



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ**

ΕΛΛΗΝΙΔΕΣ ΠΡΟΠΟΝΗΤΡΙΕΣ ΠΟΔΟΣΦΑΙΡΟΥ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΑ

ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ: ΜΙΑ ΠΡΩΤΗ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

της

Βασιλικής Χατζή

Κύρια Επιβλέπουσα: Στυλιανή Χρόνη, ΤΕΦΑΑ, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Επιβλέπουσα 1: Μαρία Χασάνδρα, University of Jyväskylä, Finland

Επιβλέπουσα 2: Ειρήνη Καμπερίδου, ΤΕΦΑΑ, ΚΠΑ

Μεταπτυχιακή Διατριβή που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για τη μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Ψυχολογία της Άσκησης» του Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Τρίκαλα

2013

ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΧΑΤΖΗ

© 2013 - All rights reserved

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλες τις προπονήτριες για την συνεργασία τους, την προθυμία και την εμπιστοσύνη που μου έδειξαν. Θα ήθελα ακόμα να ευχαριστήσω τους καθηγητές που βοήθησαν να ολοκληρωθεί αυτή η έρευνα και ειδικότερα την Επίκουρη Καθηγήτρια, Στυλιανή “Ανή” Χρόνη, για την πολύτιμη υποστήριξη και καθοδήγησή της.

Περίληψη

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να εξερευνήσει τα έμφυλα στερεότυπα στο χώρο της προπονητικής στην Ελλάδα και ειδικότερα το πώς αυτά επηρεάζουν την καθημερινή ζωή των προπονητριών και τη γενικότερη εξέλιξη τους στο χώρο εργασίας τους. Οι πληροφορίες συλλέχθηκαν μέσω 6 ατομικών ημι-δομημένων συνεντεύξεων με γυναίκες προπονήτριες ποδοσφαίρου. Η ανάλυση των πληροφοριών βασίστηκε στην ερμηνευτική φαινομενολογική ανάλυση. Από την ανάλυση, προέκυψαν τέσσερα υπερ-θέματα (στερεότυπα, διακρίσεις, αντιμετώπιση μέσα στην ομάδα και άλλα προβλήματα), τα οποία υποστηρίζονταν από επιμέρους υπο-θέματα. Οι συμμετέχουσες υποστήριξαν ότι υπάρχουν και σήμερα έμφυλα στερεότυπα στο χώρο του αθλητισμού τα οποία και επηρεάζουν την πορεία τους στον χώρο. Η δυσπιστία και η καχυποψία παιχτών, συναδέλφων, γονιών και ατόμων της διοίκησης είναι κάτι που αντιμετωπίζουν συχνά, ενώ διακρίσεις υφίστανται σε πολλούς τομείς του αθλητισμού, όπως στην πρόσληψη, στις οικονομικές απολαβές, στην εξέλιξη ή την αποδοχή. Τέλος, αναφέρθηκε έντονα ότι οι γυναίκες δε μπορούν να έχουν την προπονητική ως βασική δουλειά αφού τα χρήματα στις κατηγορίες που προπονούν είναι λίγα και συνήθως δεν παρέχεται ιατροφαρμακευτική ασφάλιση για την εργαζόμενη. Τα στοιχεία της παρούσας έρευνας συζητώνται και ερμηνεύονται με βάση διεθνείς έρευνες καθώς έρευνες στην Ελλάδα επί του θέματος απουσιάζουν.

Abstract

The purpose of this study was to explore gender stereotypes in coaching in Greece and particularly how they affect the coaches' daily lives and their general progress in that workplace. All the information included, have been collected through six individual semi-structured interviews with women football coaches. The analysis has indicated four hyper-themes (stereotyping, discrimination, treatment within the team and other problems), which are supported by sub-themes. Participants supported that there are gender stereotypes today in sport that influence their progress. Distrust and suspicion of players, colleagues, parents and managements are often faced while discrimination occurs in many areas of sport, such as recruitment, financial rewards, progress or acceptance. Finally, it was strongly stated that coaching cannot be a woman's basic job because the money they earn while coaching teams of lower categories are few and usually health insurance is not provided. The data of this research are discussed and interpreted based on international surveys as there is lack of research on this issue in Greece.

Περιεχόμενα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εισαγωγή.....	8
Εισαγωγή.....	8
Σκοπός και σημαντικότητα έρευνας.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας.....	12
Σtereότυπα στην κοινωνία.....	12
Σtereότυπα φύλου στην αγορά εργασίας.....	21
Σtereότυπα φύλου στον αθλητισμό.....	27
Σtereότυπα και φύλο στην προπονητική.....	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Μεθοδολογία.....	36
Συμμετέχουσες.....	36
Ερευνητικό Ερώτημα και Προσέγγιση.....	38
Συλλογή Πληροφοριών.....	39
Ανάλυση Πληροφοριών.....	41
Αξιοπιστία.....	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Αποτελέσματα και Συζήτηση.....	46
Σtereότυπα.....	46
Κοινωνία.....	47
Συγγενικό - Φιλικό Περιβάλλον.....	49
Ιδιαιτερότητες Ελληνικής Κοινωνίας.....	51
Διακρίσεις.....	54
Στην πρόσληψη.....	54
Μισθοί.....	56
Εξέλιξη Καριέρας.....	58
Αποδοχή από ομάδες ανδρών.....	59

Διαφορές με άντρες προπονητές.....	61
Αντιμετώπιση μέσα στην ομάδα.....	62
Συνάδελφοι Προπονητές.....	63
Γονείς.....	64
Παίχτες και Παίχτριες.....	66
Διοίκηση.....	69
Άλλα προβλήματα.....	70
Η Προπονητική ως Βασική Δουλειά.....	69
Προπονητική και Οικογένεια.....	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Συμπεράσματα.....	77
Συμπεράσματα.....	77
Προτεινόμενες Μελλοντικές Έρευνες.....	79
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Βιβλιογραφία.....	80
Διεθνής Βιβλιογραφία.....	80
Ελληνική Βιβλιογραφία.....	103
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α.....	105
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β.....	107
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ.....	109

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή

Στον χώρο του αθλητισμού, οι προπονητές κατέχουν εξέχουσα θέση και η επιρροή που ασκούν στα συναισθήματα και στη συμπεριφορά των αθλητών είναι καθοριστικής σημασίας (Jowett, 2003). Η δουλειά του προπονητή είναι πολυδιάστατη αφού επωμίζεται αρκετούς ρόλους με στόχο την ανάπτυξη τόσο των κινητικών ικανοτήτων και επιδεξιοτήτων, όσο και της προσωπικότητας. Ο προπονητής αναγνωρίζοντας τις ιδιαιτερότητες του κάθε αθλητή, επιδιώκει να αναπτύξει υγιείς διαπροσωπικές σχέσεις που να βασίζονται στην εμπιστοσύνη, στο σεβασμό και στην επικοινωνία (Vallee & Bloom, 2005). Ένα σημαντικό ζήτημα όμως που έχουν καταδείξει έρευνες των τελευταίων δεκαετιών στο χώρο της προπονητικής, είναι η υποεκπροσώπηση των γυναικών στο επάγγελμα αυτό.

Η κατάσταση παραμένει ίδια από την άνοδο του σύγχρονου αθλητισμού στην Ευρώπη (Pfister, 2013), αλλά και στην Αμερική (Acosta & Carpenter, 2012). Σήμερα υπάρχουν πολλά διαθέσιμα δεδομένα από μελέτες, τα οποία δείχνουν τα πολύ χαμηλά επίπεδα γυναικών στην προπονητική σε χώρες όπως η Νορβηγία, η Πορτογαλία, η Τσεχία, το Ηνωμένο Βασίλειο και πολλές άλλες (Hovden, 2000a, b; Fasting & Knorre, 2005; Norman, 2008; Matos Almeida & Cruz, 2010; Sundstrom, Marchant, & Symons, 2011). Αξίζει επίσης να αναφερθεί ότι, οι άνδρες φαίνεται να κυριαρχούν και σε όλα τα υπόλοιπα επίπεδα και τομείς του αθλητισμού, όπως είναι η διοίκηση ομάδων, η αθλητική δημοσιογραφία και οι θέσεις λήψεως αποφάσεων (Doll-Tepner & Pfister, 2004; Hovden & Pfister, 2006).

Όπως υποστηρίζει η Pfister (2011), η αναλογία των δύο φύλων σε διάφορους τομείς του αθλητισμού και ειδικότερα ο αριθμός των γυναικών στα οργανωμένα

αθλήματα έχει αντίκτυπο και στη διαθεσιμότητα των γυναικών για θέσεις προπονητικής και θέσεις διοίκησης. Πολλοί προπονητές είναι πρώην αθλητές και αθλήτριες, συνεπώς η αναλογία των δύο φύλων στο αθλητικό πεδίο έχει άμεση επίδραση στην αναλογία ανδρών-γυναικών στην προπονητική.

Ένας μεγάλος αριθμός ερευνών αναφέρει επίσης πως τα εμπόδια για κατάληψη ηγετικών θέσεων από γυναίκες στον αθλητισμό βασίζονται στα έμφυλα στερεότυπα που υφίστανται στο χώρο (Hanson & Kraus, 1999; Fasting & Pfister, 2000; Scraton & Flintoff, 2002; Anderson, 2008; Lapchick, 2009; Burton, Grappendorf, & Henderson, 2011). Σύμφωνα με τους West και Zimmerman (1987), το φύλο είναι το πιο ισχυρό γνωστικό φίλτρο που χρησιμοποιείται για την ερμηνεία της συμπεριφοράς των άλλων. Τα στερεότυπα αποτελούν ένα σύνολο αρνητικών στάσεων και προκαταλήψεων, οι οποίες αναφέρονται σε υποτιθέμενες διαφορές μεταξύ των φύλων, καθορίζουν τους ανδρικούς και γυναικείους ρόλους, αποδίδουν στα δύο φύλα συγκεκριμένους ρόλους και θεωρούν ότι τα δύο φύλα δεν είναι εξίσου κατάλληλα για τους ίδιους ρόλους. Ενδεικτικά αναφέρονται τα αποτελέσματα της έρευνας των Aicher και Sagas (2010), σύμφωνα με τα οποία οι αθλητές πίστευαν πως οι γυναίκες προπονήτριες δε θα μπορούσαν να είναι επιτυχημένες στη δουλειά τους. Τα έμφυλα στερεότυπα στον αθλητισμό θεωρούν τις γυναίκες προπονήτριες αδύναμες και χωρίς πυγμή, δημιουργούν έντονες προσδοκίες για τους προπονητές και για τους υπόλοιπους διοικητικούς υπαλλήλους και πολλές φορές αποτρέπουν τη μελλοντική πρόσληψη γυναικών ως προπονήτριες ή για διοικητικές θέσεις (Shaw & Hoerber, 2003; Burton, Grappendorf, Henderson, Field, & Dennis, 2008; Claringbould & Knoppers, 2008; Shaw & Allen, 2009).

Η ίδια οπτική λίγο πολύ φαίνεται να έχει καθιερωθεί και στον αθλητισμό στην Ελλάδα (Αθανασιάδου, 2002; Ιωαννίδου, Αλβανόπουλος, & Αλεξανδρής, 2005,

Χρόνη & Κουρτεσοπούλου, 2008). Δυστυχώς, πολύ λίγες έρευνες έχουν μελετήσει τα έμφυλα στερεότυπα στον ελληνικό αθλητισμό (Ιωαννίδου, κα., 2005) ενώ απουσιάζουν καθ' όλα τα στατιστικά στοιχεία για προπονήτριες στην Ελλάδα, και μέχρι σήμερα δεν έχει δοθεί κάποια ερευνητική ευκαιρία στις ίδιες να εκφράσουν τις εμπειρίες τους.

Σκοπός και Σημαντικότητα Έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει σε βάθος το αν και το πως αντιλαμβάνονται οι προπονήτριες ποδοσφαίρου στην Ελλάδα τα στερεότυπα με βάση το φύλο αλλά και πως αυτά τις επηρεάζουν. Ειδικότερα, η παρούσα έρευνα αναζητά απαντήσεις στα ερωτήματα: (α) Υπάρχουν σήμερα έμφυλα στερεότυπα στο χώρο της προπονητικής στην Ελλάδα; και (β) πώς αυτά επηρεάζουν την καθημερινή ζωή των προπονητριών και τη γενικότερη εξέλιξη τους στο χώρο εργασίας τους; Οι πληροφορίες που θα συλλεχθούν εκτιμάται πως θα συμβάλουν στη δημιουργία μιας πρώτης εικόνας αναφορικά στην τρέχουσα κατάσταση των προπονητριών ποδοσφαίρου στην Ελλάδα, εστιάζοντας και αναδεικνύοντας την όποια πιθανή επίδραση των έμφυλων στερεοτύπων στη γυναικεία προπονητική.

Το ποδόσφαιρο επιλέχθηκε καθώς είναι το δημοφιλέστερο άθλημα παγκοσμίως. Εν τούτοις, αν και περισσότερα από 10 εκατομμύρια παιδιά παίζουν ποδόσφαιρο σε όλο τον κόσμο, μόνον το 9% αυτών των παιδιών είναι κορίτσια (Pfister, 2013). Πρόσφατη έρευνα των Bradbury, Amara, Garcia και Bainer (2011) σε ευρωπαϊκές χώρες έδειξε αύξηση της συμμετοχής κοριτσιών και γυναικών στο ποδόσφαιρο, ενώ ταυτόχρονα οι ερευνητές καταδεικνύουν πως το ποδόσφαιρο εξακολουθεί να είναι ένας ανδροκρατούμενος χώρος. Καθώς πολλά παιδιά παίζουν ποδόσφαιρο στην Ελλάδα, ενώ πολύ λίγες γυναίκες εργάζονται σήμερα ως προπονήτριες ποδοσφαίρου, διευρύνοντας τις γνώσεις μας πάνω στις εμπειρίες και

τους τρόπους αντιμετώπισης των όποιων στερεοτυπικών θεμάτων των υφιστάμενων προπονητριών ευελπιστούμε πως τα δεδομένα της παρούσας έρευνας θα βοηθήσουν στην προσέλκυση νέων προπονητριών και κατ' επέκταση νεαρών παικτριών στο άθλημα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

Ενώ το φύλο αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές και διαδεδομένες κοινωνικές κατηγορίες (Bem, 1993), ο διαχωρισμός μεταξύ βιολογικού και κοινωνικού φύλου δεν είναι πάντα ευδιάκριτος. Τα συστήματα πεποιθήσεων για το φύλο αποτελούνται τόσο από περιγραφικά όσο και από κανονιστικά στοιχεία για το πώς θα έπρεπε να είναι και να συμπεριφέρονται τα δύο φύλα (Hoffman & Pasley, 1998). Στην ανασκόπηση που ακολουθεί, γίνεται προσπάθεια για μια συνολικότερη παρουσίαση του φαινομένου. Αρχικά, παρουσιάζονται μελέτες για τα στερεότυπα, τις ταυτότητες και τους ρόλους των δύο φύλων μέσα στην κοινωνία. Προχωρώντας δίνεται έμφαση στο θέμα της επαγγελματικής αποκατάστασης, της εισόδου αλλά και της αποδοχής των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Η ανασκόπηση κλείνει με αναφορά στην παρουσία των δύο φύλων στον αθλητισμό και συγκεκριμένα στην προπονητική που είναι και το ειδικό πλαίσιο πάνω στο οποίο κινείται η παρούσα έρευνα.

Στερεότυπα στην Κοινωνία

Πολλές κοινωνικοψυχολογικές έρευνες τις τελευταίες δεκαετίες ασχολούνται με τη μελέτη του περιεχομένου των στερεοτύπων. Η έννοια του στερεοτύπου έχει οριστεί με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους από έναν σημαντικό αριθμό μελετητών (Lippman, 1922; Allport, 1954; Tajfel, 1969; Billig, 1987; Miller, 1982). Τα στερεότυπα αντλούν τη μορφή και το περιεχόμενό τους από το κοινωνικό πλαίσιο το οποίο μας περιβάλλει και οι κοινωνικές τους συνέπειες είναι μεγάλες (Lippmann, 1922; Tajfel & Wilkes, 1963; Billig, 1985; Oakes, Haslam, & Turner, 1994). Ως στερεότυπα νοούνται διαστρεβλώσεις ή υπεραπλουστευμένες ιδέες της πολύπλοκης

κοινωνικής ζωής όπως π.χ. «οι γυναίκες είναι ευαίσθητες», «οι άνδρες δεν κλαίνε», «οι Άγγλοι είναι ψυχροί» κ.λπ.

Ο πρώτος που ασχολήθηκε σοβαρά με το θέμα των «προ-κρίσεων» και εισήγαγε τον όρο «στερεότυπα» ήταν το 1922 ο Lippmann. Πρόκειται, είτε, για εικόνες στο κεφάλι μας, για χάρτες του κόσμου, για σχήματα ή προσδοκίες της εξωτερικής συμπεριφοράς, της πνευματικής και κοινωνικής ζωής, τα οποία μας βοηθούν να χειριστούμε πολύπλοκες πληροφορίες από το περιβάλλον. Ως πλεονέκτημα των στερεοτύπων μπορεί να εκληφθεί το γεγονός ότι βοηθούν στην οργάνωση των πληροφοριών σε έναν τόσο σύνθετο κόσμο. Ο ίδιος ο Lippmann (1922) στο βιβλίο του *Public Opinion* αναρωτιέται μήπως τελικά τέτοιου είδους συντημήσεις είναι απαραίτητες ούτως ώστε να μπορέσει κανείς να διαχειριστεί τον σύγχρονο κόσμο. Από την άλλη, ως μειονέκτημα, θεωρείται η μεροληπτική, άλογη φύση τους και η μη ανταπόκριση στην αλήθεια, εφόσον περιορίζεται η ικανότητα να γίνει αντιληπτή η εικόνα του περιβάλλοντος στο σύνολό της και όχι μόνο συγκεκριμένες πλευρές αυτής.

Στο πλαίσιο αυτό ο Allport (1954) επισημαίνει πως προκατάληψη είναι «να σκέφτεται κανείς άσχημα πράγματα για άλλους ανθρώπους χωρίς να έχει επαρκείς λόγους γι' αυτό» (σ. 6). Σε καμία περίπτωση όμως δε θα πρέπει να θεωρούνται τα στερεότυπα ως στατικές εικόνες. Τα στερεότυπα αποτελούν γνωστικές αναπαραστάσεις οι οποίες έχουν μια δική τους ζωή και διαθέτουν συμβολική, συναισθηματική, πολιτική και ιδεολογική διάσταση. Εμφανίζονται ως δηλώσεις που έχουν στόχο να εξυψώσουν την ενδο-ομάδα και να μειώσουν την εξω-ομάδα (Allport, 1954).

Κατά τους Stangor και Schaller (1996), παρόλο που υπάρχουν αρκετοί ορισμοί για τα στερεότυπα, οι περισσότεροι συμφωνούν μεταξύ τους στην

κατηγοριοποίηση των στερεοτύπων ως ατομικές ή ως συλλογικές αναπαραστάσεις. Έτσι, σύμφωνα με την κοινωνιογνωστική προσέγγιση, ως ατομικά στερεότυπα ορίζονται οι πεποιθήσεις που έχει το άτομο για τα χαρακτηριστικά των μελών των κοινωνικών ομάδων και αποτελούν γνωστικές δομές ή αναπαραστάσεις που αποθηκεύονται στη μνήμη και στη συνέχεια ανακαλούνται για να καθοδηγήσουν την συμπεριφορά του ατόμου προς τα μέλη των στερεοτυποποιημένων ομάδων. Από την άλλη μεριά, ως συλλογικές αναπαραστάσεις, τα στερεότυπα είναι «κοινές πεποιθήσεις για τα προσωπικά χαρακτηριστικά, συνήθως χαρακτηριστικά προσωπικότητας, αλλά συχνά και για συμπεριφορές, μιας ομάδας ατόμων» (Leyens, Yzerbyt, & Schadron, 1994). Δηλαδή τα στερεότυπα αφορούν τις γενικεύσεις που κάνουν τα μέλη μιας κοινωνικής ομάδας ως προς τη συμπεριφορά και ως προς το πώς είναι τα μέλη μιας άλλης κοινωνικής ομάδας. Στο δεύτερο ορισμό τονίζεται το γεγονός ότι τα στερεότυπα είναι «κοινά» και αποτελούν μέρος της γενικότερης κοινωνικής «συλλογικής γνώσης». Παρόλαυτα, ερευνητές επισημαίνουν ότι οι δύο αυτοί ορισμοί αλληλοσυμπληρώνονται καθώς ο πρώτος αναφέρεται στη διαδικασία στερεοποίησης που είναι εκ φύσεως ατομική, ενώ ο δεύτερος αναφέρεται στο περιεχόμενο των στερεοτύπων ως αποτέλεσμα της διαδικασίας αυτής (Leyens et al., 1994; Stangor & Schaller, 1996).

Μετά από εκτενή μελέτη του περιεχομένου και της λειτουργίας των στερεοτύπων, οι Hogg και Vaughan (1995) κατέληξαν στα παρακάτω συμπεράσματα:

- Οι άνθρωποι στηριζόμενοι σε ελάχιστα, μη συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και με μεγάλη ευκολία, χαρακτηρίζουν πολυμελείς ανθρώπινες ομάδες.
- Είναι δύσκολο να αλλάξουν τα στερεότυπα και η αλλαγή αυτή έρχεται συνήθως μέσα από πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές.

- Από πολύ μικρή ηλικία ήδη τα παιδιά έχουν στερεότυπα για κοινωνικές ομάδες από τις οποίες μπορεί και να μην έχουν ακόμα γνωρίσει κάποιο μέλος.
- Τα στερεότυπα γίνονται περισσότερο αρνητικά, ενισχύονται και είναι πολύ δύσκολο να αλλάξουν εάν υπάρχει σύγκρουση και ένταση μεταξύ των ομάδων.

Από τα προηγούμενα φαίνεται ότι τα στερεότυπα είναι βαθιά ριζωμένα στο άτομο αφού μαθαίνονται σε πολύ μικρή ηλικία και κατά συνέπεια γίνεται αντιληπτή η δυσκολία της αλλαγής αυτής της στερεοτυπικής σκέψης ειδικά σε περιπτώσεις σύγκρουσης των ομάδων.

Μια από τις πιο γνωστές έρευνες στο χώρο των στερεοτύπων είναι αυτή των Tajfel και Wilkes (1963). Στην ουσία το πείραμά τους επιβεβαίωσε παλαιότερα ευρήματα σχετικά με την υπερ-γενικευτική φύση των στερεοτύπων καθώς βρήκαν ότι, οι άνθρωποι υπερτονίζουν τις πιθανές διαφορές μεταξύ των μελών διαφορετικών κοινωνικών ομάδων, όπως επίσης υπερτονίζουν και τις ομοιότητες των μελών της ίδιας ομάδας. Το σημαντικότερο όμως σε αυτή την μελέτη είναι ότι τέθηκε το ερώτημα μήπως τελικά ο ανθρώπινος νους είναι δομημένος με τέτοιο τρόπο ώστε τα στερεότυπα να είναι αποτέλεσμα του τρόπου με τον οποίο αυτός επεξεργάζεται πληροφορίες. Τα συμπεράσματα τέτοιων ερευνών έδωσαν το έναυσμα ώστε να ξεκινήσει μια νέα σειρά ερευνών πάνω στα στερεότυπα από τα τέλη της δεκαετίας του 1970.

Από αυτή τη δεκαετία και μετά η έρευνα στράφηκε γύρω από την περιορισμένη χωρητικότητα που έχει ο ανθρώπινος νους να αντιμετωπίζει τα πολυάριθμα ερεθίσματα του κοινωνικού περιβάλλοντος. Ο Taylor (1981) χαρακτήρισε το σκεπτόμενο άτομο ως «γνωστικό τσιγκούνη» του οποίου η αντίληψη πρέπει να οργανώνεται και να απλοποιείται γύρω από τα στερεότυπα και τα πρωτότυπά τους.

Στο πλαίσιο την γνωστικής προσέγγισης κυρίως έχει μελετηθεί πολύ και η διαδικασία αλλαγής των στερεοτύπων. Τα τρία μοντέλα που έχουν προταθεί είναι τα εξής: το λογιστικό μοντέλο (Rothbart, 1981), το μοντέλο της μεταστροφής (Rothbart, 1981) και το μοντέλο των υποτύπων (Brewer, Dull, & Lui, 1981; Taylor, 1981). Το πρώτο μοντέλο υποστηρίζει ότι η αλλαγή γίνεται σταδιακά. Κάθε πληροφορία που δεν επιβεβαιώνει το στερεότυπο, προκαλεί μια μικρή αλλαγή. Η αθροιστική επιρροή των μη επιβεβαιωτικών πληροφοριών, επιφέρει και την αλλαγή του στερεοτύπου. Αντίθετα, σύμφωνα με το δεύτερο μοντέλο, υπάρχει ριζική αλλαγή του στερεοτύπου μετά από δραματική διάψυσή του. Το τρίτο μοντέλο, τέλος, υποστηρίζει ότι τα στερεότυπα αποτελούν ιεραρχικές δομές. Οι μη επιβεβαιωτικές πληροφορίες οδηγούν το άτομο να κάνει διακρίσεις μεταξύ των μελών της στερεοτυποποιημένης ομάδας, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται υποκατηγορίες μελών, υποτύποι, με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Αν οι υποτύποι που θα δημιουργηθούν είναι πολλοί και ισχυροί, μπορεί να έχουν σαν αποτέλεσμα την ουσιαστική αλλαγή ή ακύρωση του στερεοτύπου.

Το 1978 ο γνωστικός ψυχολόγος Rosch, με βάση τα ευρήματα των ερευνών του, πρότεινε πως τα στερεότυπα είναι οργανωμένα γύρω από «πρωτότυπα». Σε συμφωνία με τον Rosch ήταν και τα αποτελέσματα της έρευνας των Synder και Uranowitz (1978). Έδειξαν λοιπόν ότι οι άνθρωποι είναι πιο πιθανό να συγκρατούν πληροφορίες σχετικά με ένα άλλο άτομο όταν οι πληροφορίες αυτές είναι συνεπείς με το «πρότυπο» στερεότυπο που έχουν για την κοινωνική κατηγορία στην οποία ανήκει. Τα πρότυπα είναι εσωτερικευμένα, και μπορεί να είναι είτε συνειδητά είτε ασυνειδητά. Ακόμα, ο Duncan (1976) υποστήριξε πως οι τρόποι με τους οποίους κάποιος αντιλαμβάνεται διάφορες καταστάσεις εξαρτάται από προγενέστερα στερεοτυπικά σχήματα.

Τα στερεότυπα και τα πρότυπα που απασχολούν στην παρούσα έρευνα είναι αυτά του φύλου. Το φύλο διακρίνεται σε βιολογικό και σε κοινωνικό (Oakley, 1972). Ως βιολογικό φύλο (sex) ορίζονται οι διαφορές στη φυσιολογία του σώματος όπως ο τύπος γεννητικών οργάνων και η δυνατότητα γέννησης παιδιών, ενώ το κοινωνικό φύλο (gender) δομείται κοινωνικά και αφορά στα ψυχολογικά ή κοινωνικά χαρακτηριστικά, τα οποία σχετίζονται με το κάθε φύλο (Deaux, 1985). Πρόκειται για μια κοινωνική κατασκευή που περιλαμβάνει ρόλους, ταυτότητες και προσδοκίες για την θηλυκότητα και τον ανδρισμό. Η Doyle (1985) επιπλέον, υποστήριξε ότι το κοινωνικό φύλο αναφέρεται στα χαρακτηριστικά και τους στερεοτυπικούς ρόλους που καθορίζονται από την εκάστοτε κοινωνία ως τυπικοί και επιθυμητοί για τους άνδρες ή τις γυναίκες.

