



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΧΩΡΟΤΑΞΙΑΣ, ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ: ΝΕΑ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ»

Ον/μο: Βαρνά Ευρυδίκη

A.M. M060314002

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Μπέλλου Βικτωρία - Επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος
Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

Βόλος 2016

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η Ελλάδα βρίσκεται σε οικονομική κρίση όπου η ανεργία έχει φτάσει σε υψηλά επίπεδα και καινούργιες θέσεις εργασίας δεν υπάρχουν. Έτσι, πολλοί αρχίζουν να φλερτάρουν με την ιδέα της επιχειρηματικότητας. Η επιχειρηματικότητα σαν πεδίο, εδώ και πολλά χρόνια έχει καθοριστεί ως ανδροκρατούμενο επάγγελμα. Πολλοί είναι αυτοί που γελάνε στην ιδέα μιας γυναίκας να διευθύνει ένα εύρος επιχειρήσεων, διότι εδώ και χρόνια η γυναίκα αποτελούσε μόνο το πρότυπο μητέρας και νοικοκυράς. Στη παρούσα έρευνα θα ερευνήσουμε τις διαφορές που παρουσιάζονται ανάμεσα στα δύο φύλα για την επιχειρηματική πρόθεση, μελετώντας ένας εύρος παραγόντων που μπορεί να επηρεάσουν αυτή τη σχέση, όπως προσωπικά χαρακτηριστικά, κίνητρα υποκίνησης, παράγοντες κατάστασης καθώς και δημογραφικά στοιχεία. Σκοπός είναι να αναλύσουμε αυτές τις διαφορές σε γυναίκες και άνδρες που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, στην Ελλάδα. Χρησιμοποιώντας μεθόδους γραμμικής παλινδρόμησης, και t-test τα αποτελέσματα απέδειξαν ότι δεν υπάρχουν πολλές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα ως προς την επιχειρηματική πρόθεση.

Greece is in economic crisis where unemployment has reached high levels and new jobs do not exist. So many start to flirt with the idea of entrepreneurship. Entrepreneurship as a field, for many years has been defined as a male-dominated profession. Many people laugh at a woman's idea to conduct a range of business, because for years the woman was only a role-model of a mother and a housewife. In this research we will study the differences presented between the sexes for the entrepreneurial intent, studying a range of factors that may affect this relationship, such as personal characteristics, motivation stimulation, contextual factors and demographics. Our aim is to analyze these differences in women and men working in the public sector in Greece. Using linear regression methods, and t-test, results showed that there aren't so many differences between the two sexes and the entrepreneurial intent.

Λέξεις κλειδιά: Γυναικεία επιχειρηματικότητα, επιχειρηματική πρόθεση, φύλο, προσωπικά χαρακτηριστικά, παράγοντες υποκίνησης, παράγοντες κατάστασης, δημογραφικά στοιχεία

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	σελ2
Συνοτομογραφίες.....	σελ5
Εισαγωγή.....	σελ6
Κεφάλαιο 1.	
Βιβλιογραφική Επισκόπηση.....	σελ8
1.1 Εννοιολογική Αποσαφήνιση Επιχειρηματικότητας.....	σελ8
1.2 Εννοιολογική Αποσαφήνιση Επιχειρηματικής Πρόθεσης.....	σελ11
1.3 Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα.....	σελ13
1.4 Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στην πορεία του χρόνου.....	σελ14
2. Παράγοντες που επηρεάζουν την επιχειρηματική πρόθεση.....	σελ16
2.1 Προσωπικά Χαρακτηριστικά.....	σελ. 17
2.1.1 Σχέση της αυτοπεποίθησης με την επιχειρηματική πρόθεση.....	σελ18
2.1.2 Σχέση της τάσης ανάληψης κινδύνου με την επιχειρηματική πρόθεση.....	σελ19
2.1.3 Σχέση της ανθεκτικότητας (ανθεκτικότητα στις αντιξοότητες) με την επιχειρηματική πρόθεση.....	σελ20
2.1.4 Σχέση της δημιουργικότητας με την επιχειρηματική πρόθεση.....	σελ21
2.2 Παράγοντες που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά κατάστασης.....	σελ22
2.2.1 Σχέση της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης με την επιχειρηματική πρόθεση.....	σελ23
2.3 Κίνητρα Υποκίνησης.....	σελ24
2.3.1 Σχέση των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status και των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στη σχέση των εργαζομένων, με την επιχειρηματική πρόθεση.....	σελ25
2.3.2 Σχέση των προσδοκιών καριέρας με την επιχειρηματική πρόθεση.....	σελ26
2.4 Δημογραφικά στοιχεία.....	σελ27
2.4.1 Σχέση του φύλου με την επιχειρηματική πρόθεση.....	σελ28
2.4.2 Σχέση της εκπαίδευσης με την επιχειρηματική πρόθεση.....	σελ31
2.4.3 Σχέση του οικογενειακού υπόβαθρου με την επιχειρηματική πρόθεση.....	σελ32
2.4.4 Σχέση της ηλικίας με την επιχειρηματική πρόθεση.....	σελ33
Κεφάλαιο 2.	
Υποθέσεις.....	σελ34
Κεφάλαιο 3	
Μέθοδος έρευνας, μέτρων και ανάλυσης.....	σελ45
3.1 Μέθοδος έρευνας.....	σελ45
3.2 Μέθοδος μέτρων.....	σελ45
3.3 Μέθοδος ανάλυσης.....	σελ47

Κεφάλαιο 4	
Ευρύματα.....	σελ49
4.1 Επιβεβαίωση – απόρριψη υποθέσεων.....	σελ109
Κεφάλαιο 5	
Συμπεράσματα.....	σελ114
5.1 Περιορισμοί και μελλοντική έρευνα.....	σελ116
Βιβλιογραφία.....	σελ119
1.Ελληνική Βιβλιογραφία.....	σελ119
2. Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	σελ119
3. Άλλες πηγές.....	σελ125
Παράρτημα.....	σελ125
1.Ερωτηματολόγιο.....	σελ125
2. Πίνακες.....	σελ134
3. Γραφήματα.....	σελ163

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

G.E.M.	Global Entrepreneurship Monitor
Η.Π.Α.	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
Ι.Ο.Β.Ε.	Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο στόχος της παρούσας εργασίας είναι να μελετηθεί η γυναικεία επιχειρηματική πρόθεση σε εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα, και αυτό ερευνάται συγκρίνοντας τα δύο φύλα στο δημόσιο φορέα, μελετώντας ένας εύρος παραγόντων και στοιχείων που επηρεάζουν τη σχέση μεταξύ φύλου και επιχειρηματικής πρόθεσης. Οι παράγοντες που μελετώνται στην εργασία είναι προσωπικά χαρακτηριστικά, κίνητρα υποκίνησης, παράγοντες κατάστασης καθώς και δημογραφικά στοιχεία. Ειδικότερα, ο σκοπός είναι να ανασυρθούν αποτελέσματα ώστε να κατανοηθεί πλήρως η επιχειρηματική πρόθεση ενός εργαζομένου στο δημόσιο τομέα, εν περίοδο οικονομικής κρίσης, στην Ελλάδα.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που δημιουργήθηκαν για την ανάγκη της διεξαγωγής της συγκεκριμένης μελέτης αρχικά στηρίζονται στο εάν η επιχειρηματική πρόθεση επηρεάζεται από το φύλο, και συγκεκριμένα από το γυναικείο. Καθώς και το πως οι προαναφερθέντες παράγοντες επηρεάζουν και αυτοί με τη σειρά τους (πολύ ή λίγο) την επιχειρηματική πρόθεση ανάμεσα στα δύο φύλα. Ουσιαστικά το ερώτημα που διερευνήθηκε είναι εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, έχοντας ως εξαρτημένη μεταβλητή την επιχειρηματική πρόθεση και ως ανεξάρτητες τους παραπάνω παράγοντες.

Αρκετές μελέτες στηρίχθηκαν στα συγκεκριμένα ερωτήματα έχοντας ως δείγμα κυρίως φοιτητές πανεπιστημίων στο εξωτερικό καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, στο παρελθόν. Όσον αφορά την Ελλάδα, αποτέλεσε ερέθισμα να μελετηθεί ένας άλλος κλάδος, αυτός του δημοσίου τομέα, σχετικά με την επιχειρηματική πρόθεση στα δύο φύλα. Κύριο μέλημα ήταν να διαπιστωθεί η σκέψη και η στάση που έχουν οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα απέναντι στην επιχειρηματικότητα.

Η προέλευση της έννοιας «*Επιχειρηματίας*» (Entrepreneur), έγκειται στον 17^ο αιώνα στη Γαλλία, ως ένα άτομο που του ανατέθηκε να αναλάβει ένα συγκεκριμένο εμπορικό έργο από κάποιον άλλο με χρήματα που ήθελε να επενδύσει. Στα πρώιμα στάδια της έννοιας, αυτό σήμαινε ένα πρόγραμμα εξωτερικού εμπορίου. Αν και ο όρος αυτός, χρησιμοποιήθηκε πριν τον Cantillon, είναι σαφές ότι ο Cantillon, ήταν ο πρώτος που πρόσφερε μια σαφή αντίληψη της επιχειρηματικής λειτουργίας στο σύνολό της, το 1755. Όρισε τον «*Επιχειρηματία*», ως ένα πρόσωπο που ανέλαβε ενεργό ρόλο, που ενέχει κίνδυνο στην επιδίωξη ευκαιρίας (Uddin & Bose 2012). Οι επιχειρηματίες δεν χαρακτηρίζονται από κάθε ενέργεια που λαμβάνουν, αλλά από ένα συγκεκριμένο σύνολο δράσεων που αποσκοπούν στη δημιουργία νέας πηγής πλούτου με τις επιχειρήσεις τους. Σύμφωνα με τους Gree και Thurnik (2003), η

επιχειρηματικότητα (entrepreneurship), έχει αναγνωρισθεί ως ένα από τα εργαλεία που οδηγεί στην οικονομία μιας χώρας (Fatoki, 2010). Επίσης, οι Turker και Selcuk (2009), επισημαίνουν ότι οι επιχειρηματικές δραστηριότητες δεν είναι μόνο θερμοκοιτίδες της τεχνολογικής καινοτομίας, αλλά παρέχουν επίσης ευκαιρίες απασχόλησης και αύξηση της ανταγωνιστικότητας.

Επιχειρηματική πρόθεση (entrepreneurial intention), είναι η τάση έναρξης μιας νέας επιχείρησης. Ο Kueger (1993), ορίζει την επιχειρηματική πρόθεση ως δέσμευση για την έναρξη μιας νέας επιχείρησης (Uddin & Bose 2012). Η πρόθεση (intention) αυτή, υποδηλώνει δυνατότητα ενός επιχειρηματία για να ξεκινήσει μια επιχείρηση στο μέλλον. Επίσης, οι Choo και Wong (2009), ορίζουν την επιχειρηματική πρόθεση, ως αναζήτηση πληροφοριών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να βοηθήσουν στην εκπλήρωση του στόχου της δημιουργίας εγχειρήματος (Fatoki, 2010). Οι επιχειρηματικές προθέσεις μπορούν επίσης να περιγραφούν ως αποφάσεις ενός ατόμου, σχετικά με την πιθανότητα ιδιοκτησίας μιας επιχείρησης.

Από έναν μεγάλο αριθμό ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με την επιχειρηματική πρόθεση, έχουν προσδιοριστεί αρκετοί παράγοντες που κυριαρχούν σε αυτή. Αρχικά, υπάρχει η κατηγορία των προσωπικών χαρακτηριστικών (personal traits), που περιλαμβάνει την αυτό-αποτελεσματικότητα, την αυτοπεποίθηση, την αυτονομία, την θέση ελέγχου, ανθεκτικότητα στις αλλαγές, τάση ανάληψης κινδύνου, επαγγελματική έλξη και πολλές άλλες έννοιες.

Σύμφωνα με την Θεωρία της Περιβαλλοντικής Προσέγγισης, υπάρχει η κατηγορία που σχετίζεται με εξωγενείς παράγοντες, πέρα από τον ατομικό έλεγχο, που θεωρείται ως πολιτιστικό φαινόμενο, η εκπαίδευση, η εμπειρία και το οικογενειακό υπόβαθρο. Υπάρχουν στην κατηγορία που σχετίζονται με τους παράγοντες κατάστασης (contextual factors). Η Θεωρία Έκτακτης Ανάγκης της Επιχειρηματικότητας, δείχνει ότι οι άνθρωποι δεν γίνονται επιχειρηματίες πρόθυμα, παρά οι καταστάσεις και τα απρόοπτα τους αναγκάζουν να γίνουν. Σε αυτές τις καταστάσεις, έχουν κάποια κίνητρα για να γίνουν επιχειρηματίες σε ορισμένες περιπτώσεις (Shaver & Scott, 1991). Καταλήγοντας και σε άλλη κατηγορία παραγόντων, αυτή των κινήτρων (motivational factors), όπου σύμφωνα με τη Θεωρία των Κινήτρων του McClelland, λίγοι είναι οι άνθρωποι που θέλουν να γίνουν επιχειρηματίες, λόγω του ότι έχουν περισσότερες ανάγκες σε ορισμένες σημαντικές πτυχές, από ό,τι κάνουν οι «κανονικοί» άνθρωποι (Uddin & Bose 2012).

Τέλος, στην τελευταία κατηγορία παραγόντων τα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την επιχειρηματική πρόθεση αποτελούν και τα δημογραφικά στοιχεία του ατόμου (demographic), και περιλαμβάνουν το οικογενειακό υπόβαθρο, την ηλικία, το φύλο, την προηγούμενη εμπειρία και την επιρροή ενός προτύπου (Uddin & Bose 2012).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

1.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Είναι ευρέως διαδεδομένο σύμφωνα με τα αποτελέσματα αριθμών ερευνητικών εργασιών ότι υπάρχουν διαφορετικά ζητήματα καταστασιακότητας, ψυχολογικά, περιβαλλοντικά αλλά και προσωπικά καθώς και παράγοντες που επηρεάζουν τους ανθρώπους στην απόφασή τους να γίνουν επιχειρηματίες (Bateman & Crant, 1993).

Με τον όρο επιχειρηματικότητα νοείται η πρακτική έναρξη νέων οργανισμών, ιδίως νέων επιχειρήσεων γενικά, ως απάντηση στις προσδιορισμένες ευκαιρίες. Σύμφωνα με τον Schumpeter, επιχειρηματικότητα ορίζεται το «πνεύμα να καινοτομείς». Οι Knight, Drucker, Hart, Stevenson και Dial έχουν ορίσει την επιχειρηματικότητα ως ριψοκίνδυνη συμπεριφορά, η οποία έχει διεξαχθεί για το μελλοντικό όφελος και την απόκτηση ανεξαρτησίας και αυτοέλεγχου (Parker, 2004, στο: Uddin & Bose, 2012).

Τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί μια αξιοσημείωτη αύξηση συζητήσεων και ερευνών ως προς την επιχειρηματικότητα. Ακόμα και στη χώρα μας, είναι δύσκολο να ακουστεί μια πολιτική συζήτηση, χωρίς κάποια αναφορά στο θέμα και αυτό γιατί η επιχειρηματικότητα και τα συναφή με αυτή θέματα, όπως η καινοτομία και οι επιχειρήσεις, θεωρούνται ζωτικής σημασίας και αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για την οικονομική ανάπτυξη και ευημερία (Drucker, 1985, στο: Cromie, 2000).

Ένας επιχειρηματίας είναι ένα πρόσωπο που αναλαμβάνει και διαχειρίζεται μια νέα επιχείρηση ή εγχείρημα, και αναλαμβάνει κάποια λογοδοσία για τους εγγενείς κινδύνους. Ως εκ τούτου, η επιχειρηματικότητα είναι ουσιαστικά ισοδύναμη με την εκκίνηση νέων επιχειρήσεων (Wilberforce & Fleming, 2001, στο: Uddin & Bose, 2012).

Σύμφωνα με τον Hisrich, η επιχειρηματικότητα ορίζεται ως: «η διαδικασία δημιουργίας κάτι νέου με αξία, αφιερώνοντας τον απαραίτητο χρόνο και προσπάθεια, αναλαμβάνοντας συνημμένους οικονομικούς, ψυχικούς και κοινωνικούς κινδύνους,

λαμβάνοντας τα οφέλη των αποτελεσμάτων» (Altinay et al., 2012). Ο δημιουργικός και λειτουργικός ορισμός της επιχειρηματικότητας, ορίζεται ως μια ανθρώπινη - δημιουργική πράξη που χτίζει κάτι αξίας από σχεδόν τίποτα. Απαιτείται ένα όραμα, πάθος, αφοσίωση και προθυμία για την ανάληψη κινδύνων, για την πραγματοποίηση αυτού του στόχου (Boyd & Vozikis, 1994). «Δεν αρκεί να έχουμε νέες ιδέες, αυτές θα πρέπει να οδηγήσουν σε επιτυχημένη παραγωγή, αφομοίωση και εκμετάλλευση του νεωτερισμού στην κοινωνία μέσω της καινοτομίας» (Ευρωπαϊκή Ένωση, 1996, p.9, στο: Cromie, 2000).

Ο Drucker (1985), υποστηρίζει ότι η καινοτομία είναι το κύριο εργαλείο της επιχειρηματικότητας (Cromie, 2000). Είναι μια συστηματική έρευνα για τις αλλαγές που συμβαίνουν στην κοινωνία, με στόχο την αξιοποίηση αυτών των αλλαγών, ως ευκαιρίες για νέες αγορές, προϊόντα ή ιδέες. Η επιχειρηματικότητα ως εκ τούτου, ασχολείται με την οικονομική ανάπτυξη μέσα από την αναγνώριση και την αξιοποίηση ευκαιριών στις κοινωνικές και οικονομικές αρένες (Cromie, 2000). Καθώς η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003) και οι Van Gelderen, Brand, Van Praag, Bodewes και Van Gils (2008), ορίζουν την επιχειρηματικότητα ότι είναι μια στάση που αντανακλά τα κίνητρα και την ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει τις ευκαιρίες και να τις επιδιώξει, προκειμένου να παράγει νέα αξία ή οικονομική επιτυχία (Fatoki 2010). Η επιχειρηματικότητα είναι η ικανότητα και η προθυμία για την ανάληψη του σχεδιασμού, της οργάνωσης και της διαχείρισης μιας παραγωγικής επιχείρησης, με όλους τους συνακόλουθους κινδύνους, επιδιώκοντας το κέρδος ως ανταμοιβή (Fatoki 2010). Το επιχειρηματικό κίνητρο αντιπροσωπεύει την ανάμειξη της κοινωνικής αλληλεπίδρασης, τεχνικής επάρκειας και συναισθηματικού ζήλου του ατόμου (Goss, 2008, στο: Nga & Shamuganathan, 2010).

Ο ορισμός της επιχειρηματικότητας παραμένει ευρύς. Σε γενικές γραμμές, ο εξελισσόμενος ορισμός της επιχειρηματικότητας περιλαμβάνει άτομα που οδηγούνται να ενεργήσουν για τις ευκαιρίες, με τη χρήση καινοτόμων διαδικασιών, για την αντιμετώπιση των περιορισμένων πόρων (Handy et al., 2007; Mitchell et al., 2002; Schaper & Volery, 2004, στο: Nga & Shamuganathan, 2010).

Επιπλέον, σύμφωνα με Binks και Vale (1990), θεωρείται ότι υπάρχουν διαφορετικοί τύποι των επιχειρηματικών εκδηλώσεων (Cromie, 2000). Καταλυτικές εκδηλώσεις παράγουν το «πραγματικό νέο», ενώ οι εκδηλώσεις κατανομής εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες όπου νέα προϊόντα και ιδέες παρουσιάζονται. Επίσης, η επιχειρηματικότητα ασχολείται με την οικοδόμηση επιχειρηματικών οργανισμών με την ικανότητα παροχής αγαθών και υπηρεσιών που ανταποκρίνονται στις νέες ανάγκες. Τέλος, σύμφωνα με Timmons (1989),

επιχειρηματικότητα είναι «η ικανότητα να ανιχνεύεις ευκαιρίες, εκεί όπου οι άλλοι βλέπουν χάος, αντίφαση και σύγχυση. Είναι η ικανότητα να χτίσεις μια ιδρυτική ομάδα, για να συμπληρώσει τις δικές σου ικανότητες και ταλέντα. Είναι η γνώση για να βρεις, να τακτοποιήσεις και να ελέγχεις τους πόρους» (Cromie, 2000).

Σύμφωνα με Bird και Bush (2002), η επιχειρηματικότητα είναι ένας ανδρικός τομέας. Οι Hebert και Link (1982), στη μελέτη τους, γιορτάζουν τον «άνδρα-κλειδί» (Bird & Bush, 2002). Η ψυχολογική βιβλιογραφία επίσης, περιγράφει τους επιχειρηματίες ως «άνδρες». Έρευνα για την επιχειρηματικότητα, αποδεικνύει ότι τα άτομα με επιχειρηματικό πνεύμα, η επιθυμία να αξιοποιούν τις ευκαιρίες αναλαμβάνοντας τη δημιουργία πλούτου και δραστηριότητες προστιθέμενης αξίας, έχουν διάφορα προσωπικά χαρακτηριστικά. Για παράδειγμα, ο Hornaday (1982), τεκμηρίωσε ότι οι επιχειρηματίες έχουν περίπου 42 χαρακτηριστικά που τους διακρίνουν από τους μη-επιχειρηματίες (Ang & Hong, 2000). Αυτά περιλαμβάνουν την επιμονή, την επινοητικότητα, την ικανότητα να λαμβάνουν υπολογισμένα ρίσκα και τον προσανατολισμό επιτεύγματος.

Οι Morris και Paul (1987), θεωρούν ότι οι επιχειρηματικές εταιρίες σαρώνουν ενεργά το περιβάλλον τους, αναζητούν συνεχώς καινοτόμες λύσεις σε προβλήματα και τείνουν να είναι επιθετικές στην αναζήτηση ευκαιριών ανάπτυξης της εταιρίας (Cromie, 2000). Αυτές οι περιγραφές της συμπεριφοράς είναι χρήσιμες για τον καθορισμό των επιχειρηματικών πράξεων, αλλά όπως επισήμανε η Chell (et al., 1991, p.8), είναι σημαντικό να προσδιοριστούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ανθρώπων που έχουν την τάση να συμπεριφέρονται με αυτόν τον τρόπο (Cromie, 2000). Βάση λοιπόν της αναθεώρησης της βιβλιογραφίας τους σχετικά με την επιχειρηματική προσωπικότητα και τη δική τους έρευνα, δείχνουν ότι οι επιχειρηματίες είναι άνθρωποι ευκαιριών, καινοτόμοι, δημιουργικοί, ευφάνταστοι, άνθρωποι των ιδεών, δυναμικοί, ανήσυχοι, περιπετειώδεις και φορείς αλλαγής.

Επίσης, το επιχειρηματικό πνεύμα μπορεί να περιγραφεί όχι μόνο από την άποψη των χαρακτηριστικών προσωπικότητας, αλλά και από τους παράγοντες κινήτρων υποκίνησης (motivational). Αυτά τα κίνητρα μπορεί να είναι για το κέρδος (επιθυμία να βγάλουν περισσότερα χρήματα), κοινωνικά (επιθυμία για απόκτηση ασφάλειας), ή προσωπικά (επιθυμία να αποκτήσουν κύρος και status) (Ang & Hong, 2000). Ακόμη, άλλοι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την επιχειρηματικότητα είναι και οι παράγοντες κατάστασης, όπως είναι η ανεργία, τα στερεότυπα και η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη (perceived family support). Καθώς και τα δημογραφικά στοιχεία, όπως το φύλο, η ηλικία, το οικογενειακό υπόβαθρο και η εκπαίδευση.

Τέλος, σε ερευνητικές μελέτες στο πλαίσιο της επιχειρηματικής λογοτεχνίας, έχει παρατηρηθεί ένα μεγάλο χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Οι περισσότερες μελέτες έχουν διαπιστώσει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες επιχειρηματίες δείχνουν έντονες διαφορές στους επιχειρηματικούς στόχους τους (Brush, 1992). Ο Cliff (1998), διαπίστωσε ότι οι γυναίκες ενδιαφέρονται λιγότερο από τους άνδρες στην ανάπτυξη των επιχειρήσεών τους (Majumdar & Varadarajan, 2013). Στο άρθρο των Anna (et al., 2000), προτείνεται ότι τα συστηματικά κοινωνικά, πολιτιστικά εμπόδια καθώς εμπόδια και στην οργάνωση των εργασιών, μπορεί να προκαλέσουν τις προθέσεις των γυναικών να διαφέρουν από εκείνες των ανδρών. Σύμφωνα με Lewis (2006), η έρευνα υποστηρίζει τη γενικώς κρατούσα αντίληψη, ότι το να είναι κάποιος επιχειρηματίας, αποτελεί ένα καθαρά ανδρικό χαρακτηριστικό των μελών της κοινωνίας (Majumdar & Varadarajan, 2013).

1.2 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΠΡΟΘΕΣΗΣ

Με τον όρο πρόθεση νοείται η συγκεκριμένη στάση ενός ατόμου να εκτελέσει μια ενέργεια ή μια σειρά ενεργειών. Είναι το αποτέλεσμα της συνειδητής σκέψης που κατευθύνει τη συμπεριφορά (Parker, 2004, στο: Uddin & Bose 2012). Υποστηρίζεται ότι οι προθέσεις είναι η σύνδεση μεταξύ πεποιθήσεων και επακόλουθων συμπεριφορών (Fishbein & Ajzen 1975 στο: Anna et al., 1999). Οι άνθρωποι διαμορφώνουν στάσεις για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Αυτές οι συμπεριφορές αναπτύχθηκαν από τις πεποιθήσεις του ατόμου ότι εκτελώντας τη συγκεκριμένη συμπεριφορά θα οδηγηθεί σε κάποια αποτελέσματα. Αρκετοί ερευνητές επιχειρηματικότητας έχουν χρησιμοποιήσει αυτή τη θεωρία για να διερευνήσουν ειδικά την έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης (Anna et al., 1999). Η απόφαση του να ξεκινήσει κάποιος τη δική του επιχείρηση θεωρείται ότι έχει προγραμματιστεί για κάποιο χρονικό διάστημα και συνεπώς, έχει προηγηθεί από την πρόθεση να το πράξει. Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτή η πρόθεση σχηματίζεται λίγο πριν από την ίδια την απόφαση και σε ορισμένες περιπτώσεις, η πρόθεση ποτέ δεν οδηγεί σε πραγματική συμπεριφορά. Ως εκ τούτου, οι επιχειρηματικές προθέσεις θεωρούνται ότι προβλέπουν, αν και ατελώς, την επιλογή των ατόμων για την ίδρυση της δικής τους επιχείρησης (Davidsson, 1995).

Μία από τις ικανότητες των ανθρώπινων όντων είναι να σκέφτονται και να παρέχουν επικριτική γνώμη. Οι Davidson και Jaccard (1979), έδειξαν ότι υπάρχει μια ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της συμπεριφοριστικής πρόθεσης και της συμπεριφοράς. Ο Bagozzi (1981) απέδειξε εμπειρικά ότι οι στάσεις επηρεάζουν τη συμπεριφορά μόνο μέσω της επίδρασης

τους στη συμπεριφοριστική πρόθεση (Laviolette et al., 2012). Ως εκ τούτου, πρόθεση τονίζεται ως ο καλύτερος προγνωστικός δείκτης της προγραμματισμένης συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένης της επιχειρηματικότητας (Kueger et al., 2000). Παράλληλα τα ανθρώπινα όντα έχουν την τάση να διαφέρουν γενετικά στο μέτρο όπου οι προτιμήσεις τους, αποτελούν μέλημά τους. Αυτή η αντίληψη δίνει σίγουρα τη γέννηση της ικανότητάς τους να προσελκύονται προς ορισμένα πράγματα, ενώ επίσης, αποπροσανατολίζονται από ορισμένους παράγοντες και δυνάμεις (Delmar & Davidsson, 2000). Αυτά τα κίνητρα και η έλλειψη αυτών για τα αντικείμενα, τα ζητήματα, τα συναισθήματα, τις πεποιθήσεις, αλλά και πολλών άλλων λεκτικών και μη λεκτικών εκφράσεων, αναφέρονται συνήθως ως πρόθεση, η οποία μπορεί να είναι θετική ή αρνητική αμφότερα (Bird, 1988, στο: Uddin & Bose 2012).

Σύμφωνα με Kueger και Carsrud (1993), προγραμματισμένες συμπεριφορές, όπως η εκκίνηση μιας επιχείρησης είναι εκ προθέσεως και ως εκ τούτου είναι καλύτερο να προβλεφθούν από προθέσεις περί συμπεριφοράς, όχι από τις στάσεις, πεποιθήσεις, προσωπικότητα ή δημογραφικά. Οι προθέσεις μεσολαβούν πλήρως στη σχέση μεταξύ των στάσεων και της συμπεριφοράς-στόχου, ακόμα και όταν οι στάσεις μπορεί να εμφανιστούν για να εξηγήσουν τη συμπεριφορά. Η επιχειρηματική δραστηριότητα αντιπροσωπεύει σαφώς την προγραμματισμένη (εκ προθέσεως) συμπεριφορά, καθώς η πρόθεση αποτελεί ένα κρίσιμο χαρακτηριστικό των αναδύομενων οργανισμών (Kueger & Carsrud, 1993). Οι προθέσεις προς μια συμπεριφορά είναι απολύτως ζωτικής σημασίας για την κατανόηση άλλων προηγούμενων, μετέπειτα μεσολαβητών και των τελικών συνεπειών αυτής της συμπεριφοράς. Επίσης προσφέρουν σημαντική προγνωστική εγκυρότητα (Sheppard et al., 1988, στο: Kueger & Carsrud, 1993). Φαίνεται προφανές ότι πολλά από αυτά που θεωρούνται επιχειρηματική δραστηριότητα είναι εκ προθέσεως προγραμματισμένη συμπεριφορά (Kueger et al., 2000).

Η θεωρία της προγραμματισμένης συμπεριφοράς ορίζει τρεις διακριτές συμπεριφορές του ιστορικού της πρόθεσης, η καθεμία προέρχεται από υπάρχουσα θεωρία και προηγούμενη έρευνα. Οι δυο εκ αυτών, αντανάκλουν την αντιληπτή σημασία της πραγματοποίησης της συμπεριφοράς, προσωπική στάση απέναντι στις εκβάσεις της συμπεριφοράς και αντιληπτοί κοινωνικοί κανόνες. Η τρίτη, αντιλαμβανόμενος έλεγχος συμπεριφοράς, αντανάκλα τις αντιλήψεις των υποκειμένων, ότι η συμπεριφορά είναι προσωπικά ελεγχόμενη, επίσης αντανάκλα την αντιληπτή σκοπιμότητα της εκτέλεσης της συμπεριφοράς και σχετίζεται με τις αντιλήψεις των υποκειμένων της προσωπικής αρμοδιότητας κατάστασης (Kueger & Carsrud, 1993).

Όταν η συμπεριφορά είναι σπάνια ή δύσκολο να παρατηρηθεί (Ajzen 1991), οι προθέσεις προσφέρουν πολύτιμη γνώση σε υποκείμενες διεργασίες όπως η αναγνώριση ευκαιρίας. Εμπειρικά, η συμπεριφορά είναι συχνά μόνο ασθενώς προβλέψιμη, μόνο από τις στάσεις ή από εξωγενείς παράγοντες που είναι είτε κατάστασης (καθεστώδες απασχόλησης), είτε ατομικά (δημογραφικά στοιχεία ή προσωπικά χαρακτηριστικά). Αυτό αποτελεί, κατά συνέπεια, την πρόβλεψη των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με την μοντελοποίηση μόνο εξωγενών παραγόντων, απογοητευτική μικρή επεξηγηματική δύναμη (Kueger et al., 2000). Οι εξωγενείς μεταβλητές επηρεάζουν τη συμπεριφορά και μπορούν επίσης να μετριάσουν τη σχέση μεταξύ των προθέσεων και της συμπεριφοράς. Για παράδειγμα, εξωγενείς μεταβλητές μπορούν να χρησιμεύσουν για να αναστείλουν κάποιον από τη συνειδητοποίηση της πρόθεσης να γίνει επιχειρηματίας. Οι προθέσεις και οι βασικές στάσεις τους, βασίζονται στην αντιληπτική ικανότητα. Κατά συνέπεια, θα υπάρξει ποικιλομορφία μεταξύ των ατόμων και των καταστάσεων. Εξωγενείς μεταβλητές προσώπου ή κατάστασης, έχουν μια πιο έμμεση επιρροή, και επομένως, προβλέπουν την επιχειρηματική δραστηριότητα ασθενώς (Kueger et al., 2000). Πολυάριθμες μελέτες αποκάλυψαν ότι είδη στερεοτύπων που αφορούν το φύλο, επηρεάζουν τις προθέσεις των ανδρών και των γυναικών στο να συμμετάσχουν και να ασκήσουν επιχειρηματικές δραστηριότητες ως την καριέρα τους (Gupta et al., 2008 στο: Majumdar & Varadarajan, 2013).

Τέλος, ο Bird (1988), ορίζει την πρόθεση ως κατάσταση του νου, κατευθύνοντας την προσοχή και τη δράση ενός ατόμου προς την αυτό-απασχόληση, σε αντίθεση με την οργανωτική απασχόληση καθώς επίσης, πρότεινε ότι τα άτομα έχουν την προδιάθεση για επιχειρηματικές προθέσεις, οι οποίες βασίζονται σε ένα συνδυασμό προσωπικών και παραγόντων κατάστασης (Anna et al., 1999). Διαφορετικές προσεγγίσεις έχουν επικεντρωθεί σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν την πρόθεση για να ξεκινήσει κάποιος μια νέα επιχείρηση. Συγκεκριμένα, στη λειτουργική προσέγγιση (Baumol, 1993 στο: Majumdar & Varadarajan, 2013), ο επιχειρηματίας περιγράφεται ως καινοτόμος και στην ψυχολογική προσέγγιση (McClelland, 1961, στο: Majumdar & Varadarajan, 2013) ο επιχειρηματίας ορίζεται από την προσωπικότητά του/της, από τα κίνητρα και τη συμπεριφορά του/της.

1.3 ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με την έρευνα του IOBE για την επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα για την περίοδο 2013-2014, παρατηρήθηκε σημαντική ανάκαμψη της επιχειρηματικής δραστηριότητας από το 2014 και έπειτα. Διαπιστώθηκε συγκεκριμένα, ότι στην περίοδο 2003-2014, η επιχειρηματική

δραστηριοποίηση των νεαρών ατόμων (18-34 ετών) και των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας (35-64 ετών), δεν παρουσίασε ιδιαίτερη διαφορά παρά μόνο σε δύο συγκεκριμένες χρονικές περιόδους. Οι λιγότερο αναπτυγμένες χώρες κρίνεται ότι ωθούνται σε επιχειρηματικότητα ανάγκης και όχι ευκαιρίας, στην περίπτωση της Ελλάδας τα ποσοστά αντιστοιχούσαν στο 24% και 36% αντίστοιχα σε εκείνη τη χρονική περίοδο. Συγκεκριμένα, κατά την περίοδο της κρίσης (2010-2014) οι δείκτες της ανεργίας στην Ελλάδα βρίσκονταν σε πολύ υψηλά επίπεδα, εντούτοις τα άτομα εστίαζαν σε επιχειρηματικές ευκαιρίες και όχι στην επιχειρηματική κίνηση από ανάγκη. Επίσης, παρατηρήθηκε σταδιακή και διαρκώς αυξανόμενη εστίαση της Ελλάδας στη χρήση νέων τεχνολογιών στα επιχειρηματικά εγχειρήματα.

Λόγω του ότι η Ελλάδα διανύει ακόμα οικονομική ύφεση, κυριαρχούσε και κυριαρχεί ο φόβος αποτυχίας επιχειρηματικής δραστηριότητας. Δηλαδή, ένα ποσοστό ατόμων δραστηριοποιείται στον κλάδο της επιχειρηματικότητας, παρ' όλα αυτά ελοχεύει ο κίνδυνος της αποτυχίας και ο φόβος για μία νέα αρχή. Αυτό οφείλεται κυρίως στο ότι δεν υπάρχουν θέσεις εργασίας οπότε αφενός τους ωθεί στο να προβούν στην εκκίνηση μιας επιχείρησης, και αφετέρου λόγω της οικονομικής κρίσης πολλές επιχειρήσεις κλείνουν με αποτέλεσμα να είναι αμφίβολοι στο να υλοποιήσουν αυτή την κίνηση.

Συνεπώς, η επιχειρηματική δράση στον Ελλαδικό χώρο, σε περίοδο οικονομικής κρίσης αποτελεί, παρά τις όποιες δυσκολίες, σημαντική ευκαιρία για κάθε εν δυνάμει φιλόδοξο νέο επιχειρηματία αρκεί φυσικά να μετριαστούν παράγοντες που αναστέλλουν την πραγματοποίηση των επιχειρηματικών αυτών κινήσεων (Βεργίδου, 2015).

1.4 ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΠΟΡΕΙΑ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Καθώς ο αριθμός των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξάνεται, το θέμα της εξέλιξης της σταδιοδρομίας των γυναικών έχει γίνει ολοένα και πιο σημαντικό (Gutek & Larwood 1989, στο: Anna et al., 1999). Για πολλά χρόνια οι γυναίκες θεωρούνταν περιστασιακά εργαζόμενες που έμεναν στο εργατικό δυναμικό έως ότου παντρευτούν και αποκτήσουν παιδιά. Υπήρχε μικρή ανάγκη για μια θεωρία σταδιοδρομίας των γυναικών, καθώς δεν υπήρχαν πολλά να ειπωθούν.

Οι γυναίκες έχουν ξεκινήσει τις δικές τους επιχειρήσεις σε πρωτοφανείς αριθμούς τα τελευταία χρόνια. Αφήνουν τις μεγάλες εταιρίες για να «προχωρήσουν μόνες τους» γύρω από διάφορους λόγους καριέρας: απογοήτευση, δυσαρέσκεια έχοντας αργή εξέλιξη σταδιοδρομίας και ανεκπλήρωτες προσδοκίες καριέρας καθώς και εταιρική συρρίκνωση

(Buttner, 1993). Επίσης, εκπληρώνουν τα προσωπικά τους επιχειρηματικά όνειρα, να είναι αφεντικό του εαυτού τους και να σημειώνουν επιτυχία στις επιχειρήσεις τους. Το γυναικείο φύλο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στον τομέα της επιχειρηματικότητας σε όλο τον κόσμο. Στις προηγμένες οικονομίες της αγοράς, οι γυναίκες κατέχουν το 25% του συνόλου των επιχειρήσεων και ο αριθμός των γυναικών ιδιοκτητριών επιχειρήσεων στην Αφρική, Ασία, Ανατολική Ευρώπη και Λατινική Αμερική αυξάνεται με ταχείς ρυθμούς (Estes, 1999; Jalbert, 2000, στο: Wilson et al., 2007). Η ραγδαία αύξηση των γυναικών ιδιοκτητριών επιχειρήσεων είναι σημαντική, διότι οι μικρές επιχειρήσεις παρείχαν την κύρια πηγή νέων θέσεων εργασίας κατά τη διάρκεια του 1980. Οι γυναίκες έχουν διπλάσιο ποσοστό εκκίνησης επιχειρήσεων από ό,τι οι άνδρες. Μεταξύ του 1972 και 1987, οι επιχειρήσεις που ανήκαν σε γυναίκες αυξήθηκαν από το λιγότερο 5% στο 28% του συνόλου των ΗΠΑ (Buttner, 1993). Επίσης, μεταξύ του 1997 και 2004, η απασχόληση των γυναικών ιδιοκτητριών επιχειρήσεων αυξήθηκαν κατά 39% σε σύγκριση με το 12% σε εθνικό επίπεδο, και τα έσοδα αυξήθηκαν κατά 46% σε σύγκριση με το 34% μεταξύ όλων των μη εισηγμένων επιχειρήσεων στις ΗΠΑ (Kickul et al., 2007). Ωστόσο, οι τρέχουσες τάσεις συγκαλύπτουν το γεγονός ότι οι άνδρες εξακολουθούν να είναι πιο δραστήριοι στον τομέα της επιχειρηματικότητας από τις γυναίκες, σε όλο τον κόσμο.

«Όταν σκεφτόμαστε γυναίκες που ξεκίνησαν δικές τους επιχειρήσεις στο παρελθόν, αυτό που μας έρχεται στο μυαλό είναι γυναίκες επιχειρηματίες, που ήταν διαζευγμένες ή χήρες γυναίκες ή στο σπίτι με μικρά παιδιά, που ξεκίνησαν τις επιχειρήσεις τους από οικονομική ανάγκη». Συχνά ταιριάζουν με το στερεότυπο ότι εργάζονται για να στηρίξουν την οικογένεια. Η εκπαίδευσή τους ήταν κυρίως στις φιλελεύθερες τέχνες με ελάχιστη ή καμία επιχειρηματική εμπειρία. Οι επιχειρήσεις ήταν συνήθως μικρές υπηρεσίες ή ιδρύματα λιανικού εμπορίου, όπου ξεκίνησαν με προσωπική αποταμίευση ή δάνεια από φίλους ή την οικογένεια, όπου οι επιχειρήσεις αυτές παρέμειναν μικρές ή έχοντας μικρή ανάπτυξη. Αν και μερικές γυναίκες ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων εξακολουθούν να ταιριάζουν στην περιγραφή, οι σημερινές σύγχρονες γυναίκες επιχειρηματίες έχουν γενικά αρκετά διαφορετικό υπόβαθρο και εμπειρία (Buttner, 1993).

Η γυναίκα επιχειρηματίας της δεκαετίας του 1990, είναι συνήθως μέσης προς ανώτερης-μεσαίας τάξης, παντρεμένη με παιδιά, και ηλικίας 30-45 κατά τη διάρκεια της εκκίνησης της επιχείρησης. Είναι συχνά το πρωτότοκο παιδί, έχοντας εκπαιδευτικό επίπεδο κολεγίου, και αυτοαπασχολούμενο πατέρα. Συχνά, έχει εργαστεί σε μεγάλους οργανισμούς, αποκτώντας δεξιότητες και γνώσεις που έλειπαν από τους προγόνους της. Σήμερα, οι μεγαλύτεροι αριθμοί γυναικών τολμούν να ασχοληθούν σε κατασκευαστικούς τομείς,

μηχανολογικοί, μεταφορών, κατασκευών και σε άλλους τομείς που παραδοσιακά θεωρούνταν ανδροκρατούμενοι τομείς (Buttner, 1993).

Παρ' όλα αυτά, προηγούμενες μελέτες έχουν αναφέρει ότι οι γυναίκες έχουν την τάση να αντιλαμβάνονται την επιχειρηματικότητα λιγότερο ευνοϊκά από ό,τι οι άνδρες (Diaz-Garcia & Jimenez-Moreno, 2010) και ότι οι εν δυνάμει γυναίκες επιχειρηματίες μπορούν να πιστέψουν ότι, λόγω του ότι αποτελούν αντικείμενο διαφόρων στερεοτυπικών συμπεριφορών, θα βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σχέση με τους άνδρες ομολόγους τους (Fagenson & Marcus, 1991, στο: Alonso-Galicia et al., 2015), επικαλούμενες ζητήματα όπως η μητρότητα και το άγχος, σχετιζόμενα με την εκκίνηση των επιχειρήσεων, σε σύγκριση με την ασφάλεια μιας σταθερής εργασίας (Wincent & Örtqvist, 2009, στο Alicia-Galicia et al., 2015).

Επιπροσθέτως, αρκετές έρευνες έχουν διεξαχθεί στο παρελθόν εξετάζοντας το φύλο ως καθοριστικό παράγοντα στην επιχειρηματική πρόθεση, μελετώντας τα προσωπικά χαρακτηριστικά, ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών στον ιδιωτικό τομέα, καθώς παρόμοιες μελέτες έχουν πραγματοποιηθεί σε μαθητές και φοιτητές πανεπιστημίων και συγκεκριμένα στον κλάδο της διοίκησης επιχειρήσεων. Στην παρούσα μελέτη, στόχος είναι να μελετηθεί αν η επιρροή μιας σειράς παραγόντων στην επιχειρηματική συμπεριφορά διαφέρει μεταξύ των δύο φύλων, ενισχύοντας την κατανόηση των διαφορετικών ρυθμών της επιχειρηματικότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Παράγοντες, όπως τα προσωπικά χαρακτηριστικά, παράγοντες κατάστασης, κίνητρα υποκίνησης καθώς και τα δημογραφικά στοιχεία, σε γυναίκες και άνδρες συμμετέχοντες που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, στην Ελλάδα.

Εάν οι γυναίκες αντιλαμβάνονται την επιχειρηματικότητα ως μια επιλογή καριέρας, που σχετίζεται με τα προσωπικά χαρακτηριστικά και αξίες τους, οι γυναίκες θα είναι πιο επιρρεπείς στο να δημιουργήσουν την δική τους επιχείρηση (Diaz-Garcia & Jimenez-Moreno, 2010).

2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ

Βιβλιογραφικές αναφορές αποδεικνύουν ότι τέσσερις είναι οι κύριες κατηγορίες παραγόντων που επηρεάζουν την επιχειρηματική πρόθεση. Αυτές οι κατηγορίες είναι: παράγοντες που σχετίζονται με τα προσωπικά χαρακτηριστικά, παράγοντες κατάστασης, παράγοντες που σχετίζονται με τα κίνητρα και τα δημογραφικά στοιχεία του ατόμου-εργαζομένου (Al-Harrasi et al., 2014).

2.1 ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Σύμφωνα με την αρθρογραφία, αποτελεί τον υψηλότερο καθοριστικό παράγοντα στις επιχειρηματικές νεοφυείς προθέσεις. Υπάρχουν κάποια προσωπικά χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την επιχειρηματική πρόθεση ενός ανθρώπου όπως η αυτοπεποίθηση (self-confidence), η τάση ανάληψης κινδύνων (risk-taking propensity), η ανθεκτικότητα (resilience), και η δημιουργικότητα (creativity). Πολλές προσεγγίσεις έχουν πραγματοποιηθεί στο παρελθόν από διάφορους μελετητές σχετικά με αυτόν τον παράγοντα και πώς αυτός επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση.

Συγκεκριμένα οι Ang και Hong (2000), σύγκριναν επιχειρηματικά πνεύματα σε φοιτητές πανεπιστημίου στο Χονγκ Κονγκ και στη Σιγκαπούρη, μελετώντας συγκεκριμένα τον ρόλο κάποιων προσωπικών χαρακτηριστικών (τάση ανάληψης κινδύνου, ανοχή της ασάφειας, εσωτερική πηγή ελέγχου, καινοτομία και ανεξαρτησία) (Turker & Selcuk, 2009). Καθώς και το προτεινόμενο μοντέλο των Luthje και Franke (2003), ενσωμάτωσε δύο κατηγορίες που επηρεάζουν την επιχειρηματική πρόθεση, αυτή των προσωπικών χαρακτηριστικών και αυτή των παραγόντων του ευρύτερου πλαισίου. Η συγκεκριμένη μελέτη έδειξε ότι ο αντίκτυπος της στάσης απέναντι στην αυτοαπασχόληση μπορούσε να συνδεθεί με δύο χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (τάση ανάληψης κινδύνου και εσωτερική πηγή ελέγχου) καθώς και με δύο παράγοντες που σχετίζονται με την κατάσταση (αντιληπτά εμπόδια και αντιληπτή υποστήριξη), (Turker & Selcuk, 2009).

Η επιρροή των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας είναι ο υψηλότερος καθοριστικός παράγοντας ως προς τις προθέσεις εκκίνησης επιχειρήσεων σε ανερχόμενους επιχειρηματίες. Μελέτες συμβάλλουν στην γραμμή της επιχειρηματικής έρευνας που δείχνει ότι οι μεταβλητές προσωπικότητας μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη θεωριών της επιχειρηματικής διαδικασίας, συμπεριλαμβανομένων τομείς όπως η επιχειρηματική πρόθεση (Hermann et al., 2007; Rauch & Frese, 2007, στο: Nga & Shamuganathan, 2010). Τέλος, μελέτες έδειξαν ότι οι ερωτηθέντες αντιλαμβάνονταν την επιχειρηματικότητα ως επί το πλείστον με βάση τα έμφυτα χαρακτηριστικά τους. Ωστόσο, οι περισσότεροι από αυτούς πίστευαν ότι τα επιχειρηματικά γνωρίσματα πρέπει να καλλιεργηθούν από εξωτερικούς παράγοντες.

Όσον αφορά το φύλο, αρκετές μελέτες έδειξαν ότι δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ των επιχειρηματιών ανδρών και γυναικών στις προσωπικές διαστάσεις,

συμπεριλαμβανομένων προσωπικών χαρακτηριστικών όπως η αυτονομία, η επιμονή, η επιθετικότητα, η ανεξαρτησία, ηγεσία και η τάση ανάληψης κινδύνου. Ωστόσο, μερικές διαφορές εμφανίστηκαν στο πώς οι άνδρες και οι γυναίκες διαχειρίζονται τις δραστηριότητές τους (εργασίες τους). Συγκριτικά με τους άνδρες, οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι πιο προσαρμοστικές, με περισσότερη κοινωνική ευαισθησία, έχουν ευρύτερη εμπειρία σε διάφορους επιχειρηματικούς τομείς, αναθέτουν περισσότερο και συμμετέχουν σε μακροπρόθεσμο σχεδιασμό (Buttner, 1993). Επιπλέον, οι γυναίκες πιστεύεται ότι εκδηλώνουν κοινόχρηστες τύπου πεποιθήσεις και συμπεριφορές, όπως η φροντίδα και ανατροφή, διαπροσωπική ευαισθησία και συναισθηματική εκφραστικότητα (Eagly & Wood, 1991 στο: Wood & Lindorff 2001). Αυτό μπορεί επίσης να εκδηλωθεί ως ανησυχία για την ευημερία των άλλων, μια ανιδιοτελής στάση και ως απόλαυση συνεργασίας με τους άλλους (Eagly, 1987, στο: Wood & Lindorff, 2001). Τέτοιες κοινόχρηστες συμπεριφορές, αποτελούν παράδειγμα αλληλεξάρτησης, συνεργασίας, έμφασης στις σχέσεις και στην αποδοχή της αλλαγής (Marshall, 1984, στο: Wood & Lindorff, 2001).

Από την άλλη πλευρά, οι άνδρες πιστεύεται ότι εκδηλώνουν αντιπροσωπευτικές τύπου πεποιθήσεις και συμπεριφορές, όπως η φιλοδοξία, ο ισχυρισμός, έλεγχος και η ανεξαρτησία από τους άλλους ανθρώπους. Αυτές οι συμπεριφορές μπορεί να χαρακτηρίζονται από την ανάγκη να δαμάσουν τους άλλους και την επιθυμία για αυτό-επέκταση (Bakan, 1966, στο: Wood & Lindorff, 2001). Ως εκ τούτου, αυτές οι αντιπροσωπευτικές συμπεριφορές, αποτελούν παράδειγμα ανεξαρτησίας, ισχυρισμού, μαεστρίας και αντίστασης στην αλλαγή (Marshall, 1984, στο: Wood & Lindorff, 2001).

2.1.1 ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ

Η αυτοπεποίθηση θεωρείται ως ένα πολύτιμο ατομικό «περιουσιακό» στοιχείο και το κλειδί για την προσωπική επιτυχία, επειδή κάνει τους ανθρώπους πιο ευτυχισμένους, καθιστά ευκολότερο να πείθει τους άλλους (καλώς ή κακώς) και βελτιώνει το ατομικό κίνητρο για την ανάληψη έργων και επιμονής της επιδίωξης των στόχων τους (Benabou & Tirole, 2002). Η έννοια της αυτοπεποίθησης, ότι κάποιος έχει τις απαραίτητες δεξιότητες για να επιτύχει στη δημιουργία μιας επιχείρησης, έχει αποδειχθεί ότι διαδραματίζει βασικό ρόλο στον καθορισμό του επιπέδου ενδιαφέροντος για την επιδίωξη της επιχειρηματικής σταδιοδρομίας.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα αποτελέσματα όπου φαίνεται να διαφέρουν ανάλογα με το φύλο. Για παράδειγμα, οι Kickul, Wilson και Marlino (2004), διαπίστωσαν ότι η επιχειρηματική αυτό-αποτελεσματικότητα έχει ισχυρότερη επίδραση στην επιχειρηματική

σταδιοδρομία για τα κορίτσια εφηβικής ηλικίας από ότι για τα αγόρια. Αυτά τα ευρήματα είναι συνεπή με προηγούμενες έρευνες σε ενήλικες που δείχνουν ότι οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες από τους άνδρες να περιορίσουν τις τελικές επιλογές καριέρας τους, λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης στις ικανότητές τους (Bandura, 1992 στο: Kickul et al. 2007), και ότι οι γυναίκες κυρίως, αποφεύγουν τις επιχειρηματικές προσπάθειες, επειδή νομίζουν ότι δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες (Chen et.al., 1998).

Στη μελέτη για την επιχειρηματική τάση φοιτητών πανεπιστημίου, ο Turker (et al., 2005), εξέτασε τις επιπτώσεις εσωτερικών παραγόντων (κίνητρα και αυτοπεποίθηση) αλλά και εξωτερικών (αντιληπτό επίπεδο εκπαίδευσης, ευκαιρίες και υποστήριξη). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα κίνητρα, η αυτοπεποίθηση και το αντιληπτό επίπεδο στήριξης αποτελούν στατιστικά σημαντικούς παράγοντες για την επιχειρηματική πρόθεση (Turker & Selcuk, 2009). Σύμφωνα με τον Birley (1989), υποστηρίζεται ότι άντρες και γυναίκες επιχειρηματίες αναμένεται να διαφέρουν στο επίπεδο αυτοπεποίθησης μεταξύ τους (Fisher et al., 1993).

Από την άλλη πλευρά, οι Kalleberg και Leicht (1991), δεν βρήκαν καμία διαφορά στο επίπεδο αυτοπεποίθησης μεταξύ των 878 αντρών και 261 γυναικών επιχειρηματιών που μελέτησαν (Fisher et al., 1993). Επιπλέον, έχει αναφερθεί ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες πιστεύουν ότι το φύλο αποτελεί παράγοντα στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την επιλογή προσωπικού (Hede & Dingsdad, 1994, στο: Wood & Lindorff, 2001) και ότι η έλλειψη αυτό-πεποίθησης των γυναικών, τους έχει εμποδίσει/καθυστερήσει (Still, 1993, στο: Wood & Lindorff, 2001).

2.1.2 ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΤΑΣΗΣ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ-ΡΙΣΚΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ

Μια άλλη βασική μεταβλητή για την αξιολόγηση της επιχειρηματικότητας είναι η τάση ανάληψης κινδύνου. Υπάρχει το επιχείρημα ότι η τάση ανάληψης κινδύνου είναι πράγματι μια συνδυασμένη μεταβλητή που περιλαμβάνει και άλλα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (Nicholson et al., 2005). Η ανάληψη κινδύνων ορίζεται ως η τάση ενός ατόμου να αποκαλύψει ανάληψη κινδύνου (ρίσκου) ή να αποφύγει τον κίνδυνο όταν έρχεται αντιμέτωπος με διάφορες καταστάσεις κινδύνου-ρίσκου (Al-Harrasi et al., 2014). Αυτό σημαίνει ότι όταν ένα άτομο έρχεται αντιμέτωπο με διάφορες καταστάσεις, θα δείξει πιθανόν διαφορετικές τάσεις κινδύνου, ακόμη και εάν οι προτιμήσεις του απέναντι στον κίνδυνο δεν αλλάζουν σε μεγάλο βαθμό.

Την ίδια στιγμή, διαφορετικά άτομα που έρχονται αντιμέτωπα με την ίδια κατάσταση μπορούν να παρουσιάσουν διαφορετικές τάσεις ανάληψης κινδύνου. Έτσι, η τάση ανάληψης κινδύνου ενός ατόμου, αντιστοιχεί στη «διάθεση κινδύνου» του, η οποία αν συνδυαστεί με παράγοντες κατάστασης, θα αποτελέσει έναν καλό προγνωστικό δείκτη για να καθοριστεί η στάση του συγκεκριμένου ατόμου απέναντι στον κίνδυνο για το συγκεκριμένο τύπο κατάστασης (Barbosa, 2007).

Οι Sexton και Bowman-Upton (1990) εξέτασαν μια σειρά από ψυχολογικά χαρακτηριστικά. Τα ευρήματα έδειξαν ότι οι άντρες έχουν υψηλότερη βαθμολογία στην τάση ανάληψης κινδύνου από ό,τι οι γυναίκες. Ωστόσο, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει μεγαλύτερη ομοιότητα απ' ό,τι διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών επιχειρηματιών, όπως μελέτησαν από πολλές άλλες βάσεις στις οποίες σύγκριναν, δεν έδειξαν σημαντικές διαφορές.

2.1.3 ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ (ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΑΝΤΙΞΟΟΤΗΤΕΣ) ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ

Παλαιότερες μελέτες έδειξαν ότι η ανθεκτικότητα μπορεί να αποτελέσει παράγοντα κλειδί στην εξήγηση της επιχειρηματικής επιτυχίας (Ayala & Manzano, 2010; Markman & Baron, 2003; Markman, Baron & Balkin, 2005; Stoltz, 2000 στο: Ayala & Manzano, 2014). Οι επιτυχημένοι επιχειρηματίες καθορίζουν τους επιχειρηματικούς τους στόχους και λαμβάνουν έγκαιρες αποφάσεις για την επίτευξη αυτών των στόχων σε ολοένα πιο ανταγωνιστικό περιβάλλον. Η διάθεση των πληροφοριών στους επιχειρηματίες είναι συχνά ασαφείς, ελλιπείς ή αλλάζουν συνεχώς. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, ανθεκτικοί επιχειρηματίες, που παρουσιάζουν υψηλό βαθμό ανοχής για την ασάφεια και προσαρμόζονται γρήγορα στην αλλαγή, μπορεί να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι για να επιτύχουν επιχειρηματικά στο μέλλον. Επιχειρηματίες που έχουν ανθεκτικότητα είναι πρόθυμοι να εργαστούν σκληρά για να επιτύχουν τους στόχους τους, να προσαρμοστούν στις αλλαγές προκειμένου να επωφεληθούν από τη νέα κατάσταση και είναι σε θέση να μαθαίνουν από τα λάθη τους.

Η ανθεκτικότητα αναφέρεται στην ανθρώπινη ικανότητα να προσαρμόζεται ενόψει μιας τραγωδίας, τραύματα και άλλες αντιξοότητες (Bonanno 2004; Connor & Davidson, 2003; Newman, 2005, στο Zautra et al., 2010). Η ανθεκτικότητα χρησιμοποιείται για να χαρακτηρίσει τα άτομα που είναι σε θέση εύκολα και γρήγορα να ξεπεράσουν εμπόδια που σχετίζονται με τη ζωή και τις φιλοδοξίες καριέρας τους (Zautra et al., 2010). Είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ επιχειρηματιών και του περιβάλλοντός τους.

Επίσης, σύμφωνα με τους Brewer και Hewstone (2004), η ανθεκτικότητα αλλάζει με την πάροδο του χρόνου και μπορεί να εξελιχθεί και να ενθαρρυνθεί (Ayala & Manzano, 2014). Επομένως, είναι λογική η υπόθεση ότι η ανθεκτικότητα του επιχειρηματία, αλλάζει ως αποτέλεσμα της δραστηριότητάς του απαιτώντας από αυτόν να προσαρμόσει τις στρατηγικές του και να αναπτύξει δεξιότητες για την αντιμετώπιση διαφόρων ειδών καταστάσεων με αισιοδοξία και θάρρος.

Τέλος, μελέτες έδειξαν ότι διαφορές στα προσωπικά χαρακτηριστικά μεταξύ των αντρών και γυναικών μπορούν να επηρεάσουν την επιτυχία της επιχείρησής τους (Danes, Stafford & Loy, 2007). Από την άλλη πλευρά, έρευνες σχετικά με τη σχέση μεταξύ της ανθεκτικότητας και το φύλο, έδειξαν ότι δεν είναι οριστικές. Κάποιοι μελετητές όπως οι Campbell-Sills (et al., 2009), αντιμετώπισαν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους, άλλοι πάλι δεν αντιμετώπισαν διαφορές σε μεγάλο βαθμό μεταξύ αυτής της σχέσης όπως οι Burns & Anstey (2010).

2.1.4 ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ

Η δημιουργικότητα αναφέρεται στην παραγωγή νέων και χρήσιμων ιδεών και προϊόντων και είναι στενά συνδεδεμένη με την καινοτομία. Ακόμη, η επιχειρηματικότητα και οι καινοτόμες συμπεριφορές έχουν συνδεθεί από καιρό με τη δημιουργικότητα και σύμφωνα με την πρόσφατη βιβλιογραφία δείχνουν ότι τα δημιουργικά άτομα έχουν περισσότερες πιθανότητες να εμπλακούν στην επιχειρηματική συμπεριφορά. Ένας αριθμός κατασκευασμάτων προσωπικότητας έχουν συσχετισθεί με την δημιουργικότητα (Feist, 1998).

