείουν κάποια βασικά μέρη, όπως για παράδειγμα ο σχεδιασμός και η οργάνωση, ενώ στις συμπεριφορές που εστιάζουν στη σχέση εσωκλείεται ένα υποστηρικτικό περιβάλλον (Bass&Bass, 2008). Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, οι μελέτες αυτές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι όλοι οι αποτελεσματικοί ηγέτες διαθέτουν έναν συνδυασμό συμπεριφορών, ο οποίος προσανατολίζεται τόσο στα καθήκοντα όσο και στην ίδια τη σχέση. Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, γίνεται σαφές πως η συμπεριφορική θεωρία της ηγεσίας εξάρει ιδιαίτερως τη σημασία τόσο των πράξεων όσο και των γενικότερων συμπεριφορών των ηγετών, προκειμένου να προσδιοριστεί η αποτελεσματικότητά τους.

Σκοπός του/της κάθε ηγέτη/ηγέτιδας είναι να μπορέσει να εκπληρώσει τρεις βασικούς ρόλους και πιο συγκεκριμένα, να εξηγήσει τις αρμοδιότητες καθιστώντας σαφή τα καθήκοντα των μελών που απαρτίζουν μια ομάδα, να δημιουργήσει όλες τις κατάλληλες προϋποθέσεις για να ολοκληρωθεί η αποστολή που έχει τεθεί και να στεφθεί με επιτυχία το έργο και τέλος να είναι σε θέση να διατηρεί ουσιαστικές σχέσεις ανάμεσα στον ίδιο/ίδια και σε όλα τα μέλη της ομάδας. Έτσι λοιπόν διακρίνονται οι ακόλουθες μορφές ηγεσίας:

Αρχικά, εντοπίζουμε την υπηρετική ηγεσία, η οποία διατυπώθηκε για πρώτη φορά από τον Greenleaf (1970). Στην συγκεκριμένη μορφή ηγεσίας πρωταγωνιστής είναι ο ηγέτης, ο οποίος διαθέτει έναν ρόλο υπηρετικό απέναντι στα μέλη της ομάδας, με σκοπό να ικανοποιήσει όλες τις ανάγκες της, ενώ παράλληλα δεσμεύεται στο να καλυτερεύσει το κοινωνικό πλαίσιο. Έτσι λοιπόν, αυτός ο τύπος ηγεσίας κινείται με γνώμονα το συλλογικό συμφέρον και σε καμία περίπτωση με γνώμονα το ατομικό συμφέρον. Το συγκεκριμένο στυλ ηγεσίας έχει βασικά χαρακτηριστικά την συνεργασία, αλλά και την ορθή ταξινόμηση των αναγκών των ακολούθων πάνω από αυτές του ηγέτη. Τα τελευταία χρόνια μάλιστα, η συγκεκριμένη μορφή ηγεσίας θεωρείται πολύ δημοφιλής, καθώς δεν είναι λίγοι οι επαγγελματίες που αναζητούν τέτοια μοντέλα για τους οργανισμούς τους. Αναφορικά λοιπόν με το συγκεκριμένο μοντέλο ηγεσίας, τα βιβλιογραφικά δεδομένα

προσδίδουν στην έννοια αυτή χαρακτηριστικά όπως είναι η ενσυναίσθηση και η ακρόαση. Αυτά τα δύο χαρακτηριστικά, μάλιστα, φανερώνουν και την ηθική πλευρά της ηγεσίας, καθώς οι ηγέτες παρουσιάζονται να καλλιεργούν το αίσθημα του ανήκειν, χτίζοντας με αυτόν τον τρόπο την εμπιστοσύνη στους υφισταμένους (Spears, 1998).

Συνεχίζοντας, οι βιβλιογραφικές αναφορές υπογραμμίζουν πως σε αυτήν την μορφή ηγεσίας σκοπός του ηγέτη/ηγέτιδας είναι να αφοσιώνεται πλήρως στους εργαζομένους του/της, να κατανοεί τις ανάγκες όπως και τα προβλήματά τους και τέλος, να τους στηρίζει στην προσπάθεια της επαγγελματικής τους ανέλιξης. (Northhouse, 2019).

Τέλος, σύμφωνα με τον Van Dierendonck (2011), οι ηγέτες/ηγέτιδες που ανήκουν στον δημόσιο τομέα, αλλά και στους διάφορους φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, οφείλουν να προετοιμάσουν ένα θετικό περιβάλλον εργασίας, δείχνοντας ενσυναίσθηση και κάνοντας προσπάθεια προώθησης της συνεργασίας των υπαλλήλων, προκειμένου οι τελευταίοι να αναλάβουν περισσότερες (ίσως και σοβαρότερες) ευθύνες και φυσικά να είναι σε θέση να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. (Van Dierendonck (2011).

Αυτός ο τύπος ηγεσίας διαθέτει και κάποια βασικά χαρακτηριστικά τα οποία συνοψίζονται στα παρακάτω (Barbuto & Wheeler, 2006):

Αρχικά, ένα βασικό γνώρισμα είναι η ακρόαση η οποία σχετίζεται με την ικανότητα που διαθέτει ο κάθε άνθρωπος να μπορεί να ακούει, αλλά και να εκτιμά τις απόψεις των άλλων (Spears, 1995).

Στη συνέχεια απαντά η έννοια της ενσυναίσθησης, η οποία είναι πολύ σημαντική, καθώς συνδέεται άμεσα με την ικανότητα κάποιου να τοποθετεί τον εαυτό του στη θέση κάποιου άλλου. Η έννοια της ενσυναίσθησης αποτελεί μέρος της συναισθηματικής νοημοσύνης, διότι με αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται η κατανόηση των συναισθημάτων αλλά και των γενικότερων αναγκών των άλλων (Wolf, Pescosolido & Druskat, 2002).

Εξίσου πολύ βασική έννοια είναι εκείνη της ενημερότητας, η οποία σχετίζεται με την πνευματική οξυδέρκεια του ηγέτη και πιο συγκεκριμένα, με την ικανότητα αυτού να μπορεί να αξιοποιεί στοιχεία από το περιβάλλον (Barbuto & Wheeler, 2002). Στο ίδιο μήκος κύματος κυμαίνεται και η έννοια

της πειθούς, από την οποία πρέπει να διακρίνεται ο κάθε ηγέτης, η οποία μάλιστα όταν συνδυάζεται με τη λογική μπορεί να οδηγήσει σε πολύ θετικά αποτελέσματα, σε αντίθεση με άλλες στρατηγικές που μπορεί να χρησιμοποιούν όπως είναι η πίεση ή και τα διάφορα ανταλλάγματα (Fable & Yulk, 1992).

Συνεχίζοντας, καταλυτικής σημασίας θεωρείται και η έννοια της διορατικότητας, η οποία αναφέρεται σε έναν ηγέτη ο οποίος διαθέτει την ικανότητα να προβλέπει το μέλλον τόσο του οργανισμού, όσο και των ίδιων των μελών του οργανισμού (Barbuto & Wheeler, 2002). Επίσης, το γεγονός ότι ένας ηγέτης μπορεί να διαβλέπει το μέλλον του οργανισμού οδηγεί στην αποτελεσματικότητα αυτού (Avolio, 1999).

Επιπροσθέτως, ένα ακόμη είδος ηγεσίας είναι η πνευματική ηγεσία, η οποία συμπεριλαμβάνει όλες τις αξίες και τις στάσεις συμπεριφοράς που οδηγούν στην κινητοποίηση του εαυτού του κάθε ατόμου για να μπορέσει να ενταχθεί στις πολιτισμικές αλλά και στις κοινωνικές δομές (Pfeffer, 2003).

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, η εν λόγω μορφή ηγεσίας διαθέτει κάποια πολύ βασικά χαρακτηριστικά ένα από τα οποία είναι και το όραμα που πρέπει να έχει μια ομάδα με την προϋπόθεση όμως, να αφορά το άμεσο μέλλον (Kotter, 1996). Υπογραμμίζεται ότι μία από τις πιο βασικές λειτουργίες του οράματος σχετίζεται με την απλοποίηση των πολλών λεπτομερών αποφάσεων, με μοναδικό σκοπό τον αμεσότερο συντονισμό των ενεργειών των ατόμων.

Συνεχίζοντας, μια εξίσου πολύ γνωστή μορφή ηγεσίας είναι η ηγεσία που στηρίζεται στις ηθικές βάσεις, με κεντρικούς άξονες το κίνητρο του/της ηγέτη/ηγέτιδας, τις στρατηγικές επιρροής του/της ηγέτη/ηγέτιδας και τέλος, τον χαρακτήρα του/της ηγέτη/ηγέτιδας (Kanungo, Mendonca (1996,1998). Με βάση τα παραπάνω, ο σκοπός του κάθε ηγέτη/ηγέτιδας με βάση τις ηθικές αρχές είναι να επιτύχει το όφελος των υπολοίπων, παρόλο που στην όλη αυτή προσπάθεια μπορεί να υπάρχει και το προσωπικό κόστος. Έτσι λοιπόν, αυτή η ανάγκη για συναδέλφωση μπορεί να επιτευχθεί, είτε με την εξασφάλιση της συναδελφικότητας, είτε με το ίδιο το συναδελφικό ενδιαφέρον.

Έτσι λοιπόν, οι ηγέτες/ηγέτιδες που καθοδηγούνται με γνώμονα την εξασφάλιση της συναδελφικότητας είναι πολύ πιθανό να ζήσουν στιγμές προσωπικής ανασφάλειας, καθώς οι ίδιοι τείνουν να συνάπτουν σχέσεις προκειμένου να προστατεύσουν τους ίδιους τους τους εαυτούς, χωρίς όμως να προσφέρουν αρνητική ανατροφοδότηση στους υφισταμένους τους, με αποτέλεσμα οι τελευταίοι να διακατέχονται από αισθήματα έλλειψης θάρρους ή και ευθύνης. Απεναντίας, η περίπτωση των ηγετών που παρουσιάζουν έντονο το ενδιαφέρον προς τους συναδέλφους τους, επιδιώκουν να εστιάζουν μόνο στις αρμοδιότητες και στα καθήκοντα που τους έχουν τεθεί, ενώ συγχρόνως αφουγκράζονται την ικανότητα των υφισταμένων στο να επιλύουν τα τυχόν προβλήματα.

Επίσης αξίζει να τονιστεί πως ένα κριτήριο διάκρισης που εντοπίζεται στους ηγέτες/ηγέτιδες της κατηγορίας αυτής έχει να κάνει με το «είδος» της ισχύος που χρησιμοποιεί ο καθένας, με την έννοια ότι κάποιοι από αυτούς χρησιμοποιούν την προσωπική δύναμη, ενώ κάποιοι άλλοι κάνουν χρήση της λεγόμενης θεσμικής δύναμης. Πιο συγκεκριμένα, οι ηγέτες/ηγέτιδες που χρησιμοποιούν την προσωπική τους δύναμη έχουν πολύ υψηλές απαιτήσεις από τα μέλη της ομάδας τους, απαιτώντας μάλιστα από εκείνους πλήρη αφοσίωση, ενώ πολλές φορές παρουσιάζονται ως αδρανείς απέναντι σε θέματα και ανάγκες που έχουν τα μέλη της ομάδας. Από την άλλη πλευρά, εκείνοι που ασκούν θεσμική δύναμη διακρίνονται από ισχυρή αυτοπειθαρχία και ωριμότητα, ενώ κάνουν τα πάντα για να υλοποιηθούν όλοι εκείνοι οι στόχοι που έχουν θέσει από κοινού όλα τα μέλη της ομάδας.

Σύμφωνα με τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ο/η κάθε ηγέτης/ηγέτιδα, έχουν διαμορφωθεί κάποιες μορφές ηγεσίας οι οποίες συμπεκνώνονται στα εξής:

A) Αυταρχική μορφή: Στην περίπτωση αυτή, ο/η ηγέτης/ηγέτιδα λαμβάνει τις αποφάσεις, ενώ οι υπόλοιποι πρέπει να εκτελούν τις εντολές του, διότι με τον τρόπο αυτό προκαθορίζονται οι σχέσεις μεταξύ των υφισταμένων και των προϊσταμένων μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Επιπλέον, στην συγκεκριμένη μορφή ηγεσίας ο/η ηγέτης/ηγέτιδα δύσκολα δέχεται τις απόψεις των άλλων, συνεπώς επικρατεί μόνο η δική του, ενώ παράλληλα ο ίδιος απαιτεί να εκτελούνται οι εντολές του χωρίς όμως να

δείχνει ενδιαφέρον για τους άλλους. Τέλος, παρέχει ως κίνητρο τον φόβο, αντλώντας δύναμη από την θέση στην οποία βρίσκεται, απαγορεύοντας μάλιστα στους υφιστάμενους να συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Φυσικά, γίνεται εύκολα αντιληπτό το γεγονός ότι ένα τέτοιο στυλ ηγεσίας δεν μπορεί παρά να αποδυναμώνει την ομάδα, καθώς με αυτόν τον τρόπο σε καμία περίπτωση δεν επιτυγχάνεται η συνεργασία διότι το κλίμα χαρακτηρίζεται από έντονο αρνητισμό. (Μπουσινάκης και Χαλκός, 2007).

Β) Συμμετοχική μορφή: Στην περίπτωση αυτή, ο/η ηγέτης/ηγέτιδα μοιράζεται τις σκέψεις του με τους εργαζομένους και τους δίνει κίνητρα για να κατέχουν έναν ρόλο ενεργό στην λήψη των αποφάσεων. Επιπλέον, τον ενδιαφέρουν οι απόψεις των εργαζομένων του και ο ίδιος μπορεί να συζητά με τους ίδιους, παρόλο που την τελική απόφαση την παίρνει ο ίδιος. (Μπουσινάκης και Χαλκός, 2007)

Γ) Εξουσιοδοτική μορφή: Στο τελευταίο στυλ ηγεσίας, παρέχεται σε μεγάλο βαθμό η ανεξαρτησία, αλλά και η ελευθερία αναφορικά με την λήψη των αποφάσεων. Στην περίπτωση αυτή, ο ρόλος του/της ηγέτη/ηγέτιδας είναι σαφώς πιο περιορισμένος, καθώς μεταβιβάζει ολόκληρη σχεδόν την εξουσία αλλά και τον έλεγχο στους υφισταμένους του/της, συλλέγοντας απλά πληροφορίες από τους συνεργάτες του/της. (Μπουσινάκης και Χαλκός, 2007)

Επιπλέον, μία ακόμα μορφή ηγεσίας με σύγχρονα χαρακτηριστικά που απασχολεί τις ερευνήτριες ακόμα και σήμερα είναι η αυθεντική ηγεσία, η οποία αποτελεί ίσως την πιο ουσιαστική προσέγγιση για να μπορέσει να κατανοήσει κάποιος την αποτελεσματική ηγεσία. Η εν λόγω περίπτωση είναι προσανατολισμένη σε στοιχεία αυθεντικότητας του/της ηγέτη/ηγέτιδας, τα οποία σχετίζονται με το τι αξίες έχει ο/η ίδιος/ίδια, αλλά και τις γενικότερες πεποιθήσεις του/της, καθώς και στον τρόπο με τον οποίο όλες αυτές οι παράμετροι οδηγούν στην εργασιακή ικανοποίηση των υφισταμένων του/της. Αξίζει επίσης να σημειωθεί πως η έννοια αυτή αποτελεί μια σχετικά πρόσφατη έννοια, καθώς στη βιβλιογραφία εμφανίστηκε για πρώτη φορά το 2000 (Luthans & Avolio, 2003). Η συγκεκριμένη μορφή ηγεσίας σχετίζεται με ένα πρότυπο συμπεριφοράς ηγέτη/ηγέτιδας, το οποίο μάλιστα θα τονίζει τη διαφάνεια, αλλά και την δημιουργία μιας δυνατής σύνδεσης με αξίες και



πιστεύω, αρετές με τις οποίες θα πρέπει να διακρίνονται όλοι/όλες οι αυθεντικοί/ές ηγέτες/ηγέτιδες.

Επίσης, η αυθεντική ηγεσία στον δημόσιο τομέα κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, καθώς δημιουργεί όλες τις προϋποθέσεις για τη δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης και σύμπνοιας, γεγονός που θα προσφέρει στους εργαζομένους την πλήρη εργασιακή ικανοποίηση. Έτσι λοιπόν, οι αυθεντικοί/ές ηγέτες/ηγέτιδες στα πλαίσια του δημοσίου τομέα, θα στοχεύουν στην πρόοδο και την ευημερία του οργανισμού και δεν θα ικανοποιούν σκοτεινά και ιδιοτελή συμφέροντα (Denhardt & Aristigueta, 2019).

Συνεχίζοντας, μία ακόμα σημαντική μορφή ηγεσίας θεωρείται και η ηγεσία *Laisser-faire*, στην οποία παρατηρείται πολύ μικρή συμμετοχή των ηγετών στη διαδικασία επίλυσης των προβλημάτων, αλλά και στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων. Σύμφωνα με αυτό το στυλ ηγεσίας, οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης διαθέτουν ανεξαρτησία, δρουν αυτόνομα και είναι υπεύθυνοι για τις αποφάσεις που παίρνουν, χωρίς να καθοδηγούνται από τους ηγέτες τους. Βιβλιογραφικές πηγές βέβαια αναφέρουν πως το συγκεκριμένο στυλ ηγεσίας θεωρείται μεν αποδοτικό όσον αφορά στην προώθηση της δημιουργικότητας, και παρόλο που διαθέτει ρηξικέλευθα στοιχεία, υπάρχει περίπτωση να οδηγήσει τους εργαζόμενους σε χαμηλή απόδοση, από την στιγμή που δεν εξαρτώνται από τους ηγέτες τους και δεν έχουν ξεκάθαρες προσδοκίες (Bass & Riggio, 2006).

Επιπλέον, μία εξίσου σημαντική μορφή ηγεσίας θεωρείται και η χαρισματική ηγεσία, την οποία διαθέτουν οι ηγέτες/ηγέτιδες που διακρίνονται από την ικανότητα της πειθούς, αλλά και από την ικανότητα να γοητεύουν τους άλλους μέσω των πολύ ανεπτυγμένων επικοινωνιακών τους δεξιοτήτων (Weber, 1947). Βασικό γνώρισμα επίσης των χαρισματικών ηγετών είναι ότι μπορούν να ασκήσουν έντονη επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση, μέσω της αίσθησης της δέσμευσης που θα υπάρχει ανάμεσα στους υφισταμένους. Σε κάθε περίπτωση πάντως, σύμφωνα με τις βιβλιογραφικές αναφορές, το εν λόγω στυλ ηγεσίας μπορεί να αποδειχτεί προβληματικό, ιδιαίτερα στην περίπτωση κατά την οποία ο/η ηγέτης/ηγέτιδα παραμελήσει άλλες πλευρές της αποτελεσματικής ηγεσίας, όπως για

παράδειγμα την αντιμετώπιση των όποιων ανησυχιών των υφισταμένων (Yukl, 2002).

Με βάση λοιπόν τα βιβλιογραφικά δεδομένα και τις αντίστοιχες πηγές, η χαρισματική ηγεσία μπορεί να διακριθεί σε δύο ακόμη υποκατηγορίες και πιο συγκεκριμένα στην προσωποπαγή, καθώς επίσης και στην κοινωνικοποιημένη χαρισματική ηγεσία.

Ειδικότερα, βασικό γνώρισμα της προσωποπαγούς ηγεσίας είναι η ικανότητα που αυτή διαθέτει για να μπορεί να εκμεταλλεύεται τους οπαδούς, να δημιουργεί ανισότητες και να οικειοποιείται το ίδιο όφελος. Συνεπώς, η συγκεκριμένη μορφή ηγεσίας μπορεί να έχει πολύ ζημιογόνες συνέπειες, τόσο για τους ίδιους τους οπαδούς, όσο και για τον ίδιο τον οργανισμό. Οι βιβλιογραφικές πηγές αναφέρουν ως το πιο ενδεικτικό παράδειγμα της συγκεκριμένης μορφής ηγεσίας την περίπτωση του δικτάτορα Αδόλφου Χίτλερ, ο οποίος εμφανίζεται να «υπηρετεί» τη συγκεκριμένη ζοφερή πλευρά της χαρισματικής ηγεσίας (Conger, 1989).

Στον αντίποδα, η κοινωνικοποιημένη χαρισματική ηγεσία κινείται και στοχεύει σε πολύ διαφορετικά πλαίσια, καθώς κύριο μέλημά της είναι η ενθάρρυνση όλων των μελών του οργανισμού, προκειμένου να πετύχουν την μεγιστοποίηση των κερδών του ίδιου του οργανισμού, ενώ σε καμία περίπτωση δεν επιδιώκει την εκμετάλλευση αυτών. Στο σημείο αυτό αξίζει να τονιστεί και το γεγονός ότι σε καμία περίπτωση δεν επιδιώκεται η ικανοποίηση οποιασδήποτε προσωπικής επιδίωξης έχει ο/η ηγέτης/ηγέτιδα. (Howell, 1998). Η εν λόγω μορφή ηγεσίας διακρίνεται και από την έντονη επιθυμία των ηγετών να βοηθήσουν όλους τους υφιστάμενούς τους, δημιουργώντας κάθε φορά στόχους που θα ανταποκρίνονται άμεσα στις ανάγκες τους.

Επιπροσθέτως, όπως αναφέρουν τα βιβλιογραφικά δεδομένα, η κοινωνικοποιημένη μορφή ηγεσίας διαθέτει ακόμη κάποια χαρακτηριστικά, τα οποία σχετίζονται με την έννοια του οραματισμού, της κατανόησης των αναγκών των συνεργατών και τέλος με την έννοια της ενδυνάμωσης. (Conger, 1989).

Αναλυτικότερα, η έννοια του οραματισμού έχει πολύ μεγάλη σημασία, τόσο για την ίδια την οργάνωση, όσο και για του ίδιους τους

εργαζομένους, καθώς αναφέρεται στην περιγραφή μιας κατάστασης, μέσα στην οποία όλοι οι υφιστάμενοι να μπορούν να νιώθουν ενθουσιασμό. Με γνώμονα λοιπόν την ανωτέρω διαπίστωση, σκοπός των χαρισματικών ηγετών είναι η δημιουργία ενός οράματος, μέσα στον οποίο θα διαφαίνονται όλοι οι στόχοι που έχει θέσει ο οργανισμός, ενώ παράλληλα θα αποτυπώνονται και όλες οι αξίες, οι οποίες θα θέλγουν τους οπαδούς (Conger & Kanungo, 1998).

Επιπλέον, πολλές βιβλιογραφικές αναφορές συγκλίνουν στο γεγονός ότι όταν κάποιος εκφράζει ένα όραμα και επιθυμεί να δημιουργεί συνεχώς καινούργιους στόχους για τους συνεργάτες, τότε μπορεί να χαρακτηριστεί ένας/μία επιτυχημένος/η πολιτικός/ή ηγέτης/ηγέτιδα (Conger & Kanungo, 1998).

Στο σημείο αυτό τονίζεται επίσης ότι ένας οργανισμός θα έχει πολύ ισχυρό λόγο για να αλλάξει τη δομή και συνακόλουθα την λειτουργία του, στην περίπτωση που το ίδιο το όραμα απέχει πάρα πολύ από την ήδη ισχύουσα κατάσταση (Simonton, 1988).

Τέλος, σύμφωνα και πάλι με τα βιβλιογραφικά ευρήματα, αυτό που διακρίνει έναν χαρισματικό ηγέτη/ηγέτιδα είναι οι ίδιες οι πράξεις του/της, οι οποίες πρέπει να είναι απόλυτα εναρμονισμένες με τις αξίες εκείνες από τις οποίες διακατέχεται το όραμά του/της (Conger & Kanungo, 1998).

Από την άλλη πλευρά, η κατανόηση των αναγκών των υφισταμένων (συναισθηματική ταύτιση), διαδραματίζει μείζονα ρόλο στην σωστή εικόνα ενός οργανισμού. Πιο συγκεκριμένα, ο σεβασμός και η αλληλοκατανόηση κρίνονται έννοιες με ζωτική σημασία, προκειμένου όλα τα μέλη μιας ομάδας να μπορούν να συνεργάζονται αρμονικά, για να επιτευχθούν όλοι οι στόχοι που έχει θέσει η επιχείρηση. Έτσι λοιπόν, οι βιβλιογραφικές πηγές αναφέρουν πως η έννοια της συναισθηματικής ταύτισης διαδραματίζει καίριο ρόλο μέσα στα πλαίσια στα οποία εμφανίζεται η χαρισματική ηγεσία. Ειδικότερα, οι Avolio & Bass (2004), υποστηρίζουν ότι όλοι/όλες οι χαρισματικοί/ές ηγέτες/ηγέτιδες παρουσιάζουν τις περισσότερες φορές μια στάση με εξατομικευμένα χαρακτηριστικά, όταν καλούνται να υποστηρίξουν τις προσπάθειες των συνεργατών τους.

Τέλος, πολύ καταλυτικής σημασίας θεωρείται και η έννοια της ενδυνάμωσης, η οποία σχετίζεται άμεσα με την έννοια της αυτό - αποτελεσματικότητας που παρατηρείται ανάμεσα στους υφισταμένους και η οποία υλοποιείται με τη δυνατότητα αναγνώρισης όλων εκείνων των συνθηκών που οδηγούν σε ένα αίσθημα αδυναμίας (Gist, 1987).

Επιπλέον, αναφέρεται ότι η έννοια της αυτό-αποτελεσματικότητας έχει σχέση με την πεποίθηση με την οποία διακρίνεται ένας εργαζόμενος, για να εκτελέσει τα εργασιακά του καθήκοντα άκρως αποτελεσματικά, ενώ η έννοια της ενδυνάμωσης σχετίζεται με την εμφάνιση παρεμβάσεων διευθυντικού – κατά κύριο λόγο – χαρακτήρα, με σκοπό οι υφιστάμενοι να μπορούν να επηρεάζουν τη διευθυντική λειτουργία του οργανισμού και να ελέγχουν την αποτελεσματικότητά του.

Τέλος, ένα ακόμη στυλ ηγεσίας που δίνει έμφαση στον επιμερισμό των ηγετικών ευθυνών ανάμεσα σε πολλά άτομα μέσα σε έναν οργανισμό είναι η λεγόμενη κατανεμημένη ηγεσία. Αυτό το στυλ ηγεσίας οδηγεί στην ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος με βασική αρχή την αξία της συνεργασίας, δίνοντας παράλληλα τη δυνατότητα στους εργαζομένους να συμβάλλουν πιο αποτελεσματικά στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων και να αναλάβουν πιο ηγετικούς ρόλους. Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, το συγκεκριμένο στυλ ηγεσίας ωθεί τους εργαζομένους στην μέγιστη ικανοποίηση και αυτό διότι οι ίδιοι νιώθουν περισσότερο προσηλωμένοι στην εργασία και στους στόχους που οφείλουν να φέρουν εις πέρας. (Woods & Gronn, 2009).

### **3.3 Τα χαρακτηριστικά του/της αποτελεσματικού/ής ηγέτη/ηγέτιδας**

Ο ρόλος που διαδραματίζει ο/η σύγχρονος/η ηγέτης/ηγέτιδα είναι πολύ καθοριστικός, προκειμένου να υπάρξει εύρυθμη λειτουργία σε έναν οργανισμό ή σε μία επιχείρηση. Έτσι λοιπόν, ο/η σωστός/ή ηγέτης/ηγέτιδα για να μπορέσει να είναι αποτελεσματικός, αρχικά θα πρέπει να διαθέτει όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που θα του επιτρέψουν να αποτελέσει πρότυπο για

τους υφισταμένους του και σε καμία περίπτωση να μην κάνει κατάχρηση της εξουσίας που πηγάζει από την θέση στην οποία βρίσκεται. Επίσης, ένα ακόμη πολύ βασικό χαρακτηριστικό γνώρισμα του αποτελεσματικού ηγέτη/ηγέτιδας είναι ότι θα πρέπει να διακατέχεται από όραμα αλλά και από αυτογνωσία αναφορικά με το τι επιθυμεί να κάνει τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Φυσικά, κρίνεται σημαντικό να αναφερθεί και το γεγονός ότι η αυτογνωσία πηγάζει από την ικανότητα του ηγέτη/ηγέτιδας να μπορεί να γνωρίζει τις δυνατότητές του/της, να αναγνωρίζει τα λάθη του/της και φυσικά να αποδέχεται τις αδυναμίες του/της.

Επιπροσθέτως, ο σωστός ηγέτης/ηγέτιδα θα πρέπει να διακατέχεται από έντονο πάθος σε συνδυασμό, μάλιστα, με την ορθή διαχείριση των συναισθημάτων του/της. Έτσι λοιπόν, το πάθος θα οδηγήσει τον ηγέτη/ηγέτιδα στο να πραγματοποιήσει όλους τους στόχους που έχει θέσει, ενώ παράλληλα θα τον/την ωθήσει στην εξωτερίκευση των συναισθημάτων του/της που έχουν απόλυτη σχέση με τις απόψεις που ενστερνίζεται ο/η ίδιος/ίδια. Όλα τα παραπάνω θα επιτρέψουν στον ηγέτη/ηγέτιδα να πετύχει αгаστή συνεργασία με τους υφισταμένους του/της, για να επιτευχθούν όλοι οι στόχοι που από κοινού έχουν θέσει.

Συνεχίζοντας, ο/η σύγχρονος/η και σωστός/ή ηγέτης/ηγέτιδα θα πρέπει επίσης να διακρίνεται και από φρόνηση, ίσως την μεγαλύτερη των αρετών. Εάν λοιπόν ο ηγέτης/ηγέτιδα κατέχει την φρόνηση, θα μπορέσει να δημιουργήσει ένα τελειοποιημένο προφίλ και όλα αυτά σε απόλυτο συνδυασμό με στοιχεία εντιμότητας και ακεραιότητας, από τα οποία επίσης πρέπει να διακρίνεται. Σε αυτό το σημείο αξίζει να υπογραμμιστεί και το γεγονός ότι τόσο η εντιμότητα όσο και η ακεραιότητα αποτελούν πολύ σημαντικά γνωρίσματα του/της ηγέτη/ηγέτιδας, καθώς με αυτά θα είναι σε θέση να κερδίζει την εμπιστοσύνη αλλά και τον σεβασμό των υφισταμένων του/της. Συνεπώς, τα παραπάνω θα προσδώσουν ποιότητα στο ήθος του/της, κάτι που θα δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για ομαλοποίηση των σχέσεων του ιδίου/της ίδιας με τους υφισταμένους του/της στα πλαίσια μιας υγιούς και αξιοπρεπούς συνεργασίας.

Επιπλέον, ένα ακόμη βασικό γνώρισμα του/της σύγχρονου ηγέτη/ηγέτιδας θα πρέπει να είναι και η περιέργεια που πρέπει να τον/την διακρίνει, γεγονός που θα του/της προσδώσει τον τίτλο μιας ολοκληρωμένης

και πολύπλευρης προσωπικότητας. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο, ο ηγέτης/ηγέτιδα οφείλει να είναι ευρηματικός/ή για να μπορεί με ευκολία να διεισδύει στην έρευνα, ανακαλύπτοντας συνεχώς νέα πράγματα με τη βοήθεια πάντα των υφισταμένων του/της. Όλα τα παραπάνω θα τον/την βοηθήσουν να υλοποιήσει τους στόχους που έχει προγραμματίσει, αλλά παράλληλα και να βρει τυχόν λύσεις σε οποιοδήποτε πρόβλημα προκύψει.

Τέλος, ένα εξίσου σημαντικό χαρακτηριστικό που πρέπει να διακρίνει τον/την σύγχρονο/η ηγέτη/ηγέτιδα αποτελούν δύο αρετές και δεν είναι άλλες από την ανδρεία και την τόλμη. Είναι σχεδόν βέβαιο ότι ένας/μία ηγέτης/ηγέτιδα θα κληθεί να βρεθεί αντιμέτωπος/η με πολύ μεγάλες προκλήσεις αλλά και με δύσκολα προβλήματα που ενδέχεται να παρεισφρήσουν μέσα στους κόλπους της ομάδας που ο ίδιος/ίδια ηγείται. Ένα πολύ σημαντικό εφόδιο που αυτός/αυτή πρέπει να έχει είναι η ανδρεία που πρέπει να διαθέτει, προκειμένου να ανταπεξέλθει στα προβλήματα που θα συναντήσει στον δύσκολο δρόμο του/της. Συνεπώς, οφείλει να αποφεύγει τις ακρότητες και να ακολουθεί τον δρόμο της μεσότητας, η οποία θα τον/την οδηγήσει στο να λάβει τις σωστές αποφάσεις για τα προβλήματα που θα συναντήσει (Τριαντάρη, 2020).

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να σημειωθεί και το γεγονός ότι ένας βασικός πυλώνας της μεσότητας αποτελεί και η έννοια της προαίρεσης με την οποία και πρέπει να διακρίνεται ο/η αποτελεσματικός ηγέτης/ηγέτιδα , η οποία πρεσβεύει ότι ο κάθε άνθρωπος οφείλει να είναι υπεύθυνος τόσο για τις πράξεις του, όσο και για τις επιλογές του.

Ένας/μία ηγέτης/ηγέτιδα για να μπορέσει να είναι αποτελεσματικός/ή θα πρέπει να ξεχωρίζει εφόσον φυσικά ανταποκριθεί ορθά στους ρόλους που έχει κληθεί να αναλάβει και μόνο τότε μπορεί να θεωρείται μία πολύπλευρη και πολυσχιδής προσωπικότητα. Προκειμένου να καταστεί αυτό δυνατό, οφείλει να αναλάβει έναν ρόλο με άξονα διαπραγματευτικό και καθοδηγητικό. Ένας/μία ηγέτης/ηγέτιδα όμως, για να μπορέσει να είναι διαπραγματευτής θα πρέπει να εμπνέει εμπιστοσύνη, υπευθυνότητα και ευελιξία για να μπορεί παράλληλα να αναλάβει κι έναν πιο συμβουλευτικό ρόλο. Τέλος, οφείλει να βρίσκεται σε συνεχή επαγρύπνηση και εγρήγορση και να διαπραγματεύεται συνέχεια για να καταφέρει να επιτύχει το βέλτιστο

αποτέλεσμα προς όφελος όχι του ιδίου/ιδίας αλλά ολόκληρης της ομάδας (Τριαντάρη, 2021).

### **3.4 Συναισθηματική νοημοσύνη και ηγεσία**

Αρχικά, το συναίσθημα, ως συναισθηματική νοημοσύνη, έχει απασχολήσει πολύ τους ερευνητές και τις ερευνήτριες όλα αυτά τα χρόνια με τους ορισμούς που διατυπώνονται για την έννοια αυτή να είναι πολλοί και διαφορετικοί. Κατά βάση τα συναισθήματα σχετίζονται άμεσα με τις προτροπές που συνοδεύουν τα άτομα για τις ενέργειες και τις δράσεις τους (Goleman, 1992). Παρόλα αυτά όμως δεν είναι λίγες οι κοινωνιολόγοι που θεωρούν πως τα συναισθήματα ανοίγουν τον δρόμο για την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων, τις οποίες οι άνθρωποι δεν μπορούν να επεξεργαστούν χρησιμοποιώντας μόνο τη λογική. Έτσι λοιπόν, όταν ένας άνθρωπος πρέπει να βρει λύση για κάποιο πρόβλημα που τον απασχολεί, τότε τα συναισθήματα τον βοηθούν, γιατί επί της ουσίας του υποδεικνύουν πώς νιώθει (Μπλέτσος, 2015). Τέλος, αξίζει να αναφερθεί και το γεγονός ότι τα συναισθήματα δεν διαρκούν πολύ και ουσιαστικά δίνουν απαντήσεις σε οποιοδήποτε ερέθισμα ενδέχεται να δεχτεί το άτομο.

Με αφετηρία λοιπόν την ανωτέρω διαπίστωση στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμη η αναφορά στην έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης ως μιας πολύ σοβαρής ικανότητας, η οποία και πρέπει να διακρίνει τον/την σύγχρονο/η ηγέτη/ηγέτιδα. Πιο συγκεκριμένα, με τον όρο αυτό επιτυγχάνεται μια σύνδεση των συναισθημάτων με τη λογική αναφορικά με τον τρόπο διοίκησης αλλά και τον τρόπο τόσο της διαχείρισης όσο και της λήψης των αποφάσεων (Goleman, 1996).

Επιπροσθέτως, η συναισθηματική νοημοσύνη συνδέεται και με την ικανότητα που έχει το κάθε άτομο να αντιλαμβάνεται τόσο τα δικά του συναισθήματα όσο και των υπολοίπων, αλλά παράλληλα να ευαισθητοποιείται και απέναντι σε αυτά, με σκοπό τη δημιουργία μιας συνεργασίας, η οποία θα στηρίζεται στον σεβασμό και την εμπιστοσύνη (Greenberg&Baron, 2013).

Παρόλα αυτά όμως, αξίζει να σημειωθεί το γεγονός ότι το άτομο στην προσπάθεια κατανόησης των συναισθημάτων των υπολοίπων, οφείλει να είναι πολύ προσεκτικό για να μην φτάσει σε σημείο να τα οικειοποιείται. Για τον λόγο αυτό, καλό θα είναι να διακρίνεται από την αυτορρύθμιση αλλά και την αυτοδιαχείριση για να είναι σε θέση να συνδυάζει την λογική με τα συναισθήματα, επιτυγχάνοντας με αυτόν τον τρόπο την ισορροπία.

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, ένας ηγέτης/μία ηγέτιδα πρέπει να διακρίνεται από κάποιες ατομικές – προσωπικές ικανότητες, καθώς επίσης και από κοινωνικές ικανότητες. Στην περίπτωση των ατομικών ικανοτήτων εμπεριέχεται και η αυτεπίγνωση, η οποία σχετίζεται άμεσα με την αναγνώριση των συναισθημάτων, αλλά παράλληλα και με την έντονη επιρροή που ασκούν στους άλλους.

Από την άλλη πλευρά η αυτοδιαχείριση εμπεριέχει και τον αυτοέλεγχο, βασικός άξονας του οποίου θεωρείται η διαχείριση των συναισθημάτων προκειμένου να αποφευχθεί η περίπτωση κινδύνου κατά την οποία ο ηγέτης να λειτουργήσει με υπερβολή ή να οδηγηθεί σε αδιέξοδο και να ξεφύγει από τον έλεγχο. Έτσι λοιπόν, ο σωστός ηγέτης/ηγέτιδα οφείλει να είναι προσαρμοστικός/ή, κάτι που θα του/της δίνει τη δυνατότητα να ελίσσεται και να κινείται ευέλικτα, ιδιαίτερα μάλιστα σε καταστάσεις που μεταβάλλονται πολύ γρήγορα. Επίσης θα πρέπει να είναι και πολύ εύστοχος/η για να μπορεί να ανταποκρίνεται με επιτυχία στους δύσκολους ρόλους που έχει κληθεί να αναλάβει.

Συνεχίζοντας, στον δεύτερο άξονα εντοπίζονται οι κοινωνικές ικανότητες του/της ηγέτη/ηγέτιδας στις οποίες ανήκουν – μεταξύ άλλων – η ενσυναίσθηση αλλά και η κοινωνική επίγνωση. Η έννοια μάλιστα της ενσυναίσθησης είναι ιδιαιτέρως σημαντική, καθώς αυτή σχετίζεται με την ικανότητα που διαθέτει ο ηγέτης/ηγέτιδα να κατανοεί τα συναισθήματα των υπολοίπων, με την προϋπόθεση όμως να μην εμπλέκεται αυτός/ή με ενεργό τουλάχιστον τρόπο (Τριαντάρη, 2020).

Συμπληρωματικά σύμφωνα με τον Καραδήμα (2016), η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης – πέρα των όσων αναφέρθηκαν παραπάνω – αποτελεί ουσιαστικά μία έννοια στην οποία εμπεριέχονται δύο βασικοί όροι



που έχουν να κάνουν τόσο με την νοημοσύνη όσο και με το συναίσθημα (Καραμπατάκη, 2013). Έτσι λοιπόν και πέρα από τους διάφορους ορισμούς που έχουν δοθεί για την υπό μελέτη έννοια, η βιβλιογραφία αναφέρει και αρκετά μοντέλα αυτής. Πιο συγκεκριμένα, τα μοντέλα αυτά θα μπορούσαν να διαχωριστούν σε μοντέλα ικανότητας, μοντέλα με πλαίσιο την ίδια την προσωπικότητα και τέλος σε μοντέλα επίδοσης (Πλατσίδου, 2010). Βέβαια τα πιο γνωστά μοντέλα σύμφωνα και πάλι με την βιβλιογραφία είναι τρία και πιο συγκεκριμένα των Salovey & Mayer, του Bar – On και τέλος του Goleman, (Spielberg, 2004).

Αναλυτικότερα, στο πρώτο μοντέλο η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται και με άλλα είδη νοημοσύνης, το δεύτερο μοντέλο σχετίζεται άμεσα με τα διάφορα γνωρίσματα της προσωπικότητας του κάθε ατόμου και τέλος, στο μοντέλο Goleman εντάσσονται διάφορες ικανότητες συναισθηματικού αλλά και κοινωνικού χαρακτήρα.

Προς επεξήγηση των παραπάνω, το μοντέλο των Salovey & Mayer θεωρεί ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι η ικανότητα του ατόμου να ελέγχει τόσο τα δικά του συναισθήματα, όσο και των υπολοίπων ανθρώπων, για να μπορεί εν τέλει να τα διαθέτει ως οδηγό για σκέψη. Τέλος, το συγκεκριμένο μοντέλο διαιρεί ουσιαστικά την συναισθηματική νοημοσύνη σε κάποιες υποκατηγορίες που σχετίζονται με την αναγνώριση αλλά και την έκφραση των συναισθημάτων, τη συναισθηματική διαχείριση της σκέψης, την κατανόηση αλλά και τη διαδικασία ανάλυσης των συναισθημάτων, καθώς και τη συναισθηματική διαχείριση που σχετίζεται με την ικανότητα που έχει το κάθε άτομο να μπορεί να διακρίνει τι ακριβώς βρίσκεται πίσω από κάθε συναίσθημα.

Εν συνεχεία, στο μοντέλο του Bar–On παρατηρείται μία σύνδεση των γνώσεων που επηρεάζουν απόλυτα την ανθρώπινη συμπεριφορά και σχετίζονται με τις ενδοπροσωπικές ικανότητες, την έννοια της ενσυναίσθησης, τις ικανότητες προσαρμογής, τη διαχείριση του άγχους και τέλος, την ίδια την διάθεση του ατόμου να μπορεί να υιοθετεί δηλαδή μια αισιόδοξη στάση σε θέματα που αφορούν την κοινωνία και όχι μόνο.

Τέλος, στο μοντέλο του Goleman η συναισθηματική νοημοσύνη συνδέεται με την επιτυχία των ανθρώπων προσωπικά, αλλά και

επαγγελματικά (Goleman, 1995). Πιο συγκεκριμένα και σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, η συναισθηματική νοημοσύνη διακρίνεται από πέντε βασικές διαστάσεις που αντιστοιχούν σε συναισθηματικές ικανότητες και είναι η αυτεπίγνωση, η αυτορρύθμιση, η παρακίνηση, η ενσυναίσθηση, και τέλος οι κοινωνικές δεξιότητες οι οποίες σχετίζονται με την ικανότητα του κάθε ατόμου να μπορεί να συνάπτει σχέσεις και να επηρεάζει τους άλλους στα πλαίσια ενός κατάλληλου χώρου και περιβάλλοντος (Μπίμπα, 2020)

Συνοψίζοντας, συνάγεται το συμπέρασμα πως η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης συνδέεται άμεσα με την ικανότητα που έχει ο ηγέτης/ηγέτιδα να αφογκράζεται και να κατανοεί σε ικανοποιητικό βαθμό τα συναισθήματα τόσο του ιδίου/ιδίας όσο και των υπολοίπων, γεγονός που θα του/της επιτρέψει να εκτελέσει με ομαλό τρόπο τα καθήκοντά του/της, για να επέλθει η ευρυθμία στις σχέσεις του/της ιδίου/ιδίας με τους υφισταμένους του/της.

### **3.5 Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής**

Σύμφωνα με τον Jackson (2001), το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» διατυπώθηκε για πρώτη φορά σαν όρος τη δεκαετία του 1980, σε μια ομιλία με θέμα την γυναικεία επιχειρηματικότητα. Ο συγκεκριμένος όρος αναφέρεται σε μια κατάσταση όπου εντοπίζονται διάφορα εμπόδια (στηριζόμενα κατά βάση σε προκαταλήψεις), τα οποία δεν επιτρέπουν στις γυναίκες να αναλάβουν μια υψηλή θέση ιεραρχίας. Αξίζει επίσης να σημειωθεί και το γεγονός ότι το φαινόμενο αυτό παρατηρούνταν στα περισσότερα σχεδόν επίπεδα μάνατζμεντ και πιο συγκεκριμένα κατά την περίοδο του 1970, τη στιγμή δηλαδή που η γυναίκα έκανε την παρθενική της εμφάνιση στον χώρο του μάνατζμεντ, γεγονός που μαρτυρά ότι από τότε το γυναικείο φύλο αντιμετώπιζε πολύ μεγάλα προβλήματα στην προσπάθεια εξέλιξής του.

Σε μια άλλη εκδοχή, ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε πρώτη φορά από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal και πιο συγκεκριμένα το 1986. Έτσι λοιπόν και με βάση την ανωτέρω εκδοχή, η

κλίμακα με την οποία υπολογίζεται η γυάλινη οροφή φανερώνει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθεια τους να ανελιχθούν επαγγελματικά σε διάφορα επαγγελματικά επίπεδα, ανάλογα με εκείνα των ανδρών συναδέλφων τους. Τέτοια εμπόδια μπορεί να είναι ο γενικότερος διαχωρισμός που παρατηρείται ακόμα και στις μέρες μας μεταξύ γυναικείων και ανδρικών επαγγελματιών με αναχρονιστικά χαρακτηριστικά, οι ανισότητες που εντοπίζονται ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες αναφορικά με το ζήτημα των μισθολογικών απολαβών και τέλος η μητρότητα, η οποία όπως έχει ήδη αναφερθεί, αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για τις γυναίκες, καθώς εμποδίζει την εξέλιξη τους στον επαγγελματικό στίβο.

Επιπροσθέτως, υπάρχουν διάφορες αντιλήψεις οι οποίες συνδέονται με τη «γυάλινη οροφή» και κρίνονται ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς δεν επιτρέπουν ούτε στις γυναίκες αλλά ούτε και στα «έγχρωμα άτομα» να προσπαθήσουν για να αποκτήσουν διάφορα προνόμια και εξουσία (Powell&Butterfield, 1994). Με βάση λοιπόν αυτό, τόσο οι γυναίκες όσο και τα «έγχρωμα» άτομα θεωρούν ότι οι στερεοτυπικές αντιλήψεις και ο ρατσισμός που υπάρχει εναντίον τους μπορούν να μειώσουν τις πιθανότητες γι' αυτούς να επιτύχουν και μάλιστα σε ανώτερες – ιεραρχικά – θέσεις.

