



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

Τμήμα Μηχανικών Χωροταξίας, Πολεοδομίας & Περιφερειακής Ανάπτυξης

Τμήμα Οικονομικών Επιστήμων

Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών

---

Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

Νέα Επιχειρηματικότητα, Καινοτομία και Ανάπτυξη

---

*Η ανάρρωση των επιχειρηματιών από την εργασία*

Χαλβατζάκος Παναγιώτης του Βασιλείου

Επιβλέπουσα

Μπέλλου Βικτώρια - Μαρία,

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

Βόλος, Ιούνιος 2019

**ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Η ανάρρωση από τη εργασία είναι ένας σημαντικός παράγοντας που συνδέεται τόσο με την επαγγελματική ευχαρίστηση όσο και με τη ψυχική και σωματική υγεία των επιχειρηματιών. Είναι ευρέως γνωστό πως οι επιχειρηματίες, ειδικότερα στην σημερινή εποχή, έρχονται αντιμέτωποι με δεκάδες προβλήματα στον εργασιακό τους βίο με αποτέλεσμα να εξουθενώνονται. Στόχος της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της ανάρρωσης των επιχειρηματιών από την εργασία. Για την διερεύνηση του ζητήματος χρησιμοποιήθηκε ένας συνδυασμός θεωρητικής επισκόπησης και εμπειρικής έρευνας. Αρχικά, προσδιορίστηκαν σε θεωρητικό επίπεδο η έννοια της επιχειρηματικότητας και του επιχειρηματία καθώς και η ανάρρωση από την εργασία. Έπειτα προσδιορίστηκαν οι έννοιες προς διερεύνηση και μέσω της στατιστικής ανάλυσης μελετήθηκαν οι σχέσεις μεταξύ αυτών. Τέλος, εξήχθησαν ορισμένα αποτελέσματα από την στατιστική ανάλυση. Συγκεκριμένα, μελετήθηκε η επίδραση του φόρτου εργασίας στην ανάγκη για ανάρρωση, τα αποτελέσματα της ανάρρωσης στην επαγγελματική ευχαρίστηση και στην ικανοποίηση από την ζωή, καθώς και η σχέση του φόρτου εργασίας με την επαγγελματική ευχαρίστηση και την ικανοποίηση από την ζωή με την μεσολάβηση της ανάγκης για ανάρρωση.

**Λέξεις κλειδιά:** Επιχειρηματικότητα, Επιχειρηματίας, Ανάρρωση, Ανάγκη ανάρρωσης, Φόρτος εργασίας, Επαγγελματική Ευχαρίστηση, Ικανοποίηση από την ζωή

**ABSTRACT**

Recovery from work is an important factor associated with both professional pleasure and the mental and physical health of entrepreneurs. It is widely known that entrepreneurs, especially nowadays, are faced with dozens of problems in their working lives and are therefore exhausted. The aim of this work is to investigate the recovery of entrepreneurs from work. A combination of theoretical overview and empirical research was used to investigate the issue. Initially, the concept of entrepreneurship and entrepreneur, as well as recovery from work, were defined theoretically. Then, we specify the concepts to be investigated and the statistical analysis analyzed the relationships between them. Finally, some results from the statistical analysis were extracted. In particular, we examine the impact of workload on the need for recovery, the effects of recovery on professional pleasure and on life satisfaction, as well as the relationship of workload with professional pleasure and life satisfaction through the need for recovery.

**KEY WORDS:** Entrepreneurship, Entrepreneur, Recovery, Need for Recovery, Workload, Professional Pleasure, Satisfaction with Life

**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	6
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ.....	7
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	9
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ-ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....	12
1.1. Ορισμός Επιχειρηματικότητας .....	12
1.2. Μορφές επιχειρηματικότητας.....	14
1.2.1. Επιχειρηματικότητα ευκαιρίας.....	14
1.2.1.1. Ανάγκη για επίτευξη .....	15
1.2.1.2. Επιθυμία για ανεξαρτησία και οικονομική ελευθερία .....	15
1.2.1.3. Συνεχής αγάπη για να κάνεις κάτι σπουδαίο .....	16
1.2.2. Επιχειρηματικότητα ανάγκης.....	17
1.2.2.1. Ανεργία.....	17
1.2.2.2. Ευκαιρία .....	18
1.2.2.3. Να ζουν καλύτερα στην ανταγωνιστική κοινωνία .....	18
1.2.2. Κοινωνική επιχειρηματικότητα.....	19
1.2.3. Επιχειρηματικότητα του οικοσυστήματος .....	20
1.2.4. Δημόσια επιχειρηματικότητα .....	20
1.2.5. Ενδοεπιχειρησιακή επιχειρηματικότητα .....	21
1.2.6. Ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα.....	21
1.2.7. Επιχειρηματικότητα καινοτομίας.....	22
1.2.8. Επιχειρηματικότητα των νέων .....	22
1.3. Η έννοια του επιχειρηματία .....	23
1.4. Επιχειρηματικά Κίνητρα .....	25
1.4.1. Μεμονωμένα χαρακτηριστικά .....	26
1.4.1.1. Δημογραφικά στοιχεία .....	26
1.4.1.2. Προσωπικά χαρακτηριστικά .....	26
1.4.1.3. Ψυχολογικά χαρακτηριστικά.....	27
1.4.1.4. Ατομικές δεξιότητες και προηγούμενες γνώσεις .....	27
1.4.1.5. Κοινωνικοί δεσμοί και δίκτυο .....	28
1.4.1.6. Εκπαίδευση των επιχειρηματιών.....	28
1.4.2. Χαρακτηριστικά εξωτερικού περιβάλλοντος.....	29

1.4.2.1. Περιβαλλοντική υποστήριξη .....	29
1.4.2.2. Περιβαλλοντική επιρροή .....	30
1.4.2.3. Πρότυπα .....	31
1.4.2.4. Οργανωτικοί παράγοντες .....	32
1.5. Χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των Επιχειρηματιών.....	32
1.5.1. Τα μεγάλα πέντε χαρακτηριστικά προσωπικότητας (The Big Five traits) .....	34
1.5.1.1. Εξωστρέφεια .....	34
1.5.1.2. Συναισθηματική σταθερότητα.....	35
1.5.1.3. Ευγένεια .....	35
1.5.1.4. Ευσυνειδησία .....	36
1.5.1.5. Ανοιχτότητα .....	36
1.5.2. Ανοχή για ασάφεια.....	36
1.5.3. Σημείο ελέγχου .....	37
1.5.4. Αυτό-αποτελεσματικότητα .....	38
1.5.5. Ανοχή στον κίνδυνο.....	38
1.5.6. Αυτονομία.....	39
1.5.7. Ταλέντο .....	40
1.5.8. Εγωισμός.....	41
1.6. Προκλήσεις στην σημερινή εποχή.....	43
1.7. Εργασιακή εξουθένωση.....	44
1.7.1. Περιπτώσεις Εξουθένωσης .....	45
1.7.2. Συνέπειες της εξουθένωσης .....	46
1.8. Ορισμός της ανάρρωσης από την εργασία .....	46
1.8.1. Θεωρίες της ανάρρωσης από την εργασία.....	50
1.8.1.1. Μοντέλο αποκατάστασης – προσπάθειας .....	50
1.8.1.2. Η θεωρία διατήρησης των πόρων .....	51
1.8.2. Καταστάσεις Ανάρρωσης .....	52
1.8.3. Διαδικασίες Ανάρρωσης.....	53
1.8.3.1 Δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία .....	53
1.8.3.2. Οικιακές δραστηριότητες .....	54
1.8.3.3. Δραστηριότητες χαμηλής προσπάθειας .....	54
1.8.3.4. Κοινωνικές δραστηριότητες.....	55
1.8.3.5. Σωματικές δραστηριότητες .....	55

1.8.3.6. Εμπειρίες Ανάρρωσης.....	56
1.8.4. Αποτέλεσμα της ανάρρωσης.....	59
1.8.4.1. Αυτό-αποτελεσματικότητα και ανάρρωση .....	60
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ-ΜΕΘΟΔΟΣ.....	62
2.1. Έννοιες προς συσχέτιση .....	62
2.1.1. Φόρτος εργασίας.....	62
2.1.2. Επαγγελματική Ευχαρίστηση .....	64
2.1.3. Ικανοποίηση από τη ζωή.....	66
2.2. Μοντέλο υπό διερεύνηση .....	68
2.2.1. Ερευνητικές υποθέσεις.....	69
ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ-ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	76
Περιγραφική στατιστική .....	76
3.1. Προφίλ τελικού δείγματος.....	76
3.2. Μέση τιμή.....	79
3.3. Πινακοειδείς διασταυρώσεις .....	81
3.4. Συσχετίσεις .....	84
3.5. Παλινδρομήσεις.....	86
3.5.1. Απλές γραμμικές παλινδρομήσεις .....	86
3.5.2. Παλινδρομήσεις με διαμεσολαβητικό παράγοντα .....	93
ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	99
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	106
ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	106
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	126
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....	127

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Συντελεστές αξιοπιστίας

Πίνακας 2. Μέση τιμή

Πίνακας 3. Δημογραφικά/εμπειρίες ανάκτησης

Πίνακας 4. Ηλικίες/εμπειρίες ανάκτησης

Πίνακας 5. Οικογενειακή κατάσταση/εμπειρίες ανάκτησης

Πίνακας 6. Επίπεδο εκπαίδευσης/εμπειρίες ανάκτησης

Πίνακας 7. Φύλο/ χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες

Πίνακας 8. Ηλικίες/χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες

Πίνακας 9. Οικογενειακή κατάσταση/χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες

Πίνακας 10. Οικογενειακή κατάσταση/χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες

Πίνακας 11. Συσχετίσεις

Πίνακας 12. Στατιστική σημαντικότητα μοντέλου, φόρτος εργασίας/ικανοποίηση από την ζωή

Πίνακας 13. Στοιχεία, φόρτος εργασίας/επαγγελματική ευχαρίστηση

Πίνακας 14 Στατιστική σημαντικότητα, φόρτος εργασίας/επαγγελματική ευχαρίστηση

Πίνακας 15. Συντελεστές, φόρτος εργασίας/επαγγελματική ευχαρίστηση

Πίνακας 16. Στοιχεία, φόρτος εργασίας/ανάγκη ανάρρωσης

Πίνακας 17. Στατιστική σημαντικότητα, φόρτος εργασίας/ανάγκη ανάρρωσης

Πίνακας 18. Συντελεστές, φόρτος εργασίας/ανάγκη ανάρρωσης

Πίνακας 19. Στοιχεία, ανάγκη ανάρρωσης/ικανοποίηση από την ζωή

Πίνακας 20. Στατιστική σημαντικότητα, ανάγκη ανάρρωσης/ικανοποίηση από την ζωή

Πίνακας 21. Συντελεστές, ανάγκη ανάρρωσης/ικανοποίηση από την ζωή

Πίνακας 22. Σημαντικότητα, ανάγκη για ανάρρωση/επαγγελματική ευχαρίστηση

Πίνακας 23. Στοιχεία, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/ικανοποίηση από την ζωή)

Πίνακας 24. Στατιστική σημαντικότητα, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/ικανοποίηση από την ζωή)

Πίνακας 25. Συντελεστές, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/ικανοποίηση από την ζωή)

Πίνακας 26. Συντελεστές που εξήχθησαν, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/ικανοποίηση από την ζωή)

Πίνακας 27. Στοιχεία, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/επαγγελματική ευχαρίστηση

Πίνακας 28. Στατιστική σημαντικότητα, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/επαγγελματική ευχαρίστηση

Πίνακας 29. Συντελεστές, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/επαγγελματική ευχαρίστηση

## **ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ**

Σχήμα 1. Μοντέλο

Σχήμα 2. Φύλο

Σχήμα 3. Ηλικία

Σχήμα 4. Οικογενειακή κατάσταση

Σχήμα 5. Επίπεδο εκπαίδευσης



## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

θα ήθελα να ευχαριστήσω τους αγαπημένους μου φίλους, και φυσικά πάνω από όλα την οικογένεια μου, που με υποστήριξε σε όλη την διάρκεια της εκπόνησης αυτής της εργασίας και με υποστηρίζει σε κάθε μου προσπάθεια. Επίσης Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την Κα. Μπέλλου, η οποία μου παρείχε τις γνώσεις της και τις συμβουλές της και με καθοδήγησε στην εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επιχειρηματικότητα είναι υπεύθυνη για την οικονομική ανάπτυξη και εξέλιξη μέσω της εισαγωγής νέων τεχνολογιών και καινοτομιών (Koellinger, & Thurik, 2012). Η επιχειρηματικότητα θεωρείται γενικά ως δημιουργική πράξη που περιλαμβάνει τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και την εκμετάλλευση ευκαιριών (Jensen, Liu & Schøtt, 2017). Σύμφωνα με την Eurostat, περισσότερο από το 16% του ευρωπαϊκού πληθυσμού εμπλέκεται στην επιχειρηματική δραστηριότητα και είναι υπεύθυνο για ένα σημαντικό μέρος της απασχόλησης και της δημιουργίας θέσεων εργασίας (De Wit & De Kok, 2014). Τις τελευταίες δεκαετίες, η βιομηχανοποιημένη κοινωνία έχει βιώσει πολλές αλλαγές τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο με αποτέλεσμα να αυξησει τις επιχειρηματικές απαιτήσεις και την επιχειρηματική προσπάθεια. Πολλές πρόσφατες μελέτες σηματοδοτούν ένα αυξημένο ενδιαφέρον για τα ψυχολογικά αποτελέσματα από την επιχειρηματική προσπάθεια, όπως την ψυχολογική ευημερία, την εργασιακή κόπωση, την ψυχική και σωματική ανάρρωση, την αντίληψη της ποιότητας ζωής, την ικανοποίηση από την εργασία, και εν τέλει την ικανοποίηση των επιχειρηματιών (Jensen, Liu & Schøtt, 2017).

Αυτές οι εξελίξεις έρχονται σε αντίθεση με τις παραδοσιακές μορφές δημόσιας και ιδιωτικής ζωής και έχουν εντείνει τις προκλήσεις τόσο στον οικογενειακό όσο και στον επιχειρηματικό και εργασιακό βίο. Η αυξημένη ζήτηση εργασίας αναγκάζει τους ανθρώπους να περάσουν περισσότερες ώρες στην εργασία, δημιουργώντας πίεση, διλήμματα, άγχος και εξουθένωση (Pocock, 2003). Επιπλέον, οι τεχνολογικές εξελίξεις, όπως τα smartphones ή τα tablet, μας επιτρέπουν να παρακολουθούμε θέματα που σχετίζονται με την εργασία και εκτός του χώρου εργασίας, περιορίζοντας το χρόνο που αφιερώνεται σε εκτός εργασίας δραστηριότητες θέτοντας σε κίνδυνο τον κατακερματισμό της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Peng, Chunyan, Remus & Dimotakis, 2011). Όλες οι προηγούμενες προκλήσεις μπορεί να απειλήσουν την ευημερία των επιχειρηματιών προκαλώντας προβλήματα αποκατάστασης από το εργασιακό άγχος. Η ενασχόληση με τα εργασιακά θέματα απαιτεί σωματική εργασία, προσοχή και συγκέντρωση. Η ενέργεια που δαπανάται είναι αυτό που κάνει τους ανθρώπους να αισθάνονται κουρασμένοι στο τέλος της εργάσιμης ημέρας επειδή οι πόροι τους εξαντλούνται (Meijman, Mulder, van Dormolen &

Cremer, 1992). Αυτά τα συναισθήματα κόπωσης απαιτούν από τους ανθρώπους να αναρρώσουν ώστε να ανακάμψουν από τις προσπάθειές τους και να επιτρέψουν την αναπλήρωση των πόρων τους. Αυτή η διαδικασία αναπλήρωσης πόρων συνήθως αναφέρεται ως " ανάρρωση " (Zijlstra & Sonnentag, 2006).

Στη σύγχρονη κοινωνία, η οποία χαρακτηρίζεται από ταχείς ρυθμούς ζωής, αποδοτικότητας και ανταγωνιστικότητας, είναι πιθανό ότι η έλλειψη ανάρρωσης από την εργασία δημιουργεί μεγάλο πρόβλημα στην υγεία του ατόμου (Lundberg, 2005). Η αποκατάσταση είναι σημαντική επειδή επιτρέπει στους ανθρώπους να προετοιμαστούν για να είναι έτοιμοι για νέες προκλήσεις (δηλ. Μια άλλη μέρα στην εργασία) και θα αποτρέψει τη συσσώρευση κόπωσης που τελικά μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρές συνέπειες για την υγεία. Οι προηγούμενες έρευνες για την υγεία και την ευεξία στην εργασία δίνουν έμφαση στην εργασιακή δυσπραγία, δηλαδή την κακή υγεία, όπως το άγχος και η εξάντληση από την εργασία (Schaufeli & Bakker, 2004). Αυτό σημαίνει ότι η εργασιακή ένταση έχει λάβει πολύ περισσότερη προσοχή από τη θετική πλευρά της, δηλαδή το πώς οι άνθρωποι μπορούν να διατηρήσουν τον εαυτό τους λειτουργικό και υγιή. Οι παραπάνω σκέψεις οδηγούν στη διάκριση δύο κενών στην κατανόησή μας για τα οφέλη που σχετίζονται με την ικανοποίηση των επιχειρηματικών προσπαθειών. Το πρώτο κενό είναι η περιορισμένη κατανόησή μας για την ευχαρίστηση των επιχειρηματιών από την ίδια τους την εργασία. Το δεύτερο κενό είναι η περιορισμένη αντίληψή μας για τις διαδικασίες ανάρρωσης των επιχειρηματιών από την εργασία, κατά πόσο αυτές επιτυγχάνονται και κατά πόσο οδηγούν σε μεγαλύτερη επαγγελματική ευχαρίστηση και ικανοποίηση από την ζωή. Για την ανάλυση του πρώτου κενού εξετάζουμε 3 διαστάσεις: το φόρτο εργασίας, την επαγγελματική ικανοποίηση καθώς και την ανάγκη ανάρρωσης. Για την ανάλυση του δεύτερου κενού εστιάζουμε στις εμπειρίες ανάρρωσης και στις δραστηριότητες εκτός εργασίας σε συνδυασμό με την επαγγελματική ευχαρίστηση και την ικανοποίηση από την ζωή.

Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα μελέτη στοχεύει να εξετάσει την ανάρρωση από την εργασία σε ένα δείγμα επιχειρηματιών σε μια ποικιλία διαφορετικών επιχειρήσεων. Οι περισσότερες μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί σε επίπεδο ανάρρωσης έχουν ερευνησει την ανάρρωση των εργαζομένων. Η συγκεκριμένη μελέτη γίνεται για να εξεταστεί η ανάρρωση στους επιχειρηματίες. Γενικός στόχος είναι να αποκτήσουμε μια εικόνα των διαδικασιών και των αποτελεσμάτων της ανάρρωσης δηλαδή του πώς αυτές επηρεάζουν τους επιχειρηματίες τόσο σε εργασιακό όσο και σε προσωπικό επίπεδο, την προσωπικότητα τους και την συμπεριφορά τους τόσο εκτός όσο και εντός εργασίας, την ψυχική και σωματική τους

υγεία και κατ' επέκταση την ίδια την επιχείρηση. Αναγκαία προϋπόθεση είναι η ανάλυση τόσο της έννοιας της επιχειρηματικότητας όσο και του επιχειρηματία. Στην πρώτη ενότητα αναλύεται η έννοια της επιχειρηματικότητας καθώς και οι μορφές της. Στην συνέχεια αναλύεται η έννοια του επιχειρηματία, τα επιχειρηματικά κίνητρα καθώς και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των επιχειρηματιών. Έπειτα αναλύουμε τους βασικούς ορισμούς και θεωρίες της ανάρρωσης καθώς και τους λόγους οι οποίοι συμβάλλουν στην εξουθένωση και εν τέλει στην ανάγκη ανάρρωσης των επιχειρηματιών από την εργασία. Έπειτα θα αναλύσουμε το δείγμα των επιχειρηματιών με το πρόγραμμα SPSS ώστε να καταλήξουμε σε συμπεράσματα για το πως η ανάρρωση επηρεάζει τις εμπειρίες ανάρρωσης, την επαγγελματική ευχαρίστηση και την ικανοποίηση από την ζωή και επηρεάζεται από το φόρτο εργασίας.

## ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ-ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### 1.1. Ορισμός Επιχειρηματικότητας

Η αναγνώριση του ρόλου της επιχειρηματικότητας στην οικονομική ανάπτυξη έχει καθιερωθεί τα τελευταία χρόνια από ένα ευρύ φάσμα της σύγχρονης ερευνητικής βιβλιογραφίας, καθώς έχει αποδειχτεί πως αποτελεί πηγή καινοτομίας και απασχολησιμότητας (Thurik, 1996). Αρκετοί ερευνητές έχουν προσπαθήσει να προσδιορίσουν εννοιολογικά την έννοια της επιχειρηματικότητας. Η έλλειψη ενός ενιαίου ορισμού οφείλεται εν μέρει στις διαφοροποιημένες προσεγγίσεις στο πεδίο της έρευνας της επιχειρηματικότητας, μεταξύ των οποίων βρίσκονται η ανθρωπολογία, οι κοινωνικές επιστήμες, οι οικονομικές επιστήμες και το μάνατζμεντ. Μία από τις πρωιμότερες εννοιολογικές προσεγγίσεις αναφορικά με την επιχειρηματικότητα αποτέλεσε αυτή της θεώρησης του επιχειρηματία ως ενός ατόμου που εισάγει νέους συνδυασμούς μέσω παραγωγής, που προϋποθέτουν καινοτομική αναδιαμόρφωση της βιομηχανικής δομής και δημιουργία ανισορροπίας στο οικονομικό σύστημα (Schumpeter, 1934). Σύμφωνα με τον Marshall η επιχειρηματικότητα σχετίζεται με την οργάνωση των τριών παραγόντων της παραγωγικής διαδικασίας: του κεφαλαίου, της γης και του ανθρωπίνου δυναμικού (Welsch, 2004). Στην οικονομική θεωρία, η επιχειρηματικότητα θεωρείται ως ο τέταρτος συντελεστής παραγωγής μετά το κεφάλαιο, το ανθρώπινο δυναμικό και το έδαφος. Ο όρος επιχειρηματικότητα προέρχεται από το ρήμα «επιχειρώ», δηλαδή κάνω κάτι καινούργιο, καινοτομώ, χωρίς βεβαιότητα για το αποτέλεσμα (McQuaid, 2002). Οι Cunningham και Lischeron (1991), ορίζουν την επιχειρηματικότητα ως ένα σύνολο δραστηριοτήτων (ίδρυση, οργάνωση, διοίκηση, λειτουργία) μίας επιχείρησης, που καθιστά πραγματικότητα μία πρωτοβουλία, και μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία κέρδους. Σύμφωνα με τους Shane & Venkataraman (2000), η επιχειρηματικότητα είναι μια δραστηριότητα που περιλαμβάνει την ανακάλυψη, αξιολόγηση και αξιοποίηση των ευκαιριών για την εισαγωγή νέων προϊόντων και υπηρεσιών, τρόπων οργάνωσης, διαδικασιών και πρώτων υλών μέσω οργανωμένων προσπαθειών, που προηγουμένως δεν υπήρχαν.

Παρά τις διαφορές στις προσπάθειες ορισμού της επιχειρηματικότητας από διάφορους μελετητές, υπάρχει μια κοινή αντίληψη ότι η επιχειρηματικότητα περιλαμβάνει τη δημιουργία

κάτι καινούριου (Gutterman, 2012). Οι Hisrich, Peters & Shepherd (2016), αναφέρουν ότι επιχειρηματικότητα είναι η διαδικασία της δημιουργίας κάτι καινούριου με αξία, αφιερώνοντας τον απαραίτητο χρόνο και προσπάθεια, αναλαμβάνοντας τους οικονομικούς, ψυχικούς και κοινωνικούς κινδύνους, και απολαμβάνοντας τα οφέλη της ανεξαρτησίας και της οικονομικής και προσωπικής ικανοποίησης. Αυτό το «κάτι καινούριο» μπορεί να είναι ένας νέος οργανισμός, η δημιουργία νέας οικονομικής δραστηριότητας μέσω της κοινοπραξίας υφιστάμενων οργανισμών ή μέσω της δημιουργίας νέων δραστηριοτήτων από έναν υφιστάμενο οργανισμό. Ο Gutterman (2012) επισημαίνει ότι δεν είναι απαραίτητη η αξιοποίηση της ευκαιρίας από το άτομο ή τον οργανισμό που την εντόπισε, αλλά ο ορισμός της επιχειρηματικότητας θα πρέπει να είναι αρκούντως ευρύς, ώστε να περιλαμβάνει και την πώληση των ευκαιριών σε τρίτους. Ο Gutterman (2012) αναφέρει επίσης ότι η επιχειρηματικότητα περιλαμβάνει και τις δραστηριότητες που μετατρέπουν τη νέα τεχνολογία σε νέες εφαρμογές. Επομένως, η επιχειρηματικότητα μπορεί να οριστεί ως η διαδικασία μέσω της οποίας δημιουργούνται ευκαιρίες για την ανακάλυψη, αξιολόγηση και αξιοποίηση νέων προϊόντων και υπηρεσιών.

Εκτός των παραπάνω, η επιχειρηματικότητα μπορεί να ιδωθεί ως η αξιοποίηση των ευκαιριών λόγω των ατελειών της αγοράς. Ο Kirzner (1973) ορίζει την επιχειρηματικότητα ως μία συνεχή προσπάθεια του επιχειρηματία να αναγνωρίσει και να αξιοποιήσει κάθε ευκαιρία κέρδους που παρουσιάζεται στην αγορά. Ο επιχειρηματίας για να ενεργήσει με τον τρόπο αυτό θα πρέπει να διαθέτει γνώσεις και πληροφορίες για την αγορά που δε διαθέτουν οι άλλοι. Ως εκ τούτου, ο επιχειρηματίας μπορεί να ανακαλύψει αγορές φθηνότερων εισροών, αγορές στις οποίες μπορεί να προσφέρει το προϊόν / υπηρεσία του σε πιο υψηλή τιμή, ώστε να αποκομίσει μεγαλύτερο κέρδος (Γκαγκάτσιος, 2011). Τέλος, σύμφωνα με μία πιο ευρεία έννοια η επιχειρηματικότητα περιλαμβάνει τον άριστο τρόπο οργάνωσης και συνδυασμού των συντελεστών της παραγωγής για τη δημιουργία αγαθών και υπηρεσιών, εμπεριέχει το στοιχείο της εισαγωγής και εφαρμογής καινοτομιών καθώς και της δημιουργικής μίμησης κάθε πρωτοποριακής επιχειρηματικής προσπάθειας, εμπεριέχει το στοιχείο του κινδύνου, εκφράζει την ικανότητα κάποιου να διαβλέπει, να αναγνωρίζει και να αξιοποιεί τις ευκαιρίες κέρδους που δημιουργούνται στην αγορά, η οποία συνήθως λειτουργεί με ατέλειες (Γκαγκάτσιος, 2011). Σύμφωνα με τον Drucker, η επιχειρηματικότητα χαρακτηρίζεται, μεταξύ άλλων, από τη δημιουργία καινοτομίας (Γκαγκάτσιος, 2011). Επιχειρηματική καινοτομία είναι η αναζήτηση και εκμετάλλευση νέων ευκαιριών προς ικανοποίηση ανθρώπινων επιθυμιών και αναγκών. Ο Schumpeter (1934) αναφέρει ότι η εκμετάλλευση των

ευκαιριών κέρδους από τον επιχειρηματία επιτυγχάνεται όταν δραστηριοποιείται στις εξής καινοτομικές ενέργειες: α) στην είσοδο στην αγορά ενός νέου αγαθού, β) στη χρησιμοποίηση μίας νέας μεθόδου παραγωγής μικρότερου κόστους, γ) Στη δημιουργία μίας νέας αγοράς και δ) Στη χρησιμοποίηση νέων βελτιωμένων μορφών οργάνωσης της επιχείρησης με μικρότερο κόστος (Γκαγκάτσιος, 2011).

## 1.2. Μορφές επιχειρηματικότητας

Η επιχειρηματικότητα μπορεί να διακριθεί με βάση διάφορες προσεγγίσεις, σύμφωνα με τον τρόπο εφαρμογής της. Αρχικά, με βάση την επιλογή της μορφής απασχολησιμότητας, η επιχειρηματικότητα μπορεί να διακριθεί σε επιχειρηματικότητα ανάγκης και σε επιχειρηματικότητα ευκαιρίας (IOBE, 2009). Η επιχειρηματικότητα ανάγκης αφορά την ίδρυση επιχειρήσεων λόγω περιορισμένων επιλογών και συνοδεύεται από σχετικά χαμηλό επίπεδο προηγούμενης εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης. Από την άλλη πλευρά, η επιχειρηματικότητα ευκαιρίας αναφέρεται στην επιχειρηματική δράση που αναλαμβάνεται μετά από μία διαδικασία εντοπισμού αναξιοποίητων ευκαιριών και ανικανοποίητων αναγκών στην αγορά, αφού έχει προηγουμένως επιτευχθεί ένας ικανοποιητικός βαθμός εκπαίδευσης. Όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της επιχειρηματικής δράσης, η επιχειρηματικότητα διακρίνεται σ' ένα σύνολο τύπων, με σημαντικές διαφορές αλλά και αλληλοσυνδέσεις. Οι συνηθέστερες μορφές αυτής της επιχειρηματικότητας είναι η κοινωνική επιχειρηματικότητα, η πράσινη επιχειρηματικότητα, η δημόσια επιχειρηματικότητα, η ενδοεπιχειρησιακή, η ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα, η καινοτομική επιχειρηματικότητα και η νεανική επιχειρηματικότητα.

### 1.2.1. **Επιχειρηματικότητα ευκαιρίας**

Ο λόγος για ένα άτομο να εισέλθει στην αυτό-απασχόληση είναι ότι έχει δει μια ευκαιρία, είτε πρόκειται για μια καλύτερη κατάσταση εργασίας, για καλύτερη αυτό-εκδήλωση είτε για οικονομική ελευθερία. Η ευκαιρία να εισαχθεί μια νέα επιχειρηματική ιδέα στην αγορά ή μια ευκαιρία να δημιουργηθεί μια νέα επιχείρηση είναι μερικοί από τους παράγοντες έλξης που οδηγούν τους επιχειρηματίες να ξεκινήσουν τις δικές τους νέες

επιχειρήσεις. Εδώ εξηγούνται οι παράγοντες όπως η ανάγκη για επίτευξη, η ανάγκη για ανεξαρτησία, η ανάγκη για οικονομική ελευθερία και η επίμονη αγάπη για να κάνουμε κάτι σπουδαίο ως παράγοντες έλξης στην επιχειρηματικότητα (Nel, Maritz & Thongprongvati 2010).

#### *1.2.1.1. Ανάγκη για επίτευξη*

Η ανάγκη επίτευξης και επίλυσης ενός μεγάλου προβλήματος είναι ένα από τα ισχυρότερα κίνητρα για να γίνει κάποιος επιχειρηματίας. Ο Bill Gates για παράδειγμα, όταν ξεκίνησε η Microsoft είχε την πιο δύσκολη αποστολή: υπολογιστή σε κάθε γραφείο και σε κάθε σπίτι. Η έντονη επιθυμία του να εκπληρώσει την αποστολή του έδωσε το θάρρος, τη δύναμη και το πάθος να εργάζονται επίμονα για αρκετές δεκαετίες. Τώρα έχει μια εταιρεία με περισσότερους από 80.000 υπαλλήλους σε 100 διαφορετικές χώρες (Yimamu, 2018). Ένα άτομο που έχει μεγαλύτερη ανάγκη επίτευξης είναι πιθανότερο να συμμετάσχει σε δραστηριότητες που απαιτούν ατομικές ικανότητες και προσπάθεια, υψηλό βαθμό ευθύνης για τα αποτελέσματα, μέτριο βαθμό κινδύνου και σαφή ανατροφοδότηση σχετικά με τις επιδόσεις από ό, τι ένα άτομο με χαμηλή ανάγκη για επίτευξη. Έτσι, οι άνθρωποι που έχουν μεγάλη ανάγκη για επίτευξη θα είναι πιο πιθανό να αναλάβουν μια επιχειρηματική δουλειά ως σταδιοδρομία τους (McClelland 1962). Η ανάγκη επίτευξης θα μπορούσε να διαδραματίσει πολύ χρήσιμο ρόλο στην εξήγηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και είναι ένα αποτελεσματικό εργαλείο για τη διαφοροποίηση μεταξύ των ιδρυτών επιχειρήσεων και του γενικού πληθυσμού (Johnson 1990).

#### *1.2.1.2. Επιθυμία για ανεξαρτησία και οικονομική ελευθερία*

Η ανεξαρτησία προϋποθέτει την ανάληψη της ευθύνης για τη ζωή κάποιου, αντί να ζήσει από τις προσπάθειες των άλλων, αλλά απαιτεί και τη χρήση της δικής του κρίσης αντί να ακολουθεί τυφλά τους ισχυρισμούς των άλλων. Σύμφωνα με την έρευνα του Shane et al (2012), η επιθυμία για ανεξαρτησία είναι η κύρια αιτία πολλών ανθρώπων να γίνουν επιχειρηματίες. Υπάρχουν πολλές έρευνες που έδειξαν στοιχεία ότι οι επιχειρηματίες έχουν μεγαλύτερη ανεξαρτησία από τους άλλους. Σύμφωνα με συνεντεύξεις σε γυναίκες επιχειρήσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο Hisrich (1985) διαπίστωσε ότι η επιθυμία για



ανεξαρτησία είναι ένα από τα κύρια κίνητρα για την έναρξη μιας επιχείρησης. Σύμφωνα με την έρευνα των Aboud και Hornaday (1971) σε 60 επιχειρηματίες τα μέτρα ανεξαρτησίας είναι σημαντικά υψηλότερα μεταξύ των επιχειρηματιών από ό, τι στον γενικό πληθυσμό. Επιπλέον, ο Aldridge διενήργησε παρόμοια έρευνα μεταξύ 63 ιδρυτών το 1997 και διαπίστωσε ότι για τα μέτρα ανεξαρτησίας της προσωπικότητας, οι επιχειρηματίες σημείωσαν σημαντική αύξηση από τον γενικό πληθυσμό (Yimamu, 2018). Η ανάγκη για οικονομική ελευθερία είναι ένας από τους παράγοντες που έχει αποδειχθεί από πολλές έρευνες ως σημαντικός παράγοντας για την ενθάρρυνση πολλών ανθρώπων να γίνουν επιχειρηματίες. Η οικονομική επιθυμία δείχνει το γεγονός ότι οι άνθρωποι πρέπει να αυξήσουν και να εξασφαλίσουν το δικό τους επίπεδο εισοδήματος για να εξασφαλίσουν ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο. Έτσι, οι άνθρωποι που έχουν κίνητρα να γίνουν επιχειρηματίες έχουν συχνά μια ισχυρότερη επιθυμία να κάνουν περισσότερα χρήματα, ειδικά να κερδίζουν χρήματα από μόνοι τους, όχι υπό έλεγχο ή περιορισμένα από άλλους. Για να έχουν αυτό που θέλουν, ο μόνος τρόπος είναι να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση, να ελέγξουν τη σταδιοδρομία τους και να έχουν τη δική τους οικονομική ελευθερία, ακόμη και αν υπάρχουν κάποιοι κίνδυνοι (Kiyosaki 2012).

#### *1.2.1.3. Συνεχής αγάπη για να κάνεις κάτι σπουδαίο*

Υπάρχει μια σκληρή και ζοφερή αλήθεια ότι εννέα από τις δέκα επιχειρήσεις θα αποτύχουν. Μία από τις κινητήριες δυνάμεις για το τελευταίο 10% των ιδιοκτητών νέων επιχειρήσεων να συνεχίσουν και να επιβιώσουν στις δύσκολες στιγμές είναι η αγάπη τους για αυτό που κάνουν (Yimamu, 2018). Ο ιδρυτής της Apple Steve Jobs δήλωσε: "Η δουλειά σας πρόκειται να καλύψει ένα μεγάλο μέρος της ζωής σας και ο μόνος τρόπος να είστε πραγματικά ικανοποιημένος είναι να κάνετε αυτό που πιστεύετε ότι είναι σπουδαία δουλειά και ο μόνος τρόπος για να κάνετε μια σπουδαία δουλειά είναι να αγαπάς ότι κάνεις." Αυτή είναι η αγάπη πίσω από την πιο διάσημη, και πρωτοποριακή εταιρεία, της Apple και είναι βαθιά μέσα στον ιδρυτή Steve Jobs, ο οποίος ήταν ο μεγάλος επιχειρηματίας των τελευταίων πέντε δεκαετιών (Yimamu, 2018). Κάθε επιτυχημένος επιχειρηματίας πρέπει να έχει ένα πάθος που τον οδηγεί προς τα εμπρός. Αυτό είναι επίσης το πιο σημαντικό χαρακτηριστικό των περισσότερων από τους μεγάλους επιχειρηματίες που έχουν τη μακροχρόνια αγάπη για

το τι κάνουν, και ο Steve Jobs είναι ένας από αυτούς. Και μόνο οι άνθρωποι που αγαπούν τις πράξεις τους μπορούν να επιβιώσουν μέχρι το τέλος (Yimamu, 2018).

### 1.2.2. Επιχειρηματικότητα ανάγκης

Οι παράγοντες "αναγκαιότητας" θεωρούνται παράγοντες πίεσης και είναι αρνητικό κίνητρο για ένα άτομο να δημιουργήσει τη δική του επιχείρηση. Οι πιέζοντες επιχειρηματίες είναι εκείνες οι ομάδες ατόμων που ξεκινούν την αυτό-απασχόληση έτσι ώστε να μπορούν να ξεπεράσουν τις φτωχές αρνητικές περιβαλλοντικές επιπτώσεις, όπως η ανεργία, η ασταθής κατάσταση της αγοράς εργασίας, το δυνητικό χάσμα στην αγορά, η δυσαρέσκεια που προκαλούνται στις ανταγωνιστικές καταστάσεις στο χώρο εργασίας, στην αγορά εργασίας, ή ακόμα και ότι τείνουν να αλλάξουν τον τρόπο ζωής τους. Αυτοί οι παράγοντες ώθησης που σχετίζονται με την εργασία είναι οι βασικοί παράγοντες που ωθούν αυτά τα άτομα να προετοιμαστούν για μια επιχειρηματική σταδιοδρομία (Yimamu, 2018).

#### 1.2.2.1. Ανεργία

Η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης και προοπτικών σταδιοδρομίας είναι ένας από τους κορυφαίους παράγοντες για ένα άτομο που είναι αυτοαπασχολούμενος. Ειδικότερα στην τρέχουσα κατάσταση που υπάρχουν λίγες ευκαιρίες απασχόλησης στην αγορά εργασίας, η πρόκληση είναι εξίσου μεγάλη. Στο σημείο που ένα άτομο γίνεται άνεργος, οι επιλογές είναι να αποκτήσει άλλη θέση εργασίας ή να είναι αυτοαπασχολούμενος. Από την άλλη, καταστάσεις όπως η δυστυχία στην τρέχουσα δουλειά, την εταιρεία, τη θέση ή τον ίδιο τον ρόλο εργασίας είναι επίσης μερικοί από τους λόγους για τους ανθρώπους που είναι αρκετά γενναίοι ώστε να ξεκινήσουν κάτι δικό τους και να αρχίσουν να ελέγχουν τη ζωή τους μόνοι τους (Cromie & Hayes 1991). Υπάρχουν ορισμένες ομάδες ανθρώπων που έχουν ασταθή εισοδήματα, μερικές φορές χαμηλά, μερικές φορές υψηλά και μερικές φορές τίποτα. Μπορεί να οφείλεται στον τομέα, στην επιχείρηση ή στην οικονομία εν γένει, αλλά αυτό είναι επίσης ένας από τους παράγοντες που τους πυροδοτεί ώστε να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση και μια καριέρα ως επιχειρηματίες. Φυσικά, ακόμη και αν ξεκινήσουν μια επιχείρηση, ενδέχεται να έχουν ασταθή εισοδήματα, αλλά τουλάχιστον μπορούν να έχουν μεγαλύτερο

έλεγχο επί του εισοδήματός τους (Yimamu, 2018). Αυτό συνάδει με την άποψη του Knight ότι ένα άτομο λαμβάνει μια απόφαση μεταξύ της ανεργίας, της αυτοαπασχόλησης και της απασχόλησης, την οποία έκανε το 1921.

#### *1.2.2.2. Ευκαιρία*

Υπάρχουν ορισμένες ομάδες ανθρώπων που μπορούν να ξεκινήσουν μια επιχείρηση εύκολα μόλις έχουν μια κερδοφόρα ευκαιρία με ελάχιστες επενδύσεις και λιγότερους παράγοντες κινδύνου. Υπάρχουν τεράστιες ευκαιρίες στην αγορά που τους ωθούν να αρπάξουν την ευκαιρία και να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Ένα άλλο παράδειγμα μιας ευκαιρίας είναι οι συνδέσεις, οι επαφές, οι πόροι και η γνώση που είχαν στη συγκεκριμένη βιομηχανία, παρέχοντάς τους μια νέα επιχειρηματική ιδέα ή ευκαιρία. Σε γενικές γραμμές, υπάρχουν τρία είδη αγορών: η αγορά με οικονομίες που βασίζονται σε παράγοντες, η αγορά με οικονομίες με γνώμονα την αποτελεσματικότητα και η αγορά με οικονομίες με γνώμονα την καινοτομία. Σε μια αγορά με την οικονομία που βασίζεται σε παράγοντες, οι επιχειρηματίες ανταγωνίζονται συνήθως στη χρήση ανειδίκευτων εργατικών και φυσικών πόρων. Στην περίπτωση αυτή, η τιμή είναι το κύριο σημείο ανταγωνισμού, επειδή όλα πωλούν βασικά προϊόντα. Έτσι, μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι σε μια τέτοια αγορά είναι σχετικά εύκολο να ξεκινήσετε μια επιχείρηση δεδομένου ότι δεν είναι πολύ επικίνδυνη και δεν εμπλέκεται υψηλή τεχνική (Yimamu, 2018).

#### *1.2.2.3. Να ζουν καλύτερα στην ανταγωνιστική κοινωνία*

Υπάρχουν διάφοροι τύποι «αναγκασμένων» επιχειρηματιών», συμπεριλαμβανομένων των ατόμων που απολύονται από την εργασία τους και δεν είναι σε θέση να κάνουν τη δουλειά τους λόγω έλλειψης εκπαίδευσης, γλωσσικών δεξιοτήτων ή εγκληματικής προέλευσης. Αυτές οι ομάδες επιχειρηματιών ενθαρρύνονται από την πραγματικότητα της κοινωνίας, από την ταχέως μεταβαλλόμενη κοινωνία που είναι γεμάτη πρόκληση και ανταγωνισμό. Προκειμένου να καλύψει τις τρέχουσες τάσεις, αυτή η ομάδα επιχειρηματιών πρόκειται να κάνει κάτι, εξαιτίας του φόβου να μείνει πίσω από την κοινωνία, ακόμη και αν δεν τους αρέσει να αγωνίζονται καθημερινά. Φυσικά, οι περισσότεροι επιχειρηματίες

απολαμβάνουν τη διαδικασία. (Block & Sandner 2009). Από την άλλη πλευρά, η ιδιότητα του επιχειρηματία μπορεί να είναι η τελευταία αναγκαστική επιλογή για ορισμένα άτομα που δεν μπορούσαν να βρουν δουλειά. Με άλλα λόγια, οι άνθρωποι που είναι απελπισμένοι μπορεί να έχουν περισσότερες πιθανότητες να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Και μερικές φορές αυτό μπορεί να είναι ο σημαντικότερος κινητήριος παράγοντας για τη δημιουργία ορισμένων μεγάλων επιχειρηματιών στην αγορά (Block & Sandner 2009).

### 1.2.2. Κοινωνική επιχειρηματικότητα

Η κοινωνική επιχειρηματικότητα είναι ένας νέος ερευνητικός χώρος. Οι ερευνητές στον τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας έδειξαν διαφοροποιημένες έρευνες και δεν βρέθηκε ένας ενιαίος ορισμός (Pless, 2012). Η ανάπτυξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας περιλαμβάνει μια σειρά ερευνητικών ροών. Σε πρώιμο στάδιο, η κυρίαρχη έρευνα επικεντρώθηκε στους κοινωνικούς επιχειρηματίες και τις προσωπικότητες, τις ιδιότητες, τις αξίες και τα οράματα των μεμονωμένων παραγόντων αλλαγής. Μία άλλη ερευνητική ροή αφορούσε τον μηχανισμό της διαδικασίας. Σε αυτή την ερευνητική πορεία, η κοινωνική επιχειρηματικότητα βασίστηκε σε μια διαδικασία που περιλαμβάνει την καινοτόμο χρήση και τον συνδυασμό των πόρων για να επιδιώξει ευκαιρίες για να καταλυθεί η κοινωνική αλλαγή και να αντιμετωπιστούν οι κοινωνικές ανάγκες (Mair, Marti, 2006). Οι Mort, Weerawardena και Carnegie (2003), απεικόνισαν την κοινωνική επιχειρηματικότητα μέσω μιας πολυδιάστατης δομής, η οποία περιελάμβανε τα ακόλουθα στοιχεία: επιχειρηματική ενδυνάμωση, αναγνώριση κοινωνικών ευκαιριών, ανεκτικότητα σε κινδύνους, καινοτομικότητα και ικανότητα κρίσης. Περιέγραψαν την κοινωνική επιχειρηματικότητα ως εξής: "Κοινωνική επιχειρηματικότητα: η επιχειρηματικότητα που οδηγεί στην εγκαθίδρυση νέων κοινωνικών επιχειρήσεων και η συνεχιζόμενη καινοτομία σε υφιστάμενες. Η κοινωνική επιχειρηματικότητα ως ένα πολυδιάστατο κατασκεύασμα περιλαμβάνει την έκφραση επιχειρηματικής συμπεριφοράς για την επίτευξη της κοινωνικής αποστολής, μια συνεκτική ενότητα σκοπού και δράσης στο πρόσωπο της ηθικής πολυπλοκότητας, την ικανότητα αναγνώρισης ευκαιριών δημιουργίας κοινωνικής αξίας και βασικών χαρακτηριστικών λήψης αποφάσεων της καινοτομικότητας, της προδραστικότητας και της ανάληψης κινδύνων (Mort, Weerawardena, Carnegie, 2003).

### 1.2.3. Επιχειρηματικότητα του οικοσυστήματος

Η επιχειρηματικότητα του οικοσυστήματος εξελίσσεται ως αμοιβαίο προϊόν του περιβάλλοντος και της επιχειρηματικότητας. Στόχος της είναι η παροχή θετικών περιβαλλοντικών αποτελεσμάτων κατά την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών (Uslu, Hancioğlu, Demir, 2015). Ο Anderson & Leal (1997) περιγράφει την επιχειρηματικότητα του οικοσυστήματος με διάφορους στόχους, όπως η επέκταση οικοτόπων άγριας πανίδας, η προστασία των ειδών που θέτουν σε κίνδυνο, η βελτίωση των περιβαλλοντικών συνθηκών και η διατήρηση της φυσικής ζωής (Ince, 2011). Ως συνέπεια αυτού του ορισμού μπορεί να διαπιστωθεί σαφώς ότι υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ της επιχειρηματικότητας του οικοσυστήματος και της πράσινης επιχειρηματικότητας. Σύμφωνα με το UNEP, η πράσινη οικονομία θεωρείται σύστημα οικονομικών δραστηριοτήτων που περιλαμβάνει την παραγωγή, την κατανάλωση και τη διανομή αγαθών και υπηρεσιών για την αύξηση της ποιότητας ζωής των ανθρώπων. Ως συνέπεια αυτού, ένας από τους σημαντικότερους στόχους της Πράσινης Οικονομίας είναι η πρόληψη των μελλοντικών γενεών από σημαντικούς περιβαλλοντικούς κινδύνους και οικολογική ανεπάρκεια (UNEP, 2011). Η πράσινη οικονομία πρέπει να στοχεύει στην ελαχιστοποίηση ή στην πλήρη καταστροφή των απειλών που μπορεί να προκύψουν στο περιβάλλον εξετάζοντας προσεκτικά τη σχέση μεταξύ οικονομίας και φυσικού περιβάλλοντος. Λόγω του αυξανόμενου πληθυσμού, πολλοί οργανισμοί αλλάζουν τις οικονομικές τους στρατηγικές και η νέα αυτή στρατηγική βασίζεται σε υψηλό ποσοστό όγκου πωλήσεων και χαμηλότερο κόστος παραγωγής. Ωστόσο, αυτό προκαλεί περιβαλλοντική ζημιά με ανησυχητικό ρυθμό (Uslu, Hancioğlu, Demir, 2015).

### 1.2.4. Δημόσια επιχειρηματικότητα

Η δημόσια επιχειρηματικότητα αναφέρεται στην επιχειρηματικότητα του δημόσιου τομέα και της δημόσια διοίκησης. Η επιχειρηματικότητα του δημόσιου τομέα έγινε αφορμή για την δημιουργία νέων κυβερνητικών κινημάτων και νέων μορφών δημόσιας διοίκησης. Η δημόσια επιχειρηματικότητα δημιουργήθηκε για να αντικαταστήσει τις παραδοσιακές διαδικασίες με διαδικασίες βασισμένες στην τακτική του ανταγωνισμού. Λαμβάνοντας

υπόψη τα μοναδικά χαρακτηριστικά του δημόσιου τομέα, εκείνοι που είναι επιφορτισμένοι με την επιχειρηματικότητα ενδέχεται να αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην αναγνώριση και την αξιοποίηση ευκαιριών από ό, τι στον ιδιωτικό τομέα. Οι διαφορές εδώ σχετίζονται με το περιβαλλοντικό πλαίσιο και τις οργανωτικές δομές (πολλαπλοί ενδιαφερόμενοι φορείς, διακυβέρνηση, έλεγχος και λογοδοσία και μόνωση της αγοράς), τους στόχους (πολλαπλοί, μεταβλητοί, κοινωνικοί και πολιτικοί παρά μεγιστοποίηση των κερδών) και τις ευρύτερες αξίες της δημόσιας υπηρεσίας (Lunt et al, 2014).

### 1.2.5. Ενδοεπιχειρησιακή επιχειρηματικότητα

Η ενδοεπιχειρησιακή επιχειρηματικότητα αναφέρεται στην επιχειρηματική δράση στο εσωτερικό των επιχειρήσεων, με σκοπό την απόκτηση συγκριτικού πλεονεκτήματος. Η ενδοεπιχειρηματικότητα περιλαμβάνει ένα σύνολο διεργασιών που αφορούν τη δημιουργία νέων μονάδων στο πλαίσιο μιας επιχείρησης, τη δημιουργία νέων προϊόντων ή υπηρεσιών, την προώθηση της πρωτοβουλίας από τους εργαζομένους, την αντιμετώπιση του ανταγωνισμού και την ανάληψη κινδύνων (Antoncic & Hisrich ,2003). Σε μία ήδη ανεπτυγμένη επιχείρηση, όμως, δημιουργείται η δυσκολία στην προώθηση των πρωτοβουλιών των εργαζομένων αν και η επιχείρηση προσπαθεί να ενισχύσει τις προσπάθειες των εργαζομένων της με την επιβράβευση και την παροχή διάφορων κινήτρων (Antoncic & Hisrich , 2003).

### 1.2.6. Ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα

Τα πανεπιστήμια στις αναπτυγμένες χώρες έχουν γίνει ολοένα και πιο επιχειρηματικά (Siegel, 2006). Στις αρχές της δεκαετίας του 1980, το επιχειρηματικό πανεπιστήμιο έγινε αποδεκτή έννοια και η βιβλιογραφία που συζήτησε το ρόλο των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη έθεσε την προσοχή διακεκριμένων μελετητών. Μελέτες έχουν δείξει ότι, με την πάροδο του χρόνου, ο αντίκτυπος των πανεπιστημίων στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων, τη μεταφορά γνώσεων και την εισροή των μορφωμένων ατόμων είναι σημαντική (Etzkowitz, Klofsten, 2005). Διάφορες δραστηριότητες, όπως οι ερευνητικές συνεργασίες με τη βιομηχανία, οι αιτήσεις για

διπλώματα ευρεσιτεχνίας, οι ιδέες για νέες επιχειρήσεις, η επιχειρηματική εκπαίδευση ατόμων με υψηλή εξειδίκευση είναι τα εργαλεία που χρησιμοποιούν τα πανεπιστήμια για να επιτύχουν την επιχειρησιακή διαμόρφωσή τους. Αυτές οι δραστηριότητες είναι γνωστές ως ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα (Rippa, Secundo, 2018).

#### 1.2.7. Επιχειρηματικότητα καινοτομίας

Η επιχειρηματικότητα καινοτομίας αποτελεί εκείνο το είδος επιχειρηματικότητας που συνδέεται άμεσα με την οικονομική ανάπτυξη, τη διάχυση της γνώσης και τη χρήση της καινοτομικής τεχνολογίας. Τα βασικά χαρακτηριστικά της καινοτομικής επιχειρηματικότητας είναι η αβεβαιότητα αναφορικά με τα αποτελέσματα της επιχειρηματικής δραστηριότητας και οι σημαντικές επενδύσεις που περιλαμβάνουν την απόκτηση σταθερών και άυλων περιουσιακών στοιχείων (Freeman, 2008). Ο κύριος στόχος της καινοτομικής επιχειρηματικότητας είναι η διάδοση της γνώσης σχετικά με την επιχειρηματικότητα και η ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας που βασίζεται στην έρευνα και την ανάπτυξη. Η αποτελεσματικότητα των καινοτόμων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων εξαρτάται από τη διαμόρφωση πολιτικών επιχειρηματικότητας και τη βέλτιστη χρήση των εργαλείων πολιτικής. Η εξέλιξη καινοτόμων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων που στοχεύουν στην ανάπτυξη καθίσταται δυνατή με τη γενίκευση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και τη διευκόλυνση των κριτηρίων εγκατάστασης των επιχειρήσεων. Έτσι, η θετική σχέση μεταξύ οικονομικής ανάπτυξης και επιχειρηματικότητας γίνεται ισχυρότερη (Hobikoglou, Sanli, 2015).

#### 1.2.8. Επιχειρηματικότητα των νέων

Η επιχειρηματικότητα των νέων έχει αποκτήσει μεγαλύτερη σημασία τα τελευταία χρόνια σε πολλές χώρες, ως τρόπο ενίσχυσης των ευκαιριών απασχόλησης, ενίσχυση της οικονομικής ανταγωνιστικότητας και προώθηση της περιφερειακής ανάπτυξης. Ο ορισμός της επιχειρηματικότητας των νέων (Chigunta 2002) είναι η πρακτική εφαρμογή επιχειρηματικών αξιών όπως πρωτοβουλία, κίνητρο, δημιουργικότητα και ανάληψη κινδύνου στο εργασιακό περιβάλλον (είτε στην αυτοαπασχόληση είτε στην απασχόληση σε μικρές νεοσύστατες

επιχειρήσεις), χρησιμοποιώντας τις κατάλληλες δεξιότητες για την επιτυχία σε αυτό το περιβάλλον και τον πολιτισμό. Αν και η βιβλιογραφία για την νεανική επιχειρηματικότητα είναι πολύ περιορισμένη, υπάρχουν στοιχεία ότι οι νέοι πιστεύουν ότι εργάζονται για τον εαυτό τους ως επιλογή σταδιοδρομίας, καθώς τους προσφέρουν μια ενδιαφέρουσα δουλειά, ελευθερία και αυτονομία, κάτι που μπορεί να μην προσφέρει άλλο εργασιακό περιβάλλον (Greene, Storey 2005). Κυρίως, υπάρχουν δύο κύριοι παράγοντες που προσελκύουν όλο και μεγαλύτερη προσοχή της νέας επιχειρηματικότητας σε αναπτυσσόμενες χώρες. Ο πρώτος είναι ο αυξημένος αριθμός ανέργων νέων σε σύγκριση με τον υπόλοιπο πληθυσμό. Ο δεύτερος είναι η ανάγκη για μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα, για την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την επιχειρηματικότητα ως τρόπο αντιμετώπισης των πιέσεων της παγκοσμιοποίησης (Thurik, Grilo, 2005).

### 1.3. Η έννοια του επιχειρηματία

Τρεις συγγραφείς συγκαταλέγονται μεταξύ των πρώτων που αντανakλούν εκτενώς σε ό, τι κάνουν οι επιχειρηματίες. Ο πρώτος, Ο Cantillon, περιγράφει τον επιχειρηματία ως άτομο που αγοράζει μια πρώτη ύλη σε γνωστή τιμή για να το πουλήσει σε άγνωστη τιμή (Filion, 2011). Στον ορισμό του Cantillon, ο ρόλος ενός επιχειρηματία είναι μεταξύ δύο ή περισσότερων άλλων παραγόντων. Αυτός ή αυτή είναι ένας ενδιάμεσος που υποκινεί έναν μετασχηματισμό. Μετά τον Cantillon, ο συγγραφέας που είχε τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στον τομέα της επιχειρηματικότητας ήταν ο Say. Προσδιόρισε το στοιχείο της καινοτομίας ως το πιο χαρακτηριστικό του επιχειρηματία. Με άλλα λόγια, θεωρούσε τους επιχειρηματίες ως ανθρώπους που θα μπορούσαν να κάνουν νέα πράγματα, ανθρώπους που θα μπορούσαν να κάνουν περισσότερα με λιγότερα, και ανθρώπους που θα αποκτούσαν περισσότερα κάνοντας κάτι με νέο ή διαφορετικό τρόπο (Say, 1996). Ως εκ τούτου, ο Say είδε τον επιχειρηματία ως οικονομικό παράγοντα των οποίων οι δραστηριότητες δημιουργούσαν προστιθέμενη αξία. Ο τρίτος, ο Schumpeter είναι ο συγγραφέας στον οποίο η συσχέτιση μεταξύ επιχειρηματιών και καινοτομίας αποδίδεται πιο συχνά από ειδικούς. Αναφέρει στο βιβλίο του ότι η ουσία της επιχειρηματικότητας έγκειται στην αντίληψη και εκμετάλλευση νέων ευκαιριών. Ένωσε την καινοτομία με τους επιχειρηματίες με πέντε στοιχεία: την εισαγωγή ενός νέου αγαθού, την εισαγωγή μιας νέας μεθόδου παραγωγής, το άνοιγμα μιας νέας αγοράς, την κατάκτηση μιας



νέας πηγής προμήθειας πρώτων υλών και την διεξαγωγή της νέας οργάνωσης οποιουδήποτε κλάδου. (Schumpeter, 1934).

Υπάρχουν πολλοί τρόποι για τον ορισμό ενός επιχειρηματία. Για τους περισσότερους ανθρώπους, ένας επιχειρηματίας είναι ένα πρόσωπο που κατέχει και οδηγεί μια επιχείρηση. Ωστόσο, οι ειδικοί χρησιμοποιούν όλο και περισσότερους παράγοντες στους ορισμούς και τις αναφορές τους στους επιχειρηματίες (Julien, 1998). Κατά τον Kirzner ο επιχειρηματίας είναι κάποιος που βρίσκεται σε εγρήγορση, για να αξιοποιήσει επικερδείς ευκαιρίες συναλλαγής. Ο επιχειρηματίας, αναγνωρίζοντας τις πιθανότητες συναλλαγής, μπορεί να ωφεληθεί ενεργώντας ως «μεσάζοντας», που εντοπίζει τους προμηθευτές και τους πελάτες διευκολύνοντας την ολοκλήρωση της συναλλαγής. Δεν χρειάζεται να κατέχει πόρους μιας και το κέρδος προκύπτει από τη λειτουργία της μεσολάβησης (Deakins & Freel, 2015). Κατά τον Knight ο επιχειρηματίας είναι ένα άτομο προετοιμασμένο να αναλάβει κίνδυνο και η ανταμοιβή είναι η απόδοση για την ανάληψη της αβεβαιότητας και του κινδύνου. Η ευκαιρία για κέρδος προκύπτει από την αβεβαιότητα που περιβάλλει την αλλαγή. Αν η αλλαγή είναι απόλυτα προβλέψιμη, τότε δεν υπάρχει καμία ευκαιρία κέρδους. Ο επιχειρηματίας είναι κάποιος που είναι διατεθειμένος να αναλαμβάνει κινδύνους σε έναν αβέβαιο κόσμο (Deakins & Freel, 2015). Ο επιχειρηματίας κατά τον Shackle είναι κάποιος που είναι δημιουργικός και αυθεντικός, διαθέτει φαντασία και «φαντάζεται ευκαιρίες» σε αντίθεση με τον επιχειρηματία του Kirzner, που «αντιλαμβάνεται ευκαιρίες». Ο ρόλος της αβεβαιότητας και της ατελούς πληροφόρησης είναι κρίσιμος για τη θεώρηση του ρόλου του επιχειρηματία από τον Shackle. Η φαντασία στον επιχειρηματία είναι σημαντική για τον εντοπισμό των πιθανών ευκαιριών. Ο επιχειρηματίας του Shackle δείχνει ότι η δημιουργικότητα είναι ένα σημαντικό στοιχείο στην επιχειρηματική διαδικασία. (Deakins & Freel, 2015).

Η άποψη του Hayek (1945) είναι ότι η ασύμμετρη πληροφόρηση δημιουργεί διαφορές στις γνώσεις ή στα είδη γνώσεων που διαθέτουν τα άτομα, οι οποίες παρέχουν τη βάση για εκμετάλλευση της ανακάλυψης των επιχειρηματικών ευκαιριών, παρόλο που αυτή μπορεί να είναι μία κερδοσκοπική διαδικασία, που υπόκειται σε δυναμικό ανταγωνισμό με τα στοιχεία εκπλήξεων από απροσδόκητα αποτελέσματα (Hayek, 1945). Ο Casson διακρίνει τις διαφορετικές δεξιότητες που έχει ο επιχειρηματίας από τους άλλους και εν τέλει του δίνουν τη δυνατότητα να προβαίνει σε κρίσεις και να συντονίζει περιορισμένους πόρους. Οι αποφάσεις του μπορούν να αφορούν στην ανακατανομή ή την οργάνωση των πόρων. Ο Casson (2003) τονίζει το γεγονός ότι οι επιχειρηματίες απαιτούν να ελέγχουν τους πόρους, για να μπορούν να υποστηρίξουν την κρίση τους και αυτό πιθανώς να συνεπάγεται ότι θα

διαθέτουν προσωπικό πλούτο. Επομένως, η έλλειψη χρηματοοικονομικού κεφαλαίου θα είναι ένα εμπόδιο για την επιτυχημένη επιχειρηματικότητα (Deakins & Freel, 2015). Κατά τον Casson το κλειδί για την κατανόηση του επιχειρηματία είναι να αντιληφθεί κάποιος το περιβάλλον στο οποίο αυτός δραστηριοποιείται. Τελικά, σχεδόν κάθε συγγραφέας έχει διαφορετικό ορισμό του όρου, ανάλογα με τον συγκεκριμένο επιχειρηματία ή την επιχειρηματική κατηγορία που μελετήθηκε (Deakins & Freel, 2015).

#### 1.4. Επιχειρηματικά Κίνητρα

Η πρόσφατη έρευνα έχει αποδεχθεί σχετικά επιχειρήματα ότι οι άνθρωποι διαφέρουν ως προς την προθυμία τους και την ικανότητά τους να εμπλακούν στην επιχειρηματική διαδικασία εξαιτίας μη μεμονωμένων ατομικών διαφορών. Οι Shane και Locke (2003) αναφέρουν ότι η προθυμία των ανθρώπων να επιδιώκουν επιχειρηματικές ευκαιρίες εξαρτάται από το κόστος ευκαιρίας, τα αποθέματα χρηματοοικονομικού κεφαλαίου τους, τους κοινωνικούς δεσμούς τους με τους επενδυτές, και την εμπειρία τους. Υποστηρίζουν επίσης ότι οι κινητήριες διαφορές επηρεάζουν την επιχειρηματική διαδικασία. Τέτοιες διαφορές μεταξύ των ανθρώπων όσον αφορά τις αντιλήψεις τους για τον κίνδυνο και τις ευκαιρίες επηρεάζουν τις επιχειρηματικές αποφάσεις (Shane & Venkataraman, 2000). Μία βασική διάκριση που γίνεται στην ανάλυση της επιχειρηματικότητας είναι η εξέταση των κινήτρων που ωθούν τα άτομα στην ανάληψη μίας επιχειρηματικής δράσης (IOBE, 2009). Η υπάρχουσα βιβλιογραφία αναγνωρίζει μια ποικιλία παραγόντων ως υπεύθυνους για το σχηματισμό επιχειρηματικής πρόθεσης. Οι μελετητές τις έχουν ομαδοποιήσει σε δύο μακροκατηγορίες, προσδιορίζοντας τον ατομικό και τους τομείς συμφραζομένων (Bird, 1988). Η πρώτη περιλαμβάνει το μεμονωμένα χαρακτηριστικά του ατόμου όπως δημογραφικά στοιχεία, προσωπικά χαρακτηριστικά, ψυχολογικά χαρακτηριστικά, μεμονωμένες δεξιότητες, προηγούμενη γνώση, ατομικό δίκτυο και κοινωνικούς δεσμούς και εκπαίδευση. Η δεύτερη περιλαμβάνει το χαρακτηριστικά του εξωτερικού περιβάλλοντος όπως περιβαλλοντική υποστήριξη, περιβαλλοντικές επιρροές, πρότυπα και οργανωτικούς παράγοντες.

### 1.4.1. Μεμονωμένα χαρακτηριστικά

#### 1.4.1.1. Δημογραφικά στοιχεία

Από την συνεισφορά του Roberts (1991) σε ατομικά χαρακτηριστικά των επιχειρηματιών υψηλής τεχνολογίας, αρκετά έγγραφα έχουν εξετάσει τα δημογραφικά στοιχεία για να εντοπίσουν τους παράγοντες που είναι υπεύθυνοι για τη δημιουργία επιχειρηματικών στόχων. Οι περισσότεροι από αυτούς εξέτασαν το φύλο και την ηλικία. Όσον αφορά το φύλο, οι Reynolds et al (2002) δείχνουν ότι οι ενήλικες άνδρες στις Ηνωμένες Πολιτείες είναι διπλάσιοι από τις γυναίκες που βρίσκονται στη διαδικασία εκκίνησης μιας νέας επιχείρησης. Επιπλέον, η έρευνα σχετικά με τους δυνητικούς επιχειρηματίες της επόμενης γενιάς, αποκάλυψε σημαντικά λιγότερες προθέσεις στα κορίτσια από ό, τι στα αγόρια για να ασχοληθούν με επιχειρηματικές σταδιοδρομίες (Kourilsky & Walstad, 1998). Αντιμετωπίζοντας την ηλικία, ο Boyd (1990) δείχνει ότι συσχετίζεται θετικά με την επιχειρηματική πρόθεση. Ειδικότερα, ο Bates (1995) καταδεικνύει ότι η πρόθεση και, ως εκ τούτου, η πιθανότητα να γίνει κάποιος επιχειρηματίας, αυξάνεται με την ηλικία, καθώς οι άνθρωποι πλησιάζουν την ηλικία των 40 ετών. Επίσης, η οικογενειακή κατάσταση έχει μελετηθεί ως στοιχείο επιχειρηματικής πρόθεσης. Οι Evans και Leighton (1989), στη μελέτη τους για την εθνότητα, δείχνουν ότι οι έγγαμοι άνθρωποι είναι πιθανότερο να εμπλακούν σε επιχειρηματικές δραστηριότητες. Το καθεστώς απασχόλησης είναι ένα άλλο χαρακτηριστικό που έχει ληφθεί υπόψη. Τα αποτελέσματα που έδωσαν οι Ritsila και Tervo (2002) δείχνουν ότι υπάρχει θετική επίδραση της ανεργίας στην πρόθεση ενός ατόμου να εμπλακεί σε επιχειρηματικές δραστηριότητες. Συγκεκριμένα, η προσωπική ανεργία και η εργασιακή ανασφάλεια έχουν προσδιοριστεί ως οι δύο παράγοντες που επηρεάζουν άμεσα την επιχειρηματική πρόθεση (Storey, 1991).

#### 1.4.1.2. Προσωπικά χαρακτηριστικά

Αντιμετωπίζοντας ένα σύνολο γενικών και σταθερών χαρακτηριστικών προσωπικότητας, οι μελετητές υποστήριξαν ότι η υπερβολική αυτοπεποίθηση, η αισιοδοξία, η επιμονή, και το πάθος μπορεί να έχουν αντίκτυπο στην επιχειρηματική πρόθεση (Fini et al, 2009). Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, πολλές από αυτές έχουν συμπεριληφθεί εκτενώς

στις επιχειρηματικές σπουδές, αλλά, παρά τη θεωρητική λογική, έχουν οδηγήσει σε λίγη εξηγητική δύναμη και δεν προβλέπουν την επιχειρηματικότητα (Gartner, 1989).

#### 1.4.1.3. Ψυχολογικά χαρακτηριστικά

Διάφορα ψυχολογικά χαρακτηριστικά έχουν προταθεί για να επηρεάσουν την επιχειρηματική πρόθεση. Η πρώτη προσπάθεια να μελετηθεί η προθυμία και να ωθήσουν τα άτομα να ασχοληθούν με επιχειρηματικές δραστηριότητες μπορεί να ανατρέξει στις ψυχολογικές μελέτες του Atkinson (1957) και του McClelland (1961). Για να παράσχει έναν καλύτερο χαρακτηρισμό των επιχειρηματιών, ο McClelland (1961) εισήγαγε την ιδέα της ανάγκης για επίτευξη. Υποστήριξε ότι άτομα με υψηλό επίπεδο αναγκών για επίτευξη έχουν μεγαλύτερη προθυμία να συμμετάσχουν σε επιχειρηματικές δραστηριότητες. Ωστόσο, η έννοια της ανάγκης για επίτευξη δεν είναι η μόνη ψυχολογική διάσταση που οι μελετητές έχουν μελετήσει σε σχέση με την επιχειρηματική πρόθεση. Επιπλέον, η βιβλιογραφία καταδεικνύει ότι η επιχειρηματική πρόθεση των ατόμων επηρεάζεται από την τάση ανάληψης κινδύνου την ανοχή της ασάφειας, τον τόπο ελέγχου, την αυτό-αποτελεσματικότητα και την ρύθμιση των στόχων (Fini et al, 2009). Ενώ ορισμένοι από αυτούς δεν κατάφεραν να προβλέψουν την επιχειρηματικότητα (Baum et al., 2001), δύο διαστάσεις που προβλέπουν σταθερά τις επιχειρηματικές προθέσεις είναι η αυτό-αποτελεσματικότητα και η ροπή ανάληψης κινδύνων (Fini et al, 2009).

#### 1.4.1.4. Ατομικές δεξιότητες και προηγούμενες γνώσεις

Οι Wiklund και Shepherd (2003) υποστηρίζουν ότι τόσο οι επιχειρηματικές προθέσεις όσο και οι συμπεριφορές μπορούν να θεωρηθούν λειτουργίες των προσωπικών ικανοτήτων των επιχειρηματιών. Το ιστορικό και οι δεξιότητες που συσσωρεύονται από κάθε επιχειρηματία είναι, στην πραγματικότητα, προγνωστικοί παράγοντες για τις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Οι Roberts και Fusfeld (1981) υποστηρίζουν ότι ένα υψηλό επίπεδο διαχειριστικών δεξιοτήτων αποτελεί προϋπόθεση για άτομα που εμπλέκονται σε εταιρείες υψηλής τεχνολογίας, ενώ οι Gupta και Govindarajan (2000) δηλώνουν ότι οι τεχνικές και διαδικαστικές δεξιότητες είναι θεμελιώδεις σε επιχειρηματικά περιβάλλοντα έντασης γνώσης.

Οι Baum et al (2001) δείχνουν εμπειρικά ότι οι τεχνικές, διαδικαστικές και διαχειριστικές δεξιότητες έχουν αντίκτυπο στην επιχειρηματικότητα. Επίσης, η προηγούμενη γνώση, που ορίζεται από τον Shane (1999) ως το απόθεμα πληροφοριών που παράγονται από τις εμπειρίες της ιδιοσυγκρασιακής ζωής των ανθρώπων, επηρεάζει την επιχειρηματική πρόθεση. Συγκεκριμένα, έχει αποδειχθεί ότι οι γνώσεις που δημιουργούνται μέσω της επαγγελματικής εμπειρίας, η σειριακή επιχειρηματικότητα και η κατοχύρωση με δίπλωμα ευρεσιτεχνίας έχουν αποδειχθεί ότι ενθαρρύνουν τις επιχειρηματικές δραστηριότητες (Fini et al, 2009).

#### *1.4.1.5. Κοινωνικοί δεσμοί και δίκτυο*

Διαρθρώνοντας το πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να ενεργούν οι επιχειρηματίες, τα κοινωνικά δίκτυα επηρεάζουν τις επιχειρηματικές προθέσεις (Aldrich, 1999). Στη υπάρχουσα βιβλιογραφία, οι κοινωνικοί δεσμοί και τα δίκτυα έχουν αναγνωριστεί ως οι διαστάσεις που είναι υπεύθυνες για την επιχειρηματικότητα του ατόμου. Γενικότερα, ο Aldrich (1999) καταδεικνύει ότι οι κοινωνικοί δεσμοί, όσον αφορά την ετερογένεια και τη συναισθηματική τους δύναμη, παίζουν σημαντικό ρόλο σε πολλές πτυχές των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Οι Lumpkin και Dess (1996) δείχνουν ότι επιχειρήσεις με ισχυρό επιχειρηματικό προσανατολισμό επωφελούνται ιδιαίτερα από την κατοχή θέσεων δικτύου που είναι πλούσιες σε ευκαιρίες χρηματιστηριακών συναλλαγών επειδή, λόγω των εκούσιων διαδικασιών των CEOs και των επιχειρηματιών, μπορούν να εφαρμόσουν στυλ λήψης αποφάσεων που ευνοούν την αναζήτηση καινοτόμων ευκαιριών. Σε πρόσφατο έργο, οι Stam και Elfring (2008) υπογραμμίζουν τη σημασία της συνάρτησης μεταξύ των πόρων κοινωνικού κεφαλαίου των επιχειρηματιών και των μοναδικών αναγκών σε πόρους που συνδέονται με επιχειρηματικό προσανατολισμό. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώνουν ότι ο συνδυασμός της υψηλής κεντρικότητας του δικτύου και των εκτεταμένων δεσμών γαφύρωσης ενισχύει τη σχέση μεταξύ επιχειρηματικού προσανατολισμού και απόδοσης.

#### *1.4.1.6. Εκπαίδευση των επιχειρηματιών*

Οι Fairlie και Holleran (2011) επικεντρώνονται στην εκπαίδευση και διερευνούν εάν έχει στην επιχειρηματικότητα διαφορετικά αποτελέσματα για τα άτομα. Στη μελέτη τους,

εξετάζουν κατά πόσο τα άτομα με ό, τι θεωρείται ως «προ-επιχειρηματική» προσωπικότητα ωφελούνται περισσότερο από την εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα. Χρησιμοποιώντας δεδομένα από ένα μεγάλο τυχαίο πείραμα ελέγχου που παρέχει εκπαίδευση για την επιχειρηματικότητα στις Ηνωμένες Πολιτείες, διαπιστώνουν ότι τα άτομα που είναι περισσότερο ανεκτικά σε κινδύνους ωφελούνται περισσότερο από την εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα, από την άποψη της ιδιοκτησίας των επιχειρήσεων και της ίδρυσης μιας επιχείρησης από εκείνα που είναι λιγότερο ανεκτά σε κίνδυνο. Όσον αφορά την ανάγκη αυτονομίας, βρίσκουν μόνο ασταθείς ενδείξεις ότι αυτή η μεταβλητή είναι σημαντική για το βαθμό ωφέλειας στην επιχειρηματική εκπαίδευση. Άλλες μεταβλητές, όπως η καινοτομία, δεν δείχνουν επιρροή στην επίδραση της επιχειρηματικής κατάρτισης. Για άλλη μια φορά, η μεταβλητή ανοχής κινδύνου φαίνεται να παρέχει κρίσιμες πληροφορίες για την επιχειρηματική διαδικασία. Από τα ευρήματα αυτά μπορούν να αντληθούν ορισμένα ενδιαφέροντα συμπεράσματα σχετικά με την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επιχειρηματικής εκπαίδευσης. Η ένδειξη ότι οι άνθρωποι που είναι ανεκτικοί σε κινδύνους αποκομίζουν τα μέγιστα οφέλη από αυτά τα προγράμματα υποδηλώνουν ότι οι ομάδες που δεν έχουν μέχρι στιγμής στόχο να ενταχθούν σε προγράμματα επιχειρηματικότητας ενδέχεται να ωφεληθούν από αυτά. Ειδικότερα, οι Fairlie και Holleran (2011) υπογραμμίζουν ότι ορισμένες από τις πιο μειονεκτούσες ομάδες, όπως τα άτομα με ποινικό υπόβαθρο, έχουν υψηλά επίπεδα ανεκτικότητας σε κινδύνους και επομένως μπορούν να επωφεληθούν περισσότερο από την εκπαίδευση στον τομέα της επιχειρηματικότητας παρά από πιο παραδοσιακά προγράμματα επαγγελματικής

#### 1.4.2. Χαρακτηριστικά εξωτερικού περιβάλλοντος

##### 1.4.2.1. Περιβαλλοντική υποστήριξη

Οι επιχειρηματικές δραστηριότητες μπορούν επίσης να εξηγηθούν από τις επιδράσεις του επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Οι μελετητές τόνισαν ότι οι κυβερνητικές πολιτικές, τα χαρακτηριστικά του τοπικού πλαισίου (π.χ. διαθεσιμότητα υποδομών logistics, χρηματοοικονομικοί επενδυτές και εξωτερικοί παράγοντες) και πιο συγκεκριμένα οι μηχανισμοί στήριξης των πανεπιστημίων επηρεάζουν τις επιχειρηματικές δραστηριότητες (Fini et al., 2009). Οι κυβερνήσεις μπορούν να παρεμβαίνουν με συστήματα χρηματοδότησης, φορολογικές πολιτικές και άλλους μηχανισμούς υποστήριξης που στοχεύουν στην άμβλυνση

της αναποτελεσματικότητας της αγοράς και στην προώθηση της επιχειρηματικότητας (Lerner, 1999). Όσον αφορά το τοπικό πλαίσιο, αρκετές μελέτες έχουν επικεντρωθεί στην ικανότητα ενός γόνιμου περιβάλλοντος, πλούσιου τόσο σε απτά (φυσική υποδομή, εταιρικά φυσικά περιουσιακά στοιχεία, εργαστήρια E & A) όσο και σε άυλα (ανθρώπινο κεφάλαιο, ρουτίνες) στοιχεία (Fini et al, 2009). Ειδικότερα, η οικονομική στήριξη, όπως η διαθεσιμότητα επιχειρηματικών κεφαλαίων (Beck, Demirguc-Kunt, & Maksimovic, 2005), και υπηρεσίες επιχειρηματικής υποστήριξης, όπως ευκαιρίες κατάρτισης, μικρά δάνεια, φυσική υποδομή και ανταγωνισμός επιχειρηματικών σχεδίων (Feldman, Wong, & Ong, 2005) έχουν αναγνωριστεί ως οι κύριοι παράγοντες για την υποστήριξη της επιχειρηματικότητας. Τέλος, οι μελετητές υποστήριξαν ότι συγκεκριμένοι μηχανισμοί πανεπιστημιακής υποστήριξης είναι επίσης σημαντικοί για την προώθηση των δραστηριοτήτων μεταφοράς τεχνολογίας και, ως εκ τούτου, για την υποστήριξη επιχειρηματικών ενεργειών. Το σύνολο των πολιτικών και μέσων που έχουν τεθεί σε εφαρμογή από τα πανεπιστήμια προκειμένου να υποστηριχθεί η ακαδημαϊκή επιχειρηματικότητα (μεταξύ άλλων) είναι αρκετά ποικίλο, συμπεριλαμβανομένων των γραφείων μεταφοράς τεχνολογίας και των συμβούλων διδασκόντων (Mian, 1996), των πανεπιστημιακών φυτωρίων και των φυσικών πόρων (Mian, 1997) και τα ταμεία επιχειρηματικών κεφαλαίων (Lerner 2005).

#### 1.4.2.2. Περιβαλλοντική επιρροή

Πολλές συνεισφορές εστιάστηκαν στην προγνωστική δύναμη που έχει το περιβάλλον στις επιχειρηματικές προθέσεις και συμπεριφορές (Wiklund & Sheperd, 2003). Αναφορικά με τη δημιουργία νέων ανεξάρτητων επιχειρήσεων, οι μελετητές έδειξαν ότι οι νεοσύστατες εταιρείες δεν είναι ομοιόμορφα κατανομημένες σε όλες τις βιομηχανίες υψηλής τεχνολογίας: οι βιοτεχνολογίες και το λογισμικό ηλεκτρονικών υπολογιστών είναι οι δύο πιο συνηθισμένες βιομηχανίες στις ΗΠΑ (Lowe, 2002). Τα χαρακτηριστικά της βιομηχανίας μπορούν να οδηγήσουν τις επιχειρηματικές προθέσεις των ατόμων. Σημαντική διάσταση αντιπροσωπεύει η αποτελεσματικότητα των διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας σε μια βιομηχανία. Η δημιουργία νέων επιχειρήσεων είναι πιο πιθανή σε βιομηχανίες στις οποίες τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας είναι πιο αποτελεσματικά. Οι Hsu και Bernstein (1997) αναφέρουν ότι η ισχύς της προστασίας των διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας σε έναν τεχνικό τομέα είναι σημαντική για να εξηγηθεί η

προθυμία των ατόμων να ιδρύσουν νέες επιχειρήσεις και να προωθήσουν τις επιχειρηματικές συμπεριφορές. Επιπλέον, όσο πιο δυναμικό και ανταγωνιστικό είναι το περιβάλλον, τόσο μεγαλύτερη είναι η ανάγκη για καινοτομία και τόσο πιο πιθανό είναι οι επιχειρήσεις να είναι καινοτόμες (Meyers & Marquis, 1969). Οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε πολλές διαφορετικές αγορές είναι πιθανό να μάθουν από την ευρεία εμπειρία τους με τους ανταγωνιστές και τους πελάτες. Τείνουν να δανείζονται ιδέες από μια αγορά και να τις εφαρμόζουν σε μια άλλη. Αυτή η ετερογένεια της αγοράς επηρεάζει την οργανωτική ποικιλομορφία (προσωπικό, διαδικασίες, τεχνολογίες και διοικητικές πρακτικές) και όσο μεγαλύτερη είναι αυτή η ποικιλομορφία, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα τα μέλη της οργάνωσης να είναι πιο επιχειρηματικά, δημιουργώντας έτσι νέες καινοτόμες ιδέες (Miller & Friesen 1982a).

#### 1.4.2.3. Πρότυπα

Το πρότυπο του "τέλειου επιχειρηματία" είναι ένα πολύ συζητημένο θέμα στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Πιθανότατα δημιουργεί το αίσθημα, στην πλειοψηφία των πιθανών επιχειρηματιών, ότι διαφέρουν από το στερεότυπο ενός «τέλειου επιχειρηματία» (Caliendo, Κρίτικος, 2011). Δεδομένου ότι η απόφαση να γίνει κάποιος αυτοαπασχολούμενος μπορεί επίσης να επηρεαστεί από δημόσιες αναφορές, τα πρότυπα είναι ζωτικής σημασίας. Οι Bosma et al (2011) καλύπτουν αυτό το κενό ασχολούμενοι με τη χρήση συγκεκριμένων προτύπων στην επιχειρηματικότητα τόσο στις φάσεις πριν όσο και μετά την εκκίνηση των εταιρειών τους. Υπάρχουν μερικές προηγούμενες μελέτες που δείχνουν ότι τα πρότυπα έχουν σημασία για την απόφαση να γίνουν επιχειρηματίες. Για παράδειγμα, υπάρχουν ενδείξεις για τη θετική επίδραση των γονικών προτύπων (π.χ. Fairlie & Robb, 2007). Οι Caliendo και Κρίτικος, 2011 πραγματοποιούν μια μελέτη που περιλαμβάνει προσωπικές συνεντεύξεις με επιχειρηματίες που ξεκίνησαν μια επιχειρηματική δραστηριότητα στις Κάτω Χώρες. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τα πρότυπα έχουν σημασία για τους επιχειρηματίες: το 54% των επιχειρηματιών έχουν ένα πρότυπο σε οποιαδήποτε από τις δύο φάσεις και τους θεωρούν επιρροή. Το ένα τρίτο των επιχειρηματιών ισχυρίζονται ότι δεν θα είχαν ξεκινήσει την επιχείρησή τους χωρίς την παρουσία αυτού του προτύπου. Η κυρίαρχη λειτουργία των προτύπων είναι η «μάθηση με παράδειγμα». Άλλες σημαντικές λειτουργίες είναι η «μάθηση με υποστήριξη», «η αύξηση της επιχειρηματικής αυτό-αποτελεσματικότητας» και η



«έμπνευση / κίνητρο», όπως προβλέπεται από τη θεωρία της κοινωνικής μάθησης και τη θεωρία προσδιορισμού ρόλων (Caliendo, Kritikos, 2011). Επιπλέον, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τα πρότυπα αντισταθμίζουν την έλλειψη επιχειρησιακής εμπειρίας. Είναι ενδιαφέρον ότι οι επιχειρηματίες με καλύτερη μόρφωση είναι πιο πιθανό να χρησιμοποιήσουν ένα πρότυπο κατά τη διάρκεια της φάσης μετά την εκκίνηση και υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα αυτοί οι επιχειρηματίες να θεωρούν το πρότυπο τους ζωτικής σημασίας. Οι ομοιότητες και οι δεσμοί είναι επίσης σημαντικοί. Οι επιχειρηματίες και τα πρότυπά τους μοιάζουν μεταξύ τους όσον αφορά τα χαρακτηριστικά που διευκολύνουν τον προσδιορισμό του ρόλου, δηλαδή το φύλο, τον τομέα και την εθνικότητα.

#### 1.4.2.4. Οργανωτικοί παράγοντες

Μαζί με τις αναθεωρημένες διαστάσεις, οι διαστάσεις που σχετίζονται με την οργανωτική δομή αντιπροσωπεύουν επίσης τη δημιουργία επιχειρηματικών στόχων. Αυτοί οι παράγοντες είναι ιδιαίτερα σημαντικοί για τα άτομα που επιθυμούν να προωθήσουν την επιχειρηματικότητα μέσω της δημιουργίας αξίας μέσα στις υπάρχουσες επιχειρήσεις. Οι Covin και Slevin (1988) εξέτασαν την επίδραση της οργανωτικής δομής στις επιχειρηματικές προθέσεις της ανώτατης διοίκησης. Συγκρίνουν οργανικά δομημένες επιχειρήσεις και μηχανιστικά δομημένες επιχειρήσεις και βρίσκουν μια άμεση και θετική σχέση μεταξύ οργανώσεων βιολογικών και της επιχειρηματικής πρόθεσης της ανώτατης διοίκησης. Εκτός από την οργανωτική δομή, υπάρχουν και άλλοι οργανωτικοί παράγοντες που μπορεί να υποστηρίξουν ειδικά την επιχειρηματικότητα. Ο Burgelman (1983) δείχνει ότι απαιτούνται νέες διοικητικές και οργανωτικές προσεγγίσεις, καθώς και καινοτόμες διοικητικές ρυθμίσεις, προκειμένου να διευκολυνθεί η συνεργασία μεταξύ των επιχειρηματικών συμμετεχόντων και των οργανισμών στους οποίους δραστηριοποιούνται.

### 1.5. Χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των Επιχειρηματιών

Υπάρχουν πολλές απόψεις σχετικά με τον «επιτυχημένο επιχειρηματία». Οι περισσότερες αναφέρονται στη θεωρία του Schumpeter (1942), της «διαδικασίας δημιουργικής καταστροφής ως κινητήρια δύναμη της οικονομικής ανάπτυξης», όπου ο

επιχειρηματίας διαδραματίζει κεντρικό ρόλο που διευκολύνει μόνιμα την οικονομική και τεχνική πρόοδο. Το 2009, ο Economist, σε μία έκθεση του αναφέρει δύο πολύ σημαντικά στοιχεία για αυτούς τους «παγκόσμιους ήρωες», όπως τους χαρακτηρίζει. Το πρώτο είναι ότι η πλειοψηφία των επιχειρηματιών είναι (ακόμα) άνδρες και το δεύτερο είναι ότι είναι μια «διαφορετική φυλή διευθυντή», δεδομένου ότι οι επιχειρηματίες έχουν διαφορετικά, ξεχωριστά, χαρακτηριστικά της προσωπικότητας από άλλους. Συγκεντρώνοντας τα στοιχεία των χαρακτηριστικών προσωπικότητας που αναφέρθηκαν στην έκθεση, οι επιχειρηματίες επωφελούνται από κάθε ευκαιρία στην αγορά, είναι έντονα συνδεδεμένοι με τις εταιρείες τους, έχουν ασυνήθιστα, μερικές φορές υπερβολική αυτοπεποίθηση, είναι εξαιρετικά ανεκτικοί στον κίνδυνο, είναι πρόθυμοι να μεταβιβάσουν ορισμένα καθήκοντα σε αξιόπιστους ανθρώπους και πρέπει να είναι σε θέση να δημιουργήσουμε και να διατηρήσουμε κοινωνικά δίκτυα για να πετύχουμε (The Economist, 2009, σελ. 4).

Ιστορικά, τόσο η δημοφιλής όσο και η ακαδημαϊκή γραφή για την επιχειρηματικότητα έχουν την τάση να ωραιοποιούν ιδιώτες ιδρυτές και διευθύνοντες συμβούλους όταν οι επιχειρηματικές επιχειρήσεις είναι επιτυχείς. Οι ακαδημαϊκοί ερευνητές, οι δημοσιογράφοι και οι επιχειρηματίες έχουν δαπανήσει μεγάλο χρονικό διάστημα και κείμενο σε μια προσπάθεια να προβλέψουν ποιος θα επιτύχει ως επιχειρηματίας και ποιος θα αποτύχει υπογραμμίζοντας ότι η προσωπικότητα μαζί με άλλα ατομικά χαρακτηριστικά όπως τα δημογραφικά και το πολιτισμικό υπόβαθρο επηρεάζουν το αποτέλεσμα της πρόβλεψης (Byers, Heleen, Sutton, 1997). Οι περισσότερες από τις έρευνες στον τομέα της επιχειρηματικότητας διερεύνησαν την έννοια της επιχειρηματικής προσωπικότητας. Οι McClelland και Rotter ερεύνησαν τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά της ανάγκης επίτευξης, της επικέντρωσης στον έλεγχο, της τάσης ανάληψης κινδύνου και των προσωπικών αξιών (για παράδειγμα, την ανάγκη για ανεξαρτησία και αποτελεσματική ηγεσία) (Areseth, 2012). Η Gartner μελέτησε πολλά προσωπικά στοιχεία της επιχειρηματικής εκκίνησης και των επιδόσεων, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης επίτευξης, της επικέντρωσης στον έλεγχο, της τάσης ανάληψης κινδύνου, της αυτονομίας, της δέσμευσης, της επιμονής, του οράματος, της δημιουργικότητας, της απλότητας, της δημοτικότητας, της φυσικής ελκυστικότητας, της κοινωνικότητας, της νοημοσύνης, της αποφασιστικότητας και της διπλωματίας. Οι Rauch και Frese έχουν διακρίνει δύο σύνολα προσωπικοτήτων που μπορούν να σχετίζονται με την επιτυχία της επιχείρησης: γενικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας όπως εξωστρέφεια, συναισθηματική σταθερότητα, ανοιχτότητα, ευγένεια και ευσυνειδησία (Big Five traits) και

συγκεκριμένα χαρακτηριστικά προσωπικότητας όπως ανάγκη για επίτευξη στόχων, ανάληψη κινδύνου, αυτονομία, σημείο ελέγχου και αυτό- αποτελεσματικότητα (Antoncic, 2009).

### 1.5.1. Τα μεγάλα πέντε χαρακτηριστικά προσωπικότητας (The Big Five traits)

Από τα μέσα της δεκαετίας του '80, το μοντέλο των Big Five έχει βρεθεί ότι είναι ένας ισχυρός δείκτης της προσωπικότητας ενός ατόμου. Τα χαρακτηριστικά που περιλαμβάνει αυτό το μοντέλο είναι η εξωστρέφεια, η συναισθηματική σταθερότητα, η ευγένεια, η ευσυνειδησία και η ανοιχτότητα. Μόνο μία μελέτη εξέτασε όλους τους παράγοντες της Big Five ως δυνητικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των «επιχειρηματικών ηγετών» (Nicholson, 1998). Οι θεωρητικοί της προσωπικότητας συμφωνούν ότι η προσωπικότητα ενός ατόμου προβλέπει τη συμπεριφορά του (Ciavarella, 2004). Επομένως, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των επιχειρηματιών μπορεί να έχουν σημαντικές επιπτώσεις για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία των επιχειρήσεων, καθώς η συμπεριφορά του επιχειρηματία ενδέχεται να επηρεάσει την επιχειρηματική επιτυχία (Ciavarella, 2004).

#### 1.5.1.1. Εξωστρέφεια

Η εξωστρέφεια σχετίζεται κυρίως με την ποσότητα και την ένταση των σχέσεων και ως εκ τούτου εκδηλώνεται με την κοινωνικότητα, τα υψηλότερα επίπεδα ενέργειας, τη θετική συναισθηματικότητα και την αναζήτηση ενθουσιασμού (DeNeve and Cooper, 1998). Η έρευνα έδειξε ότι οι εξωστρεφείς άνθρωποι είναι πιο πιθανό να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους (Judge et al., 1999) και η εξωστρέφεια αποτελεί πρόβλεψη της απόδοσης των θέσεων εργασίας για τα στελέχη και τους πωλητές (Ciavarella, 2004). Ενώ τα θέματα για τις μελέτες αυτές δεν ήταν επιχειρηματίες, είναι εύλογο τα αποτελέσματα να ισχύουν και για τους επιχειρηματίες, δεδομένου ότι οι αποτελεσματικές πρακτικές διαχείρισης και πώλησης είναι ζωτικής σημασίας για την επιβίωση όλων των επιχειρήσεων, ιδιαίτερα των νέων.

### 1.5.1.2. Συναισθηματική σταθερότητα

Τα άτομα με χαμηλή συναισθηματική σταθερότητα είναι επιρρεπή στο στρες και τείνουν να έχουν διαρκέστερες περιόδους κατάθλιψης, ευερεθιστότητας και άγχους (Judge et al., 1999). Μέσα σε διάφορα περιβάλλοντα εργασίας, η χαμηλή συναισθηματική σταθερότητα συνδέεται θετικά με την απουσία και τις προθέσεις εγκατάλειψης (Ciavarella, 2004). Για τους επιχειρηματίες, η συναισθηματική μεταβλητότητα και η ανησυχία αναμένεται να είναι εμπόδια (Ciavarella, 2004) και τα άτομα που δεν είναι σε θέση να διατηρήσουν αισιοδοξία για τα αποτελέσματα των προσπαθειών τους, θα επηρεάσουν αρνητικά την απόδοση της επιχείρησής τους. Από την άλλη πλευρά, η υψηλή συναισθηματική σταθερότητα μπορεί να ενισχύσει την ικανότητα των ατόμων να διατηρούν σχέσεις (Hurtz και Donovan, 2000), γεγονός που θα διευκολύνει την μακροπρόθεσμη επιτυχία του επιχειρηματία μέσω σχέσεων με πελάτες, εργαζόμενους και παρόχους πόρων.

### 1.5.1.3. Ευγένεια

Τα άτομα με υψηλή ευαισθησία τείνουν να είναι ευγενικά, να συγχωρούνε και να είναι ευέλικτα στην αντιμετώπιση άλλων. Είναι ένας διαπροσωπικός παράγοντας που επικεντρώνεται στην ποιότητα των σχέσεων μέσω συνεργασίας και εμπιστοσύνης ( Judge et al., 1999). Ως εκ τούτου, είναι πιθανό ότι ένα επίπεδο ευγένειας είναι απαραίτητο για να λάβετε την απαιτούμενη υποστήριξη για να ξεκινήσετε μια νέα επιχείρηση. Οι επιχειρηματίες που έχουν εμπιστοσύνη, ευελιξία και ευγενικές σχέσεις με τους πελάτες τους θα πρέπει να αναμένουν να αποκομίσουν κέρδη από την επιχείρηση. Στο πλαίσιο της επιχειρηματικής σφαίρας, ο Ciavarella, (2004) αναφέρει ότι η ευγένεια αποτελεί βασικό παράγοντα για την ικανότητα του επιχειρηματία να εξασφαλίσει κεφάλαια και μελλοντική υποστήριξη από τους επενδυτές κεφαλαίων επιχειρηματικού κινδύνου, αυξάνοντας έτσι την ευκαιρία μακροπρόθεσμης επιβίωσης του εγχειρήματος. Οι Baron και Markman (2000) συμπεραίνουν ότι οι επιχειρηματίες που εμπιστεύονται και συνεργάζονται στις επιχειρηματικές τους σχέσεις έχουν περισσότερες πιθανότητες να αναπτύξουν συμμαχίες με μεγαλύτερες εταιρείες, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη νέων προϊόντων, τον πλούτο των μετόχων και την επιβίωση των επιχειρήσεων.

#### 1.5.1.4. Ευσυνειδησία

Η αξιοπιστία και η αποδοτικότητα είναι τα βασικά συστατικά της συνείδησης, και εκείνα τα άτομα που είναι υψηλά σε αυτόν τον παράγοντα τείνουν να είναι εργατικά, προσανατολισμένα στην επίτευξη και επιμονή. Η ευσυνειδησία έχει βρεθεί ότι είναι ένας συνεπής προγνωστικός δείκτης της απόδοσης των θέσεων εργασίας σε επαγγέλματα που αφορούν τη διαχείριση άλλων και την απόδοση των πωλήσεων (Hurtz and Donovan, 2000). Σύμφωνα με τον Ciavarella, (2004), η απόλυτη αφοσίωση και η επιμονή είναι στοιχεία ενός επιτυχημένου επιχειρηματία με τα οποία θα μπορέσει να ξεπεράσει τα εμπόδια και τις αποτυχίες που θα δημιουργηθούν. Η επιμονή έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας των πωλήσεων ενώ η οργάνωση αυξάνει την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα.

#### 1.5.1.5. Ανοιχτότητα

Τα άτομα με υψηλό βαθμό ανοιχτότητας χαρακτηρίζονται ως πνευματικά, ευφυή και ανοιχτά σε νέες ιδέες και εμπειρίες. Τα χαρακτηριστικά της νοημοσύνης, της ευρύτητας και της πρωτοτυπίας είναι σημαντικά για την έναρξη μιας νέας επιχείρησης. Πράγματι, η δημιουργικότητα και η δυνατότητα ανεύρεσης καινοτόμων τρόπων προστασίας της επιχείρησης από τον ανταγωνισμό μπορεί να είναι βασικοί παράγοντες για την επιτυχία της επιχείρησης (Ciavarella, 2004). Είναι απαραίτητο οι επιχειρηματίες να είναι έτοιμοι να αλλάξουν αγορές, προϊόντα και τεχνολογία στο σημερινό επιχειρηματικό περιβάλλον για να επιβιώσουν. Η σταθερότητα της αλλαγής απαιτεί νοημοσύνη και περιέργεια για να αποκτήσουν νέες γνώσεις σχετικά με την τεχνολογική πρόοδο και καινοτόμο τρόπο σκέψης για την ανάπτυξη νέων στρατηγικών για την αξιοποίηση των αναξιοποίητων πηγών εσόδων.

#### 1.5.2. Ανοχή για ασάφεια

Ο Schere (1982) ισχυρίστηκε ότι η ανοχή ως προς την ασάφεια είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό για τους επιχειρηματίες, διότι οι προκλήσεις και οι δυνατότητες επιτυχίας

που συνδέονται με την ίδρυση επιχειρήσεων είναι εκ φύσεως απρόβλεπτες (Shane, Locke, 2003). Ο Budner (1982) όρισε την ανοχή ως προς την ασάφεια ως την τάση να βλέπουμε καταστάσεις χωρίς σαφή αποτελέσματα τόσο ελκυστικά όσο απειλητικά (Shane, Locke, 2003). Επειδή οι επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν συνεχώς μεγαλύτερη αβεβαιότητα στο καθημερινό τους περιβάλλον από ό, τι οι διευθυντές καθιερωμένων οργανισμών, οι επιχειρηματίες που παραμένουν στην εργασία τους είναι πιθανό να επιτύχουν υψηλά ποσοστά για αυτό το χαρακτηριστικό απ'ό, τι οι διαχειριστές. Οι Begley και Boyd (1987) διαπίστωσαν ότι οι ιδρυτές της επιχείρησης σημείωσαν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ανοχής για ασάφεια από ό, τι οι διαχειριστές, οι οποίοι ορίστηκαν από μία επιχείρηση. Τέλος, οι Sexton και Bowman (1986) προσδιόρισαν την ανοχή ως προς την ασάφεια ως διακριτικό ψυχολογικό χαρακτηριστικό μεταξύ των ιδρυτών και των διαχειριστών επιχειρήσεων.

### 1.5.3. Σημείο ελέγχου

Ένα άλλο χαρακτηριστικό που έχει λάβει προσοχή είναι το σημείο ελέγχου δηλαδή η πίστη στο βαθμό στον οποίο τα άτομα πιστεύουν ότι οι ενέργειές τους ή τα προσωπικά χαρακτηριστικά τους επηρεάζουν τα αποτελέσματα. Τα άτομα που έχουν έναν εξωτερικό σημείο ελέγχου πιστεύουν ότι το αποτέλεσμα ενός γεγονότος είναι εκτός ελέγχου αυτών, ενώ τα άτομα με έναν εσωτερικό σημείο ελέγχου πιστεύουν ότι οι προσωπικές τους ενέργειες επηρεάζουν άμεσα την έκβαση ενός γεγονότος (Shane, Locke, 2003). Το σημείο αυτό επιβεβαιώνεται και από τον Rotter (1966), ο οποίος ισχυρίστηκε ότι άτομα με έναν εσωτερικό τύπο ελέγχου θα ήταν πιθανό να αναζητήσουν επιχειρηματικούς ρόλους επειδή επιθυμούν θέσεις στις οποίες οι πράξεις τους έχουν άμεσο αντίκτυπο στα αποτελέσματα. Η έρευνα σχετικά με τον τύπο ελέγχου υποδηλώνει ότι οι ιδρυτές της εταιρείας διαφέρουν από τον γενικό πληθυσμό όσον αφορά τον τύπο ελέγχου. Ο Shapiro (1977) διαπίστωσε ότι οι σταθεροί ιδρυτές από το Τέξας και την Ιταλία ήταν πιο «εσωτερικοί» από άλλες ομάδες επαγγελματιών που ανέφερε ο Rotter (1966). Το ίδιο μοτίβο ισχύει και για τους ιδρυτές της γυναικείας επιχείρησης έναντι του γενικού γυναικείου πληθυσμού (Shane, Locke, 2003).

#### 1.5.4. Αυτό-αποτελεσματικότητα

Η αυτό-αποτελεσματικότητα είναι η πίστη στην ικανότητα ενός ατόμου να συγκεντρώνει και να εφαρμόζει τους απαραίτητους προσωπικούς πόρους, δεξιότητες και ικανότητες για να επιτύχει ένα συγκεκριμένο στόχο σε ένα συγκεκριμένο έργο (Bandura, 1997). Με άλλα λόγια, η αυτό-αποτελεσματικότητα μπορεί να θεωρηθεί ως ειδική αυτοπεποίθηση. Η αυτό-αποτελεσματικότητα για μια συγκεκριμένη εργασία έχει αποδειχθεί ότι είναι ένας ισχυρός προγνωστικός δείκτης της απόδοσης ενός ατόμου και βοηθά να εξηγηθεί γιατί τα άτομα ίσων ικανοτήτων μπορούν να ενεργούν διαφορετικά. Ένα άτομο με υψηλή αυτοπεποίθηση για μια συγκεκριμένη εργασία θα ασκήσει μεγαλύτερη προσπάθεια για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, θα επιμείνει μέσω της οπισθοδρόμησης, θα θέσει και θα αποδεχθεί υψηλότερους στόχους και θα αναπτύξει καλύτερα σχέδια και στρατηγικές για το έργο. Ένα άτομο με υψηλή αυτοεκτίμηση θα λάβει επίσης αρνητική ανάδραση με πιο θετικό τρόπο και θα χρησιμοποιήσει αυτή την ανατροφοδότηση για να βελτιώσει την απόδοσή του. Αυτά τα χαρακτηριστικά της αυτό-αποτελεσματικότητας μπορεί να είναι σημαντικά για την επιχειρηματική διαδικασία, επειδή αυτές οι καταστάσεις είναι συχνά διφορούμενες, στις οποίες η προσπάθεια, η επιμονή και ο σχεδιασμός είναι σημαντικές (Shane, Locke, 2003). Ο Baum (1994) μελέτησε τους ιδρυτές της αρχιτεκτονικής ξυλουργικής σε διάφορες μεταβλητές που περιλαμβάνουν γενικά χαρακτηριστικά και κίνητρα, συγκεκριμένες δεξιότητες και ικανότητες, όραμα και στρατηγική δράση και διαπίστωσε ότι η αυτό-αποτελεσματικότητα είχε μια ισχυρή θετική σχέση με την πραγματοποιηθείσα ανάπτυξη.

#### 1.5.5. Ανοχή στον κίνδυνο

Στην κοινή άποψη, οι επιχειρηματίες είναι «εξαιρετικά ανεκτικοί στον κίνδυνο». Προηγούμενες έρευνες υποστηρίζουν αυτή την κρίση στο μέτρο που παρατηρήθηκαν θετικοί συσχετισμοί μεταξύ ανοχής κινδύνου και απόφασης για να γίνει κάποιος επιχειρηματίας (Caliendo, Fossen, Kritikos, 2009). Είναι επίσης αλήθεια ότι οι επιχειρηματίες αναλαμβάνουν μεγαλύτερους κινδύνους σε σχέση με άτομα, που απασχολούνται τακτικά (Stewart, Roth, 2001). Ωστόσο, οι Chell, Harworth και Brearley (1991) καταδεικνύουν ότι για την επιχειρηματική επιτυχία δεν είναι λογικό να μεγιστοποιηθεί η επικινδυνότητα των επενδύσεων. Σύμφωνα με αυτή την πρόταση, οι Caliendo, Fossen και Kritikos (2010) βρήκαν

εμπειρικά στοιχεία ότι δεν υπάρχει γραμμική σχέση μεταξύ ανεκτικότητας σε κινδύνους και επιχειρηματικής επιτυχίας. Η ανάλυσή τους επιβεβαιώνει την υπόθεση ότι άτομα με ιδιαίτερα χαμηλού ή υψηλού κινδύνου συμπεριφορές επιβιώνουν ως επιχειρηματίες λιγότερο συχνά από όσους αντιμετωπίζουν μεσοπρόθεσμο κίνδυνο. Σε αυτό το θέμα, ο ρόλος της στάσης αντιμετώπισης των κινδύνων εξετάστηκε από τους Willebrands, Lammers και Hartog (2011), οι οποίοι αναλύουν τη σχέση μεταξύ συμπεριφοράς κινδύνου και επιχειρηματικής απόδοσης ως προς τα έσοδα. Για την έρευνα αυτή χρησιμοποιούν δεδομένα από ιδιοκτήτες επιχειρήσεων στη Νιγηρία. Οι Willebrands, Lammers και Hartog ανέπτυξαν μια προσέγγιση, που ξεχωρίζει την τάση ανάληψης του κινδύνου από την αντίληψη κινδύνου. Με αυτόν τον τρόπο, προέβλεψαν ότι η αντίληψη υψηλότερου κινδύνου βελτιώνει τις επιχειρηματικές επιδόσεις, καθώς ο αντίκτυπος των κινδύνων οδηγεί σε προληπτικά μέτρα. Βρίσκουν ισχυρή υποστήριξη για αυτήν την προσδοκία: Η τάση να αναλαμβάνεται ο κίνδυνος σχετίζεται αρνητικά με τα κέρδη, αλλά εάν η αντίληψη κινδύνου συμπεριλαμβάνεται στην ανάλυση, η τάση για κίνδυνο δεν είναι πλέον σημαντική. Αυτό σημαίνει επίσης ότι οι επιχειρηματίες με μεγαλύτερη αντίληψη για τον οικονομικό κίνδυνο κερδίζουν υψηλότερα κέρδη. Συνεπώς, σύμφωνα με τα ευρήματά τους, οι Willebrands, Lammers και Hartog (2011) πιστεύουν ότι «ένας επιτυχημένος επιχειρηματίας δεν φαίνεται να φοβάται να αναλάβει κινδύνους, αλλά δεν είναι ούτε και χαρτοπαίκτης».

#### 1.5.6. Αυτονομία

Βασική κινητήρια δύναμη της επιχειρηματικότητας είναι η ανάγκη αυτονομίας. Η ένταξη στην αυτοαπασχόληση σημαίνει να γίνεις ο προϊστάμενός σου με αποτέλεσμα η ανάγκη αυτονομίας ως μη χρηματικής αξίας να γίνεται μια σημαντική παράμετρος όταν οι επιχειρηματίες κάνουν αυτή την επιλογή σταδιοδρομίας, αν και το οικονομικό τους αποτέλεσμα μπορεί να είναι χαμηλότερο σε σύγκριση με εναλλακτικές λύσεις (Caliendo, Kritikos, 2011). Ορισμένες εμπειρικές μελέτες δείχνουν ότι η αυτονομία είναι ένα σημαντικό κίνητρο για την επιλογή της αυτοαπασχόλησης (Feldman, Bolino, 2000) και ότι οι θέσεις εργασίας που παρέχουν αυτονομία δίνουν μεγαλύτερο κίνητρο από αυτές που δεν έχουν (Corman, Perles, Vancini, 1988). Στη θεωρητική τους μελέτη, οι Croson και Minniti (2011), αναφέρουν ότι η αυξημένη αυτονομία από την αυτοαπασχόληση και το υψηλότερο εισόδημα που μπορεί να προσφέρει η παραδοσιακή απασχόληση αντισταθμίζονται. Η ψυχολογικά



προσανατολισμένη βιβλιογραφία δείχνει ότι η ανάγκη για αυτονομία ως σημαντικό κίνητρο έχει τις ρίζες της στην επιθυμία να προσδιοριστούν οι ίδιοι οι στόχοι (Breugh, 1999). Αυτό είναι παρόμοιο με τη θεωρία της αυτοδιάθεσης (Ryan, Deci, 2000), γεγονός που υποδηλώνει ότι η αυτονομία οδηγεί στην ευημερία και εξηγεί γιατί η αυτονομία στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να αντισταθμίσει τα υψηλότερα εισοδήματα σε μια λιγότερο αυτόνομη θέση. Οι Caliendo και Kritikos (2011) επικεντρώνονται στην ανάλυση ενός μοντέλου μεγιστοποίησης χρησιμότητας της απόφασης του ατόμου με την παρουσία μιας ρητής προτίμησης για την αυτονομία που απορρέει από την αυτοαπασχόληση. Το μοντέλο αποδεικνύει ότι οι αυτοαπασχολούμενοι είναι πρόθυμοι να δεχθούν χαμηλότερα εισοδήματα με αντάλλαγμα τα ψυχολογικά οφέλη από την αυτοαπασχόληση. Ο βέλτιστος χρόνος εκτόξευσης τους εγγυάται ότι θα εγκαταλείψουν μια εργασία σε μια εποχή που το εισόδημά τους αρχικά θα μειωθεί. Οι χρήστες που μεγιστοποιούν τη χρησιμότητα θα αφήσουν την απασχόληση σε εργασία χαμηλότερης αυτονομίας πιο γρήγορα από ό, τι σε άλλες θέσεις εργασίας. Οι Caliendo και Kritikos (2011) προτείνουν ότι η αυτονομία που βασίζεται στην προτίμηση για αυτοαπασχόληση μπορεί να θεωρηθεί ως μια εναλλακτική υπόθεση στην κλασική υπόθεση της υπερβολικής εμπιστοσύνης.

#### 1.5.7. Ταλέντο

Μια από τις μορφές του επιχειρηματικού ταλέντου που περιγράφει ο Schumpeter (1942) είναι ο άνθρωπος που εκμεταλλεύεται ανελέητα κάθε ευκαιρία στην αγορά. Στο πλαίσιο αυτό, οι Urbig et al (2011) ρωτούν εάν το επιχειρηματικό ταλέντο θα μπορούσε επίσης να είναι δυνητικά καταστρεπτικό. Το μοντέλο κατανομής των ταλέντων από τον Baumol (1990) και οι επακόλουθες θεωρητικές εργασίες όπως του Acemoglu (1995) υποδηλώνουν ότι το ταλέντο κατανέμεται σε δραστηριότητες που έχουν τις υψηλότερες ιδιωτικές αποδόσεις, οι οποίες δεν χρειάζεται να έχουν τις υψηλότερες κοινωνικές αποδόσεις (Caliendo, Kritikos, 2011). Οι συγγραφείς εξετάζουν την υπόθεση της Baumol ότι οι επιχειρηματίες, όταν έχουν αναγνωρίσει μια ευκαιρία, εκμεταλλεύονται αυτή την ευκαιρία ανεξάρτητα από τον παραγωγικό ή καταστρεπτικό χαρακτήρα τους. Έτσι, διερευνάται πώς οι άνθρωποι με επιχειρηματική πρόθεση εκμεταλλεύονται επικίνδυνες επενδυτικές ευκαιρίες με θετικές και αρνητικές εξωτερικές επιδράσεις. Οι Urbig et al (2011) επικεντρώνονται στους υποκείμενους μικροκινήτρες των καταστροφικών και παραγωγικών επιχειρηματικών

επενδύσεων. Αυτή η προσέγγιση καθιστά τη μελέτη συμπληρωματική των παλαιότερων εργασιών των Weitzel, Urbig, Desai, Sanders και Acs (2010), οι οποίες επικεντρώνονται στην καλοπροαίρετη συμπεριφορά του επιχειρηματικού ταλέντου (Caliendo, Kritikos, 2011). Αν και οι Urbig et al (2011) υποστηρίζουν τα προηγούμενα αποτελέσματα για τα επιχειρηματικά ταλέντα του Weitzel και των συνεργατών, δείχνουν επίσης ότι υπάρχει μια διαφορετική εικόνα για τους ανθρώπους που έχουν την πρόθεση να γίνουν επιχειρηματίες, ανεξάρτητα από το ταλέντο τους. Τα αποτελέσματά τους δείχνουν ότι οι συμμετέχοντες με υψηλότερο επιχειρηματικό ταλέντο επενδύουν περισσότερο τόσο σε παραγωγικές όσο και σε καταστρεπτικές ευκαιρίες. Οι γενικά ταλαντούχοι και οι λιγότερο ταλαντούχοι επιχειρηματίες δεν παρουσιάζουν διαφορές στην επενδυτική τους συμπεριφορά. Έτσι, αποκαλύπτοντας ότι το καταστρεπτικό αποτέλεσμα δεν οφείλεται σε γενικό ταλέντο, ο Urbig et al (2011) υποστηρίζουν την αντίληψη ότι το επιχειρηματικό ταλέντο διαδραματίζει έναν ξεχωριστό (και ενδεχομένως καταστρεπτικό) ρόλο στην κοινωνία. Το πιο ελπιδοφόρο αποτέλεσμα αυτής της μελέτης είναι ότι οι άνθρωποι που θεωρούν την επιχειρηματικότητα ως μια πραγματική επαγγελματική δυνατότητα επενδύουν λιγότερο σε καταστρεπτικές ευκαιρίες. Οι Caliendo και Kritikos (2011) συμπεραίνουν ότι οι υπεύθυνοι για την ανάληψη κινδύνων ή τα επιχειρηματικά ταλαντούχα άτομα είναι πιο πρόθυμα να εκμεταλλευτούν καταστρεπτικές ευκαιρίες στην μισθωτή απασχόληση παρά σε ιδιωτική επιχείρηση. Καταλήγουν επίσης στο συμπέρασμα ότι ο εγωισμός αξίζει την προσοχή ως ένα από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των επιχειρηματιών.

#### 1.5.8. Εγωισμός

Οι επιχειρηματίες μερικές φορές θεωρούνται πράγματι ως εγωιστές στην οικονομία. Ταυτόχρονα, πρέπει επίσης να έχουν τη δυνατότητα να δημιουργούν και να διατηρούν ένα κοινωνικό δίκτυο - μια ικανότητα που φαίνεται να είναι σε αντίθεση με τον εγωισμό. Παρόλα αυτά, πιστεύεται ευρέως ότι η δημιουργία ενός κοινωνικού δικτύου είναι ένα κρίσιμο χαρακτηριστικό για να γίνει κάποιος επιτυχημένος επιχειρηματίας (Caliendo, Kritikos, 2011). Ωστόσο, είναι δύσκολο να μετρηθεί άμεσα η ικανότητα αυτή. Η προθυμία να εμπιστευθούν τους άλλους και να ενεργήσουν με έναν αμοιβαίο τρόπο θα μπορούσε να ερμηνευτεί ως απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάπτυξη της κοινωνικής αλληλεπίδρασης και δικτύων. Οι Caliendo, Fossen και Kritikos (2011a) διερευνούν για πρώτη φορά κατά πόσο αυτές οι

μεταβλητές της κοινωνικής νοημοσύνης επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων των επιχειρηματιών όσον αφορά την είσοδο και την επιβίωση στην αυτοαπασχόληση. Όπως δείχνουν τα πειραματικά στοιχεία από προηγούμενες μελέτες, η εμπιστοσύνη και η αμοιβαιότητα είναι σημαντικά χαρακτηριστικά που επηρεάζουν τόσο τη συμπεριφορά των συμμετεχόντων σε πειραματικό περιβάλλον όσο και τα αποτελέσματα των πειραματικών αγορών (Cox, 2004). Οι Caliendo, Fossen και Kritikos (2011a) ανέλυσαν εάν η προθυμία εμπιστοσύνης άλλων ανθρώπων επηρεάζει την πιθανότητα έναρξης μιας επιχείρησης, εάν η εμπιστοσύνη, η θετική αμοιβαιότητα και η αρνητική αμοιβαιότητα επηρεάζουν την πιθανότητα εξόδου των επιχειρηματιών, και κατά πόσον η προθυμία εμπιστοσύνης και η αμοιβαιότητα επηρεάζουν την πιθανότητα να είναι ένας επιχειρηματίας έναντι ενός υπαλλήλου ή ενός διαχειριστή.

Σύμφωνα με τις προηγούμενες έρευνες (Logan, 2009), ένα υψηλότερο επίπεδο εμπιστοσύνης, αυξάνει σημαντικά την πιθανότητα εισόδου στην αυτοαπασχόληση. Ωστόσο, σε περαιτέρω ανάλυση διαφόρων στοιχείων μεμονωμένης εμπιστοσύνης, διαπιστώνεται επίσης ότι η γνώση των αρνητικών συνεπειών της άνευ όρων εμπιστοσύνης αυξάνει την πιθανότητα αυτοαπασχόλησης. Όσον αφορά την αμοιβαιότητα, τα αποτελέσματα δεν καταλήγουν σε κάποιο συμπέρασμα. Η θετική αμοιβαιότητα δεν επηρεάζει καθόλου την επιχειρηματική ιδιότητα. Ένα ενδιαφέρον αποτέλεσμα για την αρνητική αμοιβαιότητα είναι το γεγονός ότι η υψηλή προθυμία για εκδίκηση που είναι η ισχυρότερη μορφή αρνητικής αμοιβαιότητας και επομένως επιζήμια για τη διατήρηση ενός δικτύου, αυξάνει την πιθανότητα επιχειρηματικής αποτυχίας. Τέλος, αλλά εξίσου σημαντικό, οι Bosma et al (2011) επισημαίνουν σαφώς ότι το φύλο είναι ένας από τους παράγοντες που καθορίζουν την επιλογή των μοντέλων. Διάφορες μελέτες αποκαλύπτουν (Fairlie & Robb, 2009) ότι το φύλο είναι ένα σημαντικό ζήτημα: οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να συμμετάσχουν στην επιχειρηματικότητα. Στο πρώτο άρθρο του ειδικού τεύχους, οι Verheul et al (2011) επικεντρώνονται στην προέλευση αυτών των διαφορών, διαχωρίζοντας τις επιδράσεις μεσολάβησης και μετριοπάθειας στα στάδια λήψης αποφάσεων της επιχειρηματικότητας. Σκοπός τους είναι να διαπιστωθεί εάν το χαμηλότερο ποσοστό γυναικείας επιχειρηματικής δραστηριότητας μπορεί να αποδοθεί στις χαμηλότερες προτιμήσεις των γυναικών να γίνουν επιχειρηματίες ή αν σχετίζεται με την ύπαρξη διαφορών φύλου σε σχέση με άλλους παράγοντες.

## 1.6. Προκλήσεις στην σημερινή εποχή

Στον επιχειρηματικό κόσμο, υπάρχουν όμως πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιχειρηματικότητα και πρέπει να αντιμετωπιστούν από τους επιχειρηματίες για να επιτύχουν, ανεξάρτητα από το εάν η επιχείρηση είναι μεγάλη ή μικρή (Essays, UK, 2018). Ένας από τους μεγαλύτερους παράγοντες που επηρεάζουν την επιχειρηματικότητα τα τελευταία χρόνια είναι η παγκόσμια οικονομική κρίση. Η παγκόσμια οικονομική κρίση έχει προκαλέσει σοβαρή επιβράδυνση στον ρυθμό της παγκόσμιας οικονομικής ανάπτυξης. Αυτή η επιβράδυνση μείωσε την ζήτηση για αγαθά, υπηρεσίες και βιομηχανικά προϊόντα. Οι επιχειρήσεις αναγκαστήκαν να ελαττώσουν το κόστος, να επανεξετάσουν την εταιρική τους στρατηγική και τις επενδύσεις τους. Ως εκ τούτου, είναι κατανοητό ότι η παγκόσμια οικονομική κρίση άλλαξε ριζικά τις συνθήκες της αγοράς στην οποία λειτουργούν οι επιχειρήσεις (Ulrich et al., 2009). Σε αυτό το ασταθές οικονομικό περιβάλλον της οικονομικής κρίσης, οι επιχειρήσεις, μεταξύ των οποίων και οι ελληνικές, βρέθηκαν αντιμέτωπες με την επείγουσα λήψη μέτρων προκειμένου να επιβιώσουν. Γενικά τα προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν οι σημερινές επιχειρήσεις έχουν σχέση με τη μείωση των πωλήσεων, την αγορά πρώτων υλών, την είσπραξη των απαιτήσεων τους και την περιορισμένη έως ανύπαρκτη ικανότητα δανεισμού (Branstad et al., 2009). Η επιδείνωση των ελληνικών οικονομικών συνθηκών είναι διάχυτη σε όλες τις εμπορικές δραστηριότητες, με κύρια γνωρίσματα την πτώση του κύκλου εργασιών, την κατάλυση της κερδοφορίας, τη μείωση της κεφαλαιακής βάσης του εμπορίου και την μεγάλη μείωση στην απασχόληση (Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου, 2011).

Το Παγκόσμιο Παρατηρητήριο για την Επιχειρηματικότητα (GEM) αναφέρεται στις διαστάσεις του Επιχειρηματικού Πλαισίου δηλαδή στους παράγοντες που επηρεάζουν την επιχειρηματικότητα (Ιωαννίδης & Γιωτόπουλος, 2014). Οι παράγοντες αυτοί ασκούν σημαντική επίδραση στις επιχειρηματικές στάσεις (αντίληψη ευκαιριών και ικανοτήτων), στην επιχειρηματική δραστηριότητα (επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων, καθιερωμένη επιχειρηματικότητα, εγκατάλειψη της επιχειρηματικής δραστηριότητας) και στις επιχειρηματικές φιλοδοξίες (καινοτομία, μεγέθυνση, δημιουργία αξίας για την κοινωνία). Οι σημαντικότεροι εξωτερικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιχειρηματικότητα είναι 1) οι κυβερνητικές πολιτικές που αφορούν το κατά πόσο περιφερειακές και εθνικές πολιτικές ενθαρρύνουν τις νέες και αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις, 2) η χρηματοδοτική υποστήριξη που αφορά το βαθμό στον οποίο νέες και αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις έχουν πρόσβαση σε

διαθέσιμους πόρους, την ποιότητα και το βαθμό αυτής της διαθέσιμης χρηματοδοτικής υποστήριξης και την κατανόηση της χρηματοπιστωτικής κοινότητας (π.χ. αξιολόγηση των επιχειρηματικών σχεδίων, αποτίμηση των επιχειρηματικών ευκαιριών), 3) οι αγορές – στόχοι και τα εμπόδια εισόδου που αφορούν τη σταθερότητα των εμπορικών συναλλαγών, την ύπαρξη διαφάνειας στην αγορά, τις κυβερνητικές πολιτικές για τη δημιουργία ανοικτής αγοράς (π.χ. δασμοί), τη δομή της αγοράς καθώς και το βαθμό στον οποίον ισχύουν οι ίδιοι κανόνες για όλες τις επιχειρήσεις και 4) η πρόσβαση στην υλική υποδομή που αφορά την ποιότητα των υλικών και φυσικών πόρων, την πρόσβαση σε υλικούς και φυσικούς πόρους και το κόστος των παραγωγικών συντελεστών (Ιωαννίδης & Γιωτόπουλος, 2014).

Οι Huggins και Williams (2011) τονίζουν την τεράστια σημασία που έχουν οι περιφερειακές πολιτικές στην επιχειρηματικότητα. Ο σημαντικός τους ρόλος οφείλεται στο γεγονός ότι η περιφέρεια αποτελεί μία σημαντική πηγή οικονομικής ανάπτυξης, δεδομένου ότι μπορεί να παράσχει στις επιχειρήσεις τις κατάλληλες συνθήκες και τους απαραίτητους πόρους για τη λειτουργία και την περαιτέρω ανάπτυξή τους. Υπάρχουν όμως και εσωτερικοί παράγοντες που μπορούν επηρεάζουν την επιχειρηματική δραστηριότητα και προκαλούν του επιχειρηματίες. Η δημιουργική και καινοτόμος σκέψη, η μάθηση από τα ίδια τα επιχειρηματικά λάθη και τις αποτυχίες, η προθυμία ανάληψης ευθύνης, η ικανότητα αξιοποίησης των επιχειρηματικών ευκαιριών, η φαντασία, η ικανότητα ηγεσίας και ο προσανατολισμός στο μέλλον είναι στοιχεία τα οποία προκαλούν καθημερινώς του επιχειρηματίες και επηρεάζουν τις επιχειρηματικές τους αποφάσεις (Essays, UK. 2018). Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι ο επιχειρηματίας έρχεται αντιμέτωπος με πολλές προκλήσεις τόσο από το εξωτερικό όσο και από το εσωτερικό περιβάλλον. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε πώς η ισορροπία μεταξύ εργασίας και εργασιακής ανάρρωσης είναι σημαντική για τη μεγιστοποίηση της επιχειρηματικής επιτυχίας και της υγείας. Ένας επιτυχημένος και υγιής επιχειρηματίας είναι πιο πιθανό να συμβάλει και να δημιουργήσει αξία για την κοινωνία (De Wit & De Kok, 2014).

### 1.7. Εργασιακή εξουθένωση

Ο όρος «εξουθένωση» σχεδιάστηκε αρχικά από έναν ψυχαναλυτή για να περιγράψει μια σειρά από συμπεριφορές, όπως ο κυνισμός, ο αρνητισμός, η δυστυχία και η πλήξη που παρατηρούσε στους συναδέλφους του σε μια ελεύθερη κλινική της Νέας Υόρκης (Caputo,

1991). Κατά τη διάρκεια των τελευταίων τριών δεκαετιών, αναδύθηκε μια ροή έρευνας που εστιάζει στην εξουθένωση σε επαγγέλματα από την κοινωνική εργασία έως τη νοσηλευτική, την επιβολή του νόμου, τη διδασκαλία και τις πωλήσεις (Leiter, 1988). Ένας ευρέως αποδεκτός ορισμός περιγράφει την εξουθένωση ως σύνδρομο που αποτελείται από συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη αίσθηση προσωπικής ολοκλήρωσης, που μπορεί να συμβεί ανάμεσα σε άτομα που εργάζονται με ανθρώπους με κάποια ιδιότητα (Maslach and Jackson, 1981). Η συναισθηματική εξάντληση αναφέρεται στην εξάντληση από την απίστευτη ποικιλία των καθηκόντων που απαιτούνται από την επαφή με άλλους ανθρώπους (Leiter, 1988). Ο Maslach (1982) περιγράφει καλύτερα τη συναισθηματική εξάντληση όταν την συγκρίνει με την αίσθηση ότι εξαντλείται. Τα δυσλειτουργικά χαρακτηριστικά όπως η απάθεια και ο κυνισμός, καθώς και τα συναισθήματα της αδυναμίας, θεωρούνται τυπικά χαρακτηριστικά της συναισθηματικής εξάντλησης (Caputo, 1991). Ο αποπροσανατολισμός αναφέρεται σε μια μετατόπιση της στάσης από μια θετική στάση σε μια αρνητική, άβολη, και μερικές φορές σκληρή στάση απέναντι στους άλλους (Leiter, 1988)

### 1.7.1. Περιπτώσεις Εξουθένωσης

Είναι ευρέως αποδεκτό ότι η εξάντληση είναι αποτέλεσμα του χρόνιου στρες που είναι εγγενές σε ορισμένα επαγγέλματα (Maslach, 1982). Ο Kahn et al (1964) εντόπισε διάφορους τύπους άγχους που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένης της υπερφόρτωσης του ρόλου, η οποία συμβαίνει όταν ένα άτομο δεν μπορεί να ανταποκριθεί σε όλες τις προσδοκίες του ή του ρόλου του, και την ασάφεια του ρόλου που συμβαίνει κάθε φορά που ένα άτομο αντιλαμβάνεται ότι οι απαιτήσεις ρόλων είναι ασαφείς (Sulsky and Smith, 2005). Από τη μελέτη του Kahn et al. (1964) και μετά, περισσότερα από 300 άρθρα έχουν δημοσιευτεί σε ψυχολογικά ή κοινωνιολογικά περιοδικά που ερευνούν το στρες ή μια από τις τρεις διαστάσεις: σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλου ή υπερβολική επιβάρυνση (Wincent and Ortqvist, 2009). Η διαδικασία της επιχειρηματικότητας, συμπεριλαμβανομένης της συνεχιζόμενης ανάγκης αξιολόγησης και εκμετάλλευσης ευκαιριών δημιουργεί υψηλά επίπεδα άγχους στο ρόλο.

### 1.7.2. Συνέπειες της εξουθένωσης

Ενώ το άγχος σε περιορισμένα ποσά μπορεί να ενισχύσει την απόδοση, όταν είναι αμείλικτη, όπως μπορεί να είναι για τον επιχειρηματία, έχει συνδεθεί με την εξουθένωση, μαζί με μια σειρά αρνητικών φυσικών και ψυχολογικών αποτελεσμάτων (Maslach, 1982) συμπεριλαμβανομένης της ικανοποίησης και της πρόθεσης του επιχειρηματία να αποχωρήσει από το εγχείρημα (Brigham, 2002). Οι συνέπειες της εξουθένωσης που είναι περισσότερο αναγνωρισμένες σε οργανωτικό επίπεδο, η αυξημένη απουσία των στελεχών και η απόλυτη αποτυχία των επιχειρήσεων μαζί με τη μειωμένη παραγωγικότητα είναι σοβαρές ανησυχίες που περιορίζουν την ικανότητα της επιχείρησης να εκμεταλλεύεται ελκυστικές ευκαιρίες. Σε προσωπικό επίπεδο, οι συνέπειες μπορεί να είναι ακόμη πιο καταστροφικές. Το άγχος, η αυτοσυγκράτηση, η εξασθενημένη και αποκομμένη σχέση, η κακή υγεία, ο αλκοολισμός και η χρήση ναρκωτικών είναι μερικές μόνο από τις σωματικές, συναισθηματικές, διαπροσωπικές, συμπεριφορικές και συμπεριφορικές συνέπειες της εξουθένωσης (Cordes and Dougherty, 1993). Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι συνέπειες της εξουθένωσης μπορούν να λειτουργήσουν με δύο τρόπους, όπως υποδηλώνουν οι τύποι μεταβλητών που προσδιορίστηκαν. Πρώτον, η εξουθένωση επηρεάζει άμεσα την ικανοποίηση, συμπεριλαμβανομένων σχετικών μεταβλητών όπως η δέσμευση στην επιχειρηματική πρωτοβουλία. Επιπλέον, η εξουθένωση μπορεί επίσης να μειώσει την ικανότητα να καινοτομεί, να είναι προληπτική και να δέχεται κινδύνους, η οποία στη συνέχεια επηρεάζει την απόδοση της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας

### 1.8. Ορισμός της ανάρρωσης από την εργασία

Από εννοιολογικής άποψης, η ανάρρωση πρέπει να θεωρηθεί ως μια διαδικασία που μας επιτρέπει να αναπληρώσουμε τους πόρους μας. Στην ουσία είναι η στιγμή που ξεκουραζόμαστε ή πηγαίνουμε για ύπνο. Η επίπτωση της ανάπαυσης είναι ότι ο άνθρωπος απαλλάσσεται από τις απαιτήσεις και αυτή η ανακούφιση θα επιτρέψει την ανασύσταση των πόρων που έχουν χρησιμοποιηθεί. Το αναμενόμενο αποτέλεσμα της διαδικασίας ανάρρωσης είναι η μείωση της κόπωσης (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Αυτό σημαίνει ότι ο οργανισμός μπορεί να «ξετυλίξει», πράγμα που σημαίνει ότι το επίπεδο διέγερσης (όπως υποδεικνύεται από το ρυθμό απέκκρισης αδρεναλίνης και τον καρδιακό ρυθμό) επιτρέπεται να επιστρέψει

πάλι σε ένα «βασικό επίπεδο» (Craig & Cooper, 1992). Οι ψυχολογικές επιπτώσεις που αναμένονται είναι ότι οι άνθρωποι αισθάνονται ικανοί και έτοιμοι να συνεχίσουν τις τρέχουσες απαιτήσεις ή να ανταποκριθούν σε νέες απαιτήσεις. Μια κοινή έκφραση που αναφέρεται σε αυτό το φαινόμενο είναι η "φόρτιση των μπαταριών". Αυτό σημαίνει ότι η εργασία και η ανάπαυση πρέπει να εναλλάσσονται και πρέπει να αποτελούν έναν «κύκλο εργασίας και ανάπαυσης» (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Ωστόσο, για διάφορους λόγους, δεν είναι πάντα εφικτό να ξεκουραστεί το άτομο. Σε πολλές περιπτώσεις, οι μεταβαλλόμενες δραστηριότητες έχουν παρόμοιο αποτέλεσμα με την ανάρρωση, επειδή μια αλλαγή στις δραστηριότητες συχνά συνοδεύεται από μια αλλαγή στις απαιτήσεις. Για παράδειγμα οι άνθρωποι ασχολούνται με διάφορους τύπους δραστηριοτήτων, που ποικίλλουν από τις δραστηριότητες των νοικοκυριών και τη φροντίδα των παιδιών έως τον αθλητισμό και τον ελεύθερο χρόνο μετά την εργασία τους.

Η ανάρρωση έχει οριστεί με διάφορους τρόπους, αλλά οι περισσότεροι ορισμοί έχουν κοινό ότι η ανάρρωση συμβαίνει μετά από ένταση όταν ο στρεσογόνος παράγοντας δεν υπάρχει πλέον (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2009). Είναι η διαδικασία που επιδιορθώνει τα αρνητικά αποτελέσματα καταπόνησης. Ειδικότερα, η ανάρρωση αναφέρεται στη διαδικασία κατά την οποία η λειτουργία ενός ατόμου επιστρέφει στο επίπεδο προ έντασης (Sonnentag & Natter, 2004). Με άλλα λόγια, η ανάρρωση αναφέρεται σε δραστηριότητες που μπορούν να μειώσουν την κόπωση για να αποκατασταθεί η κατάσταση της φυσιολογικής και ψυχολογικής ετοιμότητας των επιδόσεων. Ένας τρόπος με τον οποίο η ανάρρωση έχει καταγραφεί εμπειρικά είναι να ζητηθεί από τους συμμετέχοντες να αναφέρουν το επίπεδο ανάκαμψής τους προτού αρχίσουν να εργάζονται (Sonnentag, 2003). Οι Sonnentag και Natter (2004) χρησιμοποίησαν έναν πιο συγκεκριμένο τρόπο για να κατανοηθεί καλύτερα η εμπειρία της ανάρρωσης. Η εμπειρία ανάρρωσης αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται ότι οι δραστηριότητες που επιδιώκει να ασχοληθεί κατά τη διάρκεια του μη εργάσιμου χρόνου τον βοηθούν να αποκαταστήσει τους ενεργειακούς πόρους (Sonnentag & Natter, 2004). Οι συμμετέχοντες έπρεπε να υποδείξουν το χρόνο που πέρασαν στις δραστηριότητες εκτός εργασίας σε ένα συγκεκριμένο βράδυ, καθώς και τον βαθμό στον οποίο αισθάνθηκαν την ανάρρωση μετά την εκτέλεση αυτών των δραστηριοτήτων. Από αυτή την άποψη, οι εμπειρίες ανάρρωσης υποδηλώνουν τις στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι άνθρωποι για να αποφύγουν τις αρνητικές επιπτώσεις των αγχωτικών καταστάσεων (Sonnentag & Fritz, 2007). Το πλεονέκτημα αυτής της έρευνας ήταν ότι αναφέρεται στο αποτέλεσμα ανάκτησης κάθε δραστηριότητας ξεχωριστά, παρέχοντας



πλούσιες πληροφορίες σχετικά με τις δραστηριότητες που ενδεχομένως ενισχύουν την ανάρρωση.

Η ανάρρωση, επίσης, έχει οριστεί ως η χρονική περίοδος κατά την οποία ένα άτομο πρέπει να επιστρέψει σε ένα κανονικό ή προ-στρες επίπεδο λειτουργίας μετά από μια αγχωτική εμπειρία ή μετά από μια περίοδο εργασίας (Meijman & Mulder, 1998). Η έννοια της ανάγκης για ανάρρωση σε αυτό τον ορισμό βασίζεται στο μοντέλο ανάκαμψης - προσπάθειας (Meijman, 1989). Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, η εργάσιμη μέρα παράγει κόστη των προσπαθειών που, εάν διατηρηθούν με την πάροδο του χρόνου, προκαλούν μια σειρά γνωστικών και συμπεριφορικών συμπτωμάτων. Ωστόσο, αυτά τα συμπτώματα αντιστρέφονται όταν σταματά η δαπάνη για προσπάθεια. Τα άτομα με μεγάλη ανάγκη ανάρρωσης επιθυμούν επειγόντως ελεύθερο χρόνο από την εργασία για να αναπληρώσουν τους πόρους τους. Στην πραγματικότητα, η ανάγκη ανάκτησης μπορεί να παρατηρηθεί ειδικά κατά τις τελευταίες ώρες εργασίας ή αμέσως μετά την εργασία και χαρακτηρίζεται από προσωρινά αισθήματα υπερβολικής φόρτισης, ευερεθιστότητα, κοινωνική απόσυρση, έλλειψη ενέργειας για να βρεθούν νέες προσπάθειες και μειωμένα επίπεδα επιδόσεων (Van Veldhoven & Broersen, 2003).

Μία άλλη έρευνα έδειξε ότι ένας άλλος τρόπος για να λειτουργήσει η ανάρρωση είναι να χρησιμοποιηθούν μέτρα αυτοελέγχου κόπωσης ως πληρεξούσιο (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2009). Η υπόθεση είναι ότι τα αυξημένα επίπεδα κόπωσης μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον εντοπισμό ατόμων που δεν κατάφεραν να αναρρώσουν από τις βραχυπρόθεσμες επιπτώσεις μιας εργάσιμης ημέρας. Ως εκ τούτου, μειώσεις στο επίπεδο της κόπωσης μπορεί να υποδηλώνουν ανάρρωση. Επειδή οι υποκειμενικές εμπειρίες κόπωσης πιστεύεται ότι περιλαμβάνουν μια ισχυρή κινητήρια συνιστώσα και όχι συναισθήματα σωματικής κόπωσης (Rook & Zijlstra, 2006), είναι αμφίβολο αν αυτά τα μέτρα καταγράφουν πραγματικά το συστατικό εκτόνωσης και την αναπλήρωση πόρων για ανάρρωση. Επιπλέον, η κόπωση και η έλλειψη ανάκτησης σχετίζονται, αλλά δεν είναι ταυτόσημα. Σύμφωνα με τους Sonnentag και Zijlstra (2006), η κόπωση είναι μια κατάσταση που προκύπτει από την απώλεια ενέργειας για την αντιμετώπιση των εργασιακών αναγκών και η ανάρρωση είναι η διαδικασία της αναπλήρωσης των εξαντλημένων πόρων ή της επανεξισορρόπησης των υποβέλτιστων συστημάτων.

Όταν η κόπωση συσσωρεύεται στους ανθρώπους, αισθάνονται την αίσθηση του επείγοντος να κάνουν ένα διάλειμμα από τις απαιτήσεις. Αυτή η αίσθηση επείγουσας ανάγκης

ονομάζεται ανάγκη για ανάρρωση (Sonnentag & Zijlstra, 2006) και έχει επίσης χρησιμοποιηθεί ως δείκτης της ανάρρωσης. Η ανάγκη για ανάρρωση είναι μια συναισθηματική κατάσταση που χαρακτηρίζεται από την απροθυμία να συνεχίσει το άτομο τις παρούσες απαιτήσεις ή να δεχθεί νέες απαιτήσεις (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2009). Η μελέτη των Jansen, Kant και van den Brandt (2002) σε μεγάλο ολλανδικό πληθυσμό έδειξε ότι αν και η ανάγκη για ανάρρωση, η κόπωση και η ψυχολογική δυσχέρεια ήταν συχνά συννοσηρές, εμφανίστηκαν σαφώς και ως ξεχωριστές οντότητες. Λόγω της εννοιολογικής ομοιότητας με την κόπωση και τους ψυχολογικούς προβληματισμούς, προσπάθησαν να δείξουν ότι η ανάγκη για ανάρρωση είναι κάτι διαφορετικό από αυτές τις άλλες καθιερωμένες δομές.

Η ανάρρωση από την εργασία αναφέρεται σε δραστηριότητες, εμπειρίες και καταστάσεις που αποκαθιστούν τους ψυχικούς και φυσιολογικούς πόρους μετά την εργασία και βοηθούν στην αποκατάσταση από το άγχος της εργασίας (Zijlstra and Sonnentag, 2006). Οι Weinberger et al (2018) συγκρίνουν την ανάρρωση με την δημιουργικότητα και αναφέρουν ότι η φυσιολογική και διανοητική ανάρρωση των επιχειρηματιών μετά την εργασία ενισχύει τη δημιουργικότητά τους την επόμενη ημέρα. Συγκεκριμένα, ερεύνησαν τον νυχτερινό ύπνο των επιχειρηματιών ως πρωτεύουσα φυσιολογική κατάσταση αποκατάστασης (Åkerstedt, 2006). Μετρήσαν την καθημερινή δημιουργικότητα των επιχειρηματιών και την επίλυση προβλημάτων που σχετίζονταν με τις εργασιακές τους σχέσεις μετά από συνεντεύξεις το βράδυ και αξιολόγησαν αντικειμενικά την απόδοση του ύπνου τους μέσω ακτινογραφικών συσκευών που οι επιχειρηματίες φορούσαν στους καρπούς τους κατά τη διάρκεια της νύχτας. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι περίπου το 77% της συνολικής διακύμανσης της καθημερινής δημιουργικότητας οφείλεται στις διακυμάνσεις των ατόμων και το 23% οφείλεται σε διαφορές μεταξύ των ατόμων (χαρακτηριστικά) μεταξύ των μεμονωμένων επιχειρηματιών. Βρήκανε τις θετικές επιπτώσεις της αποδοτικότητας του ύπνου και της επίλυσης προβλημάτων που σχετίζονται με την εργασία, μελετώντας την καθημερινή δημιουργικότητα των επιχειρηματιών. Διαπιστώσανε επίσης ότι με την αυξανόμενη ηλικία, η δημιουργικότητα των επιχειρηματιών μειώνεται επειδή οι επιχειρηματίες ασχολούνται λιγότερο με τη σκέψη που σχετίζεται με την εργασία κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους.

Η κακή ανάρρωση μπορεί επίσης να εκδηλωθεί σε αυξημένα επίπεδα νευροενδοκρινικής δραστηριότητας κατά τη διάρκεια του χρόνου μη εργασίας, όπως αυξημένα επίπεδα κατεχολαμινών (αδρεναλίνη και νοραδρεναλίνη) και κορτιζόλης κατά τη

διάρκεια των ωρών μετά την εργασία (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2009). Μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας (Sonnetag & Fritz, 2006) έδειξε ότι μετά από έντονα εντατικές περιόδους εργασίας, τα επίπεδα κατεχολαμίνης παραμένουν αυξημένα, γεγονός που υποδηλώνει κακή ανάρρωση. Για παράδειγμα, σε ένα πείραμα μεταξύ εξεταστών οδήγησης με διαφορετικό βαθμό φόρτου εργασίας, τα αυξημένα επίπεδα αδρεναλίνης συνέχισαν κατά τις ώρες μετά την εργασία στις εργάσιμες ημέρες με έντονο φόρτο εργασίας, ενώ στις εργάσιμες ημέρες με σχετικά χαμηλό ή μεσαίο φόρτο εργασίας τα επίπεδα αδρεναλίνης επέστρεψαν σε προκαθορισμένα επίπεδα λίγες ώρες εκτός εργασίας (Meijman, Mulder, van Dormolen, & Cremer, 1992). Καθώς αυτές οι νευροενδοκρινικές ορμόνες προκαλούν ενεργοποίηση, η αυξημένη καρδιαγγειακή ενεργοποίηση (επιταχυνόμενος καρδιακός ρυθμός και αυξημένα επίπεδα αρτηριακής πίεσης) μετά την έκθεση σε παράγοντες άγχους μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης κακής φυσιολογικής ανάκτησης μετά την εργασία. Για παράδειγμα, σε μια μελέτη, οι Glynn, Christenfeld και Gerin έδωσαν στοιχεία για κακή καρδιαγγειακή ανάκτηση (δηλαδή, καθυστέρηση της ανάκτησης της αρτηριακής πίεσης) μετά από έκθεση σε συναισθηματικό στρες (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2009).

### 1.8.1. Θεωρίες της ανάρρωσης από την εργασία

#### 1.8.1.1. Μοντέλο αποκατάστασης – προσπάθειας

Ο κρίσιμος ρόλος της ελλιπούς ανάρρωσης από το στρες μπορεί να γίνει κατανοητός από την οπτική της θεωρίας αποκατάστασης της προσπάθειας (E-R theory, Meijman & Mulder, 1998). Η βασική του παραδοχή είναι ότι η δαπάνη της προσπάθειας στην εργασία συνδέεται αναπόφευκτα με τις προσαρμοστικές αντιδράσεις οξείας φόρτισης (π.χ. επιταχυνόμενος καρδιακός ρυθμός, αυξημένα επίπεδα αρτηριακής πίεσης και κόπωση). Υπό τις βέλτιστες συνθήκες, οι αντιδράσεις οξείας φόρτισης που σχετίζονται με το στρες επιστρέφουν σε επίπεδα προέντασης κατά τη διάρκεια των ωρών μετά την εργασία και η αποκατάσταση ολοκληρώνεται πριν από την έναρξη της επόμενης περιόδου εργασίας. Σε αυτή την κατάσταση η υγεία δεν κινδυνεύει. Ωστόσο, όταν οι αντιδράσεις οξείας φόρτισης που σχετίζονται με το στρες παρατείνονται ή επανεμφανίζονται κατά τη διάρκεια των ωρών μετά την εργασία η ανάρρωση είναι ελλιπής (Geurts & Sonnetag, 2006). Ως εκ τούτου, ο εργαζόμενος θα ξεκινήσει την επόμενη εργάσιμη περίοδο ενώ θα βρίσκεται σε κατάσταση μη βιώσιμη και θα πρέπει να επενδύσει αντισταθμιστικές προσπάθειες για να επιτελέσει επαρκώς

την εργασία. Η προκύπτουσα αυξημένη ένταση των αντιδράσεων φόρτισης με τη σειρά της θα προκαλέσει μια ακόμη μεγαλύτερη ζήτηση στην επακόλουθη διαδικασία ανάκτησης και θα οδηγήσει έτσι σε μια συσσωρευμένη διαδικασία που θα εξελιχθεί σε αντιδράσεις χρόνιου φορτίου όπως ο χρόνιος αυξημένος καρδιακός ρυθμός, η υπέρταση, η χρόνια κόπωση και τα επίμονα προβλήματα ύπνου (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2015). Σύμφωνα με το μοντέλο αποκατάστασης - προσπάθειας, ο περισσότερος χρόνος για την καθημερινή ανάκαμψη βελτιώνει συμπεριφορά στην εργασία την επόμενη ημέρα, ενώ η παρεμπόδιση της ανάρρωσης και η συνεχής φυσιολογική ενεργοποίηση μπορεί να οδηγήσουν σε χρόνιες διαταραχές της υγείας και κατ' επέκταση σε εργασιακή δυσαρέσκεια και μικρότερη ικανοποίηση από τη ζωή (Schiller H, et al. 2018).

#### 1.8.1.2. Η θεωρία διατήρησης των πόρων

Μια δεύτερη θεωρία που μπορεί να είναι χρήσιμη για να περιγράψει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι μπορούν να ενεργούν κατά τις ώρες μετά την εργασία για να ανακάμψουν από την αγχωτική εργασία είναι η θεωρία της διατήρησης των πόρων (Hobfoll, 1998, 2002). Η βασική της υπόθεση είναι ότι οι άνθρωποι προσπαθούν να αποκτήσουν, να διατηρήσουν, να προστατεύσουν και να οικοδομήσουν πόρους που είναι σημαντικοί για αυτούς και ότι το άγχος αναπτύσσεται όταν απειλούνται, χαθούν ή αποκομίστουν οι πόροι που αποτιμώνται μετά την επένδυση σε αυτούς. Οι πόροι αναφέρονται εδώ σε μια ετερογενή κατηγορία που περιλαμβάνει προσωπικά χαρακτηριστικά (π.χ αυτοεκτίμηση), αντικειμενικούς πόρους (π.χ. ρούχα), πόρους κατάστασης (π.χ. ένας καλός γάμος) και ενεργειακούς πόρους (π.χ. το επίπεδο σφριγηλότητας) που είτε αποτιμώνται από μόνες τους είτε χρησιμεύουν ως μέσο για την απόκτηση άλλων αξιόλογων πόρων. Δεδομένου ότι οι πόροι όπως η αυτοεκτίμηση και η δύναμη μπορεί να χαθούν ή να απειληθούν σε δυσμενείς συνθήκες εργασίας, οι εργαζόμενοι θα προσπαθήσουν να αποκαταστήσουν τους πόρους τους κατά τις ώρες μετά την εργασία. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί, για παράδειγμα, με τη συμμετοχή σε δραστηριότητες αναψυχής που μπορούν να επαναπληρώσουν τις μπαταρίες τους (ενέργεια) ή θα συμβάλουν στην αυτοεκτίμησή τους.

### 1.8.2. Καταστάσεις Ανάρρωσης

Η ανάρρωση θεωρείται ότι συμβαίνει σε ορισμένες χρονικές και περιστασιακές καταστάσεις. Αυτές οι καταστάσεις περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, διαλείμματα εντός της ημέρας, ελεύθερα βράδια ή ελεύθερες ημέρες, σαββατοκύριακα και διακοπές. Τα διαλείμματα εργασίας περιλαμβάνουν διαλείμματα καφέ και μεσημεριανού διαλείμματος, διαλείμματα μεταξύ καθηκόντων ή άλλα διάφορα είδη ανεπίσημων διαλειμμάτων, που ονομάζονται συχνά μικροδιακοπές (Sonnentag, 2003). Από τα αποτελέσματα συμπεραίνεται λοιπόν ότι οι ξεκούραστες και ευχάριστες δραστηριότητες κατά τη διάρκεια των διακοπών εργασίας παρέχουν μεγαλύτερη ανάρρωση. Οι μελέτες που διερευνούν τον αντίκτυπο του ελεύθερου χρόνου κατά την διάρκεια της εβδομάδας και τα Σαββατοκύριακα είναι επίσης σπάνιες, αλλά τα αποτελέσματα ισχυρίζονται ότι η αποτελεσματική χρήση αυτών των χρόνων για ανάρρωση είναι ζωτικής σημασίας για την υγεία. Στη διάρκεια της ημέρας, όσοι αισθάνονται ότι έχουν ανασυγκροτηθεί επαρκώς κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου αντιμετώπισαν υψηλότερο επίπεδο εργασιακής εμπλοκής κατά την επόμενη εργάσιμη ημέρα και περαιτέρω αυτό το υψηλό επίπεδο εμπλοκής, τους βοηθάει στην ανάληψη πρωτοβουλιών και την επίτευξη στόχων (Sonnentag, 2003).

Επίσης, τα βράδια κατά την διάρκεια της εβδομάδας, οι δραστηριότητες ανάρρωσης, όπως οι κοινωνικές και σωματικές δραστηριότητες, έχουν θετική επίδραση στην ευημερία, σε αντίθεση με δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και έχουν ως αποτέλεσμα μεγαλύτερη ανάγκη για ανάρρωση και εξασθένιση της ευημερίας (Sonnentag, 2001). Μια μελέτη σχετικά με τα Σαββατοκύριακα έδειξε ότι η συνεχής έλλειψη εργασιακής πίεσης και η έλλειψη κοινωνικών δραστηριοτήτων κατά τα Σαββατοκύριακα προέβλεπαν εξουθένωση και δυσπραγία μετά το Σαββατοκύριακο (Fritz & Sonnentag, 2005). Συμπερασματικά, ο ελεύθερος χρόνος κατά τη διάρκεια της εβδομάδας και τα Σαββατοκύριακα προωθούν την ανάρρωση, όταν δαπανάται για χαλάρωση ή τόνωση, και αποφεύγονται δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία. Η έρευνα σχετικά με τον αντίκτυπο των διακοπών υποστήριξε την ιδέα ότι τα διαλείμματα και οι διακοπές προάγουν την ανάρρωση (Fritz & Sonnentag, 2006). Για παράδειγμα, η εξάντληση ενός ατόμου μειώθηκε αμέσως μετά τις διακοπές και επέστρεψε σε επίπεδο πριν από τις διακοπές τέσσερις εβδομάδες αργότερα (Westman & Etzion, 2001). Σε μια άλλη μελέτη (Fritz & Sonnentag, 2006), οι καταγγελίες για την υγεία και η εξάντληση μειώθηκαν σημαντικά κατά τη διάρκεια των διακοπών και μετά από αυτές τα άτομα κατανάλωναν λιγότερη ενέργεια για την εκπλήρωση των ημερήσιων αναγκών

εργασίας. Είναι πράγματι χαρακτηριστικό ότι οι θετικές συνέπειες των διακοπών είναι βραχυπρόθεσμες και εξασθενίζουν μέσα σε λίγες εβδομάδες από την επιστροφή στην εργασία. Η συμμετοχή σε δραστηριότητες χαλάρωσης κατά τη διάρκεια των διακοπών αποδείχθηκε ότι είναι δραστηριότητες με το θετικότερο αποτέλεσμα στην ευημερία στη μελέτη από τους Fritz και Sonnentag (2006).

### 1.8.3. Διαδικασίες Ανάρρωσης

Σύμφωνα με τους Sonnentag και Geurts (2009), η ανάρρωση ως διαδικασία αναφέρεται στους μηχανισμούς που περιγράφουν το περιστατικό της ανάρρωσης. Αυτοί οι μηχανισμοί μπορούν να αναφέρονται στις δραστηριότητες που απασχολείται ένας επιχειρηματίας κατά τη διάρκεια του χρόνου εκτός υποχρεώσεων ή μπορούν επίσης να αναφέρονται σε ψυχολογικές διαδικασίες που σχετίζονται με αυτές τις δραστηριότητες. Όπως υποστήριξαν οι Sonnentag και Fritz (2007), ίσως δεν είναι μια συγκεκριμένη δραστηριότητα αυτή καθαυτή που βοηθά στην ανάρρωση, αλλά οι διαδικασίες και μηχανισμοί (π.χ. χαλάρωση) πίσω από αυτήν. Αυτές οι διαδικασίες χαρακτηρίζονται ως εμπειρίες ανάκτησης από τους Sonnentag και Fritz (2007). Στην παρούσα μελέτη, η κύρια προσοχή δίνεται στις εμπειρίες ανάρρωσης και στον ρόλο τους στη διαδικασία ανάρρωσης των επιχειρηματιών καθώς επίσης και στις δραστηριότητες εκτός εργασίας.

#### 1.8.3.1 Δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία

Οι δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία κατά τη διάρκεια του χρόνου εκτός εργασίας περιλαμβάνουν δραστηριότητες όπου το άτομο συνεχίζει τα καθήκοντά του μετά τις ώρες εργασίας, για παράδειγμα προετοιμάζει μελλοντικά πλάνα ή απαντάει σε e-mail. Επειδή οι δραστηριότητες αυτές επιβαρύνουν ψυχοβιολογικά το άτομο αναμένεται να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην ανάκαμψη (Meijman & Mulder, 1998). Οι προηγούμενες μελέτες επιβεβαίωσαν ότι οι δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου έχει διαπιστωθεί ότι σχετίζονται με την υψηλή ανάγκη για ανάρρωση (Sonnentag & Zijlstra, 2006) και την δυσπραγία πριν από τον ύπνο (Sonnentag,

2001). Επίσης, διαπιστώθηκε ότι η ακούσια υπεργασία συνδέει με υψηλή κόπωση και χαμηλή ικανοποίηση (Beckers, Van der Linden, Smulders, Kompier, Taris, & Geurts, 2008).

#### 1.8.3.2. Οικιακές δραστηριότητες

Ομοίως, οι δραστηριότητες του νοικοκυριού, όπως ο καθαρισμός και η μαγειρική, έχουν υποχρεωτικό χαρακτήρα επειδή οι περισσότερες από αυτές τις δραστηριότητες δεν μπορούν να αγνοηθούν. Απαιτούν επίσης προσπάθεια και μπορεί να είναι απαιτητικές και κουραστικές (Bekker, De Jong, Zijlstra, & Van Landeghem 2000). Οι δραστηριότητες των νοικοκυριών μπορεί να έχουν τόσο ευνοϊκές όσο και απαγορευτικές επιπτώσεις στην ανάκτηση. Στη μελέτη των Sonnentag και Zijlstra (2006), οι δραστηριότητες των νοικοκυριών δεν επηρέασαν την ανάγκη για ανάκαμψη. Επίσης, σε μια μελέτη που διενήργησε ο Sonnentag (2001), ο χρόνος που δαπανάται για τις οικιακές δραστηριότητες δεν είχε καμία επίδραση στην ευημερία πριν να πάει κάποιος για ύπνο.

#### 1.8.3.3. Δραστηριότητες χαμηλής προσπάθειας

Οι δραστηριότητες χαμηλής προσπάθειας αφορούν δραστηριότητες όπως η ακρόαση μουσικής ή η ανάγνωση ενός βιβλίου, οι οποίες είναι παθητικές δραστηριότητες που απαιτούν ελάχιστη ή καθόλου προσπάθεια. Επομένως, δεν θέτουν απαιτήσεις στο ψυχοβιολογικό σύστημα του ατόμου και έτσι τα λειτουργικά συστήματα μπορούν να επανέλθουν στο προ-στρες επίπεδο, το οποίο υποστηρίζεται ότι προωθεί την ανάκαμψη (Sonnentag, 2001). Τα αποτελέσματα της μελέτης σχετικά με την επίδραση των δραστηριοτήτων χαμηλής προσπάθειας στην ανάρρωση ήταν ανόμοια. Η Sonnentag (2001) διαπίστωσε ότι ο χρόνος που δαπανάται για δραστηριότητες χαμηλής προσπάθειας έχει θετικό αντίκτυπο στην ευημερία, συμπεριλαμβανομένης της ανάρρωσης (π.χ. καλής διάθεσης) από την εργασία. Αντ' αυτού, τα αποτελέσματα από τους Rook και Zijlstra (2006) έδειξαν ότι οι δραστηριότητες χαμηλής προσπάθειας δεν συμβάλλουν στην ανάκαμψη μετά την εργασία αλλά σχετίζονται με αυξημένη κόπωση. Περαιτέρω, στις μελέτες Sonnentag και Natter (2004), οι δραστηριότητες χαμηλής προσπάθειας δεν επηρέασαν την ανάρρωση.

#### 1.8.3.4. Κοινωνικές δραστηριότητες

Οι κοινωνικές δραστηριότητες αφορούν δραστηριότητες που επικεντρώνονται σε κοινωνικές επαφές, όπως συνάντηση με φίλους ή οικογένεια, φαγητό με άλλους ή τηλεφωνική επικοινωνία με άλλους. Η Sonnentag (2001) προτείνει ένα μηχανισμό μέσω του οποίου οι κοινωνικές δραστηριότητες μπορούν να έχουν μια λειτουργία ανάρρωσης. Όταν συναντάμε άλλους, ανοίγουμε διαύλους κοινωνικής υποστήριξης, που είναι ένας σημαντικός εξωτερικός παράγοντας που βοηθά στην αποκατάσταση άλλων παραγόντων, όπως η θετική διάθεση. Έτσι, οι κοινωνικές δραστηριότητες μπορούν να συμβάλουν στην ανάρρωση. Η κοινωνική υποστήριξη έχει βρεθεί ότι έχει θετικές επιπτώσεις στην ευημερία (Bakker, Demerouti, & Euwema (2005). Οι Sonnentag και Zijlstra (2006) διαπίστωσαν ότι οι κοινωνικές δραστηριότητες κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου σχετίζονταν με τη χαμηλή ανάγκη για ανάρρωση. Αντίθετα, σε άλλες μελέτες οι κοινωνικές δραστηριότητες δεν συνέβαλαν στην ανάρρωση (Sonnentag, & Bayer, 2005). Οι Sonnentag και Natter (2004) διαπίστωσαν ότι μεταξύ των αεροσυνοδών η συμμετοχή σε κοινωνικές δραστηριότητες σχετίζεται με ισχυρότερα αισθήματα κατάθλιψης την ώρα του ύπνου. Μια εξήγηση για αυτό το εύρημα που έδειξαν οι ερευνητές ήταν ότι μεταξύ αυτής της ειδικής επαγγελματικής ομάδας τα άτομα περνούσαν πολύ χρόνο με τους συναδέλφους τους κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου όταν ταξίδευαν. Έτσι, η ελευθερία τους να επιλέξουν με ποιον θα συναντηθούν ήταν περιορισμένη.

#### 1.8.3.5. Σωματικές δραστηριότητες

Οι σωματικές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένου του αθλητισμού, της σωματικής άσκησης κ.λ.π., απαιτούν προσπάθεια αλλά διαφορετικού είδους από εκείνη της εργασίας. Οι σωματικές δραστηριότητες διεγείρουν φυσιολογικές και ψυχολογικές διεργασίες (π.χ. θετική διάθεση), οι οποίες βελτιώνουν όχι μόνο τη σωματική υγεία ενός ατόμου αλλά και την ψυχική υγεία. Έτσι, οι σωματικές δραστηριότητες θεωρούνται ότι προάγουν την ανάρρωση. Πολλές εξηγήσεις έχουν δοθεί για να εξηγήσουν τα θετικά αποτελέσματα των σωματικών δραστηριοτήτων: Πρώτον, τα επίπεδα των ενδορφινών είναι αυξημένα μετά από άσκηση και μπορεί να αυξήσουν την καλή διάθεση. Δεύτερον, η άσκηση αυξάνει τη θερμοκρασία του σώματος, γεγονός που μπορεί να εξηγήσει σε αυξημένη διάθεση μετά την



άσκηση. Η τρίτη εξήγηση αναφέρεται στην αυξημένη έκκριση της νοραδρεναλίνης, της σεροτονίνης και της ντοπαμίνης που έχουν αντικαταθλιπτικό αποτέλεσμα. Από ψυχολογικής άποψης είναι πιθανό ότι όταν κάποιος ασχολείται με σωματικές δραστηριότητες έχει την ευκαιρία να αποκολληθεί από την εργασία και το καθημερινό άγχος (Pennonen, 2011). Επιπλέον, η ολοκλήρωση μιας άσκησης, δημιουργεί μια αίσθηση κυριαρχίας και αυτοπεποίθησης που μπορεί να διευκολύνει την ανάρρωση (Sonnentag & Jelden, 2009). Τα αποτελέσματα της μελέτης δείχνουν ότι οι σωματικές δραστηριότητες έχουν ευνοϊκή επίδραση στην ανάρρωση. Οι Sonnentag και Zijlstra (2006) διαπίστωσαν ότι οι σωματικές δραστηριότητες κατά τη διάρκεια του χρόνου εκτός εργασίας σχετίζονταν με τη χαμηλή ανάγκη ανάκτησης. Στη μελέτη των Winwood, Bakker και Winefield (2007), εκείνοι που ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα άσκησης και ενεργητικές ψυχαγωγικές δραστηριότητες ανέφεραν, για παράδειγμα, καλύτερη ποιότητα ύπνου και ανάκτηση μεταξύ περιόδων εργασίας. Η Sonnentag (2001) έδειξε ότι ο χρόνος που δαπανάται για σωματικές δραστηριότητες έχει θετικό αντίκτυπο στην ευημερία πριν πάτε για ύπνο.

#### 1.8.3.6. Εμπειρίες Ανάρρωσης

Ακόμη και αν συγκεκριμένες δραστηριότητες εκτός ωρών εργασίας έχουν την επιρροή τους στην ανάρρωση, οι ψυχολογικοί μηχανισμοί πίσω από αυτές τις δραστηριότητες μπορεί να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο (Sonnentag & Fritz, 2007). Είναι πιθανό τα άτομα να διαφέρουν σε σχέση με τις συγκεκριμένες δραστηριότητες στις οποίες εμπλέκονται και που αντιμετωπίζουν ως ανάρρωση, αλλά οι ψυχολογικές διαδικασίες που σχετίζονται με την ανάρρωση πίσω από αυτές τις δραστηριότητες μπορεί να είναι παρόμοιες μεταξύ τους. Οι Sonnentag και Fritz (2007) χαρακτηρίζουν αυτά τα χαρακτηριστικά ως εμπειρίες αποκατάστασης. Αποτελούνται από την ψυχολογική απόσπαση από την εργασία, την χαλάρωση, την επιδεξιότητα και τον έλεγχο του ελεύθερου χρόνου. Οι δύο πρώτες εμπειρίες συνδέονται με το μοντέλο ανάρρωσης - προσπάθειας, επειδή υπονοούν ότι δεν υπάρχουν πρόσθετες απαιτήσεις. Η ψυχολογική απόσπαση από την εργασία αναφέρεται στην ικανότητα των ατόμων να απομακρύνονται πνευματικά από την εργασία (Sonnentag & Bayer, 2005), επειδή δεν κάνουν καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία και δεν σκέφτονται για εργασία, όταν βρίσκονται εκτός αυτής (Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J., 2010). Η χαλάρωση αναφέρεται στην αίσθηση ηρεμίας και ειρήνης και συσχετίζεται συνήθως με τη

μειωμένη φυσική ενεργοποίηση, για παράδειγμα με μειωμένο καρδιακό ρυθμό ή χαμηλότερη ένταση μυών (Pennonen, 2011). Είναι πιθανό ότι υπάρχουν και άλλες εμπειρίες που είναι χρήσιμες για την ανάρρωσης, όπως η εμπειρία της ευχαρίστησης (Sonnentag & Geurts, 2009), το χιούμορ, το γέλιο (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2015) και το αίσθημα της ευτυχίας (Oerlemans, Bakker, & Demerouti, 2011). Εδώ, θα συζητήσουμε τις τέσσερις εμπειρίες ανάρρωσης που παρουσιάστηκαν από τους Sonnentag και Fritz (2007) πιο συγκεκριμένα επειδή βρίσκονται στο επίκεντρο αυτής της μελέτης.

Η ψυχολογική απόσπαση περιγράφει την αίσθηση του ατόμου ότι βρίσκεται μακριά από την εργασία κατά τη διάρκεια του χρόνου εκτός εργασίας (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998). Αυτό σημαίνει να βρίσκεται μακριά από το χώρο εργασίας όχι μόνο σωματικά αλλά να σταματήσει να σκέφτεται θέματα που σχετίζονται με την εργασία (Sonnentag & Bayer, 2005), δηλαδή η απεμπλοκή ενός ατόμου από κάθε είδους ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία και προκαλούν προσπάθεια, φόρτο εργασίας ή αρνητική επίδραση. Εάν ένα άτομο δεν αποσυνδεθεί από την εργασία κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου, οι σκέψεις που σχετίζονται με την εργασία συνεχίζουν να καταναλώνουν ενέργεια και θα εμποδίσουν τη διαδικασία ανάρρωσης. Αντίθετα, εάν ένα άτομο καταφέρει να αποσυνδεθεί ψυχολογικά από την εργασία μπορεί να συμβεί ανάρρωση (Sonnentag & Fritz, 2007). Επίσης, εμπειρικές ενδείξεις αποδεικνύουν ότι η ψυχολογική απόσπαση είναι χρήσιμη στην ανάρρωση. Οι Sonnentag και Fritz (2007) έδειξαν ότι η ψυχολογική απόσπαση σχετίζεται αρνητικά με τις παράπονα για την υγεία, τη συναισθηματική εξάντληση, τα καταθλιπτικά συμπτώματα, την ανάγκη ανάρρωσης και τα προβλήματα ύπνου. Επιπλέον, πολλές μελέτες έδειξαν ότι άτομα που βίωσαν ψυχολογική απόσπαση από την εργασία τους κατά τη διάρκεια του χρόνου εκτός εργασίας ανέφεραν καλύτερη διάθεση και λιγότερη κόπωση στο τέλος της ημέρας και το επόμενο πρωί (Sonnentag & Bayer, 2005). Έχει αποδειχθεί επίσης ότι η ψυχολογική απόσπαση κατά τη διάρκεια του Σαββατοκύριακου σχετίζεται θετικά με την κατάσταση της ανάρρωσης (συναισθήματα αναζωογόνησης και ξεκούρασης) στις αρχές της επόμενης εβδομάδας (Sonnentag, Binnewies & Mojza, 2010).

Η χαλάρωση αναφέρεται σε διαδικασίες που χαρακτηρίζονται από αυξημένη θετική επίδραση και χαμηλή ενεργοποίηση (Sonnentag & Fritz, 2007). Η αποκατάσταση μπορεί να συμβεί τόσο σε φυσικό επίπεδο, με τη μείωση της σωματικής δραστηριότητας όσο και σε πνευματικό επίπεδο, π.χ., επιδιώκοντας συνειδητές ασκήσεις χαλάρωσης όπως ο διαλογισμός (Sonnentag & Geurts, 2009). Η χαλάρωση μπορεί επίσης να οφείλεται σε δραστηριότητες που θεωρούνται χαλαρωτικές, όπως η μουσική ή η ανάγνωση ενός μυθιστορήματος. Η

χαλάρωση δεν απαιτεί καμία προσπάθεια του ατόμου, αντιστρόφως μειώνει τις απαιτήσεις και την ενεργοποίηση και αυξάνει τη θετική επίδραση. Επομένως η χαλάρωση υποτίθεται ότι βοηθά στην ανάρρωση. Τα αποτελέσματα των μελετών υποστηρίζουν την προσδοκία. Για παράδειγμα, οι Sonnentag και Fritz (2007) έδειξαν ότι η χαλάρωση σχετίζεται αρνητικά με την ανάγκη για ανάκαμψη, τα προβλήματα υγείας, την συναισθηματική εξάντληση και τα προβλήματα ύπνου. Επίσης, Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. (2008) έδειξαν ότι η χαλάρωση το βράδυ σχετίζεται με την πρωινή ηρεμία. Περαιτέρω, διαπιστώθηκε ότι η χαλάρωση κατά τη διάρκεια του Σαββατοκύριακου ήταν θετικά σχετιζόμενη με μια κατάσταση που ανακτήθηκε το πρωί της Δευτέρας

Η επιδεξιότητα συνεπάγεται εμπειρίες νέων προκλήσεων, εκμάθηση νέων πραγμάτων ή διεύρυνση του ορίζοντα κάποιου (Sonnentag & Geurts, 2009). Τέτοιες εμπειρίες μπορούν να πραγματοποιηθούν όταν απασχολούνται με δραστηριότητες σχετικές με την εκμάθηση μια δεξιότητας, όπως η εξάσκηση μιας νέας γλώσσας ή ενός αθλητισμού ή η μετακίνηση σε μια ξένη χώρα. Αυτό μπορεί να απαιτήσει προσπάθεια από το άτομο, αλλά η ιδέα είναι ότι οι εμπειρίες επιδεξιότητας θα πρέπει να προκαλέσουν το άτομο χωρίς υπερβολική επιβάρυνση των δυνατοτήτων του / της. Οι εμπειρίες εκμάθησης αναμένεται να προωθήσουν την ανάρρωση, επειδή βοηθούν στη δημιουργία νέων εσωτερικών παραγόντων, όπως δεξιότητες, ικανότητες, αυτο-αποτελεσματικότητα και θετική διάθεση (Sonnentag & Fritz, 2007). Τα εμπειρικά στοιχεία που υπάρχουν μέχρι τώρα δείχνουν ότι οι εμπειρίες επιδεξιότητας σχετίζονται με την ανάρρωση. Η επιδεξιότητα έχει αποδειχθεί ότι σχετίζεται αρνητικά με την ανάγκη ανάρρωσης, την συναισθηματική εξάντληση και τα καταθλιπτικά συμπτώματα (Sonnentag & Fritz, 2007). Επιπλέον, τα υψηλότερα επίπεδα επιδεξιότητας κατά τη διάρκεια των διακοπών σχετίζονταν με χαμηλότερα επίπεδα εξάντλησης στην επιστροφή του εργαζομένου στην εργασία (Fritz & Sonnentag, 2006).

Ο έλεγχος αναφέρεται στην αυτοδιάθεση κατά τη διάρκεια του χρόνου εκτός εργασίας. Ένα άτομο έχει τη δυνατότητα να επιλέξει με ποια δραστηριότητα θα ασχοληθεί καθώς και το πότε και πώς θα ακολουθήσει αυτή την επιλεγείσα δραστηριότητα. Επειδή η εμπειρία του ελέγχου μπορεί να αυξήσει την αυτό-αποτελεσματικότητα και τα συναισθήματα επάρκειας, ικανοποιώντας τη γενική επιθυμία του ατόμου να ελέγχει τα γεγονότα στη ζωή (Sonnentag & Fritz, 2007), μπορεί να είναι ένας εξωτερικός παράγοντας που προωθεί την ανάρρωση. Οι Sonnentag και Fritz (2007) διαπίστωσαν ότι ο έλεγχος σχετίζεται αρνητικά με την ανάγκη για ανάρρωση, τα προβλήματα υγείας, την συναισθηματική εξάντληση, τα

καταθλιπτικά συμπτώματα και τα προβλήματα ύπνου και θετικά με την ικανοποίηση της ζωής.

#### 1.8.4. Αποτέλεσμα της ανάρρωσης

Η αποκατάσταση είναι μια ψυχο-φυσιολογική αναζωογονητική διαδικασία, στην οποία ένα άτομο επιστρέφει σε νηφάλια κατάσταση μετά από μια αγχωτική εμπειρία (Meijman & Mulder, 1998). Έτσι, η ανάρρωση είναι μια διαδικασία χαλάρωσης, δηλαδή το αντίθετο της ψυχο-φυσιολογικής ενεργοποίησης που συμβαίνει κάτω από συνθήκες στρες (Geurts & Sonnentag, 2006). Από ψυχολογικής άποψης, η ανάρρωση είναι η ικανότητα και η ετοιμότητα που αισθάνεται ένα άτομο να συνεχίσει να ανταποκρίνεται στις προσεχείς απαιτήσεις της καθημερινότητας του (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Η ανάρρωση θεωρείται επίσης ως μείωση των δεικτών φυσιολογικής καταπόνησης (π.χ. έκκριση αδρεναλίνης και κορτιζόλης ή αυξημένος καρδιακός ρυθμός) (Geurts & Sonnentag, 2006). Η ανάρρωση είναι σημαντική για την υγεία και την ευεξία ενός ατόμου, επειδή η συνεχής ή συχνή έκθεση σε υψηλό φόρτο εργασίας με ανεπαρκή ανάκτηση μπορεί να οδηγήσει σε χειροτέρευση της υγείας του ατόμου (Siltaloppi, Kinnunen U. & Feldt, 2009). Η ανάγκη για ανάρρωση αναφέρεται στην επιθυμία ενός ατόμου να απομακρυνθεί από τις απαιτήσεις εργασίας, προκειμένου να αναπληρώσει τους εσωτερικούς πόρους όταν δημιουργείται κόπωση (Sluiter, van der Beek & Frings-Dresen, 1999). Χαρακτηρίζεται από προσωρινά συναισθήματα υπερφόρτωσης, έλλειψη ενέργειας για νέες προσπάθειες και μειωμένες επιδόσεις, οι οποίες παρατηρούνται ιδιαίτερα κατά τις τελευταίες ώρες εργασίας ή αμέσως μετά την εργασία (van Veldhoven & Broersen, 2003). Ωστόσο, λόγω της ελλιπούς ανάρρωσης στον ελεύθερο χρόνο, η ανάγκη για ανάρρωση μπορεί να παραμείνει σε υψηλό επίπεδο και να έχει σημαντικές επιμέρους συνέπειες για την υγεία (van Veldhoven, 2008). Τυπικά παραδείγματα ανάγκης για ανάρρωση είναι ότι τα άτομα δυσκολεύονται να χαλαρώσουν μετά την εργάσιμη μέρα, δεν μπορούν να επικεντρωθούν στις δραστηριότητές τους εκτός εργασίας, να αισθάνονται ότι ο ελεύθερος χρόνος δεν είναι αρκετός για να αναρρώσει και νιώθουν κουρασμένοι όταν ξεκινούν μια νέα (Winwood, Winefield, & Lushington, 2006).

Όταν τα άτομα έχουν το χρόνο και την ευκαιρία να ικανοποιήσουν την ανάγκη τους για ανάρρωση, για παράδειγμα με ανάπαυση ή με κατάλληλες δραστηριότητες αναψυχής, θα εκπληρωθεί η ανάγκη ανάρρωσης τους (Sonnentag & Zijlstra, 2006). Η αναγκαιότητα

ανάρρωσης χρησιμοποιήθηκε ως δείκτης ανεπαρκούς ανάρρωσης, που περιγράφει το αρχικό στάδιο μίας μακροχρόνιας διαδικασίας καταπόνησης που οδηγεί σε παρατεταμένη κόπωση (π.χ., Jansen, Kant, & van den Brandt, 2002). Σύμφωνα με προηγούμενες μελέτες, υπάρχουν ορισμένες ενδείξεις ότι η ανάγκη για ανάρρωση σχετίζεται με ψυχοσωματικές καταγγελίες, καταγγελίες ύπνου και καταγγελίες συναισθηματικής εξάντλησης, αυξημένη διαπολιτισμική αλλαγή, την επιθυμία να μειωθούν οι εργάσιμες ώρες και απουσία ασθενείας (Pennonen, 2011). Ο Jansen, Kant, & van den Brandt (2002) έδειξαν ότι ακόμα και αν η ανάγκη ανάρρωσης, η κόπωση και η ψυχολογική δυσχέρεια είναι συχνά συννοσηρές, είναι σαφώς διαφορετικές έννοιες. Επιπλέον, αν και η ανάγκη για ανάκαμψη περιγράφεται ως ένα προσωρινό συναίσθημα, η αντίληψή του έχει αποδειχτεί αρκετά σταθερή με την πάροδο του χρόνου (Pennonen, 2011).

Η εξάντληση της εργασίας μπορεί να θεωρηθεί ως αποτέλεσμα μακροχρόνιας ελλειπούς ανάρρωσης και ορίζεται ως σύνδρομο που χαρακτηρίζεται από εξάντληση, κυνισμό και μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Η εξάντληση θεωρείται το βασικό σύμπτωμα του συνδρόμου και αναφέρεται στα συναισθήματα που εξαντλούνται από τους συναισθηματικούς και φυσικούς πόρους, την υπερβολική πίεση και την κούραση ως αποτέλεσμα μακροχρόνιας συμμετοχής σε μια υπερβολικά απαιτητική κατάσταση εργασίας. Η κατάσταση εξάντλησης είναι χρόνια και δεν ανακουφίζεται από καθημερινή ή εβδομαδιαία ανάπαυση (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Έτσι, η εξάντληση της συνολικής ενέργειας ενός ατόμου λόγω του παρατεταμένου εργασιακού άγχους είναι ο πυρήνας της έννοιας της εξάντλησης της εργασίας. Ως εκ τούτου, η εξάντληση της εργασίας μπορεί να θεωρηθεί πιο σοβαρή ένδειξη της διαδικασίας μακροχρόνιας καταπόνησης από την ανάγκη ανάρρωσης. Ο κυνισμός αναφέρεται σε αδιάφορη, μακρινή, κυνική, σκληρή και αρνητική στάση απέναντι στο έργο κάποιου. Η μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα αναφέρεται στην απώλεια ικανοτήτων και παραγωγικότητας και στην τάση να αξιολογείται αρνητικά η επιτυχία στην εργασία (Pennonen, 2011).

#### 1.8.4.1. Αυτό-αποτελεσματικότητα και ανάρρωση

Ο Eden (2001b) ισχυρίστηκε ότι οι αυτοτελείς προφητείες μπορεί να είναι σχετικές με τις διαδικασίες ανάρρωσης. Οι αυτοτελείς προφητείες είναι οποιαδήποτε θετική ή αρνητική προσδοκία σχετικά με τις περιστάσεις, τα γεγονότα ή τα άτομα που μπορεί να επηρεάσουν τη

συμπεριφορά ενός ατόμου κατά τρόπο που να προκαλεί την εκπλήρωση αυτών των προσδοκιών. Η βασική υπόθεση είναι ότι οι προσδοκίες των ατόμων για στιγμές ανάρρωσης (π.χ. διακοπές, Σαββατοκύριακα, ελεύθερα βράδια) επηρεάζουν την πιθανότητα να συμβεί μία τέτοια διαδικασία. Για παράδειγμα, όταν ένα άτομο αναμένει ότι η ευημερία του θα βελτιωθεί όταν ξοδεύει ένα ωραίο βράδυ με φίλους είναι πιο πιθανό ότι αυτό το άτομο θα έχει μια ευχάριστη βραδιά και θα αναρρώσει από το εργασιακό άγχος από ό, τι ένα άλλο άτομο που αναμένει ότι θα συνεχίσει να αισθάνεται πίεση και ένταση. Οι Sonnentag και Kruei (2006) ορίζουν την αυτό-αποτελεσματικότητα ως την προσδοκία ενός ατόμου να επωφεληθεί από το χρόνο αποκατάστασης και τις ευκαιρίες ανάρρωσης. Επίσης αναφέρουν ότι η σχετική με την ανάρρωση αυτό-αποτελεσματικότητα είναι ένας σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της ψυχολογικής απόσπασης από την εργασία κατά τη διάρκεια του χρόνου εκτός εργασίας.

Εάν αναμένεται ότι κάποιος μπορεί να αναρρώσει επαρκώς κατά τη διάρκεια του χρόνου εκτός εργασίας, τότε είναι πιο πιθανό να ξεκινήσει δραστηριότητες που βοηθούν να αποσυνδεθεί από την εργασία και να αναρρώσει. Ακόμη και αν έρθουν στο μυαλό οι σκέψεις που σχετίζονται με την εργασία, αυτές θεωρούνται ως παροδικές που μπορεί να «ξεπεραστούν» σύντομα (Sonnentag & Kruei, 2006). Ως εκ τούτου, είναι λιγότερο πιθανό να μιλάμε για σκέψεις που σχετίζονται με την εργασία. Ωστόσο, εάν αναμένεται ότι δεν θα επιτύχει να αναρρώσει κατά τη διάρκεια του χρόνου εκτός εργασίας, θα είναι λιγότερο πιθανό να ξεκινήσει χρήσιμες δραστηριότητες. Επιπλέον, θα ερμηνεύσει τις σκέψεις που σχετίζονται με την εργασία ως ένα σημάδι ότι είναι αδύνατο να αποσπαστεί και να ανακάμψει. Ως εκ τούτου, θα είναι πιο πολύ διατεθειμένος να συνεχίσει να απασχολείται σε θέματα που σχετίζονται με την εργασία.

## ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ-ΜΕΘΟΔΟΣ

Στην παρούσα ενότητα αναλύονται οι ανεξάρτητες και εξαρτημένες μεταβλητές και διατυπώνονται οι ερευνητικές υποθέσεις οι οποίες πρόκειται να ελεγχθούν. Η ανεξάρτητη μεταβλητή που θα εξεταστεί είναι ο φόρτος εργασίας και οι εξαρτημένες μεταβλητές που θα εξεταστούν είναι η επαγγελματική ευχαρίστηση και η ικανοποίηση από την ζωή, με μεσολάβηση της ανάγκης για ανάρρωση.

### 2.1. Έννοιες προς συσχέτιση

#### 2.1.1. Φόρτος εργασίας

Το στρες που σχετίζεται με την εργασία οφείλεται σε ανισορροπία μεταξύ περιβαλλοντικών απαιτήσεων και ατομικών ικανοτήτων και σχετίζεται με τις αξιολογήσεις του ατόμου σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον και την προβλεπόμενη ικανότητα επίλυσης των προβλημάτων που προκαλούν άγχος. Για να περιγραφεί αυτή η κατάσταση χρησιμοποιείται ο όρος «φόρτος εργασίας» (Bos, Donders, van der Velden, & van der Gulden, 2013). Ο φόρτος εργασίας βιώνεται ως πίεση χρόνου και αντιμετωπίζεται συχνά με την ταχύτερη εργασία ή με την παρατεταμένη εργασία (Sonnentag, Bayer, 2005). Είναι ένα σύνολο απαιτήσεων εργασίας που περιλαμβάνει τις προσπάθειες εκτέλεσης ενός έργου και την αποδοτικότητα των ατόμων (Beheshti, 2015). Ο Spector (1997) ορίζει το φόρτο εργασίας ως τις απαιτήσεις που επιβάλλονται στο άτομο από την εργασία.. Οι απαιτήσεις εργασίας αναφέρονται σε «σωματικές, ψυχολογικές, κοινωνικές ή οργανωτικές πτυχές της εργασίας που απαιτούν διαρκή σωματική και ψυχολογική (γνωστική και συναισθηματική) προσπάθεια και συνεπώς σχετίζονται με ορισμένα φυσιολογικά και ψυχολογικά έξοδα» (Schaufeli και Bakker 2004). Οι απαιτήσεις εργασίας μπορούν να ταξινομηθούν σε ψυχικές, συναισθηματικές και σωματικές και οδηγούν σε υψηλό φόρτο εργασίας (Bakker και Demerouti, 2007). Ο υψηλός φόρτος εργασίας είναι η αύξηση των υποχρεώσεων προς διεκπεραίωση στον διαθέσιμο χρόνο (Dijkhuizen et al. 2014). Ο φόρτος εργασίας μπορεί να διακριθεί σε ποσοτικός ή ποιοτικός. Ο ποιοτικός φόρτος εργασίας είναι η προσπάθεια που απαιτείται για την ολοκλήρωση της εργασίας ή το ψυχικό ή σωματικό επίπεδο δυσκολίας. Για

παράδειγμα, η άνοδος των βαρέων αντικειμένων και η επίλυση δύσκολων μαθηματικών προβλημάτων προκαλούν ποιοτικό φόρτο εργασίας. Ο ποσοτικός φόρτος εργασίας αναφέρεται σε μεγάλο όγκο εργασίας και συνεπάγεται ότι ένα άτομο έχει πάρα πολλά να κάνει σε πολύ λίγο χρόνο. Υπάρχουν στοιχεία από τη διαχρονική έρευνα ότι ο φόρτος εργασίας είναι ένας από τους βασικούς δείκτες της κακής υγείας και ευημερίας που σχετίζονται με την εργασία (Sonnentag, Bayer, 2005). Οδηγεί στην αύξηση του ψυχικού και σωματικού άγχους και της δυσαρέσκειας και μπορεί να αποτελεί απειλή για την υγεία των επιχειρηματιών (Beheshti, 2015). Ο φόρτος εργασίας συνεπάγεται την αύξηση των απαιτήσεων από την εργασία (Dijkhuizen et al. 2014).

Οι Sonnentag και Kruei (2006) αναφέρουν ότι το άγχος από την εργασία είναι αρνητικά συνυφασμένο με την ψυχολογική απόσπαση από την εργασία κατά τη διάρκεια του χρόνου εκτός εργασίας. Ένα άγχος εργασίας που είναι ιδιαίτερα επιζήμιο για την αποσύνδεση είναι ο υψηλός φόρτος εργασίας. Ο υψηλός φόρτος εργασίας συνεπάγεται ότι κάποιος πρέπει να ολοκληρώσει ένα μεγάλο όγκο εργασίας μέσα σε λίγο χρόνο. Ο φόρτος εργασίας συχνά αντιμετωπίζεται ως πίεση χρόνου. Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για τους οποίους ο υψηλός φόρτος εργασίας συνδέεται αρνητικά με την απόσπαση. Ένας από αυτούς είναι ότι τα άτομα που αντιμετωπίζουν υψηλό όγκο εργασίας μπορεί να αισθάνονται την αναγκαιότητα να εργαστούν και στο σπίτι και να ολοκληρώσουν υποχρεώσεις που σχετίζονται με την εργασία στο σπίτι. Όταν κάποιος είναι ακόμα απασχολημένος με καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία, είναι αδύνατο να αποσυνδεθεί ψυχολογικά από την εργασία και ακόμα περισσότερο από την δική του επιχείρηση. Επιπλέον, ακόμη και όταν δεν εργάζεστε στο σπίτι ή δεν εργάζεστε σκόπιμα σε εργασίες που σχετίζονται με την εργασία στο σπίτι, σε περίπτωση υψηλού φόρτου εργασίας, είναι πιθανό ότι δεν έχει ολοκληρώσει όλες τις εργασίες που σχετίζονται με την επιχείρησή του (Sonnentag & Kruei, 2006). Ως εκ τούτου, κάποιος θα τείνει να συνεχίσει να σκέφτεται για το πώς και πότε θα ολοκληρώσει αυτά τα ημιτελή καθήκοντα. Επιπλέον, σε καταστάσεις υψηλού φόρτου εργασίας, πολλοί επιχειρηματίες αισθάνεται την ένταση από την εργασία όταν είναι στο σπίτι και επίσης μπορεί να προβλέπουν υψηλό φόρτο εργασίας για τις επόμενες μέρες με αποτέλεσμα να μην επιτυγχάνετε η διαδικασία ανάρρωσης.

Οι πρόσφατες μελέτες παρέχουν κάποια υποστήριξη για την αρνητική σχέση μεταξύ φόρτου εργασίας και ψυχολογικής απόσπασης. Οι Cromptley και Millward Purvis (2003) εξέτασαν το βαθμό της σπατάλης για θέματα που σχετίζονται με την εργασία μεταξύ των καθηγητών των σχολείων. Αναφέρουν ότι στις 5 μ.μ. όλοι οι δάσκαλοι έδειξαν σχετικά



υψηλό επίπεδο συλλογισμού για θέματα εργασίας. Το βράδυ, οι εκπαιδευτικοί σε θέσεις χαμηλής επιβάρυνσης (δηλ. Θέσεις εργασίας με χαμηλό φόρτο εργασίας) έδειξαν μια γρήγορη μείωση στο συλλογισμό, υποδεικνύοντας ότι ήταν επιτυχείς στην ψυχολογική απόσπαση από την εργασία. Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε εργασίες υψηλής πίεσης (δηλ. Θέσεις εργασίας με υψηλό φόρτο εργασίας) ωστόσο, εμφάνισαν μια λιγότερο έντονη πτώση στο συλλογισμό και εξακολουθούσαν να σκέφτονται για την εργασία τους στις 9 μ.μ.. Ομοίως, ο Sonnentag και ο Bayer (2005), στην καθημερινή έρευνα με άτομα από διαφορετικά επαγγέλματα, διαπίστωσαν αρνητικές συνέπειες της χρόνιας πίεσης του χρόνου και του αριθμού των ημερήσιων ωρών εργασίας στην ψυχολογική απόσπαση από την εργασία κατά τις βραδινές ώρες.

### 2.1.2. Επαγγελματική Ευχαρίστηση

Η ευχαρίστηση είναι ένα θετικό συναίσθημα που περιγράφεται ως κατάσταση ή αίσθηση ευτυχίας ή ικανοποίησης που απορρέει από μια εμπειρία που απολαμβάνει κάποιος (van Hooff M. et al, 2011). Η επαγγελματική ευχαρίστηση θεωρείται ένα από τα βασικά συστατικά της ικανοποίησης από τη ζωή και η ευχαρίστηση από τη εργασία ενός ατόμου αποτελεί βασική προϋπόθεση για την παροχή κινήτρων για απόδοση. Παρόλο που υπάρχουν πολλοί εξωτερικοί καθοριστικοί παράγοντες επαγγελματικής ευχαρίστησης, όπως τα χαρακτηριστικά της εργασίας, και η επεξεργασία των κοινωνικών πληροφοριών (συγκρίσεις με τους συναδέλφους), πρέπει να ληφθούν υπόψη μεμονωμένες διαφορές. Τα άτομα διαφέρουν στο βαθμό που είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους. Υπάρχουν μερικές έρευνες που δηλώνουν την ύπαρξη μιας κληρονομικής τάσης προς επαγγελματική ευχαρίστηση και την ικανοποίηση της ζωής. Για παράδειγμα, οι Arvey et al (1989) θεώρησαν ότι το 30% της διακύμανσης στην επαγγελματική ευχαρίστηση μπορεί να αποδοθεί σε γενετικούς παράγοντες. Παρόμοια αποτελέσματα βρήκαν οι Judge και Kammeyer-Mueller (2008), οι οποίοι ισχυρίζονται ότι η ευχαρίστηση / δυσαρέσκεια ως προς την εργασία είναι μια συνιστώσα ευρύτερου χαρακτηριστικού, η οποία είναι η διάθεση προς θετικές έναντι αρνητικών επιδράσεων.

Η εμπειρία ενός θετικού συναισθήματος, όπως η ευχαρίστηση (Warr, 2005) συνδέεται με την παραγωγή ορισμένων ορμονών στο σύστημα ανταμοιβής της καρδιάς του εγκεφάλου (π.χ. σεροτονίνη, ντοπαμίνη) που μειώνουν το στρες, προωθώντας έτσι την ανάρρωση (van

Hooff M. et al, 2011). Οι Fredrickson et al (2000) έδωσαν πειραματικές αποδείξεις ότι τα θετικά συναισθήματα μπορούν γρήγορα να αναιρέσουν την δυσμενή καρδιαγγειακή διέγερση που προκαλείται από αρνητικά συναισθήματα. Σύμφωνα με τη θεωρία Broadenand-Build του Fredrickson (2001), τα θετικά συναισθήματα δεν έχουν μόνο βραχυπρόθεσμα ευεργετικά αποτελέσματα στην υγεία και την ευημερία, αλλά και μακροπρόθεσμα κέρδη, δημιουργώντας διαρκείς προσωπικούς πόρους (π.χ. πνευματικούς, σωματικούς, κοινωνικούς και ψυχολογικούς) και μπορεί να λειτουργήσει ως αποθεματικό για μελλοντικούς παράγοντες άγχους.

Οι επιχειρηματίες βιώνουν γενικά μεγαλύτερη επαγγελματική ευχαρίστηση από τους συγκρίσιμους εργαζόμενους ή τους μισθωτούς εργαζόμενους (Benz & Frey, 2004, Bradley & Roberts, 2004). Ωστόσο, αυτή η ικανοποίηση από την εργασία δεν επηρεάζεται σημαντικά από τις οικονομικές επιδόσεις των επιχειρήσεων τους (Hmieleski & Corbett, 2008). Η επαγγελματική ευχαρίστηση είναι συχνά ένα αποτέλεσμα που αποκτούν οι επιχειρηματίες από τη συμμετοχή τους στην εκκίνηση (Cooper & Artz, 1995) και συχνά προκύπτει από ένα υψηλότερο επίπεδο αυτονομίας, χρόνου και ευελιξίας στην εργασία (Hundley, 2001). Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στις αναπτυγμένες χώρες, όπου πολλοί άνθρωποι επιλέγουν να είναι επιχειρηματίες λόγω της ικανοποίησης που απορρέει από την επιχειρηματικότητα και την ανεξαρτησία τους. Ακόμη και στις λιγότερο ανεπτυγμένες οικονομίες, η αυτοαπασχόληση θα αντισταθμίσει την έλλειψη εισοδήματος (Bianchi, 2010). Σύμφωνα με αυτό το συμπέρασμα, οι Block και Koellinger (2009) υποστηρίζουν ότι οι επιχειρηματίες που ξεκινούν λόγω έλλειψης ευκαιριών απασχόλησης βιώνουν λιγότερη ευχαρίστηση από την εργασία, υποδεικνύοντας ότι ενώ η ευχαρίστηση από την εργασία είναι σημαντική, οι επιχειρηματίες χρειάζονται οικονομική ασφάλεια.

Μια άλλη άποψη της επαγγελματικής ευχαρίστησης είναι ότι η δυσαρέσκεια χρησιμεύει ως ο κοινωνικός παράγοντας που προάγει την αυτοαπασχόληση (Freeman, 1978). Ο Noorderhaven et al. (2004) εξέτασαν την επιχειρηματική ένταση σε 15 ευρωπαϊκές χώρες και διαπίστωσαν ότι η δυσαρέσκεια με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και με την κοινωνία συχνά οδηγεί στην αυτοαπασχόληση ως επιλογή σταδιοδρομίας. Άλλα μη χρηματικά κίνητρα, όπως η αυτονομία και το ψυχολογικό εισόδημα, συμβάλλουν επίσης στην αύξηση της ευχαρίστησης από την εργασία. Η λογική είναι ότι παρόλο που οι επιχειρηματίες δεν μεγιστοποιούν το εισόδημα ή τα κέρδη κατά τη διάρκεια των διαδικασιών εκκίνησης, η αυξημένη ευχαρίστηση από τη δουλειά κάνει τους επιχειρηματίες να επιμένουν. Κατά συνέπεια, οι Benz και Frey (2008) υποστηρίζουν ότι η ίδια η διαδικασία είναι πιο σημαντική

για τους επιχειρηματίες απ' ό, τι τα απλά αποτελέσματα, όπως το εισόδημα ή το ωράριο εργασίας, καθώς οι επιχειρηματίες αποκομίζουν μεγαλύτερη ευχαρίστηση από τη συμμετοχή στις διαδικασίες εκκίνησης. Οι Carree και Verheul (2012) υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ευχαρίστηση καθορίζει τελικά την επιβίωση του εγχειρήματος, δείχνοντας ότι το εισόδημα, ο ελεύθερος χρόνος και η ψυχολογική ευημερία αυξάνουν την επαγγελματική ευχαρίστηση μεταξύ των επιχειρηματιών. Οι Burke et al. (2002) υποστηρίζουν ότι τα μη χρηματικά κίνητρα εξηγούν το αυξημένο επίπεδο επιχειρηματικής προσπάθειας κατά τη διάρκεια των διαδικασιών εκκίνησης παρά την έλλειψη κέρδους ή εισοδήματος. Εν ολίγοις, οι επιχειρηματίες είναι πιο ευχαριστημένοι κατά τη διάρκεια της διαδικασίας εκκίνησης, γεγονός που τους επιτρέπει να επιμείνουν στη διαδικασία.

Οι Karasek & Theorell (1990) μέσω του μοντέλου τους συμπεραίνουν ότι ο έλεγχος της εργασίας μετριάξει τις αρνητικές συνέπειες των υψηλών απαιτήσεων απασχόλησης για την υγεία και την επαγγελματική ευχαρίστηση (van Hooff et al, 2011). Αυτό δείχνει ότι οι αρνητικές επιπτώσεις των δαπανών προσπάθειας για ανάρρωση θα είναι χαμηλότερες εάν ο έλεγχος της εργασίας είναι υψηλός. Αν και ο έλεγχος της εργασίας δεν μπορεί να εξομοιωθεί απλώς με την ευχαρίστηση, με βάση τη θεωρία της αυτοδιάθεσης (Ryan & Deci, 2000) αναμένουμε ότι και οι δύο έννοιες είναι θετικά σχετικές. Σε συνδυασμό με τις ιδέες των van Hooff et al, (2011) και Fredrickson et al. (2000) σχετικά με τις ρυθμιστικές επιδράσεις των θετικών συναισθημάτων, οι van Hooff et al (2011) αναμένουν από την εμπειρία της ευχαρίστησης να λειτουργήσει ως ρυθμιστής στην αποκατάσταση των αρνητικών επιπτώσεων των δαπανών προσπάθειας για ανάρρωση. Συγκεκριμένα, αναμένουν ότι η επαγγελματική ευχαρίστηση θα μειώσει την ανάγκη για ανάρρωση.

### 2.1.3. Ικανοποίηση από τη ζωή

Η ικανοποίηση από τη ζωή είναι μια πολύ πιο σφαιρική αξιολόγηση της πραγματικής κατάστασης του ατόμου, που επηρεάζεται όχι μόνο από ικανοποίηση από την εργασία αλλά από ένα σύνθετο και αλληλεπιδραστικό δίκτυο επιρροών (Benz & Frey, 2008). Δεδομένου ότι τα άτομα ενδέχεται να είναι σε θέση να αντισταθμίσουν τα υψηλά επιτεύγματα σε ορισμένους τομείς της ζωής με διαφορετικά χαμηλά επιτεύγματα, μια υψηλή ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να αντισταθμιστεί από τη χαμηλότερη ικανοποίηση στον οικογενειακό τομέα ή στην κοινωνική ζωή γενικότερα ή, ανωτέρω, στον τομέα του

εισοδήματος (κλπ). Αυτό καθορίζεται από διάφορους παράγοντες που περιλαμβάνουν τα μεμονωμένα χαρακτηριστικά (π.χ. ηλικία, φύλο), και επιρροές (π.χ., διαθέσεις και συναισθήματα) (Diener, 2000), καθώς και περιβαλλοντικές επιρροές, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας (π.χ., ηλικίας, μεγέθους, εισοδήματος) και οικογενειακών συνθηκών. Επιπλέον, η ικανοποίηση από τη ζωή ενός ατόμου είναι πιθανό να είναι ένας υποκειμενικός δείκτης δεδομένου ότι βασίζεται σε αυτοαξιολόγηση και αναφορά (Diener, 2000).

Μέσω της επιχειρηματικής διαδικασίας, οι επιχειρηματίες χειραγωγούν τις συναισθηματικές τους καταστάσεις ώστε να έχουν συγκεκριμένη συμπεριφορά. Με την υψηλή αβεβαιότητα γύρω από μία επιχείρηση, οι επιχειρηματίες χρησιμοποιούν τη συμπεριφορά τους για να προκαλέσουν θετικές επιπτώσεις στις καθημερινές επιχειρήσεις, ώστε να αισθάνονται καλά για το τι κάνουν ή για τους εαυτούς τους. Δεδομένου ότι οι επιχειρηματικοί στόχοι (κέρδη, πωλήσεις, εξασφαλίσεις επενδύσεων / πελάτες) απαιτούν χρόνο και είναι δύσκολο να εκτιμήσουν σωστά την πρόοδό τους προς αυτούς τους στόχους, οι επιχειρηματίες πρέπει να χρησιμοποιήσουν συμπεριφορικές στρατηγικές για να επιμείνουν στις νέες τους επιχειρήσεις (Kahneman, Diener, Schwarz, 1999). Μία από αυτές είναι η ηδονική άποψη της ευημερίας. Η ηδονική (Hedonic) άποψη της ευημερίας είναι στενά συνδεδεμένη με τις μελέτες για την υποκειμενική ευημερία και ευτυχία (Diener, 1984). Σύμφωνα με την ηδονική άποψη, η ευημερία είναι να βιώνεις την ευχαρίστηση ελαχιστοποιώντας τον πόνο ή την δυσαρέσκεια. Το βασικό σημείο εκκίνησης για την κατανόηση της είναι η ηδονική ψυχολογική βιβλιογραφία (Hedonic psychology) (Kahneman, Diener, Schwarz, 1999). Η ηδονική ψυχολογία είναι η μελέτη του τι κάνει την εμπειρία και τη ζωή ευχάριστη και δυσάρεστη. Η ηδονική ψυχολογία ασχολείται με το πλήρες φάσμα των ηδονικών εμπειριών όπως χαρά, ευχαρίστηση, πόνο, κατάθλιψη, έκσταση και απόλαυση (Kahneman, Diener, Schwarz, 1999). Το ηδονικό πλαίσιο ψυχολογίας αναλύει τις εμπειρίες των ανθρώπων σε σχέση με το τι αισθάνονται, πώς αξιολογούν μια εμπειρία και τι καθοδηγεί τις μελλοντικές τους αποφάσεις. Η βασική υπόθεση είναι ότι οι άνθρωποι οδηγούνται να μεγιστοποιήσουν το μελλοντικό τους επίπεδο ηδονικής εμπειρίας δηλαδή περισσότερη ευχαρίστηση και ελάχιστη δυσαρέσκεια.

Στην έρευνα για την επιχειρηματικότητα, η ικανοποίηση μεταξύ των ιδρυτών έχει εξεταστεί στο πλαίσιο των γεγονότων που κάνει τους επιχειρηματίες ευτυχείς. Οι Blanchflower και Oswald (1992) έχουν μετρήσει τα επίπεδα ικανοποίησης των επιχειρηματιών στις ΗΠΑ και το Ηνωμένο Βασίλειο και έχουν βρει υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης στους αυτοαπασχολούμενους από τους απασχολούμενους. Η ευτυχία μετράται

σε επίπεδο κοινής ωφέλειας από τη γενική ευχαρίστηση και ικανοποίηση από τη δουλειά τους. Ομοίως, οι Carree και Verheul (2012) εξετάζουν το τι συμβάλλει στην ευχαρίστηση των επιχειρηματιών, αν και χρησιμοποιούν τους όρους εργασιακής ικανοποίησης και ευτυχίας. Συνολικά, η ικανοποίηση προσελκύει μεγάλη προσοχή ως στόχος και οδηγός της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Ωστόσο, η έννοια αυτή δεν έχει ενσωματωθεί πλήρως στην έρευνα για την επιχειρηματικότητα, ειδικά όταν εξηγεί την επιχειρηματική συμπεριφορά ή την επιμονή του επιχειρηματία.

Η έννοια της ικανοποίησης από την ζωή είναι πολύπλευρη και η εργασία είναι μόνο μια πτυχή της (Binder & Coad, 2013). Αξίζει να σημειωθεί ότι η εργασία αυτή είναι κεντρικής σημασίας στη ζωή των επιχειρηματιών (Loewe et al., 2015). Η επιχειρηματικότητα, ως τύπος εργασίας, μπορεί να παρουσιάσει μια συρρίκνωση (El Shoubaki, Stephan, 2018). Από τη μία πλευρά, η ύπαρξη του αφεντικού ενός ατόμου παρέχει μεγαλύτερο έλεγχο της κατάστασης εργασίας μέσω της αυξημένης ευελιξίας και ελευθερίας του προγράμματος, που επιτρέπουν την καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, γεγονός που με τη σειρά του βελτιώνει την ικανοποίηση από τη ζωή (Benz & Frey, 2008). Ωστόσο, συνδέεται επίσης με μεγάλο φόρτο εργασίας και οικονομική αβεβαιότητα που οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα στρες (Dahl et al., 2010). Η αυτοαπασχόληση μπορεί να προκαλέσει αυξημένη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Blanchflower, 2004) και η ανισορροπία μεταξύ των διαφόρων τομέων της ζωής οδηγεί σε συγκρούσεις και είναι επιζήμια για την ικανοποίηση της ζωής των ατόμων (El Shoubaki, Stephan, 2018). Οι αυτοαπασχολούμενοι μπορεί να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τον ελεύθερο χρόνο τους, που είναι μια πτυχή της ικανοποίησης από τη ζωή τους (Van der Zwan, 2018). Επιπλέον, η αυτοαπασχόληση μπορεί να επηρεάσει την υγεία του επιχειρηματία και εκείνων που βρίσκονται κοντά σε αυτόν, όπως ο σύντροφος της ζωής (Dahl et al., 2010).

## 2.2. Μοντέλο υπό διερεύνηση

Στην παρούσα ενότητα διατυπώνονται με σαφήνεια οι ερευνητικές υποθέσεις οι οποίες πρόκειται να ελεγχθούν. Η διατύπωση αυτή συνοδεύεται από την καταγραφή θεωρητικών υποθέσεων της υπάρχουσας θεωρίας.

### 2.2.1. Ερευνητικές υποθέσεις

Με την πρώτη ερευνητική υπόθεση επιχειρείται να διερευνηθεί η πιθανή αρνητική σχέση μεταξύ φόρτου εργασίας και επαγγελματικής ευχαρίστησης και ικανοποίησης από την ζωή. Ο φόρτος εργασίας είναι ένα σημαντικό άγχος που σχετίζεται με την εργασία. Αρκετές μελέτες έχουν προσπαθήσει να προσδιορίσουν τη σχέση μεταξύ άγχους και επαγγελματικής ευχαρίστησης. Σύμφωνα με το Stamps & Piedmonte (1986), η ικανοποίηση από την εργασία έχει σημαντική σχέση με το άγχος της εργασίας. Ο Vinokur-Karlan (1991) δήλωσε ότι οι οργανωτικοί παράγοντες όπως ο φόρτος εργασίας και η κατάσταση εργασίας ήταν αρνητικά συνδεδεμένοι με την ευχαρίστηση από την εργασία (H2). Σε άλλη μελέτη, ο Fletcher & Payne (1980) διαπίστωσαν ότι η έλλειψη ικανοποίησης μπορεί να αποτελέσει πηγή άγχους, ενώ η υψηλή ικανοποίηση μπορεί να μετριάσει τις επιπτώσεις του στρες. Ο μεγάλος φόρτος εργασίας συνδέεται σημαντικά και αρνητικά με όλες τις διαστάσεις της επαγγελματικής απόλαυσης (Trivellas et al., 2013). Η κόπωση έχει βρεθεί ως αρνητικός προγνωστικός παράγοντας ευχαρίστησης από την εργασία σε προηγούμενη μελέτη. Επίσης, έχει αναφερθεί σε αυτή τη μελέτη ότι εάν μειωθεί η κόπωση, η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να αυξηθεί με διάφορες καινοτόμες και ενθαρρυντικές στρατηγικές (Saleem et al., 2010). Ακόμα, ο φόρτος εργασίας αυξάνει τις καθημερινές απαιτήσεις των ατόμων με αποτέλεσμα να καθιστά δύσκολο την ικανοποίηση των απαιτήσεων των ατόμων και στις δύο σφαίρες ζωής, προκαλώντας την εξάντληση των πόρων (Grandey & Cropanzano, 1999). Τέτοιες απώλειες πόρων οδηγούν σε μια αρνητική «κατάσταση ύπαρξης», η οποία μπορεί να περιλαμβάνει δυσαρέσκεια, κατάθλιψη, άγχος ή φυσιολογική ένταση» (Grandey & Cropanzano, 1999) (H1). Επίσης, η υπόθεση της επικάλυψης προτείνει ότι τα συναισθήματα σε έναν τομέα της ζωής επηρεάζουν τα συναισθήματα σε άλλους τομείς. Με άλλα λόγια, οι άνθρωποι που είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους είναι πιθανότατα ικανοποιημένοι με τη ζωή τους. Επομένως, υπάρχει θετική συσχέτιση των επαγγελματικής ευχαρίστησης και ικανοποίησης από την ζωή (Spector, 1997.)

*H1. Ο φόρτος εργασίας επηρεάζει αρνητικά την ικανοποίηση από την ζωή.*

*H2. Ο φόρτος εργασίας επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική ευχαρίστηση.*

Σε προηγούμενες μελέτες, βρέθηκε ότι υπάρχει η θετική σχέση μεταξύ των απαιτήσεων εργασίας και της έντασης που σχετίζεται με την εργασία (Schaufeli et al., 2009). Σε μελέτη του Dijkhuizen et al. (2014) προσδιορίστηκαν συγκεκριμένες επιχειρηματικές

απαιτήσεις εργασίας (απαιτήσεις χρόνου, αβεβαιότητα και κίνδυνος, ευθύνη) που χαρακτηρίζουν το έργο των επιχειρηματιών. Αυτές οι συγκεκριμένες απαιτήσεις απασχόλησης βρέθηκαν να είναι καλύτεροι προγνωστικοί δείκτες για την εργασιακή ένταση των επιχειρηματιών από ότι οι συνήθεις απαιτήσεις εργασίας. Ο υψηλός φόρτος εργασίας και ο ανεπαρκής χρόνος για ανάρρωση μεταξύ των εργάσιμων ημερών μπορεί να έχουν αρνητικές συνέπειες τόσο για το άτομο όσο και για τον εργοδότη (Schiller H, et al., 2018) (H3).

*H3. Ο φόρτος εργασίας επηρεάζει θετικά την ανάγκη για ανάρρωση.*

Στη συνέχεια θα εξεταστεί η σχέση μεταξύ φόρτου εργασίας και επαγγελματικής ευχαρίστησης μεσολαβούμενη από την ανάγκη για ανάρρωση (H7) και η σχέση μεταξύ φόρου εργασίας και ικανοποίησης από την ζωή μεσολαβούμενη από την ανάγκη για ανάρρωση (H6). Η ανάγκη για ανάρρωση από την εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως ένα πρώιμο στάδιο μιας μακροχρόνιας διαδικασίας καταπόνησης που οδηγεί σε παρατεταμένη κόπωση, ψυχολογική δυσφορία και καρδιαγγειακά προβλήματα (π.χ., Jansen et al., 2002) (H4). Τυπικά παραδείγματα ανάγκης για ανάρρωση είναι ότι τα άτομα δυσκολεύονται να χαλαρώσουν στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας λόγω φόρτου εργασίας, δεν μπορούν να συγκεντρωθούν κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους μετά την εργασία τους και χρειάζονται ελεύθερες μέρες για να ξεκουραστούν και να μην νιώθουν κουρασμένοι όταν ξεκινούν μια νέα εργάσιμη ημέρα (Winwood, Winefield, & Lushington, 2006). Όταν οι άνθρωποι έχουν το χρόνο και την ευκαιρία να ικανοποιήσουν την ανάγκη τους για ξεκούραση (με ανάπαυση ή με κατάλληλες δραστηριότητες αναψυχής), θα εκπληρωθεί η ανάγκη τους για ανάρρωση (Sonnentag & Zijlstra, 2006). Αρκετές μελέτες έχουν εξετάσει τη σχέση μεταξύ του φόρτου εργασίας και της ανάγκης για ανάρρωση. Ως εκ τούτου, τα άτομα που εκτίθενται σε ιδιαίτερα απαιτητικές καταστάσεις εργασίας έχουν μεγαλύτερη ανάγκη για ανάρρωση από εκείνα που δεν έχουν εκτεθεί σε αυτές τις καταστάσεις (Sonnentag & Zijlstra, 2006). Στη μελέτη ημερολογίου των Sonnentag και Zijlstra (2006), οι χρόνιες απαιτήσεις εργασίας και ο φόρτος εργασίας δημιούργησαν σημαντική αναγκαιότητα για ανάρρωση κατά τη διάρκεια του ύπνου. Επιπροσθέτως, οι Jansen et al. (2002) διαπίστωσε ότι οι υψηλότερες ώρες εργασίας την ημέρα και οι ώρες εργασίας την εβδομάδα συμπίπτουν με την ανάγκη για ανάρρωση από την εργασία. Ομοίως, οι De Croon et al (2004) διαπίστωσαν σε μια διετή μελέτη παρακολούθησης μεταξύ των οδηγών φορτηγών ότι οι απαιτήσεις σωματικής, ψυχολογικής και εποπτικής ανάγκης σχετιζόνταν θετικά με την ανάγκη ανάρρωσης. Στη

διαχρονική μελέτη των van Amelsvoort et al. (2004), τα υψηλά επίπεδα αναγκαιότητας για ανάρρωση συνδέονταν με μειωμένη εργασιακή ευχαρίστηση και αυξημένο κίνδυνο αποχώρησης κατά τη διάρκεια της παρακολούθησης δύο χρόνια αργότερα. Η υψηλή ανάγκη για ανάρρωση μετά την εργασία αύξησε τον κίνδυνο επακόλουθης απουσίας ασθένειας και μείωση της επαγγελματικής ευχαρίστησης στη διαχρονική μελέτη των De Croon, Sluiter και Frings-Dresen (2003) (H5). Τέλος, οι Sluiter, Van der Beek και Frings-Dresen (1999) διαπίστωσαν ότι η ανάγκη για ανάρρωση ήταν ένας σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης ψυχοσωματικών καταγγελιών, παραπόνων ύπνου και καταγγελιών συναισθηματικής εξάντλησης στους οδηγούς λεωφορείων. Στην μελέτη αυτή διαπιστώθηκε ότι η αναγκαιότητα ανάρρωσης είναι ακόμη πιο σημαντική στην πρόβλεψη προβλημάτων υγείας από ό, τι οι απαιτήσεις εργασίας και ο έλεγχος της εργασίας. Στη μελέτη των Sonnentag και Fritz (2007), η χαλάρωση συσχετίστηκε αρνητικά με τις καταγγελίες για την υγεία, την εξάντληση, τα προβλήματα ύπνου και την ανάγκη για ανάκαμψη και συσχετίστηκε θετικά με την ικανοποίηση της ζωής. Αυτά τα ευρήματα εφιστούν την προσοχή στο ρόλο της ανάγκης για ανάρρωση που προκαλείται από την εργασία διότι οδηγεί σε προβλήματα υγείας με αποτέλεσμα την μείωση της ικανοποίησης από την ζωή. Προτείνουμε, λοιπόν, ότι η ανάγκη ανάρρωσης αντιπροσωπεύει έναν διαμεσολαβητή στη σχέση μεταξύ φόρτου εργασίας και επαγγελματικής ευχαρίστησης και ικανοποίησης της ζωής των επιχειρηματιών

*H4. Η ανάγκη για ανάρρωση επηρεάζει αρνητικά την ικανοποίηση από την ζωή.*

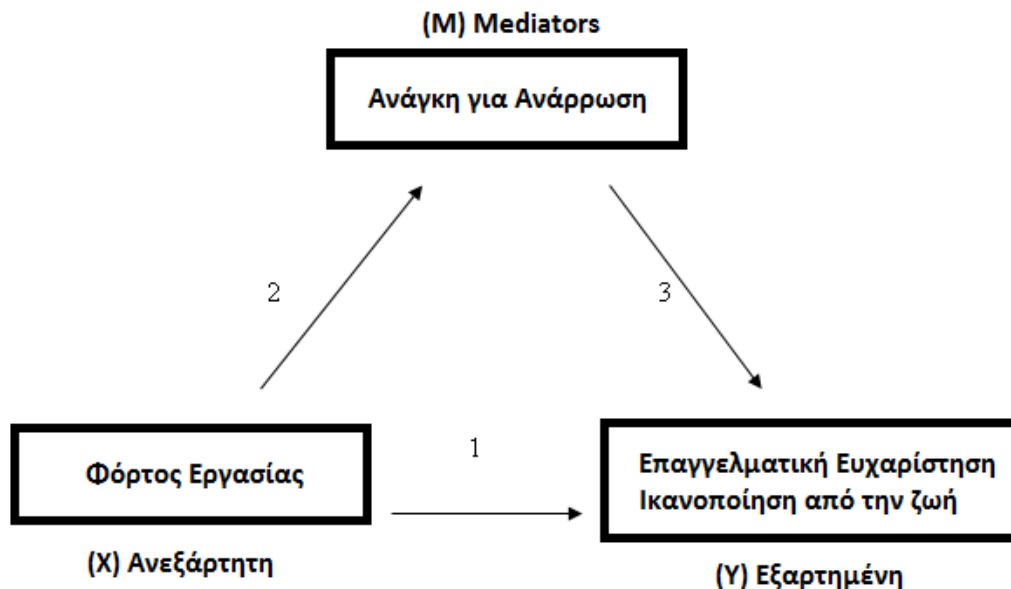
*H5. Η ανάγκη για ανάρρωση επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική ευχαρίστηση.*

*H6. Η ανάγκη για ανάρρωση μεσολαβεί στην σχέση φόρτος εργασίας και ικανοποίηση από την ζωή.*

*H7. Η ανάγκη για ανάρρωση μεσολαβεί στην σχέση φόρτος εργασίας και επαγγελματική ευχαρίστηση.*



Σχήμα 1. Μοντέλο



### 2.3. Μεθοδολογία έρευνας

#### 2.3.1. Γενικά

Έπειτα από την παράθεση των εννοιών σε θεωρητικό επίπεδο κρίθηκε απαραίτητη η ποσοτική έρευνα με σκοπό την διερεύνηση των υπό μελέτη υποθέσεων. Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα εμπειρική προσέγγιση αποσκοπεί στην διερεύνηση και την κατανόηση των σχέσεων των εννοιών που αναλύθηκαν στο θεωρητικό επίπεδο. Χρησιμοποιήθηκαν δομημένα ερωτηματολόγια με κλειστού τύπου ερωτήσεις προκειμένου να επιτραπεί η ποσοτική ανάλυση.

Έτσι, η εμπειρική έρευνα της παρούσας εργασίας πραγματοποιήθηκε με στόχο την απόδοση μίας εικόνας σχετικά με την ανάρρωση των επιχειρηματιών από την εργασία. Χρησιμοποιήθηκαν κλειστού τύπου ερωτήσεις και όχι ανοιχτού τύπου ερωτήσεις καθώς παράγουν κυρίως ποιοτικά αποτελέσματα. Αφού προσδιορίστηκαν οι στόχοι της έρευνας, προσδιορίστηκε το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου, διερευνήθηκε το υλικό που

χρειαζόταν και προσαρμόστηκε στην τελική μορφή του. Το ερωτηματολόγιο, όπως δόθηκε στους ερωτηθέντες για την παρούσα έρευνα, υπάρχει στο παράρτημα. Τα τελικά ερωτηματολόγια σχεδιάστηκαν με τέτοιο τρόπο ώστε καθένα από αυτά να απευθύνεται αποκλειστικά στον επιχειρηματία. Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε ένας συνδυασμός περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής. Οι συγκεκριμένες διεργασίες πραγματοποιήθηκαν με την χρήση του συστήματος SPSS.

### 2.3.2 Διαδικασία διανομής και συλλογής ερωτηματολογίων

Στην παρούσα έρευνα ο υπό μελέτη πληθυσμός είναι οι επιχειρηματίες σε ελληνικές επιχειρήσεις. Η επιλογή των ατόμων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο ήταν αποκλειστικά από το Νομό Μαγνησίας. Πιο συγκεκριμένα μελετήθηκαν επιχειρηματίες όλων των κλάδων ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης τόσο σε οικονομικό όσο και επίπεδο εργαζομένων. Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν στους ερωτώμενους τόσο σε έντυπη όσο και σε ηλεκτρονική μορφή. Οι επιχειρηματίες που ανταποκρίθηκαν δραστηριοποιούνται στους κλάδους του τουρισμού, της βιομηχανίας και του λιανικού εμπορίου. Ο χρόνος συμπλήρωσής τους εκτιμήθηκε μεταξύ 15 και 20 λεπτών. Συνολικά μοιράστηκαν 300 ερωτηματολόγια με ποσοστό απόκρισης 30%. Έτσι δημιουργήθηκε το τελικό δείγμα της τάξεως των 120 επιχειρηματιών.

### 2.3.3 Ερευνητικά εργαλεία

#### *Δημογραφικά χαρακτηριστικά*

Αρχικά ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες η αναφορά ορισμένων δημογραφικών στοιχείων σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσής τους. Οι συγκεκριμένες μεταβλητές θεωρήθηκαν σημαντικές στην μελέτη και τα αποτελέσματα του τελικού δείγματος.

#### *Φόρτος εργασίας*

Η καταγραφή του φόρτου εργασίας πραγματοποιήθηκε με την κλίμακα *Quantitative Workload Inventory* πέντε διαβαθμίσεων (1=Λιγότερο από 1 φορά το μήνα ή καθόλου, 5=

Αρκετές φορές την ημέρα) (Spector, Jex, 1998). Συγκροτείται από ερωτήσεις οι οποίες σκιαγραφούν την πίεση και το άγχος των επιχειρηματιών από το φόρτο εργασίας. Χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις για τον όγκο του φόρτου εργασίας, τον χρόνο διεκπεραίωσης των καθηκόντων καθώς και την πίεση του χρόνου που έχουν οι επιχειρηματίες κατά την διάρκεια του εργάσιμου χρόνου τους.

#### *Επαγγελματική ευχαρίστηση*

Η καταγραφή της επαγγελματικής ευχαρίστησης πραγματοποιήθηκε με την κλίμακα *Motivation and Pleasure Scale* πέντε διαβαθμίσεων (1=καθόλου ικανοποίηση, 5=πάρα πολύ ικανοποίηση) (Llerena et al, 2013). Συγκροτείται από 4 ερωτήσεις οι οποίες δηλώνουν την ευχαρίστηση που βιώνει ο επιχειρηματίας στην καθημερινότητα του, την ευχαρίστηση που αναμένει ότι θα βιώσει καθώς και την κινητοποίηση που έχει ώστε να ολοκληρώσει τα καθήκοντα του.

#### *Ανάγκη ανάρρωσης*

Η ανάγκη ανάρρωσης καταγράφηκε με την κλίμακα *need for recovery scale* 4 διαβαθμίσεων (1=ποτέ, 4=πάντα) (van Veldhoven, Broersen, 2003). Χρησιμοποιήθηκαν 10 ερωτήσεις που προσπαθούν να σκιαγραφήσουν την ανάγκη ανάρρωσης των εργαζομένων. Οι ερωτήσεις αφορούν την συγκέντρωση την χαλαρότητα και την κούραση των επιχειρηματιών κατά τη διάρκεια και μετά την εργασία τους καθώς και τον χρόνο της ανάρρωσης που χρειάζονται για να ανακάμψουν από την εργασία.

#### *Ικανοποίηση από την ζωή*

Η ικανοποίηση από την ζωή μετρήθηκε με την κλίμακα *life scale* 7 διαβαθμίσεων (1=διαφωνώ απόλυτα, 7=συμφωνώ απόλυτα) (Diener et al, 1985). Χρησιμοποιήθηκαν 2 ερωτήσεις που σκιαγραφούσαν την γενικότερη ικανοποίηση των επιχειρηματιών από την ζωή τους.

#### *Εμπειρίες ανάρρωσης*

Η καταγραφή των εμπειριών ανάρρωσης πραγματοποιήθηκε με την κλίμακα *Likert 5* διαβαθμίσεων (1=απόλυτα, 5=συμφωνώ απόλυτα) (Sonnetag, Fritz, 2007). Χρησιμοποιήθηκαν 15 ερωτήσεις που σκιαγραφούσαν τις προτιμήσεις των επιχειρηματιών ως προς τις δεξιότητες που συμμετέχουν μετά το πέρας της εργάσιμης ημέρας, την

ψυχολογική απόσπαση και την χαλάρωση που βιώνουν μετά την εργασία καθώς και τον κατά πόσο ελέγχουν τον ελεύθερο χρόνο τους.

#### *Δραστηριότητες εκτός εργασίας*

Τέλος οι δραστηριότητες εκτός εργασίας μετρήθηκαν με τον χρόνο απασχόλησης σε κάθε μια (1= < 2 ώρες/ ημέρα, 4= > 6 ώρες / ημέρα) (van Hooff et al, 2011). Χρησιμοποιήθηκαν 7 ερωτήσεις ώστε να διαπιστωθεί ο χρόνος που σπαταλάνε οι επιχειρηματίες σε δραστηριότητες ανεξάρτητες με την εργασία τους μετά το πέρας αυτής.

#### *Συντελεστής αξιοπιστίας*

Σχετικά με την αξιοπιστία των εργαλείων μέτρησης ελέγχθηκε ο συντελεστής Cronbach's Alpha. Σε κάθε σύνολο ερωτήσεων βρέθηκε εσωτερική συνοχή. Συγκεκριμένα σε κάθε περίπτωση η τιμή του συντελεστή ήταν μεγαλύτερη του 0,6, επομένως δεν χρειάστηκε να αφαιρεθεί κάποια μεταβλητή. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζονται στον πίνακα 1.

**Πίνακας 1. Συντελεστές αξιοπιστίας**

<b>Έννοια</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Αριθμός ερωτήσεων</b>
<b>Φόρτος εργασίας</b>	0,84	6
<b>Επαγγελματική ευχαρίστηση</b>	0,66	4
<b>Ανάγκη ανάρρωσης</b>	0,80	10
<b>Ικανοποίηση από την ζωή</b>	0,88	2
<b>Εμπειρίες ανάκτησης</b>	0,85	15
<b>Χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες</b>	0,69	7

## ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ-ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

### Περιγραφική στατιστική

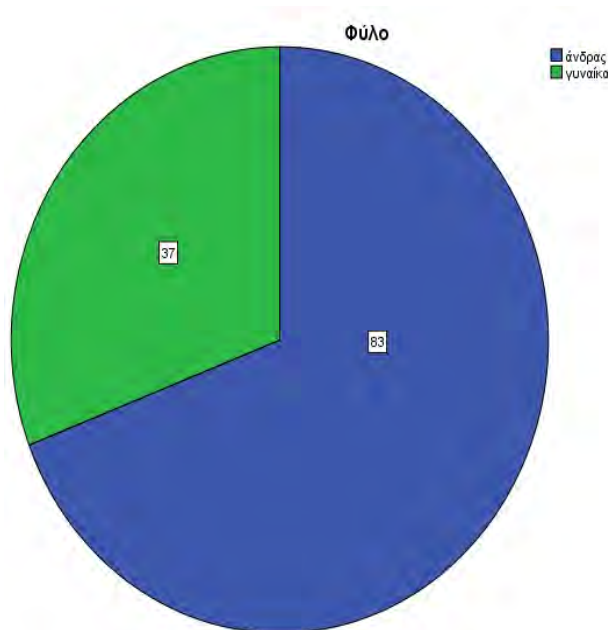
Στο σημείο αυτό θα εξεταστούν τα βασικά στατιστικά μέτρα. Δηλαδή οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις, οι σχετικές συχνότητες των απαντήσεων αλλά και οι πιθανές συσχετίσεις που έχουν προκύψει μεταξύ των υπό διερεύνηση μεταβλητών.

#### 3.1. Προφίλ τελικού δείγματος

Εν συνεχεία παρατίθενται τα δημογραφικά στοιχεία του υπό μελέτη πληθυσμού. Συγκεκριμένα παρουσιάζονται δεδομένα σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσης.

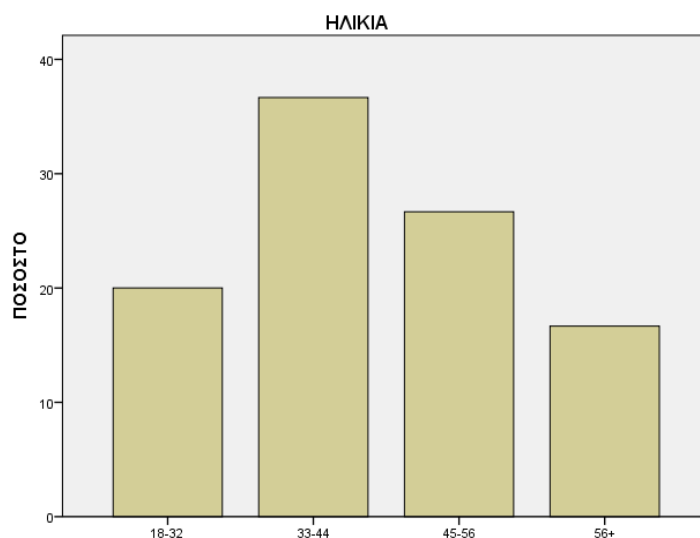
Όσον αφορά το φύλο, όπως γίνεται φανερό και από το σχήμα 2, το μεγαλύτερο ποσοστό (69,2%) των ερωτηθέντων ήταν άνδρες και μόλις το 30,8% ήταν γυναίκες. Όπως ήδη αναφέρθηκε τα ερωτηματολόγια δόθηκαν σε επιχειρηματίες. Επομένως τα αποτελέσματα αυτά, περί ποσοτικής υπεροχής των αντρών, πιθανόν σχετίζονται με τα χαμηλά ποσοστά επιχειρηματικής δράσης των γυναικών. Τουλάχιστον στην χώρα μας η γυναικεία επιχειρηματικότητα δεν έχει αναπτυχθεί ισόποσα με εκείνη των αντρών.

Σχήμα 2. Φύλο

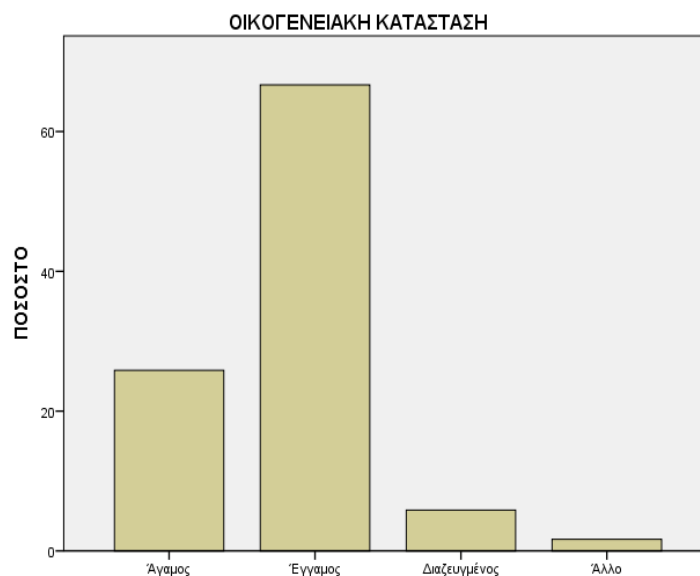


Όσον αφορά την ηλικιακή κατανομή γίνεται φανερό ότι υπάρχει πληθώρα διαφορετικών απαντήσεων (σχήμα 3) με το μεγαλύτερο ποσοστό να συναντάται στις ηλικίες 33-44 (27%) και 45-56 (37%). Μόνο το 20% είναι κάτω των 32. Τα αποτελέσματα αυτά είναι λογικά, καθώς είναι λογικό η κτήση μίας επιχείρησης να αποτελεί επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας σε μεγαλύτερες ηλικίες. Αποτέλεσμα αυτού είναι και το υψηλό ποσοστό έγγαμων ατόμων (67%).

Σχήμα 3. Ηλικία



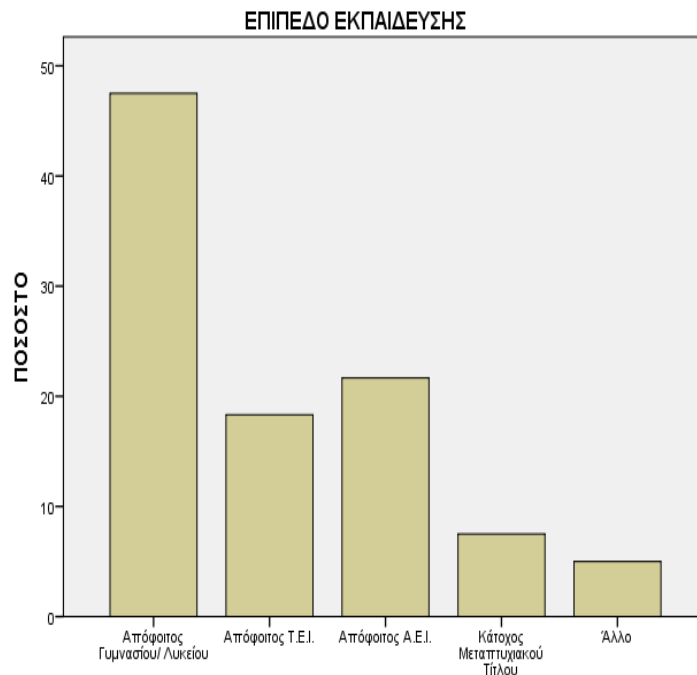
Σχήμα 4. Οικογενειακή κατάσταση



Το επίπεδο εκπαίδευσης ποικίλει. Το 46% των ατόμων δεν έχει συνεχίσει την εκπαίδευσή του στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αλλά, το υπόλοιπο 46% έχει πραγματοποιήσει σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΤΕΙ, ΑΕΙ, κάτοχος μεταπτυχιακού). Τα αποτελέσματα έως έναν βαθμό είναι αναμενόμενα, καθώς για πολλά χρόνια επικρατούσε η αντίληψη ότι η κτήση μίας επιχείρησης δεν προϋποθέτει σπουδές στην τριτοβάθμια

εκπαίδευση. Αργότερα το ανταγωνιστικό επιχειρηματικό περιβάλλον, που αναπτύχθηκε κυρίως λόγω παγκοσμιοποίησης, ώθησε τους κατόχους επιχειρήσεων προς την λήψη όλο και περισσότερων γνώσεων προκειμένου να ανταπεξέλθουν.

Σχήμα 5. Επίπεδο εκπαίδευσης



Επομένως, γίνεται αντιληπτό ότι το δείγμα εμφανίζει ποικιλομορφία. Καθώς αποτελείται από άτομα διαφορετικών ηλικιών, οικογενειακής κατάστασης και εκπαίδευσης.

### 3.2. Μέση τιμή

Ο πίνακας 2 περιλαμβάνει την μέση τιμή της κάθε έννοιας. Στην μεταβλητή φόρτος εργασίας οι περισσότεροι δήλωσαν ότι αισθάνονται επιβαρυνμένοι από την εργασία τους τουλάχιστον μια φορά την ημέρα ( $\mu=3,52$ ). Ωστόσο, η πίεση αυτή δεν φαίνεται να επηρέασε τις απαντήσεις που αφορούν την επαγγελματική ευχαρίστηση. Αφού, η μέση τιμή των απαντήσεων ( $\mu=3,42$ ) δηλώνει ότι οι ερωτώμενοι βιώνουν πάρα πολύ ευχαρίστηση από την εργασία τους. Πιθανό αποτέλεσμα της ευχαρίστησης αυτής είναι τα χαμηλά επίπεδα της



μεταβλητής ανάγκη ανάρρωσης. Οι περισσότεροι ( $\mu=2,29$ ) δήλωσαν ότι ενίοτε βιώνουν την ανάγκη αυτή. Φαίνεται ότι το σύνολο των απαντήσεων βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα με μεγαλύτερη τιμή να είναι το (3,60), παρόλο που η έννοια μετρήθηκε σε 6-βάθμια κλίμακα.

Σχετικά με την μεταβλητή ικανοποίηση από την ζωή οι απαντήσεις κυμάνθηκαν από πλήρη διαφωνία μέχρι πλήρη συμφωνία με μέση τιμή στην εν μέρει συμφωνία. Όσον αφορά τις εμπειρίες ανάκτησης οι περισσότεροι ερωτώμενοι κράτησαν ουδέτερη στάση αφού δήλωσαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν ( $\mu=3,30$ ). Τέλος, ο χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες απαντάται σε λιγότερο από δύο ώρες την ημέρα ( $\mu=1,43$ ). Με το σύνολο των ερωτώμενων να μην δίνουν απαντήσεις για περισσότερο από 4 ώρες την ημέρα.

**Πίνακας 2. Μέση τιμή**

	<b>Μικρότερη Τιμή</b>	<b>Μεγαλύτερη τιμή</b>	<b>Μέση τιμή</b>
<b>Φόρτος εργασίας</b>	1,33	5,00	3,52
<b>Επαγγελματική ευχαρίστηση</b>	1,50	5,00	3,42
<b>Ανάγκη ανάρρωσης</b>	1,30	3,60	2,29
<b>Ικανοποίηση από την ζωή</b>	1,00	7,00	4,61
<b>Εμπειρίες ανάκτησης</b>	1,73	4,93	3,30
<b>Χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες</b>	1,00	2,57	1,43

### 3.3. Πινακοειδείς διασταυρώσεις

#### *Δημογραφικά εμπειρίες ανάκτησης*

Στους παρακάτω πίνακες απεικονίζονται οι συχνότητες των απαντήσεων οι οποίες δόθηκαν για τις εμπειρίες ανάρρωσης σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, την εκπαίδευση και την οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων. Αναλυτικά οι απαντήσεις που δόθηκαν ήταν 11 για την επιλογή Διαφωνώ, 69 για την επιλογή Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ και 40 για την επιλογή Συμφωνώ.

Στον πίνακα 3 φαίνεται ότι από τις 37 γυναίκες οι 13 δήλωσαν ότι βιώνουν εμπειρίες ανάρρωσης και από τους 83 άντρες το ίδιο δήλωσαν οι 27. Οι απαντήσεις ποσοστιαία δεν διαφέρουν ανάλογα με το φύλο. Ως επί τον πλείστο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν φαίνεται να διαφοροποιούν ιδιαίτερες τις απαντήσεις.

**Πίνακας 3. Δημογραφικά/εμπειρίες ανάκτησης**

	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Σύνολο</b>
<b>Άνδρας</b>	5	51	27	83
<b>Γυναίκα</b>	5	18	13	37
<b>Σύνολο</b>	11	69	40	120

**Πίνακας 4. Ηλικίες/εμπειρίες ανάκτησης**

	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Σύνολο</b>
<b>18-32</b>	0	13	11	24
<b>33-44</b>	3	29	12	44
<b>45-56</b>	5	18	9	32
<b>56+</b>	3	9	8	20
<b>Σύνολο</b>	11	69	40	120

Πίνακας 5. Οικογενειακή κατάσταση/εμπειρίες ανάκτησης

	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Σύνολο</b>
<b>Άγαμος</b>	1	16	14	31
<b>Έγγαμος</b>	10	47	23	80
<b>Διαζευγμένος</b>	0	4	3	7
<b>Άλλο</b>	0	2	0	2
<b>Σύνολο</b>	11	69	40	120

Πίνακας 6. Επίπεδο εκπαίδευσης/εμπειρίες ανάκτησης

	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Σύνολο</b>
<b>Απόφοιτος Γυμνασίου/ Λυκείου</b>	6	32	19	57
<b>Απόφοιτος Τ.Ε.Ι.</b>	3	12	7	22
<b>Απόφοιτος Α.Ε.Ι.</b>	0	15	11	26
<b>Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου</b>	1	7	1	9
<b>Άλλο</b>	1	3	2	6
<b>Σύνολο</b>	11	69	40	120

*Χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες/Δημογραφικά*

Στην συνέχεια απεικονίζονται οι συχνότητες των απαντήσεων οι οποίες δόθηκαν για τον χρόνο απασχόλησης σε δραστηριότητες σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, την εκπαίδευση και την οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων. Αναλυτικά οι απαντήσεις που δόθηκαν ήταν 80 για την επιλογή <2 ώρες/ ημέρα, 38 για την επιλογή 2-3 ώρες / ημέρα και 2 για την επιλογή 4-6 Ώρες / ημέρα.

Στον πίνακα 7 φαίνεται ότι οι απαντήσεις και για τους άντρες και για τις γυναίκες σχεδόν μοιράζονται μεταξύ λιγότερο των δύο ωρών και μέχρι 4 ώρες. Δηλαδή άνδρες και γυναίκες αφιερώνουν ποσοστιαία περίπου τους ίδιους χρόνους σε δραστηριότητες που αφορούν οικιακές εργασίες ή χόμπι.

**Πίνακας 7. Φύλο/ χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Σύνολο</b>
<b>Άνδρας</b>	56	26	1	83
<b>Γυναίκα</b>	24	12	1	37
<b>Σύνολο</b>	80	38	2	120

**Πίνακας 8. Ηλικίες/χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Σύνολο</b>
<b>18-32</b>	16	8	0	24
<b>33-44</b>	32	11	1	44
<b>45-56</b>	22	10	0	32
<b>56+</b>	10	9	1	20
<b>Σύνολο</b>	80	38	2	120

**Πίνακας 9. Οικογενειακή κατάσταση/χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Σύνολο</b>
<b>Άγαμος</b>	22	8	1	31
<b>Έγγαμος</b>	54	25	1	80
<b>Διαζευγμένος</b>	3	4	0	7
<b>Άλλο</b>	1	1	0	2
<b>Σύνολο</b>	80	38	2	120

**Πίνακας 10. Οικογενειακή κατάσταση/χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Σύνολο</b>
<b>Απόφοιτος Γυμνασίου/ Λυκείου</b>	32	24	1	57
<b>Απόφοιτος Τ.Ε.Ι.</b>	17	5	0	22
<b>Απόφοιτος Α.Ε.Ι.</b>	18	8	0	36
<b>Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου</b>	8	1	0	9
<b>Άλλο</b>	5	0	1	6
<b>Σύνολο</b>	80	38	2	120

### 3.4. Συσχετίσεις

Παρακάτω παρουσιάζεται ο πίνακας συσχετίσεων, ο οποίος περιλαμβάνει συσχετίσεις μεταξύ δημογραφικών χαρακτηριστικών και υπό μελέτη εννοιών. Ως συντελεστής συσχέτισης λήφθηκε υπόψιν ο δείκτης Pearson σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 και 0,05. Στον πίνακα το στατιστικό επίπεδο 1% εμφανίζεται με δύο αστεράκια και το στατιστικό επίπεδο 5% με ένα αστεράκι.

Πίνακας 11. Συσχετίσεις

Pearson Correlation N=120	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1) Φύλο									
(2) Ηλικία	,09								
(3) Οικογενειακή κατάσταση	,03	,31**							
(4) Επίπεδο εκπαίδευσης	-,00	-,20*	-,21*						
(5) Φόρτος εργασίας	-,06	-,01	,11	-,05					
(6) Επαγγελματική ευχαρίστηση	-,03	,10	-,01	,03	,31**				
(7) Ανάγκη ανάρρωσης	-,07	-,18*	,02	,11	,39**	-,14			
(8) Ικανοποίηση από την ζωή	,10	,02	-,12	,11	-,02	,36**	-,24**		
(9) Εμπειρίες ανάκτησης	-,05	-,11	-,16	,00	-,31**	,23**	-,50**	,45*	
(10) Χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες	,03	,11	,10	-,19*	-,03	-,018	-,14	,04	,06

Είναι φανερό ότι η μεταβλητή **φύλο** δεν εμφανίζει κάποια συσχέτιση με τις υπόλοιπες μεταβλητές. Δηλαδή το φύλο των ερωτηθέντων δεν έχει κάποια σχέση με τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά ή με τις υπό μελέτη έννοιες. Η μεταβλητή **ηλικία** εμφανίζει μέτρια θετική συσχέτιση με την μεταβλητή **οικογενειακή κατάσταση** ( $r=0,31$ ,  $p<0,01$ ), ασθενή αρνητική συσχέτιση με την μεταβλητή **επίπεδο εκπαίδευσης** ( $r=0,20$ ,  $p<0,05$ ) και ασθενή αρνητική συσχέτιση με την μεταβλητή **ανάγκη ανάρρωσης** ( $r=0,18$ ,  $p<0,05$ ). Οι υψηλές τιμές στην ηλικία συσχετίζονται με χαμηλές τιμές για επίπεδο εκπαίδευσης. Αυτό πιθανόν συμβαίνει, καθώς, όσο περνούν τα χρόνια όλο και περισσότερα άτομα επιλέγουν να συνεχίσουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Γεγονός που δεν συνέβαινε στην ίδια ένταση τα προηγούμενα χρόνια. Η μεταβλητή **οικογενειακή κατάσταση**

παρουσιάζει ασθενή αρνητική συσχέτιση με την μεταβλητή **επίπεδο εκπαίδευσης** ( $r=0,21$ ,  $p<0,05$ ). Το **επίπεδο εκπαίδευσης** έχει ασθενή αρνητική συσχέτιση με την μεταβλητή **χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες** ( $r=0,19$ ,  $p<0,05$ ).