Αρκετές προτάσεις έχουν γίνει σχετικά με τους τρόπους που επηρεάζει η προσωπικότητα την δημιουργικότητα. Για παράδειγμα, η προσωπικότητα μπορεί να επηρεάσει την δημιουργικότητα έμμεσα επηρεάζοντας τις γνωστικές δεξιότητες (Sternberg & Lubart, 1996 στο: Zampetakis, 2008) ή τις τάσεις προσωπικότητας όπως η συμπεριφοριστική ευελιξία ή η ανάληψη κινδύνων που μπορεί να κλίνουν τα άτομα προς την σχετικά υψηλή μεταβλητότητα και καινοτομία ή την πρωτοτυπία των ιδεών. Ωστόσο, η επιχειρηματικότητα και η καινοτομική συμπεριφορά έχουν συνδεθεί από καιρό με τη δημιουργικότητα (Nystrom, 1993) και η πρόσφατη βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι τα δημιουργικά άτομα έχουν περισσότερες πιθανότητες να εμπλακούν σε επιχειρηματική συμπεριφορά (Ward, 2004).

Ένας λόγος για το μεγάλο αντίκτυπο της δημιουργικότητας σε σύγκριση με άλλους παράγοντες θα μπορούσε να είναι το γεγονός ότι η δημιουργικότητα ως έννοια είναι πιο ενεργά προσανατολισμένη από παράγοντες όπως ο αντιλαμβανόμενος έλεγχος της

συμπεριφοράς, τα αντιλαμβανόμενα κοινωνικά πρότυπα και η τάση ανάληψης κινδύνου. Ενώ αυτοί οι παράγοντες μπορεί να είναι καλοί δείκτες για τους οποίους τα άτομα μπορούν να δουν την επιχειρηματικότητα ως μια εφικτή εναλλακτική απασχόληση, η δημιουργικότητα μπορεί να επηρεάσει πιο συγκεκριμένα και δυναμικά την επιχειρηματική συμπεριφορά όσον αφορά την καινοτομία, την ανάπτυξη προϊόντων, το μάρκετινγκ κλπ (Hamidi et al., 2008). Ευρήματα έδειξαν ότι υψηλές βαθμολογίες στο τεστ δημιουργικότητας αποδίδουν ισχυρή επίδραση στις επιχειρηματικές προθέσεις, ευρήματα τα οποία τεκμηριώνονται μέσα από διάφορα στατιστικά μοντέλα. Τέλος, αποτελέσματα ερευνών δείχνουν ότι ενώ το φύλο δεν έχει άμεση επίδραση στις επιχειρηματικές προθέσεις, μετριάζει τη σχέση μεταξύ δημιουργικότητας και προθέσεων έτσι ώστε αυτή η σχέση να είναι δυνατότερη για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άντρες (Smith et al., 2016).

2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Η βιβλιογραφία παρέχει κάποιες χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με τον αντίκτυπο των παραγόντων που σχετίζονται με τους παράγοντες κατάστασης. Σε μια πρόωμη μελέτη των Scott και Twomey (1988), αναλύθηκαν οι φιλοδοξίες των φοιτητών και τα αποτελέσματα της έρευνας εντόπισαν την επιρροή των γονέων και την εργασιακή εμπειρία ως σημαντικούς παράγοντες (Turker & Selcuk, 2009). Οι παράγοντες που σχετίζονται με την κατάσταση μπορούν να διευκολύνουν ή να παρεμποδίζουν τις επιχειρηματικές δραστηριότητες και ως εκ τούτου να επηρεάσουν την αντίληψη σχέσης κόστους/οφέλους της δημιουργίας νέων επιχειρηματικών συμμετοχών. Αναγνωρίζεται ότι οι «μεταβλητές κατάστασης», είναι πολύ σημαντικές στην απόφαση του να ξεκινήσει κανείς μια επιχείρηση. «Η σύγκλιση των στάσεων και των παραγόντων κατάστασης είναι αυτή που οδηγεί σε νέες επιχειρήσεις» (Shapero, 1982, στο: Peterman et al., 2003).

Σύμφωνα με τη θεωρία της απροβλεψιμότητας της επιχειρηματικότητας, δείχνει ότι οι άνθρωποι δεν γίνονται επιχειρηματίες πρόθυμα, μάλλον οι καταστάσεις και η απροβλεψιμότητα είναι αυτές που τους αναγκάζουν να γίνουν επιχειρηματίες (Shaver & Scott, 1991). Επίσης, η σημασία των παραγόντων κατάστασης για την επιχειρηματική απόφαση, τονίζεται και στα μοντέλα που έχουν προτείνει οι Bird (1993), Martin (1984), Shapero και Sokol (1982) (στο Davidsson, 1995). Στον εμπειρικό έλεγχο, οι μεταβλητές κατάστασης, μπορεί να θεωρηθούν ότι έχουν ισχυρότερη επιρροή απευθείας στην συμπεριφορά ή στη δύναμη της σχέσης μεταξύ των προθέσεων και της συμπεριφοράς (Krueger & Carsrud, 1993). Σύμφωνα με τον Davidsson, (1991), υποστηρίζεται ότι οι

πεποιθήσεις των σχετικών ομάδων και φορέων, όπως η οικογένεια, οι φίλοι, συνάδελφοι και πελάτες, θα επηρεάσουν τις επιχειρηματικές προθέσεις (Hamidi et al., 2008).

Τέλος, έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Alonso-Galicia (et al., 2015), έχοντας ως δείγμα ακαδημαϊκούς άνδρες και γυναίκες, έδειξε ότι το αποτέλεσμα της επίδρασης των κοινωνικών προτύπων προς την επιχειρηματική πρόθεση είναι δυνατότερη στο γυναικείο φύλο παρά στο ανδρικό. Αυτό δηλώνει ότι για να αναπτύξει μια γυναίκα ακαδημαϊκός επιχειρηματική πρόθεση, πρέπει να λάβει ισχυρή υποστήριξη από τις ομάδες συνομηλίκων της.

2.2.1 ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΑΝΤΙΛΗΠΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ

Η θεωρία της προγραμματισμένης συμπεριφοράς, προτείνει ότι η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη (perceived family support) παρέχει τα υποκειμενικά πρότυπα που οι εν δυνάμει επιχειρηματίες μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να καθορίσουν εάν η πρόθεσή τους, να ξεκινήσουν μια επιχείρηση είναι αποδεκτή και υποστηρίζεται από άλλους που θεωρούνται σημαντικοί για αυτούς (Ajzen, 1991). Επίσης, για άτομα με προηγούμενη έκθεση σε οικογενειακή επιχείρηση, οι προηγούμενες εμπειρίες τους φιλτράρονται μέσα από την αντίληψη του ίδιου του ατόμου για τον εαυτό τους.

Επιπλέον, η αναθεωρημένη προσέγγιση του Ajzen (2002), υποδηλώνει ότι αυτά τα άτομα είναι πιθανόν να έχουν υψηλότερα επίπεδα επιχειρηματικής πρόθεσης, εάν αντιλαμβάνονται ότι η οικογένειά τους, στηρίζει αυτές τις ενέργειες. Επιχειρηματική συμπεριφορά που είναι θετική και αμέσως υποστηριζόμενη είναι μια σημαντική και απαραίτητη προϋπόθεση για μια νέα επιχείρηση (Morrison, 2002). Ακόμη, οι Greenberger και Sexton (1988), πρότειναν ότι «οι κοινωνικοί υποστηρικτές μπορεί να είναι πολύτιμοι στην αλλαγή στάσεων» (Anna et al., 1999). Εάν ο/η εν δυνάμει επιχειρηματίας διαπιστώνει ότι οι σημαντικοί άνθρωποι στη ζωή του/της, πιστεύουν στην ιδέα του/της, τότε αυτό το άτομο αρχίζει να πιστεύει πιο έντονα στον εαυτό του. Το αντιληπτό επίπεδο υποστήριξης είναι σημαντικός παράγοντας για την επιχειρηματική συμπεριφορά. Η υποστήριξη της οικογένειας και των φίλων μπορεί πιθανόν να επηρεάσει την επιλογή καριέρας ενός ατόμου. Εάν κάποιος γνωρίζει ότι θα υπάρχει τέτοιου είδους υποστήριξη όταν αυτός/αυτή ξεκινήσει μια επιχείρηση, αυτός/αυτή θα μπορούσε να ενθαρρυνθεί να επιλέξει μια επιχειρηματική σταδιοδρομία (Turker & Selcuk, 2009).

Τέλος, οι άνδρες βασίζονται κυρίως σε εξωτερικούς συμβούλους για υποστήριξη όπως τραπεζίτες, δικηγόροι, λογιστές για πληροφορίες και συμβουλές, και οι σύζυγοί τους παίζουν δευτερεύοντα ρόλο. Οι γυναίκες επιχειρηματίες από την άλλη πλευρά, δείχνουν ότι οι σύζυγοί τους είναι η πιο σημαντική πηγή τους υποστήριξης (Buttner, 1993).

2.3 ΚΙΝΗΤΡΑ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ

Σύμφωνα με τη θεωρία επίτευξης κινήτρων του McClelland, λίγοι είναι οι άνθρωποι που θέλουν να γίνουν επιχειρηματίες επειδή αυτοί διαθέτουν περισσότερες ανάγκες για ορισμένες σημαντικές πτυχές απ' ότι οι κανονικοί άνθρωποι. Ο McClelland και οι συνεργάτες του, μελέτησαν τις συμπεριφοριστικές επιπτώσεις των τριών αναγκών: ανάγκη για επίτευξη, ανάγκη για εξουσία και ανάγκη για υπαγωγή (Honig, 2004).

Επίσης, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία παρατηρήθηκε ότι η επιθυμία να κερδίσει ένα άτομο χρήματα και η έλλειψη ευκαιριών μιας κατάλληλης εργασίας υποκινούν τα άτομα να ξεκινήσουν μια νεοφυή επιχείρηση καθώς επίσης και το status του κάθε ατόμου ξεχωριστά έχει θεωρηθεί παράγοντας για επιχειρηματική πρόθεση (Al-Harrasi et al., 2014). Η προσέγγιση του Louart (1997), υποστηρίζει ότι το κίνητρο εμφανίζεται ως σύνδεσμος μεταξύ της ενεργοποίησης της εσωτερικής ενέργειας και της διοχέτευσής του προς τη δημιουργία επιχειρήσεων. Είναι το αποτέλεσμα προσωπικών και περιβαλλοντικών καθοριστικών παραγόντων που είναι περισσότερο ή λιγότερο συνειδητοί και κατευθύνουν το υποκείμενο στη δημιουργία μιας επιχείρησης, η οποία σχηματίζεται από τις αναπαραστάσεις και τις προκλήσεις που βλέπει για τον εαυτό του (Estay et al., 2013).

Έρευνες έχουν δείξει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετικά κίνητρα για να γίνουν επιχειρηματίες. Ένα υψηλό ποσοστό γυναικών γίνονται επιχειρηματίες προκειμένου να εξισορροπήσουν την εργασία με την οικογένεια, ενώ ένα υψηλό ποσοστό των ανδρών επιδιώκει την δημιουργία πλούτου και/ή οικονομική πρόοδο (DeMartino & Barbato, 2003). Ευρήματα της μελέτης των DeMartino και Barbato (2003), επιβεβαίωσαν προηγούμενες έρευνες, προτείνοντας ότι οι γυναίκες έχουν κίνητρο σε υψηλότερο βαθμό απ' ότι οι άνδρες με τα ίδια προσόντα, στο να γίνουν επιχειρηματίες για οικογενειακούς λόγους που σχετίζονται με τον τρόπο ζωής. Οι γυναίκες παρακινούνται λιγότερο από τη δημιουργία πλούτου και λόγους προαγωγής. Οι διαφορές αυτές έγιναν ακόμα μεγαλύτερες όταν η σύγκριση είναι μεταξύ παντρεμένων ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών με μικρά παιδιά. Σύμφωνα με τη μελέτη του Brush (1992), έρευνες ταυτοποιούν έναν αριθμό διαφορών σχετικά με τα κίνητρα, μεταξύ των ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών. Παρατηρήθηκε ότι

ένα υψηλότερο ποσοστό των γυναικών παρακινείται από τη δυσαρέσκεια με την τρέχουσα απασχόλησή τους, προβάλλοντας την ιδιοκτησία μιας επιχείρησης ως εναλλακτική εργασία που είναι πιο συμβατή με τις άλλες πτυχές της ζωής τους (DeMartino & Barbato, 2003).

Σε πρόωμη μελέτη των Eddleston και Powell (2008), έχει εξεταστεί το πώς η ταυτότητα του φύλου εξηγεί τι αναζητούν οι άντρες και οι γυναίκες ιδιοκτήτες επιχειρήσεων από τη σταδιοδρομία τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ταυτότητα του φύλου, εκπροσωπούμενη από τις διαστάσεις της αρρενωπότητας και θηλυκότητας, χρησιμεύει ως γνωστικός μηχανισμός που συμβάλει στις διαφορές φύλου των ιδιοκτητών επιχειρήσεων, στις προτιμήσεις τους για τα μέσα ικανοποίησης της καριέρας τους. Η αρρενωπότητα διαμεσολαβεί στη σχέση μεταξύ του φύλου και της προτίμησής του για ικανοποίηση βασισμένη στο status (status based satisfier) και η θηλυκότητα μεσολαβεί στις σχέσεις μεταξύ του φύλου, τις προτιμήσεις για ικανοποίηση βασισμένη στις σχέσεις με τους εργαζόμενους (employee satisfier) και της ικανοποίησης της συμβολής στην κοινωνία.

Τέλος, σύμφωνα με Buttner (1993), σε γενικές γραμμές, τα ανδρικά και τα γυναικεία κίνητρα για την εκκίνηση μιας επιχείρησης, είναι παρόμοια. Όπως και με τους άνδρες επιχειρηματίες, οι γυναίκες ζητούν ανεξαρτησία, αυτονομία, υψηλότερο εισόδημα και την ευκαιρία να είναι οι ίδιες το αφεντικό. Μια διαφορά μεταξύ των ανδρών και γυναικών στα κίνητρά τους για να ξεκινήσουν μια επιχείρηση είναι ότι οι άνδρες συχνά επικαλούνται οικονομικούς λόγους, ενώ οι γυναίκες επικαλούνται οικογενειακές ανάγκες. Ενώ οι άνδρες βλέπουν γενικά την επιχειρηματικότητα ως μια επιχειρηματική απόφαση, πολλές γυναίκες το αντιλαμβάνονται ως μια επιλογή ζωής, ενός τρόπου ενσωμάτωσης της οικογένειας και των αναγκών καριέρας. Η Barbara Noble, στην έκθεση της για τις γυναίκες επιχειρηματίες (1986), συνόψισε τη διαφορά στον προσανατολισμό αυτό, όταν έγραψε: «Για τους άνδρες, το να είσαι επιχειρηματίας είναι μια επιχειρηματική στρατηγική, για τις γυναίκες, είναι μία δια βίου στρατηγική (Buttner, 1993).

2.3.1 ΣΧΕΣΗ ΤΩΝ ΜΕΣΩΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΒΑΣΙΣΜΕΝΑ ΣΤΟ STATUS ΚΑΙ ΤΩΝ ΜΕΣΩΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΒΑΣΙΣΜΕΝΑ ΣΤΗ ΣΧΕΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ

Προηγούμενες μελέτες παραγόντων που επηρεάζουν τα συναισθήματα ικανοποίησης της καριέρας των ιδιοκτητών επιχειρήσεων, έχουν επικεντρωθεί σε αντικειμενικά μέτρα επιτυχίας βασισμένα στο μέγεθος της επιχείρησης (πχ. αριθμός εργαζομένων, πωλήσεις) ή στην οικονομική επίδοση (πχ. κέρδη, απόδοση των επενδύσεων) και όχι τόσο σε υποκειμενικά

μέτρα όπως ο τρόπος ζωής (Walker & Brown, 2004). Έχει βρεθεί ότι οι άντρες ιδιοκτήτες επιχειρήσεων έχουν υψηλές «τιμές» στα μέσα ικανοποίησης καριέρας που βασίζονται στο status, που σχετίζονται με το να προοδεύσει κάποιος, όπως οι οικονομικές ανταμοιβές και η ανέλιξη (DeMartino & Barbato, 2003). Αντίθετα, οι γυναίκες ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων, παρουσιάζουν υψηλές «τιμές» στα μέσα ικανοποίησης καριέρας που βασίζονται στο κοινωνικό-αισθηματικό τομέα, όπως είναι η οικοδόμηση ενσωματωμένων σχέσεων με τους εργαζόμενους, πελάτες, και γενικά το κοινωνικό σύνολο (Bird & Brush, 2002; Brush, 1992).

Επιπλέον, έρευνες έχουν δείξει ότι τα άτομα που βλέπουν τους εαυτούς τους με περισσότερη αρρενωπότητα, οι ίδιοι αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους ως ανταγωνιστικούς, επιθετικούς και ανώτερους στις ηγετικές ικανότητες (Deaux & LaFrance, 1998; Eagly et al., 2000 στο: Eddleston & Powell, 2006). Αυτά τα άτομα μπορεί να έχουν μεγαλύτερη επιθυμία να ηγούνται μέσω επέκτασης των επιχειρήσεών τους ή αναζητώντας υψηλή ανάπτυξη και κέρδη από αυτές. Αντίθετα, τα άτομα που βλέπουν τους εαυτούς τους με περισσότερη θηλυκότητα, αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους, φέρνοντας μεγαλύτερη ζεστασιά και ευαισθησία στις διαπροσωπικές σχέσεις και περισσότερο ανησυχία για τους άλλους (Deaux & LaFrance, 1998; Eagly et al., 2000 στο: Eddleston & Powell, 2006). Αυτά τα άτομα μπορεί να έχουν μεγαλύτερη επιθυμία για τη δημιουργία ευχάριστων σχέσεων και να βοηθούν άλλους, οδηγώντας τους έτσι στην αναζήτηση μακροπρόθεσμων, αλληλοεξαρτώμενων σχέσεων με τους υπαλλήλους και τους πελάτες και να προσφέρουν στην κοινωνία μέσα από τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες (Bird & Brush, 2002).

Τέλος, σύμφωνα με Buttner (1993), τα κίνητρα των ανδρών είναι συχνά πιο «οργανικά» (αναζητούν το προσωπικό κέρδος), ενώ οι γυναίκες έχουν πιο «συναισθηματικές» εκτιμήσεις στις κοινωνικές σχέσεις. Ως αποτέλεσμα της κοινωνικοποίησης, οι γυναίκες μπορεί να έχουν περισσότερες δυσκολίες από τους άνδρες στην τοποθέτηση των προσωπικών συναισθημάτων τους στην άκρη στις επιχειρηματικές τους σχέσεις.

2.3.2. ΣΧΕΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ

Έχουν γίνει μερικές προσπάθειες για την ανάπτυξη της θεωρίας της επιχειρηματικής σταδιοδρομίας των γυναικών από τους Bowen και Hisrich (1986) (Anna et al., 1999), ωστόσο το μεγαλύτερο μέρος της έρευνας για την επιχειρηματική σταδιοδρομία έχει βασιστεί κατά κύριο λόγο στα πρότυπα της σταδιοδρομίας των ανδρών επιχειρηματιών (Diamond, 1989; Gallos, 1989 στο: Anna et al., 1999). Οι προσδοκίες καριέρας (career expectations) είναι

αυτές οι πεποιθήσεις που έχουν τα άτομα σχετικά με τις συνέπειες της εκτέλεσης μιας ορισμένης συμπεριφοράς (Anna et al., 1999).

Είναι πιθανό, τα κίνητρα να σχετίζονται με τον τύπο επιχείρησης που έχει ξεκινήσει κάποιος, όπως είναι και στην επιλογή καριέρας. Σύμφωνα με το μοντέλο καριέρας παραγόντων (Schein, 1978 στο: Anna et al., 1999), συγκεκριμένες πτυχές της προσωπικής εικόνας - καριέρας ενός ατόμου, υπηρετούν ως οδηγητικές δυνάμεις για επιλογές καριέρας. Οι προσδοκίες δηλαδή μιας καριέρας μπορούν να διαφέρουν από τύπο σε τύπο επιχειρηματιών καθώς και γενικότερα του φύλου του επιχειρηματία. Κάποιες από αυτές τις προσδοκίες είναι η αίσθηση της επιτυχίας, η εργασιακή ικανοποίηση, χρήματα, ασφάλεια, prestige, κίνητρο, ισορροπία μεταξύ δουλειάς και προσωπικής ζωής καθώς και ο προσωπικός έλεγχος.

Σύμφωνα με τον Derr (1984), ο οποίος χρησιμοποίησε επίσης μια προοπτική καριέρας παραγόντων για να προσδιορίσει συγκεκριμένα διαφορετικούς τύπους επιχειρηματιών που εμπίπτουν στην επιχειρηματική άγκυρα και διαπίστωσε ότι οι διαφορετικοί τύποι επιχειρηματιών έχουν σαφώς διαφορετικά κίνητρα και τύπους επιχειρήσεων (Anna et al., 1999). Ακόμη, έχει διαπιστωθεί ότι η ηλικία έχει αρνητική επίδραση στις προσδοκίες και στην επίτευξη της προαγωγής (Fielden & Davidson, 1999; Tolbert & Moen, 1998). Παρομοίως, αναμένεται ότι, η διάρκεια του χρόνου σε μια θέση μπορεί να συνδυαστεί αρνητικά με την πεποίθηση ότι, οι προαγωγές θα επιτευχθούν. Τέλος, η μελέτη των Wood και Lindorff (2001), έδειξε ότι οι περισσότερες γυναίκες πίστευαν πως η έλλειψη προσωπικού ενδιαφέροντος, οικογενειακοί λόγοι ή αρνητικά στερεότυπα θα ήταν οι αιτίες για τις οποίες δεν μπορούν να προκύψουν μελλοντικές προαγωγές, ενώ οι άνδρες πίστευαν ότι η πολιτική, η προσωπική ανεπάρκεια ή η έλλειψη ευκαιριών θα είναι οι αιτίες.

2.4 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Οι Wang και Wong (2004), συζήτησαν ότι το φύλο (gender), η οικογενειακή επαγγελματική εμπειρία (family business experience) και το επίπεδο εκπαίδευσης (education), έχουν σημαντική επιρροή στην επιχειρηματική πρόθεση ενός ατόμου. Ένας βασικός παράγοντας που θεωρείται γενικά ως το ισχυρότερο θετικό παράγοντα πρόβλεψης της επιχειρηματικής πρόθεσης είναι αν το άτομο έχει κάποια παλαιότερη έκθεση στην επιχειρηματικότητα. Αυτό εξηγείται από την αυξημένη γνώση και την εμπειρία που ακολουθείται, από το να είναι ένας απόφοιτος επιχειρηματίας, πράγμα που καθιστά ευκολότερο για το άτομο, να εκτιμήσει τις δυνατότητες έναρξης μιας νέας επιχείρησης (Delmar & Davidsson, 2000).

Επίσης, έχει επισημανθεί ότι τα άτομα έχοντας μια στενή σχέση με κάποιον με επιχειρηματικό υπόβαθρο (family background), θα είναι πιο πιθανό να δοκιμάσουν να γίνουν επιχειρηματίες (Hamidi et al., 2008). Έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί έδειξαν ότι τα άτομα με προηγούμενη εμπειρία σε οικογενειακή επιχείρηση μπορούν να ενσωματώσουν τις εμπειρίες τους, έτσι ώστε οι στάσεις και οι συμπεριφορές τους απέναντι στην επιχειρηματική δραστηριότητα να διαμορφώνονται θετικά ή αρνητικά προς την ιδιοκτησία επιχείρησης (Carr & Sequeira, 2007). Οι Mueller και Thomas (2001) επισημαίνουν ότι τα προσωπικά χαρακτηριστικά και το κοινωνικό-πολιτιστικό υπόβαθρο των ατόμων, δρουν ως διεγέρτης ή/και κίνητρο των επιχειρηματικών τους συμπεριφορών. Πράγματι, μια παράδοση οικογενειακής επιχείρησης στον ίδιο ή σε παρόμοιο επιχειρηματικό τομέα βοηθά ένα άτομο να αποκτήσει επιχειρηματική γνώση και δεξιότητες που αν αξιοποιηθούν με τα προσωπικά χαρακτηριστικά τους, μπορούν να τονώσουν την επιχειρηματική δραστηριότητα (Altinay & Altinay, 2006 στο: Altinay et al., 2012).

Ακόμη, έχει υποστηριχθεί πειστικά ότι τα χαρακτηριστικά του προσωπικού υπόβαθρου έχουν μια πιο αξιόπιστη επίδραση στην απόφαση να ιδρύσει κάποιος τη δική του επιχείρηση απ' ότι έχουν τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά (Reynolds, 1991; Stanworth *et al.*, 1989, στο: Davidsson, 1995). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο, με συμμετέχοντες πάνω από 600 άτομα, 30-47% είτε σκέφτονταν να ξεκινήσουν μια επιχείρηση, είτε είχαν ήδη μια επιχείρηση, είχαν τον πατέρα τους ο οποίος είχε δική του επιχείρηση (Davidsson, 1995).

2.4.1 ΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ

Με το πέρασμα των χρόνων, πολλές θεωρίες έχουν προταθεί για να εξηγήσουν την ανάπτυξη του φύλου. Οι θεωρίες διαφέρουν σε διάφορες σημαντικές διαστάσεις. Στο άρθρο του Bussey και Bandura (1999), έγινε λόγος για τρεις διαστάσεις. Η πρώτη αφορά τη σχετική έμφαση που δίνεται στους ψυχολογικούς, βιολογικούς και κοινωνικό-δομικούς παράγοντες. Η δεύτερη διάσταση αφορά τη φύση των προτύπων μετάδοσης. Οι ψυχολογικές θεωρίες συνήθως δίνουν έμφαση στη γνωστική κατασκευή αντιλήψεων και των δύο φύλων καθώς και τις μορφές συμπεριφοράς στο πλαίσιο της λειτουργίας της οικογενειακής διαβίβασης. Συμπεριφοριστικές θεωρίες κατέχουν επίσης εξέχουσα θέση στους γονείς στη διαμόρφωση και ρύθμιση της διεξαγωγής της σύνδεσης του φύλου. Κοινωνιολογικές προσανατολισμένες θεωρίες δίνουν έμφαση στην κοινωνική κατασκευή ρόλων των φύλων, κυρίως σε θεσμικό πλαίσιο (Lorber, 1994 στο: Bussey & Bandura, 1999). Η τρίτη διάσταση αφορά το χρονικό

πεδίο εφαρμογής των θεωρητικών αναλύσεων. Οι περισσότερες ψυχολογικές θεωρίες αντιμετωπίζουν την ανάπτυξη των δύο φύλων ως φαινόμενο της πρώιμης παιδικής ηλικίας και όχι μιας, που λειτουργεί καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής (Bussey & Bandura, 1999).

Σύμφωνα με τη θεωρία του ρόλου των φύλων, οι συμπεριφοριστικές διαφορές των φύλων πηγάζουν από τους διάφορους κοινωνικούς ρόλους που υιοθετούνται από γυναίκες και άνδρες, ιδίως εκείνων που αφορούν τον καταμερισμό της εργασίας (Eagly, Wood, & Diekmann, 2000, στο: Harrison & Lynch, 2005). Ιστορικά, λόγω της οικονομικής, οικολογικής, κοινωνικής και τεχνολογικής πίεσης, είχαν ανατεθεί στις γυναίκες και στους άνδρες, καθήκοντα εργασίας που ήταν σύμφωνα με τις φυσικές τους ιδιότητες. Έτσι, οι άνδρες ήταν πιο πιθανό να εκπληρώσουν καθήκοντα που απαιτούσαν ταχύτητα, δύναμη και δυνατότητα να βρίσκονται μακριά από το σπίτι για εκτεταμένη περίοδο. Αντίθετα, επειδή οι γυναίκες ήταν κυρίως υπεύθυνες για τεκνοποίηση, ήταν πιο πιθανό να εκπληρώνουν καθήκοντα που σχετίζονται με το σπίτι και την οικογένεια. Ως αποτέλεσμα των διαφορετικών κοινωνικών ρόλων που υιοθετήθηκαν από τους άνδρες και τις γυναίκες, με βάση την κατανομή της εργασίας, οι ρόλοι των δύο φύλων αναπτύχθηκαν όσον αφορά τις προσδοκίες σχετικά με τα χαρακτηριστικά και τις συμπεριφορές των ανδρών και γυναικών (Harrison & Lynch, 2005).

Σήμερα, περισσότερες γυναίκες και άνδρες «παραβιάζουν» τα παραδοσιακά πρότυπα ρόλων των δύο φύλων με εκείνα που λαμβάνουν σε κοινωνικούς ρόλους και που παραδοσιακά βρίσκονται στην κατοχή του άλλου φύλου όπως άνδρες που ασχολούνται με τα οικιακά ή γυναίκες ηγέτες. Όπως είχε προβλεφθεί από τη θεωρία του κοινωνικού ρόλου, αντιλαμβάνονται το φύλο του ρόλου (αρσενικό ή θηλυκό) συνδέοντάς τους με τους κοινωνικούς ρόλους που καταλαμβάνουν και όχι με το φύλο τους (Eagly et al., 2000 στο: Harrison & Lynch, 2005).

Οι τεχνοτροπικές και του ρόλου συμπεριφορές που παραδοσιακά χαρακτηρίζουν τους προσανατολισμούς ανδρών και γυναικών δεν συνδέονται ομοιόμορφα με το φύλο. Πολλοί άνδρες είναι ήπια εξεζητημένοι και μερικές γυναίκες είναι επιθετικές. Ως αποτέλεσμα τα παιδιά πρέπει να βασίζονται στη σχετική επικράτηση των υποδειγμάτων και του βαθμού στον οποίο δίνονται δραστηριότητες που συμεταβάλλονται με το φύλο. Αν τα παιδιά βλέπουν συνήθως τις γυναίκες να εκτελούν δραστηριότητες που σχετίζονται με το νοικοκυριό και τους άνδρες να δοκιμάζουν τις δυνάμεις τους σε αυτό μόνο περιστασιακά, η ενασχόληση με τα οικιακά παίρνει εύκολα τη μορφή του φύλου ως γυναικείου ρόλου. Συγκεκριμένα, η ικανότητα των παιδιών στην ταξινόμηση των ιδίων και των άλλων κατά φύλο και κάποια

γνώση των στερεότυπων των ρόλων φύλου είναι όλα όσα είναι απαραίτητα για να συμβεί πολύ νωρίς μια κατηγοριοποίηση των δύο φύλων (Bussey & Bandura, 1999).

Επιπλέον, οι διάφορες μορφές της κοινωνικής επιρροής επηρεάζουν τέσσερις σημαντικές πτυχές της ανάπτυξης του ρόλου του φύλου και της λειτουργίας. Επηρεάζουν την ανάπτυξη των γνώσεων και ικανοτήτων που συνδέονται με τα δύο φύλα και των τριών μεγάλων κοινωνιογνωστικών ρυθμιστών της έμφυλης συμπεριφοράς. Αυτές περιλαμβάνουν τις προσδοκίες έκβασης σχετικά με την έμφυλη συμπεριφορά και ρόλους, πρότυπα αυτό-αξιολόγησης και πεποιθήσεις αυτό-αποτελεσματικότητας (Bussey & Bandura, 1999).

Οι περισσότερες θεωρίες της ανάπτυξης του φύλου όρισαν ένα σημαντικό ρόλο για τη μοντελοποίηση της μάθησης του ρόλου των δύο φύλων (Bandura, 1969; Kohlberg, 1966; Mischel, 1970, στο: Bussey & Bandura, 1999). Συγκεκριμένα, η κοινωνική γνωστική θεωρία, επανέλαβε τη μοντελοποίηση της συμπεριφοράς των δύο φύλων, στο σπίτι, στο σχολείο, στους χώρους εργασίας καθώς και σε τηλεοπτικές απεικονίσεις και χρησιμεύει ως ένας σημαντικός μεταφορέας πληροφοριών του ρόλου των δύο φύλων. Μέσω αυτής της μοντελοποίησης και της διάρθρωσης των κοινωνικών δραστηριοτήτων, τα παιδιά μαθαίνουν τις πρωτότυπες συμπεριφορές που σχετίζονται με καθένα από τα δύο φύλα (Bussey & Bandura, 1999).

Ακόμη, η θεωρία ρόλου των φύλων προβλέπει τις διακρίσεις με βάση τα αντιληπτά και πραγματικά γνωρίσματα διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο Kovach (1983), προτείνει ότι οι άνδρες εργοδότες καθορίζουν ποιες θέσεις εργασίας θα πρέπει να είναι «θηλυκές» με βάση τις γνώσεις τους από αυτά τα γνωρίσματα (Sexton & Upton, 1990). Οι Bielby και Baron (1986) παρέχουν ισχυρές ενδείξεις ότι ορισμένοι εργοδότες διατηρούν κάποιες θέσεις εργασίας για τους άνδρες και άλλες για τις γυναίκες με βάση τις αντιλήψεις τους των ομαδικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων (Sexton & Upton, 1990).

Σύμφωνα με τους Jennings και Brush (2013), θέματα που σχετίζονται με το φύλο (και οι επιρροές από αυτό) είναι ένας αναδυόμενος τομέας έρευνας (Smith et al., 2016). Θεωρείται παραδοσιακά ότι οι άντρες έχουν υψηλότερη κλίση προς την αυτό-απασχόληση από τις γυναίκες. Αντιθέτως, οι Varghese και Hassan υποστήριξαν ότι οι γυναίκες είναι πρόθυμες να καθιερώσουν μια επιχείρηση περισσότερο από τους άντρες, επειδή οι γυναίκες είναι πιο δημιουργικές και έχουν νέες ιδέες για niche επιχείρηση (Al-Harrasi et al., 2014).

Επιχειρηματική πρόθεση και επιχειρηματική συμπεριφορά συγκρινόμενη σε άντρες και γυναίκες έχουν μελετηθεί σε πολλές χώρες. Έρευνες μέχρι σήμερα, συνεχίζουν να υποδηλώνουν ότι οι επιχειρηματικές προθέσεις είναι ισχυρότερες στους άντρες παρά στις

γυναίκες, αυξάνοντας την εναρμόνιση έχοντας την επιχειρηματικότητα ως τομέα αποκλειστικά για άντρες (Díaz-García & Jiménez-Moreno, 2010). Σύμφωνα με Crant (1996), οι άνδρες έχουν περισσότερες πιθανότητες από τις γυναίκες να εκφράσουν πρόθεση ή προτίμηση να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση.

Ακόμη, διαφορές μεταξύ των φύλων έχουν βρεθεί να υπάρχουν σε επιχειρηματικές προθέσεις φοιτητών σε όλο τον κόσμο (de la Cruz Sanchez-Escobedo et al., 2014). Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες έχει αναφερθεί να παρουσιάζουν χαμηλότερες επιχειρηματικές προθέσεις (Zhao et al., 2005 στο: Smith et al., 2016), καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό από τους άντρες να επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες.

Η μελέτη των Díaz-García και Jiménez-Moreno (2010), απέδειξε ότι το φύλο έχει άμεσο αντίκτυπο, δεδομένου ότι οι άνδρες είναι πιο πιθανό να έχουν σκεφτεί θεωρητικά την δημιουργία μιας επιχείρησης παρά να είναι αποφασισμένοι να το κάνουν σε πράξη. Ωστόσο, ο αντίκτυπος αυτής της άμεσης επίδρασης ελαττώνεται εξαιτίας του αποτελέσματος της αλληλεπίδρασης: εκείνοι οι άνδρες που αντιλαμβάνονται υψηλότερη αντιστοιχία μεταξύ της αρρενωπότητας και των προσωπικών χαρακτηριστικών, είναι πιο πιθανό να έχουν μια σταθερή επιχειρηματική πρόθεση.

2.4.2 ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ

Η εκπαίδευση αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα στην ενίσχυση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και αυτοί με περιορισμένο επίπεδο εκπαίδευσης, σπανίως συμμετέχουν σε τέτοιες δραστηριότητες. Επίσης, άτομα με περιορισμένη εκπαίδευση είναι λιγότερο σύνηθες να γίνουν επιχειρηματίες (Al-Harrasi et al., 2014).

Επιπλέον, οι Golard και Saleh (2011), διερεύνησαν την επιρροή της εκπαιδευτικής υποστήριξης και αποδέχτηκαν το ρόλο κλειδί της εκπαίδευσης για την ανάπτυξη των επιχειρηματικών προθέσεων (Uddin & Bose 2012). Επίσης, η εκπαίδευση σε θέματα επιχειρηματικότητας έχει παρατηρηθεί ότι μπορεί να επηρεάσει το γυναικείο φύλο, με τέτοιο τρόπο ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών στο στάδιο προετοιμασίας τους για πιθανές επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Η εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα έχει τη δυνατότητα να ενισχύσει την επιχειρηματική πρόθεση των γυναικών, και να κάνει τη διαφορά, όχι μόνο ατομικά, αλλά να συμβάλει έτσι και στην οικονομική ευημερία της χώρας (Smith et al., 2016). Ενώ οι μεταβλητές προσωπικότητας και ατομικών διαφορών είναι σημαντικές στον επηρεασμό των επιχειρηματικών προθέσεων, η επιχειρηματική εκπαίδευση μπορεί επίσης να συμβάλει στις

προθέσεις του ατόμου, δηλαδή να ξεκινήσει μια επιχείρηση και να αντιλαμβάνεται την επιχειρηματικότητα ως επιλογή σταδιοδρομίας. Αυτό θα μπορούσε να ισχύει ιδιαίτερα για τις γυναίκες στα δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαιδευτικά περιβάλλοντα που επιδιώκουν ψυχολογικές δυνατότητες, όπως η αυτό-αποτελεσματικότητα/αυτοπεποίθηση και άλλες πτυχές, σημαντικές για τη δημιουργία μιας επιχείρησης (Sanchez & Hernandez-Sanchez, 2014 στο: Smith et al., 2016).

Ακόμη, σύμφωνα με τον Birley (et al., 1987 στο: Fisher et al., 1993), δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές στην εκπαίδευση αντρών και γυναικών που έχουν εγγραφεί σε μικρές σειρές μαθημάτων περί επιχειρηματικότητας. Έρευνες, δεν έχουν ανταποκριθεί πλήρως στο ζήτημα του εάν οι άντρες και οι γυναίκες επιχειρηματίες διαφέρουν σε σχέση με την εκπαίδευση ή εάν αυτές οι διαφορές σχετίζονται με την επιτυχία. Τέλος, ένας αριθμός ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί μόνο για το γυναικείο φύλο, έχουν αναφέρει ότι και οι άντρες και οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν περίπου ισοδύναμη εκπαίδευση (Hisrich & Brush 1984, στο: Fisher et al., 1993) αλλά εξακολουθούν να υπάρχουν λίγα εμπειρικά στοιχεία ότι αυτό είναι αληθές.

2.4.3 ΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥ ΥΠΟΒΑΘΡΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ

Έχοντας ένα επιχειρηματικό υπόβαθρο στην οικογένεια, δηλαδή μια επιχειρηματική παράδοση, επηρεάζει την πρόθεση να ξεκινήσει κανείς μια επιχείρηση, εξοπλίζοντας τα άτομα με τις κατάλληλες δεξιότητες και το όραμα στο να συμμετάσχουν στις επιχειρηματικές προσπάθειες (Altinay, 2008; Altinay & Altinay, 2006, στο: Altinay et al., 2012). Μελέτη των Altinay (et al., 2012), προϋποθέτει ότι η οικογενειακή παράδοση είναι μία από τις μεταβλητές που επηρεάζουν την επιχειρηματική πρόθεση για την εκκίνηση μιας επιχείρησης.

Ειδικότερα, είναι γνωστό ότι ένα μεγάλο ποσοστό των επιχειρηματιών έχουν γονείς οι οποίοι ήταν επιχειρηματίες (Hamidi et al., 2008). Συγκεκριμένα, η έρευνα αποδεικνύει ότι η γονική επαγγελματική εμπειρία έχει σημαντικές επιπτώσεις στα παιδιά, και ότι αυτές οι επιπτώσεις μπορούν να εσωτερικευθούν ως πρότυπα συμπεριφοράς μέσα σε αυτά στο μέλλον (Menaghan & Parcel, 1995, στο: Carr & Sequeira, 2007). Έρευνα σχετικά με την οικογενειακή επιχείρηση υποστηρίζει αυτόν τον ισχυρισμό, συγκεκριμένα ότι η πρόωμη έκθεση στην επιχειρηματικότητα και στην εμπειρία της οικογενειακής επιχείρησης (Dyer &

Handler, 1994) θα επηρεάσει τη στάση και τις προθέσεις των μελών της οικογένειας προς την επιχειρηματική δράση.

Τέλος, ο Crant (1996), διαπίστωσε ότι το να μεγαλώσει κανείς σε μια οικογένεια όπου η επιχειρηματικότητα είναι σημαντική, αυτό θα έχει αντίκτυπο στις προθέσεις των ατόμων για να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Παρατηρήθηκε ότι δεν υπάρχει αρκετή βιβλιογραφία για την σχέση του γυναικείου φύλου με το οικογενειακό υπόβαθρο, γι αυτό το λόγο στην παρούσα μελέτη επιλέχθηκε να διεξαχθεί.

2.4.4. ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΘΕΣΗ

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η ηλικία (age), δεν αποτελεί σημαντικό παράγοντα για να ξεκινήσει κάποιος μια επιχείρηση αλλά οι Kristiansen και Indarti ανέφεραν ότι επιτυχημένοι επιχειρηματίες είναι σχετικά νέοι, ηλικίας 25-44 χρόνων (Al-Harrasi et al., 2014). Επίσης, οι Shane (1991), Blanchflower (2001) και Johnson (1990), έχουν εντοπίσει ότι η επιχειρηματική πρόθεση προέρχεται κυρίως από ψυχολογική και περιστασιακή δυσαρέσκεια και επιπλέον έχουν εντοπίσει ότι τέτοιες προθέσεις διαφέρουν για ανθρώπους διαφορετικών ηλικιών (Uddin & Bose 2012). Ακόμη, σε προηγούμενες μελέτες επισημαίνεται με σαφήνεια ότι η ηλικία είναι ένας σημαντικός παράγοντας για τον προσδιορισμό της τάσης του ανθρώπου για τη δημιουργία μιας επιχείρησης (Brockhaus, 1982; Reynolds, 1995 στο: Davidsson 1995). Η σχέση είναι καμπυλόγραμμη, με κορύφωση περίπου 35 ετών (Davidsson, 1995).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Σχέση της αυτοπεποίθησης με την επιχειρηματική πρόθεση στο γυναικείο φύλο

Το επίπεδο της αυτοπεποίθησης ορίζεται γενικά ως «πίστη στον εαυτό σου», το οποίο μπορεί να επηρεάσει την αντίληψη του ατόμου. Η αυτοπεποίθηση είναι ευρέως αποδεκτή ως πολύτιμο περιουσιακό στοιχείο και κλειδί για την προσωπική επιτυχία. Στη μελέτη τους οι Benabu και Tirole (2002), εξήγησαν γιατί μια αισιόδοξη “αυτό- άποψη”, θεωρείται κάτι καλό. Θα μπορούσε να λεχθεί λοιπόν ότι οι άνθρωποι με περισσότερη αυτοπεποίθηση μπορούν να αντιλαμβάνονται ευνοϊκότερα το περιβάλλον τους από τους άλλους και έχουν πιο αισιόδοξη προοπτική για το μέλλον τους.

Επίσης, μια πρόσφατη μελέτη που έγινε σε εφήβους στην Νέα Υόρκη, έδειξε ότι, ενώ τα θηλυκά και τα αρσενικά έχουν συγκρίσιμα επίπεδα αυτοπεποίθησης στο σύνολό τους, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων σε βασικούς τομείς. Συγκεκριμένα, τα κορίτσια σημείωσαν χαμηλότερα επίπεδα αυτοπεποίθησης από ότι τα αγόρια σε τομείς που σχετίζονται με μαθηματικά, χρηματοδότηση, λήψη αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων (Marlino & Wilson, 2003). Όπως και στις μελέτες με ενηλίκους αυτές οι διαφορές των δύο φύλων παρατηρούνται κυρίως σε τομείς που σχετίζονται στερεοτυπικά με “αρσενικές” δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης της επιχειρηματικής καριέρας.

Υπάρχει πρόσθετη απόδειξη ότι τα χαμηλότερα επίπεδα της επιχειρηματικής αυτοπεποίθησης μεταξύ των γυναικών και επακόλουθα χαμηλότερα επίπεδα της επιχειρηματικής πρόθεσης υπάρχουν και έξω από τα πολιτιστικά και πολιτικά σύνορα των ΗΠΑ. Η πιο πρόσφατη μελέτη της GEM, ανέφερε ότι αυτά τα πρότυπα συμβαίνουν σε παγκόσμιο επίπεδο μεταξύ των ενηλίκων γυναικών, δηλαδή οι γυναίκες εμφάνιζαν χαμηλότερα επίπεδα αυτοπεποίθησης και ετοιμότητας ως προς την ικανότητά τους να επιτύχουν ως επιχειρηματίες (Wilson et al, 2007). Βασισμένοι σε αυτή την πρόταση, υποθέτουμε αρχικά το εξής:

H1: Η έννοια της αυτοπεποίθησης επηρεάζει θετικά την επιχειρηματική πρόθεση και η πιο σύνθετη υπόθεση

H1a: Η αυτοπεποίθηση θα επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση παρουσιάζοντας στατιστικά σημαντική διαφορά με το φύλο, έτσι ώστε αυτή η σχέση θα είναι ισχυρότερη για το ανδρικό φύλο από ότι για το γυναικείο.

Σχέση της τάσης ανάληψης κινδύνου με την επιχειρηματική πρόθεση στο γυναικείο φύλο

Στο εννοιολογικό μοντέλο των Sitkin και Pablo (1992), η τάση ανάληψης κινδύνου έχει κυρίαρχο ρόλο στον επηρεασμό της αντίληψης του κινδύνου και της συμπεριφοράς του κινδύνου (Barbosa, 2007). Η ίδια υπόθεση συμμερίζεται και από τα οικονομικά μοντέλα στα οποία τα άτομα που επιδιώκουν τον κίνδυνο γίνονται επιχειρηματίες και τα άτομα που αποστρέφονται τον κίνδυνο γίνονται εργαζόμενοι. Έρευνα των Koh (1996) και Gurol με Atsan (2006), βρήκαν ότι οι μαθητές με υψηλότερη τάση ανάληψης κινδύνου, έχουν μεγαλύτερη επιχειρηματική κλίση.

Επίσης, στη μελέτη μαθητών στο Χονγκ Κονγκ και στη Σιγκαπούρη, οι Ang και Hong (2000), έδειξαν ότι η επιχειρηματική πρόθεση είναι υψηλότερη σε εκείνους τους μαθητές που παρουσιάζουν υψηλότερη τάση κινδύνου. Μελέτη πολλών χρόνων, του Sexton και Bowman (1986, 1990), έδειξε ότι η μόνη σημαντική διαφορά, βασισμένη στο φύλο πάνω στα προσωπικά χαρακτηριστικά, είναι ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες αντικατοπτρίζουν χαμηλότερη τάση ανάληψης κινδύνου και επίπεδο ενέργειας σε σύγκριση με των ανδρών (Brush, 1992).

Επιπλέον, μελέτες δείχνουν ότι ένα υψηλότερο ποσοστό των γυναικών παραδέχεται ότι βιώνει τον φόβο της αποτυχίας. Ομοίως, όσοι αντιμετωπίζουν καταστάσεις που παρουσιάζουν κίνδυνο, έχουν χαμηλότερη αυτοπεποίθηση από τους άνδρες. Αυτή η πιο αρνητική αντίληψη απέναντι στον κίνδυνο μπορεί να ασκήσει αρνητική επίδραση στην ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Allen et al., 2007, στο de la Cruz Sánchez-Escobedo et al., 2014). Αντίθετα, ένας μεγάλος αριθμός μελετών που αναλύουν τις διαφορές μεταξύ των φύλων ιδιοκτητών επιχειρήσεων, ισχυρίζονται ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο διατεθειμένες να αναλάβουν κινδύνους από ό,τι οι άνδρες (Sexton & Bowman-Upton, 1990). Ως εκ τούτου, υπάρχει μια σαφής έλλειψη ομοφωνίας στη βιβλιογραφία, σχετικά με αυτό το θέμα. Οπότε, υποθέτουμε αρχικά ότι:

H2: Η έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου θα επηρεάζει θετικά την επιχειρηματική πρόθεση και η σύνθετη υπόθεση:

H2a: Η τάση ανάληψης κινδύνου θα επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση παρουσιάζοντας στατιστικά σημαντική διαφορά με το φύλο, έτσι ώστε αυτή η σχέση να είναι ισχυρότερη στο ανδρικό φύλο από ότι για το γυναικείο.

Σχέση της ανθεκτικότητας με την επιχειρηματική πρόθεση στο γυναικείο φύλο

Αν η ανθεκτικότητα πιστεύεται ότι είναι ένας κρίσιμος παράγοντας για την κατανόηση της ικανότητας ενός επιχειρηματία για την διατήρηση του επιχειρηματικού εγχειρήματος, φαίνεται λογικό να υποθέσουμε ότι οι επιχειρηματίες οι οποίοι έχουν υψηλότερη ανθεκτικότητα, θα είναι επίσης εκείνοι των οποίων οι επιχειρήσεις είναι πιο επιτυχημένες. Σύμφωνα με Fisher (2011), η ανθεκτικότητα προβλέπει την επιχειρηματική επιτυχία (Ayala & Monzano, 2014). Συμβάλλει στην εξήγηση, στην ικανότητα ενός επιχειρηματία για τη διαρκή επιχειρηματική δράση και/ή στην επίτευξη της επιχειρηματικής επιτυχίας. Στο άρθρο τους, ειπώθηκε ότι δεν είναι γνωστή καμία προηγούμενη μελέτη που εξέτασε τη σημασία της ανθεκτικότητας του επιχειρηματία, σύμφωνα με τις διαφορές μεταξύ των φύλων και της σχέσης τους με την επιτυχία της επιχείρησης.

Ορισμένοι μελετητές δεν δείχνουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων, ώστε να μπορούν να εξηγήσουν το βαθμό ανθεκτικότητας (Burns & Anstey, 2010; Karairmak, 2010), ενώ άλλοι καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει μια τέτοια σχέση (Liebenberg, Ungar & Van de Vijver, 2012; Merrell, Cohn & Tom, 2011; Reed, Fazel, Jones, Panter-Brick & Stein, 2012; Tol, Song & Jordans, 2013, στο: Ayala & Manzano, 2014). Με βάση την προηγούμενη βιβλιογραφία, αναμένουμε αρχικά ότι:

H3: Η έννοια της ανθεκτικότητας θα επηρεάζει θετικά την επιχειρηματική πρόθεση, και η πιο σύνθετη υπόθεση:

H3a: Η ανθεκτικότητα θα επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση χωρίς να παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά με το φύλο, αλλά θα είναι ίδια τόσο στο γυναικείο όσο και στο ανδρικό φύλο.

Σχέση της δημιουργικότητας με την επιχειρηματική πρόθεση στο γυναικείο φύλο

Υπάρχει μια μακρά παράδοση που περιγράφει την επιχειρηματικότητα και τις καινοτόμες επιχειρηματικές συμπεριφορές ως πράξη δημιουργικότητας (Ward, 2004), και τα δύο χρησιμοποιούνται συχνά ως συνώνυμα. Η σύνδεση μπορεί να βρεθεί στην ιδέα ότι ένα

κρίσιμο μέρος της επιχειρηματικότητας είναι η νεότητα και η καινοτομία (Davidsson, 2002 στο: Hamidi et al., 2008), που μπορούν να επηρεάσουν την διαδικασία της αγοράς. Οι επιχειρηματίες πρέπει να καταλήξουν σε ιδέες για νέα προϊόντα και υπηρεσίες που μπορούν να επιτευχθούν σε μία αγορά, και αφού αναγνωριστούν, θα πρέπει να καταλάβουν πώς να εκτελέσουν αποτελεσματικά αυτή τη διαδικασία. Η αναγνώριση ευκαιριών ή ο ερχομός νέων ιδεών για να ξεκινήσει κάποιος μια επιχείρηση συνεπάγεται τη δημιουργικότητα.

Η δημιουργικότητα, θεωρείται ένα βασικό στοιχείο για την αναγνώριση επιχειρηματικών ιδεών. Παρ' όλα αυτά, αν και η βιβλιογραφία για τη σχέση μεταξύ της δημιουργικότητας και των επιχειρηματικών προθέσεων είναι περιορισμένη, στο άρθρο των Hamidi (et al., 2008), βρέθηκε ότι σε ένα δείγμα φοιτητών που προέρχονταν από διάφορες σχολές διοίκησης επιχειρήσεων, ανακαλύφθηκε μια δυνατή σχέση μεταξύ της δημιουργικότητας και των επιχειρηματικών προθέσεων.

Επίσης, η σχέση μεταξύ των δύο φύλων και της δημιουργικότητας, είναι ασαφής (Kaufman et al., 2010; Stoltzfus et al., 2011, στο: Smith et al., 2016). Ωστόσο, το ανδρικό φύλο εξακολουθεί να υπερτερεί αριθμητικά του γυναικείου, στον τομέα της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας, όπου η δημιουργικότητα μπορεί να είναι ουσιαστικής σημασίας για την επιχειρηματική διαδικασία.

Ειδικότερα, η κυριαρχία των αρσενικών προτύπων, που σχετίζονται με την επιχειρηματικότητα, μπορεί να οδηγήσει τις γυναίκες να αξιολογήσουν τις επιχειρηματικές ευκαιρίες λιγότερο ευνοϊκά (Gupta et al., 2014, στο: Smith et al., 2016), από τους άνδρες. Αυτό υποδηλώνει ότι οι άνδρες που έχουν υψηλότερες αντιλήψεις δημιουργικότητας θα έχουν επίσης και υψηλότερες αντιλήψεις για επιχειρηματική σταδιοδρομία. Ως εκ τούτου, υποθέτεται ότι το φύλο, θα μετριάσει τη σχέση μεταξύ της δημιουργικότητας και των προθέσεων, και συγκεκριμένα, ότι οι άνδρες με υψηλότερες τιμές στην έννοια της δημιουργικότητας, θα έχουν υψηλότερες τιμές στην επιχειρηματική πρόθεση (Smith, et al., 2016). Σύμφωνα με αυτή την πρόταση υποθέτουμε αρχικά ότι:

H4: Η έννοια της δημιουργικότητας θα επηρεάζει θετικά την επιχειρηματική πρόθεση και η σύνθετη υπόθεση:

H4a: Η δημιουργικότητα θα επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση, παρουσιάζοντας στατιστικά σημαντική διαφορά με το φύλο, έτσι ώστε αυτή η σχέση θα είναι ισχυρότερη για το ανδρικό φύλο από ότι για το γυναικείο φύλο.

Σχέση της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης με την επιχειρηματική πρόθεση στο γυναικείο φύλο

Σύμφωνα με τη Θεωρία της προγραμματισμένης συμπεριφοράς (Ajzen, 2002), η αντίληψη της οικογενειακής υποστήριξης παρέχει τα υποκειμενικά πρότυπα, που οι εν δυνάμει επιχειρηματίες μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να καθορίσουν εάν η πρόθεσή τους, να ξεκινήσουν μια επιχείρηση είναι αποδεκτή και υποστηρίζεται από τους άλλους, και θεωρείται σημαντική από αυτούς (Ajzen, 1991). Επιπλέον, η αναθεωρημένη προσέγγιση του Ajzen (2002), υποδηλώνει ότι αυτά τα άτομα είναι πιθανό να έχουν υψηλότερα επίπεδα επιχειρηματικών προθέσεων, αν αντιληφθούν ότι η οικογένειά τους, στηρίζει αυτές τις ενέργειες. Μάλιστα, ο Dyer (1992), προτείνει ότι ένα άτομο, του οποίου η οικογένεια δεν είναι υποστηρικτική, μπορεί να αποθαρρυνθεί και τελικά να μην προχωρήσει στην έναρξη μιας επιχείρησης (Carr & Sequeira, 2007). Σε γενικές γραμμές, όσο μεγαλύτερη στήριξη λαμβάνει το άτομο από το κοντινό του περιβάλλον, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα επιχειρηματικής πρόθεσης.

Επίσης, στο άρθρο των Turker και Selcuk (2009), υποστηρίζεται ότι, η υποστήριξη της οικογένειας και των φίλων είναι πιθανό να επηρεάσει την επιλογή καριέρας του ατόμου. Στη συγκεκριμένη μελέτη, αυτή η σχεσιακή υποστήριξη, υποδεικνύει κυρίως συναισθηματική και χρηματική ίσως, στήριξη από την οικογένεια και τους φίλους. Όταν κάποιος γνωρίζει ότι θα υπάρξει μια τέτοιου είδους στήριξη, όταν αυτός σκέφτεται να ξεκινήσει μια δική του επιχείρηση, ενθαρρύνεται περισσότερο στο να επιλέξει την επιχειρηματικότητα ως καριέρα. Για μια πιθανή γυναίκα επιχειρηματία σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον, οι κοινωνικοί κανόνες θα μπορούσαν να είναι πολύ σημαντικοί, διότι η οικογένεια, οι φίλοι και οι συνάδελφοι μιας γυναίκας, αποτελούν βασικές πηγές υποστήριξης, και συμβουλής (Robinson & Stubberd, 2009; Godwin et al., 2006, στο: Alonso-Galicia et al., 2015). Σύμφωνα με αυτή την πρόταση λοιπόν, υποθέτουμε αρχικά το εξής:

H5: Η έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης θα επηρεάζει θετικά την επιχειρηματική πρόθεση,

και η σύνθετη υπόθεση:

H5a: Η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη θα επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση, παρουσιάζοντας στατιστικά σημαντική διαφορά με το φύλο, έτσι ώστε αυτή η σχέση να είναι ισχυρότερη στο γυναικείο φύλο από ότι στο ανδρικό.

Σχέση των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status και των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στη σχέση των εργαζομένων

Με βάση την βιβλιογραφία, τα κίνητρα πρέπει να νοηθούν ως έκφραση μιας συγκεκριμένης στάσης, που προκύπτουν από τα άτομα, από την εικόνα τους και τις ανάγκες τους (Cromie, 2000). Τα κίνητρα βασίζονται στις ατομικές ανάγκες, τις αξίες, τις επιθυμίες, τους στόχους και τις προθέσεις, καθώς και τις αποζημιώσεις και τα οφέλη που επηρεάζουν αυτούς τους μηχανισμούς (Grigore 2012, στο: Estay et al., 2013).

Στη μελέτη των Estay (et al., 2013), υποστηρίζεται ότι υπάρχει μια σύνδεση μεταξύ των αναγκών που σχετίζονται με τα κίνητρα και τις λογικές δράσεις των επιχειρηματιών και υπάρχει αιτιώδης μονοπάτι ανάμεσα στα αρχικά κίνητρα, τις ανάγκες κατά την έναρξη αυτής της στάσης και της δράσης. Για την αξιολόγηση των επιχειρηματικών κινήτρων, από τη μία πλευρά, το ζήτημα είναι να εντοπιστούν οι ανάγκες και η ποικιλομορφία τους και από την άλλη πλευρά, κάποια χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία του επιχειρηματία, το φύλο, η κατάρτιση κλπ., μπορούν να επηρεάσουν τα κίνητρα που επιδρούν στην επιχειρηματική πράξη. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετικά κίνητρα για να γίνουν επιχειρηματίες. Ένα υψηλό ποσοστό γυναικών γίνονται επιχειρηματίες προκειμένου να εξισορροπήσουν την εργασία και την οικογένεια, ενώ ένα υψηλό ποσοστό των ανδρών επιδιώκει την δημιουργία πλούτου και/ή οικονομική πρόοδο. Έχει βρεθεί ότι οι άντρες ιδιοκτήτες επιχειρήσεων έχουν υψηλές «τιμές» στα μέσα ικανοποίησης καριέρας που βασίζονται στο status, που σχετίζονται με το να προοδεύσει κάποιος, όπως οι οικονομικές ανταμοιβές και η ανέλιξη (DeMartino & Barbato, 2003).

Αντίθετα, οι γυναίκες ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων, παρουσιάζουν υψηλές «τιμές» στα μέσα ικανοποίησης καριέρας που βασίζονται στο κοινωνικό-αισθηματικό τομέα, όπως είναι η οικοδόμηση ενσωματωμένων σχέσεων με τους εργαζόμενους, πελάτες, και γενικά το κοινωνικό σύνολο (Bird & Brush, 2002; Brush, 1992). Με βάση αυτές τις προτάσεις, υποθέτουμε αρχικά τα εξής:

H6: Η έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status, θα επηρεάζει θετικά την επιχειρηματική πρόθεση

και η σύνθετη υπόθεση:

H6a: Τα μέσα ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status θα επηρεάζουν την επιχειρηματική πρόθεση, παρουσιάζοντας στατιστικά σημαντική διαφορά με το φύλο, έτσι ώστε αυτή η σχέση θα είναι ισχυρότερη για το ανδρικό φύλο από ότι για το γυναικείο φύλο και

H7: Η έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στη σχέση του εργαζομένου, θα επηρεάζει θετικά την επιχειρηματική πρόθεση και η σύνθετη υπόθεση:

H7a: Τα μέσα ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στη σχέση μεταξύ των εργαζομένων θα επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση, παρουσιάζοντας στατιστικά σημαντική διαφορά με το φύλο, έτσι ώστε αυτή η σχέση θα είναι ισχυρότερη για το γυναικείο φύλο από ότι για το ανδρικό φύλο.