Η ψυχαναλυτική θεωρία του Freud (1905) και η θεωρία κοινωνικής μάθησης του Kohlberg (1966) είναι δύο από τις πιο σημαντικές ψυχολογικές θεωρίες για την απόκτηση της ταυτότητας του φύλου. Σύμφωνα με την ψυχαναλυτική θεωρία, η ταυτότητα φύλου αποκτάται κατά το φαλλικό στάδιο της ψυχοσυναισθηματικής ανάπτυξης μέσω της ταύτισης του παιδιού με τον γονέα του ίδιου φύλου. Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης από την άλλη μεριά, υποστηρίζει πως η ταυτότητα φύλου αποκτάται μέσα από διαδικασίες μάθησης όπως είναι η μίμηση, η παρατήρηση και η ενίσχυση και είναι αποτέλεσμα της γνωστικής ανάπτυξης του παιδιού. Ακόμα μία θεωρία που περιγράφει την ανάπτυξη έμφυλων ρόλων είναι η κοινωνικό-γνωστική θεωρία του Bandura (1986), η οποία αντιλαμβάνεται τα πρότυπα φύλου ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης και των επιρροών που ασκούνται είτε μέσα στην οικογένεια, είτε σε άλλα κοινωνικά πλαίσια. Η Δελληγιάννη-Κουϊμτζή (1994) πρότεινε πως καμία από τις κλασσικές ψυχολογικές θεωρίες δε μπορεί να ερμηνεύσει πλήρως τις διαφορές ανάμεσα στα φύλα, και ότι ένας συνδυασμός στοιχείων από

αυτές θα μπορούσε να φανεί πιο χρήσιμος για την κατανόηση των αιτιών και της διαδικασία διαμόρφωσης των έμφυλων ταυτοτήτων.

Κατά τις δεκαετίες του '80 και '90, το φεμινιστικό κίνημα άσκησε οξεία κριτική στο διπολικό σύστημα βιολογικού-κοινωνικού φύλου, κατά το οποίο το βιολογικό φύλο επιφέρει τον κοινωνικό διαχωρισμό μεταξύ των δύο φύλων. Το 1990 η Butler έφτασε στο συμπέρασμα ότι η διάκριση μεταξύ βιολογικού και κοινωνικού φύλου δεν υφίσταται αφού το βιολογικό φύλο αποτελεί ρηματική απόρροια του κοινωνικού και όχι φυσική προϋπόθεση του. Αυτό γίνεται όταν το κοινωνικό φύλο δε δεσμεύεται από το βιολογικό και από κοινωνικό-πολιτισμικές νόρμες. Υποστηρίζει ακόμα ότι το φύλο είναι ρευστό, ότι δεν εκφράζει κάποια εσωτερική οντότητα και ότι δεν εγγράφεται παθητικά πάνω σε ένα σώμα. Και άλλες ερευνήτριες ανέπτυξαν φεμινιστικές θεωρίες απόκτησης έμφυλης ταυτότητας αποφεύγοντας στις έρευνές τους να κάνουν σύγκριση μεταξύ των δύο φύλων και στρέφοντας το ενδιαφέρον στις ίδιες τις γυναίκες (Chodorow, 1987; Gilligan, 1987, 1993, 1997; Miller, 1986).

Ο Connell (1987, 1995, 2000) σε παλαιότερα βιβλία αλλά και στο πιο πρόσφατο βιβλίο του «Το κοινωνικό φύλο» (Connell, 2006), τονίζει ότι οι ταυτότητες δημιουργούνται ιστορικά και ανανεώνονται συνεχώς, παρά το γεγονός ότι στην καθημερινότητα το φύλο γίνεται αντιληπτό ως κάτι σταθερό και αμετάβλητο. Τα σώματα αποτελούν φορείς κοινωνικής δράσης και το φύλο αποτελεί μια κοινωνική δομή που αφορά τον τρόπο αντιμετώπισης των ανθρώπινων σωμάτων. Επίσης στο βιβλίο «Το κοινωνικό φύλο» (Connell, 2006) ο συγγραφέας παρουσιάζει τους άνδρες ως πρωταγωνιστές στους πολιτικούς, επαγγελματικούς και επιστημονικούς χώρους. Δε μπορεί κανείς κατά την άποψή του να ισχυρίζεται ότι η κοινωνία έχει περάσει σε μια μετα-φεμινιστική εποχή τη στιγμή που υπάρχουν ακόμα εμφανείς διακρίσεις κατά των γυναικών σε διάφορα πεδία.

Σύμφωνα με τα προηγούμενα, το φύλο στην εποχή μας συνεχίζει να αποτελεί μια πρωταρχική και σημαντική κοινωνική έννοια (Deaux & Major, 1987). Τα πρότυπα φύλου εμπεριέχουν τις αντιλήψεις της εκάστοτε κοινωνίας όσον αφορά στα χαρακτηριστικά που ανταποκρίνονται γενικά σε αυτό που θεωρείται υποδειγματικός άνδρας και γυναίκα και εκφράζονται σε ένα διπολικό σύστημα αρρενωπότητας και θηλυκότητας, όπου ο αρσενικός πόλος ορίζεται σε αντίθεση από τον θηλυκό και το αντίθετο. Το διπολικό σύστημα επικεντρώνεται και επιμένει στις διαφορές και το διαχωρισμό μεταξύ των φύλων, οι οποίες χρησιμοποιούνται ιδεολογικά ως βάση για τη διατήρηση κοινωνικής ανισότητας ανάμεσα στα φύλα. Έτσι, οι Deaux και Kite (1987) όρισαν το σύστημα πεποιθήσεων για το φύλο ως μια ομάδα πεποιθήσεων και απόψεων για τους άνδρες και τις γυναίκες και των διαδεδομένων ιδιοτήτων της θηλυκότητας και της αρρενωπότητας, το οποίο περιλαμβάνει:

- 1) στερεότυπα για τα χαρακτηριστικά των δύο φύλων (ποιος είναι ο αντιπροσωπευτικός άνδρας και ποια η αντιπροσωπευτική γυναίκα)
- 2) στάσεις για τους κοινωνικούς ρόλους που έχουν
- 3) αντιλήψεις που έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες για την ταυτότητα του φύλου τους
- 4) αντιλήψεις για αυτούς που καταστρέφουν το παραδοσιακό πρότυπο των ρόλων για το φύλο περιλαμβάνοντας τους ομοφυλόφιλους άνδρες και γυναίκες.

Από τα στερεότυπα και τα πρότυπα που βασίζονται στο φύλο των ατόμων δημιουργείται το φαινόμενο του σεξισμού. Ο όρος «σεξισμός» εκφράζει τις προκαταλήψεις και τις διακρίσεις σε βάρος των ατόμων εξαιτίας του φύλου τους. Είναι ένα σύνολο αρνητικών στάσεων και προκαταλήψεων, οι οποίες αναφέρονται σε υποτιθέμενες διαφορές των δύο φύλων. Οι σεξιστικές προκαταλήψεις καθορίζουν

τους ανδρικούς και γυναικείους ρόλους, αποδίδουν στα δύο φύλα συγκεκριμένους ρόλους και θεωρούν ότι τα δύο φύλα δεν είναι εξίσου κατάλληλα για τους ίδιους ρόλους. Η σταθερότητα όμως των στερεοτύπων βασίζεται κατά ένα μέρος στη γνωστική ψυχολογία του ανθρώπου. Τα φυλετικά γνωστικά σχήματα είναι συμπλέγματα σκέψεων, συναισθημάτων και αντιδράσεων για το φύλο που δημιουργούνται στον εγκέφαλο του παιδιού και λειτουργούν ως φίλτρα για την αντίληψη και ερμηνεία πληροφοριών (Bem, 1998).

Σύμφωνα με τους West και Zimmerman (1987), το φύλο είναι το πιο ισχυρό γνωστικό φίλτρο που χρησιμοποιούμε για να ερμηνεύσουμε τη συμπεριφορά των άλλων. Είναι ισχυρότερο από την ηλικία, από την τάξη, τη φυλετική και εθνική καταγωγή και το επάγγελμα ενός ατόμου. Ο κάθε άνθρωπος αποκτά την έμφυλη ταυτότητά του μέσα στην οικογένεια. Τα έμφυλα πρότυπα και στερεότυπα λοιπόν προδιαγράφουν και καθορίζουν από πολύ νωρίς την εξέλιξη του ατόμου (Fiske & Stevens, 1998). Ήδη από τα πέντε του χρόνια το παιδί έχει μάθει να δείχνει όλες τις σωστές συμπεριφορές του αγοριού ή του κοριτσιού χωρίς να κάνει λάθη (Denmark, Rabinowitz, & Secher, 2005).

Οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών απασχολούν την ψυχολογία πάνω από έναν αιώνα. Πολλές έρευνες έχουν γίνει για να εντοπίσουν διαφορές είτε σε βιολογικούς παράγοντες (φύση), είτε κατά τη διάρκεια της κοινωνικοποίησης (ανατροφή) (Morawski, 1996). Βέβαια η σημαντικότερη κριτική που έχει ασκηθεί σε αυτού του είδους τις έρευνες είναι ότι συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν τους άντρες και τις γυναίκες ως διακριτές κατηγορίες χωρίς να λαμβάνουν υπόψη καμία άλλη κοινωνική διάσταση, όπως για παράδειγμα τη φυλή, την τάξη, την ηλικία (Crawford, 1995). Ο Clarke (1873), ισχυρίστηκε ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο έξυπνες γιατί η μήτρα απορροφά ενέργεια από τον εγκέφαλο. Έτσι πρότεινε να έχουν μια

διαφορετική εκπαίδευση και να μην εκτελούν πολύωρη πνευματική εργασία γιατί θέτουν την αναπαραγωγική τους ικανότητα σε κίνδυνο. Παρόμοιες αντιλήψεις σχετικά με τις γυναίκες εκφράστηκαν και από άλλους ερευνητές το 19^ο αιώνα υποβαθμίζοντας τη νοημοσύνη και την υπόσταση των γυναικών όλο και περισσότερο (Gould, 1981; Hall, 1905).

Πολλά παραδείγματα στερεοτυπικής σκέψης με βάση το φύλο συναντώνται και σήμερα στην καθημερινή ζωή. Οι άνδρες εμφανίζονται ως διεκδικητικοί και ανεξάρτητοι, οι γυναίκες θεωρούνται πιο συναισθηματικές και εκφραστικές (Spence, Helmreich, & Stapp, 1975; Deaux & Lewis, 1984), ενώ από συναισθηματικής απόψεως θεωρείται ότι οι γυναίκες κλαίει πιο συχνά από τους άνδρες και εκφράζουν το θυμό τους λιγότερο σε σχέση με τους άνδρες (LaFrance & Banaji, 1992).

Πολυάριθμες μελέτες έχουν εκπονηθεί κατά τις προηγούμενες δεκαετίες με σκοπό να δείξουν ότι οι στερεότυπες αντιλήψεις για το φύλο υπάρχουν και στο χώρο της εκπαίδευσης ασκώντας μεγάλη επιρροή στις προσδοκίες επιτυχίας που έχουν τα άτομα σε σχέση με τις επιστήμες (Shavelson & Stern, 1981; Clark & Paterson, 1986). Συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι τα αγόρια έχουν καλύτερη απόδοση στα μαθηματικά, τις επιτυχίες των οποίων αποδίδουν στην ικανότητά, σε αντίθεση με τις επιτυχίες των κοριτσιών που αποδίδονται στην καταβολή μεγαλύτερης προσπάθειας (Fennema, Peterson, Carpenter, & Lubniski, 1990). Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με τη Δεληγιάννη-Κουϊμτζή (1999) και τα ελληνικά σχολικά βιβλία, λειτουργούν ως μεταβιβαστές κοινωνικών κανόνων και προτύπων στη νεότερη γενιά, αποτελώντας για το παιδί μια σημαντική πηγή πληροφοριών που έχουν σχέση, ανάμεσα στα άλλα, με τη συμπεριφορά και το ρόλο των δύο φύλων.

Στερεότυπα Φύλου στην Αγορά Εργασίας

Η θεωρία των κοινωνικών ρόλων της Eagly (1987) προτείνει ότι ο καταμερισμός της εργασίας μέσα στην κοινωνία, λειτουργεί ως η μεγαλύτερη επιρροή στις επακόλουθες πεποιθήσεις και συμπεριφορές γύρω από τους άνδρες και τις γυναίκες. Οι έρευνες που έχουν γίνει πάνω στα στερεότυπα φύλου και τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας είναι πάρα πολλές. Σύμφωνα με τους Padavic και Reskin (2002), οι άνδρες και οι γυναίκες βιώνουν τον κόσμο της εργασίας αρκετά διαφορετικά λόγω μισθολογικών διαφορών, επαγγελματικού διαχωρισμού φύλου και διακρίσεων φύλου σε θέσεις εξουσίας. Μελέτες έχουν βρει διακρίσεις σε διάφορες μορφές, συμπεριλαμβανομένων των προσλήψεων (Goldin & Rouse 2000; Gorman, 2005), των προαγωγών (Olson & Becker, 1983), των μισθών (Meitzen, 1986), καθώς και των αξιολογήσεων των επιδόσεων (American Bar Association, 2006).

Η Kanter (1977) υποστηρίζει, ότι όταν τα άτομα ανήκουν σε μια μειονότητα, όπως για παράδειγμα οι ελάχιστες γυναίκες σε μια ανδροκρατούμενη εργασία, το φύλο τους αναδύεται ως κυρίαρχο χαρακτηριστικό. Κατά συνέπεια, η συμπεριφορά τους έχει μεγαλύτερη πιθανότητα να ερμηνευτεί με όρους του στερεοτύπου του κοινωνικού φύλου. Πρώτοι οι Edgeworth (1922) και Fawcett (1918) μίλησαν για το πρόβλημα της ‘επαγγελματικής συμφόρησης’ (crowding effect) των γυναικών στην αγορά εργασίας. Το πρόβλημα αυτό δεν είναι άλλο παρά ο συνωστισμός των γυναικών σε συγκεκριμένες δουλειές. Οι ‘ανδρικές’ δουλειές είναι συνήθως και ανδροκρατούμενες καθώς θεωρείται πως για να πετύχει κάποιος χρειάζεται να έχει χαρακτηριστικά αρρενωπότητας, ενώ στις δουλειές που θεωρείται ότι χρειάζονται γυναικεία χαρακτηριστικά προσωπικότητας, απασχολούνται κυρίως γυναίκες (Cejka & Eagly, 1999).

Στη γλώσσα των μαθηματικών, η σύγχρονη θεωρία για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας βασίζεται στην έννοια της ροπής για διακρίσεις και εμφανίζεται με το

έργο του Becker (1957) 'The Economics of Discrimination'. Όταν ένας εργοδότης είναι προκατειλημμένος με τις εργαζόμενες γυναίκες, τότε η πρόσληψη μιας από αυτές θα μειώσει τα οφέλη που εκτιμά αυτός ότι μπορεί να αποκομίσει. Όσο μεγαλύτερη είναι η προκατάληψη, τόσο μεγαλύτερη είναι και η απώλεια ωφέλειας από την πρόσληψη γυναικών εργαζομένων και τόσο μεγαλύτερος ο συντελεστής διάκρισης. Ο Pigou (1952) είχε επίσης υποστηρίξει, ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από ότι πραγματικά τους αξίζει, διότι αυτές δεν εκμεταλλεύονται τη λεγόμενη μονοψωνιακή δύναμη ώστε να απαιτούν μεγαλύτερους μισθούς από τους εργοδότες τους. Ανατρέχοντας σε μελέτες όπως αυτή της Roos (1981) στην οποία αξιολογήθηκαν στοιχεία από το 1974 έως το 1977, βλέπουμε ότι οι γυναίκες έχουν ένα μεγάλο χάσμα εσόδων συγκριτικά με τους άνδρες λόγω του έμφυλου διαχωρισμού σε επαγγελματικό επίπεδο. Η έρευνα έδειξε ότι οι γυναίκες ως επί το πλείστον εργάζονται σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και είναι λιγότερο πιθανό να κατέχουν θέσεις εξουσίας σε αυτές τις δουλειές. Σε πρόσφατη μελέτη για την οικονομία, παρουσιάστηκε σημαντική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, χωρίς παράλληλα να αναφερθεί μείωση του χάσματος των μισθών μεταξύ των δύο φύλων (Mano-Negrin, 2004). Το 2011, στατιστικές αναλύσεις σε έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής έδειξαν πως οι ακαθάριστες οικονομικές απολαβές των γυναικών ήταν κατά μέσο όρο 16% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση (EE-27), καθώς και στη ζώνη του ευρώ (EA-17). Σε όλα τα κράτη μέλη το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων κυμαίνεται από 2% στη Σλοβενία έως 27% στην Εσθονία. Στην Ελλάδα το μισθολογικό χάσμα αναφέρθηκε να είναι 22% (European Commission, 2012).

Τα στερεότυπα φύλου που συναντά κανείς στον εργασιακό χώρο, είναι τα περιγραφικά στερεότυπα (υπάρχει και η κατηγορία των κανονιστικών στερεοτύπων),

τα οποία λειτουργούν ως βάση για να συμπεράνει κανείς τα εσωτερικά, σταθερά χαρακτηριστικά τους. Με τον όρο περιγραφικά στερεότυπα παρουσιάζεται το σύνολο των χαρακτηριστικών και ιδιοτήτων που πιστεύεται ότι περιγράφει με μοναδικό τρόπο τους άνδρες και τις γυναίκες. Σύμφωνα με τον Stangor (1988), ακόμη και σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το πρόσωπο Α μπορεί να γνωρίζει πολύ λίγα για το πρόσωπο Β, αυτός ή αυτή θα συναγάγει ένα σύνολο χαρακτηριστικών για το Β από τη γενική κατηγορία 'άνδρα' ή 'γυναίκα' στην οποία το άτομο Β ανήκει. Σε αντίθεση με τα περιγραφικά στερεότυπα, τα κανονιστικά στερεότυπα αναφέρονται στο σύνολο των ιδιοτήτων και χαρακτηριστικών που περιγράφουν πώς οι άνδρες και οι γυναίκες "θα πρέπει" να είναι (Terborg, 1977; Eagly, 1987; Burgess & Borgida, 1999; Heilman, 2001). Οι αντιλήψεις των ανθρώπων ως εκ τούτου καθοδηγούνται ταυτόχρονα με γνώμονα τις γνωστικές αναπαραστάσεις που έχουν για την κάθε κατηγορία με βάση τα χαρακτηριστικά και τις ιδιότητές τους, αλλά και τις κοινές πεποιθήσεις σχετικά με το τι είναι κατάλληλο και ακατάλληλο για να κάνουν, σύμφωνα με το φύλο τους.

Υπάρχει όμως μια φαινομενικά ασυμβίβαστη διαφορά μεταξύ των αντιλήψεων για το τι χρειάζεται για να πετύχεις σε κάποιες θέσεις εργασίας και τα χαρακτηριστικά που οι γυναίκες θεωρούνται ότι έχουν. Από την μία μεριά, οι άνθρωποι χαρακτηρίζουν τις δουλειές ως ανδρικές ή γυναικείες βασιζόμενοι στο ποσοστό ανδρών ή γυναικών που απασχολούνται στις συγκεκριμένες θέσεις και από τα χαρακτηριστικά που θεωρούνται αναγκαία για επιτυχημένη απόδοση. Επομένως, οι ανδρικές θέσεις εργασίας είναι αυτές που είναι συνήθως ανδροκρατούμενες και στις οποίες απαιτούνται παραδοσιακά ανδρικά χαρακτηριστικά, ενώ οι γυναικείες είναι αυτές που στελεχώνονται κατά κύριο λόγο από γυναίκες και απαιτούνται γυναικεία χαρακτηριστικά (Cejka & Eagly, 1999). Από την άλλη μεριά όμως, τα

περιγραφικά στερεότυπα φύλου υπάρχουν ήδη από πολύ παλιά και θέλουν τους άντρες αποφασιστικούς και προσανατολισμένους στο καθήκον ενώ συνδέουν τις γυναίκες με την φροντίδα και την επικοινωνία (Heilman, Martell, & Simon, 1988). Όταν λοιπόν τα χαρακτηριστικά του φύλου ταιριάζουν στα χαρακτηριστικά που χρειάζονται για να πετύχει κάποιος σε μια θέση εργασίας, είναι όλοι θετικά προδιατεθειμένοι προς το άτομο αυτό. Αν όμως το άτομο θεωρείται ότι δεν διαθέτει λόγω φύλου τις βασικές δεξιότητες, αναμένεται να είναι λιγότερο αποτελεσματικό.

Σύμφωνα με τα προηγούμενα λοιπόν, αρνητικές προσδοκίες απόδοσης, και ως εκ τούτου αρνητικές συνέπειες στην καριέρα, για τις γυναίκες, δημιουργούνται κυρίως όταν η εργασία θεωρείται "ανδρική". Πράγματι, οι αρνητικές αξιολογήσεις στις διαδικασίες επιλογής έχουν αποδειχτεί ότι συμβαίνουν ιδιαίτερα για "ανδρικές" θέσεις εργασίας (Davison & Burke, 2000). Αποτελέσματα μιας μελέτης των αξιολογήσεων των επιδόσεων σε μια μεγάλη πολυεθνική εταιρεία χρηματοοικονομικών υπηρεσιών έδειξε ότι, οι γυναίκες βαθμολογούνταν λιγότερο ευνοϊκά από ότι οι άντρες σε πιο υπεύθυνες θέσεις εργασίας, οι οποίες τείνουν να σχετίζονται με το ανδρικό φύλο (τμήμα πωλήσεων, γενικοί διευθυντές, τμήμα παραγωγής κτλ), αλλά όχι σε θέσεις εργασίας υποστηρικτικές στις προηγούμενες (λογιστήριο, επικοινωνία, εξυπηρέτηση κοινού κτλ) (Lyness & Heilman, 2006). Επίσης, μια μεγάλη έρευνα πεδίου με πάνω από 3.000 ανώτερα στελέχη των Ισραηλινών Αμυντικών Δυνάμεων, η οποία πραγματοποιήθηκε από τους Pazy και Oron (2001), έδειξε ότι η ικανότητα και οι επιδόσεις των γυναικών βαθμολογούνται σημαντικά χαμηλότερα από ότι των ανδρών σε οργανωτικούς τομείς στους οποίους οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, αλλά όχι σε εκείνους που η παρουσία τους είναι ικανοποιητική.

Εκτός των περιγραφικών στερεοτύπων, υπάρχουν όπως προαναφέρθηκε και τα κανονιστικά στερεότυπα φύλου, στερεότυπα δηλαδή και για το πώς πρέπει να συμπεριφέρονται τα δύο φύλα, τα οποία λειτουργούν ως πρότυπα που αξιολογούν τις συμπεριφορές ως αποδεκτές και μη αποδεκτές (Burgess & Borgida, 1999; Heilman, 2001; Rudman & Glick, 2001; Eagly & Karau, 2002). Η μελέτη των Heilman, Wallen, Fuchs και Tamkins (2004) έδειξε ότι οι γυναίκες που πέτυχαν σε μια "ανδρική" δουλειά δεχόταν αρνητικά σχόλια ως προς τις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Αν και παραδεχόταν όλοι ότι οι γυναίκες αυτές διέθεταν τα απαραίτητα προσόντα για μια επιτυχημένη πορεία στη συγκεκριμένη δουλειά, περιγράφονταν ως πειστικές, ως άτομα που προσπαθούν να χειραγωγούν τους άλλους και γενικά ως αντιπαθητικές. Αντίθετα, οι επιτυχημένοι άνδρες και γυναίκες που δεν παραβίαζαν τα κανονιστικά στερεότυπα αξιολογήθηκαν ως σημαντικά πιο ευχάριστοι στις διαπροσωπικές τους σχέσεις.

Η εσφαλμένη ερμηνεία της πραγματικότητας που αντιστοιχεί στο θεμελιώδες σφάλμα απόδοσης (Ross 1977), δηλαδή στην προτίμηση των ανθρώπων να ερμηνεύουν τα γεγονότα με βάση κρίσεις που συνδέονται με τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τη συμπεριφορά των αυτουργών, δηλαδή την «εσωτερική αιτιότητα» (Deschamps, 1997) μπορεί να εμφανιστεί στην επιλογή αλλά και αξιολόγηση προσωπικού. Τα αποτελέσματα της έρευνας του Adler (1994) έδειξαν ότι οι άνδρες κατέχουν υψηλότερες θέσεις, καλύτερη εποπτεία και μεγαλύτερη εξουσία σε σύγκριση με τις γυναίκες. Παρότι οι κανόνες και η πολιτική των εταιριών θεωρητικά αντιμετωπίζουν ισάξια τα δύο φύλα, οι γυναίκες έχουν μικρότερη πρόσβαση στην εξουσία. Αλλά και οι ίδιες οι γυναίκες όπως έδειξε η μελέτη των Bosak και Sczesny (2008) αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους ως λιγότερο κατάλληλο για υψηλές θέσεις. Επίσης φαίνεται να προτιμούν θέσεις εργασίας στις οποίες δεν

επιδρούν αρνητικά οι διακοπές εργασίας, στις οποίες δεν περιλαμβάνονται υπερβολικές υπερωρίες και συχνά ταξίδια, ενώ είναι ευέλικτες σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης (Erstein, 1988).

Ακόμα, οι Trentham και Larwood (1998), εξέτασαν τις επιδράσεις της εξουσίας και την ευκολία με την οποία τα άτομα κάνουν διακρίσεις στο χώρο εργασίας. Η έρευνα διαπίστωσε ότι οι άνθρωποι έχουν προδιάθεση να κάνουν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, όπως επίσης και ότι οι άνθρωποι στις υψηλόβαθμες θέσεις των εταιριών δείχνουν μεγαλύτερη τάση να κάνουν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών από ότι τα άτομα με χαμηλότερες θέσεις εξουσίας.

Στερεότυπα Φύλου στον Αθλητισμό

Η Metheny (1965) υπογράμμισε πολλά χρόνια πριν ότι δεν είναι κοινωνικά κατάλληλο για τις γυναίκες να συμμετέχουν σε δραστηριότητες στις οποίες οι αντίπαλοι έχουν σωματική επαφή (π.χ., ποδόσφαιρο ή οποιοδήποτε σπορ επαφής), στις οποίες ασκείται μεγάλη σωματική δύναμη (π.χ., σφαιροβολία) και στις οποίες το σώμα προβάλλεται για μεγάλες αποστάσεις ή για μεγάλες χρονικές περιόδους (π.χ., άλμα εις ύψος). Τα αθλήματα αντιθέτως που θεωρούνταν καταλληλότερα για τις γυναίκες δεν προβάλλουν την δύναμη και την σωματική επαφή αλλά τις δεξιότητες και την χάρη (π.χ., μπάντιντον, τοξοβολία, γκολφ). Και στις Ευρωπαϊκές χώρες όμως, ο αθλητισμός έχει τις ρίζες του στον 19ο αιώνα, όταν η γυμναστική και ο αθλητισμός αναπτύχθηκαν με στόχο τη βελτίωση της δημόσιας υγείας και ως προετοιμασία των νέων για τους Ναπολεόντειους πολέμους. Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι η φυσική άσκηση εφευρέθηκε και αναπτύχθηκε από άνδρες και απευθυνόταν σε άνδρες (Pfister 2003).

Στην αμερικανική κουλτούρα, ο αθλητισμός και ο ανδρισμός ήταν συνώνυμα (Fasteau, 1980). Συγκεκριμένα η Harris (1980) γράφει: «Τα ανταγωνιστικά αθλήματα

δεν θεωρούνται συμβατά με την στερεότυπη εικόνα της κοινωνίας για το πώς πρέπει να συμπεριφέρονται οι γυναίκες. Αντιπροσωπεύουν το αντίθετο αυτού που οι γυναίκες υποτίθεται ότι είναι, έτσι ώστε ο αθλητισμός να γίνεται εις βάρος της γυναικείας εικόνας» (σ. 223). Επίσης, σύμφωνα με την Griffin (1998) «Για πολλούς ανθρώπους ο ήρωας των ανδρικών ομάδων είναι η επιτομή της αρρενωπότητας: ισχυρός, σκληρός, όμορφος, ανταγωνιστικός και να βγαίνει ή να είναι παντρεμένος με την πιο επιθυμητή γυναίκα» (σ. 25). Από την άλλη πλευρά, διαφορετικά χαρακτηριστικά αποδίδονται σε ηρωίδες σύμφωνα με την Hargreaves (2000), κατά την οποία οι ηρωίδες του αθλητισμού, παραδοσιακά, αναμένεται να είναι στοργικές, ευγενικές και ανιδιοτελείς. Οι Boutilier και SanGiovanni (1983) και Sabo και Runfolo (1980) υποστήριξαν πως η περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στον αθλητισμό οφείλεται στο γεγονός ότι ο αθλητισμός, περισσότερο από κάθε άλλου είδους διοργάνωση, στηρίζει ένα σύστημα αξιών που προάγει και διατηρεί σεξουαλικά στερεότυπα.

Οι Τροπολογίες στην Παιδεία των ΗΠΑ το 1972 (Title IX) που άλλαξαν το Νόμο Αστικών Δικαιωμάτων του 1964, είχαν ως στόχο μια ολοκληρωμένη προστασία κατά των διακρίσεων σε πολίτες των ΗΠΑ εκείνη την εποχή. Συγκεκριμένα η Τροπολογία IX επέκτεινε την Τροπολογία VI του 1964 για την προστασία των Αστικών Δικαιωμάτων, στην οποία συμπεριλήφθηκε η απαγόρευση διακρίσεων με βάση το φύλο σε ομοσπονδιακά χρηματοδοτούμενα προγράμματα εκπαίδευσης. Έτσι, η Τροπολογία IX ισχύει για όλα τα εκπαιδευτικά ιδρύματα που λαμβάνουν κρατικά κεφάλαια, άμεσα ή έμμεσα μέσω επιχορηγήσεων, υποτροφιών, βραβείων έρευνας, ακαδημαϊκών ή εξωσχολικών προγραμμάτων. Η εμφάνιση του γυναικείου κινήματος μαζί με την τροπολογία IX που απαγόρευε τις διακρίσεις λόγω φύλου στον αθλητισμό, έφεραν δραματικές αλλαγές στην αντίληψη για το ρόλο των

γυναικών. Υπήρξε ένα κύμα αισιοδοξίας για μια πιθανή αύξηση της κοινωνικής αποδοχής της συμμετοχής των γυναικών στον αθλητισμό, οι παραδοσιακοί ρόλοι υποβλήθηκαν σε κριτική εξέταση και αλλαγή και οι υποστηρικτές της τροπολογίας υποστήριζαν ότι μετά από χρόνια άρνησης, τα νεαρά κορίτσια και οι γυναίκες θα μπορούν να συμμετέχουν πλήρως στην εμπειρία του αθλητισμού (Blaufarb, 1976; Holmen & Parkhouse, 1981). Αναφερόμενοι στην πιθανή επίδραση της τροπολογίας, οι Snyder και Spreitzer (1977) και Duquin (1980) υπέθεσαν ότι, με τη διεύρυνση των ρόλων των φύλων και με τις ευκαιρίες που θα δοθούν στις γυναίκες αθλήτριες, το προηγούμενο κοινωνικό στίγμα που χαρακτήριζε τον γυναικείο αθλητισμό μπορεί τελικά να μειωθεί.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η συμμετοχή των γυναικών στον αθλητισμό αυξήθηκε σημαντικά μετά την ψήφιση της τροπολογίας. Περισσότερο από 1,8 εκατομμύρια γυναίκες ασχολούνταν πλέον με κάποιο άθλημα, ενώ πριν την εφαρμογή αυτής ο αριθμός των γυναικών έφτανε μόλις στις 300.000 (Hogan, 1988). Παρόλο όμως που η αύξηση των ποσοστών συμμετοχής ήταν αναμφίβολα σημαντική, δε σημαίνει αναγκαστικά ότι η αύξηση αυτή δημιούργησε σημαντικές αλλαγές στάσης προς την κοινωνική αποδοχή των αθλητριών.

Στο ίδιο πλαίσιο κινείται και η ιστορική εξέλιξη των γυναικών στον αθλητισμό στις Ευρωπαϊκές χώρες. Ήδη από το 1981, οι Ευρωπαίοι υπουργοί αρμόδιοι για τον αθλητισμό ενέκριναν ψήφισμα για υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών στον αθλητισμό με συγκεκριμένες προτάσεις. Από τότε αρκετές προτάσεις και ψηφίσματα έχουν ακολουθήσει τα οποία ζήτησαν την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα του αθλητισμού, αλλά χωρίς μεγάλη επιτυχία. Το άρθρο 2.5 της Λευκής Βίβλου για τον Αθλητισμό, που δημοσιεύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 2007, γράφει ρητά ότι όλοι πρέπει να έχουν πρόσβαση

στον αθλητισμό ανεξάρτητα από κοινωνική τάξη, καταγωγή, αναπηρία και φύλο.

Παρά την έμφαση στην ισότητα των φύλων, το 2004, κατά τη διάρκεια του Ευρωπαϊκού Έτους Εκπαίδευσης μέσω του Αθλητισμού (EYES) κανένα εκπαιδευτικό ή κοινωνικό σχέδιο ένταξης δε συμπεριέλαβε τις γυναίκες και τις έμφυλες διαφορές. Το 2010, η Επιτροπή Υπουργών ψήφισε και πάλι έναν αναθεωρημένο Κώδικα Δεοντολογίας Αθλητισμού ζητώντας την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών, των κοριτσιών, των ανδρών και των αγοριών σε όλα τα ατομικά ή/και ομαδικά αθλήματα, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου.

Το Ευρωπαϊκό Βαρόμετρο Φυσικής Δραστηριότητας και Αθλητισμού (2010) έδωσε πολύτιμες πληροφορίες για τη συμμετοχή των γυναικών στον αθλητισμό. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας, εμφάνισαν τις γυναίκες ως λιγότερο σωματικά δραστήριες από τους άνδρες αλλά και ως μειονότητα στον οργανωμένο αθλητισμό. Συγκεκριμένα μόνο το 37% των γυναικών ανέφερε ότι αθλούνται τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα, σε σύγκριση με το 43% του ανδρικού πληθυσμού των Ευρωπαϊκών χωρών (Eurobarometer, 2010). Ακόμα, σε επίπεδο συλλογικού οργανωμένου αθλητισμού, μόνο το 8% του συνόλου των γυναικών που συμμετείχε στην έρευνα ήταν μέλη κάποιου αθλητικού συλλόγου σε σύγκριση με το 16% των ανδρών (Eurobarometer, 2010). Σύμφωνα με τα προηγούμενα αποτελέσματα είναι και η μελέτη των Currie, et al. (2004) που διεξήχθη σε 41 ευρωπαϊκές χώρες και έδειξε ότι στις ηλικίες από 13 έως 15 χρονών σε όλες τις χώρες τα αγόρια ήταν περισσότερο σωματικά δραστήρια από τα κορίτσια. Στην Ελλάδα, τα αποτελέσματα της έρευνας των Παπαϊωάννου, Καραστογιαννίδου και Θεοδωράκη (2004) έδειξαν επίσης χαμηλά ποσοστά νεαρών ελληνίδων στην άθληση. Συγκεκριμένα στις ηλικίες από 12 έως 17 χρονών, τα αγόρια φαίνεται να ασχολούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό με τον

αθλητισμό σε σύγκριση με τα κορίτσια στην Ελλάδα (Papaioannou, Karastogiannidou, & Theodorakis, 2004).

Οι γυναίκες, σύμφωνα με τον Suggs (2000) υποεκπροσωπούνται και στις ανώτερες αθλητικές θέσεις διοίκησης. Είναι πιο σπάνιο μια γυναίκα να προσληφθεί ως αθλητικός διευθυντής παρόλο που μπορεί να θεωρήθηκε εξίσου ικανή για την εν λόγω θέση σε σχέση με έναν άνδρα (Burton, Grappendorf, & Henderson, 2011). Και στην έρευνα των Burton, Grappendorf, Henderson, Field και Dennis (2008), οι άνδρες θεωρήθηκαν ως πιο αρμόδιοι από τις γυναίκες με ίσα προσόντα όταν αξιολογήθηκαν για θέσεις στον τομέα της διαχείρισης του αθλητισμού. Ο Whisenant (2003) τόνισε την έλλειψη ισότητας, επισημαίνοντας ότι μετά την ψήφιση της Τροπολογίας IX στις ΗΠΑ, τα νεαρά κορίτσια μπορούν να συμμετέχουν σε αθλητικά παιχνίδια, αλλά οι γυναίκες δεν επιτρέπεται να ελέγχουν τα παιχνίδια. Όπως υποστήριξε και ο Tiell (2005) με την έρευνά του, η ισότητα των φύλων μπορεί να υπάρχει θεωρητικά, αλλά όχι πρακτικά στον αθλητισμό.

Τα στερεότυπα των φύλων έχουν επηρεάσει και τις αντιλήψεις για την ικανότητα των γυναικών. Συγκεκριμένα, όταν οι γυναίκες εκτελούν μια ανδροκρατούμενη δραστηριότητα εκλαμβάνονται ως λιγότερο ικανές σε σχέση με τους άνδρες (Heilman, Block, & Martell, 1995; Spence & Buckner, 2000). Επιπλέον, όταν οι γυναίκες χαρακτηρίζονται ως σωματικά ελκυστικές ταυτόχρονα θεωρούνται και λιγότερο ικανές (Heflick & Goldenberg, 2009; Heflick, Goldenberg, Cooper, & Puvia, 2011). Εδώ και πολλές δεκαετίες οι έρευνες συνεχίζουν να υποστηρίζουν ότι υπάρχουν ακόμα στερεότυπα φύλου στον αθλητισμό. Οι Riemer και Visio (2003) βρήκαν πως το Αμερικανικό ποδόσφαιρο και η πάλη συνεχίζουν να θεωρούνται αντρικά αθλήματα ενώ η ρυθμική γυμναστική θεωρείται γυναικείο.

Στερεότυπα και Φύλο στην Προπονητική

Ο διαχωρισμός των φύλων στη μισθωτή εργασία γίνεται αντιληπτός ως αποτέλεσμα της επιλογής εργασίας, στο πλαίσιο της ελεύθερης αγοράς. Βασιζόμενοι σ' αυτή την προοπτική και στα στοιχεία της έκθεσης των Χρόνη και Κουρτεσοπούλου (2008) μπορούμε να υποθέσουμε ότι οι γυναίκες δε θα επέλεγαν θέσεις εργασίας, όπως η προπονητική ή η διαιτησία, λόγω των υπερβολικών απαιτήσεων αυτών των θέσεων στις ώρες εργασίας και τα ταξίδια. Οι Χρόνη και Κουρτεσοπούλου (2008) παρατήρησαν ότι οι Ελληνίδες αθλήτριες ενδιαφέρονταν για την προπονητική και την διαιτησία ως μελλοντική εργασία. Ωστόσο, οι κυριότεροι λόγοι που τους εμποδίζουν να το πραγματοποιήσουν, όπως ανέφεραν, είναι η έλλειψη ενδιαφέροντος, οι χαμηλές απολαβές και η έλλειψη σεβασμού από τον αθλητικό χώρο προς το πρόσωπο των διαιτητών και των προπονητριών. Για την μελλοντική τους ενασχόληση με την αθλητική διοίκηση, οι αθλήτριες έδειξαν επίσης ενδιαφέρον αναφέροντας όμως ότι τα ταξίδια, οι απαιτήσεις και οι αυξημένες ώρες εργασίας, αποτελούν τους βασικότερους λόγους μη ενασχόλησής τους στις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Αναλύοντας περισσότερο όμως το ζήτημα αυτό, φαίνεται ότι τα έμφυλα στερεότυπα που ενσωματώνονται στις κοινωνίες, στους πολιτισμούς, στους θεσμούς και στις παραδόσεις, θα μπορούσαν επίσης να επηρεάσουν την επιλογή εργασίας των γυναικών στον αθλητισμό (Claringbould & Knoppers, 2008; Pfister, 2010). Η υποεκπροσώπηση γυναικών προπονητριών είναι ένα ζήτημα που άρχισε να απασχολεί τους ερευνητές από το 1980 (Holmen & Parkhouse 1981; Hart, Hasbrook, & Mathes, 1986; Knoppers 1987; Acosta & Carpenter 2010; Pfister, 2010).

Παρά το γεγονός ότι μετά τη ψήφιση της Τροπολογίας ΙΧ στις ΗΠΑ, ο αριθμός των θέσεων εργασίας προπονητριών είχε αυξηθεί (Acosta & Carpenter, 1990), το ποσοστό των γυναικών προπονητριών δεν αυξήθηκε ανάλογα όπως περίμεναν. Συνέβη το αντίθετο. Ο Fishwick (1988) χαρακτηρίζει αυτό το παράδοξο ως

«ψευδαίσθηση της ισότητας». Αναλόγως, έρευνες που διεξάγονται στην Ευρώπη από τη δεκαετία του 1980 αναδεικνύουν ότι οι προπονήτριες, κυρίως στα ομαδικά αθλήματα, αποτελούν μια σημαντική εξαίρεση (Gieß-Stüber, 1995; Willmann & Zipprich, 1995; Fasting & Knorre, 2005; Sports Coach UK, 2011). Υπάρχουν σήμερα διαθέσιμες μελέτες και πληροφορίες από αθλητικές οργανώσεις οι οποίες δείχνουν την αναλογία των δύο φύλων στην προπονητική σε διάφορες χώρες, όπως η Νορβηγία, η Τσεχία και το Ηνωμένο Βασίλειο (Hovden, 2000a, b; Fasting & Knorre, 2005; Matos Almeida & Cruz, 2010; Norman, 2008; Sundstrom, Marchant, & Symons, 2011). Το συμπέρασμα που προκύπτει από τα δεδομένα αυτά είναι ότι το ποσοστό των γυναικών παραμένει σε πολύ χαμηλά επίπεδα σε όλες τις χώρες.

Ενδεικτικά αναφέρονται παρακάτω ορισμένα στατιστικά στοιχεία από διάφορες αθλητικές διοργανώσεις. Στο Παγκόσμιο Κύπελλο Ποδοσφαίρου γυναικών το 2011 μόνο το 30% του συνόλου των προπονητών ήταν γυναίκες, ενώ στο Πανευρωπαϊκό Πρωτάθλημα Ποδοσφαίρου γυναικών του 2013 το ποσοστό των προπονητριών ήταν μόλις 29% (Pfister, 2013). Η κατάσταση δεν εμφανίζει σημαντικές διαφορές στα υπόλοιπα αθλήματα. Το 2010, στο Παγκόσμιο Πρωτάθλημα Βόλεϊ μόνο μία ομάδα από τις 24 που έλαβαν μέρος είχε γυναίκα προπονήτρια. Ακόμα, στο Ευρωπαϊκό Πρωτάθλημα Μπάσκετ, το 2011, όλοι οι προπονητές ήταν άνδρες και μόνο 4 από τους βοηθούς προπονητών ήταν γυναίκες, ενώ στο Ευρωπαϊκό Πρωτάθλημα Πόλο μόνο 4 γυναίκες συμμετείχαν ως βοηθοί προπονητή (Pfister, 2013).

Στη δουλειά του προπονητή, το φύλο των προπονητών φάνηκε να επηρεάζει την τοποθέτηση των προπονητών σε συγκεκριμένες ομάδες, παρότι η διαδικασία επιλογής φαίνεται να είναι μια άτυπη πρακτική εντός οργανισμού (Greenhill, Auld, Cuskelly, & Hooper, 2009). Αν κάποιος συναθροίσει τον συνολικό αριθμό των

προπονητών σε γυναικεία και ανδρικά αθλήματα, είναι προφανές ότι η προπονητική είναι ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα, κάτι που ενισχύεται όλο και περισσότερο (Pfister, 2013). Επιπλέον, σύμφωνα με έρευνες, οι γυναίκες προπονήτριες έχουν βιώσει μικρότερη οργανωτική υποστήριξη στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους λόγω των έμφυλων παραδοχών που αμφισβητούσαν την ικανότητά τους να προπονούν σε υψηλό επίπεδο, αλλά και λόγω της υποτίμησης των προσόντων τους σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους (Shaw & Hoerber, 2003; Claringbould & Knoppers, 2008; Shaw & Allen, 2009).

Στην έρευνα των Knoppers, Meyer, Ewing και Forrest (1991) με συμμετέχοντες προπονητές κολεγιακού αθλητισμού των ΗΠΑ, το 50,3% των ανδρών δήλωσε ότι σκόπευε να προπονεί μέχρι τα 65 τους χρόνια, ενώ μόνο το 12,3% των ερωτηθέντων γυναικών προπονητών έδωσε την ίδια απάντηση. Ως εκ τούτου εάν οι γυναίκες, οι οποίες ήδη υποεκπροσωπούνται στην προπονητική, αφήσουν αυτό το ποσοστό όπως έχει, η προπονητική θα παραμείνει ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα. Στην έρευνα των Acosta και Carpenter (1985) όταν άτομα των διοικήσεων κλήθηκαν να εξηγήσουν την έλλειψη γυναικών προπονητών, ανέφεραν την έλλειψη προσόντων και τις απαιτήσεις του χρόνου της εργασίας σε συνδυασμό με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, ως τους κύριους λόγους. Επιπλέον, ανασκοπώντας διάφορες μελέτες (Anderson & Gill, 1983; Macintosh & Whitson, 1990; Macintosh & Beamish, 1988; Eitzen & Pratt, 1989; Knoppers et al., 1989) αναδεικνύεται ότι πολύ περισσότερες γυναίκες σε σύγκριση με άνδρες προπονητές και διοικητικούς έχουν ειδικευτεί στη φυσική αγωγή και έχουν αγωνιστεί ως αθλητές σε υψηλές κατηγορίες.

Συνοψίζοντας την ανασκόπηση που προηγήθηκε, γνωρίζουμε ότι οι κοινωνικές κατασκευές για το φύλο μαθαίνονται πολύ νωρίς στη ζωή των ανθρώπων και περιλαμβάνουν ρόλους, ταυτότητες και προσδοκίες για την θηλυκότητα και τον

ανδρισμό. Τέτοιου είδους κοινωνικές κατασκευές έχουν μεταφερθεί στο χώρο του αθλητισμού με αποτέλεσμα οι εμπειρίες, οι ευκαιρίες και οι επιλογές ανάμεσα στα δύο φύλα να διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό. Και στην Ελλάδα ο αθλητικός χώρος φαίνεται να είναι ανδροκρατούμενος σε όλες τις δομές και τις εμφάνσεις του. Έρευνες που εξετάζουν τις εμπειρίες Ελληνίδων αθλητριών και προπονητριών αναφορικά στα αθλητικά βιώματά τους είναι λιγοστές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Μεθοδολογία

Συμμετέχουσες

Οι προπονήτριες ποδοσφαίρου που προσκλήθηκαν να συμμετάσχουν στην παρούσα έρευνα, είχαν τις γνώσεις και βιώματα για να δώσουν σε βάθος πληροφορίες αναφορικά σε έμφυλα στερεότυπα που απαντώνται στον χώρο της προπονητικής. Η ελληνική κοινωνία συνδέει το ποδόσφαιρο σχεδόν αποκλειστικά με άνδρες και συχνά δεν αναγνωρίζει την παρουσία παικτριών και προπονητριών στο άθλημα, ενώ το ποδόσφαιρο σε άλλες κοινωνίες υποστηρίζει τη συμμετοχή όλο και περισσότερων γυναικών (Pfister & Sisjord, 2013). Καθώς λοιπόν ο αριθμός προπονητριών στο ποδόσφαιρο είναι μικρός, τα χρόνια προπονητικής εμπειρίας δεν αποτέλεσαν κριτήριο.

Οι συμμετέχουσες στην έρευνα ήταν πέντε (5) εν ενεργεία προπονήτριες και (1) μία ανενεργή προπονήτρια με μακροχρόνια πείρα στην προπονητική ποδοσφαίρου. Παρουσιάζεται παρακάτω μια σύντομη περιγραφή της κάθε προπονήτριας με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της καριέρας της. Για λόγους προστασίας των προσωπικών τους δεδομένων, οι συμμετέχουσες αναφέρονται με ψευδώνυμα, ενώ δεν αποκαλύπτεται η ηλικία τους προκειμένου να είναι δυσκολότερη η διασταύρωση στοιχείων.

Η Αλίκη έπαιξε 22 χρόνια ποδόσφαιρο, συμμετείχε με την εθνική ομάδα σε Ολυμπιακούς Αγώνες και έχει δίπλωμα προπονητικής UEFA B. Ασχολείται με την προπονητική παράλληλα με τη βασική της δουλειά. Η προπονητική εμπειρία της είναι σχετικά μικρή ακόμα, αφού προπόνησε μόνο για ένα χρόνο γυναικεία ομάδα

ποδοσφαίρου στη βόρεια Ελλάδα. Την περίοδο κατά την οποία έγινε η συνέντευξη, δεν απασχολούνταν σε κάποια ομάδα.

Η Βερόνικα δεν είναι εν ενεργεία προπονήτρια. Ως γυναίκα, είχε τη μεγαλύτερη εξέλιξη στον χώρο αυτό μέχρι σήμερα. Διαθέτει σημαντική πολυετή καριέρα προπονητικής, τόσο στο ανδρικό όσο και στο γυναικείο ποδόσφαιρο, με σημαντικές διακρίσεις. Εργάστηκε και ως προπονήτρια της εθνικής ομάδας ποδοσφαίρου γυναικών.

Η Γιώτα έχει τελειώσει το ΤΕΦΑΑ και έχει ολοκληρώσει και μεταπτυχιακές σπουδές στην προπονητική. Ως προπονήτρια ποδοσφαίρου έχει δουλέψει σε δύο ομάδες: Η πρώτη ομάδα που προπόνησε βρισκόταν σε νησί και ήταν γυναικεία όπου και έμεινε για 6 μήνες. Η επόμενη ομάδα με την οποία συνεργάστηκε και συνεχίζει μέχρι σήμερα είναι μία από τις γυναικείες εθνικές ομάδες της χώρας μας.

Η Δέσποινα ξεκίνησε το ποδόσφαιρο και αυτή ως παίχτρια. Στράφηκε στην προπονητική αρχικά για επιπλέον εισόδημα, αλλά κατέληξε να είναι η βασική της δουλειά. Έχει εργαστεί ως προπονήτρια σε ακαδημίες για 5 χρόνια. Ενδιάμεσα, δούλεψε ως προπονήτρια και σε ομάδα γυναικών με την οποία κατέκτησαν το εθνικό πρωτάθλημα. Αυτή τη στιγμή συνεργάζεται με τμήματα μπαμπίνι, προπαιδικά και παιδικά.

Η Ελεονόρα είναι απόφοιτη ΤΕΦΑΑ και κατέχει τα διπλώματα προπονητικής UEFA A και B. Ξεκίνησε να παίζει ποδόσφαιρο στα 14 και συνεχίζει μέχρι σήμερα. Ως προπονήτρια ξεκίνησε να εργάζεται ενώ ακόμα έπαιζε, βοηθώντας έτσι την ομάδα της να ιδρύσει ακαδημία για νεαρά κορίτσια. Έχει 6 χρόνια προπονητικής εμπειρίας, σε ακαδημίες, όπου προπονεί τμήματα αγοριών ηλικίας 6 έως 10 χρονών.

Η Ζέτα είναι απόφοιτη ΤΕΦΑΑ και κάτοχος διπλωμάτων UEFA A και B. Έχει 8 χρόνια προπονητικής εμπειρία σε ακαδημίες αγοριών και κοριτσιών σε μεγάλο

αστικό κέντρο. Επίσης έχει προπονήσει και γυναικεία ομάδα εθνικής κατηγορίας. Έχει παρακολουθήσει ειδική επιμόρφωση πάνω στην προπόνηση τερματοφυλάκων. Η ίδια όταν έπαιζε είχε τη θέση τερματοφύλακα.

Ερευνητικό Ερώτημα και Προσέγγιση

Το κύριο ερώτημα της έρευνας ήταν το εξής: «Υπάρχουν σήμερα έμφυλα στερεότυπα στο χώρο της προπονητικής ποδοσφαίρου στην Ελλάδα; Αν ναι, πώς αυτά επηρεάζουν την καθημερινή ζωή των προπονητριών και τη γενικότερη εξέλιξη τους στο χώρο εργασίας τους;». Λαμβάνοντας υπόψη τη φύση του ερωτήματος, το οποίο είχε ως στόχο να εξερευνήσει τα στερεότυπα φύλου στις προπονήτριες ποδοσφαίρου στην Ελλάδα, κρίθηκε καταλληλότερη η ποιοτική μέθοδος έρευνας. Σύμφωνα με τον Ιωσηφίδη (2001), η ποιοτική έρευνα στοχεύει στην περιγραφή, ανάλυση, ερμηνεία και κατανόηση κοινωνικών φαινομένων, καταστάσεων και ομάδων απαντώντας κυρίως στα ερωτήματα «πώς» και «γιατί». Μελετώνται οι απόψεις, τα προσωπικά νοήματα, οι πεποιθήσεις που κατέχουν τα άτομα που ερευνώνται και αναζητείται ο τρόπος που δημιουργείται η κοινωνική εμπειρία και τα νοήματα που τη συνοδεύουν (Denzin & Lincoln, 1998; Ιωσηφίδης, 2008).

Πιο συγκεκριμένα η προσέγγιση που επιλέχθηκε για την έρευνα αυτή ήταν η φαινομενολογική, καθώς όπως προαναφέρθηκε στόχος ήταν η διερεύνηση συγκεκριμένου φαινομένου μέσα στην κοινωνία, των στερεοτύπων δηλαδή στο χώρο της προπονητικής του ποδοσφαίρου από την οπτική των προπονητριών. Η προσέγγιση αυτή εστιάζει το ενδιαφέρον της στα βιώματα των ανθρώπων σε σχέση με κάποιο φαινόμενο και στο πώς τα άτομα ερμηνεύουν τα βιώματα αυτά (Patton, 2002). Με τη φαινομενολογική ερευνητική προσέγγιση επιδιώκεται η περιγραφή της εμπειρίας των συμμετεχόντων, ανεπηρέαστη όσο είναι δυνατόν από τις προσωπικές προκαταλήψεις και τις επιστημονικές εξηγήσεις του ερευνητή (Giorgi, 2005).

Όταν ο ερευνητής της φαινομενολογικής προσέγγισης θέλει να κατανοήσει τον κόσμο επιδιώκει να συλλέξει πληροφορίες για τις εμπειρίες των ατόμων που εμπλέκονται στο φαινόμενο που εξετάζει, ώστε να κατηγοριοποιηθούν, να αναλυθούν και να συγκριθούν για να αναδειχθεί η ουσία και το νόημα του υπό μελέτη φαινομένου (Patton, 1990; Ιωσηφίδης, 2008). Ταυτόχρονα όμως σύμφωνα με τον Wertz (2005) ο φαινομενολογικός ερευνητής θα πρέπει να αφήνει στην άκρη προσωπικές προκαταλήψεις και να εστιάζει στον ψυχολογικό κόσμο των ατόμων που συμμετέχουν στην έρευνα. Θα πρέπει να αναλύει τα προσωπικά νοήματα τους για την εμπειρία, αναδεικνύοντας της ψυχολογικές διαδικασίες που τα συνιστούν, και να αποκαλύπτει την ουσία της εμπειρίας.

Συλλογή Πληροφοριών

Τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω ατομικών ημι-δομημένων συνεντεύξεων. Πρόκειται για μέθοδο η οποία χρησιμοποιείται για να αποκαλυφθούν πτυχές της προσωπικότητας και να αναγνωριστούν συμπεριφορές (Mialaret, 1997) ενώ αποτελεί και την πιο διαδεδομένη μέθοδο συλλογής πληροφοριών στις φαινομενολογικές έρευνες (Smith, Flowers, & Larkin, 2009). Ο Tuckman (1972) αναφέρθηκε στις συνεντεύξεις ως δυνατότητα «εισόδου» στο τι διαδραματίζεται στο μυαλό του υποκειμένου. Οι συνεντεύξεις προβάλλουν τις γνώσεις που το υποκείμενο κατέχει (πληροφορίες και γνώσεις), τι του αρέσει και τι όχι (αξίες και προτιμήσεις) και κυρίως τι σκέπτεται (απόψεις και αντιλήψεις). Ο ερευνητής οφείλει να κατέχει βασικές γνώσεις προκειμένου να γνωρίζει τις ερωτήσεις στις οποίες θα προβεί (Bell, 1997) ενώ ταυτόχρονα πρέπει να έχει την ικανότητα καλλιέργειας φιλικού κλίματος μεταξύ του ίδιου και του υποκειμένου (Βαβουρανάκης, 1986). Επίσης πρέπει να γνωρίζει και να έχει δεχτεί ότι δε μπορεί κατά τη διάρκεια της συνέντευξης να παραμείνει καθ'όλα ουδέτερος ή συναισθηματικά αποδεδεσμευμένος (Rubin & Rubin,

1995). Εξάλλου, το σημαντικότερο στη μέθοδο των συνεντεύξεων είναι η επικοινωνία και η αλληλεπίδραση του ερευνητή με το υποκείμενο αφού το γνωστικό αντικείμενο πάνω στο οποίο γίνονται οι ερωτήσεις είναι περισσότερο οικείο στον ίδιο παρά στο υποκείμενο (Βαβουρανάκης, 1986).

Η ημι-δομημένη συνέντευξη χαρακτηρίζεται για την ευελιξία και την προσαρμοστικότητα ως προς τον τρόπο και τη σειρά που θα τεθούν τα ερωτήματα και τα θέματα τα οποία θα συζητηθούν. Ο ερευνητής μπορεί να αλλάξει τη ροή της συνέντευξης, προσθέτοντας ή αφαιρώντας ερωτήσεις ανάλογα με τον συνεντευξιαζόμενο και τις εμπειρίες που καταθέτει κατά τη διάρκεια της συνομιλίας τους και δεν είχε τη δυνατότητα να προβλέψει κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού. (May, 2001).

Οι συνεντεύξεις της παρούσας έρευνας βασίστηκαν σε οδηγό συνέντευξης που αποτελούνταν από 22 ερωτήσεις με πολλαπλά υποερωτήματα που στόχευαν σε καλύτερη κατανόηση και αποσαφήνιση των θεμάτων υπό συζήτηση (βλέπε Παράρτημα Α). Οι ερωτήσεις βασίστηκαν στις θεωρίες των στερεοτύπων φύλου (Freud, 1905; Kohlberg, 1966; Deaux, 1985; Doyle, 1985) και στόχευαν να εξερευνήσουν τις απόψεις και τις εμπειρίες των Ελληνίδων προπονητριών ποδοσφαίρου για το θέμα αυτό, χωρίς να κατευθύνουν τις απαντήσεις τους.

Μετά την έγκριση για διεξαγωγή της έρευνας από την Επιτροπή Βιοηθικής και Δεοντολογίας του Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, πραγματοποιήθηκε πιλοτική συνέντευξη με μια προπονήτρια ποδοσφαίρου ώστε να βελτιωθεί ο οδηγός συνέντευξης αλλά και για να εξασκηθώ περαιτέρω ως ερευνήτρια στην διεξαγωγή συνεντεύξεων. Ως απόρροια της πιλοτικής συνέντευξης οριστικοποιήθηκαν οι 22 ερωτήσεις του οδηγού.

Μετά από τηλεφωνική επικοινωνία με 6 προπονήτριες, διεξήχθησαν οι συνεντεύξεις σε μέρος και σε χρόνο που προσυμφωνήθηκε. Ο τόπος και ο χρόνος προτάθηκε από τις προπονήτριες για διευκόλυνσή τους (Patton, 1990). Οι 5 συνεντεύξεις έγιναν σε ήσυχες καφετέριες, που εξασφάλιζαν ευνοϊκό περιβάλλον για τη συνέντευξη, ενώ η μία έγινε σε γραφείο του Τ.Ε.Φ.Α.Α., ΠΘ. Η διάρκεια των συνεντεύξεων κυμάνθηκε από 45 λεπτά έως 2 ώρες και 15 λεπτά. Πριν από κάθε συνέντευξη έγινε μια συζήτηση γνωριμίας, με στόχο την καλλιέργεια ενός φιλικού κλίματος και τη γνωριμία με την κάθε προπονήτρια. Επίσης, οι προπονήτριες ενημερωνόταν για το θέμα της έρευνας, για το σκοπό της και για το δικό τους ρόλο σε αυτή. Στη συνέχεια διάβασαν και υπέγραψαν το έντυπο συναίνεσης (βλέπε Παράρτημα Β), αφού πρώτα απαντήθηκαν τυχόν απορίες και ερωτήματα. Όλες οι συνεντεύξεις ηχογραφήθηκαν με την συγκατάθεση των συμμετεχουσών.

Ανάλυση Πληροφοριών

Ο τρόπος ανάλυσης των πληροφοριών βασίστηκε στην ερμηνευτική φαινομενολογική ανάλυση, η οποία αναπτύχθηκε ως ερευνητική προσέγγιση από τον Smith στη δεκαετία του 1990, ειδικά για την επιστήμη της ψυχολογίας με βασικό σκοπό τη μελέτη κατανόησης του κόσμου από διαφορετικά άτομα (Smith, 1994; Smith & Osborn, 2004; Langdrige, 2007). Η ανάλυση αυτή έχει τρεις κύριες επιστημονικές βάσεις: την φαινομενολογία, την ερμηνευτική και την ιδιογραφική προσέγγιση. Η φαινομενολογία στη συγκεκριμένη ανάλυση εμφανίζεται ως μια φιλοσοφική και επιστημονική βάση που μελετά τον τρόπο που κατανοείται ο κόσμος από τη σκοπιά του υποκειμένου (Bogdan & Biklen, 2003; Smith, Flowers, & Larkin, 2009). Έτσι και η παρούσα έρευνα εστιάζει στην εμπειρία των γυναικών προπονητριών και επιχειρεί να αναδείξει τη δική τους οπτική αναφορικά στο φύλο και στα στερεότυπα που απορρέουν από αυτό στην προπονητική ποδοσφαίρου.

Ταυτοχρόνως όμως, σύμφωνα με την ερμηνευτική προσέγγιση, η γνώση που παράγεται δε μπορεί να είναι ανεπηρέαστη από τις αντιλήψεις και το πλαίσιο αναφοράς του ατόμου το οποίο παρατηρεί (Smith, Jarman, & Osborne, 1999). Αυτό σημαίνει ότι μέσα στην έρευνα υπάρχει και η δική μου οπτική ως ερευνήτρια, μέσω της αλληλεπίδρασης που είχα με τις συμμετέχουσες, όπου προσπαθώ να κατανοήσω το άτομο, ενώ ταυτόχρονα και το άτομο αυτό προσπαθεί να κατανοήσει το υπό συζήτηση θέμα (Smith & Osborn, 2004). Τέλος, τρίτο και βασικό στοιχείο της ανάλυσης που υιοθετείται στην παρούσα έρευνα είναι η ιδιογραφική προσέγγιση (Smith & Eatough, 2007; Smith et al., 2009). Η ιδιογραφική προσέγγιση επικεντρώνεται στο ειδικό, σε αντίθεση με τη νομοθετική της οποίας στόχος είναι η εξαγωγή γενικευμένων θεωριών για την ανθρώπινη συμπεριφορά. Έτσι λοιπόν στόχος της παρούσας έρευνας δεν αποτελεί η γενικευσιμότητα, αλλά ο καθορισμός του τρόπου με τον οποίο θα εξαχθούν οι γενικεύσεις, όπως επίσης και ο εντοπισμός τους στο γενικό (Smith et al., 2009).

Το πρώτο βήμα της ανάλυσης ήταν να μετατραπεί το ηχογραφημένο υλικό σε γραπτό κείμενο. Από την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων προέκυψαν 83 σελίδες κειμένου, δακτυλογραφημένο σε μονό διάστιχο. Στη συνέχεια τα κείμενα στάλθηκαν στις προπονήτριες δίνοντάς τους την ευκαιρία να προσθέσουν, να διευκρινίσουν ή να αλλάξουν κάτι από αυτά που ειπώθηκαν. Στη φάση αυτή ανταποκρίθηκαν και οι έξι προπονήτριες απαντώντας με ηλεκτρονική αλληλογραφία. Αυτό που ζήτησαν κάποιες ήταν να διορθωθούν τα συντακτικά ή εκφραστικά λάθη που έκαναν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης και να μη δημοσιευτούν πληροφορίες που αποκαλύπτουν στοιχεία για τις ίδιες. Επίσης μία από τις συμμετέχουσες ζήτησε να αφαιρεθεί ένα σχόλιο που είχε κάνει στο τέλος της συνέντευξης. Η ανάλυση που ακολούθησε έγινε σύμφωνα με τα παραπάνω μέσα από την αναγνώριση μοτίβων

νοήματος, τα οποία αναφέρονται εδώ ως θέματα. Τα θέματα αυτά ομαδοποιήθηκαν ως προς το περιεχόμενό τους σε υπερ-θέματα. Τα θέματα και τα υπερ-θέματα που προέκυψαν, παρουσιάζονται και οπτικά σε πίνακα του επόμενου κεφαλαίου (βλέπε Πίνακα 1).

Αξιοπιστία

Σύμφωνα με τους Guba και Lincoln (1982), μια αξιόπιστη και έγκυρη μελέτη θα πρέπει να έχει αξιοπιστία (credibility), μεταβιβασιμότητα (transferability), βασιμότητα (dependability) και επιβεβαιωσιμότητα (confirmability). Η αξιοπιστία (credibility) σε μια ποιοτική έρευνα αναφέρεται στην ποιότητα των δεδομένων που συλλέγονται και στο πως αυτά οδηγούν σε αληθινά και άξια εμπιστοσύνης αποτελέσματα (Levin & O' Donnel, 1999; Lincoln, 1995). Ως μέρος της παρούσας ερευνητικής διαδικασίας ήταν η αποστολή των απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων στις προπονήτριες δίνοντάς τους την ευκαιρία να τροποποιήσουν, να αφαιρέσουν ή να διευκρινίσουν τα λεγόμενά τους. Με τον τρόπο αυτό επιτεύχθηκε η επιβεβαίωση των δεδομένων και της αξιοπιστίας τους από τις ίδιες τις συμμετέχουσες. Ακόμα, σύμφωνα με τον Patton (1990), η αξιοπιστία (credibility) του ερευνητή είναι ιδιαίτερα σημαντική στην ποιοτική έρευνα. Το υπόβαθρό μου βασίζεται σε ομαδικά αθλήματα αφού ήμουν και η ίδια για πολλά χρόνια παίχτρια βόλεϊ σε εθνικές κατηγορίες. Γνωρίζω πολύ καλά τον αθλητισμό και έχω συναναστραφεί με πολλούς αθλητές και προπονητές όλα αυτά τα χρόνια. Επιπλέον, έχω αφιερώσει επαρκή χρόνο στη μελέτη του υπό διερεύνηση πεδίου, τόσο στις βασικές σπουδές μου στο τμήμα ψυχολογίας, όσο και κατά τη διάρκεια της μεταπτυχιακής μου εκπαίδευσης.

Ως μεταβιβασιμότητα (transferability) εννοείται η έκταση στην οποία τα αποτελέσματα της μελέτης μπορούν να βρουν εφαρμογή και σημασία σε έναν άλλο

ευρύτερο πληθυσμό (Merriam, 1998). Η πυκνή και ζωνρή περιγραφή των δεδομένων και ευρημάτων μιας έρευνας είναι μια τεχνική με την οποία ο ερευνητής της ποιοτικής έρευνας ικανοποιεί αυτό το κριτήριο (Denzin, 1994). Στην παρούσα έρευνα η περιγραφή αυτή ξεκινάει με τις πληροφορίες που δίνονται για την κάθε μία συμμετέχουσα ξεχωριστά έτσι ώστε ο αναγνώστης να έχει μια πλήρη εικόνα των προφίλ τους. Στη συνέχεια η παρουσίαση των δεδομένων γίνεται παραθέτοντας αυτούσια κομμάτια των συνεντεύξεων τα οποία σχολιάστηκαν και ερμηνεύτηκαν. Με αυτόν τον τρόπο, οι αναγνώστες της έρευνας μπορούν να αντιπαραβάλλουν και να συγκρίνουν τη δική τους εμπειρία με αυτή των συμμετεχουσών της έρευνας.

Τα δύο επόμενα κριτήρια μιας αξιόπιστης και έγκυρης ποιοτικής έρευνας είναι η βασιμότητα (dependability) και η επιβεβαιωσιμότητά της (confirmability), τα οποία σύμφωνα με τους Guba και Lincoln (1994) ενισχύουν παράλληλα και τη μεταβιβασιμότητά της. Οι Mulholland και Wallace (2003) πρότειναν πως για την επίτευξη της βασιμότητας και της επιβεβαιωσιμότητας θα πρέπει η έρευνα να περιγράφει «την ιστορία της μελέτης αυτής καθ' εαυτής παράλληλα με τις ιστορίες των συμμετεχόντων» (σ. 8). Για το λόγο αυτό περιλήφθηκαν στην έρευνα τα σχόλια των συμμετεχουσών και η συζήτηση των ευρημάτων έγινε με τεκμηριωμένα στοιχεία. Η βασιμότητα της έρευνας αυτής επιτεύχθηκε μέσα από την συστηματικότητα και την ακρίβεια της μεθοδολογίας και των διαδικασιών που ακολουθήθηκαν στην έρευνα. Η βασιμότητα της έρευνας σχετίζεται επίσης και με την προσωπική δεοντολογική στάση του ερευνητή απέναντι στην ίδια την έρευνα και τις ερευνητικές μεθόδους συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων. Στην παρούσα έρευνα εγώ ως ερευνήτρια είχα το ρόλο του εξωτερικού ερευνητή, του συνεντευκτή και του παρατηρητή. Δε λειτούργησα σε καμία περίπτωση ως αξιολογητής, αφού ο σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνήσει τον ρόλο των έμφυλων στερεοτύπων στην

προπονητική μέσα από τη μελέτη των εμπειριών των ίδιων των συμμετεχουσών. Ως εξωτερικός παρατηρητής/ερευνητής, η εμπλοκή μου στις ζωές των συμμετεχουσών διατηρήθηκε στο ελάχιστο παραμένοντας ουδέτερη στο βαθμό που αυτό ήταν δυνατό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Αποτελέσματα και Συζήτηση

Από την ανάλυση των 6 απομαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων, προέκυψαν τέσσερα υπερ-θέματα τα οποία αποτελούνται από επιμέρους υπο-θέματα. Οι όροι υπερ-θέματα και υπο-θέματα που χρησιμοποιούνται στην παρούσα έρευνα, έχουν προταθεί από τη Storey (2007) και παρουσιάζονται παρακάτω με αυτούσια αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις των προπονητριών. Ακολουθεί ο πίνακας στον οποίο δίνονται χαρακτηριστικά αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις για κάθε υπο-θέμα.

Στερεότυπα

Το παρόν υπερ-θέμα αναφέρεται στα στερεότυπα με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες οι συμμετέχουσες στη δουλειά τους ως προπονήτριες. Τα υπο-θέματα στα οποία χωρίζεται είναι τα εξής: α) στερεότυπα στην κοινωνία, β) στερεότυπα στο συγγενικό και φιλικό περιβάλλον και γ) ιδιαιτερότητες της ελληνικής κουλτούρας. Οι άνθρωποι βομβαρδίζονται με τα στερεότυπα του φύλου από τη γέννηση μέχρι το θάνατο. Μόλις αποκαλύπτεται το βιολογικό φύλο ενός νέου μωρού, αγοράζονται μπλε ρούχα για το αγόρι και ροζ για το κορίτσι, δέχονται αυτοκίνητα ή κούκλες αντίστοιχα για δώρα, και δίνονται αμέσως έμφυλοι χαρακτηρισμοί όπως αυτός του ισχυρού αγοριού ή του μαλακού κοριτσιού (Zimmerman & Reaville, 1998; Malszecki & Cavar, 2005). Όλα αυτά αποτελούν τα πρώτα στοιχεία κατασκευής του κοινωνικού φύλου του παιδιού που μόλις γεννήθηκε. Στόχος του υπερ-θέματος αυτού είναι να επισημανθούν στερεοτυπικές αντιλήψεις, ιδέες και προκαταλήψεις που δέχονται οι προπονήτριες είτε από μέλη του συγγενικού τους περιβάλλοντος, είτε από φίλους και γνωστούς, είτε από άλλα άτομα με τα οποία συναναστρέφονται. Ακόμα στο υπερ-

θέμα αυτό αναδεικνύονται οι ιδιαιτερότητες της ελληνικής κουλτούρας και επισημαίνονται τυχόν διαφορές με ευρωπαϊκές και άλλες κοινωνίες.

Η Kilty (2006) υποστήριξε ότι υπάρχουν τέσσερις κατηγορίες "εξωτερικών" εμποδίων για τις γυναίκες στην προπονητική και σε ηγετικές θέσεις: α) η παραδοχή άνισης επάρκειας των γυναικών προπονητών σε σύγκριση με τους άνδρες, β) η αρχή της ομοιότητας που εφαρμόζεται στην πρόσληψη (οι προπονητές και τα άτομα των διοικήσεων διαιωνίζουν αποδεκτά πρότυπα των χαρακτηριστικών του προπονητή που είναι παρόμοια με παλιά και παρόμοια με τον εαυτό τους), γ) η ομοφοβία, η οποία στην προκειμένη περίπτωση σημαίνει μια επιζήμια στάση απέναντι στις γυναίκες που εργάζονται σε ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα και έχουν υψηλή πιθανότητα να είναι λεσβίες και δ) η γενική έλλειψη γυναικών μεντόρων. Αποσπάσματα συνεντεύξεων όπως τα παρακάτω επιβεβαιώνουν εμπόδια όπως αυτά που περιέγραψε η Kilty (2006) στην έρευνά της:

θεωρούν ας πούμε ότι ένας άνδρας το έχει μέσα του το ποδόσφαιρο. Χωρίς να δούμε ας πούμε τα αποτελέσματα μιας γυναίκας προπονήτριας. Αλίκη

έχουμε να περάσουμε κοινωνικά κατεστημένα. Δηλαδή τα στερεότυπα τα οποία υπάρχουν. Βερόνικα

Κοινωνία

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων υπήρξαν πολλές περιγραφές στερεοτυπικών συμπεριφορών και αντιλήψεων που αντιμετωπίζουν οι προπονήτριες από την ελληνική κοινωνία. Όπως αναφέρει η Γιώτα:

είναι πολύ περίεργο γι αυτούς (άνδρες) να βλέπουνε μια γυναίκα να κλωτσάει και να κλωτσάει καλά την μπάλα.

Όταν της ζητήθηκε να σκεφτεί και να περιγράψει στερεότυπα που δέχεται η ίδια στην δουλειά της ως προπονήτρια είπε:

Το πιο απλό είναι ότι εδώ που είναι οι άνδρες τι δουλειά έχουν οι γυναίκες(...) είναι ένα κάστρο που πέφτει το πρώτο στερεότυπο. Στον δικό μας τον χώρο τι δουλειά έχουν αυτές; Νομίζω το δεύτερο μετά είναι αυτό που είπαμε πριν, που συνέβαινε και στο ποδόσφαιρο. Έχουν τις γνώσεις; Μπορούνε να τα καταφέρουν; Είναι πυροτέχνημα; Είναι τι;

Και συνεχίζει σε άλλο σημείο λέγοντας:

Χρειάζεται να αποδεικνύω. Ναι! Χρειάζεται. Δε μπορώ να γίνω αποδεκτή έτσι εύκολα. Πρέπει να αποδεικνύω ότι ξέρω καλά τη δουλειά μου. Επίσης πρέπει να αποδείξω ότι δεν είμαι καιροσκόπος. Δεν έρχομαι για να πάρω χρήματα και να φύγω, για να πάρω δόξα και να φύγω. Δηλαδή είναι λίγο πιο σοβαρή η δουλειά μου γιατί αισθάνομαι ότι έχω την ευθύνη και γι αυτούς που θα ρθουνε. Νοιώθω δηλαδή ότι ακόμα ανοίγουμε δρόμο και δεν είναι στρωμένος οπότε πρέπει να είμαστε πολύ προσεκτικοί στις κινήσεις που κάνουμε. Και ο μόνος τρόπος είναι να το αποδείξεις με τη δουλειά σου αυτό. Δηλαδή να αφήσεις έργο.

Οι εμπειρίες της Γιώτας επιβεβαιώνουν δεδομένα ερευνών της ήδη υπάρχουσας βιβλιογραφίας. Οι McClung και Blinde (2002) υποστήριξαν ότι τα στερεότυπα των φύλων στον αθλητισμό εξακολουθούν να υφίστανται. Στη μελέτη τους, οι συγγραφείς διερεύνησαν τον βαθμό στον οποίο οι γυναίκες αθλήτριες κολλεγίων αντιμετωπίζονται και χαρακτηρίζονται με βάση το φύλο τους. Οι εμπειρίες και οι αντιλήψεις των συμμετεχόντων αποκάλυψαν τρία πράγματα: 1) η θέση των γυναικών στον αθλητισμό είναι δευτερεύουσα, μετά των ανδρών, 2) ο γυναικείος αθλητισμός "δεν έχει και μεγάλη σημασία", 3) υπήρχαν στερεοτυπικές κοινωνικές

αντιλήψεις που χαρακτηρίζαν τις γυναίκες ως "λεσβίες", "αγοροκόριτσα" ή "αρρενωπές".

Για ζητήματα στερεοτύπων απέναντι σε γυναίκες προπονήτριες ποδοσφαίρου μιλάει και η Δέσποινα περιγράφοντας την αντιμετώπιση που είχε κατά τη διάρκεια της απασχόλησής της από μια ακαδημία:

Ήταν γι αυτούς κάτι ανατρεπτικό. Δεν είχε ξανασυμβεί. Δε γνώριζαν κιόλας αν υπάρχουν και γυναίκες προπονήτριες. Ήταν κάτι πρωτόγνωρο.

Θεωρούνε ακόμα κάποιοι ότι είναι ανδροκρατούμενο άθλημα. Δε μπορεί τώρα μια γυναίκα να μπει σ αυτό το χώρο.

Όπως έχουν δείξει κι άλλες έρευνες μέχρι τώρα (Hausen, 1993; Pfister, 2004; Weigelt-Schlesinger, 2008), οι επαγγελματικές επιλογές και η δομή της αγοράς εργασίας δεν είναι απλώς το αποτέλεσμα μιας οικονομικά ορθολογικής κατανομής του πληθυσμού μεταξύ των διαφόρων επαγγελμάτων, αλλά το αποτέλεσμα πολύπλοκων διαδικασιών έμφυλου χαρακτηρισμού των εργασιών, επισήμανσης των προσόντων που απαιτούνται γι' αυτές και διανομής τους ανάλογα με το φύλο.

Συγγενικό - Φιλικό Περιβάλλον

Οι προπονήτριες ρωτήθηκαν επίσης για τα σχόλια και τις συμπεριφορές που έχουν από το συγγενικό και φιλικό τους περιβάλλον ως προς την ενασχόλησή τους με την προπονητική ποδοσφαίρου. Ενδεικτικές απαντήσεις αναφέρονται παρακάτω:

Πολύ θετικά και οι φίλοι μου και η οικογένειά μου και οι γνωστοί μου και όλοι. Γιατί όταν έχεις να κάνεις με νεολαία και κάτι υγιές όπως ο αθλητισμός, νομίζω κανένας δε θα είχε αντίρρηση. Τώρα συγκεκριμένα για το ποδόσφαιρο, αφού ήμουν μια ζωή μέσα στο ποδόσφαιρο, δε τους φάνηκε παράξενο. Αλίκη

Η οικογένειά μου ήταν αρνητική! Δηλαδή η μητέρα μου μετά από 25 χρόνια ένοιωσε ότι αυτό που κάνω είναι πολύ σημαντικό(...) επειδή ήταν ένα άθλημα που δεν ήτανε κοινωνικά αποδεκτό. Θεωρούσαν ότι ήταν ένα άθλημα στα όρια του περιθωρίου κάποια στιγμή. (...) Ειδικά την εποχή που έπαιζα εγώ. Δεν το έβλεπαν με καλό μάτι. Οι φίλοι μου γενικώς με αντιμετώπιζαν λίγο σαν τη μασκότ της παρέας. (...) Δε το έπαιρναν πολύ στα σοβαρά. Βερόνικα

Οι φίλοι που με ξέρουν απ τα χρόνια που έπαιζα ποδόσφαιρο, το θεωρούν απόλυτα φυσιολογικό, μια φυσική συνέχεια. Δε τους φαίνεται καθόλου περίεργο. Ένα κομμάτι της ζωής μου φυσιολογικότατο. Αυτοί που δεν έχουν καταφέρει να το... η μητέρα μου ας πούμε δεν έχει καταφέρει να το νικήσει αυτό, το ότι είναι ένα ανδρικό άθλημα και τι δουλειά έχουν οι γυναίκες στο ανδρικό άθλημα. Παρόλο που έπαιζα εξακολουθεί να λέει και τώρα τι θέλεις και ασχολείσαι... Βέβαια δεν θα μου βάλει εμπόδιο, δε θα μου πει κάτι. Την κουβέντα της θα την πει! Γιατί έχει μεγαλώσει μ αυτό. Ο πατέρας μου αντίθετα μια χαρά το χαίρεται. Εκεί λοιπόν είναι τα στερεότυπα. Στις παλιότερες γενιές που είναι ισχυρά. Τώρα στις νεότερες γενιές νομίζω ότι δεν υπάρχει. Γιώτα

Ακόμα και σ έναν συγγενή να το πεις ότι είσαι προπονητής, ακόμα και ο συγγενής σου μπορεί να σε ρωτήσει, να εμβαθύνει περισσότερο. Να ψάξει να βρει το γιατί, το πώς. (...) Να ψάξει να βρει περισσότερα. Πως ασχολήθηκες.

Ελεονόρα

Οι φίλοι μου ήταν πολύ ενθουσιασμένοι. Θεωρώ ότι είμαι πολύ τυχερή. Ποτέ δεν με αποθάρρυνε η οικογένειά μου. Βέβαια δεν ασχολήθηκε και ιδιαίτερα με

το ότι έπαιζα. Σίγουρα ήτανε περήφανοι που κάποια στιγμή έφτασα στο σημείο να αγωνιστώ για την εθνική ομάδα. Και είναι. Ούτε με αποθάρρυναν, ούτε με ενθάρρυναν μπορώ να πω. Κράτησαν μια ουδέτερη στάση. Ζέτα

Οι εμπειρίες των προπονητριών όπως φαίνεται, διαφέρουν. Αυτό ίσως οφείλεται στο γεγονός ότι διαφέρουν ηλικιακά. Όπως αναφέρει και μία από τις προπονήτριες, πιο παλιά το ποδόσφαιρο δεν ήταν κοινωνικά αποδεκτό άθλημα για τις γυναίκες. Είναι οπότε λογικό οι οικογένειες να έβλεπαν μερικά χρόνια πριν πιο καχύποπτα την ενασχόληση μιας γυναίκας με αυτό τον χώρο.

Σύμφωνα με τους Denmark, Rabinowitz και Secher (2005), ο κάθε άνθρωπος υιοθετεί σε πολύ μικρή ηλικία συμπεριφορές τυπικές του φύλου του. Η φυλετική ταυτότητα του ατόμου αποκτάται μέσα στην οικογένεια, οπότε είναι γεγονός ότι τα στερεότυπα προδιαγράφουν και καθορίζουν την εξέλιξή του από πολύ νωρίς (Fiske & Stevens, 1998).

Ιδιαιτερότητες Ελληνικής Κοινωνίας

Ένα σημαντικό στοιχείο αυτής της έρευνας είναι ότι διεξήχθη στην Ελλάδα με συμμετέχουσες που έχουν γεννηθεί και δραστηριοποιηθεί αποκλειστικά εδώ. Δεν θα μπορούσε λοιπόν να μην εξετασθεί η εμπειρία των προπονητριών σε σχέση με την Ελληνική κουλτούρα. Στις συνεντεύξεις των προπονητριών βλέπουμε μια σύγκλιση απόψεων ως προς το ότι η Ελλάδα εμφανίζει μικρότερη πρόοδο στο θέμα που μελετάται σε σύγκριση με άλλες Ευρωπαϊκές και μη χώρες.

E: Θεωρούν δηλαδή ότι τα ποδόσφαιρο είναι καθαρά ανδρικό άθλημα;

A: Εδώ στην Ελλάδα? Ναι!! (...) Νομίζω ότι το πρόβλημα είναι στην Ελλάδα.

Ξεκάθαρα. Αλίκη

Δεν υπάρχουν αρκετές γυναίκες προπονήτριες γιατί το ποδόσφαιρο στην Ελλάδα θεωρείται ένα καθαρά ανδρικό άθλημα. Οπότε είναι λογικό. (...) Γιατί στο εξωτερικό υπάρχουν γυναίκες οι οποίες αμείβονται πάρα πολύ καλά και δουλεύουν επαγγελματικά. Μια γυναίκα δε μπορεί στην Ελλάδα. (...) Ο χώρος του ποδοσφαίρου είναι ανδροκρατούμενος. Στη Ελλάδα. Είναι ανδροκρατούμενος. Δεν είναι εύκολο μια γυναίκα να επιβιώσει. Δηλαδή ακούς τι γίνεται με το ποδόσφαιρο, υπάρχει πολύ παραφιλολογία, πολύ λαμογιά. Δεν είναι εύκολο μια γυναίκα να τα αντέξει όλα αυτά. Βερόνικα

Είμαστε μια κατηγορία από μόνοι μας η Ελλάδα σε όλα τα ζητήματα όμως. Δηλαδή και στο θέμα της κουλτούρας και στο θέμα των οικονομικών και των κοινωνικών φαινομένων. Σε όλα! (...) Κλείνουμε προς την ανατολή, έχουμε επηρεαστεί από την ανατολή που θέλει την γυναίκα υποδεέστερη του ανδρός σε όλα. Στην καλύτερη περίπτωση να τον υποστηρίζει στο έργο του και ποτέ να τον ξεπεράσει. Είμαστε με το ένα πόδι στα Βαλκάνια που η γυναίκα είναι ο βράχος της οικογένειας και στηρίζει το σπίτι αλλά ως αφανής ήρωας, από πίσω. Και ακουμπάμε ελάχιστα στην Ευρώπη που θέλει την γυναίκα ισάξια του άντρα. Κι εμείς είμαστε ανάμεσα σ αυτά τα 3 τώρα. Αλλάζουμε πολύ αργά. Άρα λοιπόν θεωρούμε ότι η γυναίκα πρέπει να είναι και στο σπίτι της και με τα παιδιά της. Δε μπορεί να είναι η γυναίκα καριερίστα και ο άντρας στο σπίτι. Αυτό δε το χουμε. Δεν έχουμε γίνει Ευρωπαίοι. Και μας επηρεάζει. Δηλαδή δεν τίθεται θέμα άνδρας και γυναίκα προπονήτρια σε σκανδιναβικές χώρες, δε τίθεται στην Αγγλία, δε τίθεται στη Γερμανία, δεν τίθεται ούτε καν στην Ιταλία που είναι γειτονική μας χώρα και έχει γυναικείο ποδόσφαιρο 45 χρόνια. (...) Είμαστε διαφορετικοί! Προσαρμοζόμαστε όμως. Σιγά σιγά αρχίζουμε να το

αποδεχόμαστε! Ναι μπορεί να είναι, ναι μπορεί να κάνει και αυτό, ναι μπορεί να το κάνει και καλά. Φαντάζομαι ότι σε μερικά χρόνια δε θα μας απασχολεί καν. Αλλά είμαστε δύσκολοι ώσπου να ξεκινήσουμε κάτι και να το κατακτήσουμε. Όταν το κατακτήσουμε, το αποδεχόμαστε. Γιώτα

Αν πας στην Αμερική, το βλέπουνε πολύ soft για τους άνδρες. Δε ξέρω αν το χεις ακούσει αυτό ποτέ. Γιατί έχονε εκεί το rugby. Το θεωρούνε πολύ soft για τους άνδρες γιατί εκεί έχονε το rugby. Άρα είναι οι κοινωνίες. (...) Σε όλα δε μειονεκτούμε; Όλα είναι θέμα παιδείας. Δέσποινα

Εκεί (στις χώρες του εξωτερικού) φαντάζομαι δε μπορεί να δουλέψει άνθρωπος, φαντάζομαι, δεν είμαι σίγουρη, που να μην έχει κάποιο υπόβαθρο. Πανεπιστημιακό, διπλώματα προπονητικής. Έτσι το φαντάζομαι. Δεν είμαι σίγουρη. Φαντάζομαι και ότι γενικότερα η παιδεία είναι πολύ πιο ανεπτυγμένη από δω. Φαίνεται και στην ανάπτυξή τους αυτό. Και πολιτικά και κοινωνικά και γενικότερα. Αυτό. Είναι και πάλι θέμα, θέμα ανθρώπων. Ελεονόρα

Θεωρώ ότι η κουλτούρα παίζει ρόλο. Γιατί γενικότερα θεωρώ ότι είναι ανδροκρατούμενη η κοινωνία μας η Ελληνική. Και φαλλοκρατική, πώς να το πω, δε ξέρω. Και γενικά ξέρω ότι δεν υπάρχει μόνο στον χώρο των προπονητριών αλλά και σε άλλα επαγγέλματα. Ζέτα

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με την Νάζου (2006), υπάρχει έντονα ακόμη ο καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο. Ο άνδρας δεν εμπλέκεται στα καθημερινά οικιακά καθήκοντα στο σπίτι και η γυναίκα δεν έχει ίσους όρους και ίση πρόσβαση στη μισθωτή εργασία. Επίσης η μακροχρόνια ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα

διατηρείται σε υψηλά επίπεδα παρά την παράλληλη αύξηση της απασχόλησής τους στον τριτογενή τομέα και την βελτίωση του εκπαιδευτικού τους επιπέδου (Αυδή-Καλκάνη, 1989; Νάζου, 2006).

Διακρίσεις

Οι διακρίσεις στην εργασία μπορεί να είναι επίσημες ή ανεπίσημες. Η επίσημη διάκριση αναφέρεται στη μεροληπτική κατανομή των οργανωτικών πόρων, όπως προαγωγές, μισθοί ή ανάληψη ευθυνών, ενώ οι ανεπίσημες διακρίσεις περιλαμβάνουν την αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων και την ποιότητα των σχέσεων που σχηματίζουν (Levine & Leonard, 1984; Hebl, Foster, Bigazzi, Mannix, & Dovidio, 2002). Ακόμα και όταν τα προσόντα των υποψηφίων για μια θέση εργασίας είναι ισοδύναμα, οι άνδρες θεωρούνται ότι έχουν μεγαλύτερη ικανότητα απόδοσης (Heilman, Martell, & Simon, 1988) και ευνοούνται στην διαδικασία επιλογής για μια "ανδρική" δουλειά (Gerdes & Garber 1983; Heilman, 1984; Glick, Zion, & Nelson, 1988; Davison & Burke, 2000). Το υπερ-θέμα αυτό διαπραγματεύεται τις διακρίσεις που υφίστανται οι συμμετέχουσες στη δουλειά τους ως προπονήτριες και χωρίζεται σε 5 υπο-θέματα στα οποία παρατίθενται και αναλύονται αποσπάσματα των συνεντεύξεων.

Στην πρόσληψη

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης οι προπονήτριες ρωτήθηκαν για το αν αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση δουλειάς. Χαρακτηριστική είναι η αβεβαιότητα και η ανησυχία μίας προπονήτριας που επισημαίνει πως:

Νομίζω ότι ακόμα και αν αύριο έφευγα απ αυτόν τον σύλλογο που είναι ο μεγαλύτερος σύλλογος στην Ελλάδα, δε ξέρω κατά πόσο εύκολα θα έβρισκα δουλειά σε κάποια άλλη ομάδα. Σίγουρα βέβαια θα έχει πολύ μεγάλη σημασία

ότι έχω δουλέψει σ έναν διάσημο ουσιαστικά σύλλογο. Αλλά και πάλι έχω αμφιβολίες για το πόσο εύκολα θα έβρισκα δουλειά. Ζέτα

Πραγματικά πολλές έρευνες σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες έχουν επισημάνει την έλλειψη γυναικών στον χώρο της προπονητικής. Το 2006 στη Νορβηγία μόνο το 8.3% των προπονητών που προσλήφθηκαν εκείνη την χρονιά ήταν γυναίκες (Fasting, Sand, Sisjord, Thoresen, & Broch, 2008), ενώ στην Πορτογαλία το ποσοστό προπονητριών που δουλεύουν σε 42 αθλητικές οργανώσεις είναι μόλις 15% (Matos Almeida & Cruz 2010). Ακόμα από το 1.1 εκατομμύριο προπονητών που δουλεύουν συστηματικά στο Ηνωμένο Βασίλειο, τα τρία τέταρτα είναι άνδρες (Norman, 2008), ενώ στον Καναδά το 80% των προπονητών αντιστοιχεί σε άνδρες (Lapchick, 2009).

Η απάντηση της Αλίκης όταν ρωτήθηκε για τον λόγο που κατά την άποψή της υπάρχουν αυτές οι διακρίσεις στην πρόσληψη ήταν:

Γιατί νομίζω οι άνδρες μπορούν να μιλάνε ελεύθερα μεταξύ τους. Δηλαδή ένας πρόεδρος θα μιλήσει αλλιώς σε έναν άνδρα. Θα τον φωνάζει μέσα στο γραφείο του, θα πούνε 5 κουβέντες εντελώς ξεκάθαρα και με άλλο λεξιλόγιο. Ενώ με τη γυναίκα υπάρχει πάντα ο σεβασμός και η απόσταση και δυσκολεύονται. Δυσκολεύονται στο να επικοινωνήσουν. Αλίκη

Η διάκριση που περιγράφεται παραπάνω περιλαμβάνει τον χαρακτηρισμό των γυναικών ως αναξιόπιστες και τον αποκλεισμό τους από διάφορες θέσεις επειδή οι άνδρες που είναι επικεφαλείς υποθέτουν ότι οι γυναίκες έχουν ως προτεραιότητα την οικογένειά τους και δεν είναι σε θέση να επενδύσουν το χρόνο και την ενέργεια που είναι αναγκαία για υπεύθυνες θέσεις. Άλλοι παράγοντες που μπορεί να παίζουν ρόλο είναι τα στερεότυπα, οι μηχανισμοί άμυνας (για παράδειγμα, προσπαθούν να

διατηρήσουν το ποδόσφαιρο ως ένα ανδρικό άθλημα) και η απροθυμία των ανδρών να εγκαταλείψουν τις θέσεις τους (Doll-Tepper, Pfister, & Radtke 2006).

Μισθοί

Οι εμπειρίες των προπονητριών αυτής της έρευνας ποικίλουν. Συνοψίζοντας θα μπορούσαμε να πούμε πάντως πως επικρατεί η άποψη ότι οι μισθοί μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών σε επίπεδο ακαδημιών είναι παρόμοιοι, ενώ υπάρχουν μεγάλες διαφορές προχωρώντας σε υψηλότερα επίπεδα.

Δε νομίζω ότι υπάρχουν διαφορές. Δηλαδή εγώ δεν έζησα διαφορά. Όσα έπαιρνα εγώ, έπαιρναν και τα υπόλοιπα παιδιά. Απ'όσο γνωρίζω. Όχι δεν υπάρχουν διαφορές σ' αυτό. Αλίκη

Πιστεύω ότι σε μια γυναίκα που ξεκινάει τώρα, θα της δώσουν λιγότερα χρήματα σίγουρα απ'ότι σ'έναν άνδρα. Γιατί ένας άνδρας που θα χει ίσως και ένα όνομα -γιατί πλέον έχουμε το φαινόμενο σε γυναικείες ομάδες να πηγαίνουν και κάποιοι που έχουν ένα όνομα ας πούμε, παλιοί ποδοσφαιριστές- αυτοί σίγουρα παίρνουν περισσότερα χρήματα από μια κοπέλα. Βερόνικα

Απ'όσο ξέρω και απ'αυτά που ξέρω έχουν πολύ μεγάλες διαφορές. Και αυτό είναι ένα πολύ κακό που πρέπει να διεκδικήσουμε όσες γυναίκες είμαστε στο χώρο. Ότι οι απολαβές είναι ίδιες, αυτό που προσφέρουμε είναι το ίδιο, οι γνώσεις που έχουμε μπορεί να είναι και περισσότερες άρα λοιπόν μιλάμε για τους ίδιους μισθούς. Παρόλαυτα εδώ πέρα παίζονε ρόλο τα στερεότυπα και οι άνδρες παράγοντες -γιατί δεν έχουμε γυναίκες παράγοντες- έχουμε μόνο άνδρες παράγοντες. Έρχονται λοιπόν και υποστηρίζουν ότι χρηματικά ο

άνδρας παίρνει τόσα, εσύ θα πάρεις τόσα. Και μιλάμε για χαμηλότερες αμοιβές. Γιώτα

Αλλά δεν έχεις ούτε ΙΚΑ, δεν είσαι ασφαλισμένος και 3 μήνες Ιούνιο, Ιούλιο, Αύγουστο τι θα κάνεις; Δέσποινα

Σε ερασιτεχνικό επίπεδο δεν υπάρχουν διαφορές. Τώρα πιο πάνω δε ξέρω τι γίνεται. Δηλαδή άμα βλέπεις κάποια εθνική γυναικών ή εθνική ανδρών προφανώς έχει διαφορά. Ελεονώρα

Όπως προείπα σε επίπεδο ακαδημιών νομίζω ότι είναι το ίδιο. Όμως όσο ανεβαίνεις επίπεδο αλλάζει. Γιατί ο άλλος σου λέει ότι σου δίνω την δυνατότητα να δουλέψεις σε πιο υψηλό επίπεδο, άρα πρέπει να είσαι και ευχαριστημένη που μια γυναίκα ας πούμε δουλεύει ή κατέχει μια θέση που χιλιάδες άντρες θα ήθελαν να την έχουν. Ζέτα

Ο νόμος περί ίσης αμοιβής απαιτεί από τους εργοδότες να καταβάλλουν σε άνδρες και γυναίκες υπαλλήλους τους το ίδιο ποσό για την ίδια εργασία. Ωστόσο, πολλοί εργοδότες βρίσκουν τρόπους να παρακάμψουν αυτό το νόμο. Στην Πορτογαλία σύμφωνα με τους Matos Almeida και Cruz (2010) μόνο το 47% των προπονητριών υπογράφει σύμβαση εργασίας, και μόλις το 10% αυτών των προπονητών έχουν μια μόνιμη θέση. Η Pfister (2013) αναφέρει επίσης ότι η προτίμηση των γυναικών να προπονούν άλλες γυναίκες ή παιδιά έχει αρνητικό αντίκτυπο στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Καθώς τα γυναικεία αθλήματα, όπως και το ποδόσφαιρο, δεν αποφέρουν μεγάλα έσοδα, οι περισσότεροι σύλλογοι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν οικονομικά στην απασχόληση προπονητή πλήρης

εργασίας. Το ίδιο παρατηρείται και σε ακαδημίες ή σε ομάδες χαμηλότερων κατηγοριών.

Εξέλιξη Καριέρας

Όπως φαίνεται στα αποσπάσματα που ακολουθούν, οι μαρτυρίες των προπονητριών που έλαβαν μέρος σ αυτή την έρευνα δείχνουν ότι όλες έχουν αντιμετωπίσει και συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν μεγάλη δυσκολία στην εξέλιξη της καριέρας τους.

Όχι δε μπορεί να φτάσει υψηλά. Δε μπορεί να φτάσει ψηλά, στα υψηλότερα επίπεδα, δηλαδή Α εθνική. Ενώ μπορεί να έχει δίπλωμα και κάποιοι που βρίσκονται στην Α εθνική να μην έχουν δίπλωμα αντίστοιχο από την UEFA ή από την FIFA. Μια γυναίκα δε θα φτάσει! Αλίκη

Ευκαιρίες είναι πολύ λιγότερες απ ότι στους άνδρες. (...) Ήξερα ότι αν εγώ ας πούμε έχω τα προσόντα που έχουν όλοι οι υπόλοιποι, σαφώς και θα ήταν αυτό μειονέκτημα δεδομένου ότι ήμουν και γυναίκα. (...) Ο δρόμος για μια γυναίκα προπονήτρια είναι ένα μικρό μονοπάτι. Δε μπορείς να πας σε λεωφόρο.

Βερόνικα

Εάν μπορούσα να πάρω σε επαγγελματικό επίπεδο; Σίγουρα θα ήμουν ενθουσιασμένη. Αλλά το θεωρώ ακατόρθωτο. Θα είναι ΑΘΛΟΣ άμα πάρω μια ανδρική ομάδα στα τοπικά. (...) Θεωρώ ότι είμαι καλή, θεωρώ ότι μπορώ να ανταπεξέλθω αλλά πιστεύω για εμάς μέχρι UEFA Α. Δέσποινα

Υπάρχει ένα ταβάνι ουσιαστικά για μας. (...) Όμως σε επαγγελματικό επίπεδο είναι πολύ δύσκολο στην Ελλάδα θεωρώ. Ακόμα δεν υπάρχει το έδαφος να

μπορείς να δουλέψεις σε επαγγελματικό επίπεδο, σε μια ομάδα ας πούμε Α εθνικής. Οπότε υπάρχει ένα ταβάνι για μας. Ζέτα

Ένας τρόπος για τις γυναίκες να είναι δυνητικά περιθωριοποιημένες είναι με το να περιορίζονται σε χαμηλά επίπεδα, χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, όπου υπάρχουν λίγες ευκαιρίες για εξέλιξη και ελάχιστα πρότυπα προπονητριών προς μίμηση (Kay, 2002). Το ίδιο φαίνεται να ισχύει και στις περιπτώσεις των προπονητριών της παρούσας έρευνας. Οι λόγοι που προτείνονται από την Knoppers (1994) για την ανισορροπία ανδρών και γυναικών στην προπονητική με βάση τη θεωρία του Kanter (1977) για τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό, περιλαμβάνουν την εξέταση των κοινωνικο-δομικών συνθηκών, όπως την ευκαιρία, τη δύναμη και την αναλογία. Ως ευκαιρία ορίζεται η σταδιοδρομία ενός ατόμου, λαμβάνοντας υπόψη τα εμπόδια και την ικανοποίηση, την πρόσβαση στην εκπαίδευση, τη διαθεσιμότητα και το είδος της ανατροφοδότησης. Ισχύς είναι η ικανότητα ενός ατόμου να κινητοποιήσει τους πόρους, δηλαδή να μπορεί να έχει τον έλεγχο της δικής του σταδιοδρομίας, αλλά και την ικανότητα να επηρεάσει τους άλλους που έχουν τον έλεγχο. Αναλογία είναι η αναλογία ανδρών-γυναικών στο επάγγελμα. Όταν το ποσοστό των γυναικών είναι πολύ χαμηλό, οι γυναίκες μπορεί να υποτάσσονται και να περιθωριοποιούνται.

Αποδοχή από ομάδες ανδρών

Είναι συνηθισμένο οι γυναίκες να προπονούν γυναικείες ομάδες όλων των επιπέδων. Το ίδιο όμως κάνουν και οι άντρες. Είναι όμως πολύ σπάνιο για μια γυναίκα να προπονεί αντρικές ομάδες υψηλών κατηγοριών. Αυτή την κατάσταση στον χώρο του αθλητισμού φαίνεται να αντιμετωπίζουν και οι γυναίκες προπονήτριες της συγκεκριμένης μελέτης.

E: Με ανδρικές ομάδες τι γίνεται; Υπάρχει εύκολη πρόσβαση, στο να προπονήσεις ανδρικές ομάδες;

A: Όχι. (...) Δε ξέρουν ότι έχει τις γνώσεις να ανταποκριθεί σε μια ανδρική ομάδα. (...) Πως θα επιβληθείς ας πούμε σε 22 άνδρες; Εδώ δε μπορεί ένας άνδρας να επιβληθεί στους άνδρες. Θα επιβληθείς εσύ; Αλίκη

Ο χώρος του ανδρικού ποδοσφαίρου για μία γυναίκα είναι νομίζω όχι άβατος, σχεδόν άβατος! Γιώτα

Δε γίνεται ούτε στον υπόλοιπο κόσμο, ούτε στην Ευρώπη, ούτε στην Αμερική. Να μπορέσει μια γυναίκα να πάρει μια ανδρική ομάδα σε υψηλό επίπεδο. Δεν έχουμε δει κάτι τέτοιο πουθενά. Δηλαδή οι αξιόλογες γυναίκες είναι σε επίπεδο γυναικείων ομάδων. Είτε παίζουν αυτές champions league. Γιατί υπάρχει το αντίστοιχο champions league όπως είναι των ανδρών. Αλλά να πάρεις μια ανδρική ομάδα, σίγουρα θα είναι καχύποπτοι δύο φορές παραπάνω απ ότι αν θα ήταν για έναν άνδρα. Για την αξία σου πάνω απ όλα. Αν μπορείς να ανταπεξέλθεις. Δέσποινα

Φαντάζομαι δεν είναι εύκολο. Δηλαδή θέλει να έχεις ένα πλούσιο βιογραφικό, ένα πλούσιο ρεπερτόριο κοινωνικών φίλων για να μπεις κάπου. Και πάλι δε ξέρω άμα θα επιβιώσεις εκεί. Δηλαδή αν μια χρονιά σου είναι αποτυχημένη; Εντάξει μπήκες. Με τον έναν ή τον άλλο τρόπο μπήκες μια χρονιά σε μια ομάδα. Αλλά αν αποτύχεις, έχεις τελειώσει. Έχεις σβήσει απ το ποδόσφαιρο. Αν επιτύχεις δεν ξέρω. Μπορεί να είναι και καλό. Δεν έχει γίνει στην Ελλάδα για να σου πω ποια είναι η συνέχεια. Ελεονόρα

Είναι πολύ δύσκολο να ασχοληθείς με μια αντρική ομάδα. Να πας δηλαδή κάπου παραπάνω. Και δεν εννοώ να δουλέψεις σε μια αντρική ομάδα ας πούμε ερασιτεχνική. Ζέτα

Στην επισκόπηση της Pfister (2004) σχετικά με μελέτες που έχουν γίνει για τις γυναίκες στη διοίκηση του αθλητισμού, φαίνεται πως σε όλο τον κόσμο, καθώς και στην Ευρώπη, οι άνδρες κυριαρχούν στα διοικητικά όργανα. Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια 52 ευρωπαϊκών αθλητικών ομοσπονδιών είναι 11% (Pfister & Radke, 2009). Η Pfister (2013), βλέπει όμως και την προπονητική σαν ανδροκρατούμενο χώρο καταλήγοντας στα εξής συμπεράσματα:

- i. οι γυναίκες αποτελούν μια μικρή μειοψηφία των προπονητών που απασχολούνται σε ομάδες υψηλών κατηγοριών
- ii. όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο απόδοσης, τόσο χαμηλότερο είναι το ποσοστό των γυναικών προπονητών
- iii. οι γυναίκες είναι πιο πιθανόν να απασχολούνται ως προπονήτριες σε "γυναικεία" αθλήματα παρά σε "αντρικά"
- iv. οι γυναίκες προπονούν σχεδόν αποκλειστικά είτε άλλες γυναίκες είτε παιδιά και εφήβους

Διαφορές με άντρες προπονητές

Κατά τη διάρκεια όλων των συνεντεύξεων γινόταν εύκολα αντιληπτό ότι οι προπονήτριες βιώνουν τον χώρο της προπονητικής πολύ διαφορετικά από τους άντρες συναδέλφους τους. Τα παραδείγματα που παρατίθενται είναι χαρακτηριστικά.

Πρέπει να καταβάλεις δεκαπλάσια προσπάθεια απ' ότι ένας άνδρας για να τους πείσεις. Βερόνικα

Σίγουρα αν ήμουν άνδρας θα μπορούσα να προσπαθήσω περισσότερα πράγματα. Δέσποινα

Οι περισσότεροι άντρες σίγουρα είναι εμπειρικοί. Δηλαδή είναι κάποιος που έχει παίξει μπάλα, όχι επαγγελματικά απόλυτα. Σε ερασιτεχνικό επίπεδο. Έχει παίξει ως πούμε 3 χρόνια μπάλα σε μια ομάδα τελευταίας κατηγορίας.

Θεωρείται ότι μπορεί να διδάξει ποδόσφαιρο σε παιδάκια 5 και 6 χρονών. Αυτό. Θεωρείται αυτονόητο δηλαδή. Ελεονώρα

Πιστεύω ότι θα τους εμπιστευόντουσαν πιο εύκολα σε μια ομάδα υψηλότερου επιπέδου ή μεγαλύτερη ηλικιακά ομάδα. Ζέτα

Μελέτες έχουν δείξει ότι εκτός του ότι είναι λίγες σε αριθμό, οι γυναίκες προπονήτριες έχουν επίσης κατώτερες θέσεις, χαμηλότερους μισθούς και λιγότερη δύναμη από ότι οι άνδρες συνάδελφοί τους (Parkhouse & Williams, 1986; Knoppers, Myer, Ewing, & Forrest, 1989; Theberge, 1990) παράγοντες που δεν κάνουν το επάγγελμα του προπονητή ιδιαίτερα ελκυστικό για τις γυναίκες.

Αντιμετώπιση μέσα στην ομάδα

Τα στερεότυπα των φύλων εκτός από το κοινωνικό επίπεδο, έχουν εισαχθεί και στις αθλητικές δομές, με αποτέλεσμα να αναπτύσσονται μηχανισμοί που αναπαράγουν τις έμφυλες σχέσεις (Acker, 1992; Acker, 1998). Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων φάνηκε πως οι προπονήτριες δέχονται διακρίσεις που σχετίζονται με το φύλο τους είτε από άλλους προπονητές, είτε από παίκτες, είτε από γονείς και διοίκηση. Σε αυτό ακριβώς αναφέρεται το υπερ-θέμα των διακρίσεων που χωρίζεται σε 4 υπο-θέματα στα οποία τοποθετήθηκαν τα αποσπάσματα των συνεντεύξεων ανάλογα με την πηγή από την οποία προέρχονται οι διακρίσεις.

Συνάδελφοι Προπονητές

Το πρώτο υπο-θέμα διερευνά και παρουσιάζει τις εμπειρίες των προπονητριών σε σχέση με τις διακρίσεις που δέχονται από συναδέλφους προπονητές, κυρίως άνδρες. Χαρακτηριστική είναι η μαρτυρία της Δέσποινας:

Ένας σπουδαίος παίχτης. Μου λέει: πως και έτσι ρε Δέσποινα; Τι είσαι εσύ στην προπονητική; Εκεί ένοιωσα άσχημα μόλις μου το πε. Δηλαδή μειονεκτικά. Τώρα μια γυναίκα να ρθει σ αυτό το επίπεδο... Γιατί; Τι είναι; Δέσποινα

Παρόμοιες εμπειρίες όμως είχαν και οι υπόλοιπες προπονήτριες.

Υπάρχει πάντα η αμφιβολία. Μπορεί μια γυναίκα να είναι προπονήτρια; Μπορεί μια γυναίκα να έχει τόσες γνώσεις; Μπορεί μια γυναίκα να ξέρει το ποδόσφαιρο; Που ποδόσφαιρο ας πούμε παίζουν τα αγόρια από από τότε που περπατάνε... Αλίκη

Ήμουνα όταν πήρα ειδικότητα η μόνη. Ήταν 39 άνδρες και εγώ. Με αντιμετώπιζαν λίγο σαν μασκότ. Δηλαδή εποχές που μου έλεγαν τι θα την πάρεις την ειδικότητα, τι θα την κάνεις; Τέλος πάντων επειδή έπαιζα ποδόσφαιρο μου έλεγαν άντε πάρτη, έτσι κι αλλιώς δε πρόκειται να την χρησιμοποιήσεις ποτέ. Βερόνικα

Τους φαίνεται περίεργο το να μπω με τις μπάλες στο γήπεδο και να κάνω προπόνηση. Θα με δούνε λίγο λοζά στην αρχή. Μετά θα με δούνε με συμπάθεια, ότι α εντάξει να την βοηθήσουμε. Με καλή διάθεση ευτυχώς. Γιώτα

Εκείνοι που σε βλέπουν καχύποπτα είναι αυτοί που δεν έχουν αθλητική παιδεία πίσω τους. (...) Δε σου λένε κάτι. Απλά έχουνε το λόγο στο παιχνίδι.

Στη διάρκεια του παιχνιδιού, τους κανόνες και όλα αυτά τα έχουνε αυτοί.

Ελεονώρα

Πάντα στην αρχή υπάρχει λίγο διστακτικότητα εάν μπορεί να τα καταφέρει. Αν μπορείς ας πούμε μια γυναίκα να καταφέρει. Πώς είναι μια γυναίκα; Τι προπόνηση κάνει;. Ζέτα

Οι Bahlke, Benning και Cachay (2003) συμφωνούν πως κατά τη διάρκεια της καριέρας τους και της δια βίου εκπαίδευσής τους, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν στερεοτυπικές πεποιθήσεις και προσδοκίες για το φύλο τους από άνδρες εκπαιδευτές και άνδρες συναδέλφους. Ως αποτέλεσμα, εμφανίζεται η έλλειψη αποδοχής και ένταξης των γυναικών, η οποία οδηγεί σε έμμεσο αποκλεισμό των γυναικών κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους. Ενώ ένας άντρας πρέπει να αποδειχθεί ανεπαρκής πρώτα, πριν χάσει την αποδοχή, μια γυναίκα πρέπει αρχικά να αποδείξει τις ικανότητές της, προκειμένου να λάβει την ίδια αναγνώριση που οι άνδρες αποκτούν από την αρχή (Bahlke, Benning, & Cachay, 2003).

Γονείς

Οι προπονήτριες της παρούσας έρευνας ρωτήθηκαν ακόμα σχετικά με τις αντιλήψεις και τις συμπεριφορές των γονέων απέναντι σε μια γυναίκα προπονήτρια στον ανδροκρατούμενο χώρο του ποδοσφαίρου. Οι απαντήσεις τους ήταν οι εξής:

Ήρθε γονιός και κάθισε στον πάγκο. Και λέω: συγγνώμη, τι κάνετε εσείς εδώ;

Λέει: ήρθα να κατευθύνω την ομάδα. Αφού δεν έχει προπονητή! Λέω: έτσι

όπως είστε, πάρτε και το παιδάκι σας και δρόμο. Γιώτα

Κάναμε έναν διαχωρισμό γιατί είχαμε πολλά παιδιά. Είχαμε 40. Και θα τα χωρίζαμε 20 και 20. Και θα τα παίρναμε εγώ και ένας άλλος προπονητής ο οποίος είχε πολλά χρόνια εκεί. Και εγώ πήρα το παιδί του στο δικό μου το τμήμα. Δε με ήξερε. Δε με γνώριζε. Δεν είχε δει τη δουλειά μου. Πρώτη φορά έγινε αυτό. Και ήρθε και έκανε φασαρία. Και έλεγε, θα δείτε ότι πήγε ο γιός μου εκεί πέρα και θα χει πρόβλημα η προπόνηση και δε θα είναι το ίδιο το επίπεδο η προπόνηση της Δέσποινας με του Μπάμπη. Δέσποινα

Οι Csiksentmihalyi, Rathunde και Whalen (1997) τόνισαν στην έρευνά τους ότι η επιμονή των νέων για ανάπτυξη και εξέλιξη ταλέντων στη μουσική, την τέχνη ή τον αθλητισμό συνδέεται με το άμεσο κοινωνικό τους περιβάλλον, μέρος του οποίου είναι οι γονείς. Οι γονείς είναι αυτοί που παρακινούν, ενισχύουν και πολλές φορές μεταφέρουν το παιδί στις δραστηριότητές του. Επομένως είναι σημαντικό να υπάρχει συνεργασία και αλληλοεκτίμηση μεταξύ των γονέων και των προπονητών. Βλέπουμε όμως ότι οι προπονήτριες είχαν αρκετές αποθαρρυντικές εμπειρίες με γονείς, κυρίως αγοριών. Υπήρχε μια δυσπιστία απέναντί τους και συνάντησαν εμπόδια. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι όλες οι προπονήτριες ήρθαν αντιμέτωπες με τέτοιες αντιδράσεις.

Πιο πριν παίζανε πολύ καλά και τώρα παίζουνε όπως μου πε χαρακτηριστικά "τουρλουμπούκι". Δέσποινα

Οι γονείς είναι γενικότερα πολύ δύσπιστοι στο να πιστέψουν ότι μια γυναίκα έχει γνώσεις πάνω στο ποδόσφαιρο. Και κάθε φορά που πας να κάνεις μια συζήτηση μαζί τους προσπαθούν να σου την πούνε. Ελεονόρα

Έχω δεχτεί και λεκτική επίθεση από γονιό. Και όχι μόνο μία. Και 3 και 4 φορές. (...) Θα σου πω ένα παράδειγμα που θυμάμαι πάρα πολύ χαρακτηριστικά. Ότι ήμουν σε ένα τουρνουά και ότι επειδή μάλλον ένας γονιός το παιδάκι του δε το χρησιμοποίησα πάρα πολύ, κατά τη δική του άποψη, άρχισε να φωνάζει και να ωρύεται και να με βρίζει. Ελεονόρα

Παίχτες και Παίχτριες

Διαφορετικές ήταν οι απαντήσεις των προπονητριών όταν ρωτήθηκαν για την αντιμετώπιση που έχουν από τις παίκτριες ή τους παίκτες στις ομάδες που έχουν προπονήσει.

Νομίζω με τις γυναίκες (προπονήτριες), οι γυναίκες είναι πιο άνετες στο να πουν κάποια προβλήματα που έχουν ίσως, σωματικά ή γυναικολογικά. Στον άνδρα δύσκολα θα ανοιχτούν. Αλίκη

Ήταν πιο εύκολο να προπονείς άνδρες απ ό τι γυναίκες. Εγώ ξεκίνησα να προπονώ άνδρες. (...) Και σε πολύ μικρή ηλικία. (...) Πάλι όμως το ξαναλέω, οι γνώσεις ήταν αυτές που έπαιζαν βασικό ρόλο. Δηλαδή αν εγώ ήμουνα απλά μια γυναίκα που είχα πάρει ειδικότητα ποδόσφαιρο και δεν είχα τις απαραίτητες γνώσεις, αυτό το πράγμα θα ξεφούσκωνε. Βερόνικα

Σε γυναικείες ομάδες πάλι, επειδή οι κοπέλες οι οποίες είναι προπονήτριες ήταν παλιές παίκτριες (...) όταν δηλαδή ξεκινάς να προπονείς μια ομάδα και στην ομάδα εκεί έχεις κάποιες παλιές σου συμπαίκτριες, εκεί μπαίνεις σ αυτό το θέμα, το πώς μπορείς να επιβληθείς. Βερόνικα

Σε συμφωνία με τα λεγόμενα αυτών των προπονητριών βρίσκεται και η μελέτη των Coakley και Pacey (1982) που εξέτασε κατά πόσο 2500 γυναίκες

αθλήτριες κολλεγίων έδειχναν προτίμηση για άντρες ή γυναίκες προπονητές. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 50% των αθλητριών δεν εξέφρασε προτίμηση ενώ η προτίμηση του υπόλοιπου 50% ήταν ίσα μοιρασμένη μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών. Οι ερευνητές πρότειναν ότι η έλλειψη σαφούς προτίμησης μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι περισσότερες αθλήτριες στην έρευνα είχαν συνεργαστεί με προπονητές και των δύο φύλων.

Από την άλλη μεριά πολλές από τις έρευνες που έχουν διεξαχθεί, έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι οι αθλητές βρίσκουν τους άντρες καταλληλότερους για τη δουλειά του προπονητή. Στην μελέτη τους σχετικά με τις στάσεις και τα συναισθήματα αγοριών και κοριτσιών καλαθοσφαιριστών κολεγίου, λυκείου και γυμνασίου απέναντι σε μια γυναίκα προπονήτρια και σε έναν άντρα προπονητή, οι Weinberg, Reveles και Jackson (1984) διαπίστωσαν ότι τα αγόρια εμφάνιζαν πιο αρνητική στάση απέναντι στις προπονήτριες από ότι τα κορίτσια. Οι γνώμη τους όμως δε διέφερε σε σχέση με τους άντρες προπονητές. Πρέπει να αναφερθεί όμως ότι οι ερωτήσεις που απαντήθηκαν σε αυτή την έρευνα ήταν υποθετικές. Ακόμα, οι Parkhouse και Williams (1986) βρήκαν ότι άνδρες και γυναίκες αθλητές βαθμολογούσαν τον άντρα προπονητή το ίδιο και πάντα υψηλότερα από τη γυναίκα προπονήτρια, ενώ οι άνδρες βαθμολογούσαν τη γυναίκα προπονήτρια ακόμη χαμηλότερα από ότι οι γυναίκες. Όπως αναφέρουν οι προπονήτριες και στην παρούσα έρευνα:

Πριν μια δεκαετία, ίσως να μην ήταν τα πράγματα όπως είναι τώρα, πιο αποδεκτά. Καμιά φορά βέβαια τώρα που πάμε με τα αγοράκια ακούω: Η ομάδα αυτή έχει ΚΥΡΙΑ προπονήτρια. Δεν έχουν ΚΥΡΙΟ. ΚΥΡΙΑ προπονήτρια. Το ακούω καμιά φορά! Δέσποινα

Από 12-13 (χρονών) και πάνω που πια αρχίζουν και αντιλαμβάνονται ότι το ποδόσφαιρο είναι ανδροκρατούμενο (...) θα πούνε ότι ΚΥΡΙΑ; Γιατί ασχολείται μια κυρία με το ποδόσφαιρο; Που είναι κοπέλα... Δε ξέρει.

Ελεονώρα

Μια ακόμα έρευνα μεταξύ αθλητών από διάφορα αθλήματα στη Σουηδία (Patriksson & Eriksson, 1990) αποκάλυψε ότι το 35% των αγοριών και το 78% των κοριτσιών δήλωσε ότι δεν έχει καμία σημασία το φύλο του προπονητή γι' αυτούς, αλλά μόνο 5% των κοριτσιών θα προτιμούσε μια γυναίκα προπονήτρια, σε σύγκριση με το 17% που θα προτιμούσε άντρα προπονητή. Επιπλέον οι Sabcock και Kleinfelter (1987) διαπίστωσαν ότι το 44% αθλητριών μπάσκετ που είχαν συνεργαστεί και με άντρες και με γυναίκες προπονήτριες δήλωσαν ότι προτιμούν άνδρα προπονητή, ενώ το 39% προτίμησε γυναίκα προπονήτρια. Παρόμοια αποτελέσματα παρουσίασαν και οι έρευνες των George (1989) και LeDrew και Zimmerman (1994) τονίζοντας ακόμα μία φορά ότι οι περισσότεροι άνδρες αθλητές αλλά και το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών αθλητριών, θα προτιμούσαν άντρα προπονητή. Όπως αναφέρουν η Γιώτα και η Ζέτα:

Εδώ έχουμε το εξής στραβό. Αυτό που λέγαμε. Ότι το γυναικείο ποδόσφαιρο πήρε πράγματα και τα υιοθέτησε από το ανδρικό χωρίς να υπάρχει λόγος. Το ένα λοιπόν ήταν αυτό. Το ότι θεωρούσαν τους άνδρες προπονητές καλύτερους. Στη αρχή λοιπόν είχαμε μόνο άνδρες προπονητές και μία προπονήτρια γυναίκα. Και θεωρούσαν όλοι ότι εντάξει οι άνδρες ξέρουν από ποδόσφαιρο άρα καλώς υπάρχουν άνδρες προπονητές και δε χρειάζεται να έχουμε γυναίκες. (...) Άρα δεν ήταν εύκολη η αποδοχή. Η γυναίκα, η γυναικεία ομάδα να αποδεχτεί τη γυναίκα προπονήτρια. Γιώτα

Οι γυναίκες θεωρώ ότι είναι πιο δύσκολες και πιο αυστηρές στην κρίση τους προς τους προπονητές γενικά. (...) Άσχετα αν είναι σωστή ή λάθος πολλές φορές (η κριτική). Και θεωρώ ότι κάνουνε δύσκολο το έργο του προπονητή. (...) Τώρα από ανδρική ομάδα ή ακαδημία προς το πρόσωπό μου, ίσως κάποιες φορές στις αρχές πιστεύουν ότι είσαι πιο ελαστική και ότι μπορούν να σε κάνουν ότι θέλουνε. Αλλά σ αυτό πρέπει να επιβληθείς. Νομίζω αυτό ισχύει είτε είσαι άντρας, είτε γυναίκα. Απλά στον άντρα έχουν λίγο τον φόβο γιατί ο άντρας να το πω και λίγο λαϊκά, μπινελικώνει. Αυτή είναι η διαφορά. Γιατί δε θα ακούσουν μια γυναίκα να μιλάει άσχημα. Ενώ ένας άντρας μπορεί να το κάνει. Ζέτα

Διοίκηση

Σε πολλές περιπτώσεις, όπως υποστηρίζουν οι προπονήτριες, τα κριτήρια για τη λήψη διάφορων αποφάσεων δε βασίζονται σε απολύτως διαφανή και αντικειμενικά επιχειρήματα, αλλά εξαρτώνται πρωτίστως από την κρίση ενός ατόμου, το οποίο μπορεί να επηρεάζεται από στερεότυπα. Χαρακτηριστικά είναι τα αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν:

Δυστυχώς απαρτίζονται από άτομα που δεν έχουν γνώσεις ουσιαστικά για το άθλημα και φυσικά κινούν μόνοι τους, χωρίς τη γνώμη κάποιου τα νήματα της ομάδας τους και αυτοί είναι που κάνουν κακό. Δηλαδή, ουσιαστικά δεν έχουν σωστή κρίση γιατί δε ξέρουν. Αλίκη

Εάν κάποιος είναι στον χώρο του γυναικείου ποδοσφαίρου πολλά χρόνια ως παράγοντας, γνωρίζει πλέον ότι υπάρχουν παλιές παίχτριες που ξέρουνε και κατέχουνε. Υπάρχουνε πλέον προπονήτριες που έχουν γνώσεις, που έχουν αποφοιτήσει, που έχουν περάσει από σχολές προπονητών ή από ΤΕΦΑΑ. Εάν

όμως κάποιος είναι καινούριος παράγοντας και δε το έχει ξαναδεί, φαντάζομαι ότι θα χει κάποιο θέμα. Θα λειτουργήσει δηλαδή και κει ότι: πως ξέρει και από πού ξέρει η γυναίκα να παίζει μπάλα; Γιώτα

Ναι είναι πιο δύσκολο (για έναν άνδρα στη διοίκηση να προσλαμβάνει γυναίκα προπονήτρια) γιατί απλά μπορεί να γίνει πιο εύκολα στόχος από άλλους παράγοντες που θα ήθελαν να είναι στη θέση του. Δηλαδή κάποιος που θα ήθελε να γίνει πρόεδρος στην ομάδα θα είχε έναν παραπάνω λόγο να τον κρίνει αρνητικά. Ελεονόρα

Θεωρώ πως ναι (είναι πιο δύσκολο για έναν άνδρα στη διοίκηση να προσλαμβάνει γυναίκα προπονήτρια) γιατί αυτός έχει να σκεφτεί και το τι θα πουν οι υπόλοιποι. Ζέτα

Τα στερεότυπα των φύλων στις οργανωτικές δομές των ομάδων στον αθλητισμό, έχουν ως αποτέλεσμα να αναπτύσσονται μηχανισμοί οι οποίοι αναπαράγουν τα στερεότυπα αυτά (Ackers, 1992). Στα αθλητικά σωματεία, συνήθως, οι αποφάσεις λαμβάνονται από μεμονωμένα άτομα, όπως ο πρόεδρος, ή από μια ομάδα, όπως για παράδειγμα, το διοικητικό συμβούλιο (Thiel & Mayer, 2009). Αυτή η εξατομίκευση των αποφάσεων μπορεί να οδηγήσει σε άνισα κατανεμημένη εξουσία λήψης αποφάσεων, αφού οι περισσότερες θέσεις εξακολουθούν να καταλαμβάνονται από άνδρες.

Άλλα προβλήματα

Το υπερ-θέμα αυτό δημιουργήθηκε με σκοπό να εντάξει δύο ανεξάρτητες αλλά πολύ σημαντικές κατηγορίες δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προπονητική εξαιτίας του φύλου τους. Το πρώτο υπο-θέμα παρουσιάζει τις εμπειρίες

των συμμετεχουσών σχετικά με την προπονητική ως κύρια εργασία στην Ελλάδα, ενώ το δεύτερο υπο-θέμα περιέχει τις αντιλήψεις και τις εμπειρίες των προπονητριών σχετικά με τον συνδυασμό προπονητικής και οικογένειας.

Η Προπονητική ως Βασική Δουλειά

Οι συμμετέχουσες ήταν κάθετες όταν συζητούσαν για την πιθανότητα να έχει μια γυναίκα τη προπονητική ως βασική δουλειά στην Ελλάδα. Το θεωρούν ανέφικτο και εξηγούν τους λόγους.

Ποτέ μα ποτέ -γιατί πρέπει να ζέρουμε και που πατάμε- δεν μπορεί καμία γυναίκα να το κάνει σαν κύριο επάγγελμα αυτό. Πρέπει να χεις ένα δεύτερο επάγγελμα. (...) Ένας άνδρας μπορεί να το χει σαν κύριο επάγγελμα. Μπορεί να στοχεύσει το να βγάλει τόσα χρήματα ώστε να ζει την οικογένειά του, να ζει πολλά χρόνια, να πάρει σύνταξη από αυτό. Βερόνικα

Ο χώρος του γυναικείου είναι περιορισμένος. Δε προσφέρει χρήματα. Επαγγελματικά δηλαδή δεν είναι χώρος που μπορείς να ασχοληθείς και να ζήσεις από αυτό. (...) Όχι για κανέναν άλλο λόγο αλλά κυρίως γιατί δεν υπάρχουν πολλά χρήματα σε επίπεδο ερασιτεχνικού αθλητισμού. Σε επίπεδο υψηλού αθλητισμού ναι. Κάποιοι μπορούν να ζουν από αυτό. Ερασιτεχνικά πιστεύω ότι οι περισσότεροι τώρα θα χρειαστεί να κάνουν και δεύτερη και τρίτη δουλειά για να τα καταφέρουνε. Γιώτα

Δε μπορείς να επιβιώσεις μόνο από αυτό. Δε μπορείς να ζήσεις. Γιατί σου λέω εγώ τώρα είμαι στην ακαδημία αλλά παράλληλα πάω και κάνω και 2-3 μεροκάματα, είμαι σερβιτόρα. Επομένως δε μπορείς να το δεις επαγγελματικά.

Δέσποινα

Στην Ελλάδα όχι. Στην Ελλάδα δε μπορείς να ζήσεις από αυτό. Σε ερασιτεχνικό, σε παιδάκια ας πούμε δε μπορείς να ζήσεις με 200 ευρώ τον μήνα ας πούμε ή 400 χωρίς ασφάλιση, χωρίς τίποτα. Όχι δε μπορεί να είναι η μοναδική δουλειά στην Ελλάδα. Ελεονόρα

Επειδή οικονομικά βέβαια πολλές φορές δεν μπορούσα να ανταπεξέλθω, δούλευα σε περισσότερες από μία ομάδες. (...) Κοιτάζτε, αν θέλεις να κάνεις αυτό σαν βασικό σου επάγγελμα, θα είναι δύσκολο. Η κάθε ομάδα έχει ένα συγκεκριμένο ποσό που διαθέτει. (...) Και όντως όπως σου είπα μπορεί να είχα μια ή δύο ακαδημίες αλλά δούλευα ας πούμε και σαν καθηγήτρια φυσικής αγωγής. Είχα συνεργασία με κάποια σχολεία. Τα πάντα όμως γύριζαν πάνω σ' αυτό που έχω κάνει. Ζέτα

Υπάρχουν προπονητές που υπογράφουν κάθε χρόνο "χρυσά" συμβόλαια, ειδικά σε ομαδικά αθλήματα, όπως το ποδόσφαιρο ανδρών. Ωστόσο, οι περισσότεροι προπονητές, ιδίως οι γυναίκες, εργάζονται κάποιες ώρες την εβδομάδα έχοντας την προπονητική ως δουλειά μερικής απασχόλησης. Οι Cachay και Bahlke (2003) αποκάλυψαν ότι λιγότερο από 25% των Γερμανών κορυφαίων προπονητών απασχολούνται με πλήρες ωράριο, ενώ στους περισσότερους από αυτούς καταβάλλεται προσυμφωνηθείσα αμοιβή και όχι μηνιαίος μισθός. Μια έρευνα που έγινε στη Δανία παρουσιάζει επίσης παρόμοια εικόνα με πολύ λίγους και κυρίως άνδρες προπονητές να εργάζονται με πλήρες ωράριο (Ottesen & Jensen, 2007). Στην Πορτογαλία, τέλος, μόνο το 15% των προπονητριών που ρωτήθηκαν απασχολούνταν με πλήρη απασχόληση ως προπονήτριες, και πολλές από αυτές εργάζονταν ταυτόχρονα ως καθηγήτριες φυσικής αγωγής (Matos Almeida & Cruz, 2010).

Προπονητική και Οικογένεια

Για τον συνδυασμό προπονητική και οικογένειας, έχει αναφερθεί ότι οι πολλές ώρες εργασίας ασκούν μια αρνητική επιρροή για όλους τους προπονητές (Everhart & Chelladurai, 1998), αλλά ότι ενδέχεται να είναι ιδιαίτερα δύσκολο για τις γυναίκες, ειδικά αν έχουν παιδιά (Cunningham & Sagas, 2003). Χαρακτηριστικά είναι τα λεγόμενα της Βερόνικας:

Δε θα μπορούσα να κάνω αυτή την καριέρα αν είχα οικογένεια και παιδιά.

Αυτό είναι το τίμημα στις γυναίκες. (...) Δε μπορείς διαφορετικά. Γιατί είναι αυτή η δουλειά. Απαιτεί να λείπεις σαββατοκύριακα. Συνέχεια. Να λείπεις 15 μέρες προετοιμασίας. Κανένας άνδρας δε το δέχεται αυτό. Και άντε και να το δεχτεί ο άνδρας, τα παιδιά τι θα τα κάνεις, που θα τα αφήσεις; Βερόνικα

Οι υπόλοιπες συμμετέχουσες υποστηρίζουν επίσης ότι θα ήταν ναί μεν δύσκολο μια γυναίκα να έχει παιδιά και οικογένεια ταυτόχρονα με μια απαιτητική καριέρα προπονήτριας αλλά όχι ακατόρθωτο.

Σίγουρα θα ήταν δύσκολα. Δύσκολα. Αν έχεις και παιδιά... Ας πούμε εγώ είναι κάτι που θέλω. Να κάνω οικογένεια και τα λοιπά. Και να, με τα παιδιά σου, πάνε κάνε την προπονητική. Άρα δεν πιστεύω ότι θα χεις πολλές βλέψεις για πιο μακριά. Δέσποινα

Είναι πιο δύσκολο για τις γυναίκες γιατί θα πρέπει να απέχεις κάποιο χρονικό διάστημα από αθλητικές δραστηριότητες. Αλλά νομίζω ότι μπορεί να συνδυαστεί. Ζέτα

Όπως αναφέρει και ο Beck (1992), αποτέλεσμα της βιομηχανοποίησης κατά τη διάρκεια του 19ου αιώνα, ήταν να απομακρυνθούν και να διαχωριστούν οι χώροι εργασίας από τα σπίτια και την οικογενειακή ζωή. Από τότε οι άνδρες ξεκίνησαν να

εργάζονται σε γραφεία ή εργοστάσια, ενώ οι γυναίκες έμεναν στο σπίτι και φρόντιζαν τα παιδιά.

Πίνακας 1. Συνοπτική παρουσίαση υπερ-θεμάτων, υπο-θεμάτων και αποσπασμάτων.

Υπερ-θέματα	Υπο-θέματα	Αποσπάσματα συνεντεύξεων
1. Στερεότυπα	Κοινωνία	« <i>μια γυναίκα δε μπορεί να έχει τόσες γνώσεις</i> » Αλίκη « <i>Είναι θέμα πιστεύω στερεοτύπων</i> » Γιώτα « <i>Γυναίκα. Ξαφνικά πως τώρα;</i> » Δέσποινα
	Συγγενικό - Φιλικό Περιβάλλον	« <i>Η οικογένειά μου ήταν αρνητική</i> » Βερόνικα « <i>η μασκότ της παρέας</i> » Βερόνικα
	Ιδιαιτερότητες Ελληνικής Κοινωνίας	« <i>το ποδόσφαιρο στην Ελλάδα θεωρείται ένα καθαρά ανδρικό άθλημα</i> » Βερόνικα « <i>πολύ δύσκολος χώρος</i> » Γιώτα « <i>Στην Αμερική θεωρούν το ποδόσφαιρο γυναικείο άθλημα</i> » Ζέτα
2. Διακρίσεις	Στη πρόσληψη	« <i>Οι περισσότεροι πρόεδροι δε γνωρίζουν</i> » Αλίκη « <i>είναι θέμα εμπειριών και γνώσεων</i> » Γιώτα « <i>έχω αμφιβολίες για το πόσο εύκολα θα έβρισκα δουλειά</i> » Ζέτα
	Μισθοί	« <i>Σε ερασιτεχνικό επίπεδο δεν υπάρχουν διαφορές</i> » Ελεονώρα « <i>έχουν πολύ μεγάλες διαφορές</i> » Γιώτα

	Εξέλιξη καριέρας	«Υπάρχει ένα ταβάνι για μας.» Ζέτα «άθλος άμα πάρω μια ανδρική ομάδα στα τοπικά» Δέσποινα
	Αποδοχή από ομάδες αντρών	«για μία γυναίκα σχεδόν άβατος!» Γιώτα «Δε γίνεται ούτε στον υπόλοιπο κόσμο, ούτε στην Ευρώπη, ούτε στην Αμερική» Δέσποινα
	Διαφορές με άνδρες προπονητές	« Θα είχα περισσότερες βλέψεις. Θα πήγαινα και για PROUEFA» Δέσποινα «Άλλη η δυναμική της απάντησης ενός άντρα» Ελεονόρα
3. Αντιμετώπιση μέσα στην ομάδα	Συνάδελφοι Προπονητές	«πως και έτσι ρε Δέσποινα; Τι είσαι εσύ στην προπονητική;» Δέσποινα «Απλά έχουνε το λόγο στο παιχνίδι» Ελεονόρα
	Γονείς	«Ήρθε γονιός και κάθισε στον πάγκο» Γιώτα «Έχω δεχτεί λεκτική επίθεση από γονιό» Ελεονόρα
	Παίχτες/ τριες	«Το πώς μπορείς να επιβληθείς.» Βερόνικα «πιστεύουν ότι είσαι πιο ελαστική και ότι μπορούν να σε κάνουν ότι θέλουνε» Ζέτα
	Διοίκηση	« δεν έχουν σωστή κρίση γιατί δε ξέρουν» Αλίκη «Έχω ακούσει ότι στα 4 χρόνια δεν έχω βγάλει έναν παίχτη ποδοσφαιριστή» Ελεονόρα
4. Άλλα προβλήματα	Η Προπονητική ως Βασική Δουλειά	«Δε μπορείς να επιβιώσεις μόνο από αυτό» Δέσποινα «και δεύτερη και τρίτη δουλειά» Γιώτα

Προπονητική & Οικογένεια «*τίμημα στις γυναίκες*» Βερόνικα

«*δεν πιστεύω ότι θα χεις πολλές
βλέψεις*» Δέσποινα

«*πιο δύσκολο για τις γυναίκες*» Ζέτα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Συμπεράσματα

Η παρούσα έρευνα επιχείρησε να απαντήσει το ερευνητικό ερώτημα «Υπάρχουν σήμερα έμφυλα στερεότυπα στο χώρο της προπονητικής στην Ελλάδα; Αν ναι, πώς αυτά επηρεάζουν την καθημερινή ζωή των προπονητριών και τη γενικότερη εξέλιξη τους στο χώρο εργασίας τους;» βασιζόμενη στην οπτική 6 Ελληνίδων προπονητριών ποδοσφαίρου. Οι εμπειρίες που μοιράστηκαν οι προπονήτριες είναι σε συμφωνία με πολλές από τις μελέτες που έχουν γίνει στο παρελθόν στο διεθνή χώρο. Απουσία άλλων ερευνών στην Ελλάδα και όπως προκύπτει από την ανάλυση των συνεντεύξεων, σε πολλά θέματα διαφαίνεται ότι τα δεδομένα στον ελλαδικό χώρο του ποδοσφαίρου για τις προπονήτριες προσομοιάζουν με αυτά που επικρατούν τα τελευταία 20 χρόνια στο διεθνή χώρο. Οι συμμετέχουσες υποστήριξαν ότι υπάρχουν και σήμερα έμφυλα στερεότυπα στο χώρο του αθλητισμού τα οποία και επηρεάζουν την πορεία τους στον χώρο. Η δυσπιστία και η καχυποψία απέναντι σε γυναίκες προπονήτριες ποδοσφαίρου είναι στοιχεία που τα αντιμετωπίζουν συχνά. Επίσης η αναφορά στην Ελληνική κουλτούρα αναδεικνύει την υποβαθμισμένη θέση που εξακολουθεί να έχει η γυναίκα στην ελληνική κοινωνία και τη στασιμότητα η οποία επικρατεί στην Ελλάδα που διαφέρει από την εξέλιξη άλλων χωρών.

Οι προπονήτριες της έρευνας, αναγνωρίζουν ότι διακρίσεις υφίστανται σε πολλούς τομείς του αθλητισμού, όπως στην πρόσληψη, στις οικονομικές απολαβές, στην εξέλιξη ή την αποδοχή. Όπως ανέφεραν, οι γυναίκες προπονήτριες είναι σήμερα περισσότερο αποδεκτές στο χώρο του ποδοσφαίρου, αρκεί να εργάζονται σε χαμηλά επίπεδα ομάδων ή ακαδημίες. Δεν θεωρούνται ικανές να αναλάβουν ομάδες ανδρών

υψηλού επιπέδου, οπότε δε τους δίνονται και ευκαιρίες να αποδείξουν την αξία τους σε τέτοιες κατηγορίες.

Στο πλαίσιο της ομάδας, η αντιμετώπιση που έχουν από γονείς, παίκτες, διοίκηση και συναδέλφους προπονητές, αναδεικνύει επίσης την ύπαρξη έμφυλων κοινωνικών στερεοτύπων. Μια προπονήτρια μπορεί να αναπτύξει τις καλύτερες σχέσεις και να κερδίσει την εμπιστοσύνη της ομάδας μόνο όταν αποδείξει την αξία της. Από τα λεγόμενα των προπονητριών γίνεται κατανοητό ακριβώς αυτό που υποστήριξαν οι Bahlke et al. (2003), ότι δηλαδή ένας άντρας χάνει την αποδοχή αφού αποδειχθεί ανεπαρκής στη δουλειά του, σε αντίθεση με μια γυναίκα η οποία πρέπει να αποδείξει την αξία της από την αρχή για να κερδίσει την αποδοχή.

Σημαντικό στοιχείο της παρούσας μελέτης είναι και η επισήμανση ότι οι γυναίκες δε μπορούν να έχουν την προπονητική ως βασική δουλειά. Όπως τονίζουν οι προπονήτριες, τα χρήματα στις κατηγορίες που προπονούν είναι λίγα και συνήθως δεν παρέχεται ιατροφαρμακευτική ασφάλιση για την εργαζόμενη. Επιπρόσθετα, οι προπονήτριες είναι αναγκασμένες να απέχουν για ένα διάστημα από την προπονητική σε περίπτωση εγκυμοσύνης και να δουλεύουν λιγότερες ώρες από έναν άντρα εάν έχουν παιδιά και οικογένεια.

Παρόλα τα προβλήματα και τη δύσκολη κατάσταση που επικρατεί, πολλές από τις προπονήτριες φάνηκαν αισιόδοξες περιμένοντας μια αλλαγή στο μέλλον στις κοινωνικές νόρμες και τα στερεότυπα που υπάρχουν. Τα συμπεράσματα που προσφέρονται από αυτή την έρευνα μπορούν να ενσωματωθούν σε μια διαδικασία αλλαγής με μόνιμη επίδραση στο μέλλον. Συγκεκριμένα μπορούν να αποτελέσουν τη βάση ως ερευνητικά ευρήματα για ανδροκρατούμενους και μη αθλητικούς οργανισμούς και άλλους αθλητικούς φορείς για την προώθηση θεμάτων φύλου στην Ελληνική άθληση. Τα αποτελέσματα μπορούν να βοηθήσουν τομείς του αθλητισμού

όπως για παράδειγμα τη διοίκηση καθώς και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης στον αθλητικό χώρο, στο να γνωρίζουν τα αδύναμα σημεία για την προσέλκυση προπονητριών και κατ' επέκταση κοριτσιών στον αθλητισμό. Με τον τρόπο αυτό αναμένεται να βελτιωθούν οι συνθήκες στον χώρο της προπονητικής για τις γυναίκες οι οποίες θα αποτελέσουν πρότυπο για νεαρά κορίτσια να ασχοληθούν με το άθλημα.

Προτεινόμενες Μελλοντικές Μελέτες

Μέσα από την παρούσα έρευνα αναδύθηκαν κάποια θέματα που απαιτούν επιπλέον διερεύνηση. Το πρώτο θέμα που προέκυψε είναι η εκπαίδευση των προπονητριών. Εξαιρετικά χρήσιμη θα ήταν μια μελέτη του περιεχομένου και των συνθηκών που υπάρχουν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης αλλά και τη δια βίου μάθηση. Με τον τρόπο αυτό θα γίνουν κατανοητά τυχόν προβλήματα και δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προτού εισέλθουν στην αγορά εργασίας.

Ακόμα, μια δεύτερη προτεινόμενη έρευνα είναι μια ποσοτική έρευνα στον Ελληνικό χώρο η οποία να μετρά τις στάσεις του γενικότερου πληθυσμού απέναντι σε γυναίκες προπονήτριες, όπως επίσης και τις στάσεις ανθρώπων που βρίσκονται στον αθλητικό χώρο και αλληλεπιδρούν άμεσα με προπονήτριες. Μια τέτοια έρευνα θα αποκάλυπτε τις αντιλήψεις, τις σκέψεις και την προδιάθεση της κοινωνίας απέναντι σε προπονήτριες βοηθώντας στην ακόλουθη αλλαγή.

Τέλος, σημαντική είναι μια μελέτη της αυτοαντίληψης των προπονητριών. Σκοπός αυτής της έρευνας θα είναι η κατανόηση του πως βλέπουν οι ίδιες οι γυναίκες τον εαυτό τους σ' αυτό τον χώρο, πως τον αξιολογούν και ποιος πιστεύουν ότι πρέπει να είναι ο ρόλος τους στην προπονητική.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**Βιβλιογραφία****Διεθνής Βιβλιογραφία**

- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. In A. J. Mills & P. Tancred (Eds.), *Gendering organizational theory* (pp. 248-260). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Acker, J. (1998). The future of 'Gender and Organizations': Connections and boundaries. *Gender, Work & Organization*, 5, 195-206.
- Acosta, R. V., & Carpenter, L. J. (1985). Women in sport. In D. Chu, J. O. Segrave, & B. J. Becker (Eds.), *Sport and Higher Education* (pp.313-325). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Acosta, R. V., & Carpenter, L. J. (1990). *Women in intercollegiate sport. A longitudinal study-thirteen year update (1977-1990)*. Brooklyn, NY: Brooklyn College.
- Accosta, R. V., & Carpenter, L. J. (2006). *Women in Intercollegiate Sport: A longitudinal, national study (1997-2006)*. Retrieved from <http://www.womenssportsfoundation.org/cgi-bin/iowa/issues/part/article.html?record=117>
- Acosta, R. V., & Carpenter, L. J. (2010). *Women in intercollegiate sport: A longitudinal, national study thirty-three year update (1977-2010)*. Retrieved from <http://www.acostacarpenter.org/>
- Adler, M. A. (1994). Male-Female power differences at work: A comparison of supervisor and policymakers. *Sociological Inquiry*, 64, 37-55.

- Aicher, T. J., & Sagas, M. (2010). Are head coaches in intercollegiate athletics perceived as masculine? An evaluation of gender stereotypes and the effect of sexism on intercollegiate athletics. *Gender Issues*, 27, 165-174.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- American Bar Association. (2006). *Charting Our Progress: The Status of Women in the Profession Today*. Retrieved from <http://www.americanbar.org/content/dam/aba/migrated/women/ChartingOurProgress.authcheckdam.pdf>
- Amis, J. (2005). Interviewing for case study research. In D. Andrews, D. Mason, & M. Silk (Eds.), *Qualitative methods in sports studies* (pp. 104-138). Oxford: Berg.
- Anderson, E. (2008). "I used to think women were weak": Orthodox masculinity, gender segregation, and sport. *Sociological Forum*, 23, 257-280.
- Anderson, D. F., & Gill, K. S. (1983). Occupational Socialization Patterns of Men's and Women's Interscholastic Basketball Coaches. *Journal of Sport Behavior*, 6, 105-116.
- Bahlke, S., Benning, A., & Cachay, K. (2003). *'Trainer...das ist halt einfach Männersache'*. Studie zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Spitzensport. Köln: Sport und Buch Strauß GmbH.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall, Inc.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination* (2nd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.

- Bell, J. (1997). *Μεθοδολογικός σχεδιασμός παιδαγωγικής και κοινωνικής έρευνας*. Αθήνα: Gutenberg. Ελληνική απόδοση: Ρήγα, Α. Β.
- Bem, S. L. (1993). *The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Bem, S. L. (1993). Is there a place in psychology for a feminist analysis of the social context? *Feminism & psychology*, 3, 247-251.
- Bem, S. L. (1981). *Bem sex role inventory professional manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Billig, M. (1985). Prejudice, categorization and particularization: From a perceptual to a rhetorical approach. *European Journal of Social Psychology*, 15, 79-103.
- Billig, M. (1987). *Arguing and thinking: A rhetorical approach to social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Blaufarb, M. (1976). *Retrospect On A Year of Title IX Discussion*. Dubuque, IA: Brown.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2003). *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods (4th ed.)*. New York: Pearson.
- Boldry, J., Wood, W., & Kashy, D. A. (2001). Gender stereotypes and the evaluation of men and women in military training. *Journal of Social Issues*, 57, 689-706.
- Bosak, J., & Sczesny, S. (2008). Am I the Right Candidate? Self-Ascribed Fit of Women and Men to a Leadership Position. *Sex Roles*, 58, 682-688.
- Boutilier, M. A., & SanGiovanni, L. (1983). *The Sporting Woman*. Champaign IL: Human Kinetics.
- Bradbury, S., Amara, M., Garcia, B., & Bairner, A. (2011). *Representation and structural discrimination in football in Europe: The case of minorities and*

women. UEFA by the Institute of Youth Sport, School of Sport, Exercise and Health Sciences: Loughborough University.

Brewer, M. B., Dull, V., & Lui, L. (1981). Perceptions of the elderly: Stereotypes as prototypes. *Journal of Personality and Social Psychology, 41*, 656-670.

Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law, 5*, 665-692.

Burton, L. J., Grappendorf, H., & Henderson, A. C. (2011). Perceptions of gender in athletic administration: Utilizing role congruity theory to examine potential prejudice against women. *Journal of Sport Management, 25*, 36-45.

Burton, L. J., Grappendorf, H., Henderson, A., Field, G. B., & Dennis, J. A. (2008). The relevance of athletic participation for women: Examining hiring preferences to entry-level management positions using role congruity theory. *International Journal of Sport Management, 9*, 175-192.

Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.

Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the gender segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*, 413-423.

Chodorow, N. (1987). Feminism and difference: Gender, relation, and difference in psychoanalytic perspective. In M. R. Walsh (Ed.), *The psychology of women: Ongoing debates* (pp. 246-264). New Haven, CT: Yale University Press.

Claringbould, I., & Knoppers, A. (2008). Doing and undoing gender in sport governance. *Sex Roles, 57*, 81-92.

- Clark, C. M., & Peterson, P. L. (1986). Teachers' thought processes. In M. C. Wittrock (Ed.), *Handbook of Research on Teaching* (3rd ed.) (pp. 255-296). New York: Macmillan.
- Clarke, E. H. (1873). *Sex in education; or, A fair chance for girls*. Boston: James R. Osgood and Company.
- Coakley, J., & Pacey, P. L. (1982). How Female Athletes Perceive Coaches. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 53, 54-56.
- Connell, R. W. (1987). *Gender and Power*. Oxford, UK: Polity Press.
- Connell, R.W. (1995). *Masculinities*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Connell, R. W. (2000). *The Men and the boys*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Connell, R.W. (2006). Το κοινωνικό φύλο. Αθήνα: επίκεντρο.
- Crawford, M. (1995). *Talking difference*. London, England: SAGE.
- Csiksentmihalyi, M., Rathunde, K., & Whalen, S. (1997). *Talented teenagers: The roots of success and failure* (4th ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Cunningham, G. B., & Sagas, M. (2003). Treatment discrimination among coaches of women's teams. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 74, 455-466.
- Currie, C., Roberts, C., Morgan, A., Smith, R., Settertobulte, W., Samdal, O., & Rasmussen, V. B. (2004). *Young people's health in context: Health Behavior in School-aged Children (HBSC) study: International report from the 2001/2002 survey. Health Policy for Children and Adolescents, No. 4*. Copenhagen, Sweden: World Health Organization.
- Davison, H. K., & Burke, M. J. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts: A meta-analytic investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 225-248.

- Deaux, K. (1985). Sex differences. In M. R. Rosenzweig & L. W. Porter (Eds.), *Annual Review of Psychology*, (vol. 26, pp. 48-82). Palo Alto, CA: Annual Reviews.
- Deaux, K., & Kite, M. E. (1987). Thinking about gender. In B.B. Hess & M.M. Ferree (Eds), *Analyzing Gender: A handbook of Social Science Research* (pp. 92-117). Newbury Park, CA: Sage.
- Deaux, K., & Lewis, L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 991-1004.
- Deaux, K., & Major, B. (1987). Putting gender into context: An interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, 94, 369-389.
- Denmark, F. L., Rabinowitz, V. C., & Sechzer, J. A. (2005). *Engendering psychology: women and gender revisited* (2nd ed.). New York: Allyn & Bacon.
- Denzin, N. K. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1998). *The landscape of qualitative research: Theories and issues*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Deschamps, J. C. (1997). Attribution or explanation in everyday life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6, 7-24.
- Doll-Tepner, G., Pfister, G., & Radtke, S. (2006). *Progress Towards Leadership. Biographies and Career Paths of Male and Female Leaders in German Sports Organisations*. Köln: Sportverlag Strauß.
- Doyle, J. A. (1985). *Sex and Gender*. Dubuque, IO: The Human Experience, Wm. C. Brown Publishers.

- Duquin, M. E. (1980). The dynamics of athletic persistence. In W.F. Straub (Ed.), *Sport Psychology, An analysis of Athlete Behaviour*. New York: Movement Publications.
- Duncan, B. L. (1976). Differential social perception and attribution if intergroup violence: Testing the lower limits of stereotyping of Blacks. *Journal of Personality and Social Psychology* 34, 75-93. doi:10.1037/0022-3514.34.4.590.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598. doi:10.1037/0033-295X.109.3.573
- Edgeworth, F. (1922). Equal pay to men and women for equal work. *The Economic Journal*, 32, 431-457.
- Eitzen, D. S., & Pratt, S. R. (1989). Gender differences in coaching philosophy: The case of female basketball teams. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60, 152-158.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change. *Research in Organizational Behaviour*, 22, 105-153.
- Ely, R. J., & Padavic, I. (2007). A feminist analysis of organizational research on sex differences. *The Academy of Management Review*, 32, 1121-1143.
- Epstein, J. L. (1988). *Homework practices, achievements, and behaviors of elementary school students*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University, Center for Research on Elementary and Middle Schools.

European Commission .(2010). EUROBAROMETER: Sport & Physical Activity.

European Commission. (2012). Report on Progress on Equality Between Women and Men in 2011.

Everhart, C. & Chelladurai, P. (1998). Gender differences in preferences for coaching as an occupation, the role of self efficacy, valence and perceived barriers. *Research quarterly for exercise and sport*, 69, 188-189.

Fasteau, M. F. (1980). Sports: The Training Ground. In Sabo, D. F. Jr., & R. Runfola, (Eds.), *Jock: Sports and Male Identity* (pp. 44-53). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Fasting, K., & Knorre, N. (2005). *Women in sport in the Czech Republic. The experiences of female athletes*. Oslo & Prague: Norwegian School of Sport Sciences and Czech Olympic Committee.

Fasting, K., & Pfister, G. (2000). Female and male coaches in the eyes of female elite soccer players. *European Physical Education Review*, 6, 91-110.

Fasting, K., Sand, T.S., Sisjord, M.K., Thoresen, T., & Broch, T.B. (2008). *Likestilling og mangfold i norsk idrett: - bedre med flere på banen!* Oslo: Likestillings- og diskrimineringsombudet og Norges idrettshøgskole.

Fawcett, M. (1918). Equal pay for equal work. *The Economic Journal*, 28, 1-6.

Fennema, E., Peterson, P. L., Carpenter, T. P., & Lubinski, C. A. (1990). Teachers' attributions and beliefs about girls, boys, and mathematics. *Educational Studies in Mathematics*, 21, 55-65.

Fishwick, P. A. (1988). The role of process abstraction in simulation. *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics*, 18, 18-39.

Fiske, S. T., & Stevens, L. E. (1998). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. In B. Clinchy & J. K. Norem (Eds.), *The*

- gender and psychology reader (pp.505-522). New York: New York University Press .
- Freud, S. (1905). Three essays on the theory of sexuality. In J. Strachey (Ed. and Trans.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud*, (Vol. 7, pp. 123-243). London: Hogarth Press.
- George, J. J. (1989). Finding Solutions to the Problem of Fewer Female Coaches. *Physical Educator*, 46, 2-8.
- Gerdes, E. P., & Garber, D. M. (1983). Sex bias in hiring: Effects of job demands and applicant competence. *Sex Roles*, 9, 307-319.
- Gieß-Stüber, P. (1995). Trainerinnen im Deutschen Tennisbund - "Seltenheitsmitglieder" in einer Männerdomäne. In M. L. Klein (Ed), *Karrieren von Mädchen und Frauen im Sport* (pp. 117-130). Sankt, Augustin: Academica.
- Gilligan, C. (1987). Moral Orientation and Moral Development. In E. F. Kittay & D. T. Meyers (Eds.), *Women and Moral Theory* (pp. 111-128). Totowa, NY: Rowman & Littlefield.
- Gilligan, C. (1993). Reply to Critics. In M. J. Larrabee (Ed.), *An Ethic of Care: Feminist and Interdisciplinary Perspectives* (pp. 207-214). New York: Routledge Press.
- Giorgi, A. (2005). The phenomenological movement and research in the human sciences. *Nursing Science Quarterly* 18, 75-82.
- Glick, P., Zion, C., & Nelson, C. (1988). What mediates sex discrimination in hiring decisions? *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 178-186.
- Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *The American Economic Review*, 90, 715-741.

- Gorman, E. (2005). Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms. *American Sociological Review*, 70, 702-728.
- Gould, S. J. (1981). *The mismeasure of man*. New York: W. W.
- Greenhill, J., Auld, C., Cuskelly, G. & Hooper, S. (2009). The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. *Sport Management Review*, 12, 229-240.
- Griffin, P. (1998). *Strong Women, Deep Closets: Lesbians and Homophobia in Sport*. Human Kinetics: Windsor, Ontario.
- Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Communication and Technology Journal*, 29, 75-91.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30, 233-252.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 138-157). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, S. G. (1905). *Adolescence: Its psychology and its relations to physiology, anthropology, sociology, sex, crime, religion, and education*. New York: Appleton.
- Hanson, S.L., & Kraus, R.S. (1999). Women in male domains: Sport and science. *Sociology of Sport Journal*, 16, 92-110.
- Hargreaves, J. (2000). *Heroines of Sport*. London: Routledge.

- Harris, D. V. (1980). Femininity and athleticism: Conflict or consonance. In D. Sabo & R. Runfola (Eds.), *Jock: Sports & Male Identity* (pp. 222- 239). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hart, B. A., Hasbrook, C. A., & Mathes, S. A. (1986). An examination of the reduction in the number of female interscholastic coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport* , 57, 68-77.
- Hartmann-Tews, I., & Pfister, G. (2003). Women's inclusion in sport: International and comparative findings. In I. Hartmann-Tews & G. Pfister (Eds.), *Sport and Women: Social Issues in International Perspective* (pp. 266-280). London: Routledge.
- Haselwood, M. D., Joyner, A. B., Burke, L. K., Geyerman, B. C., Czech, R. D., Munkasy A. B., & Zwald, A. D. (2005). Female Athletes' Perceptions of Head Coaches' Communication Competence. *Journal of Sport Behavior*, 28, 216-230.
- Hausen, K. (1993). *Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung. Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Männern und Frauen*. Göttingen: Vandenhoeck.
- Hebl, M., Foster, J., Bigazzi, J., Mannix, L., & Dovidio, J. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 28, 815-825.
- Heflick, N. A., & Goldenberg, J. L. (2009). Objectifying Sarah Palin: Evidence that objectification causes women to be perceived as less competent and less fully human. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 598-601.
- doi:10.1016/j.jesp.2009.02.008

- Heflick, N. A., Goldenberg, J. L., Cooper, D. P., & Puvia, E. (2011). From women to objects: Appearance focus, target gender, and perceptions of warmth, morality and competence. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*, 572-581.
doi:10.1016/j.jesp.2010.12.020
- Heilman, M. E. (1984). Information as a deterrent against sex discrimination: The effects of applicant sex and Information type on preliminary employment decisions. *Organizational Behaviour and Human Performance, 33*, 1174-1186.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues, 57*, 657-674.
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Martell, R. F. (1995). Sex stereotypes: Do they influence perceptions of managers? *Journal of Social Behavior and Personality, 10*, 237-252
- Heilman, M. E., Martell, R. F., & Simon, M. C. (1988). The Vagaries of sex bias: Conditions regulating the undervaluation, equivaluation, and overvaluation of female job applicants. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 41*, 98-110.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology, 89*, 416-427.
- Hoffman, R. M., & Pasley, K. (1998). Thinking about the sexes: The relation between cognitions and gender stereotypes. *The American Journal of Family Therapy, 26*, 189-202.
- Hogan, C. L. (1988). The eroding of Title IX. *Chicago Tribune, 14*, 7-8.

- Hogg, M. A., & Vaughan, G. (1995). *Social Psychology: An introduction*. London: Prentice Hall.
- Holmen, M. G., & Parkhouse, B. L. (1981). Trends in the selection of coaches for female athletes: A demographic inquiry. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 52, 9-18.
- Hovden, J. (2000a). "Heavyweight" Men and Younger Women? The gendering of selection processes in Norwegian sport organizations. *Nordic Journal of Women's Studies*, 8, 17-32.
- Hovden, J. (2000b.): *Makt, motstand og ambivalens. Betydninger av kjønn i idretten*. Oslo: Avhandling til dr.polit. graden, Universitetet i Tromsø.
- Hovden, J., & Pfister, G. (2006). Gender, power and sports. *Nordic Journal of Women's Studies*, 14, 4-11.
- Ioannidou, E., Alvanopoulos, I., & Alexandris, K. (2005). Γυναίκα και διοίκηση του αθλητισμού: Η σύγχρονη πραγματικότητα και ο ρόλος του μάνατζμεντ στην ενδυνάμωση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των αθλητικών οργανισμών. [Women in sport management: The role of modern management on empowering women to participate in sport organizations' decision-making]. *Ginaika kai Athlisi*, 1, 73-82.
- Jowett, S. (2003). When the honeymoon is over: A case study of a coach-athlete relationship in crisis. *The Sport Psychologist*, 17, 444-460.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kay, F. M. (2002). Crossroads to innovation and diversity: the careers of women lawyers in Quebec. *McGill Law Journal*. 47, 699-742.
- Kennedy, C. L. (2009). The glass ceiling on the playing fields report card III. *Gender Issues*, 26, 238-246.

- Kilty, K. (2006). Women in coaching. *The Sport Psychologist*, 20, 222-234.
- Knoppers, A. (1987). Gender and the Coaching Profession. *Quest*, 39, 9-22.
- Knoppers, A. (1994). Gender and the Coaching Profession. In S. Birrel & C. L. Cole (Eds.), *Women, Sport, and Culture*, Human Kinetics (pp. 119-133).
- Knoppers, A., Meyer, B. B., Ewing, M., & Forrest, L. (1989). Gender and the salaries of coaches. *Sociology of Sport Journal*, 6, 348-361.
- Knoppers, A., Meyer, B. B., Ewing, M., & Forrest, L. (1991). Opportunity and work behavior in college coaching. *Journal of Sport and Social Issues*, 15, 1-20.
- Kohlberg, L. (1966). A cognitive-developmental analysis of children's sex-role concepts and attitudes. In E. E. Maccoby (Ed.), *The development of sex differences* (pp. 82-173). Stanford, CA: Stanford University Press.
- LaFrance, M., & Banaji, M. R. (1992). Toward a reconsideration of the gender-emotion relationship. In M. S. Clark (Ed.), *Emotion and social behavior. Review of Personality and Social Psychology* (vol. 14, pp. 178-201). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Langdridge, D. (2007). *Phenomenological psychology: theory, research and method*. Harlow: Pearson Prentice Hall.
- Lapchick, R. (2009). *The 2008 racial and gender report card: College sport*. University of Central Florida: The Institute for Diversity and Ethics in Sport.
- LeDrew J. E., & Zimmerman, C. (1994). Moving towards an acceptance of females in coaching. *The Physical Educator*, 51, 6 - 14.
- Levin, J. R., & O'Donnell, A. M. (1999). What to do about educational research's credibility gaps? *Issues in Education*, 5, 177-229.
- Levine, M. P., & Leonard, R. (1984). Discrimination against lesbians in the work force. *Journal of Women in Culture and Society*, 9, 700-710.

- Leyens, J.-P., Yzerbyt, V. Y., & Schadron, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*. London: Sage.
- Lincoln, Y. S. (1995). Emerging criteria for quality in qualitative and interpretive research. *Qualitative Inquiry, 1*, 275-289.
- Lippmann, W. (1922). *Public Opinion*. New York: Harcourt, Brace.
- Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology, 91*, 777-785.
- Macintosh, D., & Beamish, R. (1988). Socioeconomic and demographic characteristics of national sport administrators. *Canadian journal of sport sciences: Journal canadien des sciences au sport, 13*, 66-72.
- Macintosh, D., & Whitson, D. (1990). *The Game Planners: Transforming Canada's Sport System*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Malszecki, G., & Cavar, T. (2005). Men, masculinities, war, and sport. In N. Mandel (Ed.), *Race, Class, and Sexuality* (4th Ed.) (pp. 1-34). Pearson Prentice Hall: New York.
- Mano-Negrin, R. (2004). Gender inequality and employment policy in the public sector. *Administration and Society, 36*, 454-477.
- May, T. (2001). *Social Research: Issues, Methods and Process*. Buckingham: Open University Press.
- Matos Almeida, C. & Cruz, I. (2010). *Treinadoras: Dirigir Outros Desafios Situação Das Treinadoras Em Portugal*. Portugal: Associação Portuguesa Mulheres e Desporto.
- McClung, L. R., & Blinde, E.M. (2002). Sensitivity to gender issues: Accounts of women intercollegiate athletes. *International Sports Journal, 6*, 117-133.

- Meitzen, M. (1986). Differences in male and female job-quitting behavior. *Journal of Labor Economics*, 4, 151-167.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass
- Metheny, E. (1965). *Connotations of movement in sport and dance*. Dubuque: William C. Brown.
- Meyerson, D. E., & Kolb, D. M. (2000). Moving out of the 'Armchair': Developing a framework to bridge the gap between feminist theory and practice. *Organization*, 7, 553-571.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oak, CA: Sage.
- Miller, A. G. (1982). Stereotyping: Further perspectives and conclusions. In A. G. Miller (Ed.), *In the eye of the beholder: Contemporary issues in stereotyping* (pp. 364-410). New York: Praeger.
- Miller, J. B. (1986). *Toward a new psychology of women* (2nd ed.). Boston, Mass: Beacon Press.
- Mialaret, G. (1997). *Εισαγωγή στις Επιστήμες της Αγωγής* (μετ.: Ζακοπούλου, Γ.). Αθήνα: Τυπωθήτω, Γιώργος Δαρδανός.
- Morawski, J. (1996). Gender theories. In S. I. Kutler (Ed.), *Encyclopedia of the United States in the twentieth century* (vol. 2, pp. 899-915). New York: Charles Scribner's Sons.
- Mulholland, J., & Wallace, J. (2003). Crossing borders: Learning and teaching primary science in the pre-service to in-service transition. *International Journal of Science Education*, 25, 879-898.

- Norman, L. (2008). The UK Coaching System Is Failing Women Coaches. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 3, 447-464.
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. London: Maurice Temple Smith.
- Oakes, P., Haslam, A., & Turner, J. C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Oxford: Blackwell.
- Ohkubo, M. (2008). Female intercollegiate athletic trainers' experiences with gender stereotypes (Master's thesis). Retrieved from http://scholarworks.sjsu.edu/etd_theses/3551.
- Olson, C.A., & Becker, B. E. (1983). Sex Discrimination in the Promotion Process. *Industrial & Labor Relations Review*, 36, 624-641.
- Ottesen, L., & Jensen, M. (2007). *Trænere i den frivillige idræt: en kvantitativ undersøgelse af udvalgte træneres vilkår*. København: Institut for Idræt, Københavns Universitet.
- Ottesen, L., Skirstad, B., Pfister, G., & Habermann, U. (2010). Gender relations in Scandinavian sport organizations: a comparison of the situation. *Sport in Society*, 13, 657-675.
- Padavic, I., & Reskin, B. (2002). *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, Calif.:Pine Forge Press.
- Papaioannou, A., Karastogiannidou, C., & Theodorakis, Y. (2004). Sport involvement, sport violence and health behaviours of Greek adolescents. *European Journal of Public Health*, 14, 168-172.
- Parkhouse, B. L., & Williams, J. M. (1986). Differential effects of sex and status on evaluation of coaching ability. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 57, 53-59.

- Patriksson, G., & Eriksson, S. (1990). Young athletes' perception of their coaches. *International Journal of Physical Education*, 27, 9-14.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. London: SAGE
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. California, Sage.
- Pazy, A., & Oron, I. (2001). Sex proportion and performance evaluation among high-rank military officers. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 689-702.
- Pfister, G. (2003). Women and sport in Iran: Keeping goal in the hijab? In I. Hartmann-Tews & G. Pfister (Eds.), *Sport and Women: Social Issues in International Perspective* (pp. 207-223). London: Routledge.
- Pfister, G. (2004). Frauen in Führungspositionen – theoretische Überlegungen im deutschen und internationalen Diskurs. In G. Doll-Tepper & G. Pfister (Eds.), *Hat Führung ein Geschlecht? Genderarrangements in Entscheidungsgremien des deutschen Sports* (pp. 35-58). Köln: Sport und Buch Strauß.
- Pfister, G. (2010). Women in sport - gender relations and future perspectives. *Sport in Society*, 13, 234-248.
- Pfister, G. (2013). Outsiders: Female Coaches Intruding Upon A Male Domain? In G. Pfister & M. K. Sisjord (Eds.), *Gender and Sport: Changes and Challenges*. Germany: Waxmann Verlag GmbH.
- Pfister, G., & Radtke, S. (2009). Sport, women and leadership: Results of a project on executives in German sports organisations. *European Journal of Sport Science* 9, 229-243.
- Pfister, G., & Sisjord, M. K. (2013). *Gender and Sport: Changes and Challenges*. Germany: Waxmann Verlag GmbH.
- Pigou, A. C. (1952). *The Economics of Welfare* (4th ed.). London: Macmillian.

- Riemer, B. A., & Visio, M. E. (2003). Gender typing of sports: An investigation of Metheny's classification. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 74, 193-204.
- Roos, P. A. (1981). Sex Stratification in the Workplace: Male-Female Differences in Economic Returns to Occupation. *Social Science Research*, 10, 195-224.
- Rosch, E. (1978). Principle of Categorization. In E. Rosch & B. B. Lloyd (Eds.), *Cognition and Categorization* (pp. 27-48). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortions in the attribution process. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (vol. 10). New York: Academic Press.
- Rothbart, M. (1981). Memory processes and social beliefs. In D. Hamilton (Ed.), *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior* (vol. 1, pp. 139-144). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Rubin, J. H., & Rubin, S. I. (1995). *Qualitative interviewing, the art of hearing data*. London: SAGE publications.
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57, 743-762.
doi:10.1111/0022-4537.00239
- Sabo, D., & Runfola, R. (1980). *Jock: Sports and male identity*. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Scruton, S., & Flintoff, A. (2002). Sport feminism: The contribution of feminist thought to our understandings of gender and sport. In S. Scruton & A. Flintoff (Eds.), *Gender and sport: A reader* (pp. 30-47). London: Routledge.

- Shavelson, R. J., & Stern, P. (1981). Research on teachers' pedagogical thoughts, judgements, decisions, and behaviour. *Review of Educational Research*, *51*, 455-498.
- Shaw, S., & Allen, J. (2009). The experiences of high performance women coaches: A case study of two regional sport organizations. *Sports Management Review*, *12*, 217-228. doi.org/10.1016/j.smr.2009.03.005
- Shaw, S., & Hoerber, L. (2003). A strong man is direct and a direct woman is a bitch: Gender discourses and their influence on employment roles in sports organizations. *Journal of Sport Management*, *17*, 347-375.
- Smith, J. A. (1994). Reconstructing selves: a case study of changing identities during the transition to motherhood. *Journal of Language and Social Psychology*, *10*, 225-243.
- Smith, J. A., & Eatough, V. (2007) Interpretative phenomenological analysis. In A. Coyle & E. Lyons (Eds.), *Analysing Qualitative Data in Psychology: A Practical & Comparative Guide* (pp. 35-50). London: Sage
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method, Research*. London: Sage.
- Smith, J. A., Jarman, M. & Osborn, M. (1999). Doing interpretative phenomenological analysis. In M. Murray & K. Chamberlain (Eds.), *Qualitative Health Psychology: Theories and Methods* (pp. 218-240). London: Sage Publications.
- Smith, J. A., & Osborn, M. (2004). Interpretative phenomenological analysis. In G. Breakwell (Ed.), *Doing social psychology* (pp.229-254). Oxford: Blackwell.

- Spence, J. T., & Buckner, C. E. (2000). Instrumental and expressive traits, trait stereotypes, and sexist attitudes: What do they signify? *Psychology of Women Quarterly, 24*, 44-62.
- Spence, J. T., Helmreich, R., & Stapp, J. (1975). Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of Personality and Social Psychology, 32*, 29-39.
doi: 10.1037/h0076857
- Sports Coach UK. (2011). *Sports Coaching in the UK III: A Statistical Analysis of Coaches and Coaching in the UK*. Retrieved from <http://www.sportscoachuk.org/>
- Stangor, C. (1988). Stereotype accessibility and information processing. *Personality and Social Psychology Bulletin, 14*, 694-708.
- Stangor, C., & Schaller, M. (1996). Stereotypes as individual and collective representations. In C. N. Macrae, M. Hewstone, & C. Stangor (Eds.), *Foundations of Stereotypes and Stereotyping* (pp. 3-37). New York: Guilford Press.
- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: how stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist, 52*, 613-629.
- Stein, J. (2006). *Her drive to train athletes: head trainer makes inroads at UCLA football, as women push toward the big leagues*. Los Angeles Times, Fl.
- Storey, L. (2007). Doing interpretive phenomenological analysis. In E. Lyons & A. Coyle (Eds.), *Analysing qualitative data in psychology* (pp. 51-64). London: Sage.
- Snyder, E., & Spreitzer, E. (1977). Participation in Sports as Related to Education Expectations Among High School Girls. *Sociology of Education, 50*, 313-325.

- Snyder, M., & Uranowitz, S. W. (1978). Reconstructing the past: Some cognitive consequences of person perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 941-950.
- Spence, J. T., & Buckner, C. E. (2000). Instrumental and expressive traits, trait stereotypes, and sexist attitudes: What do they signify? *Psychology of Women Quarterly*, 24, 44-62.
- Suggs, W. (2000). Poll finds strong public backing for gender equity in college athletics. *Chronicle of Higher Education* 46, A40.
- Sundstrom, L., Marchant, D., & Symons, C. (2011). Play, But Don't Stay: Women Leaders in Australian Sport. In M. Burke, C. Hanlon, R. Hess & C. Thomen (Eds.), *Sport, Culture and Society: Approaches, Methods and Perspectives* (pp.107-126). Melbourne: Maribyrnong Press.
- Tajfel, H. (1969). Cognitive aspects of prejudice. *Journal of Social Issues*, 25, 79-97.
- Tajfel, H., & Wilkes, A. L. (1963). Classification and quantitative judgment. *British Journal of Psychology*, 54, 101-114.
- Taylor, S. E. (1981). A categorization approach to stereotyping. In D. L. Hamilton (Ed.), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior* (pp. 87-114). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Terborg, J. A. (1977). Women in management: A research review. *Journal of Applied Psychology*, 62, 647-664.
- Theberge, N. (1990). Gender, Work and Power: The Case of Women in Coaching. *Canadian Journal of Sociology*, 15, 59-75.
- Thiel, A., & Mayer, J. (2009). Characteristics of Management in Voluntary Sport Clubs: a Sociological Perspective. *European Journal of Sport Management*, 9, 81-98.

- Trentham, S., & Larwood, L. (1998). Gender discrimination and the workplace: An examination of rational bias theory. *Sex Roles*, 38, 1-28.
- Tuckman, B.W. (1972). *Conducting educational research*. New York: Harcourt Brace, Jovanovich.
- Vallee, C. N., & Bloom, G. A. (2005). Building a successful university program: key and common elements of expert coaches. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17, 179-196.
- Walk, S. R. (2000). Moms, sisters, and ladies: Women student trainers in men's intercollegiate sport. In J. McKay (Ed.), *Masculinities, gender relations, and sport* (pp. 31-46, 287-317). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Weigelt-Schlesinger, Y. (2008). *Geschlechterstereotype: Qualifikationsbarrieren von Frauen in der Fussballtrainerausbildung?* Hamburg: Czwalina.
- Weinberg, R., Reveles, M., & Jackson, A. (1984). Attitudes of male and female athletes towards male and female coaches. *Journal of Sport Psychology*, 6, 448-453.
- Wertz, F. J. (2005). Phenomenological research methods for counseling psychology, *Journal of Counseling Psychology*, 52, 167-177.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1, 125-151.
- Whisenant, W. (2003). How Women have Faired as Interscholastic Athletic Administrators Since the Passage of Title IX. *Sex Roles*, 49, 179-84.
- Willmann, C., & Zipprich, C. (1995). Trainerinnen im Volleyball – wo sind sie zu finden? In M. L. KLEIN (Ed), *Karrieren von Mädchen und Frauen im Sport* (pp. 107-116). Sankt: Augustin.

Zimmerman, J., & Reavill, G. (1998). *Raising Our Athletic Daughters: How Sports Can Build Self-Esteem and Save Girls' Lives*. Doubleday: New York.

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αθανασιάδου, Χ. (2002). *Νέες γυναίκες με πανεπιστημιακή μόρφωση και η συμφιλίωση της ιδιωτικής και της δημόσιας σφαίρας στο σχεδιασμό της ενήλικης ζωής*. Θεσσαλονίκη: Τμήμα Ψυχολογίας Α.Π.Θ.
- Αυδή-Καλκάνη, Ι. (1989). *Φεμινισμός και Εργασία στην Ελλάδα Σήμερα*. Αθήνα: Νέοι Καιροί.
- Βαβουρανάκης, Χ. (1986). *Στοιχεία πειραματικής Παιδαγωγικής*, Αθήνα, αυτοέκδοση.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (1994) Θεωρίες για τις διαφορές των φύλων. Στο Β. Δεληγιάννη & Σ. Ζιώγου (Εκδ.), *Εκπαίδευση και Φύλο: Ιστορική Διάσταση και Σύγχρονος Προβληματισμός*. (σσ. 41-60). Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (1999). Φεμινιστικές τάσεις στην κοινωνιολογία της εκπαίδευσης. Στο Β. Δεληγιάννη & Σ. Ζιώγου (Εκδ.), *Εκπαίδευση και Φύλο: Ιστορική Διάσταση και Σύγχρονος Προβληματισμός*. (σσ. 23-40). Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας.
- Ιωαννίδου, Ε., Αλβανόπουλος, Ι., & Αλεξανδρής, Κ. (2005). Γυναίκα και διοίκηση του αθλητισμού: Η σύγχρονη πραγματικότητα και ο ρόλος του μανάτζμεντ στην ενδυνάμωση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων των αθλητικών οργανισμών. *Γυναίκα και Άθληση, 1*, 73-82.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2001). *Η Μέθοδος των Focus Groups στην Κοινωνική Έρευνα: η Περίπτωση του Ερευνητικού Προγράμματος MEDACTION*. Εισήγηση στο «Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο: Κοινωνικές Εξελίξεις στην Σύγχρονη

Ελλάδα και Ευρώπη», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ),
Σύλλογος Ελλήνων Κοινωνιολόγων (ΣΕΚ). Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
24-26 Μαΐου.

Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές Μέθοδοι Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες*.
Αθήνα: Κριτική.

Καμπερίδου, Ε. (2011). *Κοινωνικό Φύλο, Κοινωνικό Κεφάλαιο, Πολυπολιτισμικότητα
και Αθλητισμός*. Εκδόσεις Τελέθριο.

Νάζου, Δ. (2006). *Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα. Παρουσίαση και σχολιασμός της
βιβλιογραφίας με έμφαση τις κοινωνικές επιστήμες*. Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Χρόνη, Σ., & Κουρτεσοπούλου, Α. (2008). *Έκθεση Αποτελεσμάτων, Έρευνα Α: Οι
Ελληνίδες Αθλήτριες και η Ενασχόλησή τους με την Προπονητική, τη Διοίκηση
και τη Διαιτησία*. ΤΕΦΑΑ, ΠΘ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα Α: Έντυπο Συναίνεσης

Έντυπο συναίνεσης συμμετεχόντων σε ερευνητική εργασία

Τίτλος Ερευνητικής Εργασίας: Ελληνίδες προπονήτριες ποδοσφαίρου και έμφυλα στερεότυπα: Μια πρώτη ποιοτική προσέγγιση

Επιστημονικός Υπεύθυνος-η: Στυλιανή Χρόνη, email:schroni@pe.uth.gr, Τηλ.: 24310-47048.

Ερευνήτρια: Βάσω Χατζή (Email: vasso_ch88@hotmail.com, Τηλ. 6975855059)

1. Σκοπός της ερευνητικής εργασίας

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνήσει σε βάθος αν και πως αντιλαμβάνονται οι γυναίκες προπονήτριες που δουλεύουν στο ποδόσφαιρο στην Ελλάδα στερεότυπα λόγω φύλου αλλά και πως αυτά τις επηρεάζουν.

2. Διαδικασία

Ημι-δομημένες συνεντεύξεις θα γίνουν με κάθε μια συμμετέχουσα. Εάν χρειαστεί μετά τη συνέντευξη θα γίνουν κάποιες διευκρινήσεις μέσω τηλεφώνου ή email ή θα υπάρξει δεύτερη συνέντευξη. Οι συναντήσεις θα γίνουν σε χρόνο και χώρο που θα συναποφασιστεί από την ερευνήτρια και τη συμμετέχουσα. Δεν υπάρχει περιορισμός χρόνου στις συναντήσεις.

3. Κίνδυνοι και ενοχλήσεις

Η έρευνα αυτή δεν εμπεριέχει κινδύνους. Εάν παρόλαυτα κατά τη διάρκεια της συνέντευξης νοιώσετε άβολα περιγράφοντας προσωπικές στιγμές και εμπειρίες παρακαλείστε να ενημερώσετε την ερευνήτρια ώστε να παραβλέψει την ερώτηση.

4. Προσδοκώμενες ωφέλειες

Καθώς λίγες γυναίκες εργάζονται ως προπονήτριες στην Ελλάδα, διευρύνοντας τις γνώσεις μας πάνω στις εμπειρίες προπονητριών μπορεί να βοηθήσει στην προώθηση νέων προπονητριών.

5. Δημοσίευση δεδομένων – αποτελεσμάτων

Η συμμετοχή σας στην έρευνα συνεπάγεται ότι συμφωνείτε με τη μελλοντική δημοσίευση των αποτελεσμάτων της, με την προϋπόθεση ότι οι πληροφορίες θα είναι ανώνυμες και δε θα αποκαλυφθεί το όνομά σας. Θα χρησιμοποιηθούν ψευδή ονόματα αντί των αληθινών. Παρακαλώ επιλέξτε το ψευδώνυμο που επιθυμείτε:

.....

6. Πληροφορίες

Μη διστάσετε να κάνετε ερωτήσεις γύρω από το σκοπό ή τη διαδικασία της εργασίας. Αν έχετε οποιαδήποτε αμφιβολία ή ερώτηση ζητήστε μας να σας δώσουμε διευκρινίσεις.

7. Ελευθερία συναίνεσης

Η συμμετοχή σας στην εργασία είναι εθελοντική. Είστε ελεύθερη να μη συναινέσετε ή να διακόψετε τη συμμετοχή σας όποτε το επιθυμείτε.

8. Δήλωση συναίνεσης

Διάβασα το έντυπο αυτό και κατανοώ τις διαδικασίες που θα ακολουθήσω. Συναινώ να συμμετάσχω στην ερευνητική εργασία.

Ημερομηνία: __/__/__

Όνοματεπώνυμο και
υπογραφή συμμετέχοντος

Υπογραφή ερευνητή

Όνοματεπώνυμο και
υπογραφή παρατηρητή

Παράρτημα Β: Οδηγός Συνέντευξης

Είσαι μια από τις ελάχιστες γυναίκες προπονήτριες που δουλεύουν στο ποδόσφαιρο και θα ήθελα να με βοηθήσει να γνωρίσω αυτή σου την εμπειρία.

1. Πότε ξεκίνησες το ποδόσφαιρο και πως έγινε να ξεκινήσεις να παίζεις ποδόσφαιρο (το επέλεξε μόνη, αν την επηρέασε κάποιος, ποιος και πως); Ποιες είναι οι πρώτες σου αναμνήσεις; Είχες κάποιο πρότυπο;
2. Τί είναι αυτό που σου άρεσε στο ποδόσφαιρο ως παίκτρια;
3. Τί είναι αυτό που σου αρέσει σήμερα στο ποδόσφαιρο ως προπονήτρια;
4. Περιέγραψε μου, σε παρακαλώ τις καθημερινές σου υποχρεώσεις ως προπονήτρια ποδοσφαίρου.
5. Πότε και πώς πήρες την απόφαση να ακολουθήσεις την προπονητική;
 - a. Ποιές παράμετροι έπαιξαν ρόλο στην απόφαση αυτή;
 - b. Υπήρξαν κάποια άτομα που σε έσπρωξαν προς αυτό;
 - c. Από την άλλη υπήρξαν άτομα ή καταστάσεις που πήγαν να σε εμποδίσουν από την επιλογή να γίνεις προπονήτρια ποδοσφαίρου;
 - d. Πως τους/τα αντιμετώπισες;
6. Θα μου πεις τα εύκολα και τα δύσκολα της δουλειάς σου σήμερα ως προπονήτρια ποδοσφαίρου;
7. Γιατί δεν υπάρχουν γυναίκες προπονήτριες ποδοσφαίρου;
 - a. Τι τις φρενάρει;
8. Χωρίς να δώσεις ιδιαίτερες πληροφορίες και ονόματα, μπορείς να θυμηθείς τις πιο ενθαρρυντικές και τις πιο αποθαρρυντικές εμπειρίες που είχες κατά τη διάρκεια των πρώτων μηνών σου ως προπονήτρια;
9. Το ποδόσφαιρο στην Ελλάδα θεωρείται κατεξοχήν ανδρικό άθλημα. Εσύ ως γυναίκα προπονήτρια, δουλεύοντας σ' αυτό το ανδροκρατούμενο άθλημα βλέπεις διαφορές συγκριτικά με το αν προπονούσες σε κάποιο άλλο άθλημα όπου η παρουσία των γυναικών να είναι μεγαλύτερη (π.χ. το βόλεϊ);
10. Εκτιμάς πως υπάρχουν διαφορές μεταξύ ενός άνδρα και μιας γυναίκας προπονήτριας που δουλεύουν στο ποδόσφαιρο και ποιες είναι αυτές;
 - a. Στην καθημερινότητα σου που και πως εμφανίζονται αυτές οι διαφορές;
 - b. Κάποιες από αυτές τις διαφορές που αντιλαμβάνεσαι, δυσκολεύουν τη δουλειά σου; Γιατί πιστεύεις ότι συμβαίνει αυτό;
 - c. Πως τις αντιμετωπίζεις;
 - d. Υπάρχουν διαφορές στις παροχές και διευκολύνσεις από πλευράς της ομάδας προς τη δουλειά σου συγκριτικά με όσα παρέχονται σε άνδρες συναδέλφους (π.χ., βολικές ώρες προπόνησης, υλικά προπόνησης, κατάλληλοι χώροι προπόνησης, κλπ).
 - e. Με το επίπεδο των παιδιών που προπονείς εκεί τι γίνεται;
11. Έχει προσέξει εάν τυχόν οι άνδρες συναδέλφοί σου σε αντιμετωπίζουν εσένα διαφορετικά λόγω του φύλου σου;
 - a. Γενικότερα, πώς βλέπεις να αντιμετωπίζονται μεταξύ συναδέλφων οι άνδρες και γυναίκες προπονήτριες στο ποδόσφαιρο; Σε άλλα αθλήματα έχεις άποψη τί γίνεται;
 - b. Από τη διοίκηση εσύ πως αντιμετωπίζεσαι; Γενικότερα όμως πώς βλέπεις να αντιμετωπίζονται από τη διοίκηση οι άνδρες και γυναίκες προπονήτριες στο ποδόσφαιρο; Αντιλαμβάνεσαι διαφορές;

- c. Από τους αθλητές πώς αντιμετωπίζεσαι και πώς βλέπεις να αντιμετωπίζονται από τους αθλητές οι άνδρες και γυναίκες προπονήτριες στο ποδόσφαιρο; Αντιλαμβάνεσαι διαφορές;
 - d. Οι αθλήτριες πώς είναι προς σένα; Πώς βλέπεις να αντιμετωπίζονται από τις αθλήτριες οι άνδρες και γυναίκες προπονήτριες στο ποδόσφαιρο; Αντιλαμβάνεσαι διαφορές;
 - e. Και τέλος οι γονείς πώς σε αντιμετωπίζουν; Και πώς βλέπεις να αντιμετωπίζονται από τους γονείς οι άνδρες και γυναίκες προπονήτριες στο ποδόσφαιρο; Αντιλαμβάνεσαι διαφορές;
12. Στην ομάδα σου, πώς θα περιέγραφε τη γενικότερη στάση απέναντι σε σένα ως γυναίκα προπονήτρια; Απέναντι σε άλλες προπονήτριες; Απέναντι στους προπονητές διαφοροποιείται η στάση της διοίκησης;
13. Έχεις δεχτεί ποτέ αρνητικά ή μειωτικά σχόλια από τους εργοδότες σου ή από υψηλότερα διοικητικά στελέχη για την ενασχόλησή σου με την προπονητική ποδοσφαίρου;
14. Υπάρχουν σήμερα κατά την άποψή σου στερεότυπα για τις γυναίκες προπονήτριες ποδοσφαίρου ή για γυναίκες γενικότερα σε ανδροκρατούμενα αθλήματα, π.χ., ποδόσφαιρο, άρση βαρών, κλπ;
15. Η ελληνική κουλτούρα εμφανίζει ιδιαιτερότητες που επηρεάζουν την αντιμετώπιση γυναικών προπονητριών στον ανδροκρατούμενο χώρο του ποδοσφαίρου;
- a. Ποιες οι διαφορές με τις άλλες κουλτούρες;
 - b. Οι προπονήτριες εκεί αντιμετωπίζονται με διαφορετικό τρόπο;
 - c. Γιατί υπάρχουν αυτές οι διαφορές;
 - d. Τι θα ήθελες να αλλάξει;
16. Αλήθεια, η οικογένεια σου και οι φίλοι σου πώς σχολιάζουν την προπονητική σου καριέρα στο ποδόσφαιρο;
17. Είναι πιο δύσκολο/σπάνιο για έναν άντρα να προσλαμβάνει γυναίκα προπονήτρια;
18. Γενικά πιστεύεις πως το φύλο σου έχει επηρεάσει την καριέρα σου;
- a. Αν ναι, πώς; Δώσε μου κάποια παραδείγματα...
 - b. Αν όχι, πώς πιστεύεις ότι πέτυχες μέσα σε ανδροκρατούμενο άθλημα;
 - c. Αναφορικά σε αμοιβές, υπάρχει διαφορά στα χρήματα που παίρνεις εσύ και στα χρήματα που παίρνουν άνδρες συνάδελφοι σου; (δεν χρειάζεται να μου πεις το ποσό)
19. Εάν ήσουν άνδρας πώς πιστεύεις θα ήταν η καριέρα σου στην προπονητική στο ποδόσφαιρο;
20. Χρησιμοποιείς κάποιους τρόπους για να γίνεις αποδεκτή στο ποδόσφαιρο;
21. Τι συμβουλή θα έδινες σε νεαρά κορίτσια που του θέλουν να παίξουν ποδόσφαιρο;
- a. Τί συμβουλή θα έδινες σε φοιτήτριες ΤΕΦΑΑ που θέλουν να πάρουν ειδικότητα ποδόσφαιρο;
22. Υπάρχει κάτι άλλο που δεν σκέφτηκα να σε ρωτήσω σχετικά με την εμπειρία σου ως προπονήτρια ποδοσφαίρου και θα ήθελες να προσθέσεις;

Παράρτημα Γ: Υπεύθυνη Δήλωση

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Βασιλική Χατζή - 0911, μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Ψυχολογία της Άσκησης» του Τμήματος Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

δηλώνω υπεύθυνα ότι αποδέχομαι τους παρακάτω όρους που αφορούν

(α) στα πνευματικά δικαιώματα της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας (ΜΔΕ) μου με τίτλο: Ελληνίδες Προπονήτριες Ποδοσφαίρου και Έμφυλα Στερεότυπα: Μια Πρώτη Ποιοτική Προσέγγιση

(β) στη διαχείριση των ερευνητικών δεδομένων που θα συλλέξω στην πορεία εκπόνησής της:

1. Τα πνευματικά δικαιώματα του τόμου της μεταπτυχιακής διατριβής που θα προκύψει θα ανήκουν σε μένα. Θα ακολουθήσω τις οδηγίες συγγραφής, εκτύπωσης και κατάθεσης αντιτύπων της διατριβής στα ανάλογα αποθετήρια (σε έντυπη ή/και σε ηλεκτρονική μορφή).
2. Η διαχείριση των δεδομένων της διατριβής ανήκει από κοινού σε εμένα και στον/στην πρώτο επιβλέποντα -ουσα καθηγητή -τριας.
3. Οποιαδήποτε επιστημονική δημοσίευση ή ανακοίνωση (αναρτημένη ή προφορική), ή αναφορά που προέρχεται από το υλικό/δεδομένα της εργασίας αυτής θα γίνεται με συγγραφείς εμένα τον ίδιο, τον/την κύριο-α επιβλέποντα -ουσα ή και άλλους ερευνητές (όπως πχ μέλους -ών της τριμελούς συμβουλευτικής επιτροπής), ανάλογα με τη συμβολή τους στην έρευνα ή στη συγγραφή των ερευνητικών εργασιών.
4. Η σειρά των ονομάτων στις επιστημονικές δημοσιεύσεις ή επιστημονικές ανακοινώσεις θα αποφασίζεται από κοινού από εμένα και τον/την κύριο -α επιβλέποντα -ουσα της εργασίας, πριν αρχίσει η εκπόνησή της. Η απόφαση αυτή θα πιστοποιηθεί εγγράφως μεταξύ εμού και του/της κ. επιβλέποντα -ουσας.

Τέλος, δηλώνω ότι γνωρίζω τους κανόνες περί λογοκλοπής και πνευματικής ιδιοκτησίας και ότι θα τους τηρώ απαρέγκλιτα καθ' όλη τη διάρκεια της φοίτησης και κάλυψης των εκπαιδευτικών υποχρεώσεων που προκύπτουν από το ΠΜΣ/τμήμα, αλλά και των διαδικασιών δημοσίευσης που θα προκύψουν μετά την ολοκλήρωση των σπουδών μου.

1-11-2013

Ο δηλών -ούσα

Βασιλική Χατζή