Επίσης στο σημείο αυτό κρίνεται απαραίτητο να σημειωθεί και το γεγονός ότι στις βιβλιογραφικές πηγές γίνεται ιδιαίτερη αναφορά και στο φαινόμενο του «γυάλινου τοίχου» (glass wall), το οποίο συνδέεται πολύ στενά με το φαινόμενο της γυάλινης οροφής. Πιο συγκεκριμένα, με το φαινόμενο αυτό δημιουργείται η «γυάλινη οροφή», διότι οι γυναίκες συμπεριλαμβάνονται σε διάφορες θέσεις που σχετίζονται με το μάνατζμεντ και στελεχώνουν διάφορα τμήματα μιας επιχείρησης, τα οποία όμως δεν οδηγούν σε υψηλόβαθμες θέσεις. Με βάση λοιπόν αυτό, οι γυναίκες μάνατζερ τείνουν να εργάζονται καλύπτοντας συγκεκριμένα τμήματα, χωρίς όμως να μπορούν να διεκδικήσουν μια καίριας σημασίας θέση για την επιχείρηση, παρόλο που μπορούν να έχουν επαγγελματική εξέλιξη με χαρακτηριστικό παράδειγμα το μάρκετινγκ (Wirth, 2001).

Έτσι λοιπόν, και σύμφωνα με τα βιβλιογραφικά δεδομένα, η «γυάλινη οροφή» αποτελεί τροχοπέδη για τις γυναίκες που επιθυμούν να αναλάβουν μια θέση στρατηγικής σημασίας. Προς επιβεβαίωση του

παραπάνω ισχυρισμού ενδεικτικό παράδειγμα αποτελούν οι γυναίκες εκείνες, οι οποίες παρόλο που είναι διατεθειμένες να καλύψουν μία ηγετική θέση, δεν διαθέτουν όλες τις προϋποθέσεις να εκτελέσουν καθήκοντα καθηγητή, παρόλο που διαθέτουν τον ίδιο βαθμό με τους άνδρες με τα ακριβώς αντίστοιχα προσόντα. Με βάση λοιπόν τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι οι γυναίκες δεν αναλαμβάνουν ρόλους ηγεσίας συγκριτικά με τους άνδρες, παρόλο που διαθέτουν όλα τα απαραίτητα προσόντα (Johnson, 2017).

Το ποσοστό των γυναικών που λαμβάνουν συμμετοχή σε διάφορες επιχειρήσεις είναι πολύ χαμηλό, παρόλο που σαν φύλο απαντούν στο 50% περίπου του πληθυσμού της γης. (Morrison, 2011).

Μολονότι ο συνολικός αριθμός των γυναικών του παγκόσμιου πληθυσμού αυξάνεται και μάλιστα με πολύ ταχείς ρυθμούς, συναντούν τεράστιες δυσκολίες στην προσπάθειά τους να ανέβουν στην κλίμακα της ιεραρχίας για μία θέση εργασίας. Πολύ σημαντικό ρόλο βέβαια προς αυτήν την κατεύθυνση παίζουν διάφοροι ανασταλτικοί παράγοντες που τις περισσότερες φορές σχετίζονται με τις διακρίσεις και τα στερεότυπα που εντοπίζονται ανά τους αιώνες ανάμεσα στα φύλα, γεγονός που δεν επιτρέπει στις γυναίκες να λάβουν μια θέση με ηγετικό ρόλο μέσα στα πλαίσια της επαγγελματικής ανέλιξης.

Μέσα σε αυτόν τον κλοιό, κάνει την εμφάνισή του το φαινόμενο της γυάλινης οροφής (glass ceiling effect), σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σοβαρά εμπόδια στην προσπάθειά τους να αναρριχηθούν στις υψηλές θέσεις της κλίμακας της ηγεσίας, παρόλο που οι Η.Π.Α. είχαν θεσμοθετήσει τον αιώνα που διανύουμε την λεγόμενη «Ομοσπονδιακή Επιτροπή Γυάλινης Οροφής», βασικός προσανατολισμός της οποίας ήταν η εύρεση τρόπων που θα αποσοβούν αυτά τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους εξέλιξη.

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι ο όρος «γυάλινη οροφή» αναφέρεται κατά βάση σε όλα τα εμπόδια που διακόπτουν ουσιαστικά την εξέλιξη των γυναικών σε επαγγελματικό επίπεδο και που σχετίζονται με τις ανώτερες θέσεις της ιεραρχίας.

Με βάση τα παραπάνω, διαπιστώνεται ότι τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις ή σε θέσεις ευθύνης είναι σχεδόν αποθαρρυντικά, παρόλο που οι ίδιες φαίνεται να διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για τις θέσεις αυτές και μάλιστα σε πολύ ικανοποιητικά επίπεδα. Τέλος, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» υπογραμμίζει την ύπαρξη πολύ σοβαρών εμποδίων, τα οποία βέβαια πηγάζουν από τις προκαταλήψεις της κοινωνίας αλλά και από διάφορες ιδεολογίες που σχετίζονται με ρατσιστικές και σεξιστικές αντιλήψεις.

Συμπερασματικά, αξίζει να μνημονεύσει κανείς και την άποψη ότι η «γυάλινη οροφή» σχετίζεται με ένα εμπόδιο το οποίο είναι τόσο λεπτό που θυμίζει κάτι το αόρατο, αλλά παράλληλα τόσο δυνατό που στοχεύει όμως στο να αποτρέπει τις γυναίκες από την κατάληψη μιας θέσης ιεραρχίας με ηγετικά χαρακτηριστικά (Morrison, 2011).

Επίσης μία ακόμα έννοια που συνδέεται πολύ στενά με το φαινόμενο της γυάλινης οροφής είναι και το φαινόμενο του γυάλινου γκρεμού. Ο συγκεκριμένος όρος διατυπώθηκε για πρώτη φορά από τους Ryan and Haslam(2005) και περιγράφει το φαινόμενο κατά το οποίο οι γυναίκες μπορούν να καταλάβουν μια θέση ηγεσίας στην οποία όμως ο κίνδυνος των αρνητικών συνεπειών είναι πολύ αυξημένος. Πιο συγκεκριμένα και σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, τα γυάλινα βράχια φαίνεται να είναι ένα αποτέλεσμα που προκύπτει από έναν συνδυασμό κοινωνικών και ψυχολογικών δομών. Στην πρώτη περίπτωση κάνουν την εμφάνισή τους σαν μια μορφή σεξισμού, με τη μορφή δηλαδή θεμάτων που σχετίζονται με την αδικία και την ανισότητα. Στην δεύτερη περίπτωση συναντά κανείς την επιθυμία πολλών γυναικών να διοριστούν σε θέσεις που ενεδρεύει πολύ υψηλός κίνδυνος, γεγονός που οδηγεί στην αποτυχία (Ryan and Haslam, 2005, 2007). Επεξηγηματικά, όσες γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με γυάλινους βράχους έχουν περισσότερες πιθανότητες να εγκαταλείψουν την οργάνωση.

Με άλλα λόγια το φαινόμενο του γυάλινου γκρεμού θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μian άλλη μορφή της γυάλινης οροφής, ως ένα πρόβλημα και εμπόδιο που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όταν πρόκειται να αναρριχηθούν σε υψηλότερες θέσεις σε μια οργάνωση ή σε έναν οργανισμό. Όταν όμως έρθει η στιγμή να αναλάβουν τελικά μια ανώτερη θέση, τότε δείχνουν ανήμπορες

να ασκήσουν την εξουσία με παρόμοιο τρόπο με αυτόν των ανδρών. Στην εν λόγω περίπτωση, οι γυναίκες δεν έχουν εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και δεν αναφέρουν ότι βρίσκονται αντιμέτωπες με κρούσματα ανισοτήτων στον χώρο της εργασίας τους (Ricucci, 2009).

Τέλος πολύ μεγάλο ενδιαφέρον προκαλεί η έρευνα των Ryanand & Haslam(2005, 2007), οι οποίοι επιχείρησαν κάποια πειράματα στα οποία συμμετείχαν σπουδαστές από τον τομέα των επιχειρήσεων, σπουδαστές νομικών επιστημών και μαθητές γυμνασίου. Τα αποτελέσματα των πειραμάτων κατέδειξαν ότι όσοι συμμετείχαν θεώρησαν τις γυναίκες υπεύθυνες για τις αποτυχίες, αναφορικά με την εκτέλεση βασικών αποφάσεων. Έτσι λοιπόν, οι μελετητές οδηγήθηκαν στο συμπέρασμα ότι οι πιθανότητες να αποτύχουν οι γυναίκες όταν κληθούν να αναλάβουν θέσεις ηγεσίας είναι πολλές. Στην έρευνα βέβαια υπογραμμίζεται και το γεγονός ότι όταν οι γυναίκες καλύπτουν θέσεις στις οποίες υπάρχουν και άνδρες, η στήριξη που παίρνουν από τους ίδιους τους άνδρες είναι πολύ μικρή, γεγονός που τις κυριεύει με άγχος, ανασφάλειες, ενώ παράλληλα τις οδηγεί στην αντιμετώπιση ενός «γυάλινου» γκρεμού.

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, οι Ryan και Haslam (2005, 2007) τονίζουν ότι οι γυναίκες έρχονται πολύ συχνά αντιμέτωπες με διάφορες διακρίσεις, καθώς δεν τους ανατίθενται ευκαιρίες ηγεσίας, ενώ παρουσιάζονται αδύναμες στην λήψη βασικών αποφάσεων όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Βέβαια, σύμφωνα με τους μελετητές, το φαινόμενο του γυάλινου γκρεμού σχετίζεται με πολλούς και διάφορους παράγοντες οι οποίοι έχουν σχέση με το ίδιο το φύλο, αλλά και με θέματα σεξισμού και διακρίσεων, με άμεσο αποτέλεσμα η μεταχείριση των ανδρών να είναι ευνοϊκότερη σε σχέση με εκείνη των γυναικών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ4: Ηγεσία γένους θηλυκού

### 4.1. Γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις

Κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί διάφορες απόψεις οι οποίες σχετίζονται με το ερώτημα κατά πόσο το στυλ ηγεσίας επηρεάζεται από το φύλο, με τις βιβλιογραφικές πηγές να είναι αρκετές για τούτο το ζήτημα. Έτσι λοιπόν, κάποιοι θεωρούν ότι δεν υπάρχουν διαφορές, ενώ σε κάποιες άλλες μελέτες εντοπίζονται αρκετές διαφορές. Η πρώτη περίπτωση σχετίζεται με την άποψη ότι το φύλο του ηγέτη δεν επηρεάζει την αποτελεσματικότητα στην ηγεσία, αλλά σχετίζεται με διάφορους παράγοντες που έχουν απόλυτη σχέση με το περιβάλλον του εκάστοτε οργανισμού (Foels, Driskell, Mullen and Salas, 2000). Εξάλλου αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι πολλές γυναίκες – ηγέτες αποδεικνύεται ότι είναι εξίσου αποτελεσματικές με τους άντρες συναδέλφους τους.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την Kanter (1977), όταν σε έναν οργανισμό δραστηριοποιούνται και άνδρες αλλά και γυναίκες πρέπει να είναι προσανατολισμένοι και οι δύο προς τα διευθυντικά και επαγγελματικά τους καθήκοντα και να μην κρίνονται με τον φυλετικό τους ρόλο. Πιο συγκεκριμένα, η ερευνήτρια διασαφηνίζει πως οποιαδήποτε διαφορά ή παρανόηση παρατηρηθεί στην συμπεριφορά των δύο φύλων εντός του οργανισμού δεν οφείλεται στο φύλο (αρσενικό ή θηλυκό), αλλά σχετίζεται με την θέση που κατέχει ο καθένας από αυτούς. Όταν δηλαδή οι γυναίκες καλύπτουν μια χαμηλόβαθμη ιεραρχικά θέση, τότε φανερώνεται η έλλειψη της δύναμής τους, αλλά στην περίπτωση που βρίσκονται στην ίδια θέση με τους άνδρες η συμπεριφορά τους είναι ίδια με αυτούς.

Στο ίδιο μήκος κύματος κυμαίνεται και η Ragins (1991), η οποία υπογραμμίζει ότι ο πιο βασικός παράγοντας για να αξιολογηθούν οι άντρες και οι γυναίκες από τους υφισταμένους τους θεωρείται η ίδια η δύναμη και σε καμία περίπτωση το φύλο τους, επισημαίνοντας ότι οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα οφείλονται στη διαφορά που εντοπίζεται στη δύναμη των

ηγετών και που έχουν απόλυτη σχέση με το επίπεδο ιεραρχίας στο οποίο βρίσκονται (Νικάνδρου και Παναγιωτοπούλου σε Βακόλα και Αποσπύρη, 2007). Επίσης, σύμφωνα με τα βιβλιογραφικά δεδομένα, η διαφορά που παρατηρείται παραπάνω οφείλεται και στο γεγονός ότι οι διαφορές που εντοπίζονται ανάμεσα στα δύο φύλα εμφανίζονται σε πιο έντονο βαθμό στις εργαστηριακές έρευνες, κάτι που δεν συμβαίνει στις έρευνες πεδίου, καθώς κριτήριο δεν θεωρείται το ίδιο το φύλο αλλά ο ηγετικός ρόλος (Νικάνδρου και Παναγιωτοπούλου σε Βακόλα και Αποσπύρη, 2007).

Συνεχίζοντας, τα δεδομένα της έρευνας του Chusmir (1982) αποδεικνύουν ότι το επίπεδο της αφοσίωσης των στελεχών δεν έχει να κάνει με το φύλο αλλά εξαρτάται από άλλους εξωγενείς κατά κύριο λόγο παράγοντες, όπως είναι η ηλικία των στελεχών, το μορφωτικό επίπεδο στο οποίο βρίσκονται ή ακόμη και η χρήση των δεξιοτήτων τους. Στο ίδιο αποτέλεσμα καταλήγει και η μελέτη των Korabik and Ayman (1987), οι οποίοι επισημαίνουν ότι οι παράγοντες που θα καθορίσουν τελικά το στυλ ηγεσίας είναι πολλοί και διαφορετικοί, υπογραμμίζοντας, μάλιστα, ότι όταν οι άνδρες αλλά και οι γυναίκες βρίσκονται στην ίδια θέση δεν παρουσιάζουν διαφορές αναφορικά με το στυλ ηγεσίας, καθώς και οι δύο εμφανίζονται άκρως αποτελεσματικοί στα καθήκοντα που έχουν κληθεί να αναλάβουν.

Επιπροσθέτως, οι Dididson and Burke (1994) στην έρευνά τους τονίζουν ότι δεν υπάρχουν διαφορές στις δεξιότητες των ανδρών και των γυναικών που κατέχουν μια διευθυντική θέση, καθώς όταν εξετάστηκε η εκπαίδευση αλλά και το επίπεδο στον οργανισμό δεν παρατηρήθηκαν διαφορές στα γνωρίσματα της προσωπικότητας των γυναικών διευθυντριών έναντι των ανδρών διευθυντών.

Στο ίδιο μήκος κύματος καταλήγει και η έρευνα των Shimaroff and Jenkins (1991), στα πλαίσια της οποίας γίνεται φανερό ότι οι ομοιότητες είναι πολύ περισσότερες από τις διαφορές σε θέματα ηγετικής στάσης και συμπεριφοράς των ανδρών και των γυναικών, με την έρευνα να καταλήγει στο γεγονός ότι και τα δύο φύλα ασκούν με εξίσου αποτελεσματικό τρόπο τα εργασιακά τους καθήκοντα.

Συνεχίζοντας, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, πολύ μεγάλο ενδιαφέρον προκαλεί και η μελέτη της Vinkeburg η οποία δεν εντόπισε καμία φυλετική



διαφορά σε θέματα διοικητικής αυτεπάρκειας και αποτελεσματικότητας σχετικά με ζητήματα μισθολογικής εξέλιξης ή ιεραρχικής εξέλιξης. Επίσης, η ερευνήτρια Wilson (2003) υπογραμμίζει πως οι ομοιότητες που εντοπίζονται στα δύο φύλα είναι σαφώς περισσότερες από τις διαφορές, επισημαίνοντας χαρακτηριστικά πως τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες διακρίνονται από τα ίδια ακριβώς χαρακτηριστικά, τα οποία έχουν να κάνουν με θέματα εξουσίας, δύναμης και δημιουργικότητας καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι τα ερευνητικά δεδομένα φανερώνουν ότι οι γυναίκες θεωρούνται εξίσου επιτυχημένες με τους άνδρες όταν αναλαμβάνουν να καλύψουν θέσεις ηγεσίας.

Τέλος, στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί και η μελέτη του Powell (1990), ο οποίος καταλήγει στο συμπέρασμα ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες όταν αναλαμβάνουν ηγετικό ρόλο παρουσιάζουν παρόμοιες συμπεριφορές, καθώς και τα δύο φύλα δείχνουν απόλυτη αφοσίωση στο καθήκον, παρόλο που υπάρχουν ακόμη τα στερεότυπα αναφορικά με τον ηγετικό προσανατολισμό και πιο συγκεκριμένα ότι οι άνδρες είναι πιο αφοσιωμένοι στο καθήκον, ενώ οι γυναίκες προσανατολίζονται περισσότερο στον ίδιο τον άνθρωπο.

Από την άλλη πλευρά - όπως αναφέρθηκε νωρίτερα - υπάρχει και η άλλη άποψη, η οποία σχετίζεται με το γεγονός ότι υπάρχουν διαφορές στο στυλ ηγεσίας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Η συγκεκριμένη άποψη βασίζεται σε μελέτες αρκετών ψυχολόγων, οι οποίες υποστηρίζουν ότι από τη στιγμή που οι άνδρες και οι γυναίκες παρουσιάζουν διαφορές στον τρόπο με τον οποίο αναπτύσσονται και κοινωνικοποιούνται βάσει του φύλου τους, τότε θα διαφέρουν και σε θέματα ηγετικής συμπεριφοράς, άσκησης της διοίκησης αλλά και αντίληψης, ανεξάρτητα μάλιστα από την θέση που κατέχουν στον οργανισμό που ανήκουν (Yulk, 2009).

Προς επιβεβαίωση τους παραπάνω ισχυρισμού η Helgensen (1990) επισημαίνει πως όταν οι γυναίκες ασχολούνται με την ανατροφή των παιδιών τους και είναι προσηλωμένες σε θέματα νοικοκυριού, αυτόματα τους δίνεται η δυνατότητα να μπορούν να ιεραρχούν τον ηγετικό τους ρόλο, κάτι που δεν μπορούν να πετύχουν οι άνδρες (Pounder and Coleman, 2002).

Επίσης, όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι Eagly & Johnson (1990), οι γυναίκες που είναι ηγέτιδες δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον από τους άνδρες για την υλοποίηση των στόχων και των καθηκόντων, κάτι που έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τα στερεότυπα που παρουσιάζουν τις γυναίκες να δείχνουν ενδιαφέρον περισσότερο στους ανθρώπους παρά στο ίδιο το καθήκον. Επιπλέον, σύμφωνα με ένα ακόμη βιβλιογραφικό εύρημα, οι γυναίκες συνηθίζουν να υιοθετούν ένα πιο συμμετοχικό στυλ ηγεσίας με πιο δημοκρατικά χαρακτηριστικά, σε αντίθεση με τους άνδρες οι οποίοι φαίνεται ότι υιοθετούν ένα πιο κατευθυντικό στυλ ηγεσίας με περισσότερα αυταρχικά χαρακτηριστικά (Shakeshaft, 1989, Park, 1996, Blackmore, 1999, Trinidad and Normore, 2005).

Στο ίδιο μήκος κύματος κυμαίνονται και τα ερευνητικά δεδομένα της Statham (1987), όπου αποδεικνύεται ότι οι γυναίκες προτιμούν να χρησιμοποιούν ένα στυλ ηγεσίας με πιο εργοκεντρικά χαρακτηριστικά, σε αντίθεση και πάλι με τους άνδρες οι οποίοι προτιμούν ένα στυλ ηγεσίας το οποίο θα είναι προσηλωμένο τόσο στην εικόνα τους όσο και στην αυτονομία τους.

Συνεχίζοντας, καταλυτικής σημασίας θεωρείται και η έρευνα της Rosener (1990), η οποία μεταξύ άλλων κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες συνηθίζουν να είναι περισσότερο μετασχηματιστικές, σε αντίθεση με τους άνδρες οι οποίοι εμφανίζονται πιο συναλλακτικοί ηγέτες, λαμβάνοντας μάλιστα την ισχύ τους από την θέση που κατέχουν μέσα στον οργανισμό. Συνεχίζοντας μάλιστα η Rosener (1990), υπογραμμίζει πως οι γυναίκες έχουν την τάση να μοιράζονται τη δύναμη, να είναι ενθαρρυντικές ως προς τη συμμετοχή αλλά και να ενισχύουν την αυτοεκτίμηση των άλλων, γεγονός που οδηγεί όλους τους εργαζόμενους ενός οργανισμού να νιώθουν περισσότερο ισχυροί αλλά παράλληλα να αισθάνονται και σημαντικοί και άξιοι, κάτι που ουσιαστικά βοηθά πολύ και τους ίδιους αλλά και τον ίδιο τον οργανισμό.

Επιπρόσθετα η έρευνα των Riggand & Sparrow (1994), κατέδειξε ότι οι γυναίκες παρουσιάζονται πιο ενθαρρυντικές σε σχέση με τους άνδρες σε θέματα που σχετίζονται με την ομαδική προσέγγιση. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες τείνουν να προσανατολίζονται περισσότερο στους ανθρώπους, ενώ

από την άλλη πλευρά οι άντρες χαρακτηρίζονται περισσότερο πατριαρχικοί με πιο αυταρχικά χαρακτηριστικά όπως επισημαίνει η έρευνα. Επιπλέον, σε αντίστοιχη έρευνα η Wilson(2003), διασαφηνίζει πως οι γυναίκες ηγέτιδες παρουσιάζονται πιο κοινωνικές συγκριτικά με τους άνδρες. Ειδικότερα, επιθυμούν να συνάπτουν σχέσεις και δεσμούς με τα άτομα που έχουν απέναντί τους, προσπαθώντας μάλιστα να εκμηδενίσουν οποιαδήποτε απόσταση υπάρχει ανάμεσά τους. Με βάση λοιπόν αυτό, χαρακτηρίζονται πιο αποκαλυπτικές, ενώ συγχρόνως δε διστάζουν καθόλου να κάνουν λόγο για το γεγονός ότι νιώθουν ευάλωτες ή να αναφερθούν στην έλλειψη αυτοπεποίθησης αλλά και στα συναισθήματά τους. Όλα τα παραπάνω, σύμφωνα με τη Wilson (2003), οδηγούν σε πιο θετικά αποτελέσματα, καθώς οι γυναίκες παρουσιάζονται ενθαρρυντικές και υποστηρικτικές απέναντι στους υφισταμένους τους, διότι η συμπεριφορά τους εκδηλώνεται με πιο ήπιο τρόπο χωρίς επιθετικές τάσεις, γεγονός που οδηγεί στην αποτελεσματικότερη και πιο γόνιμη επικοινωνία, καθώς φαίνεται ότι εστιάζουν σε ένα πιο δημοκρατικό στυλ ηγεσίας σε αντίθεση με τον ανδρικό πληθυσμό.

Απεναντίας, σύμφωνα και πάλι με την Wilson (2003), οι άνδρες ηγέτες παρουσιάζουν εντελώς διαφορετική συμπεριφορά. Πιο συγκεκριμένα, συνηθίζουν να κρατούν μια απόσταση κι αυτό για να «προστατέψουν» το κύρος που διαθέτουν, διακρίνονται από κυριαρχικά χαρακτηριστικά και τέλος εμφανίζονται με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση από τις γυναίκες (Denmark, 1977).

Σύμφωνα λοιπόν με τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, οι γυναίκες ηγέτιδες λειτουργούν καλύτερα όταν καλύπτουν θέσεις που χαρακτηρίζονται από δεξιότητες διαπροσωπικού χαρακτήρα, σε αντίθεση με τους άνδρες οι οποίοι κρίνονται πιο αποτελεσματικοί σε θέσεις καθοδήγησης ή ελέγχου (Παζαρτζή και Οικονόμου, 2009). Επίσης, τα ερευνητικά δεδομένα φανερώνουν ότι οι γυναίκες δείχνουν να επιθυμούν την αλληλεπίδραση και την λήψη αποφάσεων με δημοκρατικό τρόπο, ενισχύοντας την αποτελεσματική επικοινωνία, γεγονός που μαρτυρά ότι οι γυναίκες ηγέτιδες είναι πιο ευέλικτες σε έναν οργανισμό.

Τέλος, πολύ μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η έρευνα των Zengerand & Folkman, 2012), η οποία πραγματοποιήθηκε σε ιδιωτικούς αλλά και σε δημόσιους οργανισμούς, σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες

βρίσκονται πλεονεκτικότερη θέση από τους άνδρες σε ζητήματα κοινωνικοποίησης και σύναψης σχέσεων, ενώ αποδείχτηκαν καλύτερες ηγέτιδες από τους άνδρες όταν κλήθηκαν να βαθμολογηθούν από συναδέλφους τους. Το αποτέλεσμα μάλιστα της συγκεκριμένης μελέτης κατέδειξε ότι οι γυναίκες διακρίνονται από εξαιρετικές ηγετικές ικανότητες, κάτι που οδηγεί στην επιτυχία και φυσικά στην κερδοφορία του οργανισμού στον οποίο ανήκουν.

Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί και το γεγονός ότι στις αρχές της δεκαετίας του 1980 εισήχθη για πρώτη φορά η έννοια του «ανδρόγυνου» για να αναλυθεί το προφίλ του πιο αποτελεσματικού ηγέτη(άνδρα ή γυναίκας) με βάση μία μείξη από τα πιο καλά χαρακτηριστικά τους. Έτσι λοιπόν, σύμφωνα με σχετικές βιβλιογραφικές πηγές, το φύλο δεν αποτελεί τελικά καταλυτικό παράγοντα όσον αφορά το στυλ ηγεσίας και σε καμία περίπτωση δεν κρίνει τον αποτελεσματικό ηγέτη, καθώς όπως αποδεικνύεται τα χαρακτηριστικά που διαθέτουν τα δύο φύλα μπορούν να οδηγήσουν στα βέλτιστα αποτελέσματα, εάν συνδυαστούν στο «ανδρόγυνο» στυλ (Kent&Moss, 1997).

Επιπροσθέτως, όπως διασαφηνίζεται σε ακόμα μία έρευνα, η προσπάθεια συνένωσης ανδρικών και γυναικείων ικανοτήτων μπορεί να δημιουργήσει τον πιο ολοκληρωμένο και τέλειο μάνατζερ, γεγονός που θα οδηγήσει έναν οργανισμό στην επιτυχία (Bem, 1975).

Στο ίδιο μήκος κύματος κυμαίνεται και η σκέψη των Ayman & Korabik (2010), τα ευρήματα των οποίων απέδειξαν ότι τα ανδρόγυνα άτομα διαθέτουν πολύ ικανές ηγετικές συμπεριφορές, οι οποίες μάλιστα είναι απόλυτα στραμμένες και στο καθήκον και στον ίδιο τον άνθρωπο, ενώ παράλληλα διακρίνονται από μία ικανότητα που τους επιτρέπει να μπορούν να αλλάζουν ρόλους με έναν τρόπο που θα βασίζεται στην προσαρμοστικότητα, κάτι που θα τους επιτρέψει να ανταποκριθούν με επιτυχία σε οποιονδήποτε ηγετικό ρόλο κληθούν να αναλάβουν στα πλαίσια της ομάδας (Ayman & Korabik, 2010).

Επίσης προς την ίδια κατεύθυνση κινείται και η έρευνα της Wilson (2003), η οποία – μεταξύ άλλων – κατέδειξε ότι όσα άτομα συνυπήρχαν ως ζευγάρια (αντρόγυνα), χαρακτηρίζονταν από πολύ μεγάλη αυτοεκτίμηση,

ενώ συγχρόνως σύμφωνα με την έρευνα, διασαφηνίστηκε πως για να μπορεί κάποιος να χαρακτηριστεί αποτελεσματικός ηγέτης θα πρέπει να φέρεται με ανδρόγυνο τρόπο, για να μπορέσει εν τέλει να ανταποκριθεί με επιτυχία σε όλες τις καταστάσεις που θα κληθεί να αντιμετωπίσει (Wilson, 2003).

Επίσης, στο σημείο αυτό κρίνεται σημαντικό να αναφερθεί και το γεγονός ότι πολλές ερευνήτριες επιχείρησαν να συνδέσουν το αντρόγυνο στυλ με τη μετασχηματιστική ηγεσία. Πιο συγκεκριμένα, αποδείχτηκε ότι εντοπίστηκαν μικρότερα ποσοστά εργασιακού άγχους και παράλληλα με αυτό μεγαλύτερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης στους πιο πολλούς ηγέτες που οι ίδιοι ανέφεραν ότι είναι μετασχηματιστικοί και ότι διαθέτουν ανδρόγυνα χαρακτηριστικά.(Ayman & Korabik, 2010).

Τέλος, όπως επισημαίνεται από τις βιβλιογραφικές πηγές, το αντρόγυνο στυλ πέρα από τα πολλά θετικά χαρακτηριστικά που έχει, έχει να αντιμετωπίσει και την απέναντι πλευρά, όπου στέκονται οι επικριτές του. Προς επιβεβαίωση της ανωτέρω τοποθέτησης, η Moran (1992), τονίζει πως το αντρόγυνο στυλ «κρύβει» και κάποιες παγίδες, υπογραμμίζοντας πως οι ηγετικές ικανότητες που κάποιος διαθέτει, πολλές φορές πρέπει να διαφέρουν ανάλογα με τις εκάστοτε εργασίες και όχι με γνώμονα τη θεωρία των χαρακτηριστικών. Συνεχίζοντας μάλιστα η ίδια διασαφηνίζει πως, μολονότι το αντρόγυνο στυλ θεωρείται αρκετά ελκυστικό, γιατί μπορεί να ενσωματώνει τα δυνατά σημεία τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, συγχρόνως ελλοχεύει μεγάλος κίνδυνος για διαίωσιση των στερεοτύπων που αποτελούν τροχοπέδη για την ανάπτυξη των ηγετών και των δύο φύλων (Moran, 1992).

## **4.2 Ο ρόλος της γυναίκας στην τοπική αυτοδιοίκηση**

Ένας από τους κυριότερους θεσμούς ο οποίος αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι του διοικητικού μηχανισμού ενός κράτους είναι εκείνος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, βασικές αρμοδιότητες του οποίου είναι – μεταξύ άλλων – και ο καθορισμός τόσο των διοικητικών περιφερειών όσο και των δήμων. Επίσης η Τοπική Αυτοδιοίκηση λαμβάνει αποφάσεις για διάφορα θέματα

που λαμβάνουν χώρα σε τοπικό επίπεδο με σκοπό την αναβάθμιση και εξυγίανση της εκάστοτε περιοχής (Ακριβοπούλου, Ανθόπουλος, 2015). Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, ο θεσμός αυτός θεωρείται μια από τις σημαντικότερες μορφές διακυβέρνησης αλλά και διαχώρισης των υποθέσεων ενός τόπου τη σημερινή εποχή.

Επιπλέον, η τοπική αυτοδιοίκηση εκφράζει απόλυτα το ίδιο το κράτος σε τοπικό επίπεδο και αποτελεί έναν καταλυτικής σημασίας φορέα για την λήψη των αποφάσεων για τους κατοίκους που ζουν και δραστηριοποιούνται σε μία περιοχή. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι μεταξύ των οργάνων που απαρτίζουν την τοπική αυτοδιοίκηση και την κεντρική εξουσία παρατηρείται μία σχέση αλληλεξάρτησης, αλλά και εποπτείας διοικητικού περιεχομένου, το οποίο φυσικά και ρυθμίζεται από σχετικούς νόμους.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τα βιβλιογραφικά δεδομένα, το γεγονός ότι ο ρόλος της τοπικής αυτοδιοίκησης έχει ενισχυθεί σημαντικά συνδέεται άμεσα με την εδραίωση της πολιτικής ελευθερίας αλλά και της υλοποίησης μιας ιδεολογίας με άκρως δημοκρατικά χαρακτηριστικά στη δημόσια διοίκηση (Ακριβοπούλου, Ανθόπουλος, 2015). Αξίζει επίσης να σημειωθεί και το γεγονός ότι στην χώρα μας ο θεσμός της τοπικής αυτοδιοίκησης εδραιώθηκε για πρώτη φορά με το Σύνταγμα του 1927 και πιο συγκεκριμένα, με ένα σύστημα το οποίο αποτελούνταν από δύο βαθμίδες. Η πρώτη βαθμίδα αποτελούνταν από τους δήμους και τις κοινότητες, ενώ η δεύτερη βαθμίδα από τους νομούς. Στην περίπτωση των νομών βέβαια δεν τέθηκε σε εφαρμογή το σύστημα της αυτοδιοίκησης, διότι δεν είχαν εκδοθεί όλα τα προαπαιτούμενα διατάγματα από τη νομοθεσία.

Στις μέρες μας η τοπική αυτοδιοίκηση αποτελείται ουσιαστικά από δύο βαθμούς, έτσι ακριβώς όπως ορίζεται από το πρόγραμμα Καλλικράτης. Πιο συγκεκριμένα, στον πρώτο βαθμό εντάσσονται οι δήμοι ενώ στον δεύτερο βαθμό οι περιφέρειες. Έτσι λοιπόν, σκοπός της τοπικής αυτοδιοίκησης είναι ο εντοπισμός αλλά και η επίλυση των προβλημάτων που υπάρχουν σε μία περιοχή και που απασχολούν τους δημότες αυτής. Επίσης στο σημείο αυτό σημειώνεται ότι όλοι ανεξαιρέτως οι τομείς της τοπικής αυτοδιοίκησης σχετίζονται με τη γυναίκα αλλά και την ποιότητα της ζωής της και ουσιαστικά αποτελεί μια μικρογραφία όλων των προβλημάτων που

την απασχολούν σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Ακριβοπούλου, Ανθόπουλος, 2015).

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η τοπική αυτοδιοίκηση αποτελείται από δύο βαθμούς με διαφορετικά χαρακτηριστικά σε κάθε περίπτωση. Αναλυτικότερα, στον πρώτο βαθμό της τοπικής αυτοδιοίκησης εντάσσονται οι δήμοι οι οποίοι είναι νομικής φύσεως πρόσωπα δημοσίου δικαίου, ο αριθμός των οποίων στη χώρα μας ανέρχεται στους 332. Επίσης οι δήμοι, ως ισόβαθμες μονάδες, διακρίνονται σε άλλες δημοτικές ενότητες, η οργάνωση των οποίων ρυθμίζονται από τον Δημοτικό κώδικα (Ακριβοπούλου, Ανθόπουλος, 2015).

Στον δεύτερο βαθμό τοπικής αυτοδιοίκησης ανήκουν οι περιφέρειες, οι οποίες παρουσιάζουν διαφορετικά χαρακτηριστικά μεταξύ τους με κριτήριο την γεωγραφική τους έκταση. Πιο συγκεκριμένα, στην Ελλάδα υπάρχουν 13 περιφέρειες οι οποίες είναι αυτοδιοικητικές και έχουν συσταθεί ως μονάδες διοικητικής αποκέντρωσης. Βασικός προσανατολισμός των περιφερειών είναι – μεταξύ άλλων – ο προγραμματισμός και η υλοποίηση πολιτικών σε περιφερειακό φυσικά επίπεδο, τηρουμένων των αρχών της κοινωνικής συνοχής της χώρας, βάση πάντα των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών. (Ακριβοπούλου, Ανθόπουλος, 2015). Τέλος, αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι η δημιουργία των περιφερειών ήταν απαραίτητη στην Ελλάδα κι αυτό διότι η ένταξη της Ελλάδας στην ΕΟΚ, συνέβαλε αποφασιστικά στην πιο αποτελεσματική αξιοποίηση των ευρωπαϊκών προγραμμάτων, αλλά και στην λειτουργία των περιφερειών σύμφωνα πάντα με τα πρότυπα της Ευρώπης.

Στο σημείο αυτό αξίζει να γίνει μια συνοπτική αναφορά στους βασικούς πυλώνες των αρμοδιοτήτων των περιφερειών. Αρχικά, μία εκ των σημαντικότερων αρμοδιοτήτων των περιφερειών θεωρείται ο προγραμματισμός και η ανάπτυξη της εκάστοτε περιφέρειας, προκειμένου να υπάρχει ισορροπία σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, καθώς και κοινωνική ευρυθμία. Στη συνέχεια, οι περιφέρειες φροντίζουν ώστε να εξασφαλιστούν όλες οι ιδανικές συνθήκες για τους αγρότες, τους κτηνοτρόφους και τους αλιείς, ενώ παράλληλα ενδιαφέρονται και για την ανάπτυξη νευραλγικών τομέων της κοινωνίας, όπως είναι για παράδειγμα η βιομηχανία, το εμπόριο και φυσικά ο τουρισμός. Τέλος, οι αρμοδιότητες των περιφερειών

σχετίζονται και με τις μεταφορές και τις επικοινωνίες όπως επίσης και με την υγεία αλλά και την πρόνοια που ο κάθε τόπος οφείλει να προσφέρει στους ευάλωτους και όχι μόνο – πολίτες. Αναφέρεται επίσης σύμφωνα με τα βιβλιογραφικά ευρήματα, ότι τα βασικά όργανα της κάθε περιφέρειας που είναι υπεύθυνα για όλα τα παραπάνω είναι φυσικά ο περιφερειάρχης, οι Αντιπεριφερειάρχες, το συμβούλιο περιφέρειας και τέλος η περιφερειακή αλλά και η εκτελεστική επιτροπή (Ακριβοπούλου, Ανθόπουλος, 2015).

Το δικαίωμα των γυναικών στην ψήφο, το οποία μετέβαλε την δομή της κοινωνίας αναφορικά με τον τρόπο με τον οποίο σκέπτονταν οι άνθρωποι τότε για το θέμα αυτό. Από τη στιγμή που οι γυναίκες απέκτησαν το δικαίωμα της δημοτικής ψήφου (παρόλο που υπήρχαν και αρκετοί περιορισμοί), εντάθηκαν σε αρκετά μεγάλο βαθμό οι διαφωνίες και οι διενέξεις μεταξύ των γυναικείων οργανώσεων (Βερβενιώτη, 1994). Έτσι λοιπόν και μέσα σε αυτά τα πλαίσια, το 1887 το σύνθημα «Ψήφος στη Γυναίκα» έκανε στη χώρα μας για πρώτη φορά την εμφάνισή του, αποτελώντας ένα πολύ σημαντικό άκουσμα αλλά και επίτευγμα για τον γυναικείο πληθυσμό.

Επίσης, το δικαίωμα της ψήφου για τις γυναίκες κατοχυρώθηκε συνταγματικά το 1952 και έτσι – όπως έχει ήδη αναφερθεί – οι γυναίκες κατείχαν ίσα πολιτικά δικαιώματα με τους άνδρες, ενώ για πρώτη φορά προσήλθαν για να ψηφίσουν το 1956 στα πλαίσια των βουλευτικών εκλογών. Η εν λόγω κατάσταση βελτιώθηκε ακόμα περισσότερο για τις γυναίκες, όταν το 1956, πάλι στα πλαίσια των βουλευτικών εκλογών, εισήλθαν στο κοινοβούλιο της Ελλάδας δύο γυναίκες, γεγονός που άνοιξε τον δρόμο για τον γυναικείο πληθυσμό να αποκτήσουν και επίσημα πλέον το δικαίωμα του εκλέγειν αλλά και του εκλέγεσθαι.

Φαίνεται ότι στο χώρο αυτό κινείται περισσότερο ο ανδρικός πληθυσμός με τις γυναίκες να μην εκπροσωπούνται αρκούντως, παρόλο που στον αιώνα που διανύουμε υπάρχει ισότητα ανάμεσα στα φύλα (Φτακλάνη, 2018). Ο βασικότερος λόγος για τον οποίο οι γυναίκες απουσιάζουν από τον χώρο της πολιτικής είναι οι στερεοτυπικές αντιλήψεις, κάτι που μπορεί να αλλάξει μέσα από το οικογενειακό περιβάλλον και από την παιδεία που παρέχει σήμερα το σχολείο. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι



στις μέρες μας η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική είναι ενεργή, αλλά τοποθετείται σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τους άνδρες, με την ρίζα του προβλήματος να εντοπίζεται στην ίδια την κοινωνία, εμφυσώντας τους την άποψη ότι είναι «ανδρική» υπόθεση με αποτέλεσμα να μην συμμετέχουν σχεδόν καθόλου στην λήψη των αποφάσεων (Βερβενιώτη, 1994). Επίσης, κρίνεται σημαντικό να αναφερθεί το γεγονός ότι μέχρι και τη δεκαετία του 1980, ο ρόλος της γυναίκας ήταν αρκετά περιορισμένος όσον αφορά στη συμμετοχή της στη δημόσια ζωή, καθώς ο βασικός σκοπός ήταν φροντίδα της οικογένειας. Η γυναίκα δεν είχε δικαίωμα στην λήψη των αποφάσεων, ενώ όταν καταλάμβανε μια θέση εργασίας αυτή ήταν χαμηλού κοινωνικού χαρακτήρα και πολύ περιορισμένων ευθυνών.

Οι βασικότεροι λόγοι λοιπόν για τους οποίους η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων στον χώρο του δημοσίου είναι περιορισμένη σχετίζονται με τις προκαταλήψεις της κοινωνίας αλλά και με την αδυναμία της Πολιτείας να τερματίσει τα ζητήματα της ανισότητας ανάμεσα στα φύλα και να δώσει τελικά τη δυνατότητα στις γυναίκες να διεκδικήσουν ακόμα και τα ανώτατα δημόσια αξιώματα.

Συνεπώς, όλα τα παραπάνω οδηγούσαν τον γυναικείο πληθυσμό στην περιθωριοποίηση των θέσεων και αυτό διότι η Δημόσια Διοίκηση στη χώρα μας ήταν ανδροκεντρική και με πάρα πολλά στερεότυπα. Έτσι λοιπόν, η παραπάνω κατάσταση φωτογραφίζει και τη σημερινή πραγματικότητα, όπου φαίνεται ότι οι άνδρες δραστηριοποιούνται σε νευραλγικούς τομείς που έχουν να κάνουν με συγκεκριμένες κυβερνητικές λειτουργίες, όπως για παράδειγμα ο τομέας της εξωτερικής πολιτικής, της άμυνας, αλλά και της οικονομίας, ενώ από την άλλη πλευρά οι γυναίκες κατέχουν θέσεις σε διάφορα υπουργεία, υλοποιώντας κοινωνικές ή ακόμα και πολιτιστικές λειτουργίες που εντοπίζονται στον τομέα της παιδείας, του πολιτισμού και του τουρισμού (Μούση, 2021).

Η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας στην Ελλάδα του 21<sup>ου</sup> αιώνα θεωρείται ένα νέο φαινόμενο. Πιο συγκεκριμένα, βιβλιογραφικές αναφορές επισημαίνουν πως οι γυναίκες κατέχουν ένα πολύ μικρό ποσοστό σε θέσεις ηγεσίας και ειδικότερα στους τεχνολογικούς, αλλά και στους βιομηχανικούς κλάδους. Επιπλέον, οι γυναίκες τείνουν να επιλέγουν επαγγέλματα, τα οποία όμως τους προσδίδουν μια σχετική ασφάλεια, με

σταθερές μισθολογικές απολαβές, όπως για παράδειγμα υπάλληλοι γραφείου ή εκπαιδευτικοί, επαγγέλματα δηλαδή που ανήκουν στον δημόσιο τομέα. Τέλος, πολύ σημαντικό ρόλο προς αυτήν την κατεύθυνση διαδραματίζει και η Πολιτεία, η οποία δείχνει αδιαφορία προς τις γυναίκες, καθώς δεν κάνει ουσιαστικές προσπάθειες για να γεφυρώσει και να ισορροπήσει την οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή των γυναικών.

Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι ένα αρκετά μεγάλο μέρος του γυναικείου πληθυσμού κατά την περίοδο 1993 – 2003 κάλυπτε υψηλές διοικητικές θέσεις, κάτι όμως που παρέμεινε σε αρκετά χαμηλά επίπεδα, αναλογικά πάντα με τη συνολική συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση. Τέλος, σύμφωνα πάντα με τα βιβλιογραφικά δεδομένα, οι γυναίκες δραστηριοποιούνταν σε μεγάλες επιχειρήσεις σε ένα ποσοστό περίπου 50%, εξαιρουμένων των υψηλόβαθμων διοικητικών στελεχών και των πολιτικών κομμάτων (Ντερμανάκης, 2005).

Επιπλέον, αναφέρεται ότι ο χώρος του δημοσίου αποτελεί πολύ πρόσφορο έδαφος για τις γυναίκες, προκειμένου να μπορέσουν να αναλάβουν θέσεις ηγεσίας συγκριτικά με τον ιδιωτικό τομέα. Φαίνεται λοιπόν πως τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις ηγεσίας στην χώρα μας και ανταποκρίνονται άκρως αποτελεσματικά στα καθήκοντά τους. Πιο συγκεκριμένα, τα βιβλιογραφικά δεδομένα αναφέρουν πως οι γυναίκες καταλαμβάνουν ένα ποσοστό της τάξεως του 40 % σε θέσεις ευθύνης που αφορά στους Δήμους, ενώ στις Περιφέρειες ένα ποσοστό περίπου 49,3%. Επίσης, στους ΟΤΑ το σύνολο των θέσεων ευθύνης από τις γυναίκες απαντά σε ένα ποσοστό περίπου 53%, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες φαίνεται να ευνοούνται στον δημόσιο τομέα κι αυτό διότι τους δίνεται η δυνατότητα να παραλληλίζουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή σε πολύ ικανοποιητικό βαθμό.(Μπάνια, 2019).

Διαφαίνεται ότι ο γυναικείος πληθυσμός τα τελευταία 20 τουλάχιστον χρόνια κατέχει ένα πολύ σημαντικό ποσοστό σε θέσεις ευθύνης στον τομέα του δημοσίου. Προς αυτήν την κατεύθυνση, καταλυτικής σημασίας θεωρείται και ο Υπαλληλικός Κώδικας, ο οποίος προβλέπει ότι για να προαχθεί ένας υπάλληλος σε μία θέση εξουσίας απαιτούνται τα τυπικά προσόντα και ο χρόνος υπηρεσίας. Έτσι λοιπόν, γίνεται φανερό ότι όλα τα

εμπόδια που οδηγούσαν στην περιθωριοποίηση των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε ηγετικές θέσεις στα πλαίσια της τοπικής αυτοδιοίκησης, μειώνονται δραματικά σε σχέση με τους άνδρες. Τέλος, χρήζει ιδιαίτερης αναφοράς το γεγονός ότι οι περισσότερες γυναίκες που «εισβάλλουν» στον δημόσιο τομέα είναι κάτοχοι ανωτάτου τίτλου εκπαίδευσης, κάτι που θεωρείται άκρως απαραίτητο προσόν για την εργασιακή ανέλιξη.

Επιπροσθέτως, οι βιβλιογραφικές πηγές αναφέρουν πως στις αιρετές θέσεις το ποσοστό των γυναικών είναι πολύ μικρό συγκριτικά με τον ανδρικό πληθυσμό. Αποδεικνύεται ότι οι γυναίκες δεν εκφράζουν την επιθυμία να ασχοληθούν με την πολιτική εξουσία, διότι πρόκειται για έναν χώρο ανδροκρατούμενο με αρκετές στερεοτυπικές αντιλήψεις ακόμα και στις μέρες μας. Τέλος, ένας επιπλέον παράγοντας που απωθεί τις γυναίκες να εισέλθουν στον χώρο της πολιτικής είναι και το φαινόμενο του σεξισμού που κάνει έντονη την εμφάνισή του (Μπάννα, 2019).

Οι προαναφερθείσες στερεοτυπικές αντιλήψεις και τα σεξιστικά φαινόμενα κάνουν επίσης έντονα την εμφάνισή τους ακόμα και στον πυρήνα των δημοτικών συνδυασμών, οι οποίοι αποτελούν στην ουσία μια μικρογραφία των πολιτικών κομμάτων εξουσίας. Μέσα λοιπόν σε αυτά τα πλαίσια, οι γυναίκες και πάλι δεν νιώθουν την ανάγκη να δηλώσουν υποψηφιότητα με έναν δημοτικό συνδυασμό του τύπου τους, καθώς πρόκειται για μία διαδικασία πολύπλοκη και εμπλουτισμένη με πολλά στερεοτυπικά χαρακτηριστικά. Συνεπώς, οι γυναίκες αποστασιοποιούνται από τον ανδροκρατούμενο χώρο της πολιτικής και δεν επιθυμούν να ασχοληθούν με τα κοινά του τόπου τους. Τέλος, σύμφωνα πάντα με τα βιβλιογραφικά ευρήματα, αναφέρονται κάποιοι από τους πιο σημαντικούς λόγους που αποτρέπουν τις γυναίκες να ασχοληθούν με τα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Αρχικά – όπως προαναφέρθηκε – ο κυριότερος λόγος σχετίζεται με τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που εντοπίζονται ανάμεσα στα φύλα. Επιπροσθέτως, ένας ακόμα λόγος που αναφέρεται είναι η δημιουργία δικτύων με αποδέκτες αποκλειστικά τους άνδρες, καθώς επίσης και η έλλειψη αυτοπεποίθησης αλλά και χρόνου που παρατηρείται στις γυναίκες λόγω των πολύ αυξημένων καθημερινών υποχρεώσεων (Μπάννα, 2019).

Επιπλέον, πολύ σημαντικό ενδιαφέρον προκαλούν και τα στατιστικά δεδομένα, έτσι όπως προέκυψαν από τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου το 2022 για την ισότητα των φύλων αναφορικά με τον τομέα της εξουσίας στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες στο Υπουργικό Συμβούλιο στη χώρα μας καλύπτουν ένα ποσοστό της τάξης του 15,5%, τη στιγμή που το αντίστοιχο ποσοστό στις ευρωπαϊκές χώρες αγγίζει το 33,4%.

Επίσης στη Βουλή των Ελλήνων οι γυναίκες καλύπτουν το 21% των θέσεων, όταν ο συνολικός μέσος όρος στην Ευρώπη ανέρχεται στο 33%. Συνεχίζοντας, άξιο αναφοράς θεωρείται και το γεγονός ότι στις εκλογές που διεξάχθηκαν το 2019, το σύνολο των υποψηφίων δημάρχων (ανδρών και γυναικών) έφτανε τους/τις 1.635 και στους 332 δήμους της χώρας. Σύμφωνα με τα βιβλιογραφικά δεδομένα και τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, οι υποψήφιοι δήμαρχοι ανέρχονταν στις 180 ενώ οι υποψήφιοι δήμαρχοι στους 1.455, καλύπτοντας δηλαδή ένα ποσοστό περίπου 88 %. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στους 199 από τους 332 δήμους της Ελλάδας,, η συμμετοχή των γυναικών για τη θέση της δημάρχου ήταν μηδενική ενώ και στους 332 δήμους το ποσοστό των γυναικών που εκλέχθηκαν δήμαρχοι ήταν 5,7%, σε αντίθεση με τους άνδρες, οι οποίοι προσέγγισαν το 94,3%. (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων – Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2019).

Το πιο βασικό κριτήριο και ο πιο ουσιαστικός παράγοντας για να μπορέσουν οι γυναίκες να υλοποιήσουν τον στόχο διεκδίκησης μιας θέσης ευθύνης είναι το ίδιο το κίνητρο. Το κίνητρο θεωρείται πολύ σημαντικό, καθώς αποτελεί την δύναμη εκείνη που επί της ουσίας ωθεί όλα τα άτομα να φέρουν εις πέρας όλους τους στόχους που έχουν θέσει είτε αυτό είναι προσωπικοί είτε είναι οργανωτικοί. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την Κούγια (2020), τα κίνητρα χωρίζονται σε τρεις βασικές κατηγορίες. Αρχικά, εντοπίζεται η ανάγκη που υπάρχει για την επίτευξη του στόχου, στη συνέχεια η ανάγκη που παρουσιάζεται για την κατοχή της εξουσίας και τέλος, η ανάγκη που έχει το κάθε άτομο για αποδοχή. Πολύ σημαντικό προς αυτήν την κατεύθυνση που αξίζει να σημειωθεί είναι και το γεγονός ότι ακόμα και

η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται άρρηκτα τόσο με τα κίνητρα όσο και με την ηθική των ατόμων, αλλά και με την στάση που αυτά κρατούν ως προς την εργασία τους. Με αφετηρία λοιπόν την παραπάνω διαπίστωση γίνεται σαφές ότι οι γυναίκες επιθυμούν συνεχώς να επιμορφώνονται, αλλά και να προσπαθούν να αποκτήσουν επιπλέον ακαδημαϊκά προσόντα, κάτι που θα έχει ως αποτέλεσμα την ευκολότερη ανέλιξή τους σε υψηλότερες θέσεις διοικητικού χαρακτήρα (Κούγια, 2020).

Ο Κώδικας Κατάστασης των Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., όπως ορίζεται με τον ισχύοντα νόμο 3528/2007, δεν επιτρέπει την παραμικρή διάκριση φύλου όσον αφορά περιπτώσεις διορισμού στις υπηρεσίες του Δημοσίου. Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνεται, βασικός άξονας του εν λόγω νομοθετήματος είναι η προσπάθεια θέσπισης κάποιων κανόνων με ενοποιημένα και ομοιόμορφα χαρακτηριστικά, τα οποία συμβαδίζουν με τις αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας σε ένα αλληλέγγυο κοινωνικά περιβάλλον. Σύμφωνα με αυτές τις αρχές, οι δημόσιοι υπάλληλοι θα αποδίδουν τα μέγιστα κατά την διάρκεια της εργασίας τους και θα διορίζονται Έλληνες και Ελληνίδες πολίτες. Τέλος και σύμφωνα πάλι με τα όσα επιτάσσει ο συγκεκριμένος Κώδικας, οι μη νυμφευμένες μητέρες, αλλά και οι γυναίκες με παιδιά θα έχουν τα δυνατότητα να μοριοδοτούνται παραπάνω για να προσληφθούν σε μια θέση Δημοσίου. (Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, 2022).

Με βάση τις επιταγές του Νόμου 2839/2000, αποφασίζεται η συμμετοχή και των δύο φύλων στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων στον χώρο του Δημοσίου, όπως επίσης και στους ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού. Επίσης αξίζει να σημειωθεί και το γεγονός ότι, προκειμένου να συγκροτηθεί ένα υπηρεσιακό συμβούλιο ή οποιοδήποτε όργανο διοίκησης συλλογικής δράσης, οι γυναίκες πρέπει να καταλαμβάνουν ένα ποσοστό, το οποίο θα είναι το 1/3 τουλάχιστον του αριθμού των μελών που έχουν καθοριστεί. Σε διαφορετική περίπτωση, όπως διασαφηνίζεται, η διαδικασία συγκρότησης του συλλογικού οργάνου δεν θα πληροί τις απαιτούμενες προϋποθέσεις και δεν θα θεωρείται νόμιμη.

Στη χώρα μας και πιο συγκεκριμένα την περίοδο που μελετάμε, ο τρόπος με τον οποίο προάγεται ένας υπάλληλος εξαρτάται από την απόφαση

που θα πάρει το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο, φτάνοντας μέχρι και τον βαθμό του Διευθυντή. Όπως αναφέρουν τα στατιστικά δεδομένα της ΕΛΣΤΑΤ, το ποσοστό των θέσεων Γενικού Διευθυντή που κατέχουν οι γυναίκες προσεγγίζει το 39%, ενώ για Διευθυντικές θέσεις προσεγγίζουν περίπου το 32%. Επιπλέον, σύμφωνα με τα βιβλιογραφικά ευρήματα και τις σχετικές μελέτες, ο γυναικείος πληθυσμός κατέχει ένα ποσοστό της τάξεως του 40,4% όσον αφορά θέσεις προϊσταμένης σε Υπουργεία και Περιφέρειες, ενώ για την ίδια θέση σε ΟΤΑ και ΝΠΔΔ προσεγγίζουν το 49%. (Βακόλα και Αποσπύρη, 2007).

## ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Απαντώντας στα ερευνητικά ερωτήματα μέσα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση α) για τον όρο της ηγεσίας, και τις μορφές που αυτή έχει, τα χαρακτηριστικά της ηγέτιδας, β) για τα εμπόδια που αντιμετωπίζει η σημερινή γυναίκα Ελληνίδα να καταλάβει μία θέση εξουσίας, γ) για τη θέση σε τομείς της τοπικής αυτοδιοίκησης και για το φύλο που επηρεάζει τις υψηλόβαθμες θέσεις με ηγετικά χαρακτηριστικά, παρατηρούμε ότι:

Η έννοια της ηγεσίας αποτελεί ένα πολύ σημαντικό κομμάτι ενός οργανισμού και προϋποθέτει την ύπαρξη και την παρουσία ανθρώπων που είναι ικανοί/ές να καθοδηγήσουν σωστά τον οργανισμό, προς εξυπηρέτηση όλων των συλλογικών στόχων που έχουν από κοινού τεθεί. Στην όλη αυτή προσπάθεια, καταλυτικής σημασίας θεωρείται η παρουσία της γυναίκας, η οποία καλείται να αναλάβει θέσεις με ηγετικά χαρακτηριστικά και να συναγωνιστεί τους άνδρες, σε μια προσπάθεια ικανοποίησης όλων των συμφερόντων που σχετίζονται με οποιαδήποτε θέση ανήκει στον χώρο της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Επιπλέον, όπως μαρτυρούν και τα βιβλιογραφικά ευρήματα, εύκολα μπορεί κανείς να διαπιστώσει πως η θέση που κατέχει η γυναίκα σε νευραλγικούς τομείς της τοπικής αυτοδιοίκησης (και όχι μόνο), έχει βελτιωθεί σημαντικά σε σύγκριση με προηγούμενα χρόνια. Παρόλα αυτά όμως, οι στερεοτυπικές αντιλήψεις και τα δείγματα σεξισμού που εντοπίζονται ακόμα και στις μέρες μας, αποτελούν πολύ σοβαρά εμπόδια, τα οποία η σημερινή γυναίκα καλείται να υπερπηδήσει και να προσπεράσει, προκειμένου να ανέλθει στην κλίμακα της ιεραρχίας, καταλαμβάνοντας μια θέση εξουσίας με ηγετικά χαρακτηριστικά.

Σύμφωνα με τα βιβλιογραφικά δεδομένα, στις μέρες μας οι γυναίκες που κατέχουν μια υψηλόβαθμη θέση, πρέπει να καταβάλουν μεγάλη προσπάθεια για να αποδείξουν ότι αξίζουν να κατέχουν μια υψηλή θέση εξουσίας σε σύγκριση με τους άνδρες. Ο εργασιακός χώρος είναι πιο ανοιχτός για τους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες, όπως επίσης και οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης κι αυτό διότι το γυναικείο φύλο καλείται να αντιμετωπίσει αρκετές προκαταλήψεις, αλλά και στερεότυπα που ακόμα

και σήμερα παρεισφρεύουν στο περιβάλλον τους. Έτσι λοιπόν, στις μέρες μας οι γυναίκες καλύπτουν ένα μικρό μέρος – σύμφωνα με τις βιβλιογραφικές αναφορές - θέσεων με διοικητικά χαρακτηριστικά, διότι τα στερεότυπα αναπαράγονται συνεχώς και σχετίζονται με τους ρόλους τόσο του άνδρα όσο και της γυναίκας. Απόρροια όλων των παραπάνω, είναι να απορρίπτονται οι γυναίκες για τις θέσεις αυτές, όχι όμως επειδή δεν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα, αλλά επειδή υπάρχουν διακρίσεις που οδηγούν στον αποκλεισμό τους από τις θέσεις της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Οι γυναίκες βρίσκονται πολύ συχνά αντιμέτωπες με διάφορες καταστάσεις, οι οποίες δεν τις επιτρέπουν να αναρριχηθούν στην ιεραρχία της διοίκησης. Πιο συγκεκριμένα, όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο θεσμός της οικογένειας αποτελεί έναν ανασταλτικό παράγοντα στην εξέλιξη της καριέρας των γυναικών, στην προσπάθειά τους να αναλάβουν μια θέση εξουσίας, με αποτέλεσμα να συγκρούεται η προσωπική και επαγγελματική ζωή τους. Οι λόγοι βέβαια που πυροδοτούν αυτό το φαινόμενο σχετίζονται άμεσα με τη φροντίδα των παιδιών, καθώς επίσης και με τις πάρα πολλές οικογενειακές υποχρεώσεις, στις οποίες πρωταγωνιστικό ρόλο έχει η γυναίκα.

Οι γυναίκες πληρούν όλες τις προϋποθέσεις για να καταλάβουν μία ηγετική θέση, καθώς διαθέτουν όλα εκείνα τα προσόντα που θεωρούνται κατάλληλα για την κατάληψη μιας διοικητικής θέσης. Παρόλα αυτά όμως, οι ίδιες φαίνεται να κυριεύονται από αισθήματα φόβου, καχυποψίας και ανασφάλειας, καθώς επίσης και χαμηλής αυτοπεποίθησης, που δεν τις επιτρέπει να διεκδικήσουν με θάρρος μια τέτοια θέση.

Ο θεσμός της Τοπικής Αυτοδιοίκησης θεωρείται ένας χώρος άσκησης της πολιτικής με πολλά προνόμια, βασικός σκοπός του οποίου είναι να προάγει διαρκώς την ισότητα των φύλων. Επίσης, η Τοπική Αυτοδιοίκηση θεωρείται το πιο ιδανικό επίπεδο, με το πιο πρόσφορο έδαφος για τη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική. Πρόκειται για ένα επίπεδο που επηρεάζει συνεχώς την καθημερινή ζωή και προσπαθεί ουσιαστικά να δημιουργήσει γέφυρες συνεργασίας της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής. Με άλλα λόγια, όσον αφορά στις τοπικές κοινωνίες, θεωρείται το πιο κοντινό επίπεδο, κάτι φυσικά που βοηθά τη συμμετοχή στα κοινά.



Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις Τοπικής Αυτοδιοίκησης δεν είναι μεγάλη, εξαιτίας διάφορων παραγόντων που επηρεάζουν αυτήν την κατάσταση, όπως για παράδειγμα η οικογένεια και η μητρότητα. Από την άλλη μεριά, όπως έχει ήδη επισημανθεί, οι γυναίκες διαθέτουν όλα τα προσόντα για να φτάσουν στην κορυφή της πυραμίδας της ιεραρχίας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, όπως επίσης και να διεκδικήσουν εντονότερα τη συμμετοχή τους στα κοινά. Η όλη προσπάθεια βέβαια ενέχει και αρκετές δυσκολίες και χρειάζεται χρόνο, καθώς η κοινωνία, έτσι όπως είναι σήμερα διαρθρωμένη, επιτρέπει πιο εύκολα στον ανδρικό πληθυσμό να ασχοληθεί με τα κοινά, σε σχέση με τις γυναίκες, οι οποίες είναι επιφορτισμένες καθημερινά με παραπάνω υποχρεώσεις.

Από την άλλη μεριά, η ίδια η κοινωνία οφείλει να μεριμνήσει, ώστε να προσφέρει κίνητρα στις γυναίκες, τα οποία ουσιαστικά θα ενθαρρύνουν τη συμμετοχή τους στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Όπως έχει ήδη αναφερθεί στο τελευταίο κεφάλαιο της παρούσης εργασίας, το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις νευραλγικές στον τομέα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης κατά την τελευταία πενταετία είναι αρκετά χαμηλό και η ίδια η κοινωνία οφείλει να αλλάξει την ισχύουσα κατάσταση. Πιο συγκεκριμένα, το μοναδικό κίνητρο που υπάρχει σήμερα είναι εκείνο της ποσόστωσης, αναφορικά με την υποψηφιότητα, καθώς σύμφωνα με τις σχετικές νομικές διατάξεις, περίπου το ένα τρίτο των υποψηφίων επί το συνόλου πρέπει να είναι γυναίκες. Έτσι λοιπόν, πέρα από το ζήτημα της ποσόστωσης, η κοινωνία οφείλει να δώσει κίνητρα στις γυναίκες, για να ασχοληθούν με ζητήματα πολιτικής και να παρουσιάζουν πολύ μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής.

Παρόλα αυτά όμως, σε σύγκριση πάντα με τα προηγούμενα χρόνια, η συμμετοχή των γυναικών στα κοινά, καθώς επίσης και στην κατάληψη θέσεων ηγετικού χαρακτήρα, έχει βελτιωθεί πολύ σημαντικά, καθιστώντας τη σημερινή εικόνα λιγότερο ζοφερή και λιγότερο απαισιόδοξη. Σε κάθε περίπτωση πάντως, στο μέλλον, στον χώρο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, θα διακρίνονται μόνο οι άξιοι και ικανοί εργαζόμενοι είτε είναι άνδρες είτε είναι γυναίκες, σταματώντας με αυτόν τον τρόπο τα διάφορα φαινόμενα αναξιοκρατίας που κάνουν την εμφάνισή τους στον χώρο.

Ως μια επιπλέον αισιόδοξη νότα, αναφέρεται και η περίπτωση κατά την οποία οι γυναίκες στη χώρα μας, είναι πιο μπροστά σε θέματα συμμετοχής στις θέσεις αυτές, σε σύγκριση με τις γυναίκες συγκεκριμένων χωρών του εξωτερικού, αναφορικά με κάποια βασικά και αναπόσπαστα δικαιώματα που έχουν οι γυναίκες, τη στιγμή δηλαδή που σε άλλες κοινωνίες του κόσμου δεν θεωρούνται καν αυτονόητα.

Η παρουσία της γυναίκας κρίνεται απαραίτητη για τη στελέχωση οποιασδήποτε θέσης, ακόμα και αν αυτή απαιτεί διοικητικά προσόντα. Οι συνεχείς επιμορφώσεις, αλλά και οι γνώσεις που λαμβάνει καθημερινά η γυναίκα στις μέρες μας, θα την βοηθήσουν να καταλάβει τελικά μια θέση εξουσίας και να πρωτοστατήσει με την δυναμική της παρουσία στην τοπική αυτοδιοίκηση, αλλά και σε οποιαδήποτε έκφραση της σημερινής κοινωνίας, ανταποκρινόμενη μάλιστα πολύ αποτελεσματικά στον ρόλο και στα καθήκοντα που θα της διαμοιραστούν.

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

## Ελληνόγλωσση

- 1) Αντωνοπούλου, Χ., (1999). *Κοινωνικοί ρόλοι των φύλων*, Αθήνα: Καστανιώτης.
- 2) Ασημακοπούλου Ευανθία, *Ένταξη των παιδιών Ρομά στο σχολείο : Διερεύνηση της προκατάληψης και της στερεοτυπικής απειλής εκπαιδευτικών και μαθητών*, Πάτρα, 2018
- 3) Βακόλα Μ., Αποσπóρη Ε., *Γυναίκες και Διοίκηση Επιχειρήσεων: εμπόδια , μύθοι και προσδοκίες*, Ι. Σιδέρης, 2007
- 4) Βουτυράς, Σ., (1981). *Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία. Για μια σύγχρονη κοινωνική πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης Ελληνίδας*, Αθήνα, Παπαζήση.
- 5) Γούλα, Α., (2014). *Οργανωτική Κουλτούρα Υπηρεσιών Υγείας*, Αθήνα: Παπαζήση.
- 6) Δασκαλάκης, Ι.,Δ. (2009). *Εισαγωγή στη σύγχρονη κοινωνιολογία*. Αθήνα: Παπαζήση.
- 7) Δουλγέρη Τ., (1986). *Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και στην εργασία*, Αθήνα: Σάκκουλα.
- 8) Ζαβλανός, Μ., (2002). *Οργανωσιακή συμπεριφορά*, Αθήνα: Σταμούλη.
- 9) Ζαρδελής, Δ., *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σακκούλα, 2011.
- 10) Κογκίδου, Δ. και Τάκη, Β. (2005). *Γυναίκες στη Διοίκηση της Εκπαίδευσης – Τα Οργανωσιακά Εμπόδια*. (Τόμος 3<sup>ος</sup> , σσ 203 – 2016). Πάτρα: Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Πατρών.
- 11) Κογκίδου, Δ., και Πολίτης, Φ., (2006). *Η εννοιολόγηση του φύλου στη φεμινιστική σκέψη: Από το δίπολο βιολογικό – κοινωνικό φύλο στην απαρχή του τρίτου φεμινιστικού κύματος*, Προλογικό σημείωμα στο

Connel.R.W, (2006). *Το Κοινωνικό Φύλο*, σσ. 3 -4, Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

**12)** Κοντορεπανίδου, Γ. *Η διάσταση του φύλου και η παρουσία των γυναικών* στην αρθρογραφία των παιδαγωγικών περιοδικών του α' μισού του 20<sup>ου</sup> αιώνα, Θεσσαλονίκη, 2009.

**13)** Κουκιάδης, Ι. *Βασικοί Εργατικοί Νόμοι*, Εκδόσεις Παρατηρητής, 1986.

**14)** Λαμπρίδης, Α., Ε., (2004). *Στερεότυπο – Προκατάληψη – Κοινωνική Ταυτότητα: Μελετώντας τις δυναμικές της κοινωνικής αναπαράστασης για τους τσιγγάνους*: Αθήνα: Gutenberg.

**15)** Λάμπρου, Ε., «Οι γυναίκες ψηφίζουν», Εφημερίς «Διρφυακά Νέα», Οκτώβριος 2002.

**16)** Λεοντίδου, Ε, SigridAMMER, (ΕΠ). *Η Ελλάδα των γυναικών. Διαδρομές στον χώρο και στον χρόνο*, Αθήνα, Εναλλακτικές Εκδόσεις, χ.χ. (2009).

**17)** Μπουραντάς, Δ., (2005). *Ηγεσία: Ο δρόμος της Διαρκούς Επιτυχίας*, Αθήνα: Κριτική.

**18)** Παπαστεφανάκη, Λ. «Στα καπνομάγαζα, στα υφαντουργεία», *Η Καθημερινή*, Επτά Ημέρες, 215/1999, σ.σ. 5 – 8.

**19)** Παπαταξιάρχης, Ε., (2006). Από τη σκοπιά του φύλου: Ανθρωπολογικές θεωρήσεις της σύγχρονης Ελλάδας στο: Παπαταξιάρχης Ε. και Παραδέλλης Θ. (επιμ.), *Ταυτότητες και φύλο στη σύγχρονη Ελλάδα*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

**20)** Παπαχαραλάμπους, Χ., Πιτσιλή, Μ., (2006) *Η ισότητα των δύο φύλων στην Α΄βάθμια τοπική αυτοδιοίκηση στην Ελλάδα*

**21)** Πατσάλης, Χ., (1991). *Προκαταλήψεις: οι αιτίες τους και η προληπτική αγωγή*. Ψυχολογικό Σχήμα, 11, σελ. 45 – 46.

**22)** Σκουλάτος, Β., Ν., Δημητρακόπουλος, Σ, Κονδής. *Ιστορία Νεότερη και Σύγχρονη*, Αθήνα, 2004.

**23)** Τριαντάρη, Σ., (2020). *Ηγεσία, θεωρίες ηγεσίας: Από τον αριστοτελικό Ρήτορα στο σύγχρονο Ηγέτη*, Θεσσαλονίκη: Σταμούλη.

24) Τριαντάρη, Σ., (2021). *Ηθική στη λήψη αποφάσεων*, Θεσσαλονίκη: Σταμούλη.

25) Χρονάκη, Ζ., «Εργαζόμενες γυναίκες», *Η Καθημερινή*, Επτά Ημέρες, 2/5/1999, σ.σ. 2- 4 .

26) Ψαρρά, Α., «Μην πεις κακό για φαμπρικού. Ο γυναικείος συνδικαλισμός και οι αγώνες για ισότητα στον Μεσοπόλεμο», *Επτά Ημέρες*, 2/5/1999, σ.σ 20 – 22.

### **Ξενογλώσση**

1) Adkins, Brent. (2015). *Deleuze and Guattari's a Thousand Plateaus: A Critical Introduction and Guide*. Edinburgh: Edinburgh University Press.

2) Avolio, B.J. & Bass, B.M.(2004).*Multifactor Leadership Questionnaire. Sampler Set. Manual, Forms and Scoring Key*. Mind Garden, Inc.

3) Ayman, Roya, and Karen Korabik. "Leadership: Why gender and culture matter".*American Psychologist* 65.3 (2010): 157

4) Banagi, MR., Hardim, C. & Rothman, A.J., (1993), *Implicit Stereotyping in person Judgement*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 272 – 281.

5) Bem, S.L., (1974). *The measurement of psychological androgyny*. *Journal of consulting and clinical Psychology*, 42, 155 – 162.

6) Blackmore, Jill & Sachs, Judyth. (2007). *Performing and Reforming Leaders: Gender, Educational Restructuring, and Organizational Change* Albany: State University of New York Press.

7) Brown, R., (1995). *Prejudice: Its social psychology*. Oxford: Blackwell.

8) Bush, T., (2008). *From management to Leadership*, *Educational Management and Leadership*, page 271.

- 9) Campell, A., (1989), *The Opposite Sex*, Ebury press, London.
- 10) Conger, J.A. & Kanungo, R.(1998).Charismatic leadership in organizations. San Francisco: Jossey-Bass.
- 11) Conger, J.A.(1989). The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional leadership. San Francisco: Jossey-Bass.
- 12) Cross, W.E. The Negro-to-Black conversion experience: Towards a psychology of Black liberation. *Black World*. 1971, 20, 13–27.
- 13) Deaux& Kite, (1987), *Stereotypes and standards of judgment*. *Journal of Personality and Social Psychology* , 60, 485 – 499.
- 14) Eagly, A.H., Mladinic, A & Otto , S., (1991), *Are women evaluated more favorably than men?* *Psychology of women quarterly*, 15, 203- 216.
- 15) Evans,M., (2003). *Φύλο και κοινωνική θεωρία*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- 16) Gist, M.E.(1987).Self efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Review*, 12, 472-485.
- 17) Glick, P., Bailey, B., Diebold, J., & Zhu, L., (1995), *The two faces of Adma: Ambivalent sexism and polarized attitudes toward women*. Unpublished manuscript, σ.σ. 491 – 512.
- 18) Goleman, D., (1996). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*, London: Bloomsbury.
- 19) Goleman, D., Boyatzis, R, Mckee, A., (2002). *The emotional reality of teams*, *Global Business and Organizational Excellence*, 21 (2), 55 – 65.
- 20) Grrenberg, J. &Baron, R., (2013). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*. Μετάφραση: Αντωνίου Α., Αθήνα: Gutenberg.
- 21) Haraway, Donna. (1991). “A Cyborg Manifesto: Science, Technology, and Socialist-Feminism in the Late Twentieth Century”.Στο

Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature. New York: Routledge, 149-81.

22) Horner (1972), όπως αναφέρεται στο Στυλιανή Χρόνη, *Αθλητές και Αθλήτριες: Κοινωνικοψυχολογική προσέγγιση*. Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

23) Howell, J.M.(1988).Two faces of charisma: Socialized and personalized leadership in organizations. In Conger J.A. & Kanungo R.N. (Eds.), *Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness* (pp. 213-236). San Francisco: Jossey-Bass.

24) Hughes, M. & Kroehler, C. (2007). *Κοινωνιολογία: Οι βασικές έννοιες*. Αθήνα: Κριτική.

25) Kent, Russell L., and Sherry E. Moss. ‘‘Effects of sex and gender role on leader emergence’’ . *Academy of Management Journal* 37.5 (1994): 1335 – 1346.

26) Khanine, A. F. (2010). «Le Travail des femmes au regard de l’Histoire », Entretien avec Michelle Perrot - Propos recueillis par Anne-Françoise Khanine, le 3/3/2010, Femmes-emploi.fr: [www.Femmesemploi.f/le-travail-des-femmes-au-regard-de-lhistoire-entretien-avec-michelle-perrot2page2](http://www.Femmesemploi.f/le-travail-des-femmes-au-regard-de-lhistoire-entretien-avec-michelle-perrot2page2).

Steele, C. M., & Aronson, J. A. (2004). Stereotype Threat Does Not Live by Steele and Aronson (1995) Alone. *American Psychologist*, 59(1), 47–48.

27) Moran, Barbara B. ‘‘Gender differences in leadership’’. *Library trends* 40.3 (1992)Q 475 – 491.

28) Morrison, E.w., (2011). *Employee Voice Behavior: Intergration and Directions for Future Research*. The Academy of Management Annals.

29) Simonton, D.K.(1988).Presidential style: Personality, biography and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 928-936.

30) Turner, P., (1998). *Βιολογικό, κοινωνικό φύλο και ταυτότητα του Εγώ*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

### **Ηλεκτρονική Βιβλιογραφία**

- 1) <https://effrosyniboutsika.wordpress.com/>
- 2) Παυλόπουλος, Β., (2008). Στερεότυπα, προκατάληψη, κοινωνικός στιγματισμός. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: [http://old.psych.uoa.gr/~vpavloplindex.files/pdf/soc\\_pms\\_school2008\\_presentation2.pdf](http://old.psych.uoa.gr/~vpavloplindex.files/pdf/soc_pms_school2008_presentation2.pdf).
- 3) [https://www.avgi.gr/parembaseis/453988\\_mia-adiakopi-kritiki-anasimansi](https://www.avgi.gr/parembaseis/453988_mia-adiakopi-kritiki-anasimansi)