Σχέση των προσδοκιών καριέρας με την επιχειρηματική πρόθεση στο γυναικείο φύλο

Σύμφωνα με Brush (1992), μπορεί να διεξαχθεί το συμπέρασμα ότι οι γυναίκες ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων είναι διαφορετικές παρά όμοιες με τους άνδρες όσον αφορά τα ατομικά στοιχεία επιπέδου, όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική εμπειρία και τα κίνητρα. Οι επιχειρηματικοί στόχοι είναι ένας άλλος τομέας, στον οποίο οι γυναίκες επιχειρηματίες διαφέρουν από τους άνδρες. Οι γυναίκες επιχειρηματίες συχνά αναφέρεται ότι επιδιώκουν κοινωνικούς στόχους, όπως η ικανοποίηση του πελάτη, μαζί με οικονομικούς στόχους, όπως είναι το κέρδος και η ανάπτυξη, που αποτελούν κυρίως ανδρικές προσδοκίες (Brush, 1992).

Μελέτη του Fielden (et al., 2000), έδειξε ότι ένα μεγάλο ποσοστό του δείγματος (88%), κατέγραψε ως κίνητρο, το να κερδίζουν χρήματα (στο: Walker & Brown, 2004). Ωστόσο, το 71%, κατέγραψε ότι η εργασιακή ικανοποίηση, μεγαλύτερη ανεξαρτησία, η δημιουργία ευκαιριών, η αντιμετώπιση νέων προκλήσεων και η επιδίωξη δικών της συμφερόντων, αποτέλεσαν κριτήρια που είχαν σημαντική σημασία για αυτούς.

Σύμφωνα με τον Hertz (1986), οι γυναίκες φαίνεται να έχουν παρόμοια κίνητρα με του άνδρες, στην ανάγκη τους για ανεξαρτησία, χρήματος και την κατάσχεση ευκαιριών (Sexton & Upton, 1990). Οι Tolbert και Moen (1998), ανέμεναν ότι οι προτιμήσεις των ανδρών θα μοιάζουν όλο και περισσότερο τις προτιμήσεις των γυναικών, καθώς μεγαλώνουν. Δηλαδή, οι προτιμήσεις των γυναικών για τις θέσεις εργασίας που παρέχουν μια αίσθηση της προσωπικής ολοκλήρωσης, μπορεί να αντανακλούν την προσδοκία ότι οι θέσεις εργασίας τους, είναι απίθανο να τους παρέχει ευκαιρίες για ουσιαστική αύξηση κερδών ή για προαγωγή. Επίσης, καθώς μεγαλώνουν ηλικιακά, οι άνδρες είναι πιθανότερο να δώσουν μεγαλύτερη αξία για τις εγγενείς ανταμοιβές και λιγότερη έμφαση στην απόκτηση υψηλού εισοδήματος και τις προαγωγές, ενώ οι γυναίκες είναι πιθανότερο να αρχίσουν να προσδοκούν ολοένα και περισσότερο ασφάλεια της απασχόλησής τους καθώς μεγαλώνουν. Έτσι, υποθέτουμε αρχικά το εξής:

H8: Η έννοια των προσδοκιών καριέρας θα επηρεάζει θετικά την επιχειρηματική πρόθεση, και η σύνθετη υπόθεση:

H8a: Οι προσδοκίες καριέρας θα επηρεάζουν την επιχειρηματική πρόθεση και δεν θα παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά με το φύλο, αλλά θα είναι ίδια τόσο στο ανδρικό όσο και στο γυναικείο φύλο, έχοντας διαφορές μόνο στη ταξινόμηση της λίστας τους σε αυτές τις προσδοκίες.

Σχέση του φύλου με την επιχειρηματική πρόθεση

Διαφορές μεταξύ των φύλων έχουν βρεθεί να υπάρχουν στις επιχειρηματικές προθέσεις φοιτητών, σε όλο τον κόσμο (de la Cruz Sanchez-Escobedo et al., 2014), έτσι ώστε οι διαφορές των φύλων ως προς τις προθέσεις, έχουν οδηγήσει σε έναν ασθενέστερο αγωγό των γυναικών επιχειρηματιών. Ο Kickul (et al., 2007), βρήκε διαφορές μεταξύ των φύλων στις επιχειρηματικές προθέσεις, σε μαθητές γυμνασίου και φοιτητές διοίκησης επιχειρήσεων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα κορίτσια εμφάνιζαν χαμηλότερες επιχειρηματικές προθέσεις από τα αγόρια. Γενικά, οι γυναίκες έχουν αναφερθεί ότι είναι λιγότερο πιθανό από τους άνδρες να επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες (στο: Smith et al., 2016).

Επίσης, οι Buttner και Rose (1988), σε μια μελέτη αντιλήψεων στους υπαλλήλους τραπεζικών δανείων, των ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών, διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες θεωρούνταν λιγότερο επιχειρηματικές από τους άνδρες (στο: Sexton & Urton, 1990). Ακόμη, είναι γνωστό ότι η αυτοαπασχόληση είναι μια ανδροκρατούμενη επιλογή καριέρας. Υπάρχουν αρκετοί λόγοι για την ανισότητα αυτή μεταξύ των δύο φύλων, ένας εκ των οποίων θεωρείται, ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν την κύρια ευθύνη για την οικογένεια και τα παιδιά. Ως εκ τούτου, η είσοδος των γυναικών στην αυτοαπασχόληση, είναι τουλάχιστον καθυστερημένη μέχρι τα παιδιά να ενηλικιωθούν αλλιώς παρεμποδίζονται (Delmar & Davidsson, 2000). Έτσι, υποθέτουμε αρχικά το εξής:

H9: Το φύλο θα επηρεάζει θετικά την επιχειρηματική πρόθεση και η σύνθετη υπόθεση:

H9a: Το φύλο θα επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση, παρουσιάζοντας ισχυρότερες επιχειρηματικές προθέσεις στο ανδρικό φύλο, από ότι στο γυναικείο.

Σχέση της εκπαίδευσης με την επιχειρηματική πρόθεση στο γυναικείο φύλο

Οι επιπτώσεις της πολιτικής του GEM (2001), ανέφερε ότι οι άνθρωποι με περιορισμένη εκπαίδευση είναι λιγότερο πιθανό να συμμετέχουν σε επιχειρηματικές πρωτοβουλίες (Turker

& Selcuk, 2009). Προηγούμενες μελέτες στην βιβλιογραφία, αποδεικνύουν επίσης μια σύνδεση μεταξύ της επιχειρηματικότητας και της εκπαίδευσης (Galloway & Brown, 2002; Gorman & Hanlon, 1997; Henderson & Robertson, 2000; Kolvereid & Moen, 1997, στο: Turker & Selcuk, 2009). Στη μελέτη των Robinson και Sexton (1994), έδειξαν ότι η εκπαίδευση συσχετίζεται θετικά με την επιχειρηματικότητα και την αυτοαπασχόληση (Grant, 1996). Ωε εκ τούτου, αν κάποιος λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση, μπορεί προωθηθεί η επιχειρηματική του πρόθεση στο μέλλον.

Επίσης, σύμφωνα με τη μελέτη των Fisher et al., (1993), επειδή οι γυναίκες είναι συστηματικά λιγότερο πιθανό να έχουν πρόσβαση σε πολύτιμες, αυτό-ενδεχόμενες, μεγιστοποιημένες ευκαιρίες, θα είναι λιγότερο πιθανό να αποκτήσουν τον ίδιο βαθμό της σχετικής εκπαίδευσης που θα τους βοηθήσει στη διαχείριση των δικών τους επιχειρήσεων. Μελέτη του Brush (1992), υποστηρίζει ότι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ιδιοκτητών επιχειρήσεων, έχουν βρεθεί κυρίως στο προσωπικό υπόβαθρο όπως η επαγγελματική εμπειρία και το μορφωτικό επίπεδο. Το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών ιδιοκτητριών επιχειρήσεων είναι συγκρίσιμο με εκείνο των ανδρών (Birley et al., 1987), αλλά οι τομείς των σπουδών διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό (στο: Brush, 1992). Τις περισσότερες φορές οι γυναίκες έχουν προπτυχιακές σπουδές σε ελεύθερες τέχνες και όχι στις επιχειρήσεις και στα τεχνικά θέματα. Σύμφωνα με τα παραπάνω, υποθέτουμε αρχικά το εξής:

H10: Η έννοια του επιπέδου εκπαίδευσης θα επηρεάζει θετικά την επιχειρηματική πρόθεση και η σύνθετη υπόθεση:

H10a: Το επίπεδο εκπαίδευσης θα επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση, παρουσιάζοντας στατιστικά σημαντική διαφορά με το φύλο, έτσι ώστε αυτή η σχέση να είναι ισχυρότερη για το ανδρικό φύλο από ότι για το γυναικείο φύλο, εμφανίζοντας κυρίως διαφορές στους εκπαιδευτικούς τομείς.

Σχέση του οικογενειακού υπόβαθρου με την επιχειρηματική πρόθεση στο γυναικείο φύλο

Στις προηγούμενες μελέτες, το οικογενειακό υπόβαθρο λαμβάνεται υπόψη ως παράγοντας που επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση. Για παράδειγμα, μελέτη των Henderson και Robertson (2000), έδειξε ότι η οικογένεια αποτελεί τον δεύτερο παράγοντα που επηρεάζει την επιλογή καριέρας των ερωτηθέντων, μετά από τον παράγοντα της προσωπικής τους εμπειρίας (Turker & Selcuk, 2009). Προηγούμενη μελέτη έδειξε ότι όταν ένα άτομο έχει κάποιο οικογενειακό μέλος ή κάποιο κοντινό συγγενή, ο οποίος είναι ή ήταν ιδιοκτήτης

επιχείρησης, αυξάνει την πιθανότητα της αυτοαπασχόλησης του, διότι τα άτομα αυτά μπορούν να χρησιμεύουν ως πρότυπα προς μίμηση. Πρόσβαση λοιπόν σε τέτοιου είδους πρότυπα, έχουν θετική επιρροή στην επιχειρηματική πρόθεση του ατόμου, βοηθώντας τον να ξεπεράσει τους φόβους του και την έλλειψη εμπειρίας (Pruett et al., 2009).

Θεωρητική έρευνα προτείνει ότι η προηγούμενη επιχειρησιακή οικογενειακή εμπειρία, χρησιμεύει ως μηχανισμός για να εξηγήσει τις συνέπειες της παρελθούσας συμπεριφοράς σχετικά με τις προθέσεις (Carr & Sequeira, 2007). Ειδικότερα, έρευνα που σχετίζεται με την επιχειρηματική συμπεριφορά έχει δείξει ότι οι επιχειρηματίες συχνά έχουν μια οικογενειακή ιστορία, όπου η μητέρα ή ο πατέρας τους ήταν αυτοαπασχολούμενοι (Dyer, 1992; Fairlie & Robb, 2005 στο: Carr & Sequeira, 2007). Επίσης, πολλοί αυτοαπασχολούμενοι γονείς, έχουν ωθήσει τα παιδιά τους να εμπλακούν στην οικογενειακή επιχείρηση είτε για οικονομικούς λόγους, είτε ως μέσο για να τους διδάξουν τις δεξιότητες, τις αξίες και την απαιτούμενη αυτοπεποίθηση, ώστε μια μέρα να έχουν τη δική τους επιχείρηση. Ακόμη, μελέτες έχουν δείξει ότι οι άνθρωποι που έχουν ένα γονέα, ο οποίος ήταν επιχειρηματίας, είναι πιο πιθανό να εκφράσουν επιχειρηματικές προθέσεις (Krueger 1993a; 1993b; Scott & Twomey 1988, στο: Crant, 1996).

Όσον αφορά το φύλο, μελέτη των Goffee και Scase (1985), υποστήριξε ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες μπορούν να βρουν την καριέρα τους ως αντανάκλαση των αξιών τους σχετικά με την οικογένεια (στο: Dyer & Handler, 1994). Πράγματι, ο προσανατολισμός προς τις οικογένειές τους με πολλούς τρόπους, είναι ο μηχανισμός που χρησιμοποιούν για να αντιμετωπίσουν τις ανάγκες της εργασίας και της οικογένειας. Τέλος, ο Brush (1992), διαπίστωσε ότι οι άνδρες τείνουν περισσότερο προς την επιχειρηματικότητα από ότι οι γυναίκες με το παρόμοιο υπόβαθρο. Δεν έχουν βρεθεί πολλές μελέτες σχετικά με το πώς σχετίζεται το φύλο με το οικογενειακό υπόβαθρο γι' αυτό και υποθέτουμε αρχικά ότι:

H11: Η έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου θα επηρεάζει θετικά την επιχειρηματική πρόθεση,

και η σύνθετη υπόθεση:

H11a: Το οικογενειακό υπόβαθρο θα επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση και δεν θα παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά με το φύλο, αλλά θα είναι ίδια, τόσο στο γυναικείο όσο και στο ανδρικό φύλο.

Σχέση της ηλικίας με την επιχειρηματική πρόθεση στο γυναικείο φύλο

Μερικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των γυναικών ιδιοκτητριών επιχειρήσεων, είναι παρόμοια με εκείνα των ανδρών. Για παράδειγμα, η οικογενειακή κατάσταση (έγγαμος), η ηλικία (30-45), η σειρά γέννησης (το πρώτο παιδί) και η ιδιότητα του αυτοαπασχολούμενου πατέρα, δεν διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των ανδρών και γυναικών ιδιοκτητών επιχειρήσεων (Brush, 1992). Αρκετοί συγγραφείς έχουν δείξει ότι οι νέοι άνθρωποι έχουν μια καλή ευκαιρία να γίνουν επιχειρηματίες, αλλά και ότι η επιθυμία τους να το πράξουν μειώνεται με την ηλικία (Greene et al. 2003, στο: de la Cruz Sanchez-Escobedo et al., 2014). Ο Reynolds (et al., 2003), έδειξε ότι η περίοδος μεγαλύτερης δραστηριότητας και για τα δύο φύλα είναι μεταξύ 25 και 34 χρονών, και στη συνέχεια, μειώνεται με την ηλικία (de la Cruz Sanchez-Escobedo et al., 2014). Από τη σκοπιά του φύλου, οι γυναίκες επιχειρηματίες τείνουν να είναι νεότερες από τους άνδρες συναδέλφους τους (Carter et al. 2001, στο: de la Cruz Sanchez-Escobedo et al., 2014). Έτσι, υποθέτουμε αρχικά το εξής:

H12: Η έννοια της ηλικίας θα επηρεάζει αρνητικά την επιχειρηματική πρόθεση και η σύνθετη υπόθεση:

H12α: Η ηλικία θα επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση, και δεν θα παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ, ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

3.1 ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το δείγμα απευθύνθηκε σε γυναίκες και άνδρες, έτσι ώστε να πραγματοποιηθεί η επιθυμητή σύγκριση των αποτελεσμάτων μεταξύ των δύο φύλων, σε εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα όλων των ηλικιών σε διάστημα τεσσάρων εβδομάδων.

Δόθηκαν 220 ερωτηματολόγια στις παρακάτω υπηρεσίες του δημοσίου: Ελληνική Αστυνομία, ΔΕΥΑΚ, Δημαρχείο, ΚΕΠ, Νομαρχία, Λιμεναρχείο, Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση Πιερίας, ΔΕΗ, ΕΟΠΥ και Εφορία. Από αυτά έχουμε συλλέξει πλήρως απαντημένα 206 ερωτηματολόγια, 103 αντρών και 103 γυναικών. Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν τα περισσότερα μέσω προσωπικής επαφής αλλά χρησιμοποιήθηκε και η ηλεκτρονική μέθοδος για την κάλυψη πόλεων όπως Βόλος και Αθήνα. Το ερωτηματολόγιο βρίσκεται διαθέσιμο στο παράρτημα της εργασίας.

3.2 ΜΕΘΟΔΟΣ ΜΕΤΡΩΝ

Αρχικά, για την εξαρτημένη μεταβλητή την επιχειρηματική πρόθεση, χρησιμοποιήθηκαν δύο μέθοδοι μέτρησης. Μία μέθοδος σε μορφή ερώτησης ΝΑΙ/ΟΧΙ, όπου οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν " Έχετε σκεφτεί ποτέ σοβαρά να γίνετε επιχειρηματίας ; " όπου οι συμμετέχοντες έπρεπε να απαντήσουν με ναι ή όχι, καθώς και μία μέθοδος 6 ερωτήσεων σε 7 βάρη κλίμακα Likert έχοντας ως άκρα το διαφωνώ και συμφωνώ απόλυτα (Liñán et al. 2011). Στην πρώτη κατηγορία παραγόντων, αυτή των προσωπικών χαρακτηριστικών, έχουμε χρησιμοποιήσει στην μεταβλητή της αυτοπεποίθησης 2 ερωτήσεις, σε 7 βάρη κλίμακα Likert, έχοντας ως άκρα διαφωνώ και συμφωνώ απόλυτα (Cremer & van Knippenberg, 2004). Στην μεταβλητή της δημιουργικότητας, χρησιμοποιήσαμε 8 σετ ερωτήσεων, σε 7 βάρη κλίμακα Likert, έχοντας ως άκρα διαφωνώ και συμφωνώ απόλυτα που περιείχαν ερωτήσεις για την παραγωγή δημιουργικών και χρήσιμων ιδεών (Zampetakis, 2008). Στην μεταβλητή της ανθεκτικότητας, χρησιμοποιήσαμε τις 25 ερωτήσεις από την κλίμακα των Connor και Davidson (CD-RISC), σε 5 βάρη κλίμακα Likert, έχοντας ως άκρα το καθόλου αληθές και το αληθές συνέχεια (Connor & Davidson, 2003).

Τέλος, στην μεταβλητή της τάσης ανάληψης κινδύνου, χρησιμοποιήθηκε μία ερώτηση "Αν ήσασταν ο μοναδικός ιδιοκτήτης/η μοναδική ιδιοκτήτρια μίας επιχείρησης, ποιά από τις δύο παρακάτω εναλλακτικές θα προτιμούσατε;" όπου οι συμμετέχοντες έπρεπε να επιλέξουν μία από τις δύο απαντήσεις «Μια επιχείρηση που θα εξασφάλιζε ένα καλό επίπεδο ζωής, με μικρό κίνδυνο της αποτυχίας, και μικρές πιθανότητες να γίνετε εκατομμυριούχος» ή «Μια επιχείρηση που θα είχε περισσότερες πιθανότητες να σας κάνει εκατομμυριούχο, αλλά και περισσότερες πιθανότητες να οδηγήσει στην πτώχευση» (Barbosa, 2007).

Στη συνέχεια, στη δεύτερη κατηγορία των παραγόντων, παράγοντες κατάστασης για την μεταβλητή της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης, χρησιμοποιήθηκαν 8 σετ ερωτήσεων, σε 5 βάρη κλίμακα Likert, έχοντας ως άκρα το εξαιρετικά αρνητικά και το εξαιρετικά θετικά (Carr & Sequeira, 2007). Η τρίτη κατηγορία παραγόντων χωρίστηκε σε 3 έννοιες, δύο έννοιες που σχετίζονται με τα μέσα ικανοποίησης της σταδιοδρομίας και μία έννοια που αφορά τις προσδοκίες καριέρας. Αρχικά για την πρώτη μεταβλητή, μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status του εργαζομένου, χρησιμοποιήθηκαν 6 σετ ερωτήσεων, σε 5 βάρη κλίμακα Likert, έχοντας ως άκρα διαφωνώ και συμφωνώ απόλυτα (Eddleston & Powell, 2008). Για τη δεύτερη μεταβλητή, μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στη σχέση των εργαζομένων χρησιμοποιήθηκαν 5 σετ ερωτήσεων, σε 5 βάρη κλίμακα Likert, έχοντας ως άκρα διαφωνώ και συμφωνώ απόλυτα (Eddleston & Powell, 2008). Τέλος, στην τρίτη μεταβλητή, προσδοκίες καριέρας, χρησιμοποιήθηκαν 6 σετ ερωτήσεων, σε 5 βάρη κλίμακα Likert, έχοντας ως άκρα διαφωνώ και συμφωνώ απόλυτα (Anna et al., 1999).

Στην τέταρτη κατηγορία παραγόντων έχουμε τα δημογραφικά στοιχεία, τη μεταβλητή του οικογενειακού υπόβαθρου, όπου οι συμμετέχοντες έπρεπε να απαντήσουν με ναι/όχι στην εξής ερώτηση : "Έχει κανείς στην οικογένειά σας προηγούμενη επιχειρηματική εμπειρία;" (Altinay et al., 2012). Στη συνέχεια, το φύλο έπρεπε να συμπληρωθεί από τους συμμετέχοντες εάν είναι άνδρας ή γυναίκα, βάζοντας χ στο αντίστοιχο κουτάκι, την ηλικία συμπληρώνοντας τον αντίστοιχο αριθμό, στο οικογενειακή κατάσταση εάν είναι άγαμος, έγγαμος, διαζευγμένος ή άλλο και τέλος στο επίπεδο εκπαίδευσης χρησιμοποιήσαμε δύο μεθόδους. Η πρώτη και κύρια μέθοδος ήταν να τσεκάρουν το αντίστοιχο κουτάκι, βάζοντας χ στο επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν (απόφοιτος γυμνασίου/λυκείου, απόφοιτος ΤΕΙ, ΑΕΙ, κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου ή άλλο) και η δεύτερη μέθοδος αφορούσε κυρίως εκείνους που είχαν μια συναφή εκπαίδευση με το αντικείμενο, την επιχειρηματικότητα. Για αυτή τη μέθοδο χρησιμοποιήθηκε 4 βάρη κλίμακα Likert, 6 σετ ερωτήσεων, έχοντας ως άκρα το καθόλου και το πολύ, όπου έπρεπε ουσιαστικά να συμπληρώσουν κατά πόσο είχαν

παρακολουθήσει διάφορα μαθήματα ή σεμινάρια στα παρακάτω μαθήματα: μάρκετινγκ, χρηματοοικονομικά, προσωπικό, λογιστική, παραγωγή και στρατηγική επιχείρησης (Fischer et al., 1993).

3.3 ΜΕΘΟΔΟΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αναλύθηκαν μέσω του SPSS. Ως πρώτο βήμα για την διεξαγωγή του spss και την ανάλυση πραγματοποιήθηκε Cronbach's alpha, για να μελετηθεί η αξιοπιστία των ερωτήσεων. Όσες ερωτήσεις είχαν βαθμό αξιοπιστίας κάτω από 0,7 τις αποκλείσαμε από την περαιτέρω ανάλυσή μας.

Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε διαχωρισμός του δείγματος διότι η παρούσα μελέτη ειδικεύεται στην γυναικεία επιχειρηματική πρόθεση και πρέπει να μελετηθούν οι τρέχουσες διαφορές των μεταβλητών απέναντι στο φύλο. Οπότε επιλέχθηκε split file (διαχωρισμό φύλου) και στη συνέχεια πραγματοποιήθηκαν συχνότητες για να φανεί ξεκάθαρα πόσες φορές (πόσο συχνά) επέλεξαν μια συγκεκριμένη απάντηση οι γυναίκες και αντίστοιχα οι άνδρες. Επίσης, πραγματοποιήθηκαν οι απαραίτητες συσχετίσεις μεταξύ της εξαρτημένης μεταβλητής όπου στην προκειμένη περίπτωση είναι η επιχειρηματική πρόθεση και των ανεξάρτητων μεταβλητών (δημιουργικότητα, ανθεκτικότητα, τάση ανάληψης κινδύνου) καθώς και των υπολοίπων ενδιάμεσων μεταβλητών που σχετίζονται με συναφείς παράγοντες (αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, μέσα ικανοποίησης της καριέρας του εργαζόμενου, προσδοκίες καριέρας και οικογενειακό υπόβαθρο). Να σημειωθεί ότι στον πίνακα φαίνονται και οι συσχετίσεις μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών και με τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία).

Επιπλέον, για την αξιολόγηση των πιθανών διαφορών στο πλαίσιο του δείγματος, πραγματοποιήθηκε *t-test* ανάλυση, με σκοπό την μέτρηση όλων των ανεξάρτητων και εξαρτημένων μεταβλητών. Για να προσδιοριστεί αν κάποια από τις διαφορές μεταξύ των μέσων όρων είναι στατιστικά σημαντικές, συγκρίνουμε την τιμή *p*, στο επίπεδο σημαντικότητας που έχουμε ορίσει, ώστε να αξιολογήσουμε εάν δεχόμαστε ή όχι την μηδενική υπόθεση. Η μηδενική υπόθεση δηλώνει ότι οι μέσοι όροι του πληθυσμού είναι όλοι ίσοι. Τα επίπεδα σημαντικότητας που χρησιμοποιούνται πιο συχνά σε εκπαιδευτικές έρευνες είναι τα 0,05 και 0,01 επίπεδα, στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε ως βαθμός σημαντικότητας το 0,05.

Στη συνέχεια, ακολούθησε *test two-way ANOVA*, για να συγκριθεί η μέση τιμή διαφορών μεταξύ των ομάδων που έχουν χωριστεί σε δύο ανεξάρτητες μεταβλητές (παράγοντες). Ο πρωταρχικός σκοπός της Two-Way ANOVA, είναι να κατανοηθεί εάν

υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο ανεξάρτητων μεταβλητών πάνω στην εξαρτημένη μεταβλητή. Στην παρούσα μελέτη, οι δύο ανεξάρτητες μεταβλητές είναι το φύλο και η εκπαίδευση και η εξαρτημένη μεταβλητή είναι η επιχειρηματική πρόθεση, η οποία μετρήθηκε με δύο τρόπους, οπότε έγινε η διεξαγωγή της Two-Way Anova δύο φορές.

Τέλος, πραγματοποιήθηκαν *πολλαπλές γραμμικές παλινδρομήσεις* για να υπάρχει μια πιο σαφή εικόνα των αποτελεσμάτων και του κατά πόσο οι ανεξάρτητες μεταβλητές σχετίζονται θετικά ή και αρνητικά με την εξαρτημένη μεταβλητή, επιχειρηματική πρόθεση. Πολλαπλή παλινδρόμηση είναι μια επέκταση της απλής γραμμικής παλινδρόμησης και την χρησιμοποιούμε για να προβλέψουμε την τιμή μιας μεταβλητής με βάση την αξία δύο ή περισσότερων άλλων μεταβλητών.

Στην παρούσα έρευνα, η προβληθείσα μεταβλητή ονομάζεται εξαρτημένη μεταβλητή (ή αποτέλεσμα), όπου είναι η επιχειρηματική πρόθεση, και οι μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν για την πρόβλεψη της τιμής της εξαρτημένης μεταβλητής ονομάζονται ανεξάρτητες μεταβλητές (ή αίτιο). Οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι η αυτοπεποίθηση, η δημιουργικότητα, τάση ανάληψης κινδύνου, ανθεκτικότητα, αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο, μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status, μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου, οι προσδοκίες καριέρας και το φύλο. Επίσης, η πολλαπλή παλινδρόμηση επιτρέπει να καθοριστεί η συνολική διακύμανση του μοντέλου και η σχετική συμβολή του καθενός από τους προγνωστικούς παράγοντες (ανεξάρτητες μεταβλητές) για την εξήγηση της συνολικής διακύμανσης.

Σε αυτό το στάδιο να αναφερθεί ότι στην ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε ο πρώτος τρόπος μέτρησης της επιχειρηματικής πρόθεσης, σε μορφή nominal, διότι υπήρχαν περισσότερο σημαντικά θέματα να αναλυθούν. Επίσης, για την έννοια της συναφής εκπαίδευσης να υπογραμμιστεί ότι χρησιμοποιήθηκε περισσότερο για την κατανόηση της έννοιας δηλαδή στο κομμάτι των συχνοτήτων και συσχετίσεων, και όχι στη συνέχεια της μελέτης, γι αυτό το λόγο δεν τοποθετήθηκε και υπόθεση σχετικά με αυτή την έννοια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΕΥΡΗΜΑΤΑ

Αρχικά, πραγματοποιήθηκε Reliability test (τεστ αξιοπιστίας), Cronback's alpha σε όλες τις ερωτήσεις των εννοιών που χρησιμοποιήθηκαν σε αυτή την έρευνα. Παρατηρήθηκε ότι όλες είναι αρκετά αξιόπιστες με τιμές $>0,7$. Συγκεκριμένα, για την εξαρτημένη μας μεταβλητή, την επιχειρηματική πρόθεση, μετρήθηκε με δύο τρόπους, όπως προαναφέρθηκε στο κομμάτι 5, στη μεθοδολογία έρευνας και μέτρων. Στον πρώτο τρόπο, οι ερωτώμενοι καλούνταν να απαντήσουν με ένα ΝΑΙ/ΟΧΙ, σε μία ερώτηση περί επιχειρηματικής πρόθεσης και έγινε αποδεκτή διότι αποτελούνταν από μια μόνο ερώτηση. Στο δεύτερο τρόπο, πραγματοποιήθηκε τεστ αξιοπιστίας γιατί αποτελούνταν πάνω από ένα σετ ερωτήσεων, και έλαβε τιμή $0,956 > 0,7$, άρα και αποδεκτή.

Στη συνέχεια, για τις ερωτήσεις των εννοιών που ανήκουν στην κατηγορία των προσωπικών χαρακτηριστικών, για την μεταβλητή της αυτοπεποίθησης, η τιμή ανέρχεται στο $0,884 > 0,7$, άρα και αποδεκτή. Η μεταβλητή της δημιουργικότητας ανήλθε στην τιμή $0,925 > 0,7$, ομοίως αποδεκτή. Η τιμή της έννοιας της ανθεκτικότητας στο $0,897 > 0,7$, αρκετά αξιόπιστη και αποδεκτή. Τέλος, η τιμή της έννοιας της τάσης ανάληψης κινδύνου επειδή αποτελούνταν από ένα σετ ερώτησης, (οι ερωτώμενοι έπρεπε να επιλέξουν μία από τις δύο απαντήσεις στη συγκεκριμένη ερώτηση περί επιχειρηματικού κινδύνου-ρίσκου), οπότε αξιόπιστη και αποδεκτή. Στη δεύτερη κατηγορία, των παραγόντων που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά κατάστασης, η τιμή της έννοιας αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης, ήταν στο $0,962 > 0,7$, άρα και αποδεκτή. Συνεχίζοντας στην τρίτη κατηγορία παραγόντων, αυτή των κινήτρων υποκίνησης. Η πρώτη έννοια των κινήτρων για την επαγγελματική σταδιοδρομία, τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status έλαβαν τιμή $0,812 > 0,7$, αρκετά αξιόπιστη και αποδεκτή. Η δεύτερη έννοια των κινήτρων για την επαγγελματική σταδιοδρομία, τα μέσα ικανοποίησης μεταξύ της σχέσης των εργαζομένων έλαβαν τιμή $0,861 > 0,7$, άρα και αποδεκτή. Και η τρίτη έννοια των κινήτρων, οι προσδοκίες καριέρας, έλαβαν τιμή $0,791 > 0,7$, αρκετά αξιόπιστη και αποδεκτή.

Τέλος, η τέταρτη κατηγορία παραγόντων είναι αυτή των δημογραφικών στοιχείων, όπου μελετήθηκε η έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου, όπου οι ερωτώμενοι έπρεπε να απαντήσουν με ΝΑΙ/ΟΧΙ, σε ένα σετ ερώτησης, οπότε κρίθηκε αποδεκτή ως αξιόπιστη και σε κατόπιν ακολουθήθηκαν τα υπόλοιπα δημογραφικά στοιχεία όπου σε αυτή την κατηγορία, υπάρχει η μεταβλητή της εκπαίδευσης που μελετήθηκε με δύο τρόπους. Ο ένας εκ των οποίων ήταν οι ερωτώμενοι να επιλέξουν το επίπεδο εκπαίδευσης που κατέχουν και στον

δεύτερο τρόπο οι ερωτώμενοι καλούνταν να δηλώσουν το βαθμό στον οποίο έχουν παρακολουθήσει σχετικά σεμινάρια ή μαθήματα σχετικά με την επιχειρηματικότητα μέσα από ένα σετ 6 ερωτήσεων. Πραγματοποιήθηκε τεστ αξιοπιστίας στις συγκεκριμένες ερωτήσεις και έλαβαν την τιμή $0,861 > 0,7$ άρα και αποδεκτή.

Στη συνέχεια, παρουσιάζεται το δείγμα μέσω των κυριότερων περιγραφικών στατιστικών χαρακτηριστικών, του μέσου όρου και της τυπικής απόκλισης, αρχικά για όλες τις έννοιες και τα δημογραφικά και ύστερα επιλέχθηκε η επιλογή split file, ώστε να ερευνηθεί χωριστά το φύλο με τις έννοιες. Ο μέσος όρος αποτελεί το συνηθέστερο μέτρο κεντρικής τάσης ή θέσης και υποδηλώνει το κεντρικό σημείο μιας αριθμητικής σειράς δεδομένων και η τυπική απόκλιση αποτελεί το κυριότερο μέτρο διασποράς ή μεταβλητότητας του δείγματος επειδή μετρά την διασπορά των τιμών της μεταβλητής γύρω από τη μέση τιμή. Με αυτόν τον τρόπο μπορεί να διακριθεί εάν οι τιμές της μεταβλητής απέχουν σημαντικά, κατά μέσο όρο από τον μέσο όρο. Όσο μικρότερη είναι η τιμή της τυπικής απόκλισης τόσο πιο ομοιογενές είναι το δείγμα και τόσο ο μέσος όρος αποτελεί αντιπροσωπευτικότερο στατιστικό μέτρο για την κατανομή της μεταβλητής

Το δείγμα αποτελούνταν από 206 άτομα, 103 άντρες και 103 γυναίκες, όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα όπου φαίνονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις όλων των εννοιών χωρίς διαχωρισμό του φύλου.

Πίνακας 1. Πίνακας μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων για όλες τις μεταβλητές, και τα δημογραφικά (χωρίς διαχωρισμό φύλου)

Statistics																
		αυτοπε ποιθησ η	δημιου ργικότη ητα	ανθεκ τικότ ητα	αντλ ηπτή οικογ ενεια κή υποσ τήριξ η	μέσα ικανο ποίησ ης βασισ μένα στο status	μέσα ικανο ποίησ ης σχέση ς του εργαζ ομένο υ	προσ δοκίε ς καρι έρας	επιχει ρηματ ική πρόθε ση	οικογε νειακό υπόβα θρο	τάση ανάλη ψης κινδύν ου	φύλο	ηλικία	εκπ αίδε υση	οικογενε ιακή κατάστα ση	συναφή εκπαίδε υση
N	Valid	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
	Missin g	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος όρος		5,60	5,31	3,86	3,04	3,66	4,53	4,49	,45	,51	,14	,50	41,34	1,43	1,36	1,78

Τυπική απόκλιση	1,03	,90	,52	1,01	,79	,60	,61	,49	,50	,34	,50	8,82	,96	,91	,78
-----------------	------	-----	-----	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	-----	-----

Από τον πίνακα 1, παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος της *αυτοπεποίθησης* υπολογίστηκε 5,60, με τυπική απόκλιση 1,03, όπου οι απαντήσεις των ερωτηθέντων κυμαίνονται στην κλίμακα Likert στην απάντηση 5 με 6. Συμπερασματικά, η έννοια της αυτοπεποίθησης κυμαίνεται ανάμεσα στο συμφωνώ εν μέρει και στο συμφωνώ. Στην έννοια της *δημιουργικότητας* παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος υπολογίστηκε 5,31 και η τυπική απόκλιση 0,90, όπου σημαίνει ότι οι απαντήσεις των ερωτηθέντων βρίσκονται κατά κύριο λόγο στην απάντηση 5, συμφωνώ εν μέρει. Για την έννοια της *ανθεκτικότητας*, υπολογίστηκε μέσος όρος 3,86 με τυπική απόκλιση 0,52. Όπου οι απαντήσεις των ερωτηθέντων κυμαίνονται στην απάντηση 3 με 4. Συγκεκριμένα, η έννοια της ανθεκτικότητας κυμαίνεται ανάμεσα στην ουδετερότητα (αληθές κάπου-κάπου) και στην συγκατάβαση (συχνά αληθές). Για την έννοια της *τάση ανάληψης κινδύνου*, παρατηρήθηκε ο μέσος όρος στο 0,14 και η τυπική απόκλιση στο 0,34, όπου νοείται ότι οι απαντήσεις των ερωτηθέντων κυμαίνονταν κυρίως στην πρώτη απάντηση (που βαθμολογήθηκε με 0), και αποτελεί χαμηλή τάση ανάληψης κινδύνου.

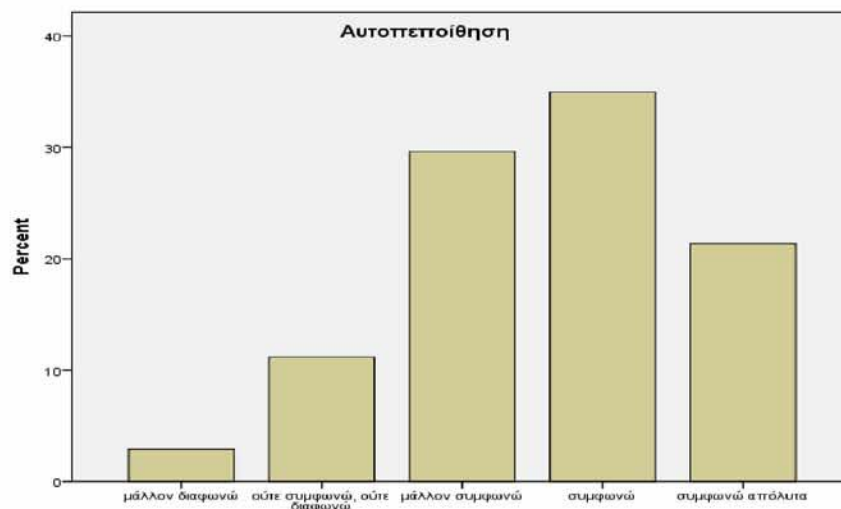
Για την έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης, παρατηρήθηκε ο μέσος όρος 3,04 και η τυπική απόκλιση 1,01. Συγκεκριμένα οι απαντήσεις των ερωτηθέντων κυμαίνονταν κυρίως στην απάντηση 3, δηλαδή στην ουδετερότητα (ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ). Για την έννοια των *μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status*, ο μέσος όρος υπολογίστηκε στο 3,66 και η τυπική απόκλιση στο 0,79. Δηλαδή, οι απαντήσεις κυμαίνονταν ανάμεσα στην απάντηση 3 και 4. Συμπερασματικά, η έννοια αυτή κυμαίνεται ανάμεσα στην ουδετερότητα (ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ) και στην συγκατάβαση (συμφωνώ εν μέρει). Επίσης, για την έννοια των *μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου*, ο μέσος όρος υπολογίστηκε στο 4,53 με τυπική απόκλιση στο 0,60. Οι απαντήσεις δηλαδή που δόθηκαν κυμαίνονταν ανάμεσα στο 4 και 5. Συμπερασματικά, η έννοια αυτή κυμαίνεται στο συμφωνώ εν μέρει και στο συμφωνώ απόλυτα. Η έννοια των *προσδοκιών καριέρας*, παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος ανήλθε στο 4,49 με τυπική απόκλιση στο 0,61. Οι απαντήσεις που δόθηκαν λοιπόν, κυμαινότουσαν ομοίως στην απάντηση 4 με 5, ανάμεσα δηλαδή στο συμφωνώ εν μέρει και στο συμφωνώ απόλυτα. Για την έννοια της *επιχειρηματικής πρόθεσης*, παρατηρήθηκε μέσος όρος στο 0,45 και τυπική απόκλιση στο 0,49. Δηλαδή οι περισσότεροι ερωτηθέντες απάντησαν Όχι (βαθμολογήθηκε με 0), στην ερώτηση εάν έχουν σκεφτεί να γίνουν επιχειρηματίες.

Όσον αφορά τα *δημογραφικά στοιχεία*, για την έννοια του *οικογενειακού υπόβαθρου*, υπολογίστηκε ο μέσος όρος στο 0,51 με 0,50 τυπική απόκλιση, που σημαίνει ότι οι ερωτηθέντες έκλιναν κατά κύριο λόγο στην απάντηση Ναι (που βαθμολογήθηκε με 1), δηλαδή ότι οι περισσότεροι έχουν στην οικογένειά τους προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία. Για το *φύλο*, έχουμε ισάριθμο δείγμα, με 103 άνδρες και 103 γυναίκες, έχοντας μέσο όρο και τυπική απόκλιση στο 0.50. Για την *ηλικία* παρατηρήθηκε μέσος όρος 41,34 και τυπική απόκλιση 8,82, που σημαίνει ότι η ηλικία κυμαίνονταν γύρω στα 40 των περισσότερων ερωτηθέντων. Για την έννοια της *εκπαίδευσης* παρατηρήθηκε μέσος όρος 1,43 και τυπική απόκλιση 0,96 δηλαδή οι περισσότεροι ερωτηθέντες κυμαίνονταν ανάμεσα στην επιλογή 1 και 2. Συμπερασματικά, το επίπεδο της εκπαίδευσης κυμαίνονταν ανάμεσα στην επιλογή απόφοιτων ΤΕΙ και ΑΕΙ. Ακόμη, για την έννοια της *συναφή εκπαίδευσης*, παρατηρήθηκε μέσος όρος στο 1,78 και τυπική απόκλιση στο 0,78, δηλαδή οι απαντήσεις των ερωτηθέντων κυμαίνονταν ανάμεσα στην 1 και 2 επιλογή. Συμπερασματικά, οι ερωτηθέντες δεν είχαν παρακολουθήσει καθόλου σεμινάρια ή μαθήματα σχετικά με την επιχειρηματικότητα ή είχαν παρακολουθήσει πολύ λίγο. Τέλος, όσον αφορά την *οικογενειακή κατάσταση*, παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος υπολογίστηκε στο 1,36 και τυπική απόκλιση στο 0,91, δηλαδή οι ερωτηθέντες επέλεξαν κυρίως την 1 επιλογή, του έγγαμου.

Στη συνέχεια φαίνονται τα γραφήματα συχνοτήτων για όλες τις μεταβλητές διακρίνοντας και τα ποσοστά που αντιστοιχούν στην καθεμία από αυτές. Να αναφερθεί ότι στο παράρτημα φαίνονται αναλυτικά όλοι οι πίνακες συχνοτήτων (1α έως 1ν), κάθε μεταβλητής πριν το διαχωρισμό φύλου.

Αρχικά για την έννοια της *αυτοπεποίθησης* ισχύει:

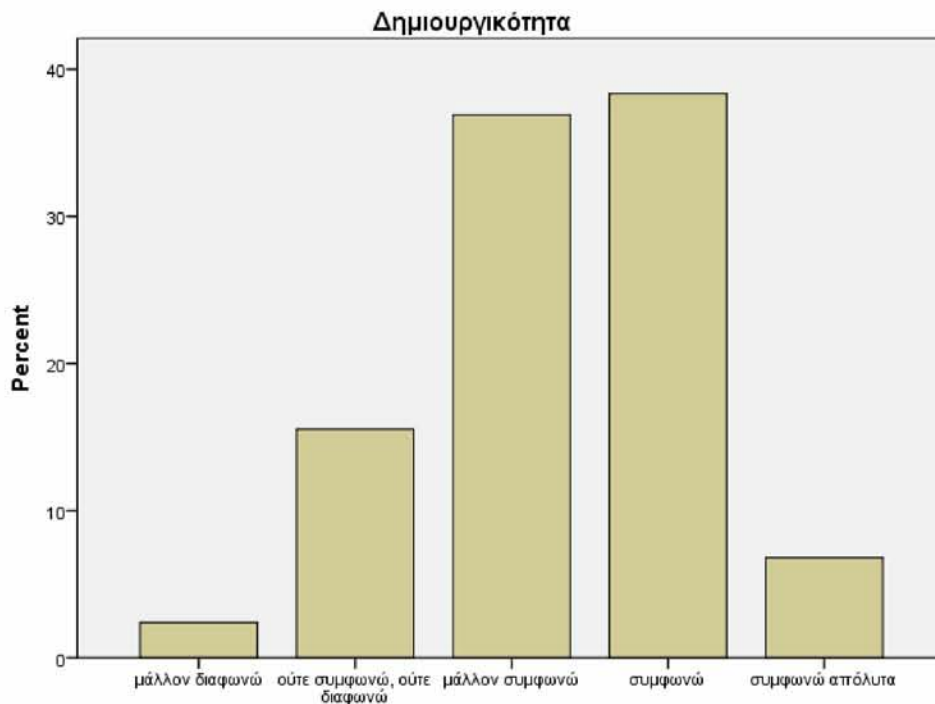
Γράφημα 1α. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της αυτοπεποίθησης (χωρίς διαχωρισμό φύλου).



Παρατηρήθηκε λοιπόν από το γράφημα 1α, και από τον πίνακα 1α., ότι για την έννοια της αυτοπεποίθησης το υψηλότερο ποσοστό ανήκει στο 35%, με 72 ερωτηθέντες να επιλέγουν «συμφωνώ», στις ερωτήσεις περί αυτοπεποίθησης, καθώς το χαμηλότερο ποσοστό να ανήκει στο 2,9% , έχοντας 6 ερωτηθέντες να επιλέγουν το «μάλλον διαφωνώ».

Συνεχίζοντας με την έννοια της δημιουργικότητας:

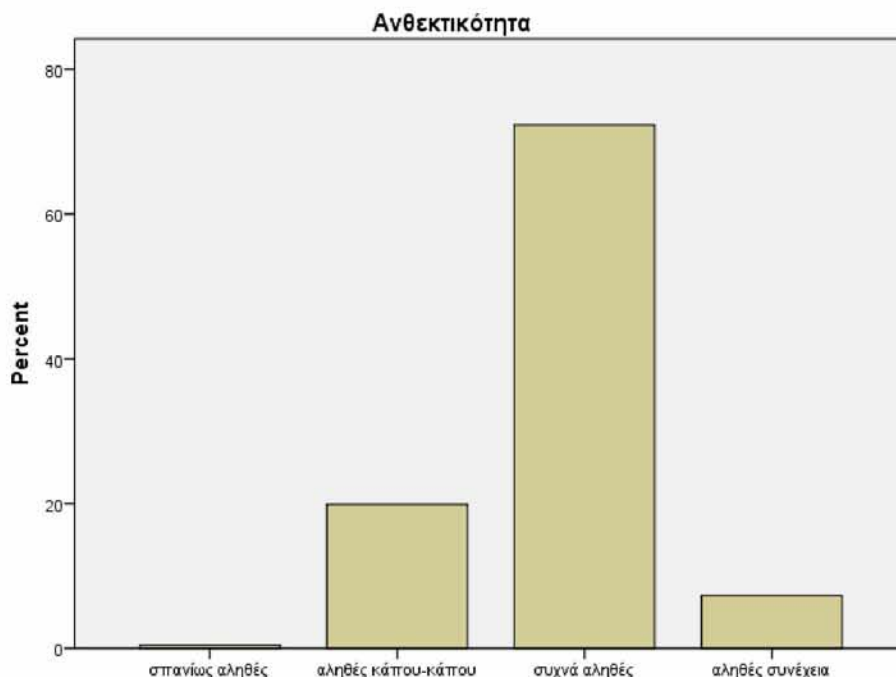
Γράφημα 1β. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της δημιουργικότητας (χωρίς διαχωρισμό φύλου).



Όπως παρατηρήθηκε από το γράφημα 1β και τον πίνακα 1β, από το παράρτημα, για την έννοια της δημιουργικότητας, το υψηλότερο ποσοστό ανήκει στο 38,3%, με 79 ερωτηθέντες να επιλέγουν το «συμφωνώ», καθώς το χαμηλότερο ποσοστό ανήκει στο 2,4% με 5 ερωτηθέντες να επιλέγουν «μάλλον διαφωνώ» στις ερωτήσεις περί δημιουργικότητας.

Ακολούθως με την έννοια της ανθεκτικότητας:

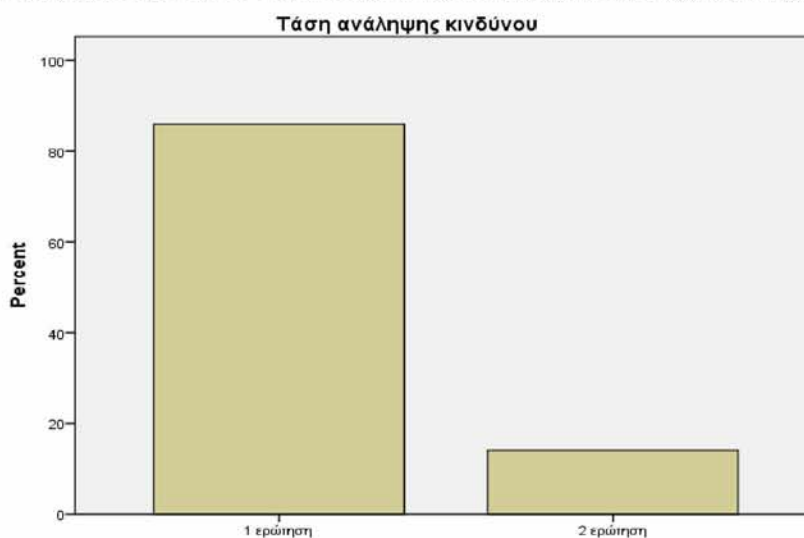
Γράφημα 1γ. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της ανθεκτικότητας (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



Από τον πίνακα 1γ. στο παράρτημα καθώς και από το γράφημα 1γ. παρατηρήθηκε ότι για την έννοια της ανθεκτικότητας, το υψηλότερο ποσοστό ανήκει στο 72,3% με 149 ερωτηθέντες να επιλέγουν συχνά αληθές στις ερωτήσεις περί ανθεκτικότητας, καθώς το χαμηλότερο ποσοστό ανήκε μόλις στο 0,5% με 1 ερωτηθέντα να επιλέγει «σπανίως αληθές».

Στη συνέχεια για την τελευταία έννοια της πρώτης κατηγορίας των προσωπικών χαρακτηριστικών, της *τάσης ανάληψης κινδύνου* παρατηρήθηκε ότι:

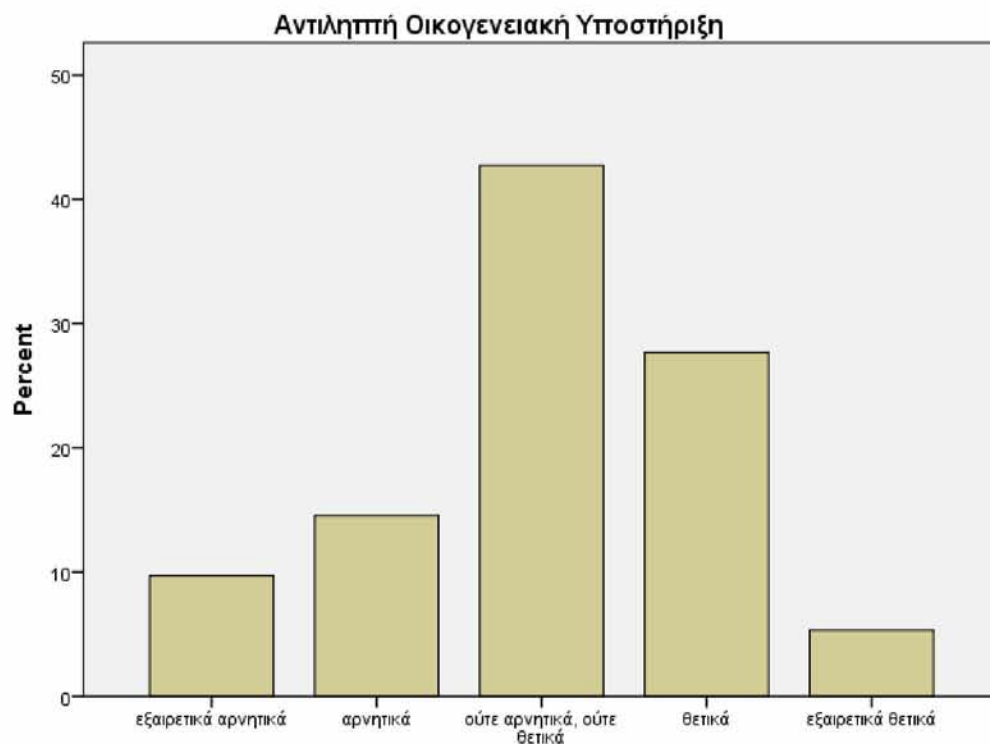
Γράφημα 1δ. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



Από το παραπάνω γράφημα λοιπόν και από τον πίνακα 1δ, στο παράρτημα παρατηρήθηκε ότι για την έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου, το υψηλότερο ποσοστό κατέχει το 85,9% με 177 ερωτηθέντες να επιλέγουν την πρώτη απάντηση στην ερώτηση περί επιχειρηματικού κινδύνου-ρίσκου. Αυτό δηλώνει ότι δεν είναι αυξημένη η τάση να αναλάβουν κίνδυνο ή ρίσκο, το οποίο συνεπάγεται και την χαμηλή επιχειρηματική πρόθεση. Ακόμη, το χαμηλότερο ποσοστό το κατείχε μόλις το 14,1% με 29 ερωτηθέντες να επιλέγουν την δεύτερη απάντηση, όπου φανέρωνε υψηλότερο επιχειρηματικό κίνδυνο.

Στην δεύτερη κατηγορία, στους παράγοντες κατάστασης, υπάρχει η έννοια της *αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης*:

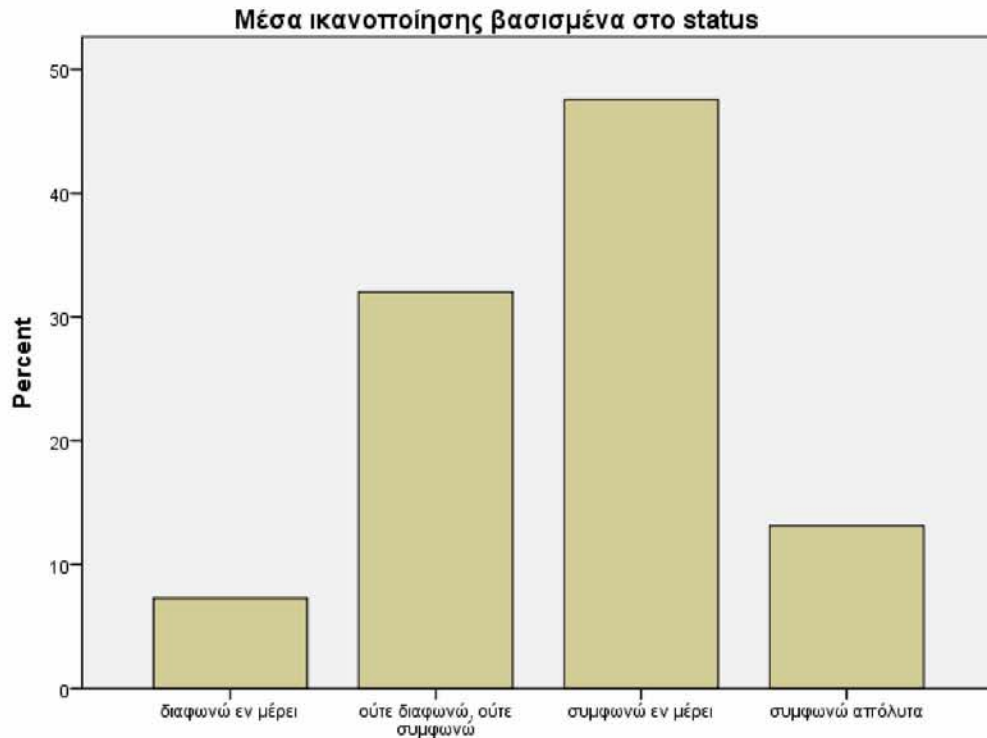
Γράφημα 1ε. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



Από το παραπάνω γράφημα και τον πίνακα 1ε, στο παράρτημα παρατηρήθηκε ότι για την έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης, το υψηλότερο ποσοστό κατείχε το 42,7%, έχοντας 88 ερωτηθέντες να δηλώνουν μια ουδέτερη στάση, επιλέγοντας το «ούτε αρνητικά-ούτε θετικά», στις ερωτήσεις για το «πώς βλέπουν τα συγγενικά και κοντινά σου πρόσωπα, την ιδέα να ανοίξεις την δική σου επιχείρηση». Επιπλέον, το χαμηλότερο ποσοστό ανήκε στο 9,7%, με 20 ερωτηθέντες να δηλώνουν «εξαιρετικά αρνητικά».

Συνεχίζοντας με την τρίτη κατηγορία, των κινήτρων υποκίνησης, και αρχικά με την έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status:

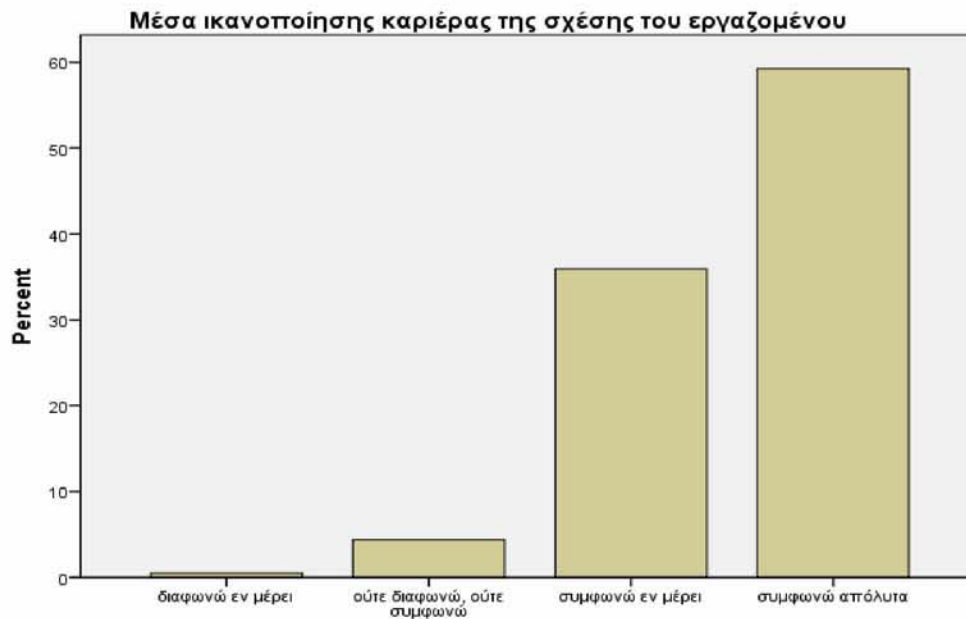
Γράφημα 1στ. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια των μέσων ικανοποίησης βασισμένα στο status



Από το παραπάνω γράφημα 1στ, και τον πίνακα 1στ, στο παράρτημα, παρατηρήθηκε ότι το υψηλότερο ποσοστό 47,6%, έχοντας 98 ερωτηθέντες να συμφωνούν εν μέρει, με τις ερωτήσεις περί ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status. Το χαμηλότερο ποσοστό ανήκει στο 7,3%, με 15 ερωτηθέντες να επιλέγουν το «διαφωνώ εν μέρει».

Επιπλέον για την δεύτερη έννοια της ίδιας κατηγορίας, την έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας, της σχέσης του εργαζομένου παρατηρήθηκε ότι:

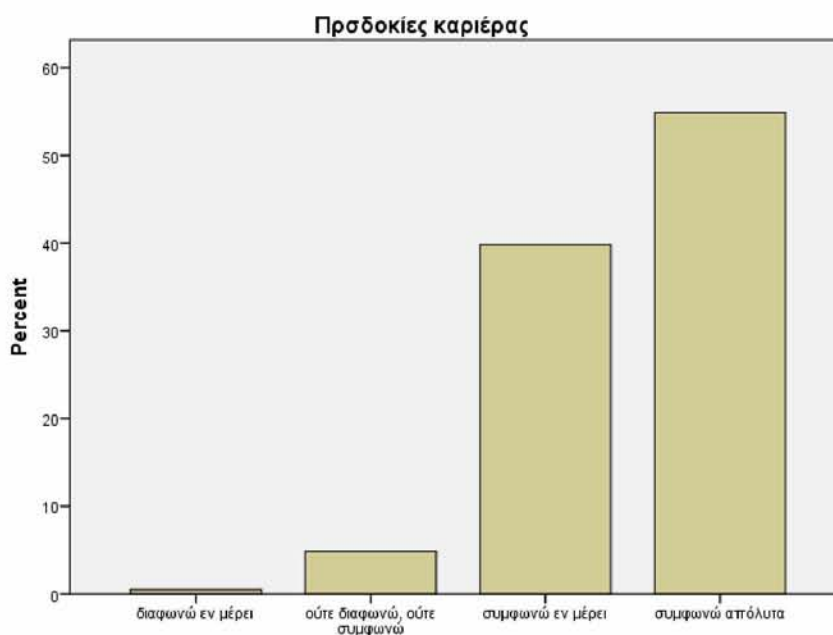
Γράφημα 1ζ. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου
(χωρίς διαχωρισμό φύλου)



Από το παραπάνω γράφημα και από τον πίνακα 1ζ, στο παράρτημα, παρατηρήθηκε ότι για την έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου, το υψηλότερο ποσοστό κατέχει το 59,2%, έχοντας 122 ερωτηθέντες να επιλέγουν «συμφωνώ απόλυτα» στις ερωτήσεις περί ικανοποίησης καριέρας που βασίζονται κυρίως στις εργασιακές σχέσεις. Το χαμηλότερο ποσοστό ανήκε στο 0,5%, με μόλις 1 ερωτηθέντα να επιλέγει «διαφωνώ εν μέρει».

Συνεχίζοντας με την τελευταία έννοια αυτής της κατηγορίας, των *προσδοκιών καριέρας*:

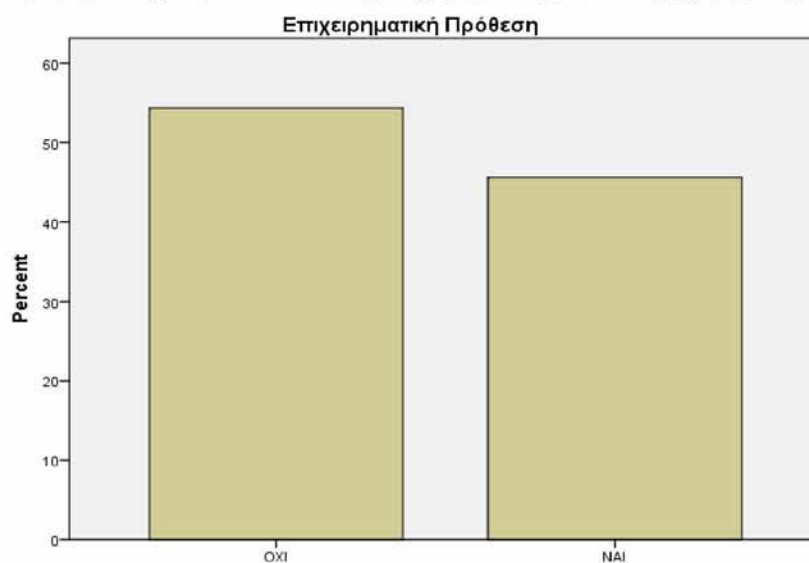
Γράφημα 1η. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια των προσδοκιών καριέρας



Από το παραπάνω γράφημα και τον πίνακα 1η στο παράρτημα, παρατηρήθηκε ότι για την έννοια των προσδοκιών καριέρας, το υψηλότερο ποσοστό ανήκει στο 54,9% έχοντας 113 ερωτηθέντες να έχουν απαντήσει «συμφωνώ απόλυτα» στις ερωτήσεις περί προσδοκιών καριέρας. Επίσης, το χαμηλότερο ποσοστό ανήκει στο 0,5% έχοντας μόνο 1 ερωτηθέντα να έχει επιλέξει «διαφωνώ εν μέρει» στις αντίστοιχες ερωτήσεις.

Επιπλέον, για την έννοια της *επιχειρηματικής πρόθεσης*, παρατηρήθηκε το εξής:

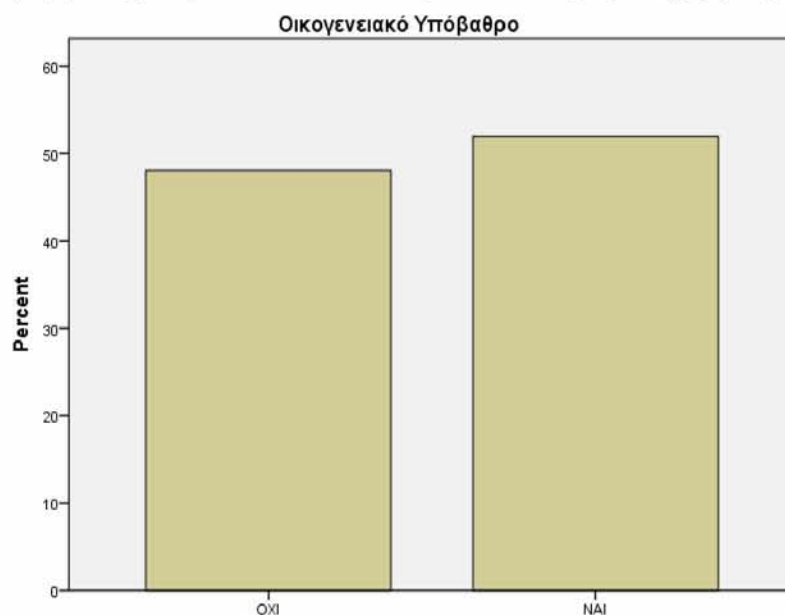
Γράφημα 10. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



Από το παραπάνω γράφημα και τον πίνακα 1θ στο παράρτημα παρατηρήθηκε ότι για την έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης, το υψηλότερο ποσοστό ανήκει στο 54,4% όπου 112 ερωτηθέντες απάντησαν Όχι, στην ερώτηση “Εάν έχουν σκεφτεί να γίνουν επιχειρηματίες”. Το χαμηλότερο ποσοστό ανήκε στο 45,6% όπου 94 ερωτηθέντες απάντησαν Ναι, στην αντίστοιχη ερώτηση. Συμπερασματικά, οι περισσότεροι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα, δεν έχουν σκεφτεί να γίνουν επιχειρηματίες.

Τέλος, για την τέταρτη κατηγορία παραγόντων, των δημογραφικών στοιχείων, αρχικά για την έννοια του *οικογενειακού υπόβαθρου* παρατηρήθηκε ότι:

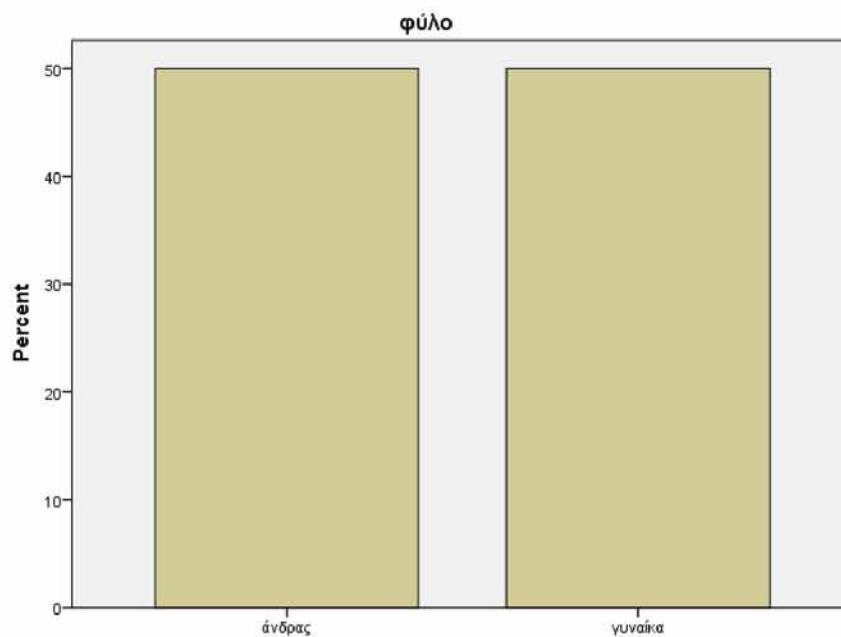
Γράφημα 1ι. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



Από το παραπάνω γράφημα και από τον πίνακα 1ι στο παράρτημα, παρατηρήθηκε για την έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου ότι το υψηλότερο ποσοστό κατέχει το 51,9% με 107 ερωτηθέντες να έχουν απαντήσει Ναι, στην ερώτηση “Εάν κάποιος από την οικογένειά τους έχει προηγούμενη επιχειρηματική εμπειρία”. Το χαμηλότερο ποσοστό ανήκε στο 48,1%, με 99 ερωτηθέντες να απάντησαν Όχι στην αντίστοιχη ερώτηση.

Στη συνέχεια, μελετήθηκε το *φύλο* όπου το δείγμα αποτελούνταν συνολικά από 206 ερωτηθέντες με ισάριθμους άνδρες και γυναίκες. Συγκεκριμένα:

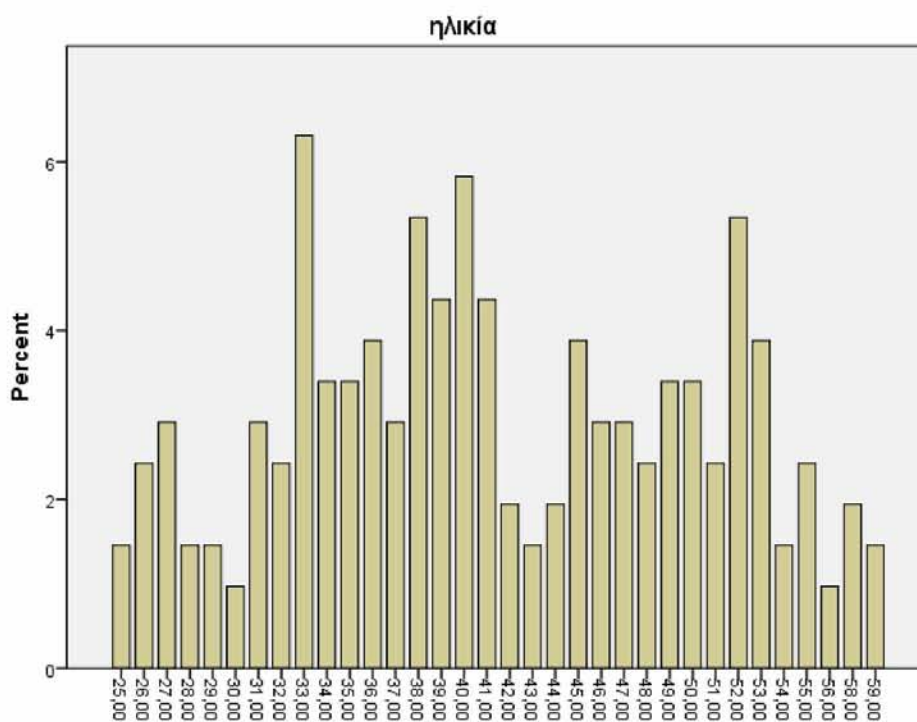
Γράφημα 1κ. Γράφημα συχνοτήτων-Μεταβλητή του φύλου



Παρατηρήθηκε από το γράφημα και από τον πίνακα 1κ στο παράρτημα ότι και τα δύο φύλα είναι ισάριθμα, με ποσοστό 50% και στα δύο, και 103 άνδρες, 103 γυναίκες.

Στη συνέχεια, μελετήθηκε η μεταβλητή της ηλικίας όπου παρατηρήθηκε:

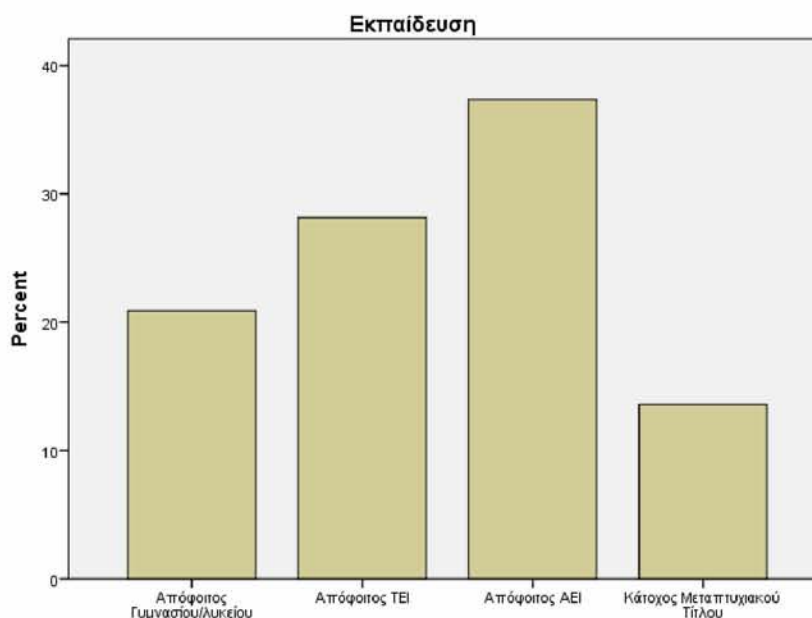
Γράφημα 1λ. Γράφημα συχνοτήτων-Μεταβλητή της ηλικίας (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



Από το παραπάνω γράφημα και τον πίνακα 1λ στο παράρτημα, παρατηρήθηκε για την ηλικία όπου χωρίστηκε σε 4 ομάδες, από 25 έως 35, από 35 έως 45, από 45 έως 55, καθώς και 55 έως 65. Για την τελευταία ομάδα να αναφερθεί ότι δεν συμπληρώθηκε πλήρως, διότι οι εργαζόμενοι του δημοσίου συνταξιοδοτούνται στα 60. Το υψηλότερο ποσοστό κατέχει η πρώτη ηλικιακή ομάδα από 25-35, με ποσοστό 6,3% με 13 ερωτηθέντες να βρίσκονται στην ηλικία των 33, και το χαμηλότερο στην ηλικία των 30, με ποσοστό 1%. Επίσης, για την δεύτερη ομάδα παρατηρήθηκε ποσοστό 5,8% με 12 ερωτηθέντες που βρίσκονται στην ηλικία των 40, και με χαμηλότερο ποσοστό στο 1,5% έχοντας 3 ερωτηθέντες στην ηλικία των 43. Στην τρίτη ομάδα, το υψηλότερο ποσοστό κατέχει το 5,3% με 11 ερωτηθέντες στην ηλικία των 52, και το χαμηλότερο με ποσοστό 1,5%, με 3 ερωτηθέντες στην ηλικία των 54. Η τελευταία ομάδα, όπου κατέχει το 2,4%, με 5 ερωτηθέντες στην ηλικία των 55 καθώς το χαμηλότερο ποσοστό κατέχει η ηλικία των 56 με 2 ερωτηθέντες, με ποσοστό 1%. Να αναφερθεί εδώ ότι ο μεγαλύτερος σε ηλικία ερωτηθέντας ήταν στην ηλικία των 59 και ο νεότερος στην ηλικία των 25.

Συνεχίζοντας με την έννοια της *εκπαίδευσης*:

Γράφημα 1μ. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της εκπαίδευσης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)

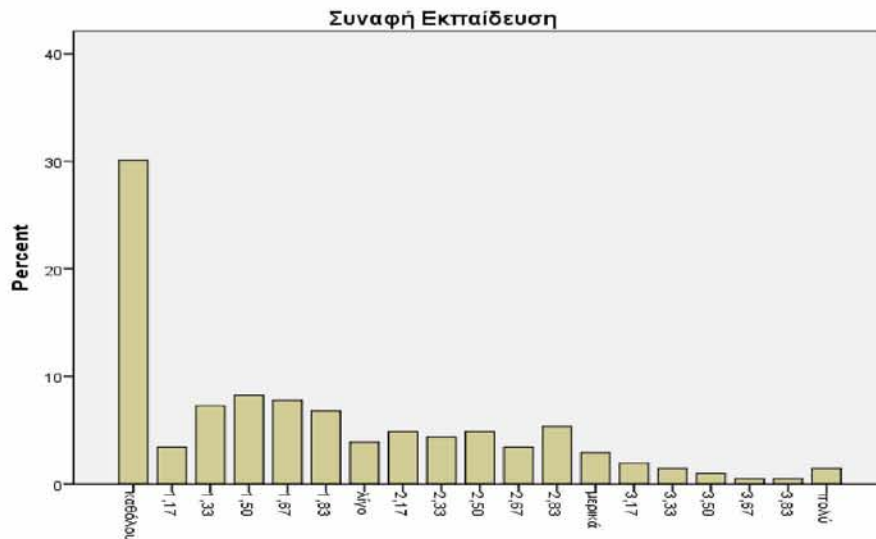


Από το παραπάνω γράφημα και τον πίνακα 1μ στο παράρτημα παρατηρήθηκε ότι για το επίπεδο εκπαίδευσης, το υψηλότερο ποσοστό ανήκε στο 37,4% με 77 ερωτηθέντες να είναι

απόφοιτοι ΑΕΙ και το χαμηλότερο ποσοστό στο 20,9% με 43 ερωτηθέντες να είναι απόφοιτοι γυμνασίου/λυκείου.

Επίσης, για την έννοια της *συναφή εκπαίδευσης*, παρατηρήθηκε ότι:

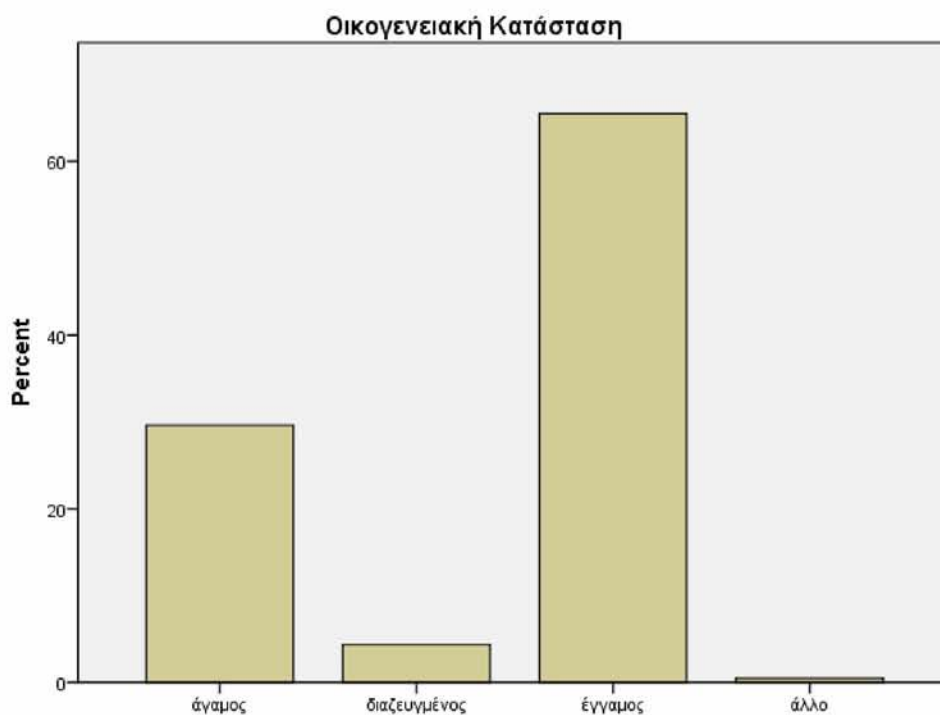
Γράφημα 1ν. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της συναφή εκπαίδευσης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



Από το παραπάνω γράφημα και τον πίνακα 1ν στο παράρτημα, παρατηρήθηκε για την έννοια της συναφή εκπαίδευση ότι το υψηλότερο ποσοστό ανήκει στο 30,1% με 62 ερωτηθέντες να έχουν επιλέξει «καθόλου» στην ερώτηση εάν έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια/μαθήματα σχετικά με την επιχειρηματικότητα. Καθώς το χαμηλότερο ποσοστό κατείχε το 1,5% με μόλις 3 άτομα να έχουν απαντήσει «πολύ» στην αντίστοιχη ερώτηση.

Τέλος, για την έννοια της *οικογενειακής κατάστασης* παρατηρήθηκε ότι:

Γράφημα 1ξ. Γράφημα συχνοτήτων-Μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



Από το παραπάνω γράφημα και τον πίνακα 1ξ στο παράρτημα, παρατηρήθηκε ότι για την μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης, το υψηλότερο ποσοστό ανήκει στο 65,5% με 135 ερωτηθέντες να έχουν δηλώσει έγγαμοι και το χαμηλότερο ποσοστό ανήκει στο 0,5% με 1 ερωτηθέντα να έχει επιλέξει το «άλλο» στην ερώτηση περί οικογενειακής κατάστασης.

Στη συνέχεια, παρατίθεται ο πίνακας των μέσων όρων και των τυπικών αποκλίσεων για όλες τις έννοιες με διαχωρισμό φύλου.

Πίνακας 2. Πίνακας μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων όλων των εννοιών με διαχωρισμό φύλου

Statistics

φύλο		Αυτοπεποίθηση	Δημιουργικότητα	Ανθεκτικότητα	Αντιληπτή Οικογενειακή Υποστήριξη	Μέσα ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status	Μέσα ικανοποίησης καριέρας, της σχέσης του εργαζομένου	Προσδοκίες καριέρας	Επιχειρηματική πρόθεση	Οικογενειακό Υπόβαθρο	Τάση ανάληψης κινδύνου	ηλικία	Εκπαίδευση	Οικογενειακή Κατάσταση	Συναφή Εκπαίδευση	
άνδρας	N	Valid	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	
		Mis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Mean	5,84	5,24	3,88	3,00	3,66	4,47	4,45	,49	,39	,19	40,98	1,42	1,33	1,80
		Std. Dev.	,97	,94	,54	1,04	,80	,63	,62	,50	,49	,39	8,61	,96611	,94338	,76
γυναίκα	N	Valid	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	
		Mis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Mean	5,36	5,38	3,84	3,07	3,66	4,60	4,52	,41	,64	,08	41,70	1,44	1,40	1,77
		Std. Dev.	1,03	,85	,50	,98	,78	,56	,60	,49	,48	,28	9,04	,97	,89	,79

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρείται ότι για την πρώτη κατηγορία παραγόντων, των προσωπικών χαρακτηριστικών, για την έννοια της αυτοπεποίθησης ο μέσος όρος των ανδρών υπολογίσθηκε στο 5,84 ενώ των γυναικών 5,36 και τυπικές αποκλίσεις 0,97 και 1,03 αντίστοιχα, με υψηλότερο μέσο όρο αυτό των ανδρών. Δηλαδή οι απαντήσεις των ανδρών κυμαίνονταν ανάμεσα στις 5 και 6 απαντήσεις, ενώ των γυναικών κυρίως στην 5. Συγκεκριμένα, οι άνδρες κυμαίνονταν ανάμεσα στο «μάλλον συμφωνώ» και «συμφωνώ», ενώ οι γυναίκες στο «μάλλον συμφωνώ», δηλώνοντας μια επιφύλαξη στις απαντήσεις τους, περί αυτοπεποίθησης. Για την έννοια της δημιουργικότητας, ο μέσος όρος των ανδρών υπολογίσθηκε στο 5,24 ενώ των γυναικών στο 5,38 με τυπικές αποκλίσεις 0,94 και 0,85

αντίστοιχα, με υψηλότερο μέσο όρο αυτό των γυναικών. Δηλαδή, οι απαντήσεις των ανδρών και των γυναικών κυμαίνονταν στην ίδια απάντηση την 5, που δήλωνε «μάλλον συμφωνώ». Για την έννοια της *ανθεκτικότητας*, παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος των ανδρών υπολογίστηκε στο 3,88 και των γυναικών στο 3,84 με τυπικές αποκλίσεις 0,54 και 0,98 αντίστοιχα, με υψηλότερο μέσο όρο αυτό των ανδρών. Δηλαδή, οι απαντήσεις και στα δύο φύλα κυμαίνονταν ανάμεσα στις απαντήσεις 3 και 4, δηλώνοντας μια στάση ανάμεσα στην περιστασιακότητα «αληθές κάπου-κάπου» και στην συγκατάβαση «συχνά αληθές». Τέλος, για την έννοια την έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου, παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος των ανδρών ανήλθε στο 0,19 και των γυναικών στο 0,08 με τυπικές αποκλίσεις 0,39 και 0,28 αντίστοιχα, με υψηλότερο μέσο όρο αυτό των ανδρών. Δηλαδή και για τα δύο φύλα, η επιλογή ήταν η πρώτη απάντηση στην ερώτηση περί επιχειρηματικού κινδύνου/ρίσκου, δηλώνοντας και για τα δύο φύλα, μια χαμηλή τάση ανάληψης κινδύνου.

Για τη δεύτερη κατηγορία παραγόντων, τους παράγοντες κατάστασης, για την έννοια της *αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης*, παρατηρήθηκε ότι για το ανδρικό φύλο ο μέσος όρος υπολογίστηκε στο 3,00 και για το γυναικείο φύλο ελαφρώς υψηλότερος στο 3,07 με τυπικές αποκλίσεις 1,04 και 0,98 αντίστοιχα. Δηλαδή, και για τα δύο φύλα η επιλογή ήταν η 3, δηλώνοντας μια ουδέτερη στάση επιλέγοντας «ούτε θετικά, ούτε αρνητικά», στην ερώτηση “κατά πόσο οι κοντινοί σου άνθρωποι και οι συγγενείς σου βλέπουν την ιδέα να ξεκινήσεις τη δική σου επιχείρηση”.

Για την έννοια της *επιχειρηματικής πρόθεσης*, παρατηρήθηκε για τον ανδρικό φύλο ο μέσος όρος 0,49 και για το γυναικείο φύλο χαμηλότερος στο 0,41 και τυπικές αποκλίσεις 0,50 και 0,49 αντίστοιχα. Δηλαδή, και τα δύο φύλα επέλεξαν Όχι, στην ερώτηση “Αν έχεις σκεφτεί να γίνεις επιχειρηματίας”, έχοντας υψηλότερο μέσο όρο στο ανδρικό φύλο από ότι στο γυναικείο.

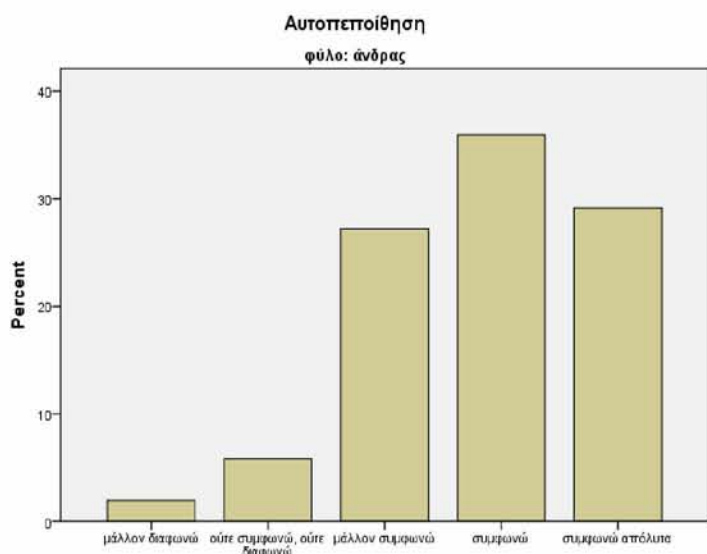
Για την τρίτη κατηγορία παραγόντων, των κινήτρων υποκίνησης, για την έννοια των *μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status*, παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος και για τα δύο φύλα κυμαίνεται στο 3,66 και τυπικές αποκλίσεις 0,80 για το ανδρικό φύλο και 0,78 για το γυναικείο φύλο. Δηλαδή, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων κυμαίνονταν στις απαντήσεις 3 και 4, δηλώνοντας μια στάση ανάμεσα στην ουδετερότητα «ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ» και στην συγκατάβαση «συμφωνώ εν μέρει». Για την έννοια των *μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στη σχέση του εργαζομένου*, παρατηρήθηκε ο μέσος όρος των ανδρών στο 4,47 και των γυναικών υψηλότερο στο 4,60 με τυπικές αποκλίσεις 0,63 και 0,56 αντίστοιχα. Δηλαδή, και για τα δύο φύλα οι απαντήσεις των ερωτηθέντων κυμαίνονταν

στις απαντήσεις 4 και 5, δηλώνοντας επιφυλακτική συγκατάβαση (συμφωνώ εν μέρει) και απόλυτη (συμφωνώ απόλυτα). Τέλος, στην έννοια των *προσδοκιών καριέρας*, παρατηρήθηκε για το ανδρικό φύλο, ο μέσος όρος υπολογίσθηκε στο 4,45 και για το γυναικείο φύλο χαμηλότερος στο 4,52 και τυπικές αποκλίσεις 0,62 και 0,60 αντίστοιχα. Δηλαδή, και για τα δύο φύλα οι απαντήσεις κυμαίνοντας κυρίως στην επιλογή 4, δηλώνοντας επιφυλακτική συγκατάβαση (συμφωνώ εν μέρει).

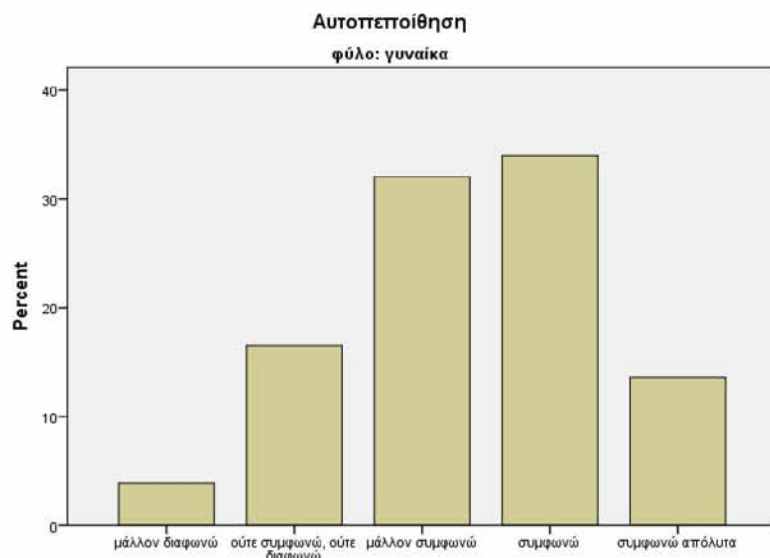
Τέλος, στην τέταρτη κατηγορία παραγόντων, των δημογραφικών στοιχείων, παρατηρήθηκε για την έννοια του *οικογενειακού υπόβαθρου* ότι οι άνδρες έχουν μέσο όρο 0,39 και οι γυναίκες υψηλότερο στο 0,64 με τυπικές αποκλίσεις 0,49 και 0,48 αντίστοιχα. Δηλαδή, οι ερωτηθέντες και στα δύο φύλα απάντησαν Όχι (βαθμολογήθηκε με 0), στην ερώτηση “αν κάποιος από την οικογένειά τους έχει προηγούμενη επιχειρηματική εμπειρία”. Για την *ηλικία*, παρατηρήθηκε μέσος όρος των ανδρών στο 40,98 και των γυναικών στο 41,70 και τυπικές αποκλίσεις 8,61 και 9,04 αντίστοιχα, δηλώνοντας ότι στο δείγμα μας οι άνδρες κυμαίνονταν στο 40-41 και οι γυναίκες 41-42. Επίσης, για την *εκπαίδευση*, παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος των ανδρών ανήλθε στο 1,42 και των γυναικών ελαφρώς χαμηλότερο στο 1,40 με τυπικές αποκλίσεις 0,96 και 0,97 αντίστοιχα. Δηλώνοντας ότι και στα δύο φύλα το μορφωτικό επίπεδο κυμαινόταν στους απόφοιτους ΤΕΙ με απόφοιτους ΑΕΙ. Για τη *συναφή εκπαίδευση* παρατηρήθηκε στο ανδρικό φύλο, ο μέσος όρος στο 1,80 και στο γυναικείο φύλο χαμηλότερος στο 1,77 με τυπικές αποκλίσεις 0,76 και 0,79 αντίστοιχα. Δηλαδή οι απαντήσεις των ερωτηθέντων και για τα δύο φύλα κυμαίνονταν στις 1 και 2, δηλώνοντας «καθόλου» και «λίγο» στην ερώτηση “εάν έχουν παρακολουθήσει ποτέ μαθήματα/σεμινάρια σχετικά με την επιχειρηματικότητα”. Τέλος, για την οικογενειακή κατάσταση παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος των ανδρών ανήλθε στο 1,33 και των γυναικών στο 1,40 με τυπικές αποκλίσεις 0,94 και 0,89 αντίστοιχα. Δηλαδή, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων και για τα δύο φύλα ήταν κυρίως στην 1 επιλογή δηλώνοντας έγγαμοι.

Στη συνέχεια φαίνονται τα γραφήματα όλων των εννοιών ξεχωριστά για το ανδρικό και γυναικείο φύλο. Αρχικά για την πρώτη έννοια των προσωπικών χαρακτηριστικών, της *αυτοπεποίθησης* παρατηρήθηκε ότι:

Γράφημα 2α. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της αυτοπεποίθησης για το ανδρικό φύλο



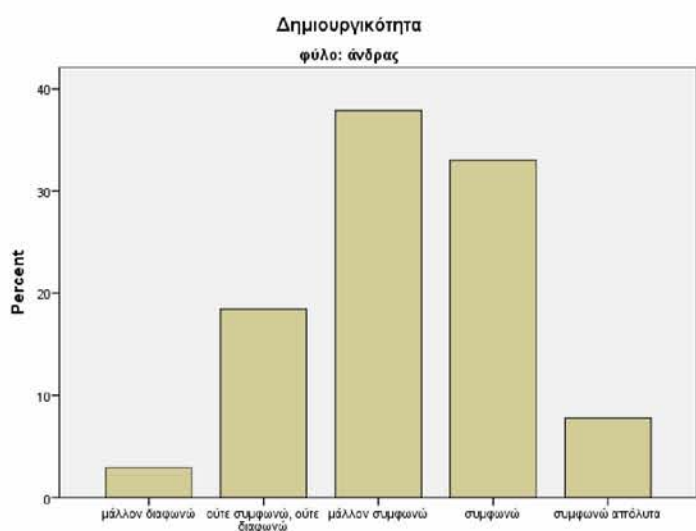
Γράφημα 2β. Γράφημα συχνοτήτων- Έννοια της αυτοπεποίθησης για το γυναικείο φύλο



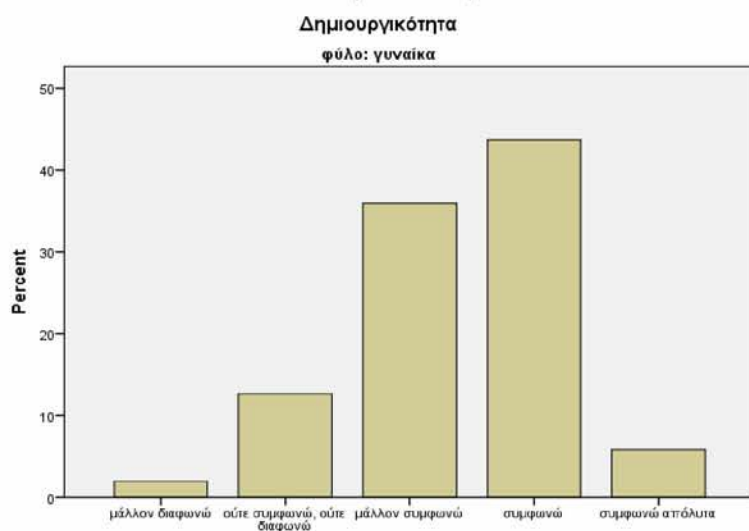
Σύμφωνα με τον πίνακα 2α στο παράρτημα και με τα παραπάνω γραφήματα, παρατηρήθηκε ότι για το ανδρικό φύλο το μεγαλύτερο ποσοστό είναι στα 35,9%, όπου 37 άνδρες επέλεξαν “συμφωνώ” στις ερωτήσεις περί αυτοπεποίθησης. Ενώ για το γυναικείο φύλο, αποτελεί στο 34%, με 35 γυναίκες να επιλέγουν την ίδια απάντηση. Το χαμηλότερο ποσοστό κατέχουν οι άνδρες με 1,9% στην επιλογή “μάλλον διαφωνώ”, και οι γυναίκες για την ίδια απάντηση στο 3,9%. Συμπερασματικά, μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση έχουν οι άνδρες.

Στη συνέχεια για την έννοια της δημιουργικότητας παρατηρήθηκε ότι:

Γράφημα 3α. Γράφημα δημιουργικότητας στο ανδρικό φύλο



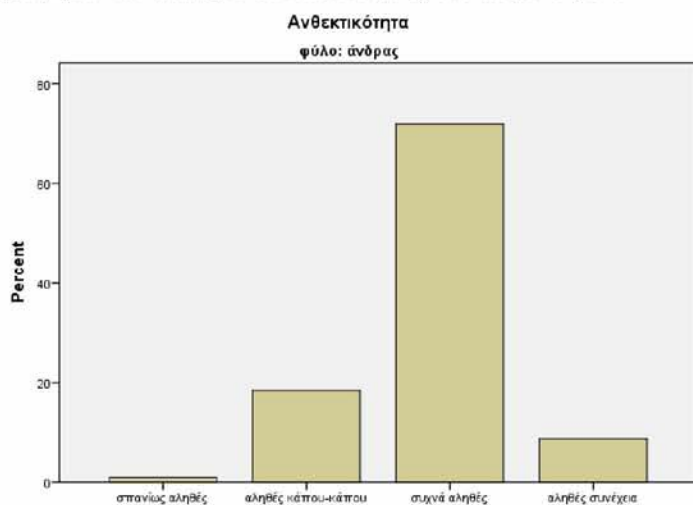
Γράφημα 3β. Γράφημα δημιουργικότητας στο γυναικείο φύλο



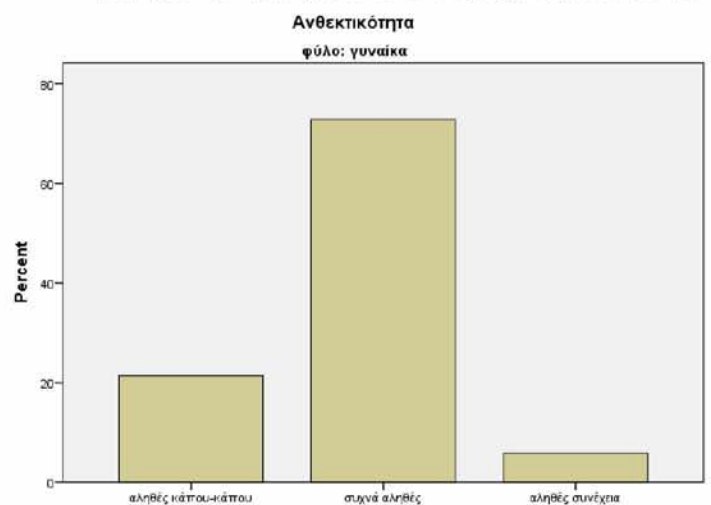
Από τον πίνακα 2β στο παράρτημα και από τα παραπάνω γραφήματα, παρατηρήθηκε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό στους άνδρες βρίσκεται στο 37,9%, όπου επέλεξαν 39 άνδρες “μάλλον συμφωνώ”, στις ερωτήσεις περί δημιουργικότητας και το χαμηλότερο στο 2,9% στην επιλογή “μάλλον διαφωνώ”. Για τις γυναίκες το μεγαλύτερο ποσοστό βρίσκεται στο 43,7%, 45 γυναίκες επέλεξαν “συμφωνώ” και το χαμηλότερο ομοίως στην επιλογή “μάλλον διαφωνώ” με 1,9%. Συμπερασματικά, οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη δημιουργικότητα από τους άνδρες.

Συνεχίζοντας με την έννοια της *ανθεκτικότητας* παρατηρήθηκαν τα εξής:

Γράφημα 4α. Γράφημα αυτοπεποίθησης στο ανδρικό φύλο



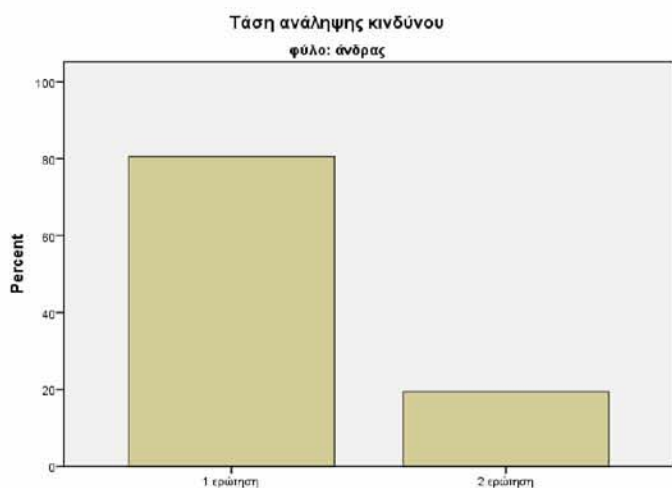
Γράφημα 4β. Γράφημα ανθεκτικότητας στο γυναικείο φύλο



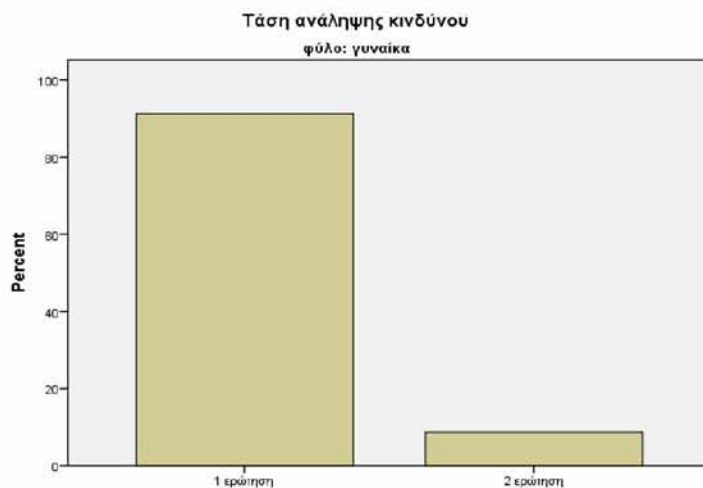
Από τον πίνακα 2γ στο παράρτημα και από τα παραπάνω γραφήματα, παρατηρήθηκε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών είναι στο 71,8%, όπου 74 άνδρες επέλεξαν “συχνά αληθές” στις ερωτήσεις περί ανθεκτικότητας, ομοίως για τις γυναίκες στην ίδια επιλογή, αλλά με ελαφρώς υψηλότερο ποσοστό από των ανδρών, στην τιμή 72,8%, με 75 γυναίκες. Να τονίσουμε ότι από τον πίνακα φαίνεται επίσης ότι το χαμηλότερο ποσοστό για τους άνδρες είναι στην επιλογή “σπανίως αληθές”, μόλις 1% ενώ για τις γυναίκες είναι για την επιλογή “Αληθές κάπου-κάπου”, με 21,4%. Συμπεραίνοντας, οι γυναίκες παρουσιάζουν ελαφρώς μεγαλύτερη ανθεκτικότητα από ό,τι οι άνδρες.

Για την τελευταία έννοια της πρώτης κατηγορίας, της *τάσης ανάληψης κινδύνου* παρατηρήθηκε:

Γράφημα 5α. Γράφημα τάσης ανάληψης κινδύνου στο ανδρικό φύλο



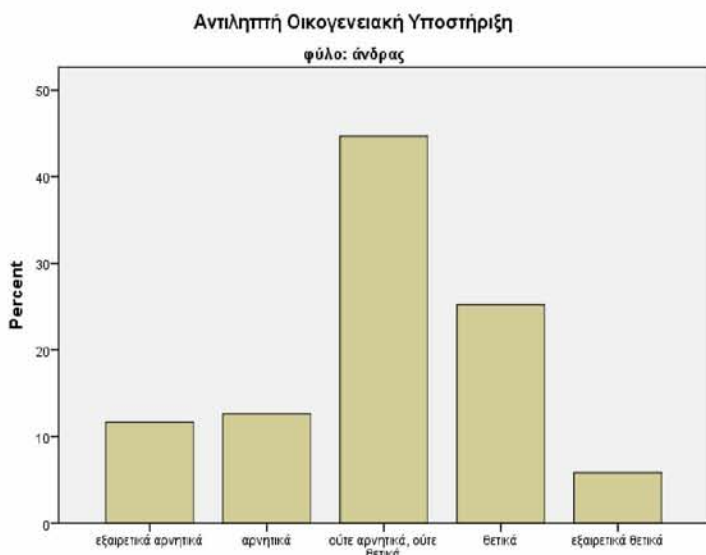
Γράφημα 5β. Γράφημα τάσης ανάληψης κινδύνου στο γυναικείο φύλο



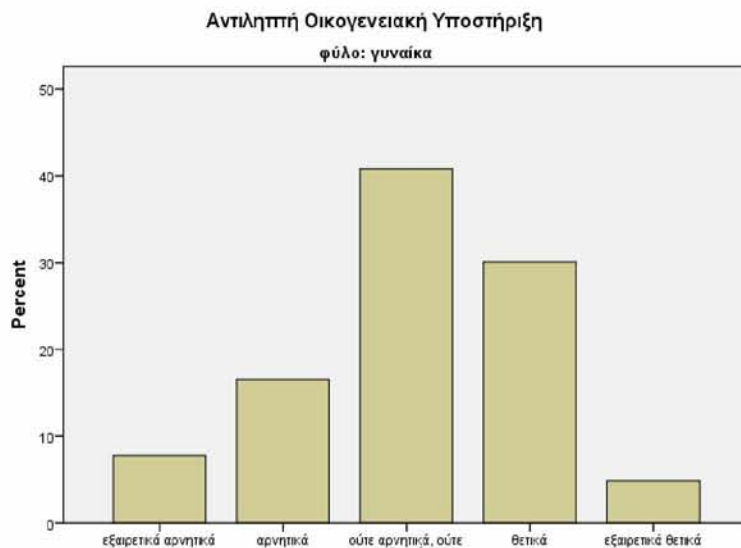
Σύμφωνα με τον πίνακα 2δ, στο παράρτημα και από τα παραπάνω γραφήματα, 83 άνδρες επέλεξαν την πρώτη απάντηση στην ερώτηση περί επιχειρηματικού ρίσκου-κινδύνου, που βαθμολογήθηκε με 0, και αντιστοιχούν στο 80,6% και μόλις το 19,4% επέλεξε τη δεύτερη απάντηση (όπου βαθμολογήθηκε με 1), η οποία αποτελούσε μεγαλύτερο κίνδυνο από την άποψη του να αναλάβει κάποιος επιχειρηματικό ρίσκο. Σχετικά με το γυναικείο φύλο, 94 γυναίκες επέλεξαν την πρώτη απάντηση (όπου το βαθμολογήσαμε με 0), με ποσοστό 91,3% και μόλις 9 γυναίκες επέλεξαν τη δεύτερη απάντηση (όπου τη βαθμολογήσαμε με 1) και αντιστοιχούν στο 8,7%. Επομένως, το γυναικείο φύλο έχει μικρότερη τάση ανάληψης επιχειρηματικού κινδύνου από ότι το ανδρικό.

Στη συνέχεια, στην δεύτερη κατηγορία παραγόντων, παράγοντες κατάστασης για την έννοια της *αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης* παρατηρήθηκε ότι:

Γράφημα 6α. Γράφημα της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης στο ανδρικό φύλο



Γράφημα 6β. Γράφημα της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης στο γυναικείο φύλο



Στον πίνακα 2ε, στο παράρτημα και από τα παραπάνω γραφήματα, παρατηρήθηκε ότι 46 άνδρες επέλεξαν το «ούτε αρνητικά, ούτε θετικά» ως απάντηση στο πως βλέπουν οι συγγενείς/οικογένεια/κοντινοί άνθρωποι του ερωτηθέντος το γεγονός ότι θα άνοιγε την δική του επιχείρηση, με ποσοστό που αντιστοιχεί στο 44,7%. Την επιλογή «εξαιρετικά αρνητικά» την επέλεξαν μόλις 12 άνδρες με ποσοστό 11,7% και την επιλογή εξαιρετικά θετικά την επέλεξαν 6, έχοντας ποσοστό 5,8%. Συγκρίνοντας το γυναικείο φύλο, 42 γυναίκες επέλεξαν την απάντηση «ούτε αρνητικά, ούτε θετικά» στην ερώτηση για την αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, έχοντας το 40,8%. Την επιλογή «εξαιρετικά αρνητικά» 8 γυναίκες με ποσοστό 7,8% και την επιλογή «εξαιρετικά θετικά» 5 γυναίκες με ποσοστό 4,9%. Καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι και για τα δύο φύλα η οικογενειακή υποστήριξη είναι σχετικά ουδέτερη (με μεγαλύτερο ποσοστό αυτό των ανδρών), αλλά είναι αξιοσημείωτο να αναφερθεί ότι τα περισσότερα συγγενικά πρόσωπα των ανδρών δηλώνουν εξαιρετικά αρνητικά (11,7%), σε αντίθεση με αυτά των γυναικών (7,8%) στην ιδέα του να ανοίξουν μια επιχείρηση, καθώς και εξαιρετικά θετική στάση (5,8%) σε αντίθεση με αυτά των γυναικών (4,9%). Επίσης, τα περισσότερα συγγενικά πρόσωπα των γυναικών δηλώνουν αρνητική στάση απέναντι σε αυτή την ιδέα με ποσοστό 16,5% ενώ των ανδρών ανέρχεται στο 12,6% καθώς και θετική στάση

δηλώνουν περισσότερο τα συγγενικά πρόσωπα των γυναικών με 30,1% ενώ των ανδρών μόλις 25,2%. Συμπερασματικά, η οικογενειακή υποστήριξη και των δύο φύλων δηλώνει ουδέτερη στάση με δεύτερα πιο σημαντικά ποσοστά να δηλώνουν θετική στάση και μεγαλύτερα είναι αυτά των γυναικών (30,1 συγκριτικά με των ανδρών που ανέρχεται στο 25,2%).

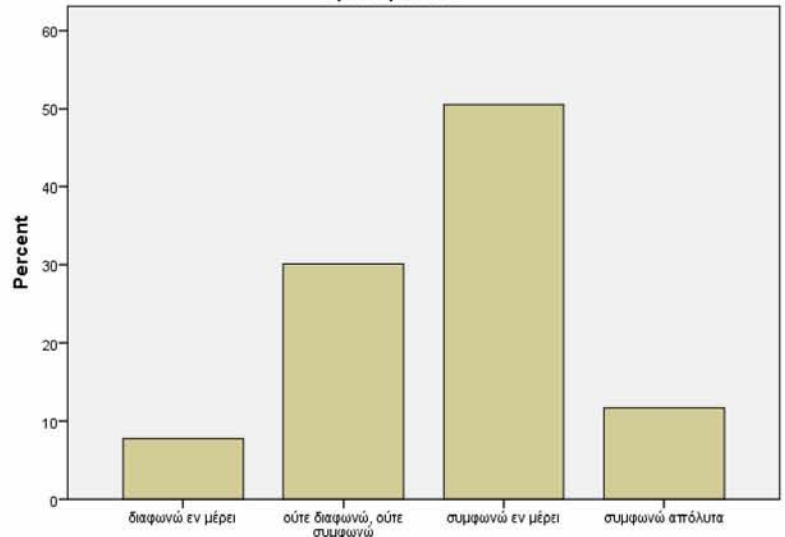
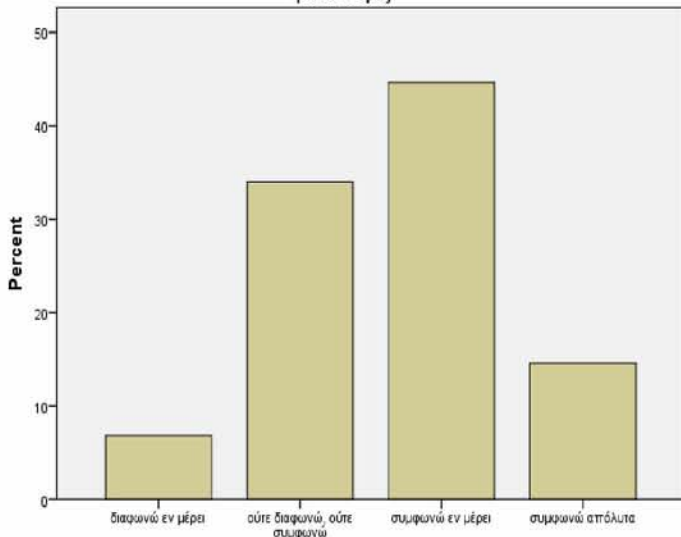
Στην τρίτη κατηγορία παραγόντων, των κινήτρων υποκίνησης, παρατηρήθηκε για την πρώτη έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status:

Γράφημα 7α. Γράφημα των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status, στο ανδρικό φύλο

Γράφημα 7β. Γράφημα των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status, στο γυναικείο φύλο

Μέσα ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status
φύλο: άνδρας

Μέσα ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status
φύλο: γυναίκα

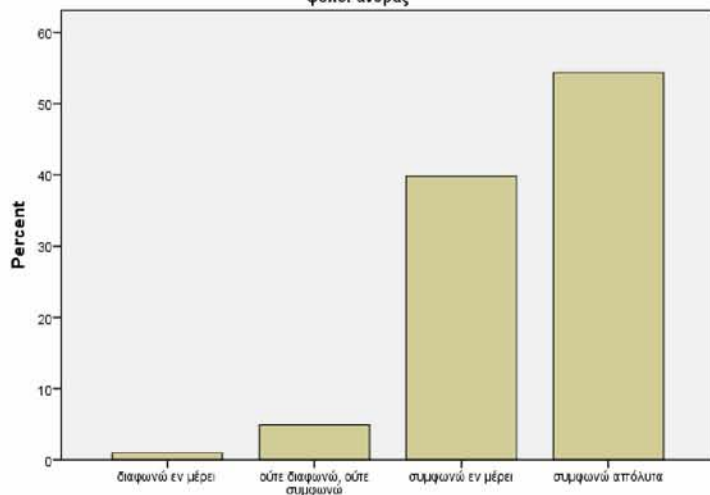


Από τον πίνακα 2στ, στο παράρτημα και από τα παραπάνω γραφήματα, παρατηρήθηκε ότι 46 άνδρες επέλεξαν το «συμφωνώ εν μέρει» στις ερωτήσεις κινήτρων βασισμένες στο status των ερωτηθέντων με ποσοστό 44,7%, και σε σύγκριση με το γυναικείο φύλο παρατηρήθηκαν 52 γυναίκες να επιλέγουν την ίδια απάντηση με ποσοστό 50,5%. Το χαμηλότερο ποσοστό παρατηρήθηκε στην επιλογή “διαφωνώ εν μέρει”, έχοντας ποσοστό 6,8% για του άνδρες και 7,8% για τις γυναίκες. Καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν εντονότερα κίνητρα από τους άνδρες βασισμένα στο status τους.

Για την δεύτερη έννοια αυτής της κατηγορίας, των *μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στη σχέση του εργαζομένου* παρατηρήθηκε ότι:

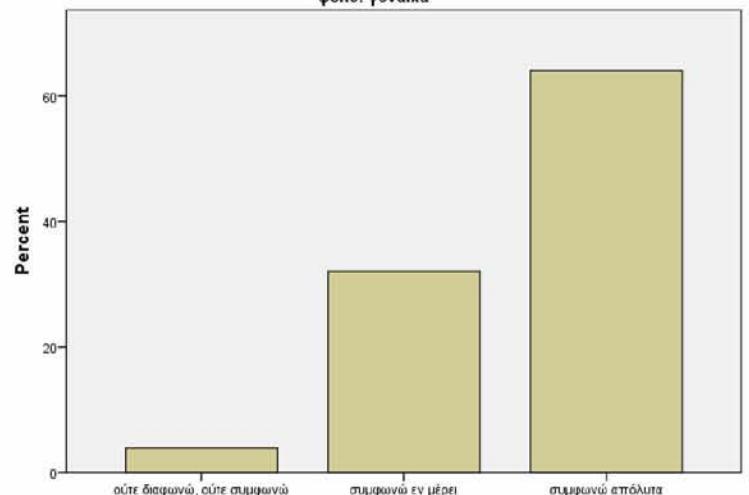
Γράφημα 8α. Γράφημα μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου, στο ανδρικό φύλο

Μέσα ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου
φύλο: άνδρας



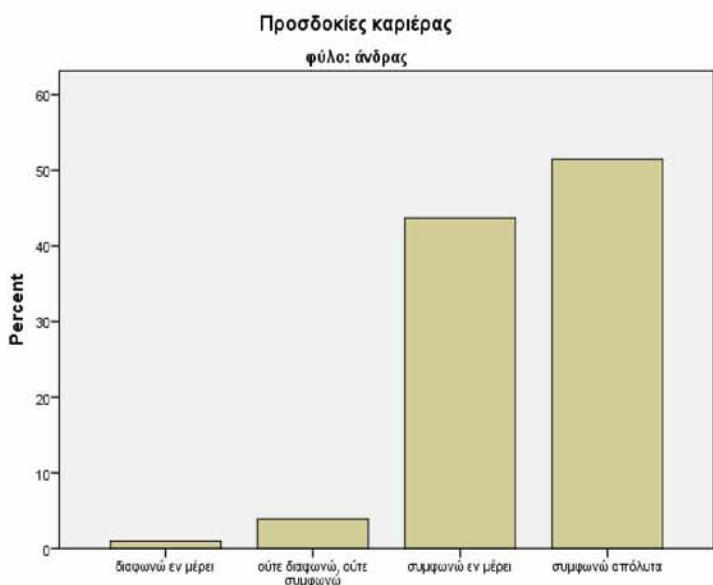
Γράφημα 8β. Γράφημα των μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου στο γυναικείο φύλο

Μέσα ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου
φύλο: γυναίκα

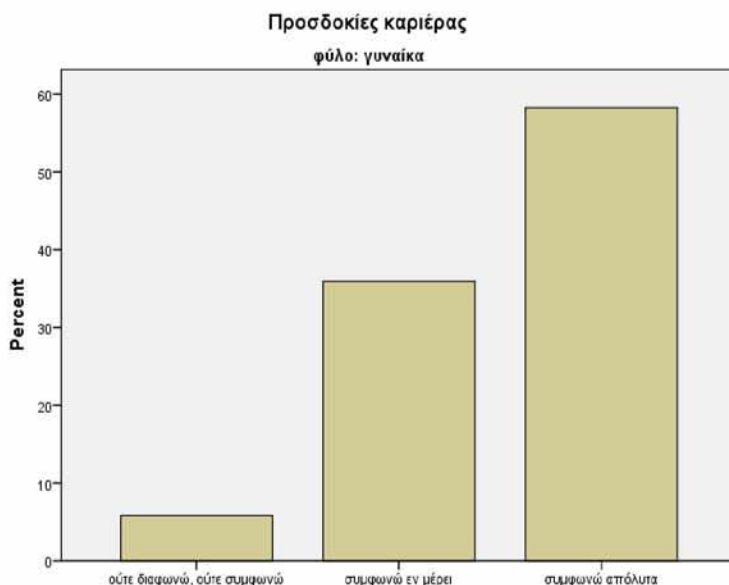


Από τον πίνακα 2ζ στο παράρτημα και από τα παραπάνω γραφήματα, παρατηρήθηκε ότι 56 άνδρες επέλεξαν την επιλογή “συμφωνώ απόλυτα”, με ποσοστό 54,4% ενώ για το γυναικείο φύλο παρατηρήθηκε ότι 66 γυναίκες επέλεξαν την ίδια απάντηση, έχοντας ποσοστό 64,1%. Το χαμηλότερο ποσοστό κατέχει για το ανδρικό φύλο η επιλογή “διαφωνώ εν μέρει”, με ποσοστό 1% και για το γυναικείο φύλο η επιλογή “ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ” με ποσοστό 3,9%. Έτσι, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες έχουν εντονότερα κίνητρα καριέρας βασισμένα στις σχέσεις των εργαζομένων συγκριτικά με τους άνδρες. Συνεχίζοντας με την τελευταία έννοια αυτής της κατηγορίας, των *προσδοκιών καριέρας*:

Γράφημα 9α. Γράφημα των προσδοκιών καριέρας, στο ανδρικό φύλο



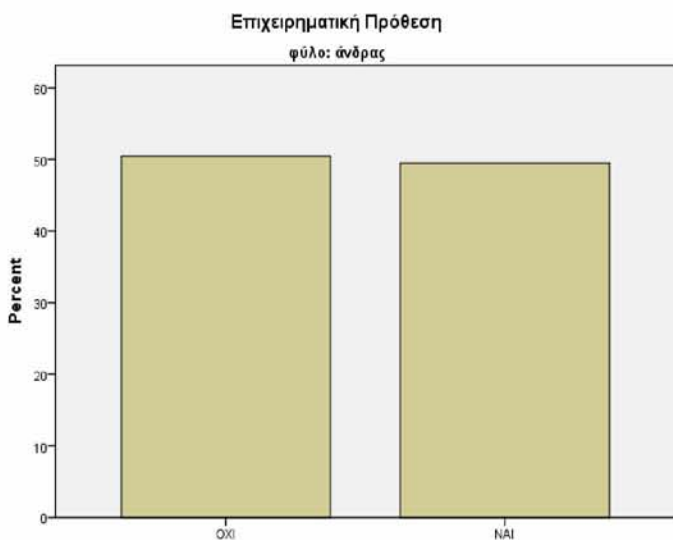
Γράφημα 9β. Γράφημα των προσδοκιών καριέρας, στο γυναικείο φύλο



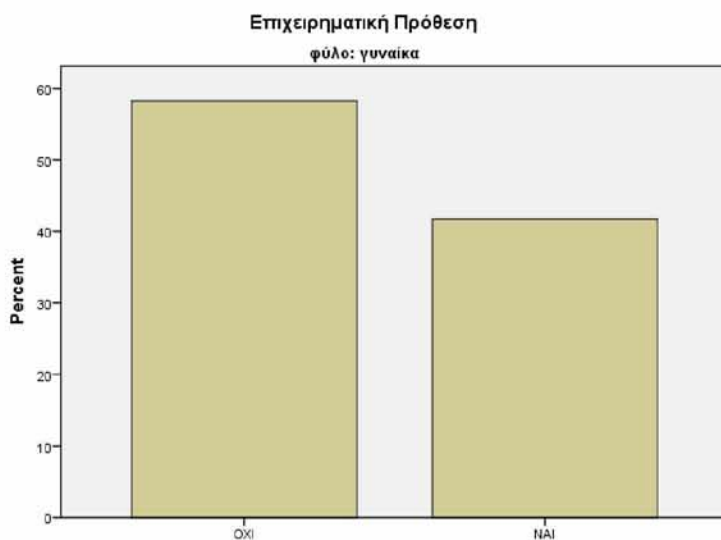
Από τον πίνακα 2η, παρατηρήθηκε ότι 53 άνδρες επέλεξαν το “συμφωνώ απόλυτα” στις ερωτήσεις σχετικά με τις προσδοκίες καριέρας που έχουν με ποσοστό 51,5% και για το γυναικείο φύλο παρατηρήθηκε ότι 60 γυναίκες επέλεξαν το “συμφωνώ απόλυτα”, έχοντας ποσοστό 58,3%. Το χαμηλότερο ποσοστό για το ανδρικό φύλο παρατηρήθηκε στην επιλογή “διαφωνώ εν μέρει”, με ποσοστό 1% και για το γυναικείο φύλο, στην επιλογή “ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ”, έχοντας 5,8%. Επομένως, οι γυναίκες έχουν εντονότερες προσδοκίες καριέρας από ότι οι άνδρες.

