



**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΧΩΡΟΤΑΞΙΑΣ, ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ**

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΝΕΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ»**

ΓΑΝΩΤΟΠΟΥΛΟΥ Γ. ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΜΑΡΙΑ

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΔΡ. ΒΙΚΤΩΡΙΑ ΜΠΕΛΛΟΥ**

ΒΟΛΟΣ, 2019

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η σημασία της επιχειρηματικότητας και κυρίως της γυναικείας αυξάνεται με ταχύτατους ρυθμούς στο συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό περιβάλλον. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα θεωρείται ο βασικός παράγοντας για την ανάπτυξη των χωρών. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν αρκετές προκλήσεις που λειτουργούν ως τροχοπέδη στην προώθηση του γυναικείου επιχειρείν, με κυριότερη την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Η παρούσα εργασία χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο αφορά στη θεωρητική μελέτη της βιβλιογραφίας και αρθρογραφίας σχετικά με την επιχειρηματικότητα, τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Στη συνέχεια μελετώνται οι θεωρητικές πλευρές της ισορροπίας εργασίας - οικογένειας και οι παράγοντες που την επηρεάζουν.

Δεύτερο είναι το ερευνητικό κομμάτι της εργασίας, όπου γίνεται μια εκτενής στατιστική ανάλυση. Ελέγχονται συσχετίσεις, παλινδρομήσεις καθώς και ύπαρξη σημαντικών και μη στατιστικών σχέσεων των εννοιών που συλλέχθηκαν από δείγμα γυναικών επιχειρηματιών στο Βόλο σχετικά με την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής. Τέλος παρατίθενται τα συμπεράσματα της έρευνας.

Λέξεις κλειδιά:

Γυναικεία επιχειρηματικότητα, ισορροπία εργασιακής – οικογενειακής ζωής, σύγκρουση ρόλων, εργασιακές απαιτήσεις, οικογενειακές απαιτήσεις, στήριξη από την οικογένεια, καινοτομία

ABSTRACT

The importance of entrepreneurship and especially of women is growing in the ever-changing economic, social and cultural environment. Female entrepreneurship is considered to be the key factor for country development. However, women face a number of challenges that inhibit the promotion of women's entrepreneurship, with the most crucial challenge being accomplishing the balance between work and family life.

The present work of study is divided into two parts. The first refers to the theoretical study of bibliography and articles about entrepreneurship, female entrepreneurship and the factors that affect it. Then we study the theoretical aspects of work – family balance and the factors that affect it.

The second part is the part of the research, where a comprehensive statistical analysis is carried out. Correlations, regressions and the existence of significant and non-significant statistical relationships of the concepts collected by a sample of female entrepreneurs in Volos on the balance between work and family life are tested. Finally, the findings of the survey are presented.

Keywords:

Female entrepreneurship, work – family balance, inter-role conflict, work demands, family demands, family support, innovation

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
ABSTRACT	3
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΙΝΑΚΩΝ	7
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ	7
ΑΡΤΙΚΟΛΕΞΑ	8
Α' ΜΕΡΟΣ	10
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	11
1.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	11
1.2. ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	13
1.3.ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ	15
2. Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	17
2.1. Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΕΣΑ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ.....	18
2.2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	20
2.3. ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	23
2.4. ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	25
2.4.1. <i>ΕΛΛΕΙΨΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ</i>	26
2.4.2. <i>ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΚΤΥΩΣΗ</i>	27
2.4.3. <i>ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ</i>	28
2.4.4. <i>ΕΞΙΣΣΟΡΟΠΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ</i>	29
2.5. ΟΙ ΜΗΤΕΡΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ	30
2.5.1. <i>ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ</i>	32
2.6. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	33
2.7. ΤΡΟΠΟΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	36
2.8. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΦΟΡΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΟΩΘΟΥΝ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	37
3. ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ	41
3.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ	41
3.2. Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ...	42
3.3. Η ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ	49
3.4. Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΩΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ.....	51

4. ΜΕΛΕΤΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ.....	52
4.1. Η ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ ΚΑΘΕ ΡΟΛΟΥ	52
4.2. Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΛΟΚΗ ΚΑΙ Η ΥΠΕΡΦΟΡΤΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	55
4.3. ΟΙ ΑΥΞΗΜΕΝΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ Η ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΕΜΠΛΟΚΗ.....	55
4.4. Η ΣΤΗΡΙΞΗ ΑΠΟ ΤΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ..	57
4.5. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ	58
4.5.1. <i>Η ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ</i>	60
4.5.2. <i>ΟΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΦΙΛΟΔΟΞΙΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΟ ΤΗΣ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ</i>	61
Β' ΜΕΡΟΣ.....	63
5. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ.....	64
5.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	64
5.2. ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ.....	64
5.3. ΔΙΑΜΟΙΡΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ	66
6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	67
6.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	67
6.2. ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ.....	67
6.3. ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΝΝΟΙΩΝ	68
7. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	70
7.1. ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ	71
7.2. ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΝΝΟΙΩΝ.....	76
7.3. ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ	77
7.4. ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ	78
7.5. ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΕΙΣ.....	80
7.5.1. <i>ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ</i>	81
7.5.2. <i>ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ – ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΖΩΗΣ</i>	82
7.5.3. <i>ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ – ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΖΩΗΣ</i>	84
7.5.4. <i>ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ – ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΖΩΗΣ</i>	86
7.5.5. <i>ΣΤΗΡΙΞΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ – ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ</i>	87

7.5.6. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ – ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ.....	89
7.5.7. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ – ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ	91
7.5.8. ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ – ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ	92
7.6. ONE WAY ANOVA	94
7.6.1. ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ – ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	94
7.6.2. ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ... ..	98
8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	100
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	104
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	109
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	114

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΠΡΩΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ.....	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 2 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΠΡΩΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 3 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	83
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ.....	83
ΠΙΝΑΚΑΣ 5 ΣΥΝΤΕΛΕΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΡΙΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	85
ΠΙΝΑΚΑΣ 6 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΤΡΙΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	85
ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΕΤΑΡΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	86
ΠΙΝΑΚΑΣ 8 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΤΕΤΑΡΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ.....	86
ΠΙΝΑΚΑΣ 9 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΠΕΜΠΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	87
ΠΙΝΑΚΑΣ 10 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΠΕΜΠΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	88
ΠΙΝΑΚΑΣ 11 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΕΚΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ.....	89
ΠΙΝΑΚΑΣ 12 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΕΚΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ.....	90
ΠΙΝΑΚΑΣ 13 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΕΒΔΟΜΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	91
ΠΙΝΑΚΑΣ 14 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΕΒΔΟΜΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ.....	91
ΠΙΝΑΚΑΣ 15 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΟΓΔΟΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ.....	92
ΠΙΝΑΚΑΣ 16 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΟΓΔΟΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	93
ΠΙΝΑΚΑΣ 17 HOMOGENEITY TEST FIRST SCENARIO	94
ΠΙΝΑΚΑΣ 18 ANOVA FIRST SCENARIO	94
ΠΙΝΑΚΑΣ 19 HOMOGENEITY TEST SECOND SCENARIO.....	98
ΠΙΝΑΚΑΣ 20 ANOVA SECOND SCENARIO	98

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

ΓΡΑΦΗΜΑ 1 ΗΛΙΚΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ	71
ΓΡΑΦΗΜΑ 2 ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ	72
ΓΡΑΦΗΜΑ 3 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	72
ΓΡΑΦΗΜΑ 4 ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	73
ΓΡΑΦΗΜΑ 5 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ	74
ΓΡΑΦΗΜΑ 6 ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	74
ΓΡΑΦΗΜΑ 7 ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....	74
ΓΡΑΦΗΜΑ 8 ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ	75
ΓΡΑΦΗΜΑ 9 ΥΠΑΡΞΗ ΣΥΝΑΙΤΕΡΩΝ.....	75

ΓΡΑΦΗΜΑ 10 ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ.....	75
ΓΡΑΦΗΜΑ 11 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΠΡΩΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	82
ΓΡΑΦΗΜΑ 12 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	84
ΓΡΑΦΗΜΑ 13 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΤΡΙΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ.....	85
ΓΡΑΦΗΜΑ 14 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΤΕΤΑΡΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ	87
ΓΡΑΦΗΜΑ 15 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΜΠΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ.....	89
ΓΡΑΦΗΜΑ 16 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ.....	90
ΓΡΑΦΗΜΑ 17 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΕΒΔΟΜΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ.....	92
ΓΡΑΦΗΜΑ 18 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΟΓΔΟΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ.....	93

ΑΡΤΙΚΟΛΕΞΑ

ΓΓΙΦ - Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων

ΕΕΔΕΓΕ - Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Επιχειρηματιών

ΕΣΠΑ - Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης

ΙΟΒΕ - Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών

ΚΕΘΙ - Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

ΟΑΕΔ - Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

ΟΗΕ - Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

GEM - Global Entrepreneurship Monitor

WES - European Network to Promote Women's Entrepreneurship

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά πρώτα από όλους την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου κ. Βικτώρια Μπέλλου που με ενέπνευσε για το θέμα της εργασίας, αλλά και για την καθοδήγησή της στην εκπόνηση αυτής. Επίσης, ευχαριστώ την οικογένεια και τους φίλους μου για τη συμπαράσταση και βοήθειά τους σε όλο αυτό το διάστημα. Τέλος, εκτιμώ και τις ευχαριστώ για τη συμβολή τους όλες τις γυναίκες επιχειρηματίες που απάντησαν τα ερωτηματολόγιά μου, βοηθώντας στην πραγματοποίηση της έρευνας.

Α' ΜΕΡΟΣ

1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η επιχειρηματικότητα είναι από μόνη της μια πολυσύνθετη, πολυδιάστατη έννοια που είναι πολύ δύσκολο να οριστεί με ακρίβεια. Καθώς η σύγχρονη κοινωνική και οικονομική κατάσταση παγκοσμίως ολοένα και μεταβάλλεται, συνεχώς προστίθενται και μελετώνται νέοι παράγοντες που επηρεάζουν την επιχειρηματικότητα και το πως αυτή αποτυπώνεται από τον κάθε επιχειρηματία στην κάθε επιχείρηση.

Η επιχειρηματικότητα παρουσιάζει μεγάλο ερευνητικό ενδιαφέρον, όχι μόνο από τον τομέα της οικονομίας. Για παράδειγμα, από τη σκοπιά της ψυχολογίας μελετούνται τα ψυχολογικά κίνητρα που ωθούν το άτομο στην επιχειρηματικότητα ή οι αλλαγές στη διάθεση και συμπεριφορά του μετά τη μετάβασή του από υπάλληλο σε επιχειρηματία. Η κοινωνιολογία στέκεται στον κοινωνικό σκοπό της δημιουργίας επιχειρηματικής ιδέας και στον αντίκτυπο που έχει αυτή στην κοινωνία. Ενώ η ιατρική έχει ασχοληθεί για παράδειγμα με τις επιπτώσεις του επιχειρηματικού άγχους στην υγεία του επιχειρηματία. Τα παραπάνω παραδείγματα μελετών από τις κοινωνικές επιστήμες, την ψυχολογία και την ιατρική είναι μόνο ένα μέρος τού πλήθους των επιστημών που απασχολούνται με την έννοια και τη φύση της επιχειρηματικότητας.

1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ο όρος “επιχειρηματικότητα” προέρχεται από το ρήμα “επιχειρώ” και έχει την έννοια του τολμώ, δημιουργώ, καινοτομώ, κάνω κάτι καινούργιο. Είναι η προσπάθεια υλοποίησης μιας νέας ιδέας μέσω της δημιουργίας μιας νέας επιχείρησης.

Πολλές έννοιες έχουν δοθεί μέσα στο χρόνο για το τί πραγματικά σημαίνει επιχειρηματικότητα, χωρίς να υπάρχει ένας σαφής ορισμός καθώς τα ολοένα και περισσότερα ευρήματα των μελετών δίνουν έμφαση συνεχώς σε κάποιο νέο στοιχείο που επηρεάζει την επιχειρηματική φύση.

Ο Cantillon ήταν ο πρώτος που αναγνώρισε τον κρίσιμο ρόλο του επιχειρηματία στην οικονομική ανάπτυξη, και τον αναγνωρίζει ως αυτόν που έχει τα δικαιώματα της ατομικής ιδιοκτησίας. Ο Cantillon αναγνώριζε τρεις κοινωνικές τάξεις, τους γαιοκτήμονες τους εργάτες και τους επιχειρηματίες, με τους τελευταίους να αποτελούν τους βασικότερους οικονομικούς παράγοντες της κοινωνίας. Κοντά στο ίδιο σκεπτικό βρισκόταν και ο Say, με τη

διαφορά ότι καθιστούσε τον επιχειρηματία υπεύθυνο για τελικό στάδιο παραγωγής, δηλαδή το εμπόριο (Deakins & Freel, 2007).

Από τους πρώτους που ασχολήθηκαν με τη σημασία της επιχειρηματικότητας ήταν ο Alfred Marshall (1890). Η συλλογική πορεία της σκέψης του σχετικά με την επιχειρηματικότητα ξεκινάει από την παραγωγική διαδικασία. Στην παραγωγική διαδικασία λοιπόν εμπλέκονται τέσσερις παράγοντες: το κεφάλαιο, η εργασία, η γη και η οργάνωση. Η οργάνωση είναι εκείνη που ενώνει τους υπόλοιπους τρεις παράγοντες. Και με τη σειρά της η επιχειρηματικότητα είναι εκείνη προωθεί την οργάνωση, είναι δηλαδή ο τρόπος με τον οποίο θα συνδυαστούν, θα οργανωθούν κατάλληλα οι εργασία, η γη και το κεφάλαιο για την αποδοτικότερη επίτευξη της παραγωγικής διαδικασίας.

Σύμφωνα με τον Venkataraman (2000), ο τομέας της επιχειρηματικότητας ορίζεται ως η επιστημονική εξέταση του πώς, από ποιον και με ποια αποτελέσματα ανακαλύπτονται, αξιολογούνται και αξιοποιούνται οι ευκαιρίες για τη δημιουργία μελλοντικών αγαθών και υπηρεσιών. Η επιχειρηματικότητα είναι ένας μηχανισμός με τον οποίο η κοινωνία μετατρέπει τεχνικές πληροφορίες σε προϊόντα και τις υπηρεσίες. Για να υπάρξει επιχειρηματικότητα, πρέπει πρώτα να υπάρχουν επιχειρηματικές ευκαιρίες. Επιχειρηματικές ευκαιρίες είναι εκείνες οι περιπτώσεις στις οποίες νέα αγαθά, υπηρεσίες, πρώτες ύλες και οργανωτικές μέθοδοι μπορούν να εισαχθούν και να πωληθούν σε μεγαλύτερη τιμή από το κόστος παραγωγής τους (Shane & Venkataraman, 2000). Αν και η αναγνώριση των επιχειρηματικών ευκαιριών είναι μια υποκειμενική διαδικασία, οι ίδιες οι ευκαιρίες είναι αντικειμενικά φαινόμενα που όμως δεν είναι γνωστά σε όλα τα μέρη ανά πάσα στιγμή.

Κατά τον Kirzner ο επιχειρηματίας είναι εκείνος που βρίσκεται συνεχώς σε επιφυλακή για να εντοπίσει επικερδής ευκαιρίες συναλλαγής. Καθώς η γνώση και η πληροφόρηση είναι άπειρη και για τον καθένα είναι ατελής, ο επιχειρηματίας μπορεί να εκμεταλλευτεί να κενά αυτά στην πληροφόρηση κατά τρόπο που να του επιφέρει κέρδος. Επομένως ο κατά τον Schumpeter επιχειρηματίας πρέπει να είναι και δημιουργικός στο πως θα χρησιμοποιήσει τη γνώση προς όφελός του. Στην αντίπερα όχθη βρίσκεται η άποψη του Knight. Ενώ ο επιχειρηματίας του Schumpeter εκμεταλλεύεται την άγνοια, κατά τον Knight ο επιχειρηματίας μετρά την άγνοια ως κίνδυνο. Έτσι, επιχειρηματίας είναι κάποιος που αναλαμβάνει μετρήσιμους κινδύνους και ανταμείβεται, δηλαδή απολαμβάνει την απόδοση για την αβεβαιότητα που επωμίζεται. Διαχωρίζει την αβεβαιότητα από τον κίνδυνο, καθώς θεωρεί ότι κίνδυνος υπάρχει όταν δεν ξέρουμε το αποτέλεσμα μιας κατάστασης αλλά μπορούμε ως ένα βαθμό να το υπολογίσουμε, ενώ αβεβαιότητα υπάρχει όταν δε μπορεί να υπολογιστεί η πιθανότητα εμφάνισης κάποιων εκβάσεων (Deakins & Freel, 2007).

Η επιχειρηματικότητα κατά τον Schumpeter ενέχει την έννοια της καινοτομίας (Drucker, 1985). Μόνο μέσω της καινοτομίας θα καταφέρει μια επιχείρηση να επιβιώσει. Οι περισσότεροι με τη λέξη καινοτομία σκέφτονται ότι πρέπει να βρουν απαραίτητα μια νέα ιδέα προϊόντος ή υπηρεσίας. Αυτή η λογική είναι φυσικά λανθασμένη, καθώς καινοτομία υφίσταται και σε ένα νέο τρόπο παραγωγής ενός ήδη υπάρχοντος προϊόντος ή υπηρεσίας, σε ένα νέο τρόπο διαμονής αυτών, ή σε μια καινούργια ιδέα που θα επιτρέψει στην επιχείρηση να προσεγγίσει μια νέα αγορά. Η καινοτομία είναι που επιτρέπει στην επιχείρηση να αποκτήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι των ήδη υπαρχόντων ή εν δυνάμει ανταγωνιστών της.

Επιστρέφοντας στην οικονομική - διοικητική όψη της επιχειρηματικότητας, η τρέχουσα θεωρία της επιχειρηματικότητας που εξηγεί τη δημιουργία επιχειρηματικών κεφαλαίων οργανώνεται γενικά γύρω από τρία βασικά στοιχεία, την αγορά, τα χρήματα και τη διοίκηση ("3M", market, money, management) . Ένας επιχειρηματίας πρέπει να έχει πρόσβαση στις αγορές, σε χρήματα και στη διοίκηση (υπό μορφή ανθρώπινου και οργανωτικού κεφαλαίου) για να ξεκινήσει μια επιχείρηση. Αυτά περιγράφονται και ως τα τρία "θεμελιώδη δομικά στοιχεία" της επιχειρηματικής βιωσιμότητας (Bates κ.ά., 2007, βλ. Brush κ.ά., 2009).

1.2. ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ανάλογα με το ρόλο, το σκοπό και τους στόχους της κάθε επιχείρησης, αλλά και την αξία που η επιχείρηση επιθυμεί να αντλήσει από την αγορά αλλά και να επιφέρει στην κοινωνία, διακρίνουμε διαφορετικές μορφές και είδη επιχειρηματικότητας.

Αρχικά, σχετικά με το λόγο για τον οποίο το άτομο οδηγείται στην επιχειρηματικότητα διακρίνουμε δύο περιπτώσεις: Την επιχειρηματικότητα λόγω ευκαιρίας, που συμβαίνει όταν το άτομο εκμεταλλεύεται μια ιδέα για δημιουργία ενός νέου εγχειρήματος ή βελτίωση κάποιου ήδη υπάρχοντος, και την επιχειρηματικότητα λόγω ανάγκης που προκύπτει όταν το άτομο οδηγείται στην επιχειρηματικότητα καθαρά ως λύση του βιοποριστικού του προβλήματος.

Ανάλογα με το ρόλο που έχει ο επιχειρηματίας, η επιχειρηματικότητα διακρίνεται σε δύο είδη, την αμιγής και τη μικτή. Η αμιγής επιχειρηματικότητα υπάρχει όταν ο επιχειρηματίας δε διαθέτει άλλα παραγωγικά μέσα (π.χ. μηχανήματα) παρά μόνο την προσωπική του συμβολή. Θεωρείται ότι οι ενέργειες του επιχειρηματία στην αμιγής επιχειρηματικότητα δε θα μπορούσαν να εκτελεστούν με την ίδια αποτελεσματικότητα από

κάποιον άλλο υπάλληλο, ή από άλλον φορέα. Εδώ δηλαδή παίζει σημαντικό ρόλο η προσωπικότητα του επιχειρηματία και πως αντιλαμβάνεται και αξιοποιεί τις ευκαιρίες για τη δημιουργία ενός νέου επιχειρηματικού εγχειρήματος.

Με τη μικτή επιχειρηματικότητα εννοούμε ότι ο επιχειρηματίας αναλαμβάνει δραστηριότητες που να μπορούσαν να φέρουν εις πέρας και άλλοι υπάλληλοι της επιχείρησης, χωρίς να μειωθεί η συνολική παραγωγικότητα της επιχείρησης. Η αμιγής επιχειρηματικότητα διακρίνεται συνήθως σε νέες μικρές επιχειρήσεις όπου ο επιχειρηματίας αναλαμβάνει ο ίδιος πολλά καθήκοντα, για παράδειγμα αναλαμβάνει τη διοίκηση, τα λογιστικά, τον έλεγχο κλπ. Στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις τείνει να εξαλειφθεί αυτό το φαινόμενο, καθώς οι ειδικές γνώσεις που χρειάζονται στον κάθε τομέα λειτουργίας της επιχείρησης (π.χ., λογιστικά, τεχνικά ή θέματα ποιοτικού ελέγχου κ.ά.) απαιτεί και την εύρεση του κατάλληλα εκπαιδευμένου προσωπικού.

Διακρίνουμε τέσσερις βασικές μορφές της σύγχρονης επιχειρηματικότητας σχετικά με το ρόλο και το σκοπό της επιχείρησης (Κακούρης, 2013). Μια από αυτές είναι η κοινωνική επιχειρηματικότητα. Αυτή η μορφή δηλώνει τον πιο κοινωνικό χαρακτήρα των επιχειρήσεων, όπου σκοπός της επιχείρησης είναι μέσω της δραστηριότητάς της να αντιμετωπίσει κάποια κοινωνική ανάγκη. Επομένως η αποστολή της επιχείρησης είναι το κοινωνικό πρόβλημα που θέλει να αντιμετωπίσει. Για το σκοπό αυτό ο κοινωνικός επιχειρηματίας διαθέτει κέρδη από τις πωλήσεις, χορηγίες, δωρεές αλλά επίσης πραγματοποιεί συνεργασίες και με άλλους φορείς ή μη κερδοσκοπικές οργανώσεις.

Η δημόσια ή κρατική επιχειρηματικότητα αφορά στους δημόσιους οργανισμούς και τονίζει έτσι τη σημασία της επιχειρηματικότητας που πρέπει να ασκείται και από αυτούς τους οργανισμούς. Κατά την εφαρμογή και υλοποίηση των σχεδίων της κρατικής πολιτικής, υποστηρίζεται ότι μόνο η επιχειρηματικότητα θα μπορέσει να βοηθήσει στην εφαρμογή των κρατικών σχεδίων και πολιτικών. Αυτού του είδους η επιχειρηματικότητα στοχεύει στην υλοποίηση νέων αποτελεσματικών μεθόδων και καινοτόμων ιδεών που θα μπορέσουν να βοηθήσουν στην αναβάθμιση της οικονομίας και στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών (Κορρές, Μανώλη, 2013).

Η επιχειρηματικότητα καινοτομίας είναι αυτή που παρουσιάζει μεγαλύτερο ενδιαφέρον στο μέσο επιχειρηματία. Όπως αναφέρθηκε και στις έννοιες της επιχειρηματικότητας, η συμβολή της καινοτομίας στην επιχειρηματικότητα είναι πολύ μεγάλη ειδικά στις μέρες μας και η ανάπτυξη και η ευημερία της επιχείρησης εξαρτώνται άμεσα από αυτή. Πολλοί θεωρούν μόνο την επιχειρηματικότητα καινοτομίας ως την πραγματική μορφή επιχειρηματικότητας. Η επιχειρηματικότητα καινοτομίας είναι

συνυφασμένη με την επιχειρηματικότητα λόγω ευκαιρίας. Εστιάζει σε ευκαιρίες υψηλής οικονομικής προσδοκίας, αξιοποιώντας γνώσεις, επιχειρηματικό σχεδιασμό και τις τάσεις της αγοράς. Τα τελευταία χρόνια το GEM (Global Entrepreneurship Monitor), στις ετήσιες μετρήσεις για την επιχειρηματικότητα διεθνώς, περιλαμβάνει δείκτες για την καινοτομία των επιχειρήσεων, διαχωρίζοντας τις οικονομίες οι οποίες βασίζονται στην καινοτομία από τις υπόλοιπες. Μέσα στις λεγόμενες Χώρες Καινοτομίας βρίσκεται και η χώρα μας.

Η ενδοεπιχειρηματικότητα θεωρείται η νεότερη μορφή επιχειρηματικότητας και αφορά στις μεγάλες εταιρείες και οργανισμούς που ακολουθούν επιχειρηματικές ευκαιρίες. Πρόκειται για την επιχειρηματικότητα που ασκείται από ένα διοικητικό στέλεχος της επιχείρησης που χρησιμοποιεί πρωτοποριακές μεθόδους προσέγγισης των υφισταμένων του προκειμένου να τους εμπνεύσει να αυξήσουν το ενδιαφέρον τους για την επιχείρηση, ή ακόμη ασκείται από κάποιο στέλεχος που προτείνει στη διοίκηση διάφορες καινοτομίες για τη βελτίωση κάποιου προϊόντος ή υπηρεσίας ή τμήματος της επιχειρηματικής δραστηριότητας κλπ. Μέσω της ενδοεπιχειρηματικότητας οι επιχειρήσεις προσπαθούν να κερδίσουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά. Θεωρείται πως αυτή η επιχειρηματικότητα επεκτείνει το επιχειρείν από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις στις μεγάλες, καλύπτοντας όλο το φάσμα των εταιρειών. Πρόκειται για μικτή επιχειρηματικότητα, άμεσα συνδεδεμένη με την καινοτομία, και συναντάται συχνά σε επιχειρήσεις τεχνολογίας (π.χ. Apple, Intel).

1.3. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ

Ο επιχειρηματίας ερευνάται ως μια διαφορετική οντότητα από τους εργαζομένους γενικά. Ο χαρακτήρας, η συμπεριφορά, τα πιστεύω, οι φιλοδοξίες του επιχειρηματία διαφέρουν από τα αντίστοιχα ενός υπαλλήλου οργανισμού και αυτά είναι που τον ωθούν να ξεκινήσει τη δική του επιχείρηση. Οι διαφορετικές διαστάσεις της προσωπικότητάς τους συμπεριλαμβάνουν το αυξημένο αίσθημα της αυτονομίας, της επιμονής, της επιθετικότητας, της ανεξαρτησίας, της (μη) συμμόρφωσης, του προσανατολισμού του στόχου, της ηγεσίας και της προτίμησης ανάληψης κινδύνου. Παρακάτω παρατίθενται μερικές από τις κυριότερες απόψεις των χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων του επιχειρηματία.

Οι Greenhaus και Callanan (1994) έχουν εντοπίσει ορισμένους παράγοντες που διαφοροποιούν την επιχειρηματική σταδιοδρομία από τις πιο παραδοσιακές σταδιοδρομίες των υπαλλήλων οργανισμών. Μερικοί από αυτούς είναι ο προσωπικός κίνδυνος αποτυχίας, ο υψηλότερος βαθμός προσωπικής δέσμευσης για την επιτυχία της επιχείρησης, ο μικρότερος

βαθμός δομής, προβλεψιμότητας και η στήριξης, καθώς και η ανάγκη εκτέλεσης πολλαπλών λειτουργιών. Η αυξημένη ροή γυναικών και ανδρών σε επιχειρηματικές σταδιοδρομίες υπογραμμίζει την ανάγκη να εξεταστούν οι επιχειρηματίες ως μια ξεχωριστή επαγγελματική ομάδα προκειμένου να κατανοήσουμε τη φύση της εργασιακής τους εμπειρίας, τις πιέσεις και τις ικανοποιήσεις της ιδιοκτησίας και της λειτουργίας μιας επιχείρησης και τους παράγοντες που συμβάλλουν στην την επιτυχία της καριέρας και την ευημερία (Parasuraman κ.ά., 1996).

Κατά τον Timmons, πολλά από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του επιτυχημένου επιχειρηματία είναι επίκτητα μέσω της μάθησης και της εμπειρίας, όπως η ανάγκη για επιτεύγματα, ο βαθμός ελέγχου και άλλες ηγετικές ικανότητες, όπως η ικανότητα να λαμβάνει κανείς την ευθύνη των αποφάσεων και πράξεών του. Από την άλλη όμως υποστηρίζει ότι κάποια χαρακτηριστικά είναι έμφυτα και δε μπορούν να αναπτυχθούν αλλιώς. Αυτά υποστηρίζει ότι είναι η έντονη ενεργητικότητα σε συνδυασμό με τη συναισθηματική σταθερότητα, η δημιουργικότητα και η καινοτομικότητα, η αντιληπτική ικανότητα καθώς και το όραμα και η ικανότητα να εμπνέει (Deakins & Freel, 2007).

Οι επιχειρηματίες έχουν ως πρότυπο και ως κανόνα την αλλαγή, θεωρούν ότι αυτό είναι πιο θα οδηγήσει στην ευημερία της επιχείρησής τους. Συνήθως, δεν επιφέρουν την ίδια την αλλαγή. Αλλά - και αυτό ορίζει τον επιχειρηματία και την επιχειρηματικότητα - ο επιχειρηματίας αναζητά πάντα την αλλαγή, ανταποκρίνεται σε αυτή και την εκμεταλλεύεται ως ευκαιρία (Drucker, 2014).

Συγκριτικές μελέτες έδειξαν ότι οι επιχειρηματίες διαφέρουν από τους εργαζομένους οργανισμών περισσότερο στο πως αντιλαμβάνονται την εργασία τους, το εργασιακό τους περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας τους (όπως για παράδειγμα το ωράριό τους ή τον τόπο εργασίας τους) και στον τρόπο με τον οποίο εκμεταλλεύονται τους πόρους αυτούς που διαθέτουν. Ως αφεντικά του εαυτού τους μπορεί να είναι πιο ελαστικοί με το χρόνο ή τον τόπο στον οποίο θα εργαστούν, πράγμα που δεν είναι πάντα θετικό βέβαια για τους ίδιους. Οι επιχειρηματίες θεωρείται επομένως πως απολαμβάνουν κάπως μεγαλύτερη ελευθερία, αυτονομία και ευκαιρίες για αυτο-ικανοποίηση από τους άνδρες και τις γυναίκες που εργάζονται σε οργανισμούς. Παρόλα αυτά δεν υπήρχαν διαφορές στην ικανοποίηση και την ψυχολογική ευημερία μεταξύ επιχειρηματιών και υπαλλήλων οργανώσεων (Eden, 1975, Mannheim & Schiffrin, 1984, Naughton, 1987, βλ Parasuraman κ.ά., 1996). Έρευνες δείχνουν ότι παρά την ελευθερία που συνεπάγεται η ιδιοκτησία των επιχειρήσεων τους, οι επιχειρηματίες εργάζονται πολλές περισσότερες ώρες, αντιμετωπίζουν την αντίθεση μεταξύ εργασίας και οικογένειας και είναι επιρρεπείς σε αντιδράσεις στρες (Cooper & Dunkelberg, 1986, Kets deVries, 1988, Stoner κ.ά., 1990 βλ Parasuraman κ.ά., 1996).

Οι Greenhaus και Callanan (1994) επεσήμαναν ωστόσο ότι η σχέση μεταξύ επιχειρηματικότητας και οικογενειακών υποχρεώσεων είναι παράδοξη. Θεωρητικά, οι επιχειρηματίες είναι τα δικά τους αφεντικά, απολαμβάνουν μεγαλύτερη προσωπική ελευθερία από τους υπαλλήλους οργανισμών και έχουν την ευελιξία να τροποποιήσουν τα χρονοδιαγράμματα εργασίας τους για να εκπληρώσουν τις οικογενειακές δεσμεύσεις τους. Στην πραγματικότητα, όμως, αυτή η ελευθερία περιορίζεται από την ευθύνη τους για την επιβίωση και την οικονομική επιτυχία της επιχείρησης. Η επιτυχία συνεπάγεται συνήθως κλιμάκωση των επιχειρηματικών απαιτήσεων που μπορούν να μειώσουν το χρόνο που είναι διαθέσιμοι για να εκπληρώσουν τις ευθύνες του οικογενειακού ρόλου. Από την άλλη πλευρά, οι βαριές οικογενειακές ευθύνες περιορίζουν την ικανότητα του επιχειρηματία να αφιερώνει χρόνο και ενέργεια στην επιχείρηση (Parasuraman κ.ά., 1996). Επομένως, επιτυχημένος επιχειρηματίας, από κοινωνιολογική σκοπιά, θεωρείται όχι εκείνος που καταφέρνει να φέρει εις πέρας τις επαγγελματικές επιχειρηματικές του υποχρεώσεις και απαιτήσεις, αλλά αυτός που επιτυγχάνει στον επαγγελματικό τομέα, καταφέροντας παράλληλα να διατηρεί μια ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της προσωπικής, οικογενειακής του ζωής.

2. Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η γυναικείες επιχειρήσεις είναι από τους γρηγορότερα αναπτυσσόμενους επιχειρηματικούς πληθυσμούς στον κόσμο, συμβάλλουν σημαντικά στην καινοτομία, την απασχόληση και τη δημιουργία πλούτου σε όλες τις οικονομίες. Μελετώντας την έννοια της επιχειρηματικότητας εντοπίζεται η ανάγκη να επαναπροσδιοριστούν τα τρία θεμελιώδη στοιχεία της επιχειρηματικότητας ώστε να λαμβάνουν υπόψη οποιαδήποτε μοναδικότητα της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Επιπλέον, το ίδιο το εννοιολογικό πλαίσιο χρειάζεται επέκταση ώστε να συμπεριλάβει δυο νέες πτυχές που εμφανίζονται επιπλέον στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, και αυτές είναι η μητρότητα και το ‘μέσο’ και ‘μάκρο’ περιβάλλον (Brush κ.ά., 2006).

Το μέσο και μάκρο- περιβάλλον καταγράφει παραμέτρους πέραν της αγοράς, συμπεριλαμβανομένου παράγοντες όπως οι προσδοκίες της κοινωνίας και τα πολιτιστικά πρότυπα, όπως για παράδειγμα το πως παρουσιάζονται οι ενέργειες των γυναικών επιχειρηματιών στα μέσα ενημέρωσης. Το μάκρο-περιβάλλον τυπικά περιλαμβάνει εθνικές πολιτικές, στρατηγικές, πολιτισμικές και οικονομικές επιρροές, ενώ το μέσο- περιβάλλον αναφέρεται σε περιφερειακές υπηρεσίες υποστήριξης, πρωτοβουλίες και οργανισμούς και μπορεί να περιλαμβάνει βιομηχανίες (Pitelis, 2005, βλ. Brush κ.ά., 2006).

2.1 Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΕΣΑ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ

Για να φτάσουμε στη γυναίκα επιχειρηματία του σήμερα, πρέπει να δούμε τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία και στην εργασία ιστορικά. Η αντιμετώπιση των γυναικών εξαρτώνταν από τα διάφορα κοινωνικά στερεότυπα, διαφέρει ανά χρονική περίοδο αλλά και από χώρα σε χώρα. Παρακάτω θα αναφέρουμε εν συντομία τα στάδια εξέλιξης της θέσης της γυναίκας και κατ' επέκταση της γυναικείας επιχειρηματικότητας μέσα στο χρόνο.

Ξεκινώντας από την προϊστορική εποχή, ο άντρας έχει τη θέση του κυνηγού, ενώ η γυναίκα ασχολείται με τη φροντίδα του σπιτιού, των παιδιών και τη γεωργία. Καθώς οι άντρες μπορεί να λείπουν για καιρό από το σπίτι, η μοίρα των παιδιών αλλά και της τοπικής κοινωνίας εξαρτάται από τις γυναίκες. Τότε εμφανίζεται η πρώτη μορφή μητριαρχικής κοινωνίας.

Προχωρώντας όμως στη γυναίκα κατά την αρχαιότητα, είναι γνωστό ότι η θέση της ήταν πολύ υποβαθμισμένη, φυσικά κατώτερη του άντρα ο οποίος είχε πάντα θέση ισχύος. Η γυναίκα βρισκόταν πάντα υπό τον έλεγχο του άντρα, είτε αυτός θα ήταν ο πατέρας της, είτε αργότερα ο σύζυγός της, ακόμη και ο γιός της μπορεί να γινόταν “κηδεμόνας” της, μετά το θάνατο του συζύγου της. Ένα ήταν σίγουρο- ποτέ δεν ήταν κυρίαρχος του εαυτού της. Η γυναίκα δεν είχε δικαιώματα στην κοινωνία, ήταν κλεισμένη συνεχώς στο σπίτι και προορισμός της ήταν να γίνει μητέρα, ενώ οι μόνες εργασίες στις οποίες εμπλεκόταν ήταν φυσικά οι οικιακές εργασίες, η φροντίδα του νοικοκυριού και των παιδιών.

Εξαίρεση ήταν οι γυναίκες της Σπάρτης, που ο στρατιωτικός χαρακτήρας της γυναίκας την καθιστά λίγο πιο ελεύθερη στην κοινωνία, μπορεί να κυκλοφορεί στην πόλη, να συναλλάσσεται και να διαχειρίζεται την περιουσία της και την περιουσία της οικογένειας, ενώ ο άντρας συνεχίζει τις στρατιωτικές απασχολήσεις.

Το ίδιο υποβαθμισμένη με την αρχαιότητα ήταν και η γυναίκα κατά την περίοδο της ρωμαϊκής αυτοκρατορίας. Αν και η γυναίκα πλέον μπορούσε να μορφωθεί και έπαιρνε μέρος στα κοινά, εξακολουθούσε να είναι εξαρτημένη από τον άνδρα, ο οποίος είχε πλήρη εξουσία πάνω της.

Η εξέλιξη της γυναίκας στο Βυζάντιο ήταν ότι έπαιρνε μέρος στη μόρφωση και επιδίωκε να συμμετάσχει στην πολιτική, ενώ μπορούσε να ακολουθήσει έντονη κοσμική ζωή, ακόμη και αντίθετη με τη θέση της εκκλησίας. Αλλά αυτή η αλλαγή αφορούσε και πάλι μόνο τις πλούσιες γυναίκες, ενώ οι φτωχότερες συνέχιζαν να δουλεύουν σκληρά στο σπίτι.

Κατά την τουρκοκρατία η Ελληνίδες αρχίζουν να εργάζονται έξω από το σπίτι, κυρίως σε γεωργικές εργασίες. Σιγά σιγά αρχίζουν να ασχολούνται και με το εμπόριο και τη

βιομηχανία, κυρίως ως προέκταση των οικιακών εργασιών. Ασχολούνται επομένως κυρίως με την κατασκευή προϊόντων, εργάζονται υφαντουργεία και κλωστήρια. Κατά την περίοδο της Αναγέννησης έχουμε την ανάδειξη της προσωπικότητας κάθε ατόμου, ανεξαρτήτως φύλλου. Τα κινήματα του Ανθρωπισμού και του Διαφωτισμού απαλλάσσουν την κοινωνία από μεσαιωνικές προκαταλήψεις. Έτσι οι γυναίκες αποκτούν μεγαλύτερη ελευθερία και ανεξαρτησία, είναι υπεύθυνες του εαυτού τους και της πορείας τους.

Κατά τα μέσα του 18ου αιώνα, στο εξωτερικό κυρίως, ήταν σύνηθες για τις γυναίκες να κατέχουν ορισμένες επιχειρήσεις, όπως ταβέρνες, καταστήματα λιανικής πώλησης και οίκους ανοχής. Η αντιμετώπιση από την κοινωνία όμως δεν ήταν και η καλύτερη και οι επιχειρήσεις τους δεν είχαν καλή φήμη. Η Βιομηχανική Επανάσταση τον 19ο αιώνα άλλαξε την κοινωνία και την οικονομία. Η γυναίκα προτιμάται σε επαγγέλματα της βιομηχανίας, αν και αυτό γίνεται ακόμα λόγω εκμετάλλευσης - η γυναίκες πληρώνονται χαμηλότερο μεροκάματο.

Μετά το 1900, λόγω ενός πιο προοδευτικού τρόπου σκέψης και με την άνοδο του φεμινισμού, οι γυναίκες επιχειρηματίες άρχισαν να γίνονται ευρέως αποδεκτές και να προοδεύουν, αν και αρχικά οι γυναικείες επιχειρήσεις εξυπηρετούσαν κυρίως γυναίκες καταναλωτές. Στο εξωτερικό η γυναίκες επιχειρηματίες είχαν αρχίσει ήδη να αφήνουν το στίγμα τους, ιδρύοντας τις δικές τους επιχειρήσεις, πολεμώντας για την επιτυχία τους, καταπολεμώντας τις διακρίσεις, την ανισότητα στους μισθούς και τις προκαταλήψεις προς τις γυναικείες επιχειρήσεις (Seeger, 2017).

Το 1930 δίνεται στις Ελληνίδες πρώτη φορά το δικαίωμα ψήφου, υπό όρους. Το 1952, η γυναίκες μπορούν να εκλέγουν αλλά και να εκλέγονται. Παρόλα αυτά, η εκπροσώπηση των γυναικών στα πολιτικά δρώμενα είναι μειωμένη στη Βουλή, ενώ στην τοπική αυτοδιοίκηση υπάρχει μεγαλύτερη παρουσία.

Γενικά μέχρι τα τέλη του 19ου αιώνα οι γυναίκες ήταν σχεδόν αποκλεισμένες από την εκπαίδευση και τη μισθωτή εργασία. Ακόμη και όταν θεωρήθηκε απαραίτητη η εργασία τους και την ανάπτυξη της καπιταλιστικής οικονομίας, τα επαγγέλματα που τους επιτρέπονταν ήταν μια προέκταση των οικιακών παραδοσιακών εργασιών. Τα επαγγέλματα που ακολουθούσαν ήταν μονότονα, χωρίς δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης, ενώ αποκλείονταν από επαγγέλματα που απαιτούσαν τεχνική κατάρτιση και μόρφωση. Από το τέλος του 19ου και μετά αρχίζουν οι γυναίκες να εμπλέκονται με τα παραδοσιακά “αντρικά” επαγγέλματα. Οι γυναίκες εισέρχονται στο χώρο των επιστημών, αποκτούν το δικαίωμα ψήφου και σταδιακά προωθούνται στα δημόσια, ακόμα και στα κυβερνητικά αξιώματα.

Φτάνοντας στο σήμερα, οι γυναίκες έχουν πλήρη πολιτικά δικαιώματα, ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση και έχουν καταφέρει να εργαστούν στα περισσότερα, αν όχι σε όλα εκείνα τα επαγγέλματα που για χρόνια ακολουθούσαν μόνο άντρες. Οι γυναίκες όχι μόνο παίρνουν διευθυντικές θέσεις αλλά μπορούν να ξεκινήσουν και οι ίδιες τις δικές τους επιχειρήσεις. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν ένα περιορισμένο φάσμα ευκαιριών απασχόλησης, κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών και έχουν μειωμένη πρόσβαση στην ανώτερη διοικητική εμπειρία. Έτσι οι ευκαιρίες στην επιχειρηματικότητα για τις γυναίκες παραμένουν περιορισμένες (Brush, 1992).

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα βοηθά σημαντικά στην παγκόσμια οικονομική ανάπτυξη. Για αυτό το λόγο, τα τελευταία έτη πολλές κυβερνήσεις χωρών ανά τον κόσμο προσπαθούν να ενθαρρύνουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, μέσω διαφόρων σχεδίων, κινήτρων και μέτρων προώθησης.

Σε όλο τον κόσμο, συνεταιρισμοί, φορείς και οργανώσεις καταλαβαίνουν τη σημασία της γυναικείας επιχειρηματικότητας και ενώνονται με σκοπό τη βοήθεια και την προώθησή τους. Η σημασία της γυναικείας επιχειρηματικότητας στις μέρες μας αποτυπώνεται και στην καθιέρωση της Ημέρας Γυναικείας Επιχειρηματικότητας. Η Αμερικανίδα συγγραφέα και επιχειρηματία Wendy Diamond ήταν εκείνη που εμπνεύστηκε τον εορτασμό αυτό, και μαζί με τη συνδρομή πολυεθνικών εταιρειών (π.χ. Microsoft) και του ΟΗΕ η Ημέρα Γυναικείας Επιχειρηματικότητας από το 2014 που καθιερώθηκε, γιορτάζεται κάθε χρόνο στις 19 Νοεμβρίου, σε 144 χώρες του κόσμου. Στόχος είναι η δημιουργία ενός παγκόσμιου κινήματος που θα υποστηρίζει τις γυναίκες επιχειρηματίες με τη συμβολή ενός δικτύου διεθνώς καταξιωμένων γυναικών που θα λειτουργούν ως πρέσβειρες για όλες τις γυναίκες παγκοσμίως, οι δυνατότητες των οποίων για συνεισφορά στην επιχειρηματικότητα και την οικονομία παραμένουν σε μεγάλο ποσοστό ανεκμετάλλευτες, σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες. Δυστυχώς η Ελλάδα δεν παίρνει μέρος σε αυτόν τον εορτασμό, τουλάχιστον όχι ακόμα.

2.2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Είναι δεδομένο ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα δεν έχει μελετηθεί τόσο όσο αυτή των ανδρών. Ακόμη, εξ αρχής πολλές μελέτες γυναικών επιχειρηματιών έγιναν βασιζόμενες σε ανδρικά πρότυπα επιχειρηματικότητας. Η ταχύτατη αύξηση του αριθμού των γυναικών που ξεκινούν τη δική τους επιχείρηση όμως, εντείνει την ανάγκη να καταλάβουμε

αν όντως οι εμπειρίες των γυναικών, τα χαρακτηριστικά και οι συμπεριφορές τους είναι ίδιες ή διαφέρουν από εκείνες των ανδρών ομολόγων τους.

Διαπιστώνεται ότι σύμφωνα με την πλειοψηφία των ερευνών οι γυναίκες επιχειρηματίες μοιάζουν περισσότερο από ότι διαφέρουν από τους άνδρες επιχειρηματίες όσον αφορά σε παράγοντες προσωπικότητας, στην ανάληψη κινδύνων και σε ψυχολογικά χαρακτηριστικά, με μόνη διαφορά ότι οι γυναίκες παίρνουν συχνότερα αποφάσεις μειωμένου, περισσότερο ελεγχόμενου ρίσκου και παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα ενέργειας (Sexton&Bowman, 1986, Masters&Meier, 1988, Welsch & Young, 1982, Dugan, Feeser, & Piaschka, 1990 βλ. Brush, 1992).

Σχεδόν σε όλες τις έρευνες που έχουν σχετικά με την ανάληψη ρίσκου στις επιχειρήσεις, φαίνεται ότι οι άνδρες νοιάζονται λιγότερο για τους κινδύνους που μπορεί να προκύψουν από ότι οι γυναίκες. Έτσι εξηγείται και η τάση των γυναικών για αποφάσεις χαμηλότερου ρίσκου. Ακόμη και οι τράπεζες αντιμετωπίζουν τις γυναίκες ως “λιγότερο επιχειρηματικές” και τις αξιολογούν χαμηλότερα σχετικά με τη ροπή προς ανάληψη κινδύνων (Buttner & Rosen, 1988, βλ. Brindley, 2006). Είναι συχνό φαινόμενο, ότι η επιλογή της επιχείρησης των γυναικών γίνεται βάσει προηγούμενης επαγγελματικής εμπειρίας. Η επιλογή αυτή γίνεται για να μειωθεί ο κίνδυνος του να τολμήσει ένα νέο επιχείρημα σε “αχαρτογράφητη” περιοχή. Ακόμη, οι γυναίκες στο αρχικό στάδιο των επιχειρήσεών τους στρέφονται στο οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον, δηλαδή σε μια πηγή βοήθειας που έχει δοκιμαστεί στο παρελθόν και που εμπιστεύονται. Ίσως λοιπόν και με αυτό τον τρόπο υποσυνείδητα να προσπαθούν να μειώσουν το ρίσκο αυτού του νέου επιχειρηματικού εγχειρήματος (Brindley, 2006).

Η έλλειψη ρίσκου αποτυπώνεται και στο γεγονός ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να κρατήσουν τις επιχειρήσεις τους σε χαμηλό επίπεδο, να μην τολμήσουν τη γρήγορη ανάπτυξή τους. Μελέτες έχουν δείξει ότι αυτό οφείλεται στο ότι γυναίκες που δεν έχουν σχετική εμπειρία ενδέχεται να αμφισβητήσουν την ικανότητά τους να διαχειριστούν μια ταχέως αναπτυσσόμενη επιχείρηση και συνεπώς μπορεί να περιορίσουν εσκεμμένα την επέκταση των επιχειρήσεών τους (Cliff, 1998, βλ. Brindley, 2006).

Από μια διαφορετική μελέτη διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες έχουν διαφορετικό τρόπο διαχείρισης της πληροφορίας. Σύμφωνα με αυτή λοιπόν την προσέγγιση, οι γυναίκες τείνουν να αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία σε όλα τα στοιχεία που τους παρουσιάζονται συγκριτικά με τους άνδρες, δηλαδή οι γυναίκες είναι πιο λεπτομερείς στην επεξεργασία πληροφοριών από τους άνδρες (Chung, 1998, βλ. Brindley, 2005). Έχοντας λοιπόν μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα, λαμβάνουν τις κατάλληλες αποφάσεις, όχι επειδή απλά φοβούνται να

πάρουν μεγαλύτερο ρίσκο, αλλά επειδή έχουν εκτιμήσει διαφορετικά τις πιθανότητες σφάλματος (Brindley, 2005).

Οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών σε ατομικά χαρακτηριστικά έχουν σημειωθεί ιδιαίτερα σε παράγοντες όπως η επαγγελματική εμπειρία και η εκπαίδευση. Αρκετές μελέτες διαπίστωσαν ότι οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων γυναικών είχαν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στη διδασκαλία, τις λιανικές πωλήσεις, τη διοίκηση γραφείων ή γραμματειακές θέσεις, (Hisrich & Brush, 1983, Welsch & Young, 1983, Scott, 1986, Neider 1987, βλ Brush, 1992) , αντί για διοικητικές θέσεις, επιστημονικές , μηχανολογικές ή τεχνικές όπως συνήθως οι άντρες (Watkins&Watkins, 1982, Stevenson, 1986, βλ Brush, 1992). Ομοίως, έρευνα σχετικά με τις σταδιοδρομίες διαπίστωσε ότι για τις γυναίκες η σταδιοδρομία τους διακόπτεται συχνότερα κι έχουν χαμηλότερη προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία στην αυτοαπασχόληση (Kaplan, 1988, Cromie & Hayes, 1988, Kalleberg & Leicht, 1990, βλ. Brush, 1992). Αντίστοιχα με την επαγγελματική εμπειρία τους διαφέρει και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο.

Οι γενικές δεξιότητες διαχείρισης των επιχειρήσεων των ανδρών και των γυναικών επιχειρηματιών έχει παρατηρηθεί ότι δεν διαφέρουν σημαντικά (Birtley, Moss & Sanders, 1987), όμως οι γυναίκες επιχειρηματίες πιστεύουν ότι οι κοινωνικές ικανότητες και οι διαπροσωπικές δεξιότητες είναι τα ισχυρότερα προτερήματά τους (Brush, 1992).

Μια σημαντική διαφορά των γυναικών επιχειρηματιών είναι ο λόγος για τον οποίο αποφασίζουν να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση. Είναι χαρακτηριστικό των γυναικών ότι αποφασίζουν με γνώμονα την προσωπική τους, οικογενειακή ζωή. Έτσι ξεκινούν την επιχειρηματική τους πορεία ως μια λύση να ισορροπήσουν την εργασία με την οικογένεια, μέσω της ευελιξίας που αυτή θα τους παρέχει, σε αντίθεση με τους άντρες που επιχειρούν για δικό τους προσωπικό, επαγγελματικό όφελος, για να νιώθουν ότι δεν έχουν άλλο αφεντικό να υπακούν, γιατί ονειρεύονται να γίνουν επιχειρηματίες. Η γυναικεία πιο συναισθηματική φύση, αντιμετωπίζει την επιχειρηματικότητα σαν ένα μέσο προσφοράς βοήθειας τόσο του στενού οικογενειακού περιβάλλοντος την γυναίκας επιχειρηματία, όσο και του κοινωνικού συνόλου γενικότερα.

Όπως υπάρχουν διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών, έτσι ακριβώς παρουσιάζονται διαφορές και στις επιχειρηματικές τους ενέργειες. Οι γυναικείες επιχειρήσεις φαίνεται ότι υιοθετούν ένα πιο “φεμινιστικό” στυλ διοίκησης, όχι τόσο τυπικό και περισσότερο συμμετοχικό. Αντίστοιχα, διαφορές εντοπίζονται και στους επιχειρηματικούς τους στόχους. Φυσικά και επιθυμούν την επίτευξη κέρδους, όμως οι γυναίκες δεν είναι τόσο προσανατολισμένες στη δημιουργία πλούτου. Οι γυναικείες επιχειρήσεις συχνότερα φαίνεται

πως θέτουν κοινωνικούς στόχους, όπως την ικανοποίηση του πελάτη (Brush, 1992). Ακόμα και όσον αφορά στη μεγέθυνση της επιχείρησής τους, οι γυναίκες θα προτιμήσουν να δράσουν με πιο αργούς ρυθμούς από ότι οι άντρες. Και αυτό όχι μόνο λόγω έλλειψης ρίσκου όπως αναφέραμε, αλλά επειδή οι γυναίκες καθώς είναι πιο προσανατολισμένες στον ανθρώπινο παράγοντα επιλέγουν τις κινήσεις τους με μεγαλύτερη σιγουριά έτσι ώστε να εξασφαλίσουν όσο περισσότερο γίνεται ότι δε θα διακυβευτεί η ασφάλεια και η σιγουριά των εργαζομένων τους, όπως ακόμη και η προσωπική τους ισορροπία εργασίας - οικογένειας από μια οποιαδήποτε κίνηση ανάπτυξης (Brindley, 2006).

Όπως φαίνεται στη βιβλιογραφία, προκειμένου να εντοπιστούν τα χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών και των γυναικείων επιχειρήσεων, οι μελέτες έχουν επικεντρωθεί στη σύγκριση γυναικών- ανδρών σχετικά με την επιχειρηματικότητα. Ο Hisrich συγκρίνει τους άνδρες και τις γυναίκες όσον αφορά τη δημογραφία, την προσωπικότητα και τον επιχειρηματικό τύπο (βλ. Brindley, 2006). Η τυπολογία των Goffee και Scase (1985) αντικατοπτρίζει τους τυπικούς αρσενικούς ρόλους, όπου τα χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν τη φιλοδοξία, την ανεξαρτησία, την αυτοπεποίθηση, τη συμπεριφορά ανάληψης κινδύνων και την ευκολία λήψης αποφάσεων (Brindley, 2006). Έτσι, ο Mirchandani (1999) υποστηρίζει ότι η σύγκριση είναι πραγματικά μια κρίση για το αν οι γυναίκες έχουν υιοθετήσει αυτά τα αρσενικά χαρακτηριστικά ή αν δεν έχουν (Brindley, 2006). Επομένως περαιτέρω μελέτες πρέπει να γίνουν ώστε να αποτυπωθούν τα καθ' αυτά γυναικεία χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

2.3. ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Οι μελετητές συμφωνούν ότι η προβλεπόμενη επιχειρηματική ευκαιρία, το κοινωνικό κεφάλαιο και η αυτο-ιδέα είναι ίσως σημαντικοί χειριστές για την επιχειρηματική δραστηριότητα (Allen κ.ά., 2007 βλ. Nel, Maritz & Thongprovati, 2010). Ωστόσο, τα κίνητρα πίσω από την έναρξη της επιχείρησης μεταξύ των ανδρών και των γυναικών είναι διαφορετικά (Cromie, 1987). Υπάρχουν παράγοντες ώθησης και έλξης που υποκινούν τα κίνητρα του να γίνει κανείς επιχειρηματίας. Οι παράγοντες έλξης είναι θετικοί, γεγονός που αναφέρεται στους επιχειρηματίες ευκαιριών, οι οποίοι καθοδηγούνται από μια επιχειρηματική ευκαιρία. Οι παράγοντες πίεσης είναι αρνητικοί, οι οποίοι αναφέρονται στους κατ' ανάγκη επιχειρηματίες, λόγω της ανεργίας, της δυσαρέσκειας με το εργατικό δυναμικό ή των άκαμπτων αγορών εργασίας και της ανάγκης να κερδίσουν χρήματα για να ζήσουν

(Alstete, 2003, Orhan & Scott, 2001, Allen κ.ά., 2007, Maritz , 2004, βλ. Maritz & Thongprovatì, 2010).

Σύμφωνα με τον Cromie (1987), οι γυναίκες που δεν ικανοποιήθηκαν στις προηγούμενες θέσεις εργασίας τους βρήκαν την αυτο-απασχόληση ως τρόπο επίλυσης της σύγκρουσης προσωπικών και εργασιακών αναγκών. Οι γυναίκες βλέπουν την ιδιοκτησία των επιχειρήσεων ως το μόνο μέσο για να βγάλουν χρήματα για να ζήσουν, ενώ δεσμεύονται για οικογενειακές και οικιακές ευθύνες (Fielden, Davidson, Dawe, Makin, 2003, βλ. Nel, Maritz & Thongprovatì, 2010). Το κίνητρο που αυξάνει την καινοτομία είναι η απογοήτευση και η δυσαρέσκεια με τα προϊόντα και τις υπηρεσίες που διατίθενται ή / και δεν διατίθενται στην εγχώρια αγορά.

Ένα φαινόμενο που συμβάλλει στην αύξηση των γυναικείων επιχειρήσεων είναι αυτό όπου οι γυναίκες αντιμετωπίζουν στην εργασία τους τη λεγόμενη “γυάλινη οροφή”. Ο όρος «γυάλινη οροφή» (glass ceiling) υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal με στόχο να περιγράψουν τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια (βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις) που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων. Αντιμετωπίζοντας το συγκεκριμένο φαινόμενο σε προηγούμενες θέσεις εργασίας τους, οι γυναίκες επιλέγουν να αξιοποιήσουν οι ίδιες τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους που απέκτησαν από την προϋπηρεσία τους, ξεκινώντας τη δική τους επιχείρηση. Γυναίκες που ακολουθούν αυτή την πορεία τείνουν να ξεκινούν παρεμφερείς επιχειρήσεις, στον ίδιο τομέα με εκείνες για τις οποίες εργάζονταν.

Οι γυναίκες βλέπουν τις επιχειρήσεις τους ως ένα διασυνδεδεμένο σύστημα σχέσεων αντί για μια ξεχωριστή οικονομική μονάδα σε έναν κοινωνικό κόσμο . Αυτό το σύστημα των σχέσεων που συνθέτουν την επιχείρηση είναι «ενσωματωμένο» στη ζωή της γυναίκας επιχειρηματία. Η γυναίκα επιχειρηματίας βρίσκεται στο επίκεντρο ενός δικτύου διαφόρων σχέσεων που περιλαμβάνουν την οικογένεια, την κοινότητα και τις επιχειρήσεις. Με άλλα λόγια, όταν μια γυναίκα ξεκινά ή αποκτά τη δική της επιχείρηση, κατά την άποψή της, δεν δημιουργεί / αποκτά ξεχωριστή οικονομική οντότητα, αλλά "ενσωματώνει" στη ζωή της ένα νέο σύστημα σχέσεων που σχετίζονται με τις επιχειρήσεις (Brush, 1992). Ενώ οι άνδρες βλέπουν γενικά την επιχειρηματικότητα ως επιχειρηματική απόφαση, πολλές γυναίκες την θεωρούν ως επιλογή ζωής - έναν τρόπο ενσωμάτωσης των οικογενειακών και επαγγελματικών αναγκών. Η επιτυχία των επιχειρήσεών τους σημαίνει πολλά περισσότερα από την απόκτηση κέρδους, νιώθουν ότι έχουν πετύχει στη ζωή και στην κοινωνία. Και όπως είπε η Barbara Noble, στην έκθεσή της για τις γυναίκες επιχειρηματίες (Buttner, 1993), «Για

τους άνδρες, επιχειρηματίας είναι μια επιχειρηματική στρατηγική. Για τις γυναίκες, είναι μια στρατηγική ζωής».

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα, ως μια πιο συναισθηματική μορφή επιχειρηματικότητας, είναι πιο πιθανό να δημιουργηθεί εάν υπάρχει η κατάλληλη υποστήριξη. Εφόσον υπάρχει η ιδέα και η θέληση για επιχειρηματική δραστηριότητα, ένα κίνητρο για τις γυναίκες είναι η υποστήριξη που λαμβάνουν από το περιβάλλον τους και κυρίως το στενό, οικογενειακό περιβάλλον. Γνωρίζοντας τις δυσκολίες που πρόκειται να αντιμετωπίσουν, τόσο σχετικά με το επιχειρηματικό τους εγχείρημα όσο και σχετικά με το πως θα διατηρήσουν μια ισορροπημένη σχέση μεταξύ της εργασίας και της οικογενειακής τους ζωής, βρίσκουν τη δύναμη που χρειάζονται εάν ξέρουν ότι δεν παλεύουν μόνες τους αλλά έχουν άτομα που μπορούν να βασιστούν πάνω τους.

Κίνητρο για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι και τα οι ενέργειες και προγράμματα που υλοποιούνται από φορείς και οργανισμούς με στόχο τη βοήθεια και προώθηση των γυναικείων επιχειρήσεων. Οικονομικά προγράμματα στήριξης, προγράμματα κατάρτισης ή συμβουλευτικής σε επιχειρηματίες, αλλά ακόμα και προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού μπορεί να παρακινήσουν όλο και περισσότερες γυναίκες να στραφούν στην αγορά εργασίας μέσω του δικού τους επιχειρηματικού εγχειρήματος.

2.4. ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Μέχρι πριν από τρεις περίπου δεκαετίες, η επιχειρηματικότητα θεωρούνταν προνόμιο και επιλογή των ανδρών. Οι γυναίκες δεν γίνονταν συνειδητά επιχειρηματίες ως επιλογή καριέρας. Γίνονταν κυρίως εάν κληρονομούσαν την οικογενειακή επιχείρηση ή την επιχείρηση του άνδρα τους ενώ όσες όντως ξεκινούσαν νέα επιχείρηση ήταν συνήθως χωρισμένες, χήρες ή μόνες μητέρες με παιδιά που αναγκάστηκαν να εργαστούν για καθαρά οικονομικούς λόγους και ξεκινούσαν μια μικρή επιχείρηση, συνήθως εργαζόμενες από το σπίτι (Buttner, 1993).

Στις μέρες μας βλέπουμε ότι η κατάσταση έχει αλλάξει ριζικά και ολοένα και περισσότερες γυναίκες επιλέγουν συνειδητά το χώρο της επιχειρηματικότητας. Αυτό δε σημαίνει ότι δεν αντιμετωπίζουν ακόμη εμπόδια στο να εισέλθουν σε αυτό το χώρο.

Μελετώντας εκτενέστερα τα εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες στο ξεκίνημα αλλά και στη λειτουργία των επιχειρήσεών τους βλέπουμε ότι δε διαφέρουν σε είδος από αυτά των ανδρών. Οι προβληματισμοί παραμένουν οι ίδιοι - η εύρεση κεφαλαίου, η δημιουργία κοινωνικού δικτύου για την προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών ή η εύρεση

των κατάλληλων συνεργατών ή και προσωπικού. Η διαφορά έγκειται στο μεγαλύτερο βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, και που προέρχεται κυρίως από κοινωνικά στερεότυπα και επηρεάζουν τις ίδιες και τη συμπεριφορά της κοινωνίας προς αυτές.

2.4.1. *ΕΛΛΕΙΨΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ*

Ένα από τα βασικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι η πρόσβαση σε κεφάλαια. Οι οικονομικές πτυχές της εκκίνησης και της διαχείρισης των επιχειρήσεων είναι χωρίς αμφιβολία τα μεγαλύτερα εμπόδια για τις γυναίκες. Το να αποκτήσουν τα κεφάλαια χρηματοδότησης εκκίνησης και πίστωσης, η διαχείριση των ταμειακών ροών στις πρώτες επιχειρησιακές ενέργειες και ο οικονομικός προγραμματισμός έχουν σημειωθεί σε αρκετές μελέτες (Schwartz, 1976, Charbonneau, 1981, Pellegrino & Reece, 1982, Hisrich & Brush, 1984, Neider, 1987, Olm, Carsrud & Eddy, 1988, Hisrich & Brush, 1984, Scott, 1986, βλ Brush, 1992). Υποστηρίζεται ότι το ξεκίνημα από μια μικρότερη κεφαλαιακή βάση μπορεί να θέσει σε μειονεκτική θέση τις γυναίκες μικρομεσαίων επιχειρήσεων, καθώς η έλλειψη κεφαλαίου κίνησης είναι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα για τις νεοσύστατες επιχειρήσεις (Buttner, 1999, βλ. Brindley, 2006). Οι οικονομικές δυσκολίες επιδεινώνονται για τις γυναίκες που δεν έχουν πείρα στη χρηματοδότηση ή υποτιμούν τους εαυτούς τους σχετικά με τις οικονομικές τους δεξιότητες (Hisrich & Brush, 1984, βλ Brush, 1992). Επιπλέον, διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες δυσκολεύονται να διεισδύσουν σε ανεπίσημα οικονομικά δίκτυα (Olm, Carsrud & Alvey, 1988) λόγω έλλειψης εμπειρίας και δεξιοτήτων (Olm, Carsrud & Alvey, 1988, Aldrich, 1989, Hurley, 1991, βλ Brush, 1992). Πολλές μελέτες έχουν αναφέρει ότι οι γυναίκες χρησιμοποίησαν μόνο προσωπικά περιουσιακά στοιχεία κατά την εκκίνηση ενώ χρησιμοποίησαν καμία ή ελάχιστη εξωτερική χρηματοδότηση. Αυτή η δυσκολία εύρεσης κεφαλαίου φαίνεται ακόμη και στο ότι οι γυναίκες ξεκινούν συχνά τις επιχειρήσεις τους προσλαμβάνοντας προσωπικό με αμοιβές στο μισό ποσό από το αντίστοιχο με το οποίο που προσλαμβάνουν οι άνδρες επιχειρηματίες (Hisrich & Brush, 1987, Brush, 1990, βλ. Brush, 1992).

Η δυσκολία εύρεσης κεφαλαίου παρουσιάζεται ως το φαινόμενο της δεύτερης “γυάλινης οροφής”. Οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν αυστηρότερη διαθεσιμότητα πίστωσης από τις τράπεζες (Bellucci, Borisov & Zazzaro, 2010, βλ. Bosse, Taylor, 2012), ακόμη και μετά από ενδελεχή έλεγχο για την επικινδυνότητα και την επιχειρηματική τους ικανότητα. Με τη χρήση ιδιαίτερα προσεκτικά σχεδιασμένων μεθόδων, οι Muravyev,

Talavera και Schafer (βλ. Bosse, Taylor, 2012) χρησιμοποιούν μια βάση δεδομένων πολλών χωρών με 14.000 επιχειρήσεις για να δείξουν ότι οι γυναίκες που διαχειρίζονται τις επιχειρήσεις είναι πέντε τοις εκατό λιγότερο πιθανό να λάβουν τραπεζικό δάνειο εγκεκριμένο σε σύγκριση με τους άνδρες. Επιπλέον, όταν οι επιχειρήσεις που διαχειρίζονται γυναίκες λαμβάνουν τραπεζικό δάνειο, πληρώνουν, κατά μέσο όρο, κατά μισή ποσοστιαία μονάδα περισσότερους τόκους. Το φαινόμενο αυτό δεν παρατηρείται μόνο στο ξεκίνημα των επιχειρήσεων αλλά και στην πορεία ανάπτυξής τους, ενώ συνεπάγεται ακόμη και μειωμένη πρόσβαση στο μετοχικό κεφάλαιο.

2.4.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΚΤΥΩΣΗ

Για να είναι επιτυχείς, οι επιχειρηματίες πρέπει να ενσωματωθούν καλά στην κοινωνία. Η δικτύωση μπορεί να είναι ένας τρόπος για έναν επιχειρηματία να αποκτήσει πρόσβαση σε πόρους (πληροφορίες, συμβουλές ή κεφάλαια) που απαιτούνται για την εκκίνηση και τη λειτουργία μιας νέας επιχείρησης. Οι επιχειρηματίες που συνδέονται με πολλές διαφορετικές πηγές πληροφοριών είναι πιθανότερο να επιβιώσουν και να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους (Buttner, 1993).

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο πρόβλημα κοινωνικής δικτύωσης. Συχνά οι γυναίκες δεν έχουν την ευκαιρία να κοινωνικοποιηθούν βασικά στα εμπορικά δίκτυα στην προηγούμενη απασχόληση τους. Αποκτούν μόνο την πρώτη τους διαχειριστική εμπειρία στις οικιακές επιχειρήσεις τους (Birley, 1989, βλ. Nel, Maritz & Thongprovati, 2010). Οι γυναίκες έχουν έλλειψη σύνδεσης με μικρότερα δίκτυα επιχειρήσεων για να ξεκινήσουν και να προωθήσουν την ανάπτυξη της επιχείρησης. Επιπλέον υπάρχει έλλειψη επαφών υψηλού επιπέδου που μπορούν να αντλήσουν από την προώθηση των επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένης της αντιμετώπισης των νομικών ελλείψεων (Carter & Rosa, 1998, βλ. Nel, Maritz & Thongprovati, 2010). Ακόμη, λόγω κοινωνικών παραγόντων, οι γυναίκες έχουν λιγότερο χρόνο τόσο για άτυπη όσο και για επίσημη δικτύωση (Ibarra, 1993, βλ. Nel, Maritz & Thongprovati, 2010).

Συχνά το πρόβλημα της κοινωνικής δικτύωσης αναγνωρίζεται από τις γυναίκες και αποδίδεται σε μια γενικότερη αντίληψη του 'κοινωνικού αποκλεισμού' των γυναικών από την επιχειρηματικότητα. Οι άνδρες επιχειρηματίες έρχονται επαφή πολύ λίγες γυναίκες στα επαγγελματικά τους δίκτυα προμηθευτών, πελατών, τραπεζικών ή πιστωτών. Σκεπτόμενες πως είναι δύσκολο να διεισδύσουν στον (κατά το σκεπτικό τους) ανδροκρατούμενο αυτό χώρο, τείνουν να εμπιστεύονται ως επί το πλείστον γυναίκες στην επαγγελματική τους

πορεία, και έτσι δημιουργούν το δικό τους 'γυναικείο' δίκτυο. Από αυτό το δίκτυο αποκτούν τόσο κοινωνική όσο και οργανική υποστήριξη (Smeltzer & Fann, 1989, βλ.Brush, 1992).

Οι γυναίκες έχουν διαφορετικές προτεραιότητες από τους άνδρες σχετικά με τη δημιουργία σχέσεων δικτύωσης. Τα κίνητρα των ανδρών είναι συχνά πιο «οργανωτικά» (επιδιώκουν δηλαδή το προσωπικό όφελος), ενώ οι γυναίκες έχουν περισσότερο 'συναισθηματικές' σκέψεις στις κοινωνικές σχέσεις. Ως αποτέλεσμα της κοινωνικοποίησης, οι γυναίκες μπορεί να έχουν μεγαλύτερη δυσκολία από τους άνδρες να βάζουν στην άκρη τα προσωπικά τους συναίσθηματα στις επιχειρηματικές σχέσεις. Οι άνδρες βασίζονται σε εξωτερικούς συμβούλους όπως τραπεζίτες, δικηγόρους ή λογιστές για πληροφορίες, συμβουλές και υποστήριξη ενώ οι σύζυγοι τους παίζουν συνήθως δευτερεύοντα ρόλο. Οι γυναίκες επιχειρηματίες, από την άλλη πλευρά, δείχνουν ότι οι σύζυγοι είναι η σημαντικότερη πηγή υποστήριξής τους (Buttner, 1993).

Γενικά στον τομέα των συστημάτων υποστήριξης υπάρχουν ενδείξεις ότι οι γυναίκες ιδιοκτήτες επιχειρήσεων τείνουν να έχουν ισχυρούς υποστηρικτές (Hisrich & Brush, 1983, Olm, Carsrud & Alvey, 1988, Smeltzer & Fann, 1989, βλ.Brush, 1992). Στα πλαίσια της αναζήτησης στήριξης από το κοινωνικό δίκτυο αναφερόμαστε και στη στήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον. Για τις γυναίκες η στήριξη κυρίως από το έτερον ήμισυ θεωρείται πολύ σημαντικός παράγοντας για την επιτυχία της επιχείρησης. Και εφόσον είναι πιο εύκολο για τους άντρες να αποκτούν ένα ευρύ κοινωνικό δίκτυο, οι υποστηρικτικοί σύντροφοι βοηθούν τις γυναίκες τους να διευρύνουν το κοινωνικό τους δίκτυο, με το να τους προσφέρουν τις δικές τους γνωριμίες, το δικό τους δίκτυο.

2.4.3. ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ

Παρά την επιτυχία τους, πολλές γυναίκες επιχειρηματίες αναφέρουν ότι πρέπει να εργαστούν σκληρότερα από τους άνδρες ομολόγους τους για να αποδείξουν την ικανότητά τους ως ιδιοκτήτες επιχειρήσεων σε πελάτες, προμηθευτές και άλλους παρόχους πόρων. Οι γυναίκες υποστηρίζουν ότι αυτή η πρόσθετη προσπάθεια είναι ιδιαίτερα σημαντική κυρίως εάν ασχολούνται με παραδοσιακά μη γυναικείες επιχειρήσεις, όπως βιομηχανικές, κατασκευαστικές ή μεταφορών. Υπάρχουν τεκμηριωμένες ενδείξεις ότι οι γυναίκες θεωρούνται ως ελλειπείς σε ιδιότητες που συνδέονται με την επιτυχή διαχείριση. Και ενώ υπάρχουν εμπειρικά στοιχεία που καταδεικνύουν ομοιότητες στα χαρακτηριστικά, τα κίνητρα και την επιτυχία μεταξύ των ανδρών και των γυναικών επιχειρηματιών, οι στερεοτυπικές

αντιλήψεις ότι οι γυναίκες δεν πληρούν τα κριτήρια του εξειδικευμένου επιχειρηματία εμμένουν (Buttner, 1993).

Οι γυναίκες θεωρείται ότι είναι πιο δύσκολο να ξεκινήσουν μια επιχείρηση και αυτό επειδή γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικές προοπτικές όσον αφορά το πώς βλέπουν τον κόσμο, αντιμετωπίζουν διαφορετικές καταστάσεις και αντιδρούν διαφορετικά σε μια συγκεκριμένη κατάσταση και στο πως προσεγγίζουν την αγορά. Σε ολόκληρο τον κόσμο, οι γυναίκες επιχειρηματίες εκφράζουν περισσότερο τον φόβο αποτυχίας στο να ξεκινήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις από τους άνδρες. Το δυσμενές αυτό χαρακτηριστικό του κινδύνου κρατάει τις γυναίκες μακριά από τη συμμετοχή τους σε νέες επιχειρήσεις. Αυτός είναι και ένας σημαντικός παράγοντας, ώστε το επίπεδο εμπιστοσύνης των γυναικών για την επιτυχή διεξαγωγή επιχείρησης να εξακολουθεί να είναι μικρότερο από τους άντρες (Allen κ.ά., 2007, βλ. Nel, Maritz & Thongprovat, 2010).

Τα κοινωνικά στερεότυπα είναι που ευθύνονται και για τις άτυπες διακρίσεις που γίνονται στον τραπεζικό τομέα εις βάρος των γυναικών. Όπως αναφέραμε, οι οικονομικές συνθήκες για τις γυναίκες είναι λιγότερο ευνοϊκές, κυρίως στο ξεκίνημα των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με μελέτη των Allan Riding και Catherine Swift (1990), οι γυναίκες που ερωτήθηκαν, εκτός του ότι θα έπαιρναν δάνειο με μεγαλύτερο επιτόκιο, θα χρειαζόταν να παράσχουν περισσότερες εγγυήσεις ή δε θα είχαν πίστωση, ήταν πιθανό ακόμη και να χρειαστούν τη συνυπογραφή του συζύγου ως εγγύηση για χρηματοδότηση (Buttner, 1993) .

2.4.4. ΕΞΙΣΟΡΟΠΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Η οικογενειακή ισορροπία της εργασίας αποτέλεσε θέμα ακαδημαϊκού ενδιαφέροντος από τη δεκαετία του '80 και θεωρείται ως “γυναικείο” θέμα στη μελέτη της επιχειρηματικότητας (Greene κ.ά., 2003, βλ. Nel, Maritz & Thongprovat, 2010). Και αυτό συμβαίνει εξαιτίας της ίδιας της γυναικείας φύσης. Πολλοί ερευνητές παραδέχονται τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ειδικά στο ξεκίνημα της επιχειρηματικής τους ιδέας. Οι δυσκολίες εντείνονται όμως με την απόκτηση παιδιών. Η κατοχή της δικής τους επιχείρησης θα μπορούσε να σημαίνει υψηλότερες ευθύνες και, ως εκ τούτου, η εξισορρόπηση της εργασίας και της οικογένειας είναι ακόμα πιο δύσκολη. Οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν τον παραδοσιακό πολιτισμό και τις αξίες, τη συναισθηματική προσκόλληση σε οικογενειακά περιουσιακά στοιχεία, στην οποία τονίζουν το ρόλο τους ως μητέρας μέσα στην οικογένεια και τον χρόνο που αφιερώνουν στα μωρά ή τα παιδιά τους. Υπάρχει ένας κίνδυνος από την άποψη της λειτουργίας της δικής τους

επιχείρησης, ενώ παράλληλα αφιερώνεται το ποσό του κατάλληλου χρόνου στις οικογενειακές ευθύνες τους (Nel, Maritz & Thongprovat, 2010).

2.5. ΟΙ ΜΗΤΕΡΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ

Μελετώντας τη γυναικεία επιχειρηματικότητα ως ξεχωριστή έννοια από την επιχειρηματικότητα γενικά, μια πιο εξειδικευμένη ακόμη κατηγορία γυναικών επιχειρηματιών είναι αυτή των μητέρων-επιχειρηματιών. Αναφερόμενοι στη μητρότητα εννοούμε γενικά το πλαίσιο της οικογένειας και του νοικοκυριού, επισημαίνοντας έτσι ότι αυτοί ο τομείς έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στις γυναίκες από ότι στους άνδρες (Jennings & McDougald, 2007, βλ. Brush κ.ά., 2006).

Ενώ οι επιχειρηματίες είναι άνθρωποι που συνήθως δημιουργούν και αναπτύσσουν νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες γύρω από τις αντιλαμβανόμενες ευκαιρίες (Maritz, 2004 βλ. Maritz & Thongprovat, 2010), οι μητέρες επιχειρηματίες προσθέτουν μια εντελώς νέα διάσταση στην επιχειρηματικότητα. Η νέα διάσταση είναι ακριβώς η μητρότητα, η διάσταση όπου αυτές οι επιχειρηματίες ισορροπούν το ρόλο της μητέρας και της επιχειρηματικότητας. Το κίνητρο τους είναι η αλτρουιστική επιθυμία να δημιουργήσουν ένα καλύτερο περιβάλλον για την οικογένειά τους αλλά και την κοινότητα ως σύνολο (Nel, Maritz & Thongprovat, 2010).

Ο όρος που δημιουργήθηκε για της μητέρες-επιχειρηματίες είναι mumpreneurs, από τις Cobe και Parlapiano πριν το 2007. Ξεκίνησε μάλιστα από μια ιστοσελίδα, την Mompreneursonline.com, όπου είναι ένας διαδικτυακός χώρος μόνο για γυναίκες και είχε πάνω από 7 εκατομμύρια επισκέπτες το μήνα. Η ιστοσελίδα αυτή περιλαμβάνει online κοινότητα, blogs, ζωντανές συνομιλίες σε πίνακες μηνυμάτων, μια αγορά με μοναδικά προϊόντα και υπηρεσίες από τις mumpreneurs, άρθρα, βιβλία και επιχειρηματικές συμβουλές από εμπειρογνώμονες για την νέες επιχειρήσεις μαμάδων που επιθυμούν να εργάζονται από το σπίτι. Οι σημερινές τεχνολογικές καινοτομίες και οι δυνατότητες του διαδικτύου δίνουν επιπλέον τη δυνατότητα στις μητέρες που εργάζονται από το σπίτι να διοχετεύουν στην αγορά τα προϊόντα τους (Bower, 2005 βλ. Maritz & Thongprovat, 2010).

Οι μητέρες μπορεί να οδηγηθούν στο χώρο της επιχειρηματικότητας υποκινούμενες είτε από παράγοντες έλξης είτε από παράγοντες πίεσης. Η πρωταρχική τους επιθυμία είναι να δημιουργήσουν ένα καλύτερο περιβάλλον για την οικογένειά τους και να συμβάλλουν με τον τρόπο τους για τη δημιουργία μιας γενικότερα καλύτερης κοινωνίας. Η μητέρες είναι πρώτες σε καινοτομίες που αφορούν τα μωρά τους, καθώς αναγνωρίζουν την

έλλειψη που υπάρχει στην αγορά σε προϊόντα και υπηρεσίες εμπνευσμένα από το μωρό ή το παιδί και το εκλαμβάνουν σαν κίνητρο για την υλοποίηση της επιχειρηματικής τους ενέργειας. Έχοντας δει μια ανεκμετάλλευτη επιχειρηματική ευκαιρία, τα αρχικά προϊόντα για τα δικά τους μωρά στη συνέχεια μεταφέρονται σε εμπορικούς σκοπούς σε άλλες μητέρες. Βέβαια επισημαίνεται ότι οι μητέρες-επιχειρηματίες ασχολούνται με ένα εύρος αγορών και τομέων και όχι μόνο σε ότι έχει να κάνει με προϊόντα και υπηρεσίες που αφορούν τα παιδιά (Nel, Maritz & Thongprovati, 2010).

Βασικό κίνητρο για τις γυναίκες επιχειρηματίες είναι η ανησυχία τους να βοηθήσουν άλλους. Οι γυναίκες συχνά ενσωματώνουν τις επιχειρηματικές και οικογενειακές σχέσεις μαζί με την κοινότητα. Οι μητέρες-επιχειρηματίες έχουν κίνητρα επειδή θέλουν να κάνουν τη διαφορά και να συμβάλουν στην οικογένεια αλλά και στην κοινωνία. Ως εκ τούτου, είναι πιο προσανατολισμένες στον πελάτη από τους άνδρες (Orhan & Scott, 2001, βλ. Nel, Maritz & Thongprovati, 2010). Από τη στιγμή που συγκεντρώνονται για να αναπτύξουν τις κοινότητές τους και να βοηθήσουν η μία την άλλη όσον αφορά στην προετοιμασία για τα μωρά, τους πόρους, την εκπαίδευση και την κατάρτιση, οι γυναίκες θεωρούνται περισσότερο κοινωνικά προσανατολισμένες από τους άνδρες. Γενικά, οι Mumpreneurs έχουν περισσότερες πιθανότητες να προσλάβουν άλλες μαμάδες σε συνεργασίες και δίκτυα απασχόλησης. Αυτό δημιουργεί θέσεις εργασίας για άλλες μητέρες και για άλλη μια φορά, βοηθώντας η μία την άλλη, επιτυγχάνουν μεγαλύτερα έσοδα και κέρδη. Στις αναπτυσσόμενες χώρες, οι επιχειρηματικές πρακτικές των μητέρων-επιχειρηματιών μειώνουν ακόμη και τις επιπτώσεις των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας. (Weiler και Bernasek, 2001, Moore, 2003, Nel, Maritz & Thongprovati, 2010).

Η μοναδικότητα της ύπαρξης μητέρων-επιχειρηματιών έγκειται στο ότι πρόκειται για την εξισορρόπηση της εργασίας και της ζωής, την αίσθηση της επιτυχίας και της ικανοποίησης με τον εαυτό τους, στην αύξηση του εισοδήματος, το ότι κερδίζουν τον σεβασμό που τους αξίζει και προσπαθούν για την ισότητα των φύλων και την ανεξαρτησία. Ο πιο εξέχοντας παράγοντας των μητέρων-επιχειρηματιών είναι ότι η επιχειρηματικότητά τους δεν έχει να κάνει μόνο με την απόκτηση πλούτου. