

2024-01

The role of organizational culture in mitigating social stereotypes and gender inequalities in the workplace

Papapolykarpou, Georgia

þÿ (œ µ Ä ± À Ä Å Ç ¹ ± ⁰ ì Á ì³ Á ± ¼ ¼ ± "¹ ç ⁻ ⁰ · ã · â • À¹ Ç µ¹ Á ® ã µ É ½ , £ Ç ç » ® Ÿ¹ ⁰ ç ½ ç ¼ ¹ ⁰ Ì ¹
þÿ "¹ ç ⁻ ⁰ · ã · â , ± ½ µ À¹ ã ã ® ¼¹ ç • µ ⁻ ã ç »¹ â ⁻ Æ ç Å

<http://hdl.handle.net/11728/12678>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



NEAPOLIS UNIVERCITY OF PAFOS

MASTER IN BUSSINESS ADMINISTRATION

(MBA-EN)

GEORGIA PAPAPOLYKARPOU

JANUARY 2024



Neapolis University of Pafos

‘The role of organizational culture in mitigating social stereotypes and gender inequalities in the workplace’

Dissertation which was submitted for obtaining a master’s degree in business administration at Neapolis University.

Georgia Papapolykarpou

January 2024

Copyrights

Copyright © Georgia Papapolykarpou, 2024

All rights reserved.

The approval of the Dissertation by Neapolis University does not necessarily imply the acceptance of the author's views on behalf of the University.

Validity Page

Student's Name & Surname: Georgia Papapolykarpou

Dissertation Title: The role of organizational culture in mitigating social stereotypes and gender inequalities in the workplace

This Dissertation was prepared in the context of the studies for obtaining a Mater Degree at Neapolis University of Pafos and was approved on..... [date of approval] by the members of the Examiners' Committee.

Examiners' Committee.

- **First Supervisor (Neapolis University Pafos): Dr. Stuliani Gkiosi**
- **Committee member: Dr. Christos Papadimitriou**
- **Committee member: Dr. Patroklos Patsoulis**

DECLARATION

I, Georgia Papapolykarpou, being fully aware of the consequences of plagiarism, declare responsibly that this paper entitled "*The role of organizational culture in mitigating social stereotypes and gender inequalities in the workplace*", is strictly a product of my own personal work and all sources used have been duly stated in the bibliographic citations and references. Where I have used ideas, text and/or sources of other authors, they are clearly mentioned in the text with the appropriate citation and the relevant reference is included in the bibliographic references section with a full description.

The Declarant

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Papapolykarpou', written over a horizontal line.

Acknowledgments

First of all, I would like to express my sincere gratitude to my esteemed professor Mrs. Giosi Styliani for her invaluable assistance and guidance as well as her warm support during the writing of my thesis.

I would also like to thank the members of the examiners' Committee, my husband, and my family as they always supported me on every step of the way and urge me to continue to try.

This dissertation would not have been possible without the support, encouragement, and expertise of these individuals, especially of my professor. I am sincerely grateful for her contribution to the completion of this academic endeavor.

Abstract

Gender inequality remains a prominent concern on a global scale, particularly within the formal workplace. Women frequently encounter different manifestations of bias and inequity, which detrimentally affect their professional encounters. The presence of gender bias leads to a cascade of errors in decision-making processes, posing a significant threat to gender equality within companies and organizations. Various studies have demonstrated that Human Resources (HR) managers tend to rate male applicants as more qualified than their female counterparts.

The purpose of this dissertation is to investigate and analyze the role of organizational culture in facing and mitigating social stereotypes as well as gender inequalities in the workplace of the Electricity Authority of Cyprus (EAC), a semi-government organization in Cyprus known as AHK.

The target also is to understand how the practices, values, norms, and beliefs in an organization can conduce to or dispute existing gender disparities and stereotypes. By emphasizing organizational culture, this study aims to explore how collective behaviors and attitudes in an organization or industry can influence issues related to gender.

The methodology used was quantitative, with the use of questionnaire with closed end questions. The survey findings indicated that employees in the Electricity Organization generally hold minimal stereotypes about men and women. Additionally, their opinion about the position of women in companies and organizations is rather positive or at least neutral.

Key words: Gender inequalities, stereotypes, organizational culture, Human Resources, practices

Περίληψη

Η ανισότητα των φύλων παραμένει ένα σημαντικό πρόβλημα σε παγκόσμια κλίμακα, ιδιαίτερα στον επίσημο χώρο εργασίας. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συχνά διαφορετικές εκδηλώσεις προκατάληψης και ανισότητας, οι οποίες επηρεάζουν αρνητικά τις επαγγελματικές τους συναντήσεις. Η παρουσία της μεροληψίας των φύλων οδηγεί σε μια σειρά λαθών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, θέτοντας σημαντική απειλή για την ισότητα των φύλων σε εταιρείες και οργανισμούς. Διάφορες μελέτες έχουν δείξει ότι οι διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) τείνουν να αξιολογούν τους άνδρες αιτούντες ως πιο καταρτισμένους από τις γυναίκες συναδέλφους τους.

Σκοπός της παρούσας διατριβής είναι να διερευνήσει και να αναλύσει τον ρόλο της οργανωσιακής κουλτούρας στην αντιμετώπιση και άμβλυνση των κοινωνικών στερεοτύπων καθώς και των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στο χώρο εργασίας της Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου (ΑΗΚ), ενός ημικρατικού οργανισμού στην Κύπρο γνωστό ως ΑΗΚ.

Ο στόχος είναι επίσης να κατανοήσουμε πώς οι πρακτικές, οι αξίες, οι κανόνες και οι πεποιθήσεις σε έναν οργανισμό μπορούν να οδηγήσουν ή να αμφισβητήσουν τις υπάρχουσες ανισότητες και στερεότυπα μεταξύ των φύλων. Δίνοντας έμφαση στην οργανωσιακή κουλτούρα, αυτή η μελέτη στοχεύει να διερευνήσει πώς οι συλλογικές συμπεριφορές και στάσεις σε έναν οργανισμό ή έναν κλάδο μπορούν να επηρεάσουν θέματα που σχετίζονται με το φύλο.

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε ήταν ποσοτική, με τη χρήση ερωτηματολογίου με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στον Οργανισμό Ηλεκτρικής Ενέργειας γενικά έχουν ελάχιστα στερεότυπα για τους άνδρες και τις γυναίκες. Επιπλέον, η γνώμη τους για τη θέση των γυναικών σε εταιρείες και οργανισμούς είναι μάλλον θετική ή τουλάχιστον ουδέτερη.

Λέξεις κλειδιά: Ανισότητες φύλου, στερεότυπα, οργανωσιακή κουλτούρα, Ανθρώπινο δυναμικό, πρακτικές