Συνεχίζοντας με την εξαρτημένη έννοια την *επιχειρηματική πρόθεση*:

Γράφημα 10α. Γράφημα επιχειρηματικής πρόθεσης στο ανδρικό φύλο



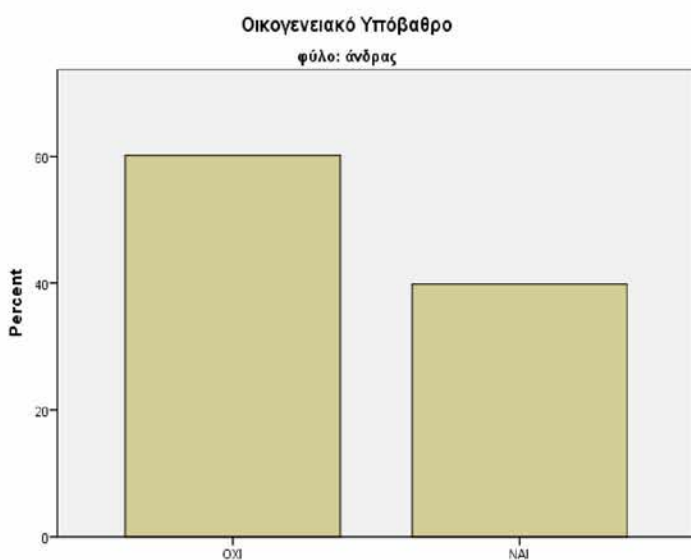
Γράφημα 10β. Γράφημα επιχειρηματικής πρόθεσης στο γυναικείο φύλο



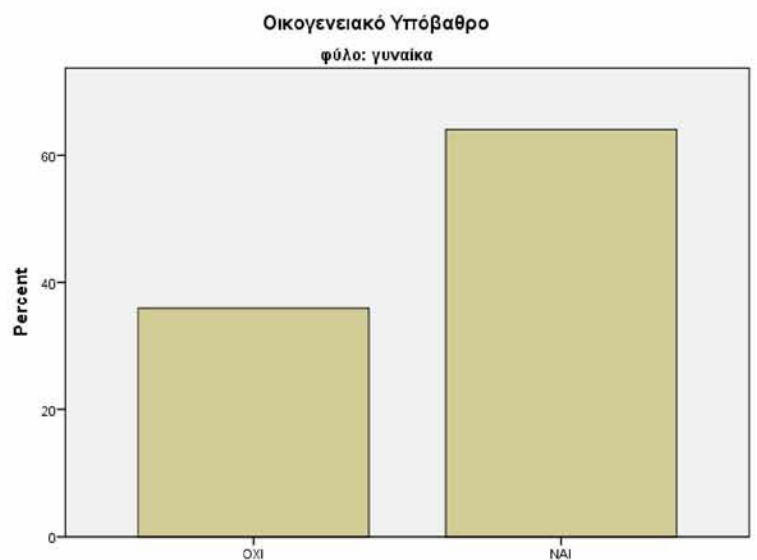
Συγκεκριμένα από τον πίνακα 2θ, στο παράρτημα και από τα παραπάνω γραφήματα παρατηρήθηκε ότι 52 άνδρες επέλεξαν ΟΧΙ με ποσοστό 50,5% και 60 γυναίκες επέλεξαν το ΟΧΙ με ποσοστό 58,3% στην ερώτηση “Έχεις σκεφτεί ποτέ να γίνεις επιχειρηματίας”; Αντίστοιχα, 51 άνδρες επέλεξαν το ΝΑΙ με ποσοστό 49,5% ενώ 43 γυναίκες απάντησαν ΝΑΙ έχοντας ποσοστό 41,7%. Συμπεραίνοντας ότι οι γυναίκες δεν έχουν ισχυρή την επιχειρηματική πρόθεση σε αντίθεση με τους άνδρες.

Τέλος, στην τέταρτη κατηγορία παραγόντων, των *δημογραφικών στοιχείων*, για την πρώτη έννοια του *οικογενειακού υπόβαθρου*, παρατηρήθηκε το εξής:

Γράφημα 11α. Γράφημα οικογενειακού υπόβαθρου στο ανδρικό φύλο



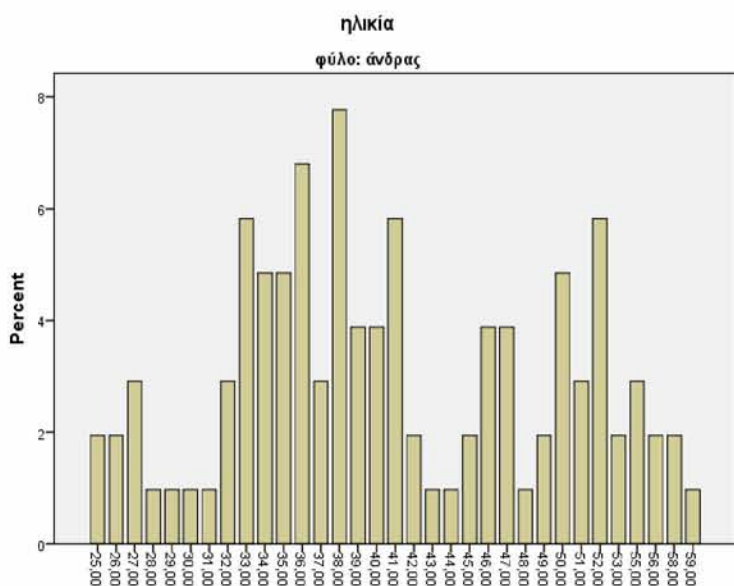
Γράφημα 11β. Γράφημα οικογενειακού υπόβαθρου στο γυναικείο φύλο



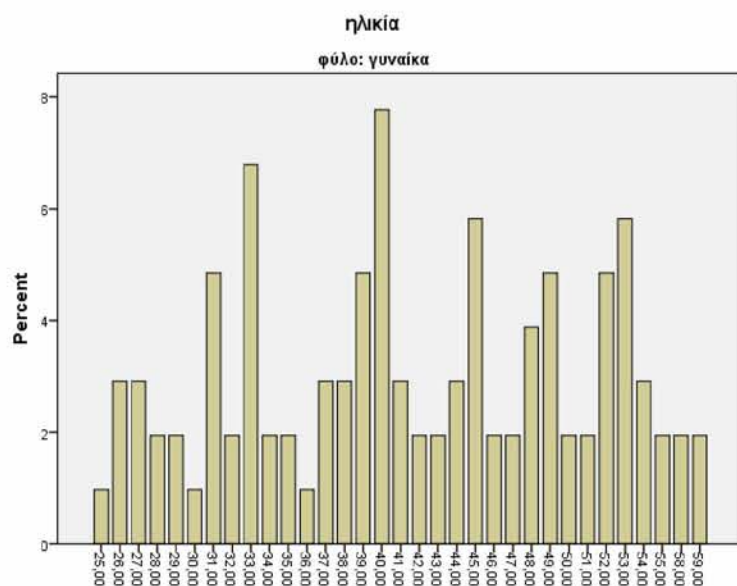
Παρατηρήθηκε από τον πίνακα 2ι, στο παράρτημα και από τα παραπάνω γραφήματα, ότι 62 άνδρες επέλεξαν το ΟΧΙ, έχοντας ποσοστό 60,2%, ενώ 66 γυναίκες επέλεξαν το ΝΑΙ, έχοντας ποσοστό 64,1%. Επομένως, οι γυναίκες έχουν κάποιον στο οικογενειακό τους υπόβαθρο που έχει επιχειρησιακή εμπειρία, σε αντίθεση με το αντρικό φύλο που όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα δεν έχει.

Συνεχίζοντας με την μεταβλητή της ηλικίας παρατηρήθηκε:

Γράφημα 12α. Γράφημα ηλικίας στο ανδρικό φύλο



Γράφημα 12β. Γράφημα ηλικίας στο γυναικείο φύλο



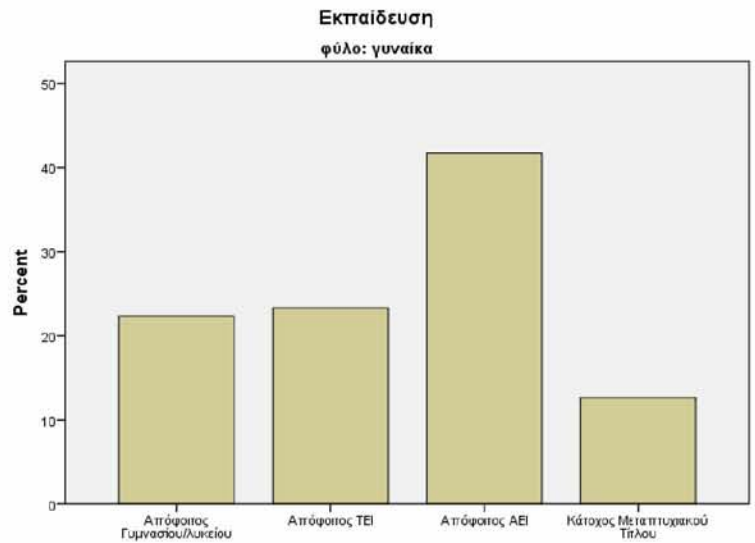
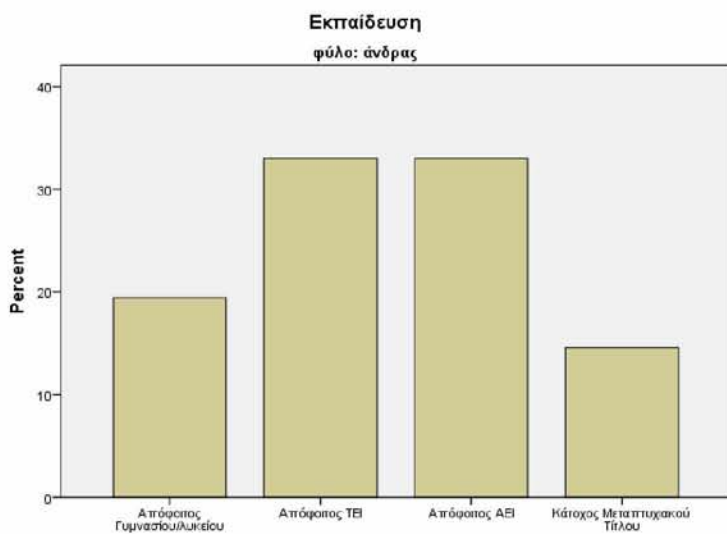
Από τον πίνακα 2κ, στο παράρτημα και από τα παραπάνω γραφήματα, παρατηρήθηκε ότι για το ανδρικό φύλο το υψηλότερο ποσοστό κατέχει η δεύτερη ηλικιακή ομάδα των 35-45 με ποσοστό 7,8%, και 8 ερωτηθέντες στην ηλικία των 38, στη ίδια ομάδα το χαμηλότερο ποσοστό κατέχει το 1% στις ηλικίες των 43 και 44. Ομοίως στο γυναικείο φύλο, το υψηλότερο ποσοστό κατέχει η δεύτερη ηλικιακή ομάδα με ποσοστό 7,8% και 8 ερωτηθέντες στην ηλικία των 40. Το χαμηλότερο ποσοστό στην ίδια ομάδα ανέρχεται στο 1% στην ηλικία των 36. Επίσης, για την πρώτη ηλικιακή ομάδα (25-35), παρατηρήθηκε στο ανδρικό φύλο ότι το υψηλότερο ποσοστό ανέρχεται στο 5,8% με 6 ερωτηθέντες στην ηλικία των 33 και με χαμηλότερο το 1% στις ηλικίες των 28, 29, 30 και 31. Ομοίως για το γυναικείο φύλο, στη πρώτη ηλικιακή ομάδα παρατηρήθηκε υψηλότερο ποσοστό το 6,8% με 7 ερωτηθέντες στην ηλικία των 33 και με χαμηλότερο ποσοστό το 1% με ηλικίες 25 και 30. Για την Τρίτη ηλικιακή ομάδα των 45-55, παρατηρήθηκε για το ανδρικό φύλο ότι το υψηλότερο ποσοστό ανέρχεται στο 5,8% με 6 ερωτηθέντες στην ηλικία των 52 και με χαμηλότερο στο 1% με 1 ερωτηθέντα στην ηλικία των 48. Επίσης, στο γυναικείο φύλο παρατηρήθηκε για την ίδια ομάδα, το υψηλότερο ποσοστό ανέρχεται στο 5,8% με 6 ερωτηθέντες στην ηλικία των 53 και το χαμηλότερο ποσοστό στο 1% με ηλικίες 46, 47, 50, 51 και 55. Τέλος, στην τέταρτη ηλικιακή ομάδα των 55-65, για τους άνδρες παρατηρήθηκε ότι το υψηλότερο ποσοστό ανέρχεται στο 2,9% με 3 ερωτηθέντες στην ηλικία των 55 και το χαμηλότερο ποσοστό στο 1% με ηλικία 59. Για τις γυναίκες παρατηρήθηκε ισάριθμο ποσοστό στο 1,9% σε αυτή την ηλικιακή ομάδα, και

συγκεκριμένα για τις ηλικίες των 55,58 και 59. Επιπλέον, ο νεώτερος άνδρας παρατηρήθηκε ότι είναι σε ηλικία 25 (2 άνδρες) και ο γηραιότερος σε ηλικία 59 (1 άνδρας). Για το γυναικείο φύλο, παρατηρήθηκε ότι η νεώτερη γυναίκα είναι σε ηλικία 25 (1 γυναίκα), και η γηραιότερη σε ηλικία 59 (2 γυναίκες).

Η μεταβλητή της *εκπαίδευσης* μελετήθηκε με δύο τρόπους, πρώτον επιλέγοντας το επίπεδο εκπαίδευσης όπου τα γραφήματα είναι τα εξής:

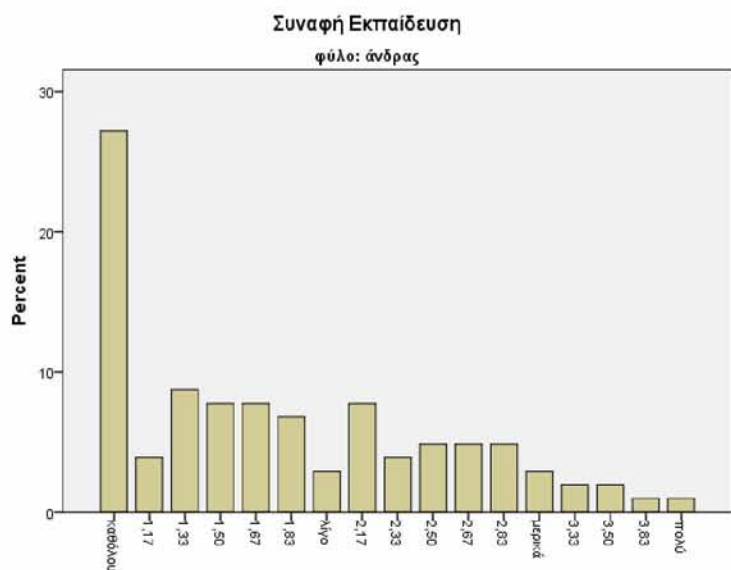
Γράφημα 13α. Γράφημα της εκπαίδευσης στο ανδρικό φύλο

Γράφημα 13β. Γράφημα της εκπαίδευσης στο γυναικείο φύλο

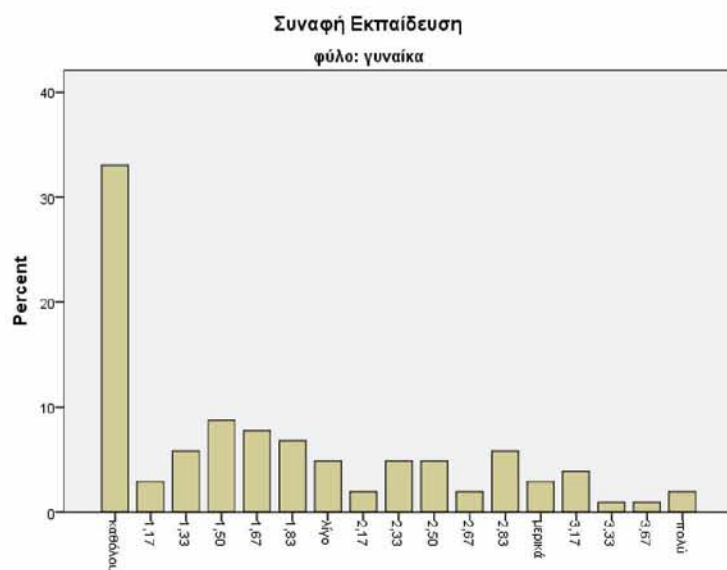


Σύμφωνα με τον πίνακα 2λ στο παράρτημα και τα παραπάνω γραφήματα, στο ανδρικό φύλο παρατηρήθηκε ισάριθμο ποσοστό στους απόφοιτους ΤΕΙ και απόφοιτους ΑΕΙ, με 33% (από 34 άνδρες) ενώ στο γυναικείο φύλο το μεγαλύτερο ποσοστό ανήκει σε απόφοιτους ΑΕΙ, με 41,7% (43 γυναίκες). Να σημειωθεί επίσης, ότι στο ανδρικό φύλο, οι απόφοιτοι γυμνασίου/λυκείου αποτελούν το 19,4% ενώ στο γυναικείο φύλο το 22,3%, οι απόφοιτοι ΤΕΙ στο γυναικείο φύλο αποτελούν το 23,3% και κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου 14,6% στους άνδρες και το 12,6% στις γυναίκες. Μεγαλύτερο ποσοστό ανώτερης εκπαίδευσης έχουν οι άνδρες με 33% σε ΑΕΙ και 14,6% κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων. Άρα, το ανδρικό φύλο παρουσιάζει υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από ότι το γυναικείο φύλο, στο δημόσιο τομέα. Στο δεύτερο τρόπο μέτρησης της εκπαίδευσης, εξετάστηκε το κατά πόσο οι ερωτώμενοι έχουν παρακολουθήσει πολύ ή καθόλου συναφή εκπαίδευση (σεμινάρια, μαθήματα) με την επιχειρηματικότητα.

Γράφημα 14α. Γράφημα της συναφή εκπαίδευσης στο ανδρικό φύλο



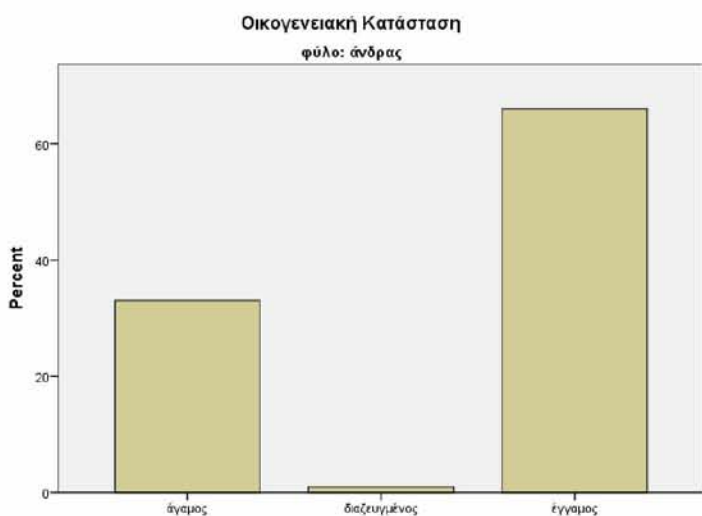
Γράφημα 14β. Γράφημα της συναφή εκπαίδευσης στο γυναικείο φύλο



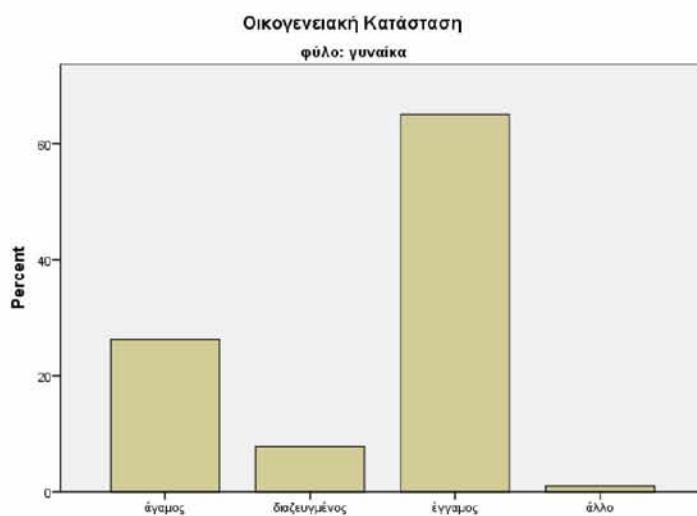
Συγκεκριμένα σύμφωνα με τον πίνακα 2μ, στο παράρτημα και από τα παραπάνω γραφήματα, 64 άνδρες απάντησαν «καθόλου» με ποσοστό 62,2%, 30 άνδρες απάντησαν «λίγο» με ποσοστό 29,3%, 8 άνδρες απάντησαν ότι έχουν παρακολουθήσει «μερικά» μαθήματα περί επιχειρηματικής εκπαίδευσης, με ποσοστό 7,7% και 1 άνδρας απάντησε «πολύ», με ποσοστό 1%. Για το γυναικείο φύλο, έχουμε 67 γυναίκες απάντησαν «καθόλου» με ποσοστό 65%, 25 γυναίκες απάντησαν ότι έχουν παρακολουθήσει «λίγο» τέτοια είδους μαθήματα/σεμινάρια, με ποσοστό 24,3%, 9 γυναίκες απάντησαν ότι έχουν παρακολουθήσει «μερικά», με ποσοστό 8,8%, και 2 γυναίκες «πολύ» με ποσοστό 1,9%. Παρατηρήθηκε ότι και στο επίπεδο συναφής εκπαίδευσης το ανδρικό φύλο έχει υψηλότερες τιμές.

Για την τελευταία μεταβλητή της τέταρτης κατηγορίας, της *οικογενειακής κατάστασης* παρατηρήθηκε ότι:

Γράφημα 15α. Γράφημα της οικογενειακής κατάστασης στο ανδρικό φύλο



Γράφημα 15β. Γράφημα της οικογενειακής κατάστασης στο γυναικείο φύλο



Στον τελευταίο πίνακα των συχνοτήτων 2ν, στο παράρτημα και από τα παραπάνω γραφήματα, παρουσιάζεται η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων όπου παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος ανήκει στους έγγαμους. Συγκεκριμένα, 68 άνδρες (όπου το βαθμολογήθηκε με 2) και ποσοστό 66%, και 67 γυναίκες με ποσοστό 65%. Το 33% του αντρικού φύλου ανήκει στους άγαμους, και το 1% στους διαζευγμένους. Ενώ το ποσοστό των άγαμων γυναικών ανέρχεται στο 26,2% και το ποσοστό των διαζευγμένων στο 7,8%, καθώς και η επιλογή άλλο στο 1%.

Στο επόμενο στάδιο, πραγματοποιήθηκαν οι *συσχετίσεις* ώστε να φανεί ξεκάθαρα ποιες έννοιες συσχετίζονται σημαντικά ή όχι μεταξύ τους, έχοντας το φύλο ως μεταβλητή. Να τονιστεί σε αυτό το σημείο, ότι χρησιμοποιήθηκε το Pearson Correlations (r), με $-1 \leq r \leq 1$, όπου 1 έχει εντελώς θετική συσχέτιση, 0 δεν έχει καμία συσχέτιση και -1 έχει εντελώς αρνητική συσχέτιση. Ο βαθμός συσχέτισης Pearson αποτελεί ένα στατιστικό μέτρο της δύναμης μιας γραμμικής σχέσης μεταξύ ζεύγη δεδομένων. Όσο πιο κοντά βρίσκονται οι τιμές των εννοιών στο -1 ή στο 1, τόσο πιο δυνατή είναι η γραμμική συσχέτιση μεταξύ τους. Επίσης, στη μελέτη χρησιμοποιείται ο οδηγός του Evans (1996) για να καθοριστεί η δύναμη της συσχέτισης ως εξής:

- .00-.19 «πολύ αδύναμη»
- .20-.39 «αδύναμη»
- .40-.59 «μέτρια»

- .60-.79 «δυνατή»
- .80-1.0 «πολύ δυνατή»

Πίνακας 3. Πίνακας συσχετίσεων χωρίς διαχωρισμό φύλου

		αυτοπε ποίθη ση	δημιου ργικότη τα	ανθεκτι κότητα	Οικογεν ειακή υποστήρ ιξη	Μέσα ικανοπ οίησης (Status)	Μέσα ικανοποίηση ς σχέσης εργαζομένου	Προσδοκί ες καριέρας	Επιχειρημ ατική πρόθεση	Τάση ανάληψης κινδύνου	φύλο	ηλικία	εκπαίδευ ση	Οικογενειακ ό υπόβαθρο	Συναφή εκπαίδευσ η
Αυτοπεποίθη ση	Pears on Corre lation	1	,328**	,408**	,153*	,307**	,061	,198**	,188**	,127	-,223**	-,086	-,151*	,013	,073
δημιουργικό τητα	Pears on Corre lation	,328**	1	,447**	,321**	,425**	,383**	,446**	,163*	,191**	,089	-,053	-,038	,104	,136
ανθεκτικότη τα	Pears on Corre lation	,408**	,447**	1	,374**	,513**	,577**	,509**	,228**	,111	-,021	,069	,029	,024	,126
Αντιληπτή οικογενειακ ή υποστήριξη	Pears on Corre lation	,153*	,321**	,374**	1	,408**	,434**	,405**	,401**	,173*	,030	-,164*	,054	,118	,205**
Μέσα ικανοποίηση ς βασισμένα στο status	Pears on Corre lation	,307**	,425**	,513**	,408**	1	,383**	,596**	,318**	,273**	-,043	-,032	-,004	,081	,191**
Μέσα ικανοποίηση ς σχέσης του εργαζόμενου	Pears on Corre lation	,061	,383**	,577**	,434**	,383**	1	,558**	,164*	,180**	,069	-,029	,120	,098	,111
Προσδοκίες καριέρας	Pears on Corre lation	,198**	,446**	,509**	,405**	,596**	,558**	1	,272**	,172*	,058	-,111	,087	,097	,052
Επιχειρηματι κή πρόθεση	Pears on Corre lation	,188**	,163*	,228**	,401**	,318**	,164*	,272**	1	,218**	-,078	-,161*	,161*	,237**	,191**

Τάση ανάληψης κινδύνου	Pears on Corre lation	,127	,191**	,111	,173*	,273**	,180**	,172*	,218**	1	-,154*	-,065	,149*	,082	,241**
φύλο	Pears on Corre lation	-,223**	,089	-,021	,030	-,043	,069	,058	-,078	-,154*	1	,041	,010	,243**	-,021
ηλικία	Pears on Corre lation	-,086	-,053	,069	-,164*	-,032	-,029	-,111	-,161*	-,065	,041	1	-,293**	-,111	-,206**
εκπαίδευση	Pears on Corre lation	-,151*	-,038	,029	,054	-,004	,120	,087	,161*	,149*	,010	-,293**	1	,023	,266**
Οικογενειακ ό υπόβαθρο	Pears on Corre lation	,013	,104	,024	,118	,081	,098	,097	,237**	,082	,243**	-,111	,023	1	,202**
Συναφή εκπαίδευση	Pears on Corre lation	,073	,136	,126	,205**	,191**	,111	,052	,191**	,241**	-,021	-,206**	,266**	,202**	1

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

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

Αρχικά για την πρώτη κατηγορία παραγόντων, των προσωπικών χαρακτηριστικών, παρατηρήθηκε ότι η *αυτοπεποίθηση* παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση με την εξαρτημένη μας μεταβλητή, την επιχειρηματική πρόθεση $P=0.007$ ($P<0.001$) καθώς ο συντελεστής Pearson r πήρε τιμές $r=0.18$, δηλώνοντας πολύ αδύναμη και θετική συσχέτιση. Επίσης, σημαντικές θετικές συσχετίσεις παρουσιάζει με την δημιουργικότητα ($P<0.001$) και $r = 0.32$, την ανθεκτικότητα ($P<0.001$) και $r = 0.40$, τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status ($P<0.001$) και $r = 0.30$ και με τις προσδοκίες καριέρας, με $P=0.004 < 0.001$ και $r = 0.19$. Λιγότερη σημαντική θετική συσχέτιση παρουσιάζει με την αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη ($P= 0.028 < 0.005$), έχοντας τιμή $r= 0.15$ και με την εκπαίδευση αλλά αρνητική συσχέτιση μεταξύ τους ($P = 0.030 < 0.005$) και τιμή $r= - 0.15$. Τέλος, σημαντική αλλά αρνητική συσχέτιση παρουσιάζει με το φύλο. Που σημαίνει ότι η αυτοπεποίθηση δεν αυξάνεται με την αύξηση της ηλικίας ($P<0.001$) και τιμή $r = - 0.22$, παρουσιάζοντας μια αδύναμη αρνητική συσχέτιση μεταξύ τους.

Για τη δεύτερη έννοια των προσωπικών χαρακτηριστικών, την *δημιουργικότητα*, ισχύει ότι παρουσιάζει μια λιγότερη σημαντική θετική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση, με $P = 0.019$ ($P < 0.005$) και $r = 0.16$. Επίσης, σημαντικές θετικές συσχετίσεις παρουσιάζει η έννοια της δημιουργικότητας με την αυτοπεποίθηση ($r=0.32$), την ανθεκτικότητα ($r=0.44$), την αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη ($r= 0.32$), με τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status ($r=0.42$), δηλώνοντας μια μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ τους, καθώς και με τα μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου ($r=0.38$) και με τις προσδοκίες καριέρας ($r= 0.44$), έχοντας τιμές $P<0.001$. Τέλος, με την τάση ανάληψης κινδύνου παρουσιάζει επίσης σημαντική συσχέτιση με τιμή $P = 0.006 < 0.001$ και $r=0.19$, παρουσιάζοντας μια πολύ αδύναμη θετική συσχέτιση μεταξύ τους. Να τονιστεί ότι η έννοια της δημιουργικότητας δεν συσχετίζεται σημαντικά με το φύλο.

Για την τρίτη έννοια, της *ανθεκτικότητας* παρατηρήθηκε ότι παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση έχοντας $P<0.001$ μεταξύ της επιχειρηματικής πρόθεσης, έχοντας $r=0.22$. Παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση με την αυτοπεποίθηση ($r=0.40$), δημιουργικότητα ($r=0.44$), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη ($r= 0.37$), με τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status ($r = 0.51$) καθώς επίσης και με την έννοια των μέσων ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου ($r= 0.57$), δηλώνοντας μια μέτρια συσχέτιση μεταξύ τους και έχοντας τιμές $P<0.001$.

Για την τέταρτη έννοια της πρώτης κατηγορίας παραγόντων, την έννοια της *τάσης ανάληψης κινδύνου* παρατηρούμε ότι παρουσιάζει σημαντική και θετική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση, με $P < 0.001$ ($P=0.002$) και τιμή $r= 0.21$. Επίσης, σημαντικές θετικές συσχετίσεις παρουσιάζει με την έννοια της δημιουργικότητας ($P=0.006 < 0.001$) και $r= 0.19$, με τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status ($P < 0.001$) και τιμή $r= 0.27$, με τα μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου ($P=0.009 < 0.001$) και $r=0.18$, δηλώνοντας μια πολύ αδύναμη θετική συσχέτιση μεταξύ τους, καθώς και με τη συναφή εκπαίδευση με τιμές $P < 0.001$ και $r = 0.24$, δηλώνοντας μια αδύναμη και θετική συσχέτιση μεταξύ τους. Λιγότερη σημαντική αλλά θετική συσχέτιση παρουσιάζει με την έννοια των προσδοκιών καριέρας έχοντας $P = 0.014 < 0.005$ και $r=0.17$, με την έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης με τιμές $P=0.013 < 0.005$ και $r= 0.17$ καθώς και με την εκπαίδευση ($P =0.032 < 0.005$) και $r=0.14$. Τέλος, παρουσιάζει σημαντική αλλά αρνητική συσχέτιση με το φύλο έχοντας $P =0.028 < 0.005$ και $r = - 0.15$, δηλώνοντας μια πολύ αδύναμη και αρνητική συσχέτιση μεταξύ τους.

Στη δεύτερη κατηγορία παραγόντων, στους παράγοντες κατάστασης, έχουμε την έννοια της *αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης*, όπου σύμφωνα με τον πίνακα 2. παρατηρήθηκε ότι παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση, έχοντας τιμή $P < 0.001$ και $r=0.40$, δηλώνοντας μέτρια θετική συσχέτιση μεταξύ τους. Επίσης, η έννοια παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση με την δημιουργικότητα ($r= 0.32$), την ανθεκτικότητα ($r=0.37$), τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status ($r = 0.40$), τα μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου ($r=0.43$) και με τις προσδοκίες καριέρας ($r = 0.405$), έχοντας τιμές $P < 0.001$. Ακόμη, σημαντική θετική συσχέτιση παρουσιάζει με την συναφή εκπαίδευση ($P = 0.003 < 0.001$) και τιμή $r= 0.20$, δηλώνοντας μια αδύναμη θετική συσχέτιση μεταξύ τους. Λιγότερη σημαντική και θετική συσχέτιση παρουσιάζει με την έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου ($P =0.013 < 0.005$) και τιμή $r = 0.17$ καθώς και με την ηλικία αλλά αρνητική συσχέτιση μεταξύ τους ($P = 0.019 < 0.005$ και $r= - 0.16$).

Στην τρίτη κατηγορία παραγόντων, των κινήτρων υποκίνησης, έχουμε αρχικά την *έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status*. Παρατηρήθηκε ότι παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση ($P < 0.001$) και τιμή $r = 0.31$. Επίσης, σημαντική θετική συσχέτιση με την έννοια της αυτοπεποίθησης ($r = 0.30$), τη δημιουργικότητα ($r=0.42$), την ανθεκτικότητα ($r = 0.51$), την αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη ($r = 0.40$), με τα μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου ($r = 0.383$), τις προσδοκίες καριέρας ($r= 0.59$) και την τάση ανάληψης κινδύνου ($r = 0.27$) και τιμές $P < 0.001$. Τέλος, σημαντική θετική συσχέτιση παρουσιάζει και με την έννοια της συναφής

εκπαίδευσης έχοντας $P = 0.006 < 0.001$ και $r = 0.19$, δηλώνοντας μια πολύ αδύναμη θετική συσχέτιση μεταξύ τους.

Η έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου, που ανήκει στην ίδια κατηγορία παραγόντων), παρουσιάζει λιγότερη θετική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση με τιμές $P = 0.019$ ($P < 0.005$) και $r = 0.16$. Επίσης, παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις με την έννοια της δημιουργικότητας ($P < 0.001$ και $r = 0.38$), με την ανθεκτικότητα ($P < 0.001$ και $r = 0.57$), με την αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη ($P < 0.001$ και $r = 0.434$), με τις προσδοκίες καριέρας ($P < 0.001$ και $r = 0.38$) καθώς και με την τάση ανάληψης κινδύνου έχοντας $P = 0.009 < 0.001$ και $r = 0.18$.

Τέλος, για την τρίτη έννοια της κατηγορίας των κινήτρων υποκίνησης, την έννοια των προσδοκιών καριέρας, παρατηρήθηκε ότι παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση, έχοντας τιμές $P < 0.001$ και $r = 0.27$. Επίσης, παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις με την έννοια της αυτοπεποίθησης ($P < 0.001$ και $r = 0.19$), της δημιουργικότητας ($P < 0.001$ και $r = 0.44$), της ανθεκτικότητας ($P < 0.001$ και $r = 0.50$), της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης ($P < 0.001$ και $r = 0.40$), με τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status ($P < 0.001$ και $r = 0.59$) καθώς και με τα μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου ($P < 0.001$ και $r = 0.55$). Λιγότερη σημαντική θετική συσχέτιση με την έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου έχοντας $P = 0.014 < 0.005$ και $r = 0.17$, παρουσιάζοντας μια αδύναμη θετική συσχέτιση μεταξύ τους.

Για την εξαρτημένη έννοια, επειδή μελετήθηκε νωρίτερα και φάνηκε με ποιες έννοιες παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση από τις τρεις κατηγορίες, σε αυτό το κομμάτι διαφαίνεται με ποιες έννοιες συσχετίζεται από την τέταρτη κατηγορία παραγόντων, αυτή των δημογραφικών στοιχείων. Η επιχειρηματική πρόθεση παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση με την έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου ($P < 0.001$ και $r = 0.23$) και με τη συναφή εκπαίδευση ($P = 0.006 < 0.001$ και $r = 0.19$). Επίσης, παρουσιάζει λιγότερη σημαντική θετική συσχέτιση με την έννοια της εκπαίδευσης ($P = 0.021 < 0.005$ και $r = 0.16$) καθώς παρουσιάζει αρνητική συσχέτιση με την ηλικία ($P = 0.021 < 0.005$ και $r = - 0.16$), που δηλώνει ότι καθώς αυξάνεται η ηλικία του ανθρώπου μειώνεται η επιχειρηματική πρόθεση.

Όσον αφορά την τελευταία μας κατηγορία παραγόντων, των δημογραφικών στοιχείων, για το φύλο παρατηρούμε ότι συσχετίζεται σημαντικά και αρνητικά με την έννοια της αυτοπεποίθησης ($P < 0.001$ και $r = 0.22$), λιγότερα σημαντική και αρνητική συσχέτιση με την τάση ανάληψης κινδύνου ($P = 0.028 < 0.005$ και $r = - 0.15$) και συσχετίζεται σημαντικά και θετικά με το οικογενειακό υπόβαθρο ($P < 0.001$ και $r = 0.24$).

Για την ηλικία, παρατηρήθηκε ότι συσχετίζεται σημαντικά και αρνητικά με την εκπαίδευση ($P < 0.001$ και $r = - 0.29$) και με τη συναφή εκπαίδευση ($P = 0.003 < 0.001$ και $r = - 0.20$), και παρουσιάζει λιγότερη σημαντική αρνητική συσχέτιση με την αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη ($P = 0.019 < 0.005$ και $r = - 0.16$) και με την επιχειρηματική πρόθεση, με τιμές $P = 0.021 < 0.005$ και $r = - 0.16$.

Το επίπεδο εκπαίδευσης συσχετίζεται θετικά σημαντικά με τη συναφή εκπαίδευση ($P < 0.001$ και $r = 0.26$) και συσχετίζεται σημαντικά αλλά αρνητικά με την ηλικία ($P < 0.001$ και $r = - 0.29$). Λιγότερη σημαντική αλλά θετική συσχέτιση παρουσιάζει με την επιχειρηματική πρόθεση, με τιμές $P = 0.021 < 0.005$ και $r = 0.16$, και με την έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου ($P = 0.032 < 0.005$ και $r = 0.14$). Τέλος, παρουσιάζει λιγότερη σημαντική και αρνητική συσχέτιση με την αυτοπεποίθηση ($P = 0.030 < 0.005$ και $r = -0.15$). Για την έννοια του *οικογενειακού υπόβαθρου* παρατηρούμε ότι παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις με την επιχειρηματική πρόθεση, έχοντας τιμές $P < 0.001$ και $r = 0.23$. Επίσης, παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις με το φύλο ($P < 0.001$ και $r = 0.24$) και με τη συναφή εκπαίδευση ($P = 0.004 < 0.001$ και $r = 0.20$).

Τέλος, για τη *συναφή εκπαίδευση* παρουσιάζεται ότι συσχετίζεται θετικά και σημαντικά με την αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη ($P = 0.003 < 0.001$ και $r = 0.20$), με τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status ($P = 0.006 < 0.001$ και $r = 0.19$) και με την έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης, έχοντας τις τιμές $P = 0.006 < 0.001$ και $r = 0.19$. Επίσης, συσχετίζεται σημαντικά και θετικά με την έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου ($P < 0.001$ και $r = 0.24$), με την εκπαίδευση ($P < 0.001$ και $r = 0.26$) και με το οικογενειακό υπόβαθρο ($P = 0.004 < 0.001$ και $r = 0.20$). Σημαντική αλλά αρνητική συσχέτιση παρουσιάζει με την ηλικία ($P = 0.003 < 0.001$ και $r = - 0.20$).

Παρακάτω παρουσιάζεται ο πίνακας συσχετίσεων μετά το διαχωρισμό του φύλου στο spss (split file).

Πίνακας 4. Πίνακας συσχετίσεων των εννοιών με διαχωρισμό φύλου

φύλο			Αυτοπεποίθησι	Δημιουργικότητα	Ανθεκτικότητα	Αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη	Μέσα ικανοποίησης (status)	Μέσα ικανοποίησης (σχέσης εργαζομένου)	Προσδοκίες καριέρας	Επιχειρηματική πρόθεση	Τάση ανάληψης κινδύνου	ηλικία	εκπαίδευση	Οικογενειακό υπόβαθρο	Συναφή εκπαίδευση
άνδρας	Αυτοπεποίθηση	Pearson Correlation	1	,274**	,519**	,161	,211*	,244*	,229*	,213*	,087	,113	-,115	,037	-,039
	Δημιουργικότητα	Pearson Correlation	,274**	1	,507**	,285**	,417**	,428**	,492**	,243*	,194*	,118	-,019	-,050	,032
	Ανθεκτικότητα	Pearson Correlation	,519**	,507**	1	,413**	,495**	,637**	,505**	,362**	,125	,106	,018	,034	-,030
	Αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη	Pearson Correlation	,161	,285**	,413**	1	,404**	,465**	,381**	,453**	,142	-,061	,007	,085	,171
	Μέσα ικανοποίησης (status)	Pearson Correlation	,211*	,417**	,495**	,404**	1	,405**	,582**	,342**	,329**	-,030	,034	,162	,058
	Μέσα ικανοποίησης (σχέσης εργαζομένου)	Pearson Correlation	,244*	,428**	,637**	,465**	,405**	1	,540**	,353**	,178	-,034	,112	,105	,051
	Προσδοκίες καριέρας	Pearson Correlation	,229*	,492**	,505**	,381**	,582**	,540**	1	,341**	,216*	-,107	,074	-,015	-,033
	Επιχειρηματική πρόθεση	Pearson Correlation	,213*	,243*	,362**	,453**	,342**	,353**	,341**	1	,201*	-,138	,045	,226*	,231*

	Τάση ανάληψης κινδύνου	Pearson Correlation	,087	,194*	,125	,142	,329**	,178	,216*	,201*	1	-,033	,216*	,052	,296**
	ηλικία	Pearson Correlation	,113	,118	,106	-,061	-,030	-,034	-,107	-,138	-,033	1	-,240*	-,047	-,221*
	εκπαίδευση	Pearson Correlation	-,115	-,019	,018	,007	,034	,112	,074	,045	,216*	-,240*	1	-,011	,254**
	Οικογενειακό Υπόβαθρο	Pearson Correlation	,037	-,050	,034	,085	,162	,105	-,015	,226*	,052	-,047	-,011	1	,216*
	Συναφή εκπαίδευση	Pearson Correlation	-,039	,032	-,030	,171	,058	,051	-,033	,231*	,296**	-,221*	,254**	,216*	1
γυναίκα	Αυτοπεποίθηση	Pearson Correlation	1	,450**	,299**	,168	,401**	-,095	,206*	,140	,113	-,256**	-,190	,105	,172
	Δημιουργικότητα	Pearson Correlation	,450**	1	,380**	,362**	,448**	,320**	,387**	,090	,233*	-,244*	-,061	,240*	,254**
	Ανθεκτικότητα	Pearson Correlation	,299**	,380**	1	,327**	,534**	,510**	,520**	,070	,084	,030	,042	,026	,299**
	Αντιληπτή Οικογενειακή Υποστήριξη	Pearson Correlation	,168	,362**	,327**	1	,417**	,396**	,431**	,353**	,240*	-,274**	,104	,146	,244*
	Μέσα ικανοποιήσεις (status)	Pearson Correlation	,401**	,448**	,534**	,417**	1	,367**	,619**	,287**	,191	-,031	-,044	,023	,324**
	Μέσα ικανοποιήσεις σχέσης εργαζομένου	Pearson Correlation	-,095	,320**	,510**	,396**	,367**	1	,574**	-,030	,222*	-,030	,128	,060	,178

Προσδοκίες καριέρας	Pearson Correlation	,206*	,387**	,520**	,431**	,619**	,574**	1	,211*	,140	-,120	,099	,193	,140
Επιχειρηματική πρόθεση	Pearson Correlation	,140	,090	,070	,353**	,287**	-,030	,211*	1	,226*	-,178	,279**	,306**	,151
Τάση ανάληψης κινδύνου	Pearson Correlation	,113	,233*	,084	,240*	,191	,222*	,140	,226*	1	-,097	,070	,232*	,175
ηλικία	Pearson Correlation	-,256**	-,244*	,030	-,274**	-,031	-,030	-,120	-,178	-,097	1	-,343**	-,202*	-,192
εκπαίδευση	Pearson Correlation	-,190	-,061	,042	,104	-,044	,128	,099	,279**	,070	-,343**	1	,053	,278**
Οικογενειακό υπόβαθρο	Pearson Correlation	,105	,240*	,026	,146	,023	,060	,193	,306**	,232*	-,202*	,053	1	,212*
Συναφή εκπαίδευση	Pearson Correlation	,172	,254**	,299**	,244*	,324**	,178	,140	,151	,175	-,192	,278**	,212*	1

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

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

Αρχικά για το ανδρικό φύλο, για την έννοια της *αυτοπεποίθησης* παρατηρούμε ότι συσχετίζεται σημαντικά και θετικά με τη δημιουργικότητα ($P = 0.005 < 0.001$ και $r = 0.27$) και με την έννοια της ανθεκτικότητας ($P < 0.001$ και $r = 0.51$). Ομοίως το γυναικείο φύλο παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις με αυτές τις δύο έννοιες με $P < 0.001$ και $r = 0.45$ για τη δημιουργικότητα και $P = 0.002 < 0.001$ και $r = 0.29$ για την ανθεκτικότητα. Επίσης, λιγότερο σημαντική και θετική συσχέτιση παρουσιάζει με την έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης, έχοντας τιμές $P = 0.031 < 0.005$ και $r = 0.21$. Σε αντίθεση με το γυναικείο φύλο, όπου δεν παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση. Επίσης λιγότερο σημαντική θετική συσχέτιση με τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status ($P = 0.033 < 0.005$ και $r = 0.21$) σε αντίθεση με το γυναικείο φύλο όπου παρουσιάζει σημαντικότερη θετική συσχέτιση μεταξύ τους ($P < 0.001$ και $r = 0.40$). Λιγότερο σημαντική θετική συσχέτιση, με τα μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου ($P = 0.013 < 0.005$ και $r = 0.24$), σε αντίθεση με το γυναικείο φύλο όπου με αυτή την έννοια δεν παρουσιάζεται συσχέτιση και το ανδρικό φύλο παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση και με τις προσδοκίες καριέρας ($P = 0.020 < 0.005$ και $r = 0.22$). Ομοίως για το γυναικείο φύλο με τιμές $P = 0.037 < 0.005$ και $r = 0.20$, παρουσιάζει μια αδύναμη θετική συσχέτιση μεταξύ τους. Τέλος, για το γυναικείο φύλο, για την έννοια της αυτοπεποίθησης παρουσιάζεται σημαντική αλλά αρνητική συσχέτιση μεταξύ τους με τιμές $P = 0.009$ και $r = - 0.25$, που σημαίνει ότι για τις γυναίκες, όσο αυξάνεται η ηλικία τους, τόσο μειώνεται και η αυτοπεποίθησή τους. Σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι για τις έννοιες που ήδη έχουν μελετηθεί, δεν θα επαναληφθούν αναλυτικά οι τιμές που έχουν λάβει στη συνέχεια.

Έτσι για την έννοια της *δημιουργικότητας* για το ανδρικό φύλο παρατηρήθηκε ότι παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις με την έννοια της αυτοπεποίθησης, της ανθεκτικότητας ($P < 0.001$ και $r = 0.50$), της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης ($P = 0.004 < 0.001$ και $r = 0.28$), των μέσων ικανοποίησης βασισμένα στο status ($P < 0.001$ και $r = 0.41$), των μέσων ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου ($P < 0.001$ και $r = 0.42$) καθώς και των προσδοκιών καριέρας ($P < 0.001$ και $r = 0.49$). Ομοίως για το γυναικείο φύλο, όπου παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις με όλες αυτές τις έννοιες με τιμή $P < 0.001$ και $r = 0.380$, $r = 0.36$, $r = 0.44$, $r = 0.320$ και $r = 0.38$ αντίστοιχα. Επίσης, στο ανδρικό φύλο η έννοια της δημιουργικότητας παρουσιάζει λιγότερο σημαντική θετική συσχέτιση με την έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης με τιμές $P = 0.013 < 0.005$ και $r = 0.24$, σε αντίθεση με το γυναικείο φύλο όπου δεν παρουσιάζει καμία σημαντική συσχέτιση μεταξύ τους. Ακόμη, και στα δύο φύλα η δημιουργικότητα παρουσιάζει μια λιγότερο σημαντική θετική συσχέτιση

με την τάση ανάληψης κινδύνου, με τιμές $P = 0.049 < 0.005$ και $r = 0.19$ (στο ανδρικό φύλο) και $P = 0.018 < 0.005$ με $r = 0.23$ (στο γυναικείο φύλο). Επιπλέον, στο γυναικείο φύλο παρουσιάστηκε σημαντική θετική συσχέτιση με τη συναφή εκπαίδευση ($P = 0.010 < 0.001$ και $r = 0.25$), καθώς παρουσιάστηκε μια λιγότερο σημαντική θετική συσχέτιση με το οικογενειακό υπόβαθρο ($P = 0.015 < 0.005$ και $r = 0.24$). Τέλος, παρατηρήθηκε μια επίσης λιγότερο σημαντική συσχέτιση αλλά αρνητική με την ηλικία ($P = 0.013 < 0.005$ και $r = -0.24$).

Η έννοια της *ανθεκτικότητας* παρουσιάζει στο ανδρικό φύλο σημαντική συσχέτιση με την έννοια της αυτοπεποίθησης, δημιουργικότητας, την αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη ($P < 0.001$ και $r = 0.41$), τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status ($P < 0.001$ και $r = 0.49$), τα μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου ($P < 0.001$ και $r = 0.63$) καθώς και με την έννοια των προσδοκιών καριέρας ($P < 0.001$ και $r = 0.50$). Ομοίως, στο γυναικείο φύλο, η έννοια της ανθεκτικότητας παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις με όλες τις παραπάνω έννοιες με τις αντίστοιχες τιμές $P < 0.001$ και $r = 0.32$, $r = 0.53$, $r = 0.51$ και $r = 0.52$. Στο ανδρικό φύλο παρατηρήθηκε σημαντική θετική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση, με τις αντίστοιχες τιμές $P < 0.001$ και $r = 0.36$. Αντιθέτως, στο γυναικείο φύλο, δεν παρατηρήθηκε σημαντική θετική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση. Τέλος, στο γυναικείο φύλο, παρατηρήθηκε σημαντική θετική συσχέτιση με τη συναφή εκπαίδευση με τιμές $P = 0.002 < 0.001$ και $r = 0.29$.

Τέλος, για την τελευταία έννοια της πρώτης κατηγορίας παραγόντων, των προσωπικών χαρακτηριστικών, της *τάσης ανάληψης κινδύνου*, παρατηρήθηκε ότι στο ανδρικό φύλο υπάρχει σημαντική συσχέτιση με την έννοια της δημιουργικότητας, των μέσων ικανοποίησης βασισμένα στο status ($P < 0.001$ και $r = 0.32$) και της συναφή εκπαίδευσης ($P = 0.002 < 0.001$ και $r = 0.29$). Επίσης, λιγότερο σημαντική θετική συσχέτιση παρουσιάζεται με την έννοια των προσδοκιών καριέρας ($P = 0.028 < 0.005$ και $r = 0.21$ και με το επίπεδο εκπαίδευσης ($P = 0.029 < 0.005$ και $r = 0.21$). Τέλος, παρουσιάζει επίσης λιγότερο σημαντική θετική συσχέτιση με την έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης, έχοντας τιμές $P = 0.042 < 0.005$ και $r = 0.20$. Ομοίως, στο γυναικείο φύλο όπου παρουσιάζει μια λιγότερο σημαντική θετική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση, με τιμές $P = 0.022 < 0.005$ και $r = 0.22$. Ακόμη, στο γυναικείο φύλο, η έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με την δημιουργικότητα και λιγότερο σημαντικές θετικές συσχετίσεις με τις έννοιες της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης ($P = 0.014 < 0.005$ και $r = 0.24$), τα μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου ($P = 0.024 < 0.005$ και $r = 0.22$) καθώς και με την έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου ($P = 0.019 < 0.005$ και $r = 0.23$).

Στην δεύτερη κατηγορία παραγόντων, των παραγόντων κατάστασης, και στα δύο φύλα, για την έννοια της *αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης*, παρατηρήθηκαν σημαντικές θετικές συσχετίσεις με την δημιουργικότητα, την ανθεκτικότητα, τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status με τιμές $P < 0.001$ και $r = 0.40$ (για τους άνδρες) και $P < 0.001$ και $r = 0.41$ (για τις γυναίκες), με την έννοια των μέσων ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου με τιμές $P < 0.001$ και $r = 0.46$ και $r = 0.39$ αντίστοιχα. Επίσης, με την έννοια των προσδοκιών καριέρας με τιμές $P < 0.001$ και $r = 0.381$ και $r = 0.431$. Με την έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση, όπου έλαβε τιμές $P < 0.001$ και $r = 0.45$, $r = 0.35$, για τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα. Ακόμη, για το γυναικείο φύλο, παρουσιάζονται και άλλες σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης και την ηλικία αλλά αρνητική συσχέτιση μεταξύ τους ($P = 0.005 < 0.001$ και $r = - 0.27$), καθώς λιγότερες σημαντικές αλλά θετικές συσχετίσεις παρουσιάζονται με την τάση ανάληψης κινδύνου ($P = 0.014 < 0.001$ και $r = 0.24$) καθώς και τη συναφή εκπαίδευση ($P = 0.013 < 0.001$ και $r = 0.24$).

Στη τρίτη κατηγορία παραγόντων, των κινήτρων υποκίνησης, για την πρώτη έννοια των μέσων ικανοποίησης βασισμένα στο status, παρατηρήθηκε ότι στο ανδρικό φύλο η έννοια παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις με την έννοια της αυτοπεποίθησης, της δημιουργικότητας, της ανθεκτικότητας και την αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης, *ομοίως και στο γυναικείο φύλο, αλλά των ανδρών παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση και με την τάση ανάληψης κινδύνου, κάτι που δεν συμβαίνει στον γυναικών*. Επίσης, και τα δύο φύλα, η έννοια των μέσων ικανοποίησης βασισμένα στο status παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις με την έννοια των μέσων ικανοποίησης της σχέσης των εργαζομένων ($P < 0.001$ και $r = 0.40$, για τους άνδρες και $r = 0.36$, για τις γυναίκες), με τις προσδοκίες καριέρας ($P < 0.001$ και $r = 0.58$, $r = 0.61$, για τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα). Επίσης, όσον αφορά τη συσχέτιση της έννοιας με την επιχειρηματική πρόθεση παρατηρείται σημαντική θετική συσχέτιση και για τα δύο φύλα, όπου έλαβε τιμές $P < 0.001$ και $r = 0.34$, $r = 0.28$, για το ανδρικό και γυναικείο φύλο αντίστοιχα.

Για τη δεύτερη έννοια της ίδιας κατηγορίας, των *μέσων ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου*, παρατηρήθηκε ότι και στα δύο φύλα παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις με τις έννοιες της δημιουργικότητας, της ανθεκτικότητας, της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης, των μέσων ικανοποίησης βασισμένα στο status καθώς και με την έννοια των προσδοκιών καριέρας με τιμές $P < 0.001$ και $r = 0.54$ (για τους άνδρες), και $r = 0.57$ (για τις γυναίκες). Επίσης, η έννοια αυτή παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις και με την έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης, με τιμές $P < 0.001$ και $r = 0.35$. Ενώ στο

γυναικείο φύλο, η έννοια των μέσων ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου δεν παρουσίασε σημαντική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση. Ακόμη, παρατηρήθηκε (από τις ανάλυση των προηγούμενων εννοιών), ότι η έννοια αυτή παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση στο ανδρικό φύλο με την έννοια της αυτοπεποίθησης σε αντίθεση με το γυναικείο φύλο όπου δεν παρουσιάζει καμία συσχέτιση μεταξύ τους, καθώς και για το γυναικείο φύλο, η έννοια των μέσων ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση με την τάση ανάληψης κινδύνου, κάτι που δεν συμβαίνει στο ανδρικό φύλο.

Τέλος, για την τελευταία έννοια αυτής της κατηγορίας, των *προσδοκιών καριέρας*, παρατηρήθηκε και στα δύο φύλα, ότι παρουσιάζει σημαντικές θετικές συσχετίσεις με την έννοια της αυτοπεποίθησης, δημιουργικότητας, ανθεκτικότητας, αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης, με τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status, και με τα μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου. Επίσης, σημαντικές θετικές συσχετίσεις παρουσιάζει και με την έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης, στο ανδρικό φύλο, λαμβάνοντας τις τιμές $P < 0.001$ με $r = 0.34$, καθώς παρουσιάζει λιγότερο σημαντική θετική συσχέτιση στο γυναικείο φύλο με την έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης λαμβάνοντας τιμές $P = 0.032 < 0.005$ και $r = 0.21$. Τέλος, να αναφερθεί εδώ ξανά, ότι στο ανδρικό φύλο η έννοια των προσδοκιών καριέρας, παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση και με την έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου, κάτι που δεν συμβαίνει στο γυναικείο φύλο.

Για την έννοια της *εξαρτημένης μεταβλητής*, παρατηρήθηκε ότι και στα δύο φύλα παρουσιάζονται σημαντικές θετικές συσχετίσεις με τις έννοιες της τάσης ανάληψης κινδύνου, της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης και με τα μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status. Στο γυναικείο φύλο, επίσης παρατηρήθηκαν σημαντικές θετικές συσχετίσεις και με την εκπαίδευση ($P = 0.004 < 0.001$ και $r = 0.27$) και με το οικογενειακό υπόβαθρο ($P = 0.002 < 0.001$ και $r = 0.30$). Ενώ, στο ανδρικό φύλο, παρουσιάστηκε λιγότερο σημαντική θετική συσχέτιση με το οικογενειακό υπόβαθρο ($P = 0.022 < 0.005$ και $r = 0.22$), καθώς και με την έννοια της συναφή εκπαίδευσης ($P = 0.019 < 0.001$ και $r = 0.23$). Τέλος, να αναφερθεί, ότι σύμφωνα με τα παραπάνω, η έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης στο ανδρικό φύλο παρουσίασε σημαντικές θετικές συσχετίσεις και με την έννοια της αυτοπεποίθησης, δημιουργικότητας, ανθεκτικότητας και των μέσων ικανοποίησης της σχέση του εργαζομένου.

Τέλος, για την τέταρτη κατηγορία, των δημογραφικών στοιχείων, για την *ηλικία*, παρατηρήθηκε ότι στο γυναικείο φύλο παρουσίασε σημαντικές αλλά αρνητικές συσχετίσεις με την έννοιας της αυτοπεποίθησης, δημιουργικότητας, αντιληπτής οικογενειακής

υποστήριξης καθώς και με την εκπαίδευση ($P < 0.001$, $r = - 0.34$) και λιγότερο σημαντική αρνητική συσχέτιση με το οικογενειακό υπόβαθρο ($P = 0.041 < 0.001$ και $r = - 0.20$). Κάτι που δεν συμβαίνει στο ανδρικό φύλο, διότι παρατηρήθηκαν λιγότερο σημαντικές και αρνητικές συσχετίσεις με το επίπεδο εκπαίδευσης και τη συναφή εκπαίδευση λαμβάνοντας τιμές ($P = 0.014 < 0.005$, $r = -0.24$ και $P = 0.025 < 0.005$, $r = - 0.22$).

Για την *εκπαίδευση* παρατηρήθηκε ότι και στα δύο φύλα, παρουσιάζει σημαντική αλλά αρνητική συσχέτιση με την ηλικία (λιγότερη σημαντική στο ανδρικό φύλο). Επίσης, παρουσιάζει και στα δύο φύλα, σημαντική θετική συσχέτιση με την συναφή εκπαίδευση με τιμές $P = 0.010 < 0.001$ και $r = 0.25$, (για το ανδρικό φύλο), και $P = 0.004 < 0.001$ με $r = 0.27$ (για το γυναικείο φύλο). Τέλος, να αναφέρουμε ότι στο ανδρικό φύλο παρουσιάζει λιγότερο σημαντική συσχέτιση με την τάση ανάληψης κινδύνου κάτι που δεν συμβαίνει στο γυναικείο φύλο. Τέλος, στο γυναικείο φύλο παρουσίασε σημαντική θετική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση.

Για την έννοια του *οικογενειακού υπόβαθρου*, και στα δύο φύλα παρατηρήθηκε σημαντική θετική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση, καθώς και με τη συναφή εκπαίδευση όπου έλαβε τιμές $P = 0.029 < 0.005$ με $r = 0.21$ (για το ανδρικό φύλο), και $P = 0.032 < 0.005$ με $r = 0.21$ (για το γυναικείο φύλο). Επίσης, για το γυναικείο φύλο, το οικογενειακό υπόβαθρο παρουσίασε σημαντικές θετικές συσχετίσεις με την έννοια της δημιουργικότητας και με τη τάση ανάληψης κινδύνου, κάτι που δεν συμβαίνει με το ανδρικό φύλο. Τέλος, στο γυναικείο φύλο, η έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου, παρουσίασε σημαντική αλλά αρνητική συσχέτιση με την ηλικία.

Τέλος, για τη έννοια της *συναφή εκπαίδευσης*, παρατηρήθηκε ότι και στα δύο φύλα, παρουσίασε σημαντικές συσχετίσεις με την εκπαίδευση καθώς και με το οικογενειακό υπόβαθρο. Επίσης, το γυναικείο φύλο, παρουσίασε συσχέτιση της συναφή εκπαίδευσης με την έννοια της δημιουργικότητας, της ανθεκτικότητας, της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης και των μέσων ικανοποίησης βασισμένα στο status. Ενώ το ανδρικό φύλο, παρουσίασε σημαντικές συσχετίσεις με την έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης, με την τάση ανάληψης κινδύνου καθώς σημαντική συσχέτιση παρουσίασε και με την ηλικία, αλλά αρνητική.

Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε t-Test ανάλυση για να ελεγχθεί εάν η μέση τιμή των εννοιών που μελετήθηκε διαφέρει ανάμεσα σε δύο ανεξάρτητα δείγματα, στη συγκεκριμένη περίπτωση, ανάμεσα στο φύλο. Για τη διεξαγωγή των αποτελεσμάτων του t-test,

χρησιμοποιήθηκε η μηδενική και η εναλλακτική υπόθεση, όπου η μηδενική ορίζεται ως η υπόθεση όπου δεν παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο φύλο και η εναλλακτική υπόθεση, όπου υποθέτεται ότι παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο φύλο. Συμπεραίνοντας εάν υποστηρίζονται οι μηδενικές ή οι εναλλακτικές υποθέσεις για κάθε έννοια που μελετάται για το γυναικείο και ανδρικό φύλο. Όσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο σημαντικότητας, τόσο πιο σίγουροι μπορούμε να είμαστε στην αναπαραγωγή των αποτελεσμάτων μας. Τα επίπεδα σημαντικότητας που χρησιμοποιούνται πιο συχνά στην εκπαιδευτική έρευνα είναι τα 0.05 και 0.01 επίπεδα. Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιήθηκε το επίπεδο 0.05 ($p \leq 0.05$). Παρακάτω φαίνονται τα αποτελέσματα του t-Test, από την διεξαγωγή του spss.

Πίνακας 5. Αποτελέσματα t-Test σε group statistics

Group Statistics					
φύλο		N	Μέσος όρος	Τυπική Απόκλιση	Std. Error Mean
Αυτοπεποίθηση	άνδρας	103	5,69	,99	,09
	γυναίκα	103	5,23	1,02	,10
Δημιουργικότητα	άνδρας	103	5,16	,93	,09
	γυναίκα	103	5,32	,84	,08
Ανθεκτικότητα	άνδρας	103	3,84	,51	,05
	γυναίκα	103	3,82	,44	,04
Αντίληπτή Οικογενειακή Υποστήριξη	άνδρας	103	2,94	1,02	,10
	γυναίκα	103	3,00	,94	,09
Μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο Status	άνδρας	103	3,61	,73	,07
	γυναίκα	103	3,54	,70	,06

Μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου	άνδρας	103	4,46	,55	,05
	γυναίκα	103	4,54	,51	,05
Προσδοκίες καριέρας	άνδρας	103	4,35	,51	,05
	γυναίκα	103	4,40	,48	,04
Επιχειρηματική Πρόθεση	άνδρας	103	,49	,50	,04
	γυναίκα	103	,41	,49	,04
Τάση ανάληψης κινδύνου	άνδρας	103	,19	,39	,03
	γυναίκα	103	,08	,28	,02
Οικογενειακό Υπόβαθρο	άνδρας	103	,39	,49	,04
	γυναίκα	103	,64	,48	,04
Εκπαίδευση	άνδρας	103	1,42	,96	,09
	γυναίκα	103	1,44	,97	,09
Ηλικία	άνδρας	103	40,98	8,61	,84
	γυναίκα	103	41,70	9,04	,89

Πίνακας 5α. Αποτελέσματα t-Test, independent samples test.

Independent Samples Test								
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference

)		e	Lower	Upper
Αυτοπεποίθηση	Equal variance s assumed	,29	,586	3,26	204	,001	,46	,14	,18	,73
	Equal variance s not assumed			3,26	203,78	,001	,46	,14	,18	,73
Δημιουργικότητα	Equal variance s assumed	1,46	,227	-1,27	204	,203	-,15	,12	-,40	,08
	Equal variance s not assumed			-1,27	201,68	,203	-,15	,12	-,40	,08
Ανθεκτικότητα	Equal variance s assumed	2,44	,120	,298	204	,766	,01	,06	-,11	,15
	Equal variance s not assumed			,298	199,8	,766	,01	,06	-,11	,15
Αντίληψη Οικογενειακή Υποστήριξη	Equal variance s assumed	,41	,519	-,425	204	,671	-,05	,13	-,32	,21
	Equal variance s not assumed			-,425	202,67	,671	-,05	,13	-,32	,21
Μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status	Equal variance s assumed	,088	,767	,612	204	,541	,06	,10	-,13	,25
	Equal variance s not assumed			,612	203,6	,541	,06	,10	-,13	,25
Μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου	Equal variance s assumed	,010	,919	-,989	204	,324	-,07	,07	-,22	,07
	Equal variance s not assumed			-,989	202,8	,324	-,07	,07	-,22	,07
Προσδοκίες καριέρας	Equal variance s assumed	,044	,834	-,835	204	,405	-,05	,06	-,19	,07
	Equal variance s not assumed			-,835	203,61	,405	-,05	,06	-,19	,07

Επιχειρηματική πρόθεση	Equal variances assumed	2,82	,094	1,11	204	,265	,07	,06	-,05	,21
	Equal variances not assumed			1,11	203,96	,265	,07	,06	-,05	,21
Τάση ανάληψης κινδύνου	Equal variances assumed	21,28	,000	2,21	204	,028	,10	,04	,01	,20
	Equal variances not assumed			2,21	184,53	,028	,10	,04	,01	,20
Οικογενειακό Υπόβαθρο	Equal variances assumed	1,28	,258	-3,57	204	,000	-,24	,06	-,37	-,10
	Equal variances not assumed			-3,57	203,91	,000	-,24	,06	-,37	-,10
Εκπαίδευση	Equal variances assumed	,074	,786	-,143	204	,886	-,01	,13	-,28	,24
	Equal variances not assumed			-,143	203,97	,886	-,01	,13	-,28	,24
Ηλικία	Equal variances assumed	,495	,483	-,591	204	,555	-,72	1,23	-3,15	1,69
	Equal variances not assumed			-,591	203,52	,555	-,72	1,23	-3,15	1,69

Αρχικά, για την πρώτη κατηγορία παραγόντων, των προσωπικών χαρακτηριστικών, την έννοια της αυτοπεποίθησης, γίνεται η εξής εναλλακτική υπόθεση:

H1-H1a: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στα δύο φύλα και την αυτοπεποίθηση και είναι ισχυρότερη στο ανδρικό φύλο.

Παρατηρείται ότι ο μέσος όρος των ανδρών που έχει αυτοπεποίθηση ανέρχεται στο 5,69 και η τυπική απόκλιση στο 0,99, ενώ των γυναικών 5,23 και 1,02 αντίστοιχα. Επίσης, $P = 0.001 < 0.05$ άρα παρουσιάζει σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα με τον μέσο όρο αυτοπεποίθησης των γυναικών να βρίσκεται χαμηλότερα από αυτό των ανδρών. Οπότε,

απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση (H_0) και γίνεται δεκτή η εναλλακτική.

Για την *τάση ανάληψης κινδύνου*, γίνεται η εξής υπόθεση:

H1-H2α: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στα δύο φύλα και την τάση ανάληψης κινδύνου, και είναι ισχυρότερη στο ανδρικό φύλο. Παρατηρείται ότι ο μέσος όρος στο ανδρικό φύλο βρίσκεται στην τιμή 0,19 και η τυπική απόκλιση ,39. Στις γυναίκες ο μέσος όρος είναι χαμηλότερος 0,08 με τυπική απόκλιση 0,28. Επίσης, $P = 0.028 < 0.05$, άρα *υπάρχει σημαντική διαφορά* ανάμεσα στα δύο φύλα για την έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου με τον μέσο όρο των γυναικών χαμηλότερο από τον μέσο όρο των ανδρών. Επομένως, απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική.

Συνεχίζοντας με την έννοια της *ανθεκτικότητας*, όπου έγινε η εξής υπόθεση:

H₀-H3α: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο φύλο και την ανθεκτικότητα.

Παρατηρείται ότι ο μέσος όρος στο ανδρικό φύλο ανέρχεται στο 3,84 και η τυπική απόκλιση ,51. Στο γυναικείο φύλο ο μέσος όρος ανέρχεται 3,82, ελαφρώς χαμηλότερος από των ανδρών και η τυπική απόκλιση στο ,44. Επίσης, η τιμή $P = 0.766 > 0.05$, άρα *δεν υπάρχει σημαντική διαφορά* στην ανθεκτικότητα ανάμεσα στα δύο φύλα. Επομένως, στη συγκεκριμένη περίπτωση η μηδενική υπόθεση ταυτίζεται με την αρχική υπόθεση, άρα γίνεται δεκτή η μηδενική και απορρίπτεται η εναλλακτική.

Για την έννοια της *δημιουργικότητας*, έγινε η εξής υπόθεση:

H1-H4α: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα για την δημιουργικότητα, και είναι ισχυρότερη στο ανδρικό φύλο.

Παρατηρείται από τον πίνακα 3α, ότι ο μέσος όρος των ανδρών για τη δημιουργικότητα ανέρχεται στο 5,16 και η τυπική τους απόκλιση στο 0,93. Και για το γυναικείο φύλο ο μέσος όρος είναι λίγο μεγαλύτερος από των ανδρών, στο 5,32 και η τυπική τους απόκλιση στο 0,84. Επίσης, από τον πίνακα 3β, παρατηρούμε ότι $P = 0.203 > 0.05$, συμπεραίνοντας ότι *δεν υπάρχει σημαντική διαφορά* μεταξύ των δύο φύλων για την έννοια της δημιουργικότητας, οπότε απορρίπτεται η εναλλακτική υπόθεση (H1) και γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση (H₀).

Συνεχίζοντας με την δεύτερη κατηγορία παραγόντων, τους παράγοντες κατάστασης και με την έννοια της *αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης*. Γίνεται η εξής υπόθεση:

H1-H5α: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα για την αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη και είναι ισχυρότερη στο γυναικείο φύλο. Παρατηρείται από τους πίνακες ότι ο μέσος όρος των ανδρών είναι 2,94 και η τυπική τους απόκλιση είναι 1,02, και των γυναικών ανέρχεται στο 3,00 (λίγο υψηλότερη τιμή από των ανδρών) και ,94 αντίστοιχα. Επίσης, $P = 0.671 > 0.05$, άρα *δεν υπάρχει σημαντική διαφορά* ανάμεσα στα δύο φύλα για την έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης και απορρίπτεται η εναλλακτική υπόθεση (H1) και γίνεται αποδεκτή η μηδενική υπόθεση (H₀).

Στη τρίτη κατηγορία παραγόντων, των κινήτρων υποκίνησης, για την πρώτη έννοια των *μέσων ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status*, όπου γίνεται η εξής υπόθεση:

H1-H6α: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα, για την έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status, και είναι ισχυρότερη στο ανδρικό φύλο. Παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος των ανδρών είναι 3,61 και η τυπική απόκλιση 0,73. Λίγο χαμηλότερη τιμή του μέσου όρου έχει το γυναικείο φύλο 3,54 και τυπική απόκλιση 0,70. Επίσης, $P = 0.541 > 0.05$, συμπεραίνοντας ότι *δεν υπάρχει σημαντική διαφορά* ανάμεσα στα δύο φύλα για την έννοια αυτή. Οπότε, απορρίπτεται η εναλλακτική υπόθεση (H1) και γίνεται δεκτή η μηδενική (H₀).

Συνεχίζοντας στην ίδια κατηγορία παραγόντων, στην δεύτερη έννοια, των *μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζόμενου*. Ομοίως έγινε η εξής υπόθεση:

H1-H7α: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα, για την έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζόμενου και είναι ισχυρότερη στο γυναικείο φύλο.

Παρατηρήθηκε από τους δύο πίνακες ότι, ο μέσος όρος των ανδρών είναι 4,46 και η τυπική απόκλιση 0,55 και στο γυναικείο φύλο ο μέσος όρος βρίσκεται στην τιμή 4,54, λίγο υψηλότερος από των ανδρών και η τυπική τους απόκλιση στην τιμή 0,51. Επίσης, $P = 0.324 > 0.05$, άρα *δεν υπάρχει σημαντική διαφορά* ανάμεσα στα δύο φύλα για την έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζόμενου, και απορρίπτεται η εναλλακτική υπόθεση (H1), και γίνεται δεκτή η μηδενική (H₀).

Τέλος, στην ίδια κατηγορία, για την τρίτη έννοια, των *προσδοκιών καριέρας* έγινε η εξής υπόθεση:

H₀-H_{8a}: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα, για την έννοια των *προσδοκιών καριέρας*, παρά μόνο στην ταξινόμηση της λίστας των *προσδοκιών καριέρας* τους.

Παρατηρήθηκε, ότι στο ανδρικό φύλο, ο μέσος όρος έλαβε τιμή 4,35 και η τυπική τους απόκλιση 0,51, και στο γυναικείο φύλο έλαβαν τις τιμές 4,40 (υψηλότερη τιμή από το ανδρικό φύλο) και 0,48 αντίστοιχα. Επίσης, $P = 0.405 > 0.05$, συμπεραίνοντας ότι *δεν υπάρχει σημαντική διαφορά* ανάμεσα στα δύο φύλα για την έννοια των *προσδοκιών καριέρας*. Οπότε, γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση (H₀), όπου στην προκειμένη φάση ταυτίζεται με την αρχική υπόθεση και απορρίπτεται η εναλλακτική (H₁).

Στη συνέχεια, μελετάμε την εξαρτημένη έννοια την *επιχειρηματική πρόθεση*, όπου έγινε η εξής υπόθεση:

H₁-H_{9a}: Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα για την *επιχειρηματική πρόθεση* και είναι ισχυρότερη στο ανδρικό φύλο.

Παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος των ανδρών είναι 0,49 με τυπική απόκλιση 0,50 και για το γυναικείο φύλο ο μέσος όρος ανέρχεται στην τιμή 0,41 χαμηλότερος από των ανδρών και τυπική απόκλιση 0,49. Επίσης, $P = 0.265$, συμπεραίνοντας ότι *δεν υπάρχει σημαντική διαφορά* ανάμεσα στα δύο φύλα για την *επιχειρηματική πρόθεση* και έτσι, απορρίπτεται η εναλλακτική υπόθεση (H₁) και γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση (H₀).

Επί προσθέτως, στην τέταρτη κατηγορία παραγόντων, αυτή των δημογραφικών στοιχείων, μελετώντας το *επίπεδο εκπαίδευσης*, έγινε η εξής υπόθεση: H₁-H_{10a}:

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα, για το *επίπεδο εκπαίδευσης* και είναι ισχυρότερη στο ανδρικό φύλο.

Παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος για το *επίπεδο εκπαίδευσης* στο ανδρικό φύλο βρίσκεται στην τιμή 1,42 με τυπική απόκλιση 0.96 και των γυναικών έλαβε τιμές 1,44 και 0.97 αντίστοιχα. Επίσης, η τιμή $P = 0.0886 > 0.05$, συμπεραίνοντας ότι *δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά* ανάμεσα στα δύο φύλα και το *επίπεδο εκπαίδευσης*. Οπότε, απορρίπτεται η εναλλακτική υπόθεση (H₁) και γίνεται αποδεκτή η μηδενική υπόθεση (H₀).

Συνεχίζοντας στην ίδια κατηγορία, μελετώντας την έννοια του *οικογενειακού υπόβαθρου*, έγινε η εξής υπόθεση:

H₀-H11α: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα, για την έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου.

Παρατηρήθηκε από τους δύο πίνακες ότι, ο μέσος όρος των ανδρών έχει την τιμή 0,39 με τυπική απόκλιση 0,49 ενώ των γυναικών υψηλότερος μέσος όρος 0,64, με τυπική απόκλιση 0,48. Επίσης, $P = 0.000 < 0.05$, συμπεραίνοντας ότι *υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά* ανάμεσα στα δύο φύλα για την έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου. Επομένως, απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική (H1).

Τέλος, για την *ηλικία*, έγινε η εξής υπόθεση:

H₀-H12α: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα, για την ηλικία.

Παρατηρούμε ότι ο μέσος όρος για την ηλικία στο ανδρικό φύλο είναι 40,98 με τυπική απόκλιση 8,61 και στο γυναικείο φύλο είναι 41,70 και 9,04 αντίστοιχα. Επίσης, $P = 0.555 > 0.05$, άρα συμπεραίνουμε ότι *δεν υπάρχει σημαντική διαφορά* ανάμεσα στα δύο φύλα για την ηλικία. Οπότε, αποδεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση (H₀), η οποία ταυτίζεται με την αρχική υπόθεση.

Στη συνέχεια της μελέτης, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος *Two-way Anova*, (αμφίδρομη Anova), για να συγκριθεί η μέση τιμή διαφορών μεταξύ του φύλου και της εκπαίδευσης. Στόχος ήταν να μελετηθεί εάν υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ του φύλου και του μορφωτικού επιπέδου στην επιχειρηματική πρόθεση μεταξύ εργαζομένων του δημοσίου τομέα. Παρακάτω φαίνονται τα αποτελέσματα της Two-Way ANOVA, για την επιχειρηματική πρόθεση. Στο παράρτημα δίνονται και τα διαγράμματα της σχέσης του φύλου με το επίπεδο εκπαίδευσης για την επιχειρηματική πρόθεση καθώς και ο πίνακας του μέσου όρου και τυπικής απόκλισης. Αρχικά, από τον πίνακα 6 (στο παράρτημα), παρατηρήθηκε ότι ο μέσος όρος των γυναικών για όλες τις βαθμίδες του μορφωτικού επιπέδου είναι χαμηλότερος από τον μέσο όρο των ανδρών. Στον επόμενο πίνακα δίνονται τα αποτελέσματα από την μέθοδο two-way Anova, όπου φαίνεται εάν μία από τις δύο ανεξάρτητες μεταβλητές μας ή η αλληλεπίδρασή τους είναι στατιστικά σημαντική.

Πίνακας 6α. Αποτελέσματα στατιστικής σημαντικότητας των ανεξάρτητων μεταβλητών

Tests of Between-Subjects Effects						
Dependent Variable: επιχειρηματική πρόθεση						
φύλο	Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
άνδρας	Corrected Model	,612 ^a	3	,204	,80	,495
	Intercept	20,31	1	20,31	80,02	,000
	φύλο	,000	0	.	.	.
	educ1	,612	3	,204	,80	,495
	φύλο * εκπαίδευση	,000	0	.	.	.
	Error	25,13	99	,254		
	Total	51,00	103			
	Corrected Total	25,74	102			
γυναίκα	Corrected Model	2,507 ^b	3	,836	3,66	,015
	Intercept	14,49	1	14,49	63,64	,000
	φύλο	,000	0	.	.	.
	εκπαίδευση	2,507	3	,836	3,66	,015
	φύλο * εκπαίδευση	,000	0	.	.	.
	Error	22,54	99	,228		
	Total	43,00	103			
	Corrected Total	25,04	102			
a. R Squared = ,024 (Adjusted R Squared = -,006)						
b. R Squared = ,100 (Adjusted R Squared = ,073)						

Όπως φαίνεται από τον πίνακα 4β, παρατηρείται ότι η εξαρτημένη μεταβλητή (επιχειρηματική πρόθεση) διαφοροποιείται με βάση το φύλο και την εκπαίδευση, διότι στο ανδρικό έλαβε τιμή $P = 0.495 > 0.05$, (που δεν δηλώνει στατιστικά σημαντική διαφορά) αλλά στο γυναικείο φύλο έλαβε τιμή $P = 0.015 < 0.05$, δηλώνοντας στατιστικά σημαντική διαφορά. Συμπεραίνοντας λοιπόν, ότι η επιχειρηματική πρόθεση διαφοροποιείται με το συνδυασμό των άλλων δυο ανεξάρτητων μεταβλητών (φύλου και εκπαίδευσης).

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από το τεστ Tukey post hoc, για τα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης:

Πίνακας 6β. Αποτελέσματα από τεστ Tukey post hoc, για τα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης.

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: επιχειρηματική πρόθεση							
Tukey HSD							
φύλο			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
άνδρας	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	Απόφοιτος ΤΕΙ	-,10	,14	,895	-,47	,27
		Απόφοιτος ΑΕΙ	-,18	,14	,549	-,55	,18
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	,00	,17	1,00	-,44	,44
	Απόφοιτος ΤΕΙ	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	,10	,14	,895	-,27	,47
		Απόφοιτος ΑΕΙ	-,08	,12	,888	-,40	,23
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	,10	,15	,919	-,30	,50
	Απόφοιτος ΑΕΙ	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	,18	,14	,549	-,18	,55
		Απόφοιτος ΤΕΙ	,08	,12	,888	-,23	,40
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	,18	,15	,625	-,21	,59
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	,00	,17	1,00	-,44	,44
		Απόφοιτος ΤΕΙ	-,10	,15	,919	-,50	,30
		Απόφοιτος ΑΕΙ	-,18	,15	,625	-,59	,21
γυναίκα	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	Απόφοιτος ΤΕΙ	-,32	,13	,093	-,69	,03
		Απόφοιτος ΑΕΙ	-,38*	,12	,014	-,70	-,05
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	-,40	,16	,072	-,84	,02

	Απόφοιτος TEI	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	,32	,13	,093	-,03	,69
		Απόφοιτος AEI	-,05	,12	,972	-,37	,26
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	-,08	,16	,962	-,50	,34
	Απόφοιτος AEI	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	,38*	,12	,014	,05	,70
		Απόφοιτος TEI	,05	,12	,972	-,26	,37
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	-,02	,15	,998	-,42	,36
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	,40	,16	,072	-,02	,84
		Απόφοιτος TEI	,08	,16	,962	-,34	,50
		Απόφοιτος AEI	,02	,15	,998	-,36	,42
Based on observed means.							
The error term is Mean Square(Error) = ,228.							
*. The mean difference is significant at the ,05 level.							

Από τον πίνακα 6β. παρατηρήθηκε συγκεκριμένα ότι η επιχειρηματική πρόθεση διαφοροποιείται με το συνδυασμό: όσοι αντιστοιχούν σε μορφωτικό επίπεδο γυμνασίου/λυκείου και απόφοιτοι AEI και ανήκουν στο γυναικείο φύλο, διότι $P = 0.014 < 0.05$, άρα παρουσιάζεται διαφοροποίηση στην έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης με το συνδυασμό του συγκεκριμένου μορφωτικού επιπέδου εκπαίδευσης και του γυναικείου φύλου.

Τέλος, πραγματοποιήθηκαν *πολλαπλές παλινδρομήσεις* για να προβλεφθεί η τιμή της εξαρτημένης μεταβλητής (επιχειρηματική πρόθεση), με βάση την αξία των ανεξάρτητων μεταβλητών. Στην παρούσα μελέτη οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι η αυτοπεποίθηση, η δημιουργικότητα, τάση ανάληψης κινδύνου, ανθεκτικότητα, αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο, μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status, μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου, οι προσδοκίες καριέρας και το φύλο.

Ο πρώτος πίνακας είναι το Model Summary, όπου μελετήθηκαν οι τιμές των R , R^2 .

Πίνακας 7. Αποτελέσματα πολλαπλής παλινδρόμησης του συντελεστή πολλαπλής συσχέτισης.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,401 ^a	,161	,157	,45
2	,445 ^b	,198	,190	,44
3	,473 ^c	,224	,212	,44
4	,490 ^d	,241	,225	,43
a. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη				
b. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο				
c. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο, μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status				
d. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο, μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status, φύλο				

Η τιμή του R θεωρείται ως ένα καλό μέτρο της ποιότητας πρόβλεψης της εξαρτημένης μεταβλητής, στην συγκεκριμένη περίπτωση της επιχειρηματικής πρόθεσης. Όπως παρατηρήθηκε από τον πίνακα, την καλύτερη τιμή R έχει το μοντέλο 4, με ανεξάρτητες μεταβλητές την αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, το οικογενειακό υπόβαθρο, τα μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status και το φύλο. Η τιμή είναι στο 0.490 και δείχνει ένα σχετικά μέτριο επίπεδο πρόβλεψης. Η στήλη R^2 , αντιπροσωπεύει την αξία R^2 , το οποίο είναι το ποσοστό της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής, στην συγκεκριμένη περίπτωση της επιχειρηματικής πρόθεσης, που μπορεί να εξηγηθεί από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Σύμφωνα με τον πίνακα λοιπόν, παρατηρήθηκε ότι η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη (ανεξάρτητη μεταβλητή) εξηγεί την επιχειρηματική πρόθεση (εξαρτημένη μεταβλητή) μόνο κατά 16,1%. Στο μοντέλο 2, η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη μαζί με το οικογενειακό υπόβαθρο, εξηγούν την επιχειρηματική πρόθεση κατά 19,8%, στο μοντέλο 3, η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, το οικογενειακό υπόβαθρο και τα μέσα ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status, εξηγούν την επιχειρηματική πρόθεση κατά 22,4% και τέλος, στο μοντέλο 4, όλες οι προηγούμενες ανεξάρτητες μεταβλητές μας (των προηγούμενων μοντέλων) μαζί με την ανεξάρτητη μεταβλητή του φύλου, εξηγούν την επιχειρηματική πρόθεση κατά 24,1%.

Στον επόμενο πίνακα 7α, παρατηρήθηκε η στατιστική σημαντικότητα των μοντέλων για την εξαρτημένη μεταβλητή. Συντελεστής στατιστικής σημαντικότητας έχει οριστεί το επίπεδο $p < 0.0005$.

Πίνακας 7α. Αποτελέσματα στατιστικής σημαντικότητας των μοντέλων για την πρόβλεψη της εξαρτημένης μεταβλητής.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,23	1	8,23	39,17	,000 ^b
	Residual	42,87	204	,21		
	Total	51,10	205			
2	Regression	10,11	2	5,05	25,03	,000 ^c
	Residual	40,99	203	,20		
	Total	51,10	205			
3	Regression	11,44	3	3,81	19,41	,000 ^d
	Residual	39,66	202	,19		
	Total	51,10	205			
4	Regression	12,29	4	3,07	15,91	,000 ^e
	Residual	38,81	201	,19		
	Total	51,10	205			
a. Dependent Variable: επιχειρηματική πρόθεση						
b. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη						
c. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο						
d. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο, μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status						
e. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο, μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status, φύλο						

Όπως παρατηρήθηκε από τον πίνακα 7α, το μοντέλο 1, όπου ανεξάρτητη μεταβλητή είναι η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, έχει $F(1, 204) = 39,17$, $p < 0.0005$, άρα το μοντέλο έχει καλή προσαρμογή των δεδομένων. Ομοίως, για το μοντέλο 2, με ανεξάρτητες μεταβλητές, την αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη και το οικογενειακό υπόβαθρο, έχουν τιμή $F(2, 203) = 25,03$ και $p < 0.0005$, άρα έχει εξίσου καλή προσαρμογή των δεδομένων. Ομοίως για το μοντέλο 3, με $F(3, 202) = 19,41$ και $P < 0.0005$ και για το μοντέλο 4, με $F(4, 201) = 15,91$ και $P < 0.0005$ παρουσιάζουν καλές προσαρμογές των δεδομένων.

Ο επόμενος πίνακας δείχνει τους unstandardized συντελεστές, όπου δείχνουν κατά πόσο η εξαρτημένη μεταβλητή (επιχειρηματική πρόθεση), μεταβάλλεται με μια εξαρτημένη μεταβλητή, όταν όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές παραμένουν σταθερές καθώς και στη στήλη Standardized coefficients, βλέπουμε την τιμή Beta που λαμβάνουν οι ανεξάρτητες μεταβλητές όταν οι υπόλοιπες μεταβλητές είναι σταθερές, παρατηρώντας το πρόσημο για την κλίση.

Πίνακας 7β. Αποτελέσματα στατιστικής σημαντικότητας των ανεξάρτητων μεταβλητών.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-0,15	0,10		-1,48	0,139	-0,35	0,05
	Αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη	0,20	0,03	0,40	6,25	0	0,14	0,26
2	(Constant)	-0,21	0,10		-2,12	0,035	-0,42	-0,01
	Αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη	0,19	0,03	0,37	5,98	0	0,12	0,25
	Οικογενειακό υπόβαθρο	0,19	0,06	0,19	3,04	0,003	0,06	0,31
3	(Constant)	-0,54	0,16		-3,37	0,001	-0,86	-0,22
	Αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη	0,15	0,03	0,30	4,50	0	0,08	0,22
	Οικογενειακό υπόβαθρο	0,18	0,06	0,18	2,99	0,003	0,06	0,30
	Μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status	0,12	0,04	0,17	2,60	0,01	0,03	0,21
4	(Constant)	-0,47	0,16		-2,91	0,004	-0,8	-0,15
	Αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη	0,15	0,03	0,31	4,60	0	0,09	0,22
	Οικογενειακό υπόβαθρο	0,21	0,06	0,22	3,44	0,001	0,09	0,34
	Μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status	0,11	0,04	0,16	2,46	0,014	0,02	0,20

	φύλο	-0,13	0,06	-0,13	-2,10	0,037	-0,25	-0,00
a. Dependent Variable: επιχειρηματική πρόθεση								

Από τον πίνακα 7β. παρατηρήθηκε ότι στο μοντέλο 1, για την ανεξάρτητη μεταβλητή αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη η τιμή Beta είναι ίση με 0.40, θετική κλίση, άρα κάθε φορά που αυξάνεται η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη η επιχειρηματική πρόθεση αυξάνεται κατά 0.40. Στο μοντέλο 2, παρατηρήθηκε ότι με τις υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές σταθερές, η τιμή της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης λαμβάνει την τιμή Beta: 0.37, θετική κλίση, οπότε κάθε φορά που αυξάνεται η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη η επιχειρηματική πρόθεση αυξάνεται κατά 0.37. Επίσης, στο ίδιο μοντέλο, το οικογενειακό υπόβαθρο παίρνει τιμή Beta: 0.19, δηλαδή κάθε φορά που αυξάνεται το οικογενειακό υπόβαθρο η επιχειρηματική πρόθεση αυξάνεται κατά 0.19 μονάδες. Συνεχίζουμε με το μοντέλο 3, όπου η ανεξάρτητη μεταβλητή της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης έχοντας σταθερές τις ανεξάρτητες μεταβλητές (οικογενειακό υπόβαθρο και μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status), παίρνει τιμή Beta: 0.30. Παρουσιάζει θετική κλίση, οπότε κάθε φορά που αυξάνεται η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, η επιχειρηματική πρόθεση αυξάνεται κατά 0.30 μονάδες. Επίσης, στο ίδιο μοντέλο, με σταθερές τις ανεξάρτητες μεταβλητές (αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη και μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status), το οικογενειακό υπόβαθρο παίρνει τιμή Beta: 0.18. Άρα, συμπεραίνουμε ότι κάθε φορά που αυξάνεται το οικογενειακό υπόβαθρο, η επιχειρηματική πρόθεση αυξάνεται κατά 0.18 μονάδες. Τέλος, για το μοντέλο 3, με σταθερές τις ανεξάρτητες μεταβλητές (αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη και οικογενειακό υπόβαθρο), τα μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status έχει την τιμή Beta: 0.17. Οπότε, κάθε φορά που αυξάνονται τα μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status, η επιχειρηματική πρόθεση αυξάνεται κατά 0.17 μονάδες. Στο μοντέλο 4, παρατηρήθηκε ότι με τις υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές (συμπεριλαμβανομένου και του φύλου), η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη παίρνει τιμή Beta: 0.31, δηλαδή κάθε φορά που αυξάνεται η ανεξάρτητη αυτή μεταβλητή, η επιχειρηματική πρόθεση αυξάνεται κατά 0.31 μονάδες. Επίσης, το οικογενειακό υπόβαθρο στο μοντέλο αυτό παίρνει τιμή Beta: 0.22, άρα κάθε φορά που αυξάνεται, η επιχειρηματική πρόθεση θα αυξάνεται κατά 0.22 μονάδες. Ομοίως για την ανεξάρτητη μεταβλητή των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status, όπου έλαβε την τιμή Beta: 0.16, και τέλος, στην μεταβλητή του φύλου, με όλες τις υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές σταθερές, παίρνει τιμή Beta: - 0.13, άρα το φύλο συσχετίζεται αρνητικά με την επιχειρηματική πρόθεση, που σημαίνει ότι όσο θα μειώνεται η

επιχειρηματική πρόθεση για το γυναικείο φύλο, τόσο θα αυξάνεται η επιχειρηματική πρόθεση των ανδρών.

Επί προσθέτως, στον ίδιο πίνακα παρατηρήθηκαν και οι δύο στήλες “t” και “sig”, όπου είναι t-value και p-value αντίστοιχα. Παρατηρήθηκε ότι για όλες τις ανεξάρτητες μεταβλητές οι τιμές είναι $P < 0.005$ άρα είναι στατιστικά σημαντικά διαφορετικές του μηδενός εκτός από την αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη.

4.1 ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΣΗ – ΑΠΟΡΡΙΨΗ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι αρχικά, η έννοια της αυτοπεποίθησης, όπως παρατηρήθηκε στην στατιστική ανάλυση, στο στάδιο των συχνοτήτων, είναι ισχυρότερη των ανδρών από ό,τι των γυναικών. Επιπροσθέτως, στις συσχετίσεις (χωρίς διαχωρισμό φύλου) παρατηρήθηκε, ότι επηρεάζεται θετικά με την έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης. Στις συσχετίσεις με διαχωρισμό φύλου παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μόνο με το ανδρικό φύλο και όχι με το γυναικείο, αυτό έρχεται να επιβεβαιωθεί και από το t-test που πραγματοποιήθηκε, όπου υπήρξε σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων, με τον μέσο όρο των ανδρών να είναι μεγαλύτερος από αυτό των γυναικών. Επίσης, στο στάδιο των πολλαπλών παλινδρομήσεων, δεν εντοπίστηκε κάποιο μοντέλο που να υποστηρίζει τη συσχέτιση μεταξύ τους, συμπεραίνοντας ότι η H1 απορρίπτεται. Οπότε, μπορεί να λεχθεί, ότι η έννοια της αυτοπεποίθησης έχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων, ισχυρότερη στο ανδρικό φύλο, αλλά δεν επηρεάζει σημαντικά την επιχειρηματική πρόθεση. Άρα, η H1α, επιβεβαιώνεται εν μέρει.

Στη συνέχεια, για την έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου, σύμφωνα με την στατιστική ανάλυση παρατηρήθηκε ότι η τάση ανάληψης κινδύνου είναι υψηλότερη στο ανδρικό φύλο από ό,τι στο γυναικείο. Επίσης, στις συσχετίσεις (χωρίς διαχωρισμό) φάνηκε ότι συσχετίζεται θετικά με την επιχειρηματική πρόθεση καθώς και στις συσχετίσεις με διαχωρισμό φύλου, παρατηρήθηκε ότι συσχετίζεται θετικά και στα δύο φύλα. Ακόμη, στο t-test, παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων, με ισχυρότερη στο ανδρικό φύλο. Τέλος, στις πολλαπλές παλινδρομήσεις, δεν υποστηρίζεται μοντέλο που να συσχετίζει τις δύο έννοιες άρα η H2 απορρίπτεται. Οπότε η σύνθετη υπόθεση H2α, επιβεβαιώνεται εν μέρει, διότι η τάση ανάληψης κινδύνου μετριάζεται από το φύλο και είναι όντως ισχυρότερη στο ανδρικό φύλο, αλλά δεν παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση.

Η έννοια της ανθεκτικότητας παρατηρήθηκε ότι έχει θετική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση (χωρίς διαχωρισμό φύλου) όμως με τον διαχωρισμό φύλου παρατηρήθηκε σημαντική θετική συσχέτιση μόνο στο ανδρικό φύλο και όχι στο γυναικείο. Παρ' όλα αυτά σύμφωνα με το t-test, φάνηκε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων και σύμφωνα με τις πολλαπλές παλινδρομήσεις, δεν υποστηρίζεται κάποιο μοντέλο για τη συσχέτιση μεταξύ της τάσης ανάληψης κινδύνου και της επιχειρηματικής πρόθεσης, που σημαίνει ότι η H_3 απορρίπτεται και η σύνθετη υπόθεση H_{3a} , επιβεβαιώνεται εν μέρει. Διότι, δεν επιβεβαιώθηκε ότι επηρεάζει σημαντικά την επιχειρηματική πρόθεση αλλά επιβεβαιώνεται ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα.

Τέλος, η τελευταία έννοια από την πρώτη κατηγορία των προσωπικών χαρακτηριστικών είναι η έννοια της δημιουργικότητας, στην οποία παρατηρήθηκε ότι στο στάδιο των συχνοτήτων, η έννοια είναι ισχυρότερη στο γυναικείο φύλο από ότι στο ανδρικό. Επίσης, στο στάδιο των συσχετίσεων (χωρίς διαχωρισμό φύλου) παρατηρήθηκε θετική σημαντική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση και με διαχωρισμό φύλου, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση μόνο στο ανδρικό φύλο. Επιπλέον, η διεξαγωγή του t-test, έδειξε ότι δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα. Τέλος, όσον αφορά τις παλινδρομήσεις δεν υποστηρίζεται κάποιο μοντέλο για τη συσχέτιση της δημιουργικότητας με την επιχειρηματική πρόθεση., συμπεραίνοντας ότι η H_4 απορρίπτεται. Οπότε, απορρίπτεται η σύνθετη υπόθεση H_{4a} και γίνεται ανατύπωση, λέγοντας ότι η έννοια της δημιουργικότητας δεν επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση και για τα δύο φύλα.

Στη συνέχεια, στη δεύτερη κατηγορία παραγόντων, για την έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης, όπου παρατηρήθηκε αρχικά από το στάδιο των συσχετίσεων (χωρίς διαχωρισμό φύλου) ότι συσχετίζεται σημαντικά με την επιχειρηματική πρόθεση καθώς και με το διαχωρισμό φύλου, παρατηρήθηκε επίσης ότι συσχετίζεται σημαντικά και στα δύο φύλα. Ακόμη, από το t-test, παρατηρήθηκε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα. Επιπλέον, από το στάδιο των πολλαπλών παλινδρομήσεων η H_5 επιβεβαιώνεται, διότι παρατηρήθηκε ότι η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη συσχετίζεται σημαντικά με την επιχειρηματική πρόθεση, επιβεβαιώνοντας μοντέλο με τιμές $P < 0.0005$ και Beta: 0.401, δηλώνοντας θετικές συσχετίσεις. Συμπερασματικά η H_{5a} , επιβεβαιώνεται εν μέρει, διότι επιβεβαιώνεται ότι η έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση αλλά δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά

με το φύλο. Οπότε, γίνεται ανατύπωση της αρχικής υπόθεσης, λέγοντας ότι η αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση το ίδιο και για τα δύο φύλα.

Στην κατηγορία, των κινήτρων υποκίνησης, για την πρώτη έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status, τα αποτελέσματα των συσχετίσεων (χωρίς διαχωρισμό φύλου) έδειξαν ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της έννοιας με την επιχειρηματική πρόθεση και με διαχωρισμό φύλου παρατηρήθηκε επίσης στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση στα δύο φύλα. Ακόμη, από τις πολλαπλές παλινδρομήσεις συμπεραίνεται ότι όντως υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status με την επιχειρηματική πρόθεση καθώς επιβεβαιώνονται δύο μοντέλα με $P < 0.0005$ έχοντας και τιμές Beta: 0.386 και 0.382 στο μοντέλο 2 και 3 αντίστοιχα. Άρα, συμπεραίνουμε θετική συσχέτιση μεταξύ τους και η H_6 επιβεβαιώνεται. Επίσης, σύμφωνα με το t-test, παρατηρήθηκε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα για την έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status. Οπότε η σύνθετη υπόθεση H_{6a} επιβεβαιώνεται εν μέρει διότι η έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση αλλά δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα. Έτσι γίνεται ανατύπωση της υπόθεσης H_{6a} , λέγοντας ότι η έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση το ίδιο και για τα δύο φύλα.

Για την δεύτερη έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου, παρατηρήθηκε από τις συσχετίσεις (χωρίς διαχωρισμό φύλου) ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ της έννοιας με την επιχειρηματική πρόθεση. Καθώς και με διαχωρισμό φύλου παρατηρήθηκε ότι παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση μόνο στο ανδρικό φύλο. Επίσης το t-test, έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα και σύμφωνα με τις πολλαπλές παλινδρομήσεις δεν επιβεβαιώνεται κάποιο μοντέλο, συσχέτισης της ανεξάρτητης έννοιας με την επιχειρηματική πρόθεση, οπότε η H_7 απορρίπτεται καθώς απορρίπτεται και η σύνθετη υπόθεση η H_{7a} , διότι δεν παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα. Επομένως, γίνεται ανατύπωση της υπόθεσης, λέγοντας ότι η έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου δεν επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση και για τα δύο φύλα.

Στην τρίτη έννοια αυτής της κατηγορίας, των προσδοκιών καριέρας, παρατηρήθηκε στις συσχετίσεις (χωρίς διαχωρισμό φύλου) ότι υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση με την

επιχειρηματική πρόθεση και με διαχωρισμό φύλου παρατηρήθηκε επίσης σημαντική θετική συσχέτιση με την εξαρτημένη έννοια. Επίσης, η διεξαγωγή του t-test, έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα φύλα. Επιπλέον, οι πολλαπλές παλινδρομήσεις δεν επιβεβαίωσαν κάποιο μοντέλο συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης έννοιας με την επιχειρηματική πρόθεση καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η H8 απορρίπτεται. Σύμφωνα με τα παραπάνω, η σύνθετη υπόθεση H8α, επιβεβαιώνεται εν μέρει, διότι η έννοια των προσδοκιών καριέρας φαίνεται να μην επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση αλλά δεν παρουσιάζει και στατιστικά σημαντική διαφορά με το φύλο.

Τέλος, στην τέταρτη κατηγορία παραγόντων, των δημογραφικών στοιχείων, για το φύλο παρατηρήθηκε ότι στις συσχετίσεις (χωρίς το διαχωρισμό φύλου) δεν παρουσιάζεται σημαντική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση. Επίσης, στο t-test, παρατηρήθηκε ότι δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά ανάμεσα στην έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης και το φύλο. Στις πολλαπλές παλινδρομήσεις, όμως επιβεβαιώνεται ένα μοντέλο με τη συσχέτιση του φύλου και της επιχειρηματικής πρόθεσης έχοντας τιμή Beta = - 0.133, που δηλώνει αρνητική σχέση μεταξύ του φύλου και της επιχειρηματικής πρόθεσης και συγκεκριμένα ότι όσο αυξάνεται η επιχειρηματική πρόθεση των ανδρών τόσο μειώνεται η επιχειρηματική πρόθεση των γυναικών. Άρα η H9 επιβεβαιώνεται εν μέρει διότι παρατηρήθηκε σχέση με την επιχειρηματική πρόθεση αλλά αρνητική. Καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι η σύνθετη υπόθεση H9α επιβεβαιώνεται εν μέρει, διότι το φύλο επηρεάζει ελαφρώς την επιχειρηματική πρόθεση αλλά αρνητικά, ανατυπώνοντας την αρχική υπόθεση, λέγοντας ότι το φύλο επηρεάζει αρνητικά την επιχειρηματική πρόθεση και για τα δύο φύλα.

Όσον αφορά, την εκπαίδευση και τη συναφή εκπαίδευση, παρατηρήθηκε στο στάδιο των συσχετίσεων (χωρίς διαχωρισμό φύλου) ότι η εκπαίδευση και η συναφή εκπαίδευση συσχετίζονται θετικά με την επιχειρηματική πρόθεση και με διαχωρισμό φύλου παρατηρήθηκε ότι για την εκπαίδευση παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση μόνο στο γυναικείο φύλο, ενώ για τη συναφή εκπαίδευση ότι συσχετίζεται θετικά με την επιχειρηματική πρόθεση μόνο στο ανδρικό φύλο. Επίσης, σύμφωνα με τα αποτελέσματα από two-way Anova, όπου μελετήθηκε εάν διαφοροποιείται η επιχειρηματική πρόθεση με το συνδυασμό των δύο ανεξάρτητων μεταβλητών, παρατηρήθηκε σημαντική στατιστική διαφορά στο συνδυασμό γυναικείου φύλου, που ανήκουν στο μορφωτικό επίπεδο ΑΕΙ και Απόφοιτων γυμνασίου/λυκείου. Παρ' όλα αυτά, τα αποτελέσματα του t-test, έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα για την έννοια της εκπαίδευσης και οι πολλαπλές παλινδρομήσεις δεν επιβεβαίωσαν κάποιο μοντέλο, της συσχέτισης της εκπαίδευσης με την επιχειρηματική

πρόθεση, οπότε η H_{10} απορρίπτεται. Καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι και η σύνθετη υπόθεση H_{10a} απορρίπτεται. Έτσι έγινε ανατύπωση της αρχικής υπόθεσης, λέγοντας ότι η εκπαίδευση και η συναφή εκπαίδευση δεν επηρεάζουν την επιχειρηματική πρόθεση και για τα δύο φύλα.

Σχετικά, με το οικογενειακό υπόβαθρο, παρατηρήθηκε από το t-test ότι παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα. Ακόμη, από τις συσχετίσεις (χωρίς διαχωρισμό φύλου) παρατηρήθηκε η έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου, να συσχετίζεται θετικά με την επιχειρηματική πρόθεση, καθώς και με το διαχωρισμό φύλου, παρατηρήθηκε σημαντική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση και για τα δύο φύλα. Επίσης, από τις πολλαπλές παλινδρομήσεις φαίνεται ότι η επιχειρηματική πρόθεση, σχετίζεται σημαντικά με αυτή την έννοια, επιβεβαιώνοντας την H_{11} με τα 2, 3 και 4 μοντέλα, με τιμές $P < 0.005$ και Beta τιμές: 0.379, 0.187 και 0.22 αντίστοιχα, έχοντας θετική κλίση μεταξύ τους. Οπότε, η H_{11a} , επιβεβαιώνεται εν μέρει, διότι το οικογενειακό υπόβαθρο επηρεάζει θετικά την επιχειρηματική πρόθεση και υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα, με ισχυρότερη στο γυναικείο φύλο.

Τέλος, όσον αφορά την ηλικία, παρατηρήθηκε στο στάδιο των συσχετίσεων (χωρίς διαχωρισμό φύλου) ότι συσχετίζεται αρνητικά με την επιχειρηματική πρόθεση αλλά με το διαχωρισμό φύλου, φάνηκε να μην παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση και για τα δύο φύλα. Επίσης οι πολλαπλές παλινδρομήσεις δεν επιβεβαίωσαν κάποιο μοντέλο για τη σχέση της ηλικίας με την επιχειρηματική πρόθεση συμπεραίνοντας ότι η H_{12} απορρίπτεται καθώς και από τα αποτελέσματα του t-test, παρατηρήθηκε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα. Οπότε, η H_{12a} , επιβεβαιώνεται εν μέρει, διότι δεν φαίνεται να επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση και για τα δύο φύλα.

Παρακάτω παρουσιάζεται ο συγκεντρωτικός πίνακας επιβεβαίωσης – απόρριψης των υποθέσεων:

Πίνακας 8. Πίνακας αποτελεσμάτων των υποθέσεων.

	Επιβεβαιώνεται	Επιβεβαιώνεται εν μέρει	Απορρίπτεται
H1a		√	
H2a		√	
H3a		√	
H4a			√

H5a		√	
H6a		√	
H7a			√
H8a		√	
H9a		√	
H10a			√
H11a		√	
H12a		√	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα εργασία-μελέτη, αναλύθηκε διεξοδικώς η επιχειρηματική πρόθεση και συγκεκριμένα παρουσιάστηκαν οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων ως προς αυτή. Μελετήθηκαν προσωπικοί παράγοντες, παράγοντες κατάστασης, διάφορα κίνητρα υποκίνησης καθώς και δημογραφικά στοιχεία, στους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα.

Η στατιστική ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με διάφορες μεθόδους, εμφάνισε ένα μειωμένο επίπεδο επεξηγηματικής ισχύος. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι η επιχειρηματική πρόθεση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, δεν συσχετίζεται σημαντικά με το φύλο. Παρ' όλα αυτά, σύμφωνα με τα αποτελέσματα των πολλαπλών παλινδρομήσεων το φύλο έλαβε αρνητική τιμή Beta, δηλώνοντας ότι όσο αυξάνονται οι επιχειρηματικές προθέσεις των ανδρών τόσο μειώνονται οι επιχειρηματικές προθέσεις των γυναικών. Επίσης, τα αποτελέσματα παρουσίασαν ότι πολλοί από τους παράγοντες δεν επηρεάζουν έντονα την επιχειρηματική πρόθεση των εργαζομένων στο δημόσιο κλάδο.

Σημαντική διαφορά στα δύο φύλα αναδείχθηκε η μία έννοια από τους προσωπικούς παράγοντες, της τάσης ανάληψης κινδύνου, όπου φάνηκε να επιβεβαιώνεται ότι είναι υψηλότερη στο ανδρικό φύλο από ότι στο γυναικείο. Δηλαδή, οι άνδρες είναι περισσότερο έτοιμοι να αναλάβουν έναν επιχειρηματικό κίνδυνο, να πάρουν ρίσκο, από ότι οι γυναίκες.

Και αυτό με τη σειρά του, τους ωθεί σε μεγαλύτερη επιχειρηματική πρόθεση από ό,τι τις γυναίκες.

Επίσης, σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα παρατηρήθηκε σε συνδυασμό παραγόντων. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε διαφορά στην επιχειρηματική πρόθεση κατόπιν συνδυασμού του φύλου με το επίπεδο εκπαίδευσης. Όσοι κατέχουν μορφωτικό επίπεδο εκπαίδευσης γυμνασίου/λυκείου ή ΑΕΙ και ανήκουν στο γυναικείο φύλο, παρουσίασαν σημαντική συσχέτιση με την επιχειρηματική πρόθεση.

Ακόμη, μια στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα παρατηρήθηκε στην έννοια της αυτοπεποίθησης, όπου είναι ισχυρότερη στο ανδρικό φύλο απ' ό,τι στο γυναικείο, βέβαια χωρίς να επηρεάζει ιδιαίτερα την επιχειρηματική πρόθεση.

Τέλος, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα για την έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου, όπου διαπιστώθηκε ότι είναι ισχυρότερη στο γυναικείο φύλο. Μια εξήγηση που θα μπορούσε να δοθεί είναι ότι στην Ελλάδα οι οικογενειακοί δεσμοί είναι ισχυροί και επηρεάζουν πολλούς τομείς ζωής των μελών της εκάστοτε οικογένειας. Το γυναικείο φύλο μπορεί να επηρεαστεί παραπάνω έχοντας επιχειρηματικά οικογενειακά υπόβαθρα, όντας πιο ευαίσθητο ον σε θέματα προσφοράς βοήθειας και συμμετοχής στην οικογένεια. Επί προσθέτως αποτελούσε ανέκαθεν πρότυπο μητέρας και νοικοκυράς, οπότε φαντάζει λογικό να έχει πιο ισχυρή την επιθυμία να συνδράμει στον οικογενειακό βίο με όποιο τρόπο μπορεί.

Αξιοσημείωτο να αναφερθεί είναι ότι η σχέση της ηλικίας με την επιχειρηματική πρόθεση (χωρίς διαχωρισμό φύλου), συσχετίζεται σημαντικά αλλά αρνητικά, κάτι που σημαίνει όσο αυξάνεται η ηλικία του ατόμου τόσο μειώνεται η επιχειρηματική του πρόθεση. Ωστόσο, όσον αφορά τα αποτελέσματα του t-test, δεν σχηματίστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα, για την ηλικία κάτι που δηλώνει ότι για τους εργαζόμενους που ερωτήθηκαν δεδομένων των συνθηκών, το κριτήριο της ηλικίας δεν αποτελεί εμπόδιο στην εκκίνηση μιας επιχείρησης.

Για τους άλλους παράγοντες είτε επιβεβαιώθηκαν εν μέρει είτε απορρίφθηκαν υποθέσεις όπου δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα ή δεν φαίνεται να επηρεάζουν σημαντικά την επιχειρηματική πρόθεση. Οι έννοιες αυτές είναι της δημιουργικότητας, της ανθεκτικότητας, των μέσων ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status, καθώς και των μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου όπως επίσης των προσδοκιών καριέρας και της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης. Όπου για τις συγκεκριμένες έννοιες (εκτός από την τελευταία), από τις γραμμικές παλινδρομήσεις που

πραγματοποιήθηκαν έδειξαν ότι δεν επηρεάζουν σημαντικά την επιχειρηματική πρόθεση. Αυτό το αποτέλεσμα έρχεται σε αντιδιαστολή με τη θεωρία που έχει μελετηθεί από άλλες έρευνες και μελέτες, που δήλωναν ότι επηρεάζουν αυτές οι έννοιες έντονα την επιχειρηματική πρόθεση. Μια πιθανή εξήγηση που μπορεί να δοθεί είναι ότι οφείλεται στο δείγμα μας και συγκεκριμένα στο κλάδο που μελετήσαμε, τον δημόσιο τομέα σε μία επαρχία της Ελλάδος, η οποία δεν φαίνεται να έχει επηρεαστεί ακόμα από καινοτόμα εγχειρήματα. Οπότε σε αυτό το στάδιο, μπορεί να προταθεί ότι θα πρέπει να γίνει εκτενέστερη έρευνα σε αυτόν τον κλάδο, ίσως σε μία μεγαλύτερη πόλη για να ληφθούν τα κατάλληλα αποτελέσματα.

Έχοντας κατά νου τη τωρινή κατάσταση της οικονομικής κρίσης που βιώνει η Ελλάδα, όσοι εργάζονται στο δημόσιο τομέα θεωρούνται πιο ασφαλείς. Οι περισσότεροι είναι νόμιμοι έχοντας εξασφαλίσει κάθε μήνα ένα συγκεκριμένο εισόδημα. Δύσκολο να σκεφτούν να πάρουν την απόφαση να γίνουν επιχειρηματίες. Να σημειωθεί στη παρούσα φάση ότι ακόμα και κατά τη διαδικασία μοιράσματος των ερωτηματολογίων, οι περισσότεροι αντιμετώπιζαν τη συγκεκριμένα έρευνα με φόβο και δυσπιστία. Ίσως αυτή η ελλιπής εξήγηση αποτελεσμάτων, να οφείλεται και στο ότι το μεγαλύτερο κομμάτι ερωτηματολογίων της έρευνας δόθηκε σε μία πόλη της επαρχίας, όπου δεν υπάρχουν πολλές μεγάλες επιχειρήσεις για να επηρεαστούν, ίσως κάποιοι ή να τους δοθεί το μικρόβιο της επιχειρηματικότητας καθώς οι περισσότεροι έχουν τη νοοτροπία ότι ο μοναδικός τρόπος για να είσαι “ανεξάρτητος” είναι αν ανήκεις στο δημόσιο τομέα.

Δύο μορφές επιχειρηματικής δραστηριότητας έχουν παρατηρηθεί και υποστηριχθεί σε μελέτες, αυτή της επιχειρηματικότητας από ανάγκη και της επιχειρηματικότητας λόγω ευκαιρίας. Συγκεκριμένα, σε προηγούμενη μελέτη έχει διαπιστωθεί ότι οι λιγότερο προηγμένες χώρες προβαίνουν σε επιχειρηματικότητα ανάγκης και όχι ευκαιρίας. Στο παρελθόν, επί έτους 2013 η Ελλάδα παρατηρήθηκε να έχει υψηλότερο ποσοστό στην δεύτερη μορφή επιχειρηματικής δράσης, της ευκαιρίας (Βεργίδου Άννα, 2015). Αυτό μπορεί κανείς να το υποστηρίξει λόγω του ότι η χώρα βρισκόταν σε περίοδο οικονομικής κρίσης. Το ίδιο ισχύει όμως και για την τωρινή κατάσταση της χώρας. Η Ελλάδα διανύει μια σοβαρή οικονομική κρίση, και πολλές επιχειρήσεις βάζουν λουκέτο ακόμα και στα πρώτα τους βήματα. Έτσι το να λάβει κανείς την απόφαση εκκίνησης μιας δικής του επιχείρησης αποτελεί δύσκολο εγχείρημα. Επομένως, οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα από τη στιγμή, που έχουν εξασφαλίσει μια θέση εργασίας στο δημόσιο, και έχοντας λάβει υπόψη τους το μηνιαίο εισόδημα που λαμβάνουν, είναι πιο εύκολο να σκεφτούν να ξεκινήσουν μια δική τους επιχείρηση όχι για λόγους βιοποριστικούς αλλά απλά επειδή προέκυψε. Οι εργαζόμενοι στο δημόσιο κλάδο θα ασκήσουν επιχειρηματικότητα λόγω ευκαιρίας και όχι από ανάγκη.

Είναι πιθανό ότι καθώς οι κοινωνίες γίνονται όλο και πιο περίπλοκες, ένας μεγαλύτερος αριθμός παραγόντων κατάστασης (όπως η ανεργία, εργασιακό καθεστώς, οικονομικοί παράγοντες), φαίνεται να μπορούν να επηρεάσουν περισσότερο τους εργαζόμενους στο δημόσιο κλάδο στην απόφασή τους να δράσουν ως επιχειρηματίες. Μια τέτοιου είδους μελέτη για το μέλλον θα μπορούσε να επιφέρει σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα και στον τρόπο σκέψης τους απέναντι στην επιχειρηματικότητα.

5.1 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στην παρούσα έρευνα υπήρχαν κάποιοι περιορισμοί. Αρχικά, για την εξαρτημένη έννοια την επιχειρηματική πρόθεση μετρήθηκε με δύο τρόπους σε μορφή nominal, θέτοντας μια μόνο ερώτηση στους ερωτηθέντες όπου έπρεπε να απαντήσουν με ναι/όχι καθώς και σε μορφή 7 βάθμια κλίμακα Likert, όπου αποτελούνταν από 6 ερωτήσεις. Στην συγκεκριμένη μελέτη επιλέχθηκε να αναλυθεί ο πρώτος τρόπος μέτρησης διότι υπήρχαν περισσότερα αποτελέσματα να παρουσιαστούν για τις στατιστικές μεθόδους που επιλέχθηκαν. Παρ' όλα αυτά, ο δεύτερος τρόπος μέτρησης είχε αρκετά σημαντικά αποτελέσματα ιδιαίτερα στο στάδιο των συσχετίσεων με τις υπόλοιπες ανεξάρτητες έννοιες με σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα.

Επίσης, στην αρχή της μελέτης είχαν συμπεριληφθεί δύο παράγοντες επιπλέον. Ο ένας αφορούσε τους παράγοντες κατάστασης, η έννοια της ανεργίας και ο δεύτερος ήταν η προσωπική επιχειρησιακή εμπειρία του ατόμου που συγκαταλέγονταν στην κατηγορία των δημογραφικών στοιχείων, όσον αφορά το οικογενειακό υπόβαθρο. Υπήρξε η προτίμηση αυτών των δύο παραγόντων διότι θα υπήρχε μια πιο εμπειριστωμένη άποψη πάνω στο θέμα επηρεασμού της επιχειρηματικής πρόθεσης στα δύο φύλα. Αφενός η Ελλάδα βρίσκεται σε περίοδο οικονομικής κρίσης και αν μη τι άλλο η ανεργία αποτελεί έναν ανασταλτικό παράγοντα που μπορεί να προκαλέσει ή να απωθήσει την επιχειρηματική δράση. Αφετέρου η προσωπική επιχειρησιακή εμπειρία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο σε πιθανή επιχειρηματική κίνηση. Παρ' όλα αυτά, τέθηκε ο περιορισμός αξιοπιστίας από το Cronback's test που πραγματοποιήθηκε στην αρχή της στατιστικής ανάλυσης. Συγκεκριμένα, η έννοια της ανεργίας είχε μελετηθεί σε 7 βάθμια κλίμακα Likert, αποτελούμενη από δύο ερωτήσεις, αλλά τα αποτελέσματα φάνηκαν μη αξιόπιστα λαμβάνοντας την τιμή 0,497. Σε μελλοντική έρευνα λοιπόν, θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί αυτή η έννοια υπολογίζοντάς τη με διαφορετικό τρόπο ώστε να είναι αξιόπιστη και να συμπεριληφθεί στην έρευνα. Επιπλέον, για την έννοια της προσωπικής επιχειρησιακής εμπειρίας, στη συγκεκριμένη μελέτη είχε μετρηθεί πάλι με

δύο ερωτήσεις, όπου παρατηρήθηκε τιμή 0,478 όπου και απορρίφθηκε λόγω ανεπαρκούς αξιοπιστίας. Ομοίως, σε μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί με διαφορετικό τρόπο.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω στη μελέτη ερευνήθηκαν κυρίως εάν υπάρχουν στατιστικά διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα για όλες τις έννοιες που αποτελούσαν παράγοντες για την επιχειρηματική πρόθεση. Δόθηκε έτσι μια γενική εικόνα σχετικά με το ποιες έννοιες παρουσιάζουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα και αυτές οι διαφορές εν τέλει δεν ήταν και πάρα πολλές. Σε εν δυνάμει μελέτες θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν άλλες μέθοδοι ανάλυσης αυτών των αποτελεσμάτων, χωρίζοντάς τες σε κατηγορίες μοντέλων, δηλαδή θα μπορούσε να συνδυαστούν οι παράγοντες πιο αποτελεσματικά σε διάφορα μοντέλα, για να φανεί ξεκάθαρα το κατά πόσο και εάν όντως επηρεάζει η μία έννοια την επιχειρηματική πρόθεση αλλά προσθέτοντας ως ενδιάμεση μεταβλητή μια άλλη. Έγινε προσπάθεια στη συγκεκριμένη έρευνα να μελετηθούν τέτοιες πολύπλοκες σχέσεις αλλά δυστυχώς η συγκεκριμένη μελέτη περιορίστηκε στην μέθοδο των γραμμικών παλινδρομήσεων και δεν μπόρεσε να πραγματοποιηθεί ένα τέτοιος συνδυασμός.

Ακόμη, στη συγκεκριμένη έρευνα μελετήθηκαν τα κίνητρα υποκίνησης, όπου στην τρίτη έννοια, των προσδοκιών καριέρας δεν φάνηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα αλλά θα μπορούσε να μελετηθεί η ταξινόμηση αυτών των προσδοκιών ανάμεσα τα δύο φύλα, διότι έτσι θα μπορούσε να παρουσιαστούν πιο ουσιαστικά αποτελέσματα.

Τέλος, τα δεδομένα του δείγματος της εργασίας λήφθηκαν από εργαζόμενους στο δημόσιο φορέα, σε περίοδο θερινών διακοπών και αδειών σε επαρχιακή πόλη, και κατά συνέπεια να υπάρξει επιβράδυνση στη συλλογή αποτελεσμάτων μία ενδεχόμενη πρόταση θα ήταν η δειγματοληψία να πραγματοποιηθεί σε άλλο χρονικό διάστημα ίσως και σε μεγαλύτερη πόλη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1.ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βεργίδου Ά.Ν. (2015) “Νεανική Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία-Ευκαιρία ή Απειλή σε περίοδο οικονομικής κρίσης σε μία Χώρα της Ευρωζώνης: η Περίπτωση της Ελλάδας”. *Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών.*

2.ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ajzen I. The Theory of Planned Behavior. *Org Behav Human Decis Process* 1991;50:179–211.

Ajzen I. Residual effects of past on later behavior: habituation and reasoned action perspectives. *Personal Soc Psychol Rev* 2002;6(2):107–22.

Al-Harrasi A.S., Al-Zadjali E.B. & Al-Salti Z.S. “Factors Impacting Entrepreneurial Intention: A Literature Review”. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering Vol:8, No:8, 2014*

Alonso-Galicia P. E, Fernandez-Perez V, Rodriguez-Ariza L. & Fuentes-Fuentes M.d.M., (2015). “Entrepreneurial cognitions in academia: exploring gender differences”. *Journal of Managerial Psychology Vol. 30 No. 6, 2015 pp. 630-644.*

Altinay L., Madanoglu M., Daniele R., Lashley C., (2012). “The influence of family tradition and psychological traits on entrepreneurial intention”. *International Journal of Hospitality Management 31 (2012) 489– 499.*

Anna A. L., Chandler G. N., Jansen E., & Mero N. P. (1999). “Women Business Owners In Traditional And Non-Traditional Industries”. *Journal of Business Venturing 15, 279–303.*

Ang S.H. & Hong D.G.P. “Entrepreneurial Spirit among East Asian Chinese”. *Thunderbird International Business Review, Vol. 42(3) 285–309 (2000)*

Ayala J.C. & Manzano G. “The resilience of the entrepreneur. Influence on the success of the business. A longitudinal analysis”. *Journal of Economic Psychology 42 (2014) 126–135.*

Barbosa S. D. (2007). “The Role of Cognitive Style and Risk Preference on Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Intentions”. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 2007, Vol.13, No. 4*

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14, 103-118.*

- BE'NABOU R. & TIROLE J. "SELF-CONFIDENCE AND PERSONAL MOTIVATION". *The Quarterly Journal of Economics*, August 2002
- Bird, B., Brush, C., 2002. A gendered perspective on organizational creation. *Entrepreneurship Theory and Practice* 26 (3), 41–65.
- Brush, C.G., (1992). "Research on women business owners: past trends, a new perspective, and future directions". *Entrep. Theory Pract.* 16 (4), 5–30.
- Boyd, N. G., & Vozikis G. S. (1994). The Influence of Self-Efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions. *Entrepreneurship Theory & Practice*, summer, 63-77
- Buttner E. H. Female Entrepreneurs: How Far Have They Come? *Business Horizons / March-April 1993*
- Burns, R. A., & Anstey, K. J. (2010). The Connor-Davidson Resilience Scale (CD RISC): Testing the invariance of a uni-dimensional resilience measure that is independent of positive and negative affect. *Personality and Individual Differences*, 48, 527–531.
- Bussey K. & Bandura A. "Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation". *Psychological Review* 1999, Vol. 106, No. 4, 676-713
- Campbell-Sills, L., Forte, D. R., & Stein, M. B. (2009). Demographic and childhood environmental predictors of resilience in a community sample. *Journal of Psychiatric Research*, 43, 1007–1012.
- Carr J. C. & Sequeira J. M. "Prior family business exposure as intergenerational influence and entrepreneurial intent: A Theory of Planned Behavior approach". *Journal of Business Research* 60 (2007) 1090–1098
- Chen, C., Greene, P., & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13, 295–316.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.
- Crant, M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 5, 131-142
- Cremer De D. & van Knippenberg D. "Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: The moderating role of leader self-confidence". *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 95 (2004) 140–155
- Cromie S. (2000). "Assessing entrepreneurial inclinations: Some approaches and empirical evidence". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9:1, 7-30.
- Danes, S. M., Stafford, K., & Loy, J. T. (2007). Family business performance: The effects of gender and management. *Journal of Business Research*, 60(10), 1058–1069.

- Davidson, A.R. and Jaccard, J.J. (1979), "Variables that moderate the attitude- behavior relation: results of a longitudinal survey", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 37 No. 1, pp. 1364-76.
- Davidsson P. (1995). "Determinants Of Entrepreneurial Intentions". *Paper prepared for the RENT IX Workshop, Piacenza, Italy, Nov. 23-24, 1995*
- de la Cruz Sanchez-Escobedo, M., Diaz-Casero, J.C., Diaz-Aunion, A.M. and Hernandez-Mogollon, R. (2014), "Gender analysis of entrepreneurial intentions as a function of economic development across three groups of countries", *International Entrepreneurship and Management Journal*, Vol. 10 No. 4, pp. 747-765.
- Delmar F. and Davidsson P. (2000), "Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs", *Entrepreneurship & Regional Development*, 12:1, 1-23
- DeMartino R. & Barbato R. "Differences between women and men MBA entrepreneurs: exploring family flexibility and wealth creation as career motivators". *Journal of Business Venturing* 18 (2003) 815–832
- Díaz-García M.C., & Jiménez-Moreno J., (2010). "Entrepreneurial intention: the role of gender". *Int Entrep Manag J* (2010) 6:261–283.
- Dyer WG, Handler W. (1994). "Entrepreneurship and family business: exploring the connections". *Entrep Theory Pract* 1994:71–83.
- Eddleston K.A., Powell G. N. The role of gender identity in explaining sex differences in business owners' career satisfier preferences. *Journal of Business Venturing* 23 (2008) 244–256
- Estay C., Durrieu F., & Akhter M. "Entrepreneurship: From motivation to start-up". *J Int Entrep* (2013) 11:243–267.
- Fatoki, Olawale Olufunso (2010). "Graduate Entrepreneurial Intention in South Africa: Motivations and Obstacles". *International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 9; *September* 2010.
- Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Personality and Social Psychology Review*, 2, 290–309.
- Fielden, S.L. and Davidson, M.J. (1999), "Stress and unemployment: a comparative review and research model of female and male managers", *British Journal of Management*, Vol. 10, pp. 63-93.
- Fischer E.M., Reuber A.R., & Dyke L.S., (1993). "A Theoretical Overview And Extension Of

Research On Sex, Gender, And Entrepreneurship". *Journal of Business Venturing* 8, 151-168

Gürol Y. & Atsan N, (2006),"Entrepreneurial characteristics amongst university students", *Education + Training, Vol. 48 Iss 1 pp. 25 – 38.*

Hamidi D. Yar, Wennberg K. & Berglund H. (2008), "Creativity in entrepreneurship Education", *Journal of Small Business and Enterprise Development Vol. 15 No. 2, 2008 pp. 304-320*

Harrison L.A. & Lynch A.B. "Social Role Theory and the Perceived Gender Role Orientation of Athletes". *Springer Science+Business Media, Inc. Sex Roles, Vol. 52, Nos. 3/4, (2005).*

Honig, B. (2004). Entrepreneurship education: toward a model of contingency-based business planning. *Academy of Management Learning and Education, 3(3), 258-273.*

Kickul, J., Wilson, F., & Marlino, D. (2004, January). Are misalignments of perceptions and self-efficacy causing gender gaps in entrepreneurial intentions among our nations' teens? *Presented at USASBE Annual Conference, Dallas, TX.*

Kickul, J., Wilson, F., & Marlino, D. (2007). Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education. *Entrepreneurship Theory And Practice May 200.*

Koh H.C., (1996),"Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics", *Journal of Managerial Psychology, Vol. 11 Iss 3 pp. 12 – 25*

Krueger, N. & A. Carsrud (1993). Entrepreneurial Intentions: Applying the Theory of Planned Behavior, *Entrepreneurship & Regional Development, 5, 315-330.*

Krueger, N.F. Jr, Reilly, M.D. and Carsrud, A.L. (2000), "Competing models of entrepreneurial intentions", *Journal of Business Venturing, Vol. 15 Nos 5-6, pp. 411-32.*

Laviolette E. M., Lefebvre M. R. & Brunel O. (2012). "The impact of story bound entrepreneurial role models on self-efficacy and entrepreneurial intention". *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research Vol. 18 No. 6, 2012*

Liñán F., Rodríguez-Cohard J.C. & Rueda-Cantuche J.M. "Factors affecting entrepreneurial intention levels: a role for education". *Int Entrep Manag J (2011) 7:195–218*

Luthje, C., & Franke, N. (2003). The "making" of an entrepreneur: Testing a model of entrepreneurial intent among engineering students. *R&D Management, 33(2), 135.*

Majumdar S. & Varadarajan D., (2013),"Students' attitude towards entrepreneurship: does gender matter in the UAE?", *Foresight, Vol. 15 Iss 4 pp. 278 – 293*

Marlino, D. & Wilson, F. (2003). *Teen girls on business: Are they being empowered? Boston and Chicago: Simmons School of Management and The Committee of 200.*

- Morrison A. Entrepreneurship: what triggers it? *Int J Entrep Behav Res* 2000;5(2):59–71
- Mueller, S.L., Thomas, A.S., 2001. Culture and entrepreneurial potential: a nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing* 16, 51–55.
- Nga, H.K.J., Shamuganathan, G., 2010. The influence of personality traits and demographic factors on social entrepreneurship start up intentions. *Journal of Business Ethics* 95, 259–260.
- Nicholson, N., Fenton-O’Creevy, M.P., Soane, E., Willman, P., 2005. Personality and domain-specific risk-taking. *Journal of Risk Research* 8 (2), 157–176
- Nystrom, H. (1993), “Creativity and entrepreneurship”, *Creativity and Innovation Management, Vol. 2 No. 4, pp. 237-42.*
- Peterman N.E. & Kennedy J. (2003). “Enterprise Education: Influencing Students’ Perceptions of Entrepreneurship”. *Entrepreneurship Theory and Practice* 1042-2587
- Pruett M., Shinnar R, Toney B., Llopis F. & Fox J. “Explaining entrepreneurial intentions of university students: a cross-cultural study”. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research Vol. 15 No. 6, 2009 pp. 571-594.*
- Sexton D. L. & Bowman-Upton N. (1990) “Female And Male Entrepreneurs: Psychological Characteristics And Their Role In Gender-Related Discrimination”. *Journal of Business Venturing* 5, 29-36
- Shaver, K. G., & Scott, L. R. (1991). Person, process, choice: the psychology of new venture creation. *Entrepreneurship Theory and Practice, 16(2), 23-45.*
- Smith R.M., Sardeshmukh S.R. & Combs G.M. “Understanding gender, creativity, and entrepreneurial intentions”. *Education + Training Vol. 58 No. 3, 2016 pp. 263-282*
- Tolbert P.S. & Moen, P. (1998). “Men's and women's definitions of "good" jobs: similarities and differences by age and across time. *Work and Occupations, 25(2), 168-194.*
- Turker D., & Selcuk S.S. “Which factors affect entrepreneurial intention of university students?” *Journal of European Industrial Training Vol. 33 No. 2, 2009 pp. 142-159.*
- Uddin Md.R. & Bose T.K. “Determinants of Entrepreneurial Intention of Business Students in Bangladesh”. *International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 24; 2012.*
- Walker E. & Brown A. (2004). “What Success Factors are Important to Small Business Owners? *International Small Business Journal Vol 22(6): 577–594.*
- Wang, C.K. and Wong, P.K. (2004), “Entrepreneurial interest of university students in Singapore”, *Technovation, Vol. 24 No. 2, pp. 163-72.*
- Ward T. B. (2004), “Cognition, creativity, and entrepreneurship”, *Journal of Business Venturing* 19 (2004) 173–188

Wood G.J. & Lindorff M. (2001), "Sex differences in explanations for career progress", *Women in Management Review*, Vol. 16 Iss 4 pp. 152 – 162

Zampetakis L. A. The role of creativity and proactivity on perceived entrepreneurial desirability. *Thinking Skills and Creativity* 3 (2008) 154–162.

Zautra, A. J., Hall, J. S., & Murray, K. E. (2010). Resilience: A new definition of health for people and communities. In J. W. Reich, A. J. Zautra, & J. S. Hall (Eds.), *Handbook of adult resilience* (pp. 3–29). New York: Guilford.

3. Άλλες πηγές

Evans, (1996) "Pearsons correlations" διαθέσιμο στη διαδικτυακή σελίδα:
<http://www.statstutor.ac.uk/resources/uploaded/pearsons.pdf>

Παράρτημα

1. Ερωτηματολόγιο

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το ερωτηματολόγιο αυτό διανέμεται στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας, η οποία αποσκοπεί στην αποτύπωση αντιλήψεων των εργαζομένων για τους ίδιους και την εργασία τους. **Οι απαντήσεις είναι απολύτως ανώνυμες και εμπιστευτικές**, ενώ θα χρησιμοποιηθούν μόνο για ερευνητικό σκοπό. Δεδομένου ότι **δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις**, σας παρακαλούμε να είστε ειλικρινής κατά την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων θερμά για το χρόνο που θα διαθέσετε!

Δηλώσεις που αφορούν τα προσωπικά χαρακτηριστικά σας

Παρακαλώ κυκλώστε το νούμερο που αντιστοιχεί στον βαθμό συμφωνίας σας με τις παρακάτω δηλώσεις

1	2	3	4	5	6	7
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ	μáλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	μáλλον συμφωνώ	συμφωνώ	συμφωνώ απόλυτα

α/α	Προσωπικά	1= Διαφωνώ απόλυτα 7= Συμφωνώ απόλυτα						
		1	2	3	4	5	6	7
1	έχω μεγάλη αυτοπεποίθηση.	1	2	3	4	5	6	7
2	είμαι σίγουρος/η για τον εαυτό μου.	1	2	3	4	5	6	7
3	επιδεικνύω δημιουργικότητα στις αναθέσεις μου (στην εργασία μου), όταν μου δίνεται η ευκαιρία.	1	2	3	4	5	6	7
4	αναπτύσσω κατάλληλα σχέδια και χρονοδιαγράμματα για την εφαρμογή νέων ιδεών.	1	2	3	4	5	6	7
5	έχω δημιουργικές λύσεις στα προβλήματα.	1	2	3	4	5	6	7
6	έχω πολλές δημιουργικές ιδέες.	1	2	3	4	5	6	7
7	προτείνω νέους τρόπους για την επίτευξη στόχων ή σκοπών.	1	2	3	4	5	6	7

8	έχω συχνά νέες και πρακτικές ιδέες για καλύτερα αποτελέσματα.	1	2	3	4	5	6	7
9	προτείνω νέους τρόπους για να επιμεριστούν οι διάφορες εργασίες.	1	2	3	4	5	6	7
10	προτείνω νέους τρόπους για να εκτελεστούν οι διάφορες εργασίες.	1	2	3	4	5	6	7

Παρακαλώ κυκλώστε το νούμερο που αντιστοιχεί στον βαθμό αλήθειας στις παρακάτω δηλώσεις, που αφορούν στον εαυτό σας

1	2	3	4	5
Καθόλου αληθές	σπανίως αληθές	Αληθές κάπου-κάπου	Συχνά αληθές	Αληθές συνέχεια

11	Είμαι ικανός/ή να προσαρμόζομαι στην αλλαγή.	1	2	3	4	5
12	Προτιμώ τις κλειστές και ασφαλείς σχέσεις.	1	2	3	4	5
13	Μερικές φορές μόνο η μοίρα ή ο Θεός μπορεί να βοηθήσει.	1	2	3	4	5
14	Μπορώ να ανταποκριθώ σε ό,τι έρχεται.	1	2	3	4	5
15	Οι επιτυχίες του παρελθόντος μου δίνουν αυτοπεποίθηση για να αντιμετωπίσω νέες προκλήσεις.	1	2	3	4	5
16	Βλέπω τη χιουμοριστική πλευρά των πραγμάτων.	1	2	3	4	5
17	Η διαχείριση του στρες με κάνει πιο δυνατό/ή.	1	2	3	4	5
18	Τείνω να επανέρχομαι γρήγορα μετά από μία ασθένεια ή ταλαιπωρία.	1	2	3	4	5
19	Τα πράγματα συμβαίνουν για κάποιο λόγο.	1	2	3	4	5
20	Καταβάλλω την καλύτερη δυνατή προσπάθεια, ανεξαρτήτως συνθηκών.	1	2	3	4	5

21	Καθένας/καθεμία μπορεί να επιτύχει τους στόχους του/της.	1	2	3	4	5
22	Όταν τα πράγματα φαίνονται απελπιστικά, δεν τα παρατάω.	1	2	3	4	5
23	Ξέρω που να απευθυνθώ για βοήθεια.	1	2	3	4	5
24	Εστιάζω και σκέφτομαι καθαρά υπό συνθήκες πίεσης.	1	2	3	4	5
25	Προτιμώ να αναλάβω ηγετικό ρόλο στην επίλυση προβλημάτων.	1	2	3	4	5
26	Δεν αποθαρρύνομαι εύκολα από την αποτυχία.	1	2	3	4	5
27	Θεωρώ ότι είμαι δυνατό άτομο.	1	2	3	4	5
28	Παίρνω μη δημοφιλείς ή δύσκολες αποφάσεις.	1	2	3	4	5
29	Μπορώ να διαχειριστώ ανεπιθύμητα συναισθήματα.	1	2	3	4	5
30	Πρέπει να δρω με προαίσθημα.	1	2	3	4	5
31	Έχω ισχυρή αίσθηση του σκοπού.	1	2	3	4	5
32	Έχω τον έλεγχο της ζωής μου.	1	2	3	4	5
33	Μου αρέσουν οι προκλήσεις.	1	2	3	4	5
34	Εργάζομαι για την επίτευξη των στόχων μου.	1	2	3	4	5
35	Νιώθω υπερηφάνεια για τα επιτεύγματά μου.	1	2	3	4	5

Παράγοντες που σχετίζονται με τους οικείους	Παρακαλώ κυκλώστε το νούμερο που αντιστοιχεί στον βαθμό συναισθήματος τρίτων για εσάς σύμφωνα με τις παρακάτω δηλώσεις
--	---

1	2	3	4	5
Εξαιρετικά αρνητικά	Αρνητικά	Ούτε αρνητικά ούτε θετικά	Θετικά	Εξαιρετικά θετικά

α/α		<i>1= εξαιρετικά αρνητικά 5= εξαιρετικά θετικά</i>				
		1	2	3	4	5
36	Ο γονιός/οι γονείς μου βλέπουν _____ το ενδεχόμενο να κάνω τη δική μου επιχείρηση	1	2	3	4	5
37	Ο/Η σύζυγος/σύντροφός μου βλέπει _____ το ενδεχόμενο να κάνω τη δική μου επιχείρηση	1	2	3	4	5
38	Ο/Η αδερφός/ή μου βλέπει _____ το ενδεχόμενο να κάνω τη δική μου επιχείρηση	1	2	3	4	5
39	Γενικότερα, οι συγγενείς μου βλέπουν _____ το ενδεχόμενο να κάνω τη δική μου επιχείρηση	1	2	3	4	5
40	Ο γείτονάς μου βλέπει _____ το ενδεχόμενο να κάνω τη δική μου επιχείρηση	1	2	3	4	5
41	Ο/Η συνάδελφος μου βλέπει _____ το ενδεχόμενο να κάνω τη δική μου επιχείρηση	1	2	3	4	5
42	Σε γενικές γραμμές, οι γνωστοί μου βλέπουν _____ το ενδεχόμενο να κάνω τη δική μου επιχείρηση	1	2	3	4	5
43	Οι κοντινοί μου φίλοι βλέπουν _____ το ενδεχόμενο να κάνω τη δική μου επιχείρηση	1	2	3	4	5

Δηλώσεις που αφορούν τα κίνητρό σας

Παρακαλώ κυκλώστε το νούμερο που αντιστοιχεί στον βαθμό συμφωνίας που έχετε με τις παρακάτω δηλώσεις:

1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ εν μέρει	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ εν μέρει	Συμφωνώ απόλυτα

α/α	Είναι σημαντικό για εμένα	1= διαφωνώ απόλυτα 5= συμφωνώ απόλυτα				
		1	2	3	4	5
44	Να κερδίζω πολλά χρήματα.	1	2	3	4	5
45	Να έχω υψηλό κύρος και κοινωνική θέση.	1	2	3	4	5
46	Να έχω ηγετικό ρόλο.	1	2	3	4	5
47	Να χαίρω μεγάλης εκτίμησης στον τομέα μου.	1	2	3	4	5
48	Να αναπτύξω μια παγκοσμίου κλάσης επιχείρηση.	1	2	3	4	5
49	Να ηγούμαι σε μια μεγάλη και ταχέως αναπτυσσόμενη επιχείρηση.	1	2	3	4	5
50	Να εργάζομαι με φιλικούς και ευχάριστους ανθρώπους.	1	2	3	4	5
51	Να εργάζομαι ως μέρος μιας ομάδας.	1	2	3	4	5
52	Να έχω υποστηρικτικούς εργαζόμενους.	1	2	3	4	5
53	Να αναπτύσσω αμοιβαία επωφελείς σχέσεις με τους εργαζομένους.	1	2	3	4	5
54	Να παρέχω άνετες συνθήκες εργασίας.	1	2	3	4	5

Βαθμολογείτε πόσο σημαντικό είναι για εσάς να σας παρέχει η εργασία/απασχόλησή σας τα παρακάτω:

1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ εν μέρει	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ εν μέρει	Συμφωνώ απόλυτα

55	Πρόκληση	1	2	3	4	5
56	Αυτονομία	1	2	3	4	5
57	Ασφάλεια	1	2	3	4	5
58	Χρήματα	1	2	3	4	5
59	Ισορροπία προσωπικής ζωής - εργασίας	1	2	3	4	5
60	Προσωπικός έλεγχος	1	2	3	4	5

Δηλώσεις που αφορούν την επιχειρηματικότητα

Παρακαλώ βάλτε ένα (x) στο αντίστοιχο τετραγώνάκι:

a/a	Επιχειρηματικότητα	Ναι	Όχι
61	Έχετε σκεφτεί ποτέ σοβαρά να γίνετε επιχειρηματίας;		
62	Έχει κανείς στην οικογένειά σας προηγούμενη επιχειρηματική εμπειρία;		
63	Έχετε δουλέψει ποτέ σε οικογενειακή επιχείρηση;		
64	Υφίσταται αυτή τη στιγμή οικογενειακή επιχείρηση;		

Επιλέξτε το επίπεδο συμφωνίας με τις ακόλουθες δηλώσεις:

1	2	3	4	5	6	7
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ	μáλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	μáλλον συμφωνώ	συμφωνώ	συμφωνώ απόλυτα

α/α	Δηλώσεις που σχετίζονται με το κοινωνικό-οικονομικό πλαίσιο και την επιχειρηματικότητα.	<i>1= Διαφωνώ απόλυτα</i> <i>7= Συμφωνώ απόλυτα</i>						
		1	2	3	4	5	6	7
65	Αναμένω ότι θα πρέπει να κάνω μια επιχείρηση, διότι δεν θα υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας.	1	2	3	4	5	6	7
66	Θα δημιουργήσω τη δική μου επιχείρηση, μόνο όταν μείνω άνεργος.	1	2	3	4	5	6	7
67	Είμαι έτοιμος/η να κάνω τα πάντα για να γίνω επιχειρηματίας.	1	2	3	4	5	6	7
68	Ο επαγγελματικός μου στόχος είναι να γίνω επιχειρηματίας.	1	2	3	4	5	6	7
69	Θα καταβάλλω κάθε δυνατή προσπάθεια να ξεκινήσω και να διευθύνω τη δική μου επιχείρηση.	1	2	3	4	5	6	7
70	Είμαι αποφασισμένος/η να δημιουργήσω μια επιχείρηση στο μέλλον.	1	2	3	4	5	6	7
71	Έχω σκεφτεί πολύ σοβαρά να κάνω μια επιχείρηση.	1	2	3	4	5	6	7
72	Προτίθεμαι να κάνω τη δική μου επιχείρηση μία μέρα.	1	2	3	4	5	6	7

Παρακαλώ επιλέξτε την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει, κυκλώνοντας το νούμερο που αντιστοιχεί στη παρακάτω υποθετική ερώτηση:

73. "Αν ήσασταν ο μοναδικός ιδιοκτήτης/η μοναδική ιδιοκτήτρια μίας επιχείρησης, ποιά από τις δύο παρακάτω εναλλακτικές θα προτιμούσατε;"

1. Μια επιχείρηση που θα εξασφάλιζε ένα καλό επίπεδο ζωής, με μικρό κίνδυνο της αποτυχίας, και μικρές πιθανότητες να γίνετε εκατομμυριούχος.
2. Μια επιχείρηση που θα είχε περισσότερες πιθανότητες να σας κάνει εκατομμυριούχο, αλλά και περισσότερες πιθανότητες να οδηγήσει στην πτώχευση.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Παρακαλώ συμπληρώστε τα παρακάτω στοιχεία.
Βάλτε ένα (x) στο αντίστοιχο τετραγωνάκι

74. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

75. Ηλικία :

76. Επίπεδο εκπαίδευσης:

Απόφοιτος Γυμνασίου/ Λυκείου Απόφοιτος Τ.Ε.Ι.

Απόφοιτος Α.Ε.Ι. Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου

Άλλο:

Επιλέξτε το επίπεδο συμφωνίας με τις ακόλουθες δηλώσεις:

1	2	3	4
καθόλου	λίγο	μερικά	πολύ

α/α	Είχατε καμία προηγούμενη εκπαίδευση (μαθήματα ή σεμινάρια) σε κάθε μια από τις έξι λειτουργικές περιοχές:	1= καθόλου 4= πολύ			
		1	2	3	4
77	Μάρκετινγκ	1	2	3	4
78	Χρηματοοικονομικά	1	2	3	4
79	Προσωπικό	1	2	3	4
80	Λογιστική	1	2	3	4
81	Παραγωγή	1	2	3	4
82	Στρατηγική Επιχείρησης	1	2	3	4

83. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος

Έγγαμος

Διαζευγμένος

Άλλο

Σας ευχαριστούμε για το χρόνο σας!!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

2. ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1. Πίνακας μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων για όλες τις μεταβλητές, και τα δημογραφικά (χωρίς διαχωρισμό φύλου).

		Statistics														
		αυτοπεποίθηση	δημοουργικότητα	ανθεκτικότητα	αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη	μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status	μέσα ικανοποίησης σχέσης του εργαζομένου	προσδοκίες καριέρας	επιχειρηματική πρόθεση	οικογενειακό υπόβαθρο	τάση ανάληψης κινδύνου	φύλο	ηλικία	εκπαίδευση	οικογενειακή κατάσταση	συναφή εκπαίδευση
N	Valid	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Μέσος όρος		5,60	5,31	3,86	3,04	3,66	4,53	4,49	,45	,51	,14	,50	41,34	1,43	1,36	1,78
Τυπική απόκλιση		1,03	,90	,52	1,01	,79	,60	,61	,49	,50	,34	,50	8,82	,96	,91	,78

Πίνακας 1α. Έννοια της αυτοπεποίθησης, χωρίς διαχωρισμό φύλου-Πίνακας συχνοτήτων

		αυτοπεποίθηση			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	μáλλον διαφωνώ	6	2,9	2,9	2,9
	ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	23	11,2	11,2	14,1
	μáλλον συμφωνώ	61	29,6	29,6	43,7
	συμφωνώ	72	35,0	35,0	78,6
	συμφωνώ απόλυτα	44	21,4	21,4	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Πίνακας 1β. Πίνακας συχνοτήτων-Έννοια της δημιουργικότητας, χωρίς διαχωρισμό φύλου

		Δημιουργικότητα			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	μáλλον διαφωνώ	5	2,4	2,4	2,4
	ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	32	15,5	15,5	18,0
	μáλλον συμφωνώ	76	36,9	36,9	54,9

	συμφωνώ	79	38,3	38,3	93,2
	συμφωνώ απόλυτα	14	6,8	6,8	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Πίνακας 1γ. Πίνακας συχνοτήτων- Έννοια της ανθεκτικότητας (χωρίς διαχωρισμό φύλου)

Ανθεκτικότητα					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	σπανίως αληθές	1	,5	,5	,5
	αληθές κάπου-κάπου	41	19,9	19,9	20,4
	συχνά αληθές	149	72,3	72,3	92,7
	αληθές συνέχεια	15	7,3	7,3	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Πίνακας 1δ. Πίνακας συχνοτήτων- Έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου (χωρίς διαχωρισμό φύλου)

Τάση ανάληψης κινδύνου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 ερώτηση	177	85,9	85,9	85,9
	2 ερώτηση	29	14,1	14,1	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Πίνακας 1ε. Πίνακας συχνοτήτων – Έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)

Αντιληπτή Οικογενειακή Υποστήριξη					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	εξαιρετικά αρνητικά	20	9,7	9,7	9,7
	αρνητικά	30	14,6	14,6	24,3
	ούτε αρνητικά, ούτε θετικά	88	42,7	42,7	67,0
	θετικά	57	27,7	27,7	94,7
	εξαιρετικά θετικά	11	5,3	5,3	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Πίνακας 1στ. Πίνακας συχνοτήτων-Έννοια των μέσων ικανοποίησης βασισμένα στο status (χωρίς διαχωρισμό φύλου)

Μέσα ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	διαφωνώ εν μέρει	15	7,3	7,3	7,3
	ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	66	32,0	32,0	39,3
	συμφωνώ εν μέρει	98	47,6	47,6	86,9
	συμφωνώ απόλυτα	27	13,1	13,1	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Γράφημα 1ζ. Πίνακας συχνοτήτων-Έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας, της σχέσης του εργαζομένου (χωρίς διαχωρισμό φύλου)

Μέσα ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	διαφωνώ εν μέρει	1	,5	,5	,5
	ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	9	4,4	4,4	4,9
	συμφωνώ εν μέρει	74	35,9	35,9	40,8
	συμφωνώ απόλυτα	122	59,2	59,2	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Πίνακας 1η. Πίνακας συχνοτήτων-Έννοια των προσδοκιών καριέρας

Προσδοκίες καριέρας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	διαφωνώ εν μέρει	1	,5	,5	,5
	ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	10	4,9	4,9	5,3
	συμφωνώ εν μέρει	82	39,8	39,8	45,1
	συμφωνώ απόλυτα	113	54,9	54,9	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Πίνακας 10. Πίνακας συχνοτήτων-Έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)

Επιχειρηματική Πρόθεση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OXI	112	54,4	54,4	54,4
	NAI	94	45,6	45,6	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Πίνακας 11. Πίνακας συχνοτήτων-Έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου (χωρίς διαχωρισμό του φύλου)

Οικογενειακό Υπόβαθρο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OXI	99	48,1	48,1	48,1
	NAI	107	51,9	51,9	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Πίνακας 1κ. Πίνακας συχνοτήτων-Μεταβλητή του φύλου

φύλο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	άνδρας	103	50,0	50,0	50,0
	γυναίκα	103	50,0	50,0	100,0
	Total	206	100,0	100,0	

Πίνακας 1λ. Πίνακας συχνοτήτων-Μεταβλητή της ηλικίας (χωρίς διαχωρισμό φύλου)

ηλικία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25,00	3	1,5	1,5	1,5
	26,00	5	2,4	2,4	3,9
	27,00	6	2,9	2,9	6,8
	28,00	3	1,5	1,5	8,3
	29,00	3	1,5	1,5	9,7
	30,00	2	1,0	1,0	10,7

31,00	6	2,9	2,9	13,6
32,00	5	2,4	2,4	16,0
33,00	13	6,3	6,3	22,3
34,00	7	3,4	3,4	25,7
35,00	7	3,4	3,4	29,1
36,00	8	3,9	3,9	33,0
37,00	6	2,9	2,9	35,9
38,00	11	5,3	5,3	41,3
39,00	9	4,4	4,4	45,6
40,00	12	5,8	5,8	51,5
41,00	9	4,4	4,4	55,8
42,00	4	1,9	1,9	57,8
43,00	3	1,5	1,5	59,2
44,00	4	1,9	1,9	61,2
45,00	8	3,9	3,9	65,0
46,00	6	2,9	2,9	68,0
47,00	6	2,9	2,9	70,9
48,00	5	2,4	2,4	73,3
49,00	7	3,4	3,4	76,7
50,00	7	3,4	3,4	80,1
51,00	5	2,4	2,4	82,5
52,00	11	5,3	5,3	87,9
53,00	8	3,9	3,9	91,7
54,00	3	1,5	1,5	93,2
55,00	5	2,4	2,4	95,6
56,00	2	1,0	1,0	96,6
58,00	4	1,9	1,9	98,5
59,00	3	1,5	1,5	100,0
Total	206	100,0	100,0	

Πίνακας 1μ. Πίνακας συχνότητων-Εννοια της εκπαίδευσης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)

		Εκπαίδευση			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος Γυμνασίου/Λυκείου	43	20,9	20,9	20,9
	Απόφοιτος ΤΕΙ	58	28,2	28,2	49,0
	Απόφοιτος ΑΕΙ	77	37,4	37,4	86,4
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	28	13,6	13,6	100,0

Total	206	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Πίνακας 1ν. Πίνακας συχνοτήτων – Έννοια της συναφή εκπαίδευσης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)

Συναφή Εκπαίδευση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	καθόλου	62	30,1	30,1	30,1
	1,17	7	3,4	3,4	33,5
	1,33	15	7,3	7,3	40,8
	1,50	17	8,3	8,3	49,0
	1,67	16	7,8	7,8	56,8
	1,83	14	6,8	6,8	63,6
	λίγο	8	3,9	3,9	67,5
	2,17	10	4,9	4,9	72,3
	2,33	9	4,4	4,4	76,7
	2,50	10	4,9	4,9	81,6
	2,67	7	3,4	3,4	85,0
	2,83	11	5,3	5,3	90,3
	μερικά	6	2,9	2,9	93,2
	3,17	4	1,9	1,9	95,1
	3,33	3	1,5	1,5	96,6
	3,50	2	1,0	1,0	97,6
	3,67	1	,5	,5	98,1
	3,83	1	,5	,5	98,5
	πολύ	3	1,5	1,5	100,0
Total		206	100,0	100,0	

Πίνακας 1ξ. Πίνακας συχνοτήτων-Μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)

Οικογενειακή Κατάσταση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	άγαμος	61	29,6	29,6	29,6
	διαζευγμένος	9	4,4	4,4	34,0
	έγγαμος	135	65,5	65,5	99,5
	άλλο	1	,5	,5	100,0
	Total		206	100,0	100,0

Πίνακας 2. Πίνακας μέσων όρων και τυπικών αποκλίσεων για όλες τις μεταβλητές με διαχωρισμό φύλου

Statistics

φύλο		Αυτοπεποίθηση	Δημιουργικότητα	Ανθεκτικότητα	Αντιληπτή Οικονομική ή Υποστήριξη	Μέσα οικονομικής καριέρας, βασισμένα στο status	Μέσα οικονομικής καριέρας, της σχέσης του εργαζομένου	Προσδοκίες καριέρας	Επιχειρηματική πρόθεση	Οικονομικό Υπόβαθρο	Τάση ανάληψης κινδύνου	ηλικία	Εκπαίδευση	Οικονομική Κατάσταση	Συνάφηση Εκπαίδευση	
άνδρας	N	Valid	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	
		Mis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		σύνολο	5,84	5,24	3,88	3,00	3,66	4,47	4,45	,49	,39	,19	40,98	1,42	1,33	1,80
		Τυπική απόκλιση	,97	,94	,54	1,04	,80	,63	,62	,50	,49	,39	8,61	,96	,94	,76
γυναίκα	N	Valid	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	
		Mis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		σύνολο	5,36	5,38	3,84	3,07	3,66	4,60	4,52	,41	,64	,08	41,70	1,44	1,40	1,77
		Τυπική απόκλιση	1,03	,85	,50	,98	,78	,56	,60	,49	,48	,28	9,04	,97	,89	,79

Πίνακας 2α. Έννοια της αυτοπεποίθησης, με διαχωρισμό φύλου-Πίνακας συχνοτήτων

αυτοπεποίθηση						
φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	μάλλον διαφωνώ	2	1,9	1,9	1,9
		ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	6	5,8	5,8	7,8
		μάλλον συμφωνώ	28	27,2	27,2	35,0
		συμφωνώ	37	35,9	35,9	70,9
		συμφωνώ απόλυτα	30	29,1	29,1	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	μάλλον διαφωνώ	4	3,9	3,9	3,9
		ούτε συμφωνώ, ούτε	17	16,5	16,5	20,4

	διαφωνώ				
	μáλλον συμφωνώ	33	32,0	32,0	52,4
	συμφωνώ	35	34,0	34,0	86,4
	συμφωνώ απόλυτα	14	13,6	13,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 2β. Έννοια της δημιουργικότητας-Πίνακας συχνοτήτων

δημιουργικότητα						
φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	μáλλον διαφωνώ	3	2,9	2,9	2,9
		ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	19	18,4	18,4	21,4
		μáλλον συμφωνώ	39	37,9	37,9	59,2
		συμφωνώ	34	33,0	33,0	92,2
		συμφωνώ απόλυτα	8	7,8	7,8	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	μáλλον διαφωνώ	2	1,9	1,9	1,9
		ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	13	12,6	12,6	14,6
		μáλλον συμφωνώ	37	35,9	35,9	50,5
		συμφωνώ	45	43,7	43,7	94,2
		συμφωνώ απόλυτα	6	5,8	5,8	100,0
		Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 2γ. Έννοια της ανθεκτικότητας-Πίνακας συχνοτήτων

ανθεκτικότητα						
φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	σπανίως αληθές	1	1,0	1,0	1,0
		αληθές κάπου-κάπου	19	18,4	18,4	19,4
		συχνά αληθές	74	71,8	71,8	91,3
		αληθές συνέχεια	9	8,7	8,7	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	αληθές κάπου-κάπου	22	21,4	21,4	21,4
		συχνά αληθές	75	72,8	72,8	94,2
		αληθές συνέχεια	6	5,8	5,8	100,0
		Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 2δ. Έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου-Πίνακας συχνοτήτων

Τάση ανάληψης κινδύνου						
φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	1 ερώτηση	83	80,6	80,6	80,6
		2 ερώτηση	20	19,4	19,4	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	1 ερώτηση	94	91,3	91,3	91,3
		2 ερώτηση	9	8,7	8,7	100,0
		Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 2ε. Έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης-Πίνακας συχνοτήτων

Αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη						
φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	εξαιρετικά αρνητικά	12	11,7	11,7	11,7
		αρνητικά	13	12,6	12,6	24,3
		ούτε αρνητικά, ούτε θετικά	46	44,7	44,7	68,9
		θετικά	26	25,2	25,2	94,2
		εξαιρετικά θετικά	6	5,8	5,8	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	εξαιρετικά αρνητικά	8	7,8	7,8	7,8
		αρνητικά	17	16,5	16,5	24,3
		ούτε αρνητικά, ούτε θετικά	42	40,8	40,8	65,0
		θετικά	31	30,1	30,1	95,1
		εξαιρετικά θετικά	5	4,9	4,9	100,0
		Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 2στ. Έννοια των μέσων ικανοποίησης βασισμένα στο status-Πίνακας συχνοτήτων

Μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status						
φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	διαφωνώ εν μέρει	7	6,8	6,8	6,8
		ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	35	34,0	34,0	40,8

		συμφωνώ εν μέρει	46	44,7	44,7	85,4
		συμφωνώ απόλυτα	15	14,6	14,6	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	διαφωνώ εν μέρει	8	7,8	7,8	7,8
		ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	31	30,1	30,1	37,9
		συμφωνώ εν μέρει	52	50,5	50,5	88,3
		συμφωνώ απόλυτα	12	11,7	11,7	100,0
		Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 2ζ. Έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου-Πίνακας συχνοτήτων

Μέσα ικανοποίησης καριέρας σχέσης του εργαζομένου						
φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	διαφωνώ εν μέρει	1	1,0	1,0	1,0
		ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	5	4,9	4,9	5,8
		συμφωνώ εν μέρει	41	39,8	39,8	45,6
		συμφωνώ απόλυτα	56	54,4	54,4	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	4	3,9	3,9	3,9
		συμφωνώ εν μέρει	33	32,0	32,0	35,9
		συμφωνώ απόλυτα	66	64,1	64,1	100,0
		Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 2η. Έννοια των προσδοκιών καριέρας-Πίνακας συχνοτήτων

Προσδοκίες καριέρας						
φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	διαφωνώ εν μέρει	1	1,0	1,0	1,0
		ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	4	3,9	3,9	4,9
		συμφωνώ εν μέρει	45	43,7	43,7	48,5
		συμφωνώ απόλυτα	53	51,5	51,5	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	6	5,8	5,8	5,8
		συμφωνώ εν μέρει	37	35,9	35,9	41,7

	συμφωνώ απόλυτα	60	58,3	58,3	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 20. Έννοια της επιχειρηματική πρόθεσης - Πίνακας συχνοτήτων

Επιχειρηματική πρόθεση						
φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	OXI	52	50,5	50,5	50,5
		NAI	51	49,5	49,5	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	OXI	60	58,3	58,3	58,3
		NAI	43	41,7	41,7	100,0
		Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 21. Έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου-Πίνακας συχνοτήτων

Οικογενειακό υπόβαθρο						
φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	OXI	62	60,2	60,2	60,2
		NAI	41	39,8	39,8	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	OXI	37	35,9	35,9	35,9
		NAI	66	64,1	64,1	100,0
		Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 2κ. Μεταβλητή της ηλικίας-Πίνακας συχνοτήτων

ηλικία						
φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	25,00	2	1,9	1,9	1,9
		26,00	2	1,9	1,9	3,9
		27,00	3	2,9	2,9	6,8
		28,00	1	1,0	1,0	7,8
		29,00	1	1,0	1,0	8,7
		30,00	1	1,0	1,0	9,7
		31,00	1	1,0	1,0	10,7
		32,00	3	2,9	2,9	13,6
		33,00	6	5,8	5,8	19,4
		34,00	5	4,9	4,9	24,3
		35,00	5	4,9	4,9	29,1

		36,00	7	6,8	6,8	35,9
		37,00	3	2,9	2,9	38,8
		38,00	8	7,8	7,8	46,6
		39,00	4	3,9	3,9	50,5
		40,00	4	3,9	3,9	54,4
		41,00	6	5,8	5,8	60,2
		42,00	2	1,9	1,9	62,1
		43,00	1	1,0	1,0	63,1
		44,00	1	1,0	1,0	64,1
		45,00	2	1,9	1,9	66,0
		46,00	4	3,9	3,9	69,9
		47,00	4	3,9	3,9	73,8
		48,00	1	1,0	1,0	74,8
		49,00	2	1,9	1,9	76,7
		50,00	5	4,9	4,9	81,6
		51,00	3	2,9	2,9	84,5
		52,00	6	5,8	5,8	90,3
		53,00	2	1,9	1,9	92,2
		55,00	3	2,9	2,9	95,1
		56,00	2	1,9	1,9	97,1
		58,00	2	1,9	1,9	99,0
		59,00	1	1,0	1,0	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	25,00	1	1,0	1,0	1,0
		26,00	3	2,9	2,9	3,9
		27,00	3	2,9	2,9	6,8
		28,00	2	1,9	1,9	8,7
		29,00	2	1,9	1,9	10,7
		30,00	1	1,0	1,0	11,7
		31,00	5	4,9	4,9	16,5
		32,00	2	1,9	1,9	18,4
		33,00	7	6,8	6,8	25,2
		34,00	2	1,9	1,9	27,2
		35,00	2	1,9	1,9	29,1
		36,00	1	1,0	1,0	30,1
		37,00	3	2,9	2,9	33,0
		38,00	3	2,9	2,9	35,9
		39,00	5	4,9	4,9	40,8
		40,00	8	7,8	7,8	48,5
		41,00	3	2,9	2,9	51,5
		42,00	2	1,9	1,9	53,4

		43,00	2	1,9	1,9	55,3
		44,00	3	2,9	2,9	58,3
		45,00	6	5,8	5,8	64,1
		46,00	2	1,9	1,9	66,0
		47,00	2	1,9	1,9	68,0
		48,00	4	3,9	3,9	71,8
		49,00	5	4,9	4,9	76,7
		50,00	2	1,9	1,9	78,6
		51,00	2	1,9	1,9	80,6
		52,00	5	4,9	4,9	85,4
		53,00	6	5,8	5,8	91,3
		54,00	3	2,9	2,9	94,2
		55,00	2	1,9	1,9	96,1
		58,00	2	1,9	1,9	98,1
		59,00	2	1,9	1,9	100,0
		Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 2λ. Μεταβλητή του επιπέδου της εκπαίδευσης-Πίνακας συχνοτήτων

		εκπαίδευση				
φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	20	19,4	19,4	19,4
		Απόφοιτος ΤΕΙ	34	33,0	33,0	52,4
		Απόφοιτος ΑΕΙ	34	33,0	33,0	85,4
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	15	14,6	14,6	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	23	22,3	22,3	22,3
		Απόφοιτος ΤΕΙ	24	23,3	23,3	45,6
		Απόφοιτος ΑΕΙ	43	41,7	41,7	87,4
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	13	12,6	12,6	100,0
		Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 2μ. Πίνακας συχνοτήτων για την συναφή εκπαίδευση

Συναφή εκπαίδευση

φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	καθόλου	28	27,2	27,2	27,2
		1,17	4	3,9	3,9	31,1
		1,33	9	8,7	8,7	39,8
		1,50	8	7,8	7,8	47,6
		1,67	8	7,8	7,8	55,3
		1,83	7	6,8	6,8	62,1
		λίγο	3	2,9	2,9	65,0
		2,17	8	7,8	7,8	72,8
		2,33	4	3,9	3,9	76,7
		2,50	5	4,9	4,9	81,6
		2,67	5	4,9	4,9	86,4
		2,83	5	4,9	4,9	91,3
		μερικά	3	2,9	2,9	94,2
		3,33	2	1,9	1,9	96,1
		3,50	2	1,9	1,9	98,1
		3,83	1	1,0	1,0	99,0
		πολύ	1	1,0	1,0	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
		γυναίκα	Valid	καθόλου	34	33,0
1,17	3			2,9	2,9	35,9
1,33	6			5,8	5,8	41,7
1,50	9			8,7	8,7	50,5
1,67	8			7,8	7,8	58,3
1,83	7			6,8	6,8	65,0
λίγο	5			4,9	4,9	69,9
2,17	2			1,9	1,9	71,8
2,33	5			4,9	4,9	76,7
2,50	5			4,9	4,9	81,6
2,67	2			1,9	1,9	83,5
2,83	6			5,8	5,8	89,3
μερικά	3			2,9	2,9	92,2
3,17	4			3,9	3,9	96,1
3,33	1			1,0	1,0	97,1
3,67	1			1,0	1,0	98,1
πολύ	2			1,9	1,9	100,0
Total	103			100,0	100,0	

Πίνακας 2ν. Μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης-Πίνακας συχνοτήτων

Οικογενειακή κατάσταση

φύλο			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
άνδρας	Valid	άγαμος	34	33,0	33,0	33,0
		διαζευγμένος	1	1,0	1,0	34,0
		έγγαμος	68	66,0	66,0	100,0
		Total	103	100,0	100,0	
γυναίκα	Valid	άγαμος	27	26,2	26,2	26,2
		διαζευγμένος	8	7,8	7,8	34,0
		έγγαμος	67	65,0	65,0	99,0
		άλλο	1	1,0	1,0	100,0
		Total	103	100,0	100,0	

Πίνακας 3. Πίνακας συσχετίσεων χωρίς διαχωρισμό φύλου

		αυτοπεποίθηση	δημουργικότητα	ανθεκτικότητα	Αντιληπτή οικγενειακή υποστήριξη	Μέσα ικανοποίησης (Status)	Μέσα ικανοποίησης χέσης εργασίας	Προσδοκίες καριέρας	Επιχειρηματική πρόθεση	Τάση ανάλιψη κινδύνου	φύλο	ηλικία	εκπαίδευση	Οικονομικό υπόβαθρο	Συνάφηση εκπαιδευτική
Αυτοπεποίθηση	Pearson Correlation	1	,328**	,408**	,153*	,307**	,061	,198**	,188**	,127	-,223**	-,086	-,151*	,013	,073
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,028	,000	,387	,004	,007	,069	,001	,219	,030	,854	,296
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
δημουργικότητα	Pearson Correlation	,328**	1	,447**	,321**	,425**	,383**	,446**	,163*	,191**	,089	-,053	-,038	,104	,136
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,019	,006	,203	,446	,589	,136	,051
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
ανθεκτικότητα	Pearson Correlation	,408**	,447**	1	,374**	,513**	,577**	,509**	,228**	,111	-,021	,069	,029	,024	,126
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,113	,766	,326	,684	,728	,072
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Αντίληψη οικογενειακή υποστήριξη	Pearson Correlation	,153*	,321**	,374**	1	,408**	,434**	,405**	,401**	,173*	,030	-,164*	,054	,118	,205**
	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,013	,671	,019	,438	,093	,003
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status	Pearson Correlation	,307**	,425**	,513**	,408**	1	,383**	,596**	,318**	,273**	-,043	-,032	-,004	,081	,191**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,541	,648	,949	,244	,006
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Μέσα ικανοποίησης σχέσης του εργαζόμενου	Pearson Correlation	,061	,383**	,577**	,434**	,383**	1	,558**	,164*	,180**	,069	-,029	,120	,098	,111
	Sig. (2-tailed)	,387	,000	,000	,000	,000		,000	,019	,009	,324	,680	,085	,162	,111
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Προσδοκίες καριέρας	Pearson Correlation	,198**	,446**	,509**	,405**	,596**	,558**	1	,272**	,172*	,058	-,111	,087	,097	,052
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,014	,405	,112	,216	,166	,459
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Επιχειρηματική πρόθεση	Pearson Correlation	,188**	,163*	,228**	,401**	,318**	,164*	,272**	1	,218**	-,078	-,161*	,161*	,237**	,191**
	Sig. (2-tailed)	,007	,019	,001	,000	,000	,019	,000		,002	,265	,021	,021	,001	,006
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206

Τάση ανάλη ψης κινδύν ου	Pea rson Cor rela tion	,127	,191**	,111	,173*	,273**	,180**	,172*	,218**	1	-,154*	-,065	,149*	,082	,241**
	Sig. (2- taile d)	,069	,006	,113	,013	,000	,009	,014	,002		,028	,353	,032	,241	,000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
φύλο	Pea rson Cor rela tion	-, 223**	,089	-,021	,030	-,043	,069	,058	-,078	-,154*	1	,041	,010	,243**	-, 021
	Sig. (2- taile d)	,001	,203	,766	,671	,541	,324	,405	,265	,028		,555	,886	,000	,767
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
ηλικία	Pea rson Cor rela tion	-,086	-,053	,069	-, 164*	-,032	-, 029	-,111	-,161*	-,065	,041	1	-, 293**	-, 111	-, 206**
	Sig. (2- taile d)	,219	,446	,326	,019	,648	,680	,112	,021	,353	,555		,000	,111	,003
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
εκπαίδ ευση	Pea rson Cor rela tion	-,151*	-,038	,029	,054	-,004	,120	,087	,161*	,149*	,010	-, 293**	1	,023	,266**
	Sig. (2- taile d)	,030	,589	,684	,438	,949	,085	,216	,021	,032	,886	,000		,747	,000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Οικογε νειακό υπόβαθ ρο	Pea rson Cor rela tion	,013	,104	,024	,118	,081	,098	,097	,237**	,082	,243**	-,111	,023	1	,202**
	Sig. (2- taile d)	,854	,136	,728	,093	,244	,162	,166	,001	,241	,000	,111	,747		,004
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Συναφ ή εκπαίδ ευση	Pea rson Cor rela tion	,073	,136	,126	,205**	,191**	,111	,052	,191**	,241**	-,021	-, 206**	,266**	,202**	1
	Sig. (2-	,296	,051	,072	,003	,006	,111	,459	,006	,000	,767	,003	,000	,004	

	tailed)														
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206

Πίνακας 4. Πίνακας συσχετίσεων με διαχωρισμό φύλου

φύλο			αυτοπεποίθηση	δημιουργικότητα	ανθεκτικότητα	Αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη	Μέσα ικανοποίησης (status)	Μέσα ικανοποίησης σχέσης του εργαζόμενου	Προσδοκίες καριέρας	Επιχειρηματική πρόθεση	Τάση ανάληψης κινδύνου	ηλικία	Εκπαίδευση	Οικογενειακό υπόβαθρο	Συναφή εκπαίδευση
άνδρας	αυτοπεποίθηση	Pearson Correlation	1	,274**	,519**	,161	,211*	,244*	,229*	,213*	,087	,113	-,115	,037	-,039
		Sig. (2-tailed)		,005	,000	,104	,033	,013	,020	,031	,381	,256	,249	,712	,698
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	δημιουργικότητα	Pearson Correlation	,274**	1	,507**	,285**	,417**	,428**	,492**	,243*	,194*	,118	-,019	-,050	,032
		Sig. (2-tailed)	,005		,000	,004	,000	,000	,000	,013	,049	,235	,850	,615	,749
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	ανθεκτικότητα	Pearson Correlation	,519**	,507**	1	,413**	,495**	,637**	,505**	,362*	,125	,106	,018	,034	-,030
		Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,210	,285	,859	,732	,767	
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	Αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη	Pearson Correlation	,161	,285**	,413**	1	,404**	,465**	,381**	,453*	,142	-,061	,007	,085	,171
		Sig. (2-tailed)	,104	,004	,000		,000	,000	,000	,000	,152	,542	,941	,395	,085
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	Μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status	Pearson Correlation	,211*	,417**	,495**	,404**	1	,405**	,582**	,342*	,329**	-,030	,034	,162	,058
		Sig. (2-tailed)	,033	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,763	,730	,101	,563
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	Μέσα ικανοποίησης σχέσης του εργαζομένου	Pearson Correlation	,244*	,428**	,637**	,465**	,405**	1	,540**	,353*	,178	-,034	,112	,105	,051
		Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,072	,732	,260	,289	,612
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	Προσδοκίες καριέρ	Pearson Correlation	,229*	,492**	,505**	,381**	,582**	,540**	1	,341*	,216*	-,107	,074	-,015	-,033
		Sig. (2-tailed)													

	ας	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,028	,280	,459	,877	,742
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	Επιχειρηματική πρόθεση	Pearson Correlation	,213*	,243*	,362**	,453**	,342**	,353**	,341**	1	,201*	-,138	,045	,226*	,231*
		Sig. (2-tailed)	,031	,013	,000	,000	,000	,000	,000		,042	,164	,654	,022	,019
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	Τάση ανάληψης κινδύνου	Pearson Correlation	,087	,194*	,125	,142	,329**	,178	,216*	,201*	1	-,033	,216*	,052	,296**
		Sig. (2-tailed)	,381	,049	,210	,152	,001	,072	,028	,042		,739	,029	,601	,002
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	ηλικία	Pearson Correlation	,113	,118	,106	-,061	-,030	-,034	-,107	-,138	-,033	1	-,240*	-,047	-,221*
		Sig. (2-tailed)	,256	,235	,285	,542	,763	,732	,280	,164	,739		,014	,639	,025
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	εκπαίδευση	Pearson Correlation	-,115	-,019	,018	,007	,034	,112	,074	,045	,216*	-,240*	1	-,011	,254**
		Sig. (2-tailed)	,249	,850	,859	,941	,730	,260	,459	,654	,029	,014		,915	,010
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	Οικογενειακό υπόβαθρο	Pearson Correlation	,037	-,050	,034	,085	,162	,105	-,015	,226*	,052	-,047	-,011	1	,216*
		Sig. (2-tailed)	,712	,615	,732	,395	,101	,289	,877	,022	,601	,639	,915		,029
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	Συναφή εκπαίδευση	Pearson Correlation	-,039	,032	-,030	,171	,058	,051	-,033	,231*	,296**	-,221*	,254**	,216*	1
		Sig. (2-tailed)	,698	,749	,767	,085	,563	,612	,742	,019	,002	,025	,010	,029	
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
	γυναίκα	αυτοπεποίθηση	Pearson Correlation	1	,450**	,299**	,168	,401**	-,095	,206*	,140	,113	-,256**	-,190	,105
Sig. (2-tailed)				,000	,002	,089	,000	,341	,037	,159	,256	,009	,055	,292	,082
N			103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
δημιουργικότητα		Pearson Correlation	,450**	1	,380**	,362**	,448**	,320**	,387**	,090	,233*	-,244*	-,061	,240*	,254**
		Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,366	,018	,013	,540	,015	,010
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

ανθεκτικότητα	Pearson Correlation	,299**	,380**	1	,327**	,534**	,510**	,520**	,070	,084	,030	,042	,026	,299**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,001	,000	,000	,000	,485	,398	,764	,677	,794	,002
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Αντιληπτή οικγενειακή υποστήριξη	Pearson Correlation	,168	,362**	,327**	1	,417**	,396**	,431**	,353*	,240*	-,274**	,104	,146	,244*
	Sig. (2-tailed)	,089	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,014	,005	,295	,141	,013
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status	Pearson Correlation	,401**	,448**	,534**	,417**	1	,367**	,619**	,287*	,191	-,031	-,044	,023	,324**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,053	,759	,662	,818	,001
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου	Pearson Correlation	-,095	,320**	,510**	,396**	,367**	1	,574**	-,030	,222*	-,030	,128	,060	,178
	Sig. (2-tailed)	,341	,001	,000	,000	,000		,000	,764	,024	,766	,197	,548	,072
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Προσδοκίες καριέρας	Pearson Correlation	,206*	,387**	,520**	,431**	,619**	,574**	1	,211*	,140	-,120	,099	,193	,140
	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,000	,000	,000	,000		,032	,159	,226	,319	,051	,160
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Επιχειρηματική πρόθεση	Pearson Correlation	,140	,090	,070	,353**	,287**	-,030	,211*	1	,226*	-,178	,279**	,306**	,151
	Sig. (2-tailed)	,159	,366	,485	,000	,003	,764	,032		,022	,072	,004	,002	,128
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Τάση ανάληψης κινδύνου	Pearson Correlation	,113	,233*	,084	,240*	,191	,222*	,140	,226*	1	-,097	,070	,232*	,175
	Sig. (2-tailed)	,256	,018	,398	,014	,053	,024	,159	,022		,330	,482	,019	,077
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
ηλικία	Pearson Correlation	-,256**	-,244*	,030	-,274**	-,031	-,030	-,120	-,178	-,097	1	-,343**	-,202*	-,192
	Sig. (2-tailed)	,009	,013	,764	,005	,759	,766	,226	,072	,330		,000	,041	,052
	N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
εκπαίδευση	Pearson Correlation	-,190	-,061	,042	,104	-,044	,128	,099	,279*	,070	-,343**	1	,053	,278**

		Sig. (2-tailed)	,055	,540	,677	,295	,662	,197	,319	,004	,482	,000		,598	,004
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Οικογενειακό υπόβαθρο		Pearson Correlation	,105	,240*	,026	,146	,023	,060	,193	,306*	,232*	-,202*	,053	1	,212*
		Sig. (2-tailed)	,292	,015	,794	,141	,818	,548	,051	,002	,019	,041	,598		,032
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Συναφή εκπαίδευση		Pearson Correlation	,172	,254**	,299**	,244*	,324**	,178	,140	,151	,175	-,192	,278**	,212*	1
		Sig. (2-tailed)	,082	,010	,002	,013	,001	,072	,160	,128	,077	,052	,004	,032	
		N	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103

Πίνακας 5. Αποτελέσματα t-Test σε group statistics

Group Statistics					
φύλο		N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Std. Error Mean
Αυτοπεποίθηση	άνδρας	103	5,6990	,99592	,09813
	γυναίκα	103	5,2379	1,02862	,10135
Δημιουργικότητα	άνδρας	103	5,1675	,93975	,09260
	γυναίκα	103	5,3265	,84385	,08315
Ανθεκτικότητα	άνδρας	103	3,8470	,51070	,05032
	γυναίκα	103	3,8272	,44132	,04349
Αντίληπτή Οικογενειακή Υποστήριξη	άνδρας	103	2,9490	1,02204	,10070
	γυναίκα	103	3,0073	,94240	,09286
Μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο Status	άνδρας	103	3,6100	,73526	,07245

	γυναίκα	103	3,5485	,70542	,06951
Μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου	άνδρας	103	4,4699	,55498	,05468
	γυναίκα	103	4,5437	,51519	,05076
Προσδοκίες καριέρας	άνδρας	103	4,3511	,51126	,05038
	γυναίκα	103	4,4094	,48942	,04822
Επιχειρηματική Πρόθεση	άνδρας	103	,4951	,50242	,04951
	γυναίκα	103	,4175	,49555	,04883
Τάση ανάληψης κινδύνου	άνδρας	103	,1942	,39750	,03917
	γυναίκα	103	,0874	,28377	,02796
Οικογενειακό Υπόβαθρο	άνδρας	103	,3981	,49189	,04847
	γυναίκα	103	,6408	,48212	,04750
Εκπαίδευση	άνδρας	103	1,4272	,96611	,09519
	γυναίκα	103	1,4466	,97747	,09631
Ηλικία	άνδρας	103	40,9806	8,61938	,84929
	γυναίκα	103	41,7087	9,04740	,89147

Πίνακας 5α. Αποτελέσματα t-Test, independent samples test.

Independent Samples Test								
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-	Mean Differenc	Std. Error	95% Confidence Interval of the

						tailed)	e	Differenc e	Difference	
									Lower	Upper
Αυτοπεποίθηση	Equal variance s assumed	,298	,586	3,269	204	,001	,46117	,14108	,18301	,73932
	Equal variance s not assumed			3,269	203,7 87	,001	,46117	,14108	,18301	,73932
Δημιουργικότητα	Equal variance s assumed	1,469	,227	-1,277	204	,203	-,15898	,12445	-,40435	,08639
	Equal variance s not assumed			-1,277	201,6 81	,203	-,15898	,12445	-,40437	,08641
Ανθεκτικότητα	Equal variance s assumed	2,443	,120	,298	204	,766	,01981	,06651	-,11132	,15093
	Equal variance s not assumed			,298	199,8 01	,766	,01981	,06651	-,11134	,15095
Αντιληπτή Οικογενειακή Υποστήριξη	Equal variance s assumed	,417	,519	-,425	204	,671	-,05825	,13698	-,32833	,21183
	Equal variance s not assumed			-,425	202,6 72	,671	-,05825	,13698	-,32834	,21184
Μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status	Equal variance s assumed	,088	,767	,612	204	,541	,06149	,10040	-,13646	,25944
	Equal variance s not assumed			,612	203,6 51	,541	,06149	,10040	-,13647	,25944
Μέσα ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου	Equal variance s assumed	,010	,919	-,989	204	,324	-,07379	,07461	-,22090	,07333
	Equal variance s not assumed			-,989	202,8 81	,324	-,07379	,07461	-,22091	,07333
Προσδοκίες καριέρας	Equal variance s assumed	,044	,834	-,835	204	,405	-,05825	,06974	-,19575	,07925

	Equal variances not assumed			-,835	203,612	,405	-,05825	,06974	-,19575	,07925
Επιχειρηματική πρόθεση	Equal variances assumed	2,827	,094	1,117	204	,265	,07767	,06953	-,05943	,21477
	Equal variances not assumed			1,117	203,961	,265	,07767	,06953	-,05943	,21477
Τάση ανάληψης κινδύνου	Equal variances assumed	21,285	,000	2,219	204	,028	,10680	,04812	,01191	,20168
	Equal variances not assumed			2,219	184,530	,028	,10680	,04812	,01185	,20174
Οικογενειακό Υπόβαθρο	Equal variances assumed	1,285	,258	-3,576	204	,000	-,24272	,06787	-,37653	-,10891
	Equal variances not assumed			-3,576	203,918	,000	-,24272	,06787	-,37653	-,10891
Εκπαίδευση	Equal variances assumed	,074	,786	-,143	204	,886	-,01942	,13542	-,28642	,24758
	Equal variances not assumed			-,143	203,972	,886	-,01942	,13542	-,28642	,24758
Ηλικία	Equal variances assumed	,495	,483	-,591	204	,555	-,72816	1,23126	-3,15579	1,69948
	Equal variances not assumed			-,591	203,523	,555	-,72816	1,23126	-3,15583	1,69951

Πίνακας 6. Πίνακας μέσου όρου και τυπικής απόκλισης, σε συνδυασμό δύο ανεξάρτητων μεταβλητών (φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης), για την επιχειρηματική πρόθεση

Descriptive Statistics				
Dependent Variable: επιχειρηματική πρόθεση				
φύλο	εκπαίδευση	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	N
άνδρας	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	,4000	,50262	20

	Απόφοιτος ΤΕΙ	,5000	,50752	34
	Απόφοιτος ΑΕΙ	,5882	,49955	34
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	,4000	,50709	15
	Total	,4951	,50242	103
γυναίκα	Απόφοιτος Γυμνασίου/Λυκείου	,1304	,34435	23
	Απόφοιτος ΤΕΙ	,4583	,50898	24
	Απόφοιτος ΑΕΙ	,5116	,50578	43
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	,5385	,51887	13
	Total	,4175	,49555	103
Total	Απόφοιτος Γυμνασίου/Λυκείου	,1304	,34435	23
	Απόφοιτος ΤΕΙ	,4583	,50898	24
	Απόφοιτος ΑΕΙ	,5116	,50578	43
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	,5385	,51887	13
	Total	,4175	,49555	103

Πίνακας 6α. Αποτελέσματα στατιστικής σημαντικότητας των ανεξάρτητων μεταβλητών

Tests of Between-Subjects Effects						
Dependent Variable: επιχειρηματική πρόθεση						
φύλο	Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
άνδρας	Corrected Model	,612 ^a	3	,204	,804	,495
	Intercept	20,317	1	20,317	80,022	,000
	φύλο	,000	0	.	.	.
	εκπαίδευση	,612	3	,204	,804	,495
	φύλο * εκπαίδευση	,000	0	.	.	.
	Error	25,135	99	,254		
	Total	51,000	103			
	Corrected Total	25,748	102			
γυναίκα	Corrected Model	2,507 ^b	3	,836	3,669	,015
	Intercept	14,493	1	14,493	63,649	,000
	φύλο	,000	0	.	.	.
	εκπαίδευση	2,507	3	,836	3,669	,015

	φύλο * εκπαίδευση	,000	0	.	.	.
	Error	22,542	99	,228		
	Total	43,000	103			
	Corrected Total	25,049	102			
a. R Squared = ,024 (Adjusted R Squared = -,006)						
b. R Squared = ,100 (Adjusted R Squared = ,073)						

Πίνακας 6β. Αποτελέσματα από τεστ Tukey post hoc, για τα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης.

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: επιχειρηματική πρόθεση							
Tukey HSD							
φύλο			Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
άνδρας	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκεί ου	Απόφοιτος TEI	-,1000	,14199	,895	-,4711	,2711
		Απόφοιτος AEI	-,1882	,14199	,549	-,5593	,1828
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	,0000	,17211	1,000	-,4498	,4498
	Απόφοιτος TEI	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκεί ου	,1000	,14199	,895	-,2711	,4711
		Απόφοιτος AEI	-,0882	,12221	,888	-,4076	,2311
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	,1000	,15618	,919	-,3081	,5081
	Απόφοιτος AEI	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκεί ου	,1882	,14199	,549	-,1828	,5593
		Απόφοιτος TEI	,0882	,12221	,888	-,2311	,4076
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	,1882	,15618	,625	-,2199	,5964
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκεί ου	,0000	,17211	1,000	-,4498	,4498

		Απόφοιτος ΤΕΙ	-,1000	,15618	,919	-,5081	,3081
		Απόφοιτος ΑΕΙ	-,1882	,15618	,625	-,5964	,2199
γυναίκα	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	Απόφοιτος ΤΕΙ	-,3279	,13924	,093	-,6918	,0360
		Απόφοιτος ΑΕΙ	-,3812*	,12327	,014	-,7033	-,0591
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	-,4080	,16557	,072	-,8407	,0247
	Απόφοιτος ΤΕΙ	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	,3279	,13924	,093	-,0360	,6918
		Απόφοιτος ΑΕΙ	-,0533	,12158	,972	-,3710	,2644
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	-,0801	,16432	,962	-,5095	,3493
	Απόφοιτος ΑΕΙ	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	,3812*	,12327	,014	,0591	,7033
		Απόφοιτος ΤΕΙ	,0533	,12158	,972	-,2644	,3710
		Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	-,0268	,15103	,998	-,4215	,3678
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	Απόφοιτος Γυμνασίου/λυκείου	,4080	,16557	,072	-,0247	,8407
		Απόφοιτος ΤΕΙ	,0801	,16432	,962	-,3493	,5095
		Απόφοιτος ΑΕΙ	,0268	,15103	,998	-,3678	,4215
Based on observed means.							
The error term is Mean Square(Error) = ,228.							
*. The mean difference is significant at the ,05 level.							

Πίνακας 7. Αποτελέσματα πολλαπλής παλινδρόμησης, του συντελεστή πολλαπλής συσχέτισης.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,401 ^a	,161	,157	,45844
2	,445 ^b	,198	,190	,44939
3	,473 ^c	,224	,212	,44314
4	,490 ^d	,241	,225	,43944

a. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη
b. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο
c. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο, μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status
d. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο, μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status, φύλο

Πίνακας 7α. Αποτελέσματα στατιστικής σημαντικότητας των μοντέλων για την πρόβλεψη της εξαρτημένης μεταβλητής.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,233	1	8,233	39,172	,000 ^b
	Residual	42,874	204	,210		
	Total	51,107	205			
2	Regression	10,110	2	5,055	25,030	,000 ^c
	Residual	40,997	203	,202		
	Total	51,107	205			
3	Regression	11,440	3	3,813	19,419	,000 ^d
	Residual	39,667	202	,196		
	Total	51,107	205			
4	Regression	12,292	4	3,073	15,913	,000 ^e
	Residual	38,815	201	,193		
	Total	51,107	205			
a. Dependent Variable: επιχειρηματική πρόθεση						
b. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη						
c. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο						
d. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο, μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status						
e. Predictors: (Constant), αντιληπτή οικογενειακή υποστήριξη, οικογενειακό υπόβαθρο, μέσα ικανοποίησης βασισμένα στο status, φύλο						

Πίνακας 7β. Αποτελέσματα στατιστικής σημαντικότητας των ανεξάρτητων μεταβλητών.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B

		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-0,152	0,102		-1,486	0,139	-0,354	0,05
	Αντλήπτη οικογενειακή υποστήριξη	0,204	0,033	0,401	6,259	0	0,14	0,269
2	(Constant)	-0,218	0,103		-2,121	0,035	-0,42	-0,015
	Αντλήπτη οικογενειακή υποστήριξη	0,193	0,032	0,379	5,982	0	0,129	0,256
	Οικογενειακό υπόβαθρο	0,192	0,063	0,193	3,049	0,003	0,068	0,317
3	(Constant)	-0,545	0,162		-3,376	0,001	-0,864	-0,227
	Αντλήπτη οικογενειακή υποστήριξη	0,156	0,035	0,307	4,504	0	0,088	0,225
	Οικογενειακό υπόβαθρο	0,186	0,062	0,187	2,994	0,003	0,064	0,309
	Μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status	0,123	0,047	0,177	2,602	0,01	0,03	0,216
4	(Constant)	-0,477	0,163		-2,919	0,004	-0,8	-0,155
	Αντλήπτη οικογενειακή υποστήριξη	0,158	0,034	0,311	4,603	0	0,091	0,226
	Οικογενειακό υπόβαθρο	0,219	0,064	0,22	3,44	0,001	0,093	0,345
	Μέσα ικανοποίησης καριέρας βασισμένα στο status	0,116	0,047	0,167	2,468	0,014	0,023	0,208
	φύλο	-0,133	0,063	-0,133	-2,101	0,037	-0,258	-0,008
a. Dependent Variable: επιχειρηματική πρόθεση								

Πίνακας 8. Πίνακας αποτελεσμάτων των υποθέσεων.

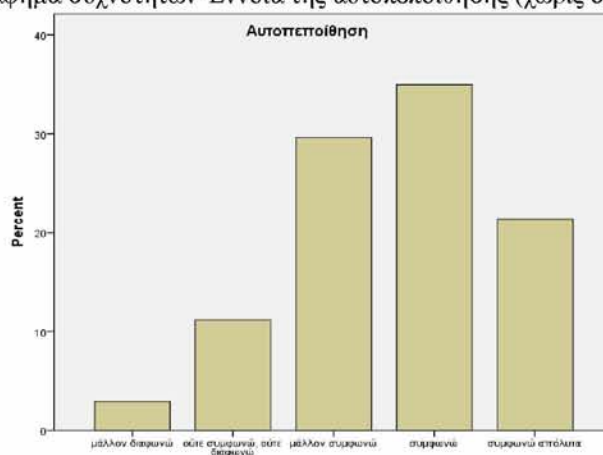
	Επιβεβαιώνεται	Επιβεβαιώνεται εν μέρει	Απορρίπτεται
H1α		√	
H2α		√	
H3α		√	
H4α			√
H5α		√	
H6α		√	

H7α			√
H8α		√	
H9α		√	
H10α			√
H11α		√	
H12α		√	

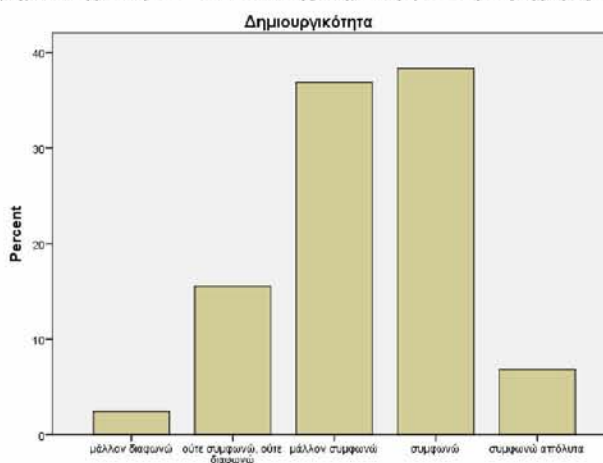
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

3. ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ

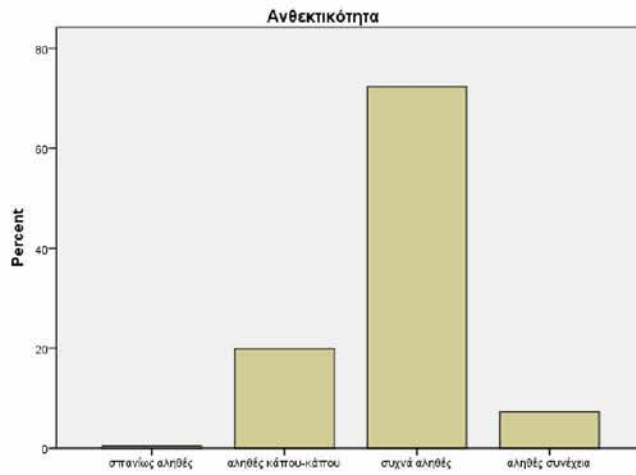
Γράφημα 1α. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της αυτοπεποίθησης (χωρίς διαχωρισμό φύλου).



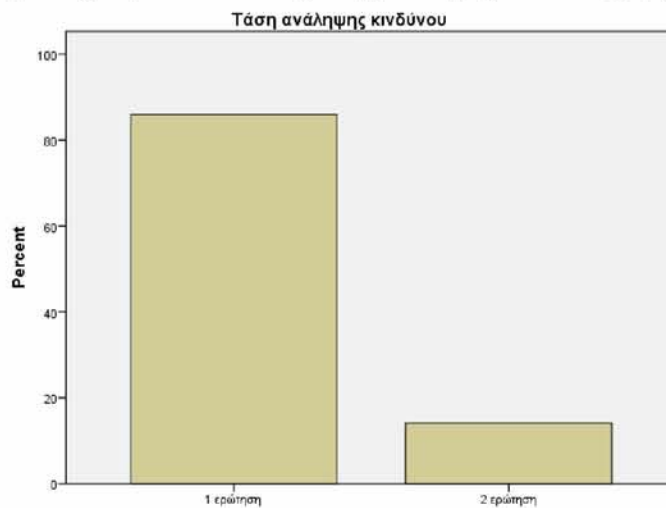
Γράφημα 1β. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της δημιουργικότητας (χωρίς διαχωρισμό φύλου).



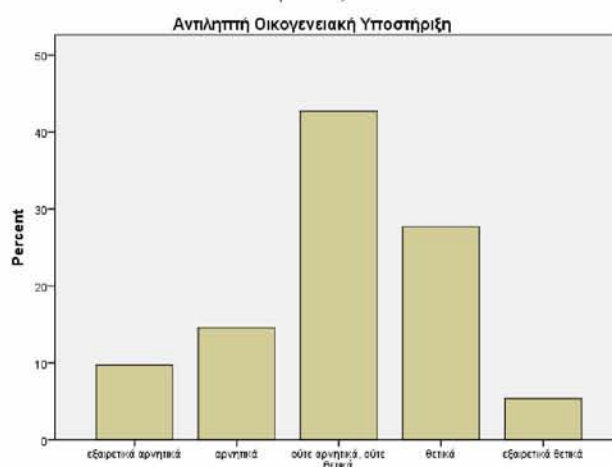
Γράφημα 1γ. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της ανθεκτικότητας (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



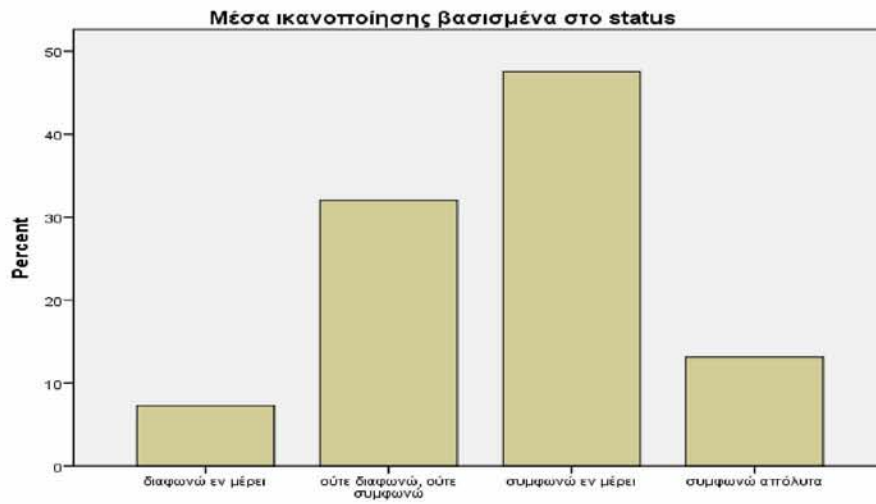
Γράφημα 1δ. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



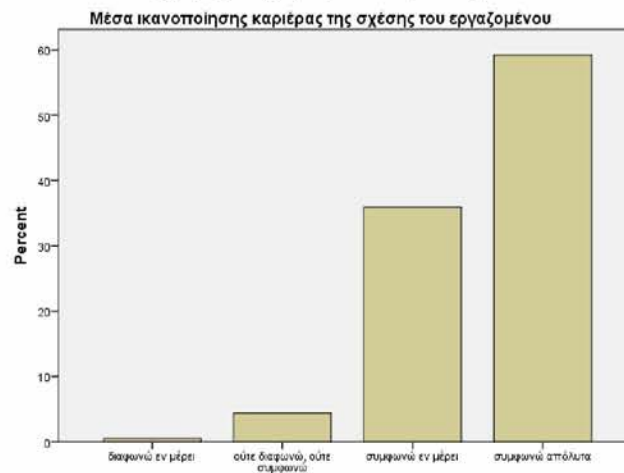
Γράφημα 1ε. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



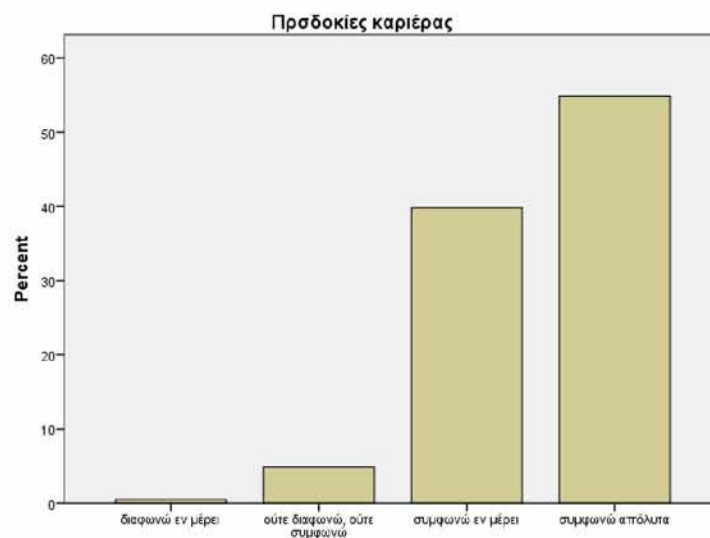
Γράφημα 1στ. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια των μέσων ικανοποίησης βασισμένα στο status (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



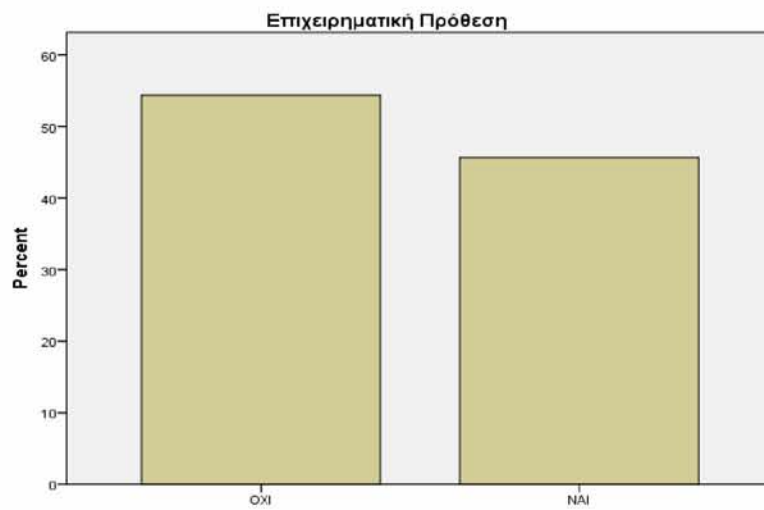
Γράφημα 1ζ. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου (χωρίς διαχωρισμό του φύλου)



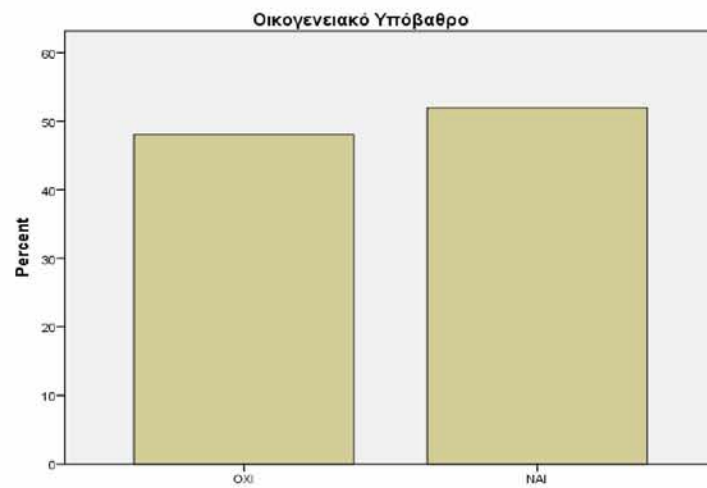
Γράφημα 1η. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια των προσδοκιών καριέρας



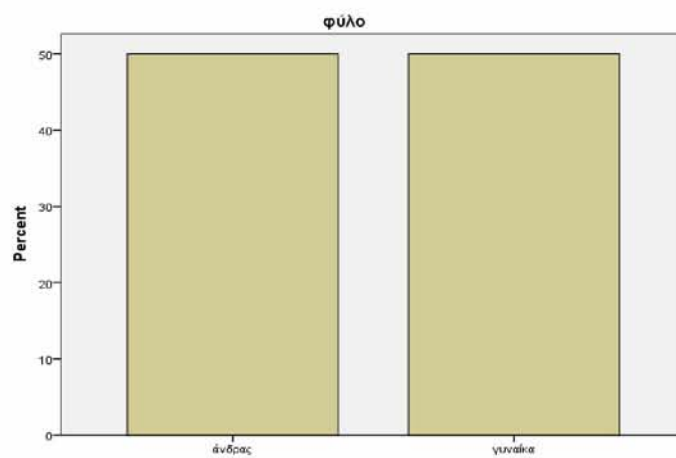
Γράφημα 10. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



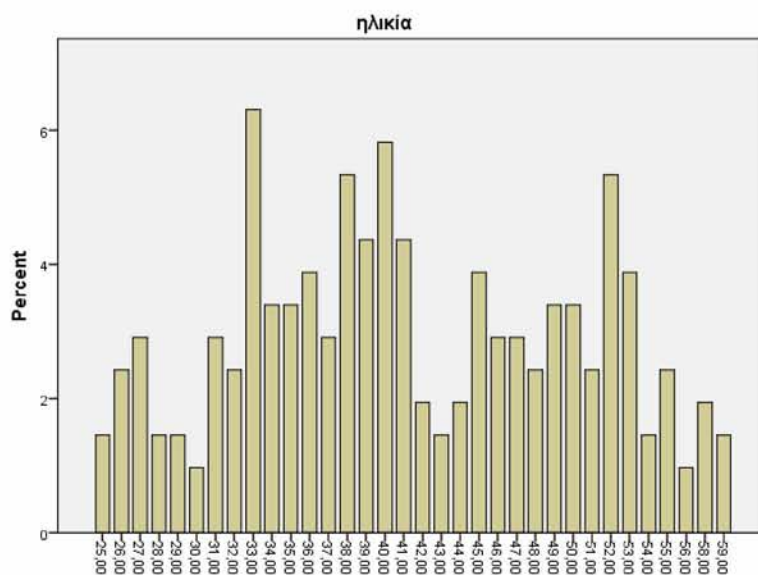
Γράφημα 1α. Γράφημα συχνοτήτων- Έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



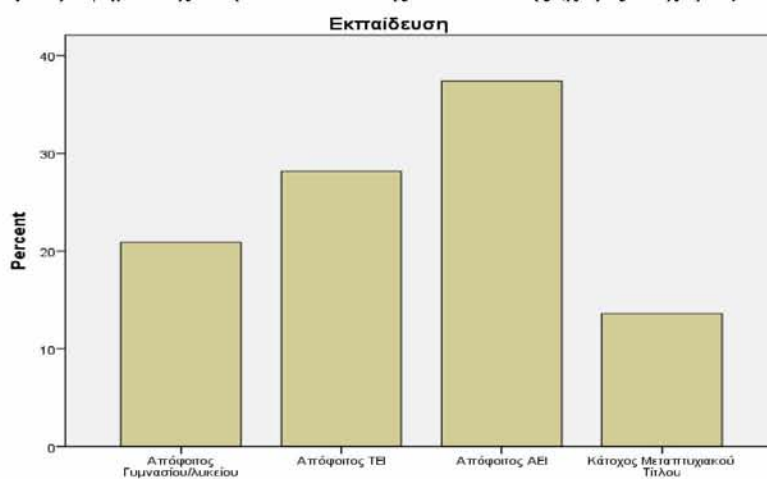
Γράφημα 1κ. Γράφημα συχνοτήτων-Μεταβλητή του φύλου



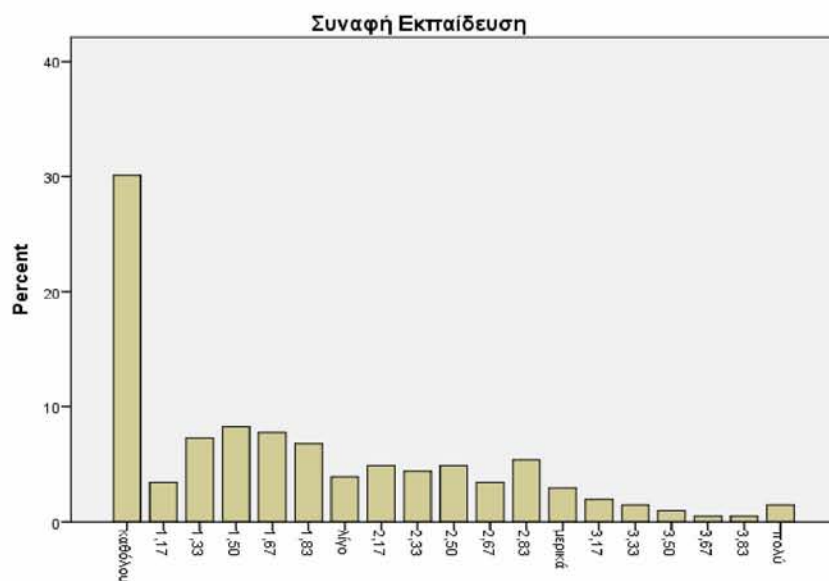
Γράφημα 1λ. Γράφημα συχνοτήτων-Μεταβλητή της ηλικίας (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



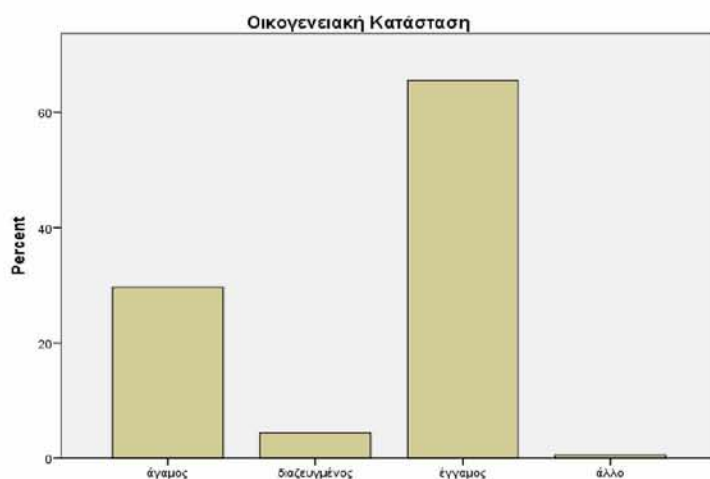
Γράφημα 1μ. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της εκπαίδευσης (χωρίς διαχωρισμό του φύλου)



Γράφημα 1ν. Γράφημα συχνοτήτων-Έννοια της συναφή εκπαίδευσης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



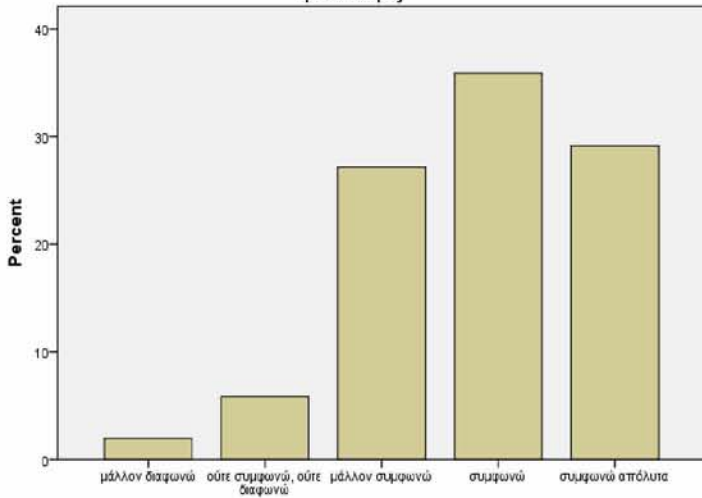
Γράφημα 1ξ. Γράφημα συχνοτήτων-Μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης (χωρίς διαχωρισμό φύλου)



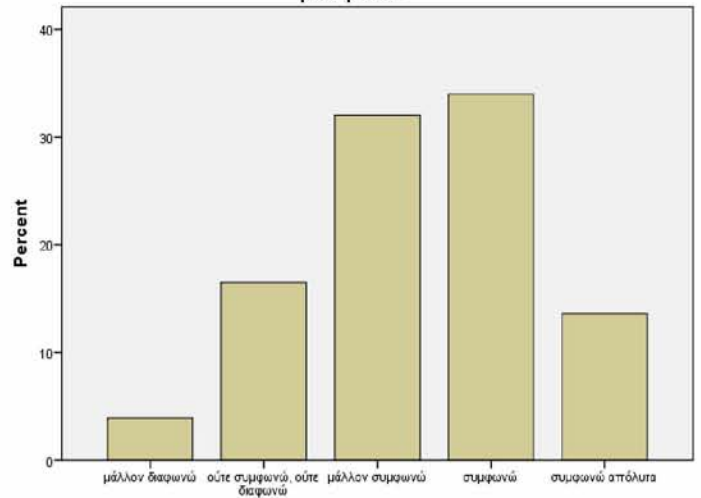
Γράφημα 2α. Έννοια της αυτοπεποίθησης στο ανδρικό φύλο

Γράφημα 2β. Έννοια της αυτοπεποίθησης στο γυναικείο φύλο

Αυτοπεποίθηση
φύλο: άνδρας

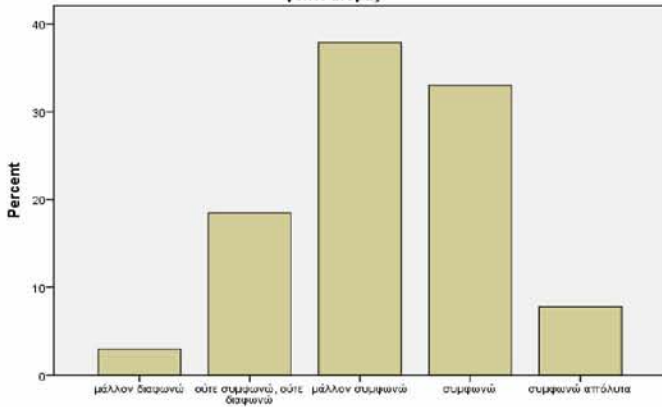


Αυτοπεποίθηση
φύλο: γυναίκα



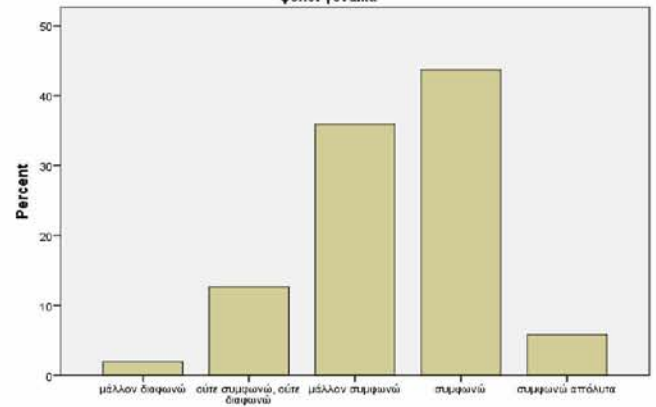
Γράφημα 3α. Έννοια της δημιουργικότητας στο ανδρικό φύλο

Δημιουργικότητα
φύλο: άνδρας



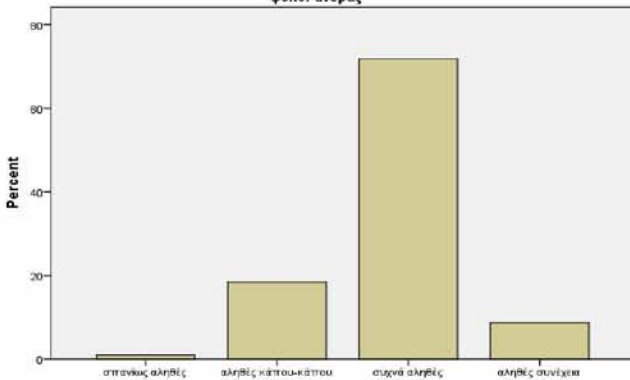
Γράφημα 3β. Έννοια της δημιουργικότητας στο γυναικείο φύλο

Δημιουργικότητα
φύλο: γυναίκα



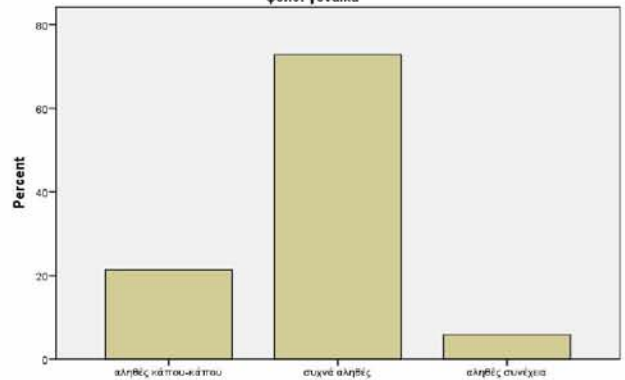
Γράφημα 4α. Έννοια της ανθεκτικότητας στο ανδρικό φύλο

Ανθεκτικότητα
φύλο: άνδρας



Γράφημα 4β. Έννοια της ανθεκτικότητας στο γυναικείο φύλο

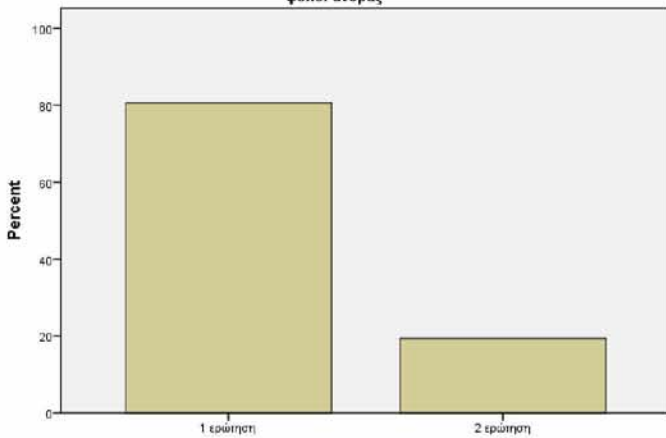
Ανθεκτικότητα
φύλο: γυναίκα



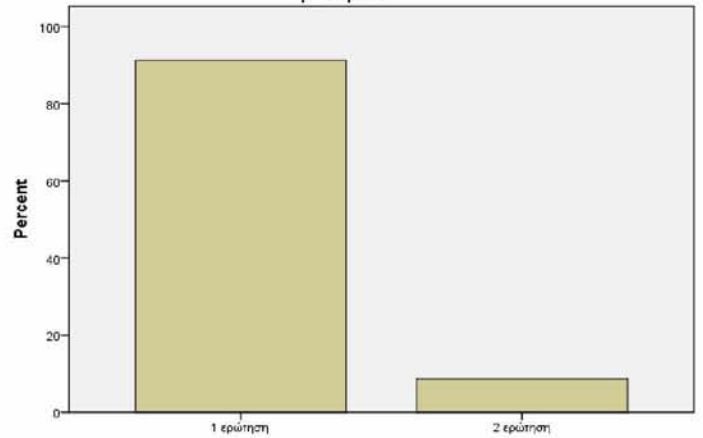
Γράφημα 5α. Έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου στο ανδρικό φύλο

Γράφημα 5β. Έννοια της τάσης ανάληψης κινδύνου στο γυναικείο φύλο

Τάση ανάληψης κινδύνου
φύλο: άνδρας

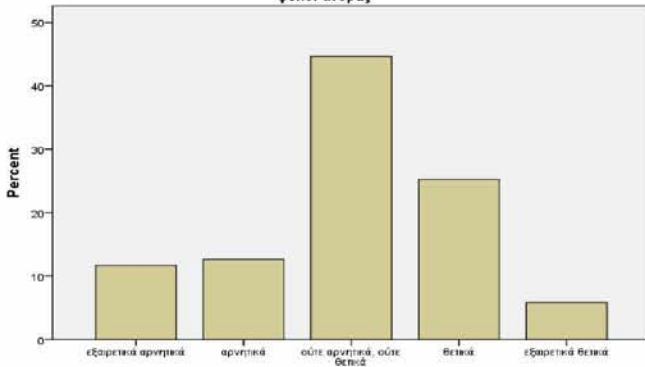


Τάση ανάληψης κινδύνου
φύλο: γυναίκα



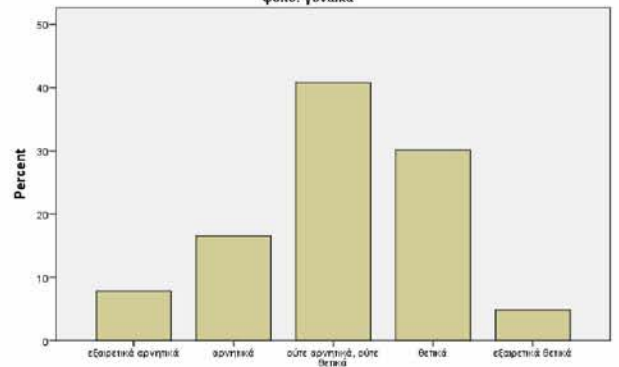
Γράφημα 6α. Έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης στο ανδρικό φύλο

Αντιληπτή Οικογενειακή Υποστήριξη
φύλο: άνδρας



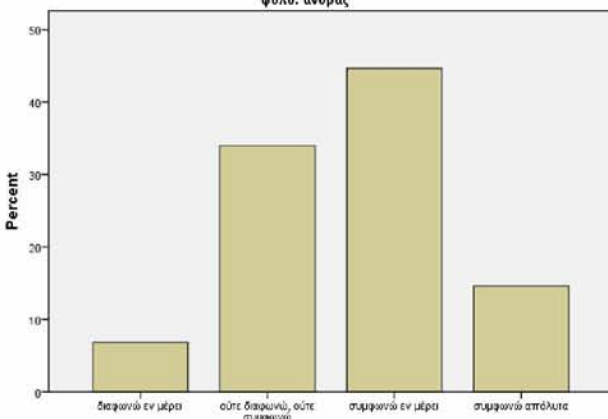
Γράφημα 6β. Έννοια της αντιληπτής οικογενειακής υποστήριξης στο γυναικείο φύλο

Αντιληπτή Οικογενειακή Υποστήριξη
φύλο: γυναίκα



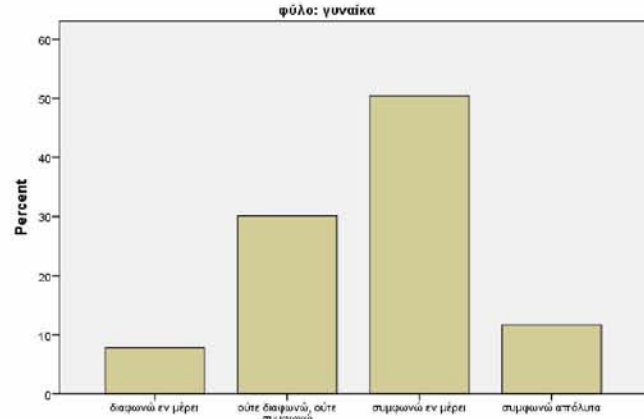
Γράφημα 7α. Έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status, στο ανδρικό φύλο

Μέσα ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status
φύλο: άνδρας



Γράφημα 7β. Έννοια των μέσων ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status, στο γυναικείο φύλο

Μέσα ικανοποίησης καριέρας, βασισμένα στο status
φύλο: γυναίκα

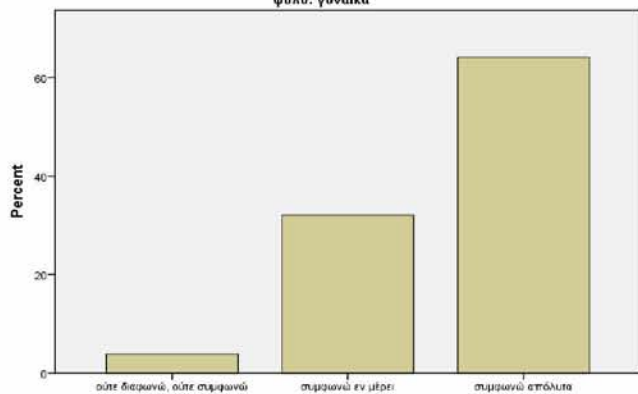
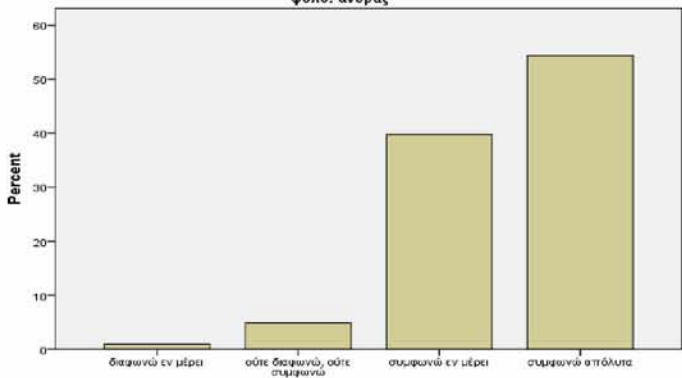


Γράφημα 8α. Έννοια των μέσων ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου, στο ανδρικό φύλο

Γράφημα 8β. Έννοια των μέσων ικανοποίησης της σχέσης του εργαζομένου, στο γυναικείο φύλο

Μέσα ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου
φύλο: άνδρας

Μέσα ικανοποίησης καριέρας της σχέσης του εργαζομένου
φύλο: γυναίκα

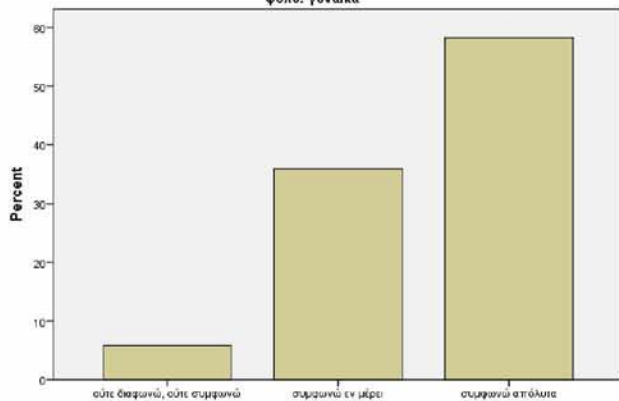
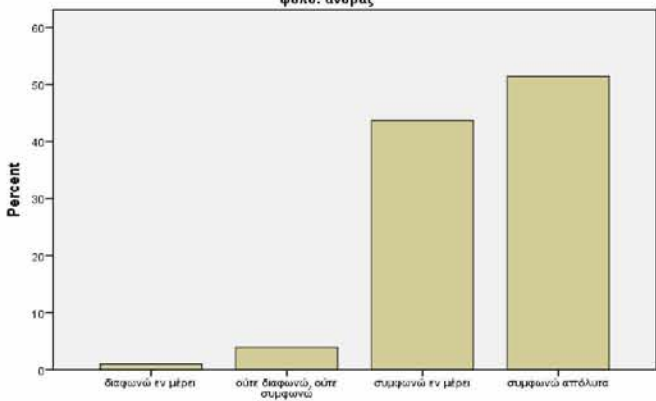


Γράφημα 9α. Έννοια των προσδοκιών καριέρας στο ανδρικό φύλο

Γράφημα 9β. Έννοια των προσδοκιών καριέρας στο γυναικείο φύλο

Προσδοκίες καριέρας
φύλο: άνδρας

Προσδοκίες καριέρας
φύλο: γυναίκα

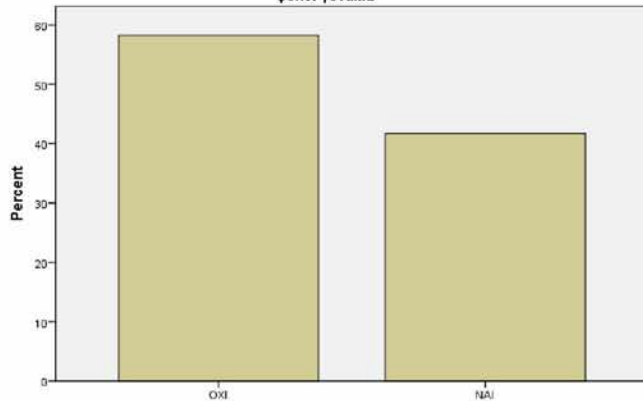
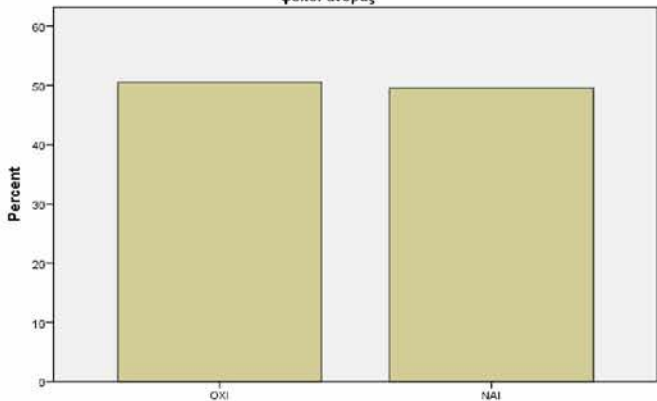


Γράφημα 10α. Έννοια της επιχειρηματική πρόθεσης, στο ανδρικό φύλο

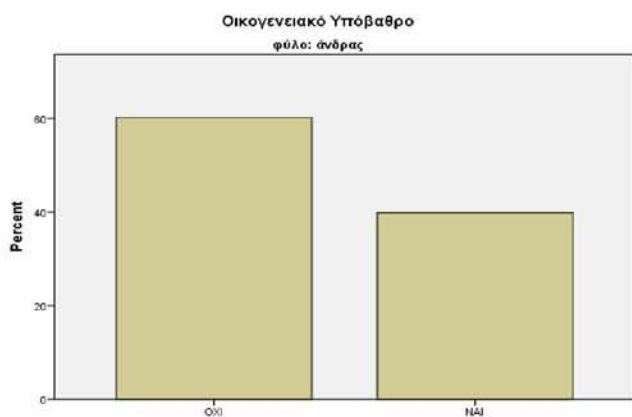
Γράφημα 10β. Έννοια της επιχειρηματικής πρόθεσης, στο γυναικείο φύλο

Επιχειρηματική Πρόθεση
φύλο: άνδρας

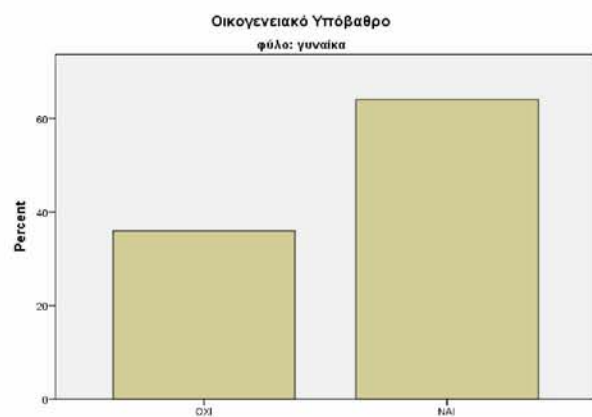
Επιχειρηματική Πρόθεση
φύλο: γυναίκα



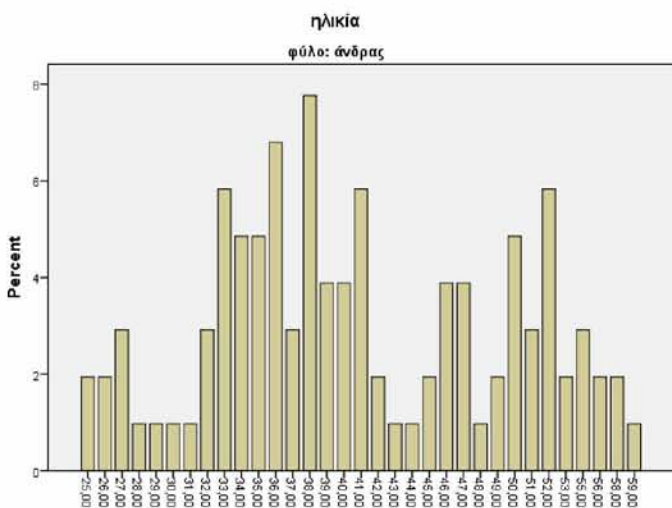
Γράφημα 11α. Έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου, στο ανδρικό φύλο



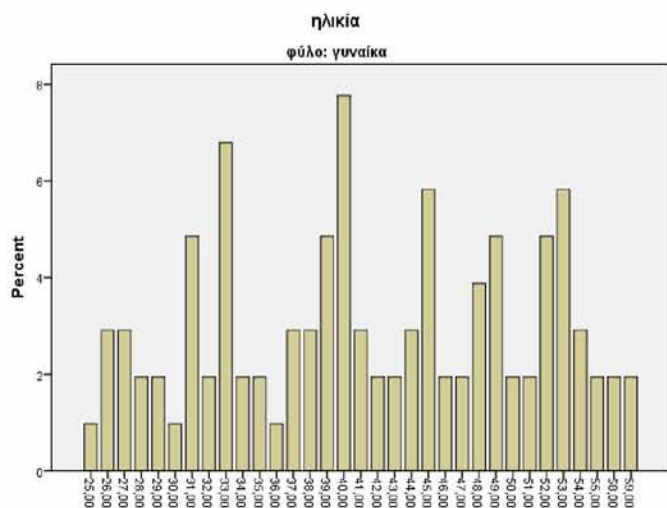
Γράφημα 11β. Έννοια του οικογενειακού υπόβαθρου, στο γυναικείο φύλο



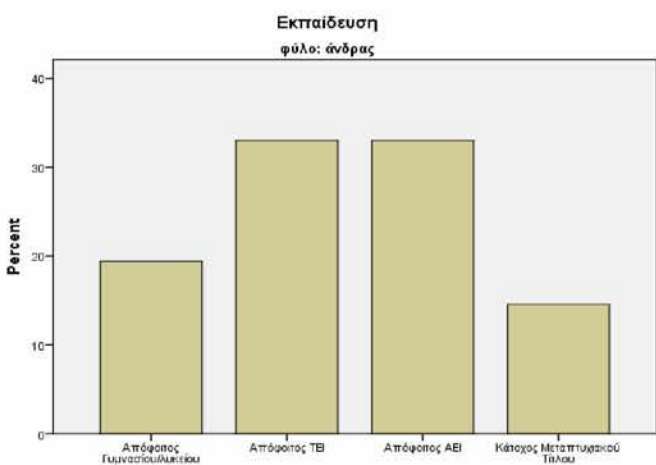
Γράφημα 12α. Έννοια της ηλικίας, στο ανδρικό φύλο



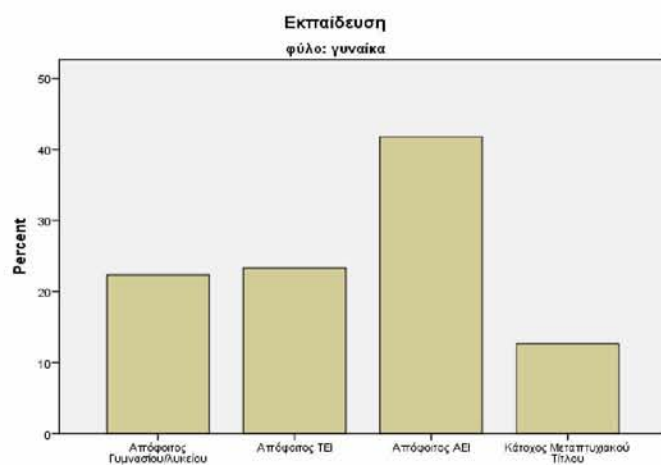
Γράφημα 12β. Έννοια της ηλικίας στο γυναικείο φύλο



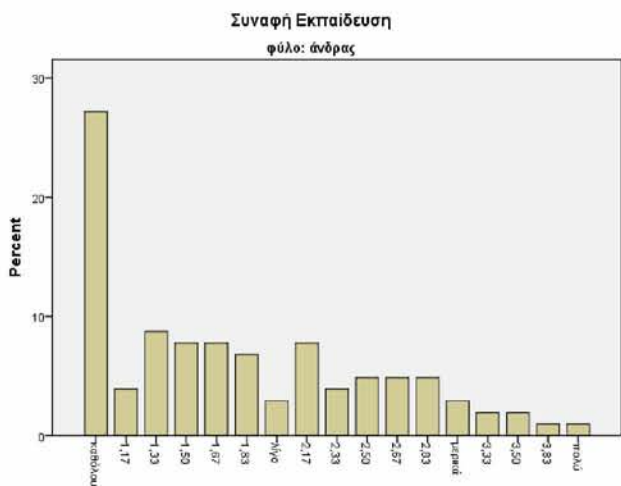
Γράφημα 13α. Έννοια του επιπέδου της εκπαίδευσης στο ανδρικό φύλο



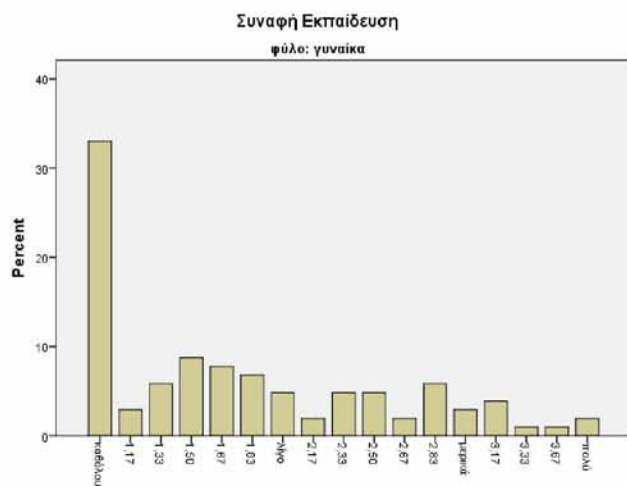
Γράφημα 13β. Έννοια του επιπέδου της εκπαίδευσης στο γυναικείο φύλο



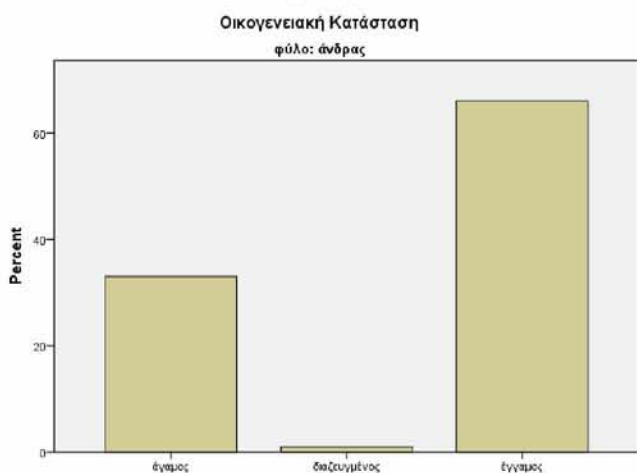
Γράφημα 14α. Έννοια της συναφή εκπαίδευσης στο ανδρικό φύλο



Γράφημα 14β. Έννοια της συναφή εκπαίδευσης στο γυναικείο φύλο



Γράφημα 15α. Έννοια της οικογενειακής κατάστασης στο ανδρικό φύλο



Γράφημα 15β. Έννοια της οικογενειακής κατάστασης στο γυναικείο φύλο