Η μεταβλητή **φόρτος εργασίας** εμφανίζει μέτρια θετική συσχέτιση με τις μεταβλητές **επαγγελματική ευχαρίστηση** ( $r=0,31$ ,  $p<0,01$ ) και **ανάγκη ανάρρωσης** ( $r=0,39$ ,  $p<0,01$ ). Παράλληλα έχει αρνητική μέτρια συσχέτιση με την μεταβλητή **εμπειρίες ανάρρωσης** ( $r=0,31$ ,  $p<0,01$ ). Η μεταβλητή **επαγγελματική ευχαρίστηση** εμφανίζει μέτρια θετική συσχέτιση με την μεταβλητή **ικανοποίηση από την ζωή** ( $r=0,36$ ,  $p<0,01$ ). Ακόμη εμφανίζει ασθενή θετική συσχέτιση με την μεταβλητή **εμπειρίες ανάρρωσης** ( $r=0,23$ ,  $p<0,01$ ). Η μεταβλητή **ανάγκη ανάρρωσης** εμφανίζει ασθενή αρνητική συσχέτιση με την μεταβλητή **ικανοποίηση από την ζωή** ( $r=0,24$ ,  $p<0,01$ ) και μέτρια αρνητική με την μεταβλητή **εμπειρίες ανάρρωσης** ( $r=0,50$ ,  $p<0,01$ ). Τέλος η μεταβλητή **εμπειρίες ανάρρωσης** εμφανίζει μέτρια θετική συσχέτιση με την μεταβλητή **ικανοποίηση από την ζωή** ( $r=0,45$ ,  $p<0,01$ ).

### 3.5. Παλινδρομήσεις

#### 3.5.1. Απλές γραμμικές παλινδρομήσεις

##### *Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίησης από την ζωή και ανεξάρτητη τον φόρτο εργασίας*

Αρχικά θα εξετασθεί κατά πόσο η μεταβλητή φόρτος εργασίας αποτελεί προσδιοριστικό παράγοντα της ικανοποίησης από την ζωή.

H1. Ο φόρτος εργασίας επηρεάζει αρνητικά την ικανοποίηση από την ζωή.

Από τον πίνακα 12 συμπεραίνεται ότι η παλινδρόμηση είναι μη στατιστικά σημαντική, αφού  $F=0,078$  και  $sig=0,780>0,01$ . Άρα δεν γίνεται αποδεκτή η H1.

**Πίνακας 12. Στατιστική σημαντικότητα μοντέλου, φόρτος εργασίας/ικανοποίηση από την ζωή**

Μοντέλο	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Παλινδρόμηση	,111	1	,111	,078	,780b
Κατάλοιπα	167,120	118	1,416		
Σύνολο	167,231	119			

b. Προβλεπτικοί παράγοντες: (Constant), Φόρτος εργασίας

***Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την επαγγελματική ευχαρίστηση και ανεξάρτητη τον φόρτο εργασίας***

Στην προκειμένη περίπτωση θα ελεγχθεί κατά πόσο ο φόρτος εργασίας αποτελεί προσδιοριστικό παράγοντα της επαγγελματικής ευχαρίστησης.

H2. Ο φόρτος εργασίας επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική ευχαρίστηση.

**Πίνακας 13. Στοιχεία, φόρτος εργασίας/επαγγελματική ευχαρίστηση**

Μοντέλο	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,319a	,101	,094	,69904

a. Προβλεπτικοί παράγοντες: (Constant), Φόρτος εργασίας

Ο συντελεστής  $R^2=0,101$  του πίνακα 13 δηλώνει την προβλεπτικότητα του υποδείγματος και ο συντελεστής  $R=0,319$  την απόλυτη τιμή του συντελεστή γραμμικής συσχέτισης. Πιο συγκεκριμένα, από την στήλη Adjusted R Square προκύπτει ότι περίπου το 9% της διακύμανσης της μεταβλητής επαγγελματικής ευχαρίστησης εξηγείται από την μεταβλητή φόρτος εργασίας.



**Πίνακας 14. Στατιστική σημαντικότητα, φόρτος εργασίας/επαγγελματική ευχαρίστηση**

Μοντέλο	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Παλινδρόμηση	6,512	1	6,512	13,327	,000b
Κατάλοιπα	57,662	118	,489		
Σύνολο	64,174	119			

b. Προβλεπτικοί παράγοντες: (Constant), Φόρτος εργασίας

Στον πίνακα 14 παρουσιάζεται η στατιστική σημαντικότητα του υποδείγματος. Το υπόδειγμα είναι στατιστικά σημαντικά για κάθε επίπεδο,  $F=13,327$  και  $Sig=0,0$ .

**Πίνακας 15. Συντελεστές , φόρτος εργασίας/επαγγελματική ευχαρίστηση**

Μοντέλο	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Σταθερός όρος	2,606	,234		11,151	,000
Φόρτος εργασίας	,233	,064	,319	3,651	,000

Στον πίνακα 15 υπάρχουν οι συντελεστές του υποδείγματος. Ο σταθερός όρος και ο συντελεστής της ανεξάρτητης μεταβλητής είναι στατιστικά σημαντικοί καθώς ισχύει  $sig < 0,05$ .

**Επαγγελματική ευχαρίστηση=2,606+0,233Φόρτος εργασίας**

Για κάθε αύξηση του φόρτου εργασίας κατά μία μονάδα η επαγγελματική ευχαρίστηση αυξάνεται κατά 0,233 της μονάδας. Η H2 γίνεται εν μέρει αποδεκτή, αφού ο φόρτος εργασίας επηρεάζει την επαγγελματική ευχαρίστηση αλλά θετικά.

### **Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την ανάγκη ανάρρωσης και ανεξάρτητη τον φόρτο εργασίας**

Με την παρούσα παλινδρόμηση θα εξετασθεί η επίδραση του φόρτου εργασίας στην ανάγκη ανάρρωσης.

H3. Ο φόρτος εργασίας επηρεάζει θετικά την ανάγκη ανάρρωσης.

**Πίνακας 16. Στοιχεία, φόρτος εργασίας/ανάγκη ανάρρωσης**

Μοντέλο	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,398a	,158	,151	,47135

a. Προσδιοριστικοί παράγοντες: (Constant), Φόρτος εργασίας

Ο συντελεστής  $R^2=0,158$  του πίνακα 16 δηλώνει την προβλεπτικότητα του υποδείγματος και ο συντελεστής  $R=0,398$  την απόλυτη τιμή του συντελεστή γραμμικής συσχέτισης. Πιο συγκεκριμένα, από την στήλη Adjusted R Square προκύπτει ότι περίπου το 15% της διακύμανσης της μεταβλητής ανάγκη ανάρρωσης εξηγείται από την μεταβλητή φόρτος εργασίας.

**Πίνακας 17. Στατιστική σημαντικότητα, φόρτος εργασίας/ανάγκη ανάρρωσης**

Μοντέλο	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Παλινδρόμηση	4,924	1	4,924	22,163	,000b
Κατάλοιπα	26,216	118	,222		
Σύνολο	31,140	119			

b. Προσδιοριστικοί παράγοντες: (Constant), Φόρτος εργασίας

Στον πίνακα 17 φαίνεται ότι το  $F=22,163$  είναι στατιστικά σημαντικό καθώς ισχύει ότι  $\text{sig}<0,05$ .

**Πίνακας 18. Συντελεστές, φόρτος εργασίας/ανάγκη ανάρρωσης**

Μοντέλο	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Σταθερός όρος	1,577	,158		10,008	,000
Εργασιακός φόρτος	,203	,043	,398	4,708	,000

Στον πίνακα 18 παρουσιάζονται οι συντελεστές που συνθέτουν την παρακάτω εξίσωση. Είναι φανερό ότι είναι στατιστικά σημαντικοί σε κάθε επίπεδο.

**Ανάγκη ανάρρωσης=1,577+0,203Φόρτος εργασίας**

Για κάθε μοναδιαία αύξηση του φόρτου εργασίας η ανάγκη ανάρρωσης αυξάνεται κατά 0,203 της μονάδας. Η  $H_3$  γίνεται αποδεκτή.

### Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίηση από την ζωή και ανεξάρτητη τη ανάγκη ανάρρωσης

Εν συνεχεία θα ελεγχθεί αν η ανάγκη για ανάρρωση αποτελεί προσδιοριστικό παράγοντα της ικανοποίησης από την ζωή.

H4. Η ανάγκη ανάρρωσης επηρεάζει αρνητικά την ικανοποίηση από την ζωή

**Πίνακας 19. Στοιχεία, ανάγκη ανάρρωσης/ικανοποίηση από την ζωή**

Μοντέλο	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,241a	,058	,050	1,15524

a. Προσδιοριστικοί παράγοντες: (Constant), ανάγκη ανάρρωσης

Ο συντελεστής  $R^2=0,058$  δηλώνει την προβλεπτικότητα του υποδείγματος και ο συντελεστής  $R=0,241$  την απόλυτη τιμή του συντελεστή γραμμικής συσχέτισης. Πιο συγκεκριμένα, από την στήλη Adjusted R Square προκύπτει ότι περίπου το 5% της διακύμανσης της μεταβλητής ικανοποίησης από την ζωή εξηγείται από την μεταβλητή ανάγκη ανάρρωσης.

**Πίνακας 20. Στατιστική σημαντικότητα, ανάγκη ανάρρωσης/ικανοποίηση από την ζωή**

Μοντέλο	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Παλινδρόμηση	9,752	1	9,752	7,307	,008b
Κατάλοιπα	157,479	118	1,335		
Σύνολο	167,231	119			

## b. Προσδιοριστικοί παράγοντες: (Constant), ανάγκη ανάρρωσης

Στον πίνακα 20 υπάρχει η στατιστική σημαντικότητα του μοντέλου. Το  $F=7,307$  είναι στατιστικά σημαντικό, αφού  $\text{sig}=0,008$ .

**Πίνακας 21. Συντελεστές, ανάγκη ανάρρωσης/ικανοποίηση από την ζωή**

Μοντέλο	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Σταθερός όρος	5,894	,486		12,133	,000
Ανάγκη ανάρρωσης	-,560	,207	-,241	-2,703	,008

Σύμφωνα με τον πίνακα 21 προκύπτει η παρακάτω εξίσωση. Ο συντελεστής της μεταβλητής ανάγκη ανάρρωσης και ο σταθερός όρος είναι στατιστικά σημαντικοί.

**Ικανοποίηση από την ζωή=5,894-0,560Ανάγκη ανάρρωσης**

Κάθε αύξηση της ανάγκης για ανάρρωση κατά μία μονάδα μειώνει την ικανοποίηση από την ζωή κατά 0,560 της μονάδας. Η  $H_4$  γίνεται αποδεκτή.

***Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την επαγγελματική ευχαρίστηση και ανεξάρτητη τη ανάγκη ανάρρωσης***

Εν συνεχεία θα ελεγχθεί αν η ανάγκη για ανάρρωση αποτελεί προσδιοριστικό παράγοντα της επαγγελματικής ευχαρίστησης.

H5. Η ανάγκη ανάρρωσης επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική ευχαρίστηση.

Από τον πίνακα 22 συμπεραίνεται ότι η παλινδρόμηση είναι μη στατιστικά σημαντική, αφού  $F=2,654$  και  $\text{sig}=0,106 > 0,01$ . Άρα δεν γίνεται αποδεκτή η H5.

**Πίνακας 22. Σημαντικότητα, ανάγκη για ανάρρωση/επαγγελματική ευχαρίστηση**

Μοντέλο	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Παλινδρόμηση	1,412	1	1,412	2,654	,106b
Κατάλοιπα	62,763	118	,532		
Σύνολο	64,174	119			

b. Προβλεπτικοί παράγοντες: (Constant), Ανάγκη ανάρρωσης

### 3.5.2. Παλινδρομήσεις με διαμεσολαβητικό παράγοντα

#### *Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίηση από την ζωή και ανεξάρτητες την ανάγκη ανάρρωσης και τον φόρτο εργασίας*

Στην προκειμένη θα ελεγχθεί η μεσολάβηση της μεταβλητής ανάγκη για ανάρρωση στην σχέση φόρτος εργασίας και ικανοποίηση από την ζωή.

H6. Η ανάγκη για ανάρρωση μεσολαβεί στην σχέση φόρτος εργασίας και ικανοποίηση από την ζωή.

Από τους παρακάτω πίνακες (23,24,25,26) συμπεραίνεται ότι η ανάγκη για ανάρρωση δεν μεσολαβεί στην σχέση φόρτος εργασίας και ικανοποίηση από την ζωή. Καθώς προκύπτει και πάλι η εξίσωση ανάγκη για ανάρρωση/ικανοποίηση από την ζωή. Όπως και στην απευθείας

σχέσης μεταξύ φόρτου εργασίας και ικανοποίησης από την ζωή η μεταβλητή φόρτος εργασίας δεν είναι στατιστικά σημαντική. Άρα, δεν γίνεται αποδεκτή η H6.

**Πίνακας 23 Στοιχεία, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/ικανοποίηση από την ζωή)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,241a	,058	,050	1,15524

a. Προσδιοριστικοί παράγοντες: (Constant), Ανάγκη ανάρρωσης

**Πίνακας 24. Στατιστική σημαντικότητα, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/ικανοποίηση από την ζωή)**

Μοντέλο	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Παλινδρόμηση	9,752	1	9,752	7,307	,008b
Κατάλοιπα	157,479	118	1,335		
Σύνολο	167,231	119			

b. Προσδιοριστικοί παράγοντες: (Constant), Ανάγκη ανάρρωσης

**Πίνακας 25. Συντελεστές, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/ικανοποίηση από την ζωή)**

Μοντέλο	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Σταθερός όρος	5,894	,486		12,133	,000
Ανάγκη ανάρρωσης	-,560	,207	-,241	-2,703	,008

**Πίνακας 26. Συντελεστές που εξήχθησαν, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/ικανοποίηση από την ζωή)**

Μοντέλο	Beta In	t	Sig.	Partial Correlatio n	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 Φόρτος εργασίας	,083b	,856	,394	,079	,842

b. Προσδιοριστικοί παράγοντες στο μοντέλο: (Constant), Ανάγκη ανάρρωσης

***Παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την επαγγελματική ευχαρίστηση και ανεξάρτητες την ανάγκη ανάρρωσης και τον φόρτο εργασίας***

Τέλος θα ελεγχθεί η μεσολάβηση της μεταβλητής ανάγκη για ανάρρωση στην σχέση φόρτος εργασίας και επαγγελματική ευχαρίστηση.

H7. Η ανάγκη για ανάρρωση μεσολαβεί στην σχέση φόρτος εργασίας και επαγγελματική ευχαρίστηση.

**Πίνακας 27. Στοιχεία, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/επαγγελματική ευχαρίστηση**

Μοντέλο	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,319a	,101	,094	,69904
2	,437b	,191	,177	,66601

a. Προσδιοριστικοί παράγοντες: (Constant), Φόρτος εργασίας

b. Προσδιοριστικοί παράγοντες: (Constant), Φόρτος εργασίας, Ανάγκη ανάρρωσης



Από τον πίνακα 27 φαίνεται ότι η προβλεπτικότητα του υποδείγματος είναι ίση με  $R^2 = 0,191$ . Από την στήλη Adjusted R Square προκύπτει ότι περίπου το 17% της διακύμανσης της μεταβλητής επαγγελματική ευχαρίστηση εξηγείται από τις μεταβλητές φόρτος εργασίας και ανάγκη ανάρρωσης.

**Πίνακας 28. Στατιστική σημαντικότητα, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/επαγγελματική ευχαρίστηση**

Μοντέλο	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Παλινδρόμηση	6,512	1	6,512	13,327	,000b
Κατάλοιπα	57,662	118	,489		
Σύνολο	64,174	119			
2 Παλινδρόμηση	12,276	2	6,138	13,838	,000c
Κατάλοιπα	51,898	117	,444		
Σύνολο	64,174	119			

b. Προσδιοριστικοί παράγοντες: (Constant), Φόρτος εργασίας

c. Προσδιοριστικοί παράγοντες: (Constant), Φόρτος εργασίας, Ανάγκη ανάρρωσης

Η τιμή sig του πίνακα 28 δείχνει ότι η εξίσωση παλινδρόμησης είναι στατιστικά σημαντική.

Πίνακας 29. Συντελεστές, ανάγκη ανάρρωσης, φόρτος εργασίας/επαγγελματική ευχαρίστηση

Μοντέλο	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Σταθερός όρος	2,606	,234		11,151	,000
Φόρτος εργασίας	,233	,064	,319	3,651	,000
2 Σταθερός όρος	3,346	,303		11,051	,000
Φόρτος εργασίας	,328	,066	,448	4,949	,000
Ανάγκη ανάρρωσης	-,469	,130	-,327	-3,605	,000

Στον πίνακα 29 παρουσιάζονται οι συντελεστές του υποδείγματος. Ο σταθερός όρος και ο συντελεστής της ανεξάρτητης μεταβλητής είναι στατιστικά σημαντικοί καθώς ισχύει  $\text{sig} < 0,05$ . Επομένως προκύπτει η παρακάτω εξίσωση.

**Επαγγελματική ευχαρίστηση = 3,346 + 0,328 φόρτος εργασίας - 0,469 ανάγκη ανάρρωσης**

Γίνεται φανερό ότι ο συντελεστής της μεταβλητής φόρτος εργασίας αυξάνεται ( $0,233 < 0,328$ ), επομένως η ανάγκη για ανάρρωση δεν μεσολαβεί στην παρούσα σχέση. Δεν γίνεται, λοιπόν αποδεκτή η H7.

## ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

### 4.1. Συζήτηση ευρημάτων

Η ανάρρωση από την εργασία είναι μείζονος σημασίας για τις εργασιακές και ατομικές αποφάσεις των ανθρώπων στην καθημερινότητα τους (Meijman & Mulder, 1998). Η ανάρρωση είναι μια αναζωογονητική διαδικασία, στην οποία το άτομο αισθάνεται ικανό και έτοιμο να συνεχίσει με τις τρέχουσες απαιτήσεις ή να ανταποκριθεί σε νέες (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Είναι σημαντική για την υγεία και την ευημερία ενός ατόμου, επειδή η συνεχής έκθεση σε υψηλό φόρτο εργασίας με ανεπαρκή ανάρρωση μπορεί να οδηγήσει σε συσσωρευτική υποβάθμιση της υγείας (McEwen, 1998). Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν η πρόβλεψη της επαγγελματικής ευχαρίστησης και της ικανοποίησης από την ζωή των επιχειρηματιών μέσω του φόρτου εργασίας και μέσω της πιθανής μεσολάβησης της ανάγκης για ανάρρωση.

Αρχικά, κρίνεται σκόπιμο να επισημανθούν ορισμένα σημεία ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του υπό μελέτη πληθυσμού. Όσον αφορά την ηλικιακή κατανομή οι περισσότεροι επιχειρηματίες ήταν μεταξύ 33 και 44 ετών (37%) και 45 και 56ετών (27 %). Γεγονός που συνάδει με τα υπάρχοντα δεδομένα σχετικά με το την ηλικία των ατόμων που προτιμούν την αυτοαπασχόληση. Διάφορες μελέτες δείχνουν ότι η ηλικία για την έναρξη επιχειρήσεων κάθε είδους είναι στα τέλη της δεκαετίας των 30 και 40. Οι Wadhwa et al (2008) σε τηλεφωνική έρευνα μηχανολογικών επιχειρήσεων και επιχειρήσεων τεχνολογίας με τουλάχιστον 1 εκατομμύριο δολάρια σε πωλήσεις διαπίστωσαν ότι η μέση ηλικία των ιδρυτών ήταν 39 ετών. Τα μοντέλα επιχειρηματικότητας που υπόκεινται σε περιορισμούς ρευστότητας υποδεικνύουν ότι τα νεότερα άτομα θα είχαν λιγότερο χρόνο για να δημιουργήσουν τα αναγκαία κεφάλαια για την έναρξη μιας επιχείρησης ή ενδέχεται να αντιμετωπίσουν δυσκολίες δανεισμού (Evans & Jovanovic, 1989).

Ταυτόχρονα, ως σύνολο το δείγμα παρουσιάζει χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, με ένα ποσοστό της τάξεως 46% να μην έχει ολοκληρώσει σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει ότι η αυτό απασχόληση ενός ατόμου είναι ανεξάρτητη από το επίπεδο εκπαίδευσης που κατέχει. Οι Gimeno et al (1997) αναφέρουν ότι τα άτομα με

υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο μπορεί να έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα επιτυχίας και εκπλήρωσης των προσωπικών τους στόχων, όχι μόνο ως ιδιοκτήτες επιχειρήσεων αλλά και ως εργαζόμενοι. Αυτό όμως δεν συνάδει με τις περισσότερες μελέτες που έχουν διεξαχθεί και στις οποίες τονίζεται ότι η εκπαίδευση δεν εμφανίζεται ως καθοριστικός παράγοντας στην επιλογή να γίνει επιχειρηματίας (De Wit και Van Winden, 1989). Ωστόσο, ορισμένες μελέτες υποδηλώνουν ότι τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης οδηγούν σε καλύτερες επιδόσεις στις επιχειρηματικές δραστηριότητες απ' ό, τι όταν εργάζονται ως υπάλληλοι (Evans and Leighton, 1989).

Στις πινακοειδείς διασταρώσεις μελετήθηκαν οι εμπειρίες ανάρρωσης και ο χρόνος απασχόλησης σε δραστηριότητες σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των επιχειρηματιών. Σχετικά με τις εμπειρίες ανάρρωσης παρατηρήθηκε ότι οι επιχειρηματίες ούτε συμφώνησαν ούτε διαφώνησαν στο αν βίωσαν κάποια εκ των εμπειριών ανάρρωσης κατά τον ελεύθερο χρόνο τους ενώ στις δραστηριότητες εκτός του χρόνου εργασίας παρατηρήθηκε ότι ο περισσότερος χρόνος σπαταλήθηκε κυρίως σε κοινωνικές, σωματικές και χαλαρές δραστηριότητες και η ένταση αυτών ήταν μικρότερη των δύο ωρών. Παράδοξο είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες φαίνεται να μην προτιμούν τις οικιακές δραστηριότητες μετά το τέλος της εργάσιμης ημέρας. Τα αποτελέσματα αυτά συνάδουν με την υπάρχουσα θεωρία. Οι Oerlemans, Bakker και Demerouti (2011) συμπεραίνουν σε έρευνα τους ότι οι δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και τις οικιακές δραστηριότητες σε χρόνο εκτός εργασίας σχετίζονταν μόνο με μείωση της καθημερινής ανάρρωσης ενώ ο ημερήσιος χρόνος που δαπανάται για κοινωνικές και σωματικές δραστηριότητες συνδέεται με ένα υψηλότερο ημερήσιο επίπεδο ανάπαυσης.

Στην συνέχεια παρουσιάστηκαν οι συσχετίσεις των υπό μελέτη μεταβλητών ώστε στην συνέχεια να ολοκληρωθεί η επαγωγική ανάλυση μέσω των παλινδρομήσεων. Παρατηρήθηκε ότι ο φόρτος εργασίας εμφανίζει μέτρια θετική συσχέτιση με την ανάγκη ανάρρωσης και μέτρια αρνητική συσχέτιση με την μεταβλητή εμπειρίες ανάρρωσης. Η θεωρία αναφέρει ότι ο φόρτος εργασίας έχει αντίκτυπο στη λειτουργία των ατόμων εντός των τομέων μη εργασίας. Για παράδειγμα, αφού αντιμετωπιστεί μεγάλος φόρτος εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας, παρατείνεται η φυσιολογική απογύμνωση μετά την εργασία με αποτέλεσμα να μην επέρχεται η ανάρρωση (Meijman, Mulder, Van Dormolen, & Cremer, 1992). Επιπλέον, οι Geurts & Demerouti (2003) αναφέρουν ότι ο φόρτος εργασίας συνδέεται με την εμπειρία της σύγκρουσης μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Έτσι, συμπεραίνουν ότι ο φόρτος εργασίας είναι μια πτυχή της εργασιακής κατάστασης που διαρρέει στον τομέα μη

εργασίας και συνεχίζει την επιρροή του στο άτομο μετά το τέλος της εργάσιμης ημέρας και ως εκ τούτου, είναι πιθανό ότι ο φόρτος εργασίας εμποδίζει επίσης την ψυχολογική απόσπαση από την εργασία.

Εν συνεχεία παρατηρούμε ότι η μεταβλητή επαγγελματική ευχαρίστηση εμφανίζει μέτρια θετική συσχέτιση με την μεταβλητή ικανοποίηση από την ζωή. Στη θεωρία οι έρευνες σχετικά με την σχέση επαγγελματικής ευχαρίστησης και ικανοποίησης από την ζωή ποικίλουν. Η Blanchflower (2004) σε έρευνά της στις ευρωπαϊκές χώρες δεν κατάφερε να βρει υπερβολικά ισχυρές επιπτώσεις της αυτοαπασχόλησης στην ικανοποίηση της ζωής (μόνο για τις υποομάδες, η αυτοαπασχόληση σχετίζεται σημαντικά με την ικανοποίηση από τη ζωή). Ο Hundley (2001) διαπιστώνει ότι οι αυτοαπασχολούμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τη εργασία τους κυρίως λόγω μεγαλύτερης αυτονομίας, αλλά και λόγω της μεγαλύτερης ευελιξίας, της αξιοποίησης των δεξιοτήτων το οποίο δημιουργεί μεγαλύτερη ικανοποίηση στη ζωή τους. Ωστόσο, η μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία δεν σημαίνει ότι οι αυτοαπασχολούμενοι είναι γενικά πιο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους στο σύνολό τους (Binder, Coad, 2010).

Επίσης, η μεταβλητή ανάγκη ανάρρωσης εμφανίζει μέτρια αρνητική συσχέτιση με την μεταβλητή εμπειρίες ανάρρωσης. Στην έρευνα των Siltaloppi et al (2009) αναφέρεται ότι τα άτομα με υψηλή απόσπαση ανέφεραν λιγότερη ανάγκη για ανάρρωση, τόσο γενικά όσο και σε καταστάσεις χαμηλού ελέγχου, σε σύγκριση με εκείνες με χαμηλή απόσπαση. Περαιτέρω, η λιγότερη ανάγκη ανάρρωσης αναφέρθηκε υπό την προϋπόθεση χαμηλού ελέγχου. Οι ίδιοι συμπεραίνουν ότι η σχέση των εμπειριών ανάρρωσης και κυρίως της ψυχολογικής απόσπασης με τα χαμηλά επίπεδα αναγκαιότητας για ανάρρωση και την εξάντληση της εργασίας ήταν πιο σημαντική. Και καταλήγουν με την φράση «περισσότερη ψυχολογική απόσπαση από την εργασία, λιγότερη εξάντληση από την εργασία και λιγότερη ανάγκη ανάρρωσης».

Η τελευταία συσχέτιση που παρατηρείται είναι της μεταβλητής εμπειρίες ανάρρωσης που εμφανίζει μέτρια θετική συσχέτιση με την μεταβλητή ικανοποίηση από την ζωή. Και αυτή η συσχέτιση συνάδει με την θεωρία. Η μελέτη των Chen & Petrick (2012) σχετικά με τις εμπειρίες ανάρρωσης μετά τις διακοπές υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση της ζωής επηρεάζεται θετικά και από τους τέσσερις παράγοντες που σχετίζονται με την εμπειρία ανάρρωσης των διακοπών, συμπεριλαμβανομένης της ψυχολογικής απόσπασης, της χαλάρωσης, του ελέγχου και της επιδεξιότητας.

Από τις υποθέσεις οι οποίες τέθηκαν υπόψιν στην παρούσα εργασία επιβεβαιώθηκαν οι τρεις. Η πρώτη υπόθεση που επιβεβαιώθηκε από τις συσχετίσεις αλλά και από τις παλινδρομήσεις είναι η θετική σχέση του φόρτου εργασίας με την ανάγκη ανάρρωσης, υπόθεση που συνάδει με την υπάρχουσα θεωρία. Οι Geurts, Kompier, Roxburgh και Houtman (2003) υποστήριξαν ότι ο φόρτος εργασίας επηρεάζει αρνητικά την υγεία και την ευημερία, επειδή περιορίζει τις ευκαιρίες για ανάρρωση. Υποθέτουν ότι ο υψηλός φόρτος εργασίας καθιστά κυρίως την ψυχολογική απόσπαση από την εργασία λιγότερο πιθανή. Οι Sonnentag & Bayer (2005) υποστηρίζουν ότι τα άτομα ενδέχεται να είναι περισσότερο διατεθειμένα να αναλάβουν κάποια εργασία στο σπίτι και να συνεχίσουν να εργάζονται σε εργασίες που σχετίζονται με την εργασία, όταν αντιμετωπίζουν υψηλό φόρτο εργασίας ανά ημέρα. Επίσης θεωρούν ότι ακόμη και όταν τα άτομα δεν παίρνουν εργασία στο σπίτι και δεν πραγματοποιούν εσκεμμένα καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία στο σπίτι, μπορεί να είναι δύσκολο να αποσυνδεθούν ψυχολογικά από την εργασία το βράδυ όταν αντιμετωπίζουν ένα υψηλό χρονικό φορτίο ή ένα υψηλό φόρτο εργασίας ανά ημέρα. Σε σύγκριση με μια κατάσταση χαμηλού φόρτου εργασίας, η πιθανότητα να μην έχουν ολοκληρωθεί όλες οι εργασίες κατά την έξοδο από το χώρο εργασίας ενδέχεται να είναι υψηλότερη όταν εργάζονται υπό υψηλό φόρτο εργασίας. Η συνειδητοποίηση ότι δεν ολοκληρώθηκαν όλες οι εργασίες μπορεί να δυσκολέψει την απόσπαση από την εργασία και να αυξήσει την ανάγκη για ανάρρωση.

Η δεύτερη υπόθεση που επιβεβαιώνεται είναι η αρνητική σχέση της ανάγκης για ανάρρωση με την ικανοποίηση από την ζωή. Η ανάγκη για ανάρρωση χαρακτηρίζεται από προσωρινά συναισθήματα υπερφόρτωσης, έλλειψη ενέργειας για νέες προσπάθειες και μειωμένη απόδοση, που παρατηρείται ιδιαίτερα κατά τις τελευταίες ώρες εργασίας ή αμέσως μετά την εργασία (van Veldhoven & Broersen, 2003). Ωστόσο, λόγω της ελλιπούς ανάρρωσης στον ελεύθερο χρόνο, η ανάγκη για ανάρρωση μπορεί να παραμείνει σε υψηλό επίπεδο και να έχει σημαντικές επιμέρους συνέπειες για την υγεία και να μειώνει του δείκτες ευημερίας. Ο φόρτος εργασίας και οι δυσμενείς καταστάσεις εργασίας συνδέονται με την εξασθένιση της ψυχολογικής ευεξίας, όπως οι καταγγελίες για την υγεία, την εξάντληση και τα καταθλιπτικά συμπτώματα (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Ο φόρτος εργασίας, επίσης, προκαλεί εντάσεις στο άτομο που θα συσσωρευτούν και μακροπρόθεσμα μπορεί να εξελιχθούν σε συμπτώματα υγείας, εξάντληση ή καταθλιπτικά συμπτώματα εάν δεν αντιστραφούν (Meijman & Mulder, 1998). Στην έρευνα των Sonnentag και Fritz (2007)

διαπιστώθηκε ότι οι εμπειρίες ανάρρωσης σχετίζονται αρνητικά με την ανάγκη για ανάρρωση και θετικά με την ευημερία και την ικανοποίηση από την ζωή.

Το παραδόξο που δημιουργείται στην εν μέρει αποδοχή της τρίτης υπόθεσης είναι ότι ερωτώμενοι για το φόρτο εργασίας οι περισσότεροι επιχειρηματίες δήλωσαν επιβαρυνμένοι από την εργασία αλλά παράλληλα επαγγελματικά ευχαριστημένοι. Οι Beheshti et al (2015), σε έρευνά τους, αναφέρουν ότι ο υπερβολικός φόρτος εργασίας οδηγεί στην αύξηση του ψυχικού και σωματικού άγχους και της δυσaréσκειας των ατόμων και μπορεί να αποτελεί απειλή για τους εργαζομένους και τους αυτό-απασχολούμενους. Θεωρία που έρχεται σε αντίθεση με την θετική σχέση του φόρτου εργασίας με την επαγγελματική ευχαρίστηση που υποθέσαμε και εν τέλει αποδεχτήκαμε από την έρευνα μας. Θεωρούμε ότι η παγκόσμια και κατ'επέκταση η εγχώρια οικονομική κρίση συνέβαλε στην θετική αυτή σχέση. Λόγω της οικονομικής κρίσης, τα τελευταία χρόνια, οι επιχειρήσεις και οι επιχειρηματίες αντιμετώπισαν τεράστιες δυσκολίες στο οικονομικό σκέλος, με τη μείωση των τιμών των προϊόντων, την αύξηση των φόρων και τον περιορισμό της ανάληψης κεφαλαίων, στο εργασιακό σκέλος, με την μείωση του προσωπικού τους όσο και σε επίπεδο πωλήσεων, καθώς είδαν τους κύκλους εργασιών τους να μειώνονται αισθητά. Αυτά τα γεγονότα είχαν ως αποτέλεσμα την διόγκωση των προβλημάτων των επιχειρήσεων. Η αύξηση του φόρτου εργασίας κάνει χαρούμενους τους επιχειρηματίες καθώς παρατηρούν ότι, αν και θα αυξηθεί ο όγκος εργασίας τους, θα έχουν καλύτερα αποτελέσματα σε οικονομικό και εργασιακό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο πωλήσεων. Αποτέλεσμα αυτού είναι οι επιχειρηματίες να περνούν περισσότερες ώρες στην εργασία τους, να ασχολούνται με εργασιακές δραστηριότητες ακόμα και στον ελεύθερο τους χρόνο και έτσι να είναι επαγγελματικά ευχαριστημένοι.

#### 4.2. Πρακτική εφαρμογή ευρημάτων

Από πρακτικής άποψης, η παρούσα μελέτη έδειξε ότι η ανάρρωση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διατήρηση της ευημερίας, της επαγγελματικής ευχαρίστησης και της ευχαρίστησης από την ζωή. Αυτές οι πληροφορίες είναι χρήσιμες για τον εντοπισμό των ατόμων που βρίσκονται με προβλήματα υγείας. Πιο συγκεκριμένα, συνιστάται τα μέτρα υγειονομικής περίθαλψης να στοχεύουν τόσο στην εργασία (π.χ., πώς οργανώνονται οι απαιτήσεις χρόνου και ο έλεγχος στην εργασία) όσο και ο ελεύθερος χρόνος του ατόμου (π.χ. πώς γίνεται η ψυχολογική απόσπαση ή ο ελεύθερος χρόνος). Επίσης να σημειωθεί ότι



υπάρχουν πιθανώς πολλοί διαφορετικοί βέλτιστοι τρόποι για να αναρρώσει κάποιος από το εργασιακό άγχος, γι 'αυτό είναι σκόπιμο να βοηθήσουμε ένα άτομο να βρει τις προσωπικές προτιμήσεις και τις ικανότητές του για να αναρρώσει.

Όπως έδειξε η μελέτη αυτή, ο φόρτος και οι απαιτήσεις εργασίας είχαν ουσιώδη επιρροή στην ανάρρωση ως διαδικασία. Επομένως, οι επιχειρηματίες θα πρέπει να φροντίζουν να ρυθμίζουν την εργασία τους έτσι ώστε οι απαιτήσεις και οι πόροι τους να είναι ισορροπημένοι, αν και είναι μία αρκετή δύσκολη διαδικασία. Είναι σημαντικό για τους επιχειρηματίες να ρυθμίζουν τον χρόνο εργασίας τους ώστε να μην εργάζονται όλη την ημέρα και να επέρχεται η ανάρρωση. Επίσης είναι καλό να αποφύγουν το διπλό φορτίο, έτσι ώστε ένα άτομο να μην επιβαρύνονται τόσο στην εργασία όσο και στο σπίτι. Επίσης, οι επιχειρηματίες θα πρέπει να μάθουν να ακούν τα δικά τους σημάδια υψηλής αναγκαιότητας για ανάρρωση (π.χ. προσωρινά αισθήματα υπερφόρτωσης), έτσι ώστε να μπορούν να προσπαθήσουν να μειώσουν τα επιπλέον φορτία. Επιπλέον, οι επιχειρηματίες θα πρέπει να φροντίζουν την προσωπική και οικογενειακή τους ζωή όχι μόνο για να απολαμβάνουν τη ζωή στο σύνολό τους, αλλά και για να αποτρέψουν ενδεχόμενες οικογενειακές συγκρούσεις

#### 4.3. Περιορισμοί έρευνας και μελλοντικές προεκτάσεις

Κατά την διεξαγωγή της έρευνας δεν παρουσιάστηκαν ιδιαίτερα προβλήματα. Ο βασικότερος περιορισμός της παρούσας έρευνας αποτελεί το μέγεθος του συγκεντρωμένου δείγματος, το οποίο είναι μικρό και δεν επιτρέπει στα δεδομένα μας να κατανέμονται κανονικά, οπότε δεν μπορούμε να προβούμε στην ασφαλή εξαγωγή συμπερασμάτων. Ειδικότερα υπήρξε μικρή συμμετοχή από τους επιχειρηματίες και χρονική καθυστέρηση στην συλλογή των ερωτηματολογίων λόγω των συνεχών υποχρεώσεων των επιχειρηματιών που δεν επέτρεπε την εύκολη επικοινωνία μαζί τους καθώς και απροθυμία πολλών επιχειρηματιών, λόγω και της μεγάλης έκτασης του ερωτηματολογίου, να παρέχουν πληροφορίες για την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων. Επίσης, ένας ακόμα βασικός περιορισμός ήταν το πολύ μικρό ποσοστό συμμετοχής των ερωτώντων επιχειρηματιών για την διεξαγωγή της έρευνας και την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δύναται να αποτελέσουν βάση για μελλοντικές έρευνες σχετικά με τους επιχειρηματίες και την ανάγκη ανάρρωσης αυτών από την εργασία. Μία έρευνα με μεγαλύτερο δείγμα επιχειρηματιών μπορεί να επηρέαζε

διαφορετικά τα αποτελέσματα, παρουσιάζοντας ακόμη μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τις υπό εξέταση έννοιες. Επιπλέον μία έρευνα επικεντρωμένοι σε μία κατηγορία επιχειρηματιών, π.χ. επιχειρηματίες της βιομηχανίας, ή μία έρευνα με οικονομικούς περιορισμούς π.χ. κύκλος εργασιών των υπό εξέταση επιχειρήσεων, ή γεωγραφικούς περιορισμούς π.χ. επιχειρηματίες της Βόρειας Ελλάδος, θα ήταν αποτελεσματικότερη καθώς θα προέκυπταν πολύ πιο χρήσιμα και στοχευμένα συμπεράσματα στην εξέταση της ανάγκης ανάρρωσης των επιχειρηματιών. Επιπλέον, απαιτούνται περισσότερες μελέτες παρακολούθησης που χρησιμοποιούν διάφορα σημεία μέτρησης και διαφορετικές χρονικές υστερήσεις. Οι μελέτες ημερολογίου θα μπορούσαν να είναι καλύτερες για να διευκρινιστεί ο βραχυπρόθεσμος χαρακτήρας της ανάρρωσης από την εργασία. Τέλος, θα ήταν καλό να μελετηθεί πως η ανάρρωση από την εργασία επηρεάζει τη συμπεριφορά στο σπίτι και την οικογενειακή ζωή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Aldrich, H. (1999). *Organizations Evolving*. Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Antonic, B. (2009). *The entrepreneur's general personality traits and technological developments*, World Academy of Science, Engineering and Technology, 53, 236-241.
- Antonic, B., Hisrich, R.D. (2003). *Clarifying the intrapreneurship concept*, Journal of Small Business and Enterprise Development, 10(1): 7-24.
- Arasteh H. (2012). *Entrepreneurial personality characteristics of University students: A case study*, Procedia - Social and Behavioral Sciences 46 ( 2012 ) 5736 – 5740.
- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). *Job satisfaction: Environmental and genetic components*, Journal of Applied Psychology, 74, 187-192.
- Atkinson, J. W. (1957). *Motives in fantasy, action, and society*, Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job demands-resources model: state of the art*, Journal of Managerial Psychology, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). *Job resources buffer the impact of job demands on burnout*, Journal of Occupational Health Psychology, 10, 170–180.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of self control*, New York: Freeman.
- Baron, R.A., Markman, G.D., (2000). *Beyond social capital: how social skills can enhance entrepreneurs' success*, Acad. Manage. Exec. 14, 106 – 116.
- Bates, T. (1995). *Self employment entry across industry groups*, Journal of Business Venturing, 12(2): 109–124.

Baum, R. (1994). *The Relation of Traits, Competencies, Vision, Motivation, and Strategy to Venture Growth*, Unpublished doctoral dissertation, University of Maryland, College Park, MD.

Baum, R.J., Locke, E., & Smith, K.G. (2001). *A multidimensional model of venture growth*, *Academy of Management Journal*, 44(2): 292–303.

Beck, T., Demirgüç–Kunt, A., & Maksimovic, V. (2005). *Financial and legal constraints to firm growth: does size matter?*, *Journal of Finance*, 60(1): 137–151.

Beckers, D. G. J, Van der Linden, D., Smulders, P. G. W., Kompier, M. A. J., Taris, T. W., & Geurts, S. A. E. (2008). *Voluntary or involuntary? Control over 82 overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction*, *Work & Stress*, 22, 33–50.

Begley, T. M., & Boyd, D. P. (1987). *A comparison of entrepreneurs and managers of small business firms*, *Journal of Management*, 13, 99 – 108.

Beheshti M, Hajizadeh R, Khodaparast E, Shojaei R, Ranjbar E. (2015). *The role of workload and job satisfaction in general health of industrial workers in Gonabad, Iran*, *JOHE*. 2014; 3 (1) :17-25.

Bekker, M. H. J., de Jong, P. F., Zijlstra, F. R. H., & van Landeghem, B. A. J. (2000). *Combining care and work: Health, mood states, cognitive functioning and stress in male and female academics*, *International Journal of Behavioral Medicine*, 7, 28–43.

Benz, M. & Frey, B. S. 2004. *Being Independent Raises Happiness at Work*, *Swedish Economic Policy Review*, 11(2): 95-134.

Benz, M. & Frey, B. S. (2008). *Being Independent Is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy*, *Economica*, 75(298): 362-383.

Bianchi, M. (2010). *Financial Development, Entrepreneurship, and Job Satisfaction*, *Review of Economics and Statistics*, 94(1): 273-286.

Binder M., Coad A., 2010. *Life satisfaction and self-employment: A matching approach*, Article in *Small Business Economics*, DOI: 10.1007/s11187-011-9413-9.

- Bird, B. (1988). *Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention*, *The Academy of Management Review*, 13(3): 442–453.
- Block, J. & Koellinger, P. (2009). *I Can't Get No Satisfaction—Necessity Entrepreneurship and Procedural Utility*, *Kyklos*, 62(2): 191-209.
- Blanchflower, D. (2004). *Self-employment: more may not be better*, *Swedish Economic Policy Review*, 11(2):15–73.
- Blanchflower, D. G. & Oswald, A. J. (1992). *Entrepreneurship, Happiness and Supernormal Returns*, Evidence from Britain and the Us. SSRN eLibrary.
- Block, J. & Sandner, P. 2009. *Necessity and Opportunity: Entrepreneurs and Their Duration in Selfemployment: Evidence from German Micro Data*, *Journal of Industry Competition and Trade*, 9(2), 117-137.
- Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., Van Praag, M., & Verheul, I. (2011). *Entrepreneurship and role models*, *Journal of Economic Psychology*. doi:10.1016/j.joep.2011.03.004.
- Boyd, R. (1990). *Black and Asian self-employment in large metropolitan areas: A comparative analysis*, *Social Problems*, 37(2): 258–274.
- Bos, J. T., Donders, N. C. G. M., van der Velden, K., & van der Gulden, J. W. J. (2013). *Perceptions of Mental Workload in Dutch University Employees of Different Ages: A Focus Group Study*, *BMC Research Notes*, 6(102), 1–12. doi:10.1186/1756-0500-6-102.
- Bradley, D. E. & Roberts, J. A. 2004. *Self-Employment and Job Satisfaction: Investigating the Role of Self-Efficacy, Depression, and Seniority*, *Journal of Small Business Management*, 42(1): 37-58.
- Brandtstädter, J., & Lerner, R. M. (Eds.). (1999). *Action and self-development: Theory and research through the life span*, Thousand Oaks, CA: Sage.

Branstad, P., Jackson, B. & Banerji, S. (2009). *Rethink Your Strategy: An Urgent Memo to the CEO*, Booz & Company Διαθέσιμο από: <https://www.strategy-business.com/article/rr00065?gko=585fd>.

Brigham, K.H. (2002). *Mismatch between entrepreneurs and their firms: the role of cognitive fit/misfit*, unpublished PhD thesis, University of Colorado, Boulder, CO.

Burgelman, R. A. (1983). *Corporate entrepreneurship and strategic management: insights from a process study*, Management Science, 29: 1349–1364.

Burke, A. E., Fitzroy, F. R., & Nolan, M. A. 2002. *Self-Employment Wealth and Job Creation: The Roles of Gender, Non-Pecuniary Motivation and Entrepreneurial Ability*, Small Business Economics, 19(3): 255-270.

Byers, T., Heleen, K., & Sutton, R.I. (1997). *Characteristics of the entrepreneur: Social creatures, not solo heroes*, IN R. C. Dorf (ED.) *The handbook of technology management*. Boca Raton: CRC Press LLC.

Cable, D.M., Shane, S., (1997). *A prisoner's dilemma approach to entrepreneur – venture capitalist relationships*, Acad. Manage. Rev. 22, 142 – 176.

Caliendo M., Kritikos A. S., (2011). *Searching for the entrepreneurial personality: New evidence and avenues for further research*, Journal of Economic Psychology 33 (2012) 319–324.

Caliendo, M., Fossen, F. M., & Kritikos A. S. (2009). *Risk attitudes of nascent entrepreneurs – New evidence from an experimentally-validated survey*, Small Business Economics, 32(2), 153–167.

Caliendo, M., Fossen, F. M., & Kritikos A. S. (2010). *The impact of risk attitudes on entrepreneurial survival*, Journal of Economic Behavior and Organization, 76, 45–63.

Caliendo, M., Fossen, F., & Kritikos, A. S. (2011b). *Personality characteristics and the decision to become and stay self-employed*, IZA disc. Paper No. 5566.

Caputo, J.S. (1991), *Stress and Burnout in Library Service*, Oryx Press, Phoenix, AZ.

- Carree, M. & Verheul, I. (2012). *What Makes Entrepreneurs Happy? Determinants of Satisfaction among Founders*, Journal of Happiness Studies, 13(2): 371-387.
- Chell, E., Harworth, J., & Brearley, S. (1991). *The search for entrepreneurial traits*. In E. Chell, J. Harworth, & S. Brearley (Eds.), *The entrepreneurial personality: Concepts, cases and categories*, routledge small business series (pp. 29–53), London: Thomson Learning.
- Chen C.C and Petrick J. (2016). *Vacation Recovery Experiences on Life Satisfaction*, Travel and Tourism Research Association: Advancing Tourism Research Globally.
- Chigunta, F. (2002). *Youth entrepreneurship: Meeting the key policy challenges*, Education, Development Center.
- Ciavarella M., (2004). *The Big Five and venture survival: Is there a linkage?*, Journal of Business Venturing 19 (2004) 465 – 483.
- Cooper, A. C. & Artz, K. W. 1995. *Determinants of Satisfaction for Entrepreneurs*, Journal of Business Venturing, 10(6): 439-457.
- Cooper, C., U. Rout and B. Faragher. (1989). *Mental Health, Job Satisfaction, and Job Stress Among General Practitioner*, B Medical Journal, 298, pp366-370.
- Cordes, C.L. and Dougherty, T.W. (1993), *A review and an integration of research on job burnout*, Academy of Management Review, Vol. 18, pp. 621-56.
- Covin, J., & Slevin, D.P. (1988). *The influence of organization structure on the utility of an entrepreneurial top management style*, Journal of Management Studies, 25(3): 217– 234.
- Cox, J. C. (2004). *How to identify trust and reciprocity*, Games and Economic Behaviour, 46, 260–281.
- Craig, A., & Cooper, R. E. (1992). *Symptoms of acute and chronic fatigue*. In A. P. Smith & D. M. Jones (Eds.), *Handbook of human performance* (Vol. 3, pp. 289 – 339). London: Academic Press.
- Cromie, A. & Hayes, J. 1991. *Business Ownership as a Means of Overcoming Job Dissatisfaction*, Personnel Review, Vol. 20 Issue: 1, 19-24.

- Cropley, M., & Millward Purvis, L. J. (2003). *Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 195 – 207.
- Cunningham, J.B. & Lischeron, J. (1991) *Defining Entrepreneurship*, *Journal of Small Business Management*. 29, 45-61.
- Dahl, M. S., Nielsen, J., & Mojtabai, R. (2010). *The effects of becoming an entrepreneur on the use of psychotropics among entrepreneurs and their spouses*, *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(8), 857–863.
- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. (2003). *Need for recovery after work predicts sickness absence: A 2-year prospective cohort study in truck drivers*, *Journal of Psychosomatic Research*, 55, 331–339.
- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., Blonk, R. W. B., Broersen, J. P. J., & Frings-Dresen, M. H. W. (2004). *Stressful work, psychological strain, and turnover: A 2-year prospective cohort of truck drivers*, *Journal of Applied Psychology*, 89, 442–454.
- De Wit, G. & De Kok, J. (2014). *Do small businesses create more jobs? New evidence for Europe*, *Small Business Economics*, 42, 283-295.
- De Wit, G., Van Winden, F.A.A.M., 1989. *An empirical analysis of self-employment in the Netherlands*, *Small Bus. Econ.* 1 (4), 263---272.
- Deakins, D. & Freel, M., (2015). *Επιχειρηματικότητα και μικρές επιχειρήσεις. Νεοφυείς επιχειρήσεις. Μία δυναμική απάντηση των νέων στην ανεργία*, Rosili
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2015). *Daily recovery from work-related effort during non-work time*. In S. Sonnentag, P. Perrewt, & D. Ganster (Eds.), *Currents perspectives on job-stress recovery* (pp. 85– 123), Bingley, UK: Emerald.
- DeNeve, K.M., Cooper, H., (1998). *The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being*, *Psychol. Bull.* 124, 197 – 229.
- Diener, E. (2000). *Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index*, *American Psychologist*, 55(1), 34–43.



- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). *The Satisfaction with Life Scale*, *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Dijkhuizen J., Gorgievski M., van Veldhoven M., Schalk R. (2014). *Feeling successful as an entrepreneur: a job demands — resources approach*, Springer Science +Business Media New York.
- Economist (2009). *Global heroes, a special report on entrepreneurship*, March 14th, 2009.
- Eden, D. (2001b). *Vacations and other respites: Studying stress on and off the job*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 121 – 146), Chichester, UK: Wiley.
- El Shoubaki, A., Stephan, M.(2018). *The life partner and the life satisfaction of the entrepreneur*, *Central European Business Review*, .Volume 7, Number 3.
- Essays, UK. (2018). *Challenges facing entrepreneurs in growing a business*. Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/business/challenges-facing-entrepreneurs-in-growing-a-business-business-essay.php?vref=1>
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). *Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite*, *Journal of Applied Psychology*, 83, 577–585.
- Etzkowitz, H., (1983). *Entrepreneurial scientists and entrepreneurial universities in American academic science*, *Minerva* 21 (2), 198–233.
- Etzkowitz, H., Klofsten, M., (2005). *The innovating region: toward a theory of knowledge based regional development*, *R&D Manag.* 35 (3), 243–255.
- Evans, D., & Leighton, L. (1989). *Some empirical aspects of entrepreneurship*, *American Economic Review*, 79: 519–535.
- Evans D., Jovanovic B. (1989), *An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints*, *Journal of Political Economy*, Vol. 97, No. 4 pp. 808-827.

Fairlie, R. W., & Holleran, W. (2011). *Entrepreneurship training, risk aversion and other personality traits: Evidence from a random experiment*, Journal of Economic Psychology, doi:10.1016/j.joep.2011.05.001.

Fairlie, R. W., & Robb, A. (2007). *Families, human capital and smaller business: Evidence from the characteristics of business owners survey*, Industrial and Labor Relations Review, 60(2), 225–245.

Feldman, M.P. (2001). *The entrepreneurial event revisited: firm formation in a regional context*, Industrial and Corporate Change, 10(4): 861–875.

Filion, L.J. (2011). *Defining the entrepreneur*. In: Dana, L.-P. (Ed.) *World Encyclopedia of Entrepreneurship*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA, Edward Elgar: 41-52.

Fini R., Grimaldi R., Marzocchi L.G., Sobrero M. (2009). *The Foundation of Entrepreneurial Intention*, Paper on Copenhagen Business School.

Fletcher, J.B., & Payne, R. (1988). *Stress and Work: A Review and a Theoretical Framework*, Part 1, Personnel Review, 9, pp. 1-20.

Fredrickson, B.L. (2001). *The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions*, American Psychologist, 83, 577\_585.

Fredrickson, B.L., Mancuso, R.A., Branigan, C., & Tugade, M.M. (2000). *The undoing effect of positive emotions*, Motivation and Emotion, 24, 237\_257.

Freeman, R. B. 1978. *Job Satisfaction as an Economic Variable*, The American Economic Review, 68(2): 135-141.

Freeman, C. (2008). *Systems of Innovation*, New York: Edward Elgar.

Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). *Recovery, health, and job performance: Effects of weekend experiences*, Journal of Occupational Health Psychology, 10, 187– 199.

Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). *Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences*, Journal of Applied Psychology, 91, 936–945.

Gartner, W. B. (1989). *Who is an entrepreneur? Is the wrong question*, Entrepreneurship Theory and Practice, 13, Summer, 47-68.

Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). *Work/non-work interface: A review of theories and findings*. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 279– 312), Chichester, United Kingdom: Wiley.

Geurts, S. A. E., & Sonnentag, S. (2006). *Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment*, Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 32, 482–492.

Gimeno, J., Folta, T., Cooper, A., Woo, C., 1997. *Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms*, Adm. Sci. Q. 42 (4), 750---783.

Greene, F. J. and D. Storey (2005). *Evaluating youth entrepreneurship: the case of The Prince's Trust*, Centre for Small and Medium Sized Enterprises, Warwick Business School.

Grilo, I. and Thurik, R., 2006. *Latent and Actual Entrepreneurship in Europe and the US: Some Recent Developments*, SCALES-paper N200514, EIM Business and Policy Research. January 2006.

Grossman, A., Bouloux, P., Price, P., Drury, P. L., Lam, K. S., Turner, T., Sutton, J. (1984). *The role of opioid peptides in the hormonal responses to acute exercise in man*, Clinical Science, 67, 483–491.

Gupta, A.K., & Govindarajan, V. 2000. *Knowledge flows within multinational corporations*, Strategic Management Journal, 21(4): 473–496.

Gutterman, A.S., (2012). *Definitions of entrepreneurship*. In Gutterman A.S. (2012). *Organizational Management and Administration: A Guide for Managers and Professionals*, Thomson Reuters/West.

Hayek, F., (1945). *The Use of Knowledge in Society*, The American Economic Review, Vol.35, No.4, pp.519-530.

Hmieleski, K. M. & Corbett, A. C. 2008. *The Contrasting Interaction Effects of Improvisational Behavior with Entrepreneurial Self-Efficacy on New Venture Performance and Entrepreneur Work Satisfaction*, Journal of Business Venturing, 23(4): 482-496.

Hisrich, R., Peters, M., Shepherd, D. (2005). *Entrepreneurship*, New York, McGraw-Hill Companies.

Hobfoll, S. E. (2002). *Social and psychological resources and adaptation*, Review of General Psychology, 6, 307–324.

Hobikoglou E. & Sanli B., (2015). *Comparative Analysis in the Frame of Business Establishment Criteria and Entrepreneurship Education from the Viewpoint of Economy Policies Supported By Innovative Entrepreneurship*, Procedia - Social and Behavioral Sciences 195 ( 2015 ) 1156 – 1165.

Hsu, D., & Bernstein, T. (1997). *Managing the university technology licensing process: Findings from case Studies*, Journal of the Association of University Technology Managers, 9: 1–33.

Huggins, R. & Williams, N. (2011). *Entrepreneurship and regional competitiveness: The role and progression of policy*, Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal. 23 (9-10), 907-932.

Hundley, G. (2001). *Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work?*, Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 40(2): 293-316.

Hurtz, G.M., Donovan, J.J., (2000). *Personality and job performance: the Big Five revisited*, J. Appl. Psychol. 85, 869 – 879.

Ince Bal, F. (2011). *An Ecological Approach To The Entrepreneurship: Ecopreneurship Theoretical Framework*, Nevsehir University Of Social Sciences, 1, 187-206.

Jansen, N. W. H., Kant, I. J., & van den Brandt, P. A. (2002). *Need for recovery in the working population: Description and associations with fatigue and psychological distress*, International Journal of Behavioral Medicine, 9, 322–340.

Jensen W. K., Liu Y., Schött T.,(2017). *Entrepreneurs innovation bringing job satisfaction, work-family balance, and life satisfaction: In China and around the world*, International Journal of Innovation Studies 1 193e206.

Johnson, B. (1990). *Toward a multidimensional model of entrepreneurship: the case of achievement motivation and the entrepreneur*, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14(3), 39 – 54.

Judge, T.A, Higgins, C.A., Thoresen, C.J., Barrick, M.R., (1999). *The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span*, *Pers. Psychol.* 52, 621 – 652.

Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2008). *Affect, satisfaction, and performance*. In N. M. Ashkanasy & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to emotion in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Julien, P.A. (Ed.) (1998). *The state of the art in small business and entrepreneurship*, Aldershot, UK and Brookfield, US: Ashgate.

Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. and Rosenthal, R.A. (1964), *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley, New York, NY.

Kahneman, D. & Deaton, A, (2010). *High Income Improves Evaluation of Life but Not Emotional Well-Being*, *Proceedings of the National Academy of Sciences*.

Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, New York: Russell Sage Foundation.

Kirzner, I.M. (1973). *Competition and Entrepreneurship*, University of Chicago Press, Chicago.

Kiyosaki, R. (2009). *Rich Dad Poor Dad: What the Rich Teach Their Kids About Money - That the Poor and Middle Class Do Not!*, Rich Dad on Brilliance Audio.

Koellinger, P. D., & Roy Thurik, A. (2012). *Entrepreneurship and the business cycle*, *Review of Economics and Statistics*, 94, 1143-1156.

Kourilsky, M. L. & Walstad, W. B. (1998). *Entrepreneurship and female youth: Knowledge, attitudes, gender differences, and educational practices*, *Journal of Business Venturing*, 13: 77–88.

- Leiter, M.P. (1988), “*Burnout as a function of communication patterns*”, *Group & Organization Studies*, Vol. 13, pp. 111-28.
- Lerner, J. (1999). *The Government as Venture Capitalist: The Long-Run Impact of the SBIR Program*, *Journal of Business*, 72(3): 285–318.
- Lerner, J. (2005). *The university and the start-up: lessons from the past two decades*, *Journal of Technology Transfer*, 30(1–2): 49–58.
- Llerena K., Parka S., McCarthy J., Couture S. , Bennett M. , Blancharda J.,(2013), *The Motivation and Pleasure Scale–Self-Report (MAP-SR): Reliability and validity of a self-report measure of negative symptoms*, *Comprehensive Psychiatry*, Volume 54, Issue 5, July 2013, Pages 568-574.
- Loewe, N., Araya-Castillo, L., Thieme, C., & Batista-Foguet, J. M. (2015). *Self-employment as a moderator between work and life satisfaction*, *Academia-Revista Latinoamericana de Administracion*, 28(2), 213–226.
- Lowe, R. (2002). *Invention, Innovation and Entrepreneurship: The commercialization of University*, *Research by Inventor Founded Firms*, PhD dissertation, University of California at Berkeley.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). *Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance*, *The Academy of Management Review*, 21(1): 135–172.
- Lunt N., Exworthy M., Hanefeld J., Smith D. R.,(2014). *International patients within the NHS: A case of public sector entrepreneurialism*, *Social Science & Medicine* 124 DOI: 10.1016/j.socscimed.2014.04.027.
- Mair J., Marti I. (2006). *Entrepreneurship in and around institutional voids: a case study from Bangladesh*, *Journal of Business Venturing*, Elsevier, vol. 24(5), pages 419-435.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*, *Prentice-Hall*, New York, NY.

Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981), “*The measurement of experienced burnout*”, *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 2, pp. 99-113.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*, *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

McClelland D. (1962). *The Achieving Society*. New York: The Free Press.

McClelland, D. (1965). *N Achievement and Entrepreneurship: A Longitudinal Study*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4): 389-92.

McQuaid W.R. Author’s copy published in: McQuaid, R.W. (2002). *Entrepreneurship and ICT Industries: Support from Regional and Local Policies*, *Regional Studies*, 36, 8, 909-919.

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). *Psychological aspects of workload*. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Vol. 2. Work psychology* (pp. 5–33), Hove, UK: Psychology Press.

Meijman, T., Mulder, G., van Dormolen, M., & Cremer, R. (1992). *Workload of driving examiners: A psychophysiological field study*. In: H. Kragt (Ed.), *Enhancing industrial performance* (pp. 245–259). London: Taylor & Francis.

Meyers, S., & Marquis, D. G. (1969). *Successful industrial innovations*, NSF 69–17. Washington, DC. National Science Foundation.

Mian, S.A. (1996). *Assessing value-added contributions of university technology business incubators to tenant firms*, *Research Policy*, 25(3): 325–335.

Miller, S., & Friesen, P. (1982a). *Strategy making and environment: the third link*, *Strategic Management Journal*, 4: 221–235.

Mort G.S., Weerawardena J., Carnegie K., (2003). *Social entrepreneurship: towards conceptualization*, *Int. J. Nonprofit Voluntary Sector Marketing* 8 (1) 76–88.

N.M. Pless, (2012). *Social entrepreneurship in theory and practice – An introduction*, *J. Bus. Ethics* 111 317–320. Nairobi, Kenya.

- Nicholson, N., (1998). *Personality and entrepreneurial leadership: a study of the heads of the UK's most successful independent companies*, Eur. Manage. J. 16, 529 – 538.
- Noorderhaven, N., Thurik, R., Wennekers, S., & Stel, A. V. 2004. *The Role of Dissatisfaction and Per Capita Income in Explaining Self-Employment across 15 European Countries*, Entrepreneurship Theory and Practice, 28(5): 447-466.
- Oerlemans, W. G. M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2011) *How feeling happy helps to successfully recover from work: a day reconstruction study*, 15th Conference presentation in the Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology. Maastricht, The Netherlands.
- Peng, A. C., Ilies. R., & Dimotakis, N. (2011). *Work-family balance, role integration and employee well-being. In Creating Balance?*, 121-140. Springer Berlin Heidelberg.
- Pennonnen M. (2011). *Recovery from Work Stress: Antecedents, Processes and Outcomes*, Academic Dissertation University of Tampere.
- Pocock, B. (2003). *The Work/Life Collision*. Annadale: Federation Press
- Reynolds, P., Carter, N., Gartner, W., Greene, P., & Cox, L. (2002). *The entrepreneur next door, characteristics of individuals starting companies in America*, Kansas City, MO: Ewing Marion Kauffman Foundation.
- Roberts, E.B., & Fusfeld, A.R. (1981). *Staffing the Innovative Technology-Based Organization*, Sloan Management Review, (pre-1986); Spring 1981; 22(3): 19–30.
- Roberts, E.B. (1991). *Entrepreneurs in high technology: lesson from MIT and beyond*, New York, Oxford University Press.
- Rippa, P., (2018). *Digital academic entrepreneurship: The potential of digital technologies on academic entrepreneurship*, Technological Forecasting & Social Change. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.013>.
- Ritsila, J., & Tervo, H. (2002). *Effects of unemployment on new firm formation: Micro-level panel data evidence from Finland*, Small Business Economics, 19: 31–40.



Rook, J. W., & Zijlstra, F. R. H. (2006). *The contribution of various types of activities to recovery*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 15, 218–240.

Rotter, J. B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*, Psychological Monographs: General and Applied, 80, 609.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*, American Psychologist, 55, 68.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2006). *Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination and will?*, Journal of Personality, 74(6), 1557\_1586.

Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*, International Journal of Business and Management, 5(11), 213–222.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement*, Journal of Organizational Behavior, 25, 293–315.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). *How changes in job demands and resources predict burnout, work work engagement, and sickness absenteeism*, Journal of Organizational Behavior, 30, 893–917.

Schiller H., Lekander M., Rajaleid K., (2018). *Total workload and recovery in relation to worktime reduction: a randomised controlled intervention study with time-use data*, Occup Environ Med 2018;75:218–226. doi:10.1136/oemed-2017-104592..

Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, socialism and democracy*. New York: Harper and Brothers.

Schumpeter, J.A. (1934). *A Theory of Economic Development*, New York: Oxford University Press Knight, F.H., 1921, Risk, Uncertainty and Profit, Boston: Houghton Mufflin.

Sexton, D.L., & Bowman, N.B. (1986). *Validation of a personality index: comparative psychological characteristics analysis of female entrepreneurs, managers, entrepreneurship*

*students, and business students*, *Frontiers of entrepreneurship research* ( pp. 513 – 528). Wellesley, MA: Babson College.

Shane, S. (1999). *Prior knowledge and the discovery of entrepreneurial opportunities* *Organization Science*, 11(4): 448–469.

Shane S., Locke E., (2003). *Entrepreneurial motivation*, *Human Resource Management Review* 13 (2003) 257 – 279.

Shane, S., Locke, E. A. & Collins, C. J. (2012). *Entrepreneurial motivation*, *Human Resource Management Review*, 13(2), 257-279.

Shane, S. & Venkataraman, S., (2000). *The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research*, *Academy of Management Review*, 25(1), pp.217-226.

Shapiro, A. (1977). *The displaced, uncomfortable entrepreneur*, *Psychology Today*, 9, 83 – 88.

Siegel, D.S. (Ed.), (2006). *Technology Entrepreneurship: Institutions and Agents Involved in University Technology Transfer*, Vol. 1 Edgar Elgar, London.

Siltaloppi M., Kinnunen U. & Feldt T. (2009). *Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being*, Article in *Work and Stress* , 23:4, 330-348, DOI: 10.1080/02678370903415572.

Sluiter, J. K., Van der Beek, A. J., & Frings-Dresen, M. H. W. (1999). *The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: A study on coach drivers*. *Ergonomics*, 42, 573–583.

Sonnentag, S. & Krueger, U. (2006). *Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15:2, 197-217.

Sonnentag, S. (2001). *Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study*, *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 196–210.

Sonnentag, S. (2003). *Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work*, *Journal of Applied Psychology*, 88, 518–528.

Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). *Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time*, *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393–414.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2006). *Endocrinological processes associated with job stress: Catecholamine and cortisol responses to acute and chronic stressors*. In: P. L. Perrewe' & D. C. Ganster (Eds), *Research in organizational stress and well-being: Employee health, coping, and methodologies* (pp. 1–59), Amsterdam: Elsevier.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). *The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding work*, *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221.

Sonnentag, S., & Geurts, S. A. E. (2009). *Methodological issues in recovery research*. In S. Sonnentag, P. Perrewt, & D. Ganster (Eds.), *Currents perspectives on job-stress recovery* (pp. 1–36), Bingley, UK: Emerald.

Sonnentag, S., & Jelden, S. (2009). *Job stressors and the pursuit of sport activities: A day-level perspective*, *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 165– 181.

Sonnentag, S., & Natter, E. (2004). *Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home?*, *International Journal of Stress Management*, 11, 366–391.

Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. H. (2006). *Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue*, *Journal of Applied Psychology*, 91, 330–350.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. (2008). *Did you have a nice evening? A day-level study of recovery experiences, sleep, and affect*, *Journal of Applied Psychology*, 93, 674–684.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). *Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment*, *Journal of Applied Psychology*, 95, 965–976.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publications, Inc.

Spector P.E., Jex S.M., (1998). *Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale,*

*Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory*, Journal of Occupational Health Psychology 19%, Vol. 3, No. 4,356-367.

Stam, W., & Elfring, T. (2008). *Entrepreneurial Orientation and New Venture Performance: The Moderating Role of Intra and Extraindustry Social Capital*, The Academy of Management Journal, 51(1): 97–111.

Stamps, P.L., & Piedmonte, E.B. (1986). *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*, Ann Arbor, MI: Health Administration Press Perspectives.

Stewart, W., & Roth, P. (2001). *Risk propensity differences between entrepreneurs and managers: A meta-analytic review*, Journal of Applied Psychology, 86, 145–153.

Storey, D. J. (1991). *The Birth of New Firms – Does Unemployment Matter? A Review of Evidence*, Small Business Economics, 3:167–178.

Sulsky, L. and Smith, C. (2005), *Work Stress*, Wadsworth, Belmont, CA.

Thurik, A.R. (1996). *Small firms, entrepreneurship and economic growth*. In: P.H. Admiraal (ed.). *Small Business in the Modern Economy*, Oxford: Basil Blackwell Publishers, 126-152.

Timmons, J.A., 1989. *The Entrepreneurial Mind*, Brick House, Andover, MA.

Trivellas, P., Reklitis, P., & Platis, C. (2013). *The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73, 718–726. doi:10.1016/j.sbspro.2013.02.110.

Ulrich, S., Rogovsky, N. & Lamotte, D. (2009) *Promoting Responsible and Sustainable Enterprise-Level Practices at Times of Crisis: A Guide for Policy- Makers 105 and Social Partners*. Διαθέσιμο από: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_108420.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_108420.pdf).

UNEP. (2011a). *Towards A Green Economy: Pathways To Sustainable Development And Poverty Eradication- A Synthesis For Policy Makers*.

Urbig, D., Weitzel, U., Rosenkranz, S., & van Witteloostuijn, A. (2011). *Exploiting opportunities at all cost? Entrepreneurial intent and externalities*, Journal of Economic Psychology. doi:10.1016/j.joep.2011.03.003.

Uslu D.Y., Hancioğlu Y., Demir E., (2015). *Applicability to Green Entrepreneurship in Turkey: A Situation Analysis*, Procedia - Social and Behavioral Sciences. 195 ( 2015 ) 1238 – 1245.

Van Amelsvoort, L. G., Jansen, N. W., Swaen, G. M., van den Brandt, P. A., & Kant, I. (2004). *Direction of shift rotation among three-shift workers in relation to psychological health and work–family conflict*, Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 30, 149–156.

Van der Zwan, P., Hessels, J., & Rietveld, C. A. (2018). *Self-employment and satisfaction with life, work, and leisure*, Journal of Economic Psychology, 64, 64–88.

Van Hooff, M.L.M., Geurts, S.A.E., Beckers, D.G.J., & Kompier, M.A.J. (2011). *Daily recovery during work and off-job time: The role of activities, effort and pleasure*, Work & Stress, 25, 55–74.

Van Veldhoven M., Broersen S. (2003). *Measurement quality and validity of the “need for recovery scale*, Article in Occupational and Environmental Medicine.

Vinokur-Kaplan J.X. (1991). *Job Satisfaction among Social Workers in Public and Voluntary Child Welfare Agencies*, Child Welfare, 155, pp. 81-91.

Wadhwa, Vivek , Richard Freeman and Ben Rissing (2008), *Education and Tech Entrepreneurship*, Kauffman Foundation Brief.

Warr, P. (2005). *Work, well-being and mental health*. In J. Barling, E.K. Kelloway, & M. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 547\_573), Thousand Oaks, CA: Sage.

Weinberger E., Wach D., Stephan U., Wegge J.,(2018). *Having a creative day: Understanding entrepreneurs' daily idea generation through a recovery lens*. Journal of Business Venturing 33 1–19

Welsch, H. (2004) *Entrepreneurship: The Way Ahead*, UK, Routledge.

Westman, M., & Etzion, D. (2001). *The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism*, *Psychology & Health*, 16, 595–606.

Wiklund, J., & Shepherd, D. (2003). *Knowledge-Based Resources, Entrepreneurial Orientation, and the Performance of Small and Medium-Sized Businesses*, *Strategic Management Journal*, 24: 1307–1314.

Willebrands, D., Lammers, J., & Hartog, J. (2011). *A successful businessman is not a gambler. Risk attitude and business performance among small enterprises in Nigeria*, *Journal of Economic Psychology*. doi:10.1016/j.joep.2011.03.006.

Wincent, J. and Ortqvist, D. (2009), “*Role stress and entrepreneurship research*”, *International Entrepreneurial Management Journal*, Vol. 5 No. 1, pp. 1-22.

Winwood, P. C., Bakker, A. B., & Winefield, A. H. (2007). *An investigation of the role of non-work-time behavior in buffering the effects of work-strain*, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49, 862–871.

Winwood, P. C., Winefield, A. H., & Lushington, K. (2006). *The contribution of age, domestic responsibilities and shiftwork to work-related fatigue and recovery within a sample of full-time Australian nurses*, *Journal of Advanced Nursing*, 56, 438–449

Wong, A., Tjosvold, D. and Liu, C., (2008). *Innovation by teams in Shanghai, China: cooperative goals for group confidence and persistence*, *British Journal of Management*.

Yimamu N. (2018). *Entrepreneurship and entrepreneurial motivation*, Centria University of Applied Sciences.

Zijlstra, F. R. H., & Sonnentag, S. (2006). *After work is done: Psychological perspectives on recovery from work*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 129–138.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Γκαγκάτσιος, Ι. (2011). *Καινοτομία-Επιχειρηματικότητα-Επιχειρήσεις*, Διαθέσιμο από <http://hdl.handle.net/10795/900>.

Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου (2011), Διαθέσιμο από: <http://naftemporiki.gr.s3.amazonaws.com/docs/2011/12/05/esee.pdf>.

Ιωαννίδης, Σ. & Γιωτόπουλος, Ι. (2014). *Η Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2012-13: Ενδείξεις ανάκαμψης της μικρής επιχειρηματικότητας*, Αθήνα, Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών.

IOBE (2009). *Η Επιχειρηματικότητα στα πρόθυρα της κρίσης: η έρευνα GEM 2008 – 2009*, Ετήσια Έκθεση για την Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



Στο πλαίσιο της συλλογής δεδομένων για την εκπόνηση της διπλωματικής μου έρευνας θα σας παρακαλούσα να αφιερώσετε λίγα λεπτά από το χρόνο σας για τη συμπλήρωση του παρακάτω ερωτηματολογίου. Οι απαντήσεις σας είναι άκρως εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την έρευνα στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και έτσι οι απαντήσεις δεν μπορούν κατά οποιοδήποτε τρόπο να συνδεθούν με συγκεκριμένα πρόσωπα και οργανισμούς.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας!

Χαλβατζάκος Παναγιώτης  
 Μεταπτυχιακός Φοιτητής Νέας Επιχειρηματικότητας, Καινοτομίας και Ανάπτυξης  
 Τμήμα Μηχανικών Χωροταξίας Πολεοδομίας και Περιφερειακής Ανάπτυξης  
 Τμήμα Οικονομικών Επιστημών  
 Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών  
 Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

## ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

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

### I. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

#### 1. Φύλο

Άνδρας

Γυναίκα

#### 2. Ηλικία

18 - 32

33 - 44

45 - 56

56+

#### 3. Επίπεδο εκπαίδευσης

Απόφοιτος Γυμνασίου/ Λυκείου

Απόφοιτος Τ.Ε.Ι.

Απόφοιτος Α.Ε.Ι.

Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου

Άλλο: \_\_\_\_\_

#### 4. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος

Έγγαμος

Διαζευγμένος

Άλλο



## ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Παρακαλώ κυκλώστε το τετραγωνάκι που αντιστοιχεί στον βαθμό συμφωνίας σας με τις παρακάτω απόψεις

1	2	3	4	5
Λιγότερο από 1 φορά το μήνα ή καθόλου	1-3 Φορές την εβδομάδα	4-6 φορές την εβδομάδα	Μία φορά την ημέρα	Αρκετές φορές την ημέρα

a/a	Απόψεις	1= Λιγότερο από 1 φορά το μήνα ή καθόλου 5= Αρκετές φορές την ημέρα				
1	Πόσο συχνά είστε υπό την πίεση του χρόνου;	1	2	3	4	5
2	Πόσο συχνά τυχαίνει να μην κάνετε διάλειμμα ή να κάνετε διάλειμμα αργά λόγω φόρτου εργασίας;	1	2	3	4	5
3	Πόσο συχνά απαιτεί η εργασία σας να εργάζεστε πολύ σκληρά;	1	2	3	4	5
4	Πόσο συχνά στην εργασία σας έχετε λίγο χρόνο για να διεκπεραιώσετε τα καθήκοντά σας;	1	2	3	4	5
5	Πόσο συχνά είναι πολλά αυτά που πρέπει να γίνουν;	1	2	3	4	5
6	Πόσο συχνά πρέπει να κάνετε περισσότερη δουλειά από ό, τι μπορείτε να κάνετε καλά;	1	2	3	4	5

0	1	2	3	4
Καθόλου ευχαρίστηση/ προσπάθεια	Λίγη ευχαρίστηση / προσπάθεια	Αρκετή ευχαρίστηση / προσπάθεια	Πολύ ευχαρίστηση / προσπάθεια	Πάρα Πολύ ευχαρίστηση / προσπάθεια

a/a	Απόψεις	0 = Καθόλου ευχαρίστηση/ προσπάθεια 4 = Πάρα πολύ ευχαρίστηση / προσπάθεια				
7	Πόσο συχνά βιώνετε ευχαρίστηση από την εργασία σας;	0	1	2	3	4
8	Πόση ευχαρίστηση περιμένετε από την εργασία σας στις επόμενες εβδομάδες;	0	1	2	3	4
9	Την τελευταία εβδομάδα, πόσο κινητοποιημένοι νιώσατε ως προς το να πάτε στην εργασία σας;	0	1	2	3	4
10	Την περασμένη εβδομάδα, πόση προσπάθεια καταβάλατε ώστε να ανταποκριθείτε στην εργασία σας;	0	1	2	3	4

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Σπανίως	Ενίοτε	Μερικές Φορές	Συχνά	Συνήθως	Πάντα

α/α	Απόψεις	0 = Ποτέ						6 = Πάντα							
		0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
11	Στην εργασία μου, νιώθω ισχυρός/η και σθεναρός/η	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
12	Μπορώ να συνεχίσω να εργάζομαι για πολύ μεγάλες περιόδους	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
13	Στην εργασία μου, είμαι πολύ ανθεκτικός/η διανοητικά	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
14	Στην εργασία μου αισθάνομαι γεμάτος ενέργεια	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
15	Στη δουλειά μου πάντα επιμένω, ακόμα και όταν τα πράγματα δεν πάνε καλά	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
16	Είμαι υπερήφανος/η για την εργασία που κάνω	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
17	Βρίσκω νόημα και σκοπό με την εργασία που κάνω	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
18	Για μένα, η δουλειά μου είναι γεμάτη προκλήσεις	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
19	Η δουλειά μου με εμπνέει	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
20	Είμαι ενθουσιασμένος/η για την δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
21	Παρασύρομαι όταν εργάζομαι	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
22	Ο χρόνος πετάει όταν δουλεύω	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
23	Όταν δουλεύω, ξεχνώ τα πάντα γύρω μου	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
24	Είναι δύσκολο να αποσπαστώ από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
25	Νιώθω χαρούμενος/η όταν δουλεύω έντονα	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6

1	2	3	4
Ποτέ	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα

α/α	Απόψεις	1 = Ποτέ 4 = Πάντα			
		1	2	3	4
26	Θεωρώ δύσκολο να χαλαρώσω στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας	1	2	3	4
27	Μετά την εργασία, αισθάνομαι συνήθως εξεθωμένος/η	1	2	3	4
28	Λόγω της δουλειάς μου, στο τέλος της εργάσιμης μέρας αισθάνομαι μάλλον εξαντλημένος/η	1	2	3	4
29	Μετά το βραδινό γεύμα, αισθάνομαι γενικά σε καλή κατάσταση	1	2	3	4
30	Γενικά, αρχίζω να αισθάνομαι χαλαρός/η μετά τη δεύτερη μη εργάσιμη	1	2	3	4
31	Θεωρώ δύσκολο να συγκεντρωθώ στον ελεύθερο χρόνο μου μετά την εργασία	1	2	3	4

32	Δεν μπορώ πραγματικά να δείξω κανένα ενδιαφέρον για άλλους ανθρώπους όταν επιστρέφω σπίτι μου	1	2	3	4
33	Γενικά, χρειάζομαι πάνω από μία ώρα για να αισθανθώ ότι έχω ανακάμψει πλήρως από την εργασία μου	1	2	3	4
34	Συχνά, μετά από μια μέρα δουλειάς αισθάνομαι τόσο κουρασμένος που δεν μπορώ να εμπλακώ σε άλλες δραστηριότητες	1	2	3	4
35	Συνήθως στο τελευταίο μέρος της εργάσιμης ημέρας νοιώθω κουρασμένος/η από το να κάνω την δουλειά μου, όπως θα ήθελα	1	2	3	4

1	2	3	4	5	6	7
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα

a/a	<b>Απόψεις</b>	<i>1 = Διαφωνώ Απόλυτα 7 = Συμφωνώ Απόλυτα</i>						
36	Με τους περισσότερους τρόπους η ζωή μου είναι κοντά στο ιδανικό	1	2	3	4	5	6	7
37	Είμαι ικανοποιημένος/η από τη ζωή μου	1	2	3	4	5	6	7

1	2	3	4	5
διαφωνώ απόλυτα	διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα

a/a	<b>Απόψεις</b>	<i>1= Διαφωνώ απόλυτα 7= Συμφωνώ απόλυτα</i>				
38	Μαθαίνω νέα πράγματα	1	2	3	4	5
39	Αναζητώ πνευματικές προκλήσεις	1	2	3	4	5
40	Κάνω πράγματα που με προκαλούν	1	2	3	4	5
41	Κάνω κάτι για να διευρύνω τους ορίζοντές μου	1	2	3	4	5
42	Ξεχνώ την εργασία μου	1	2	3	4	5
43	Δεν σκέφτομαι την εργασία καθόλου	1	2	3	4	5
44	Κρατάω απόσταση από την εργασία	1	2	3	4	5
45	Κάνω διάλλειμα από τις υποχρεώσεις της εργασίας	1	2	3	4	5
46	Κάνω χαλαρές δραστηριότητες	1	2	3	4	5

47	Χρησιμοποιώ τον ελεύθερο χρόνο για να χαλαρώσω	1	2	3	4	5
48	Έχω χρόνο για αναψυχή	1	2	3	4	5
49	Αποφασίζω για το πρόγραμμά μου	1	2	3	4	5
50	Νιώθω ότι μπορώ να αποφασίσω τι να κάνω για τον εαυτό μου	1	2	3	4	5
51	Φροντίζω τα πράγματα να γίνουν με τον τρόπο που θέλω	1	2	3	4	5
52	Καθορίζω για τον εαυτό μου πώς θα ξοδέψω τον χρόνο μου	1	2	3	4	5

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<2 ώρες/ ημέρα	2-3 ώρες / ημέρα	4-6 Ωρες / ημέρα	> 6 ώρες / ημέρα

<i>a/a</i>	<b>Απόψεις</b>	<b>1 = &lt;2 ώρες/ ημέρα 4 = &gt; 6 ώρες / ημέρα</b>			
53	Οικιακές δραστηριότητες	1	2	3	4
54	Δραστηριότητες συντήρησης (μερεμέτια)	1	2	3	4
55	Επιχειρηματικές εργασίες αλλά όχι σχετικές με την υπάρχουσα εργασία	1	2	3	4
56	Σωματικές δραστηριότητες	1	2	3	4
57	Κοινωνικές δραστηριότητες	1	2	3	4
58	Δημιουργικές δραστηριότητες	1	2	3	4
59	Χαλαρές δραστηριότητες	1	2	3	4

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συνεργασία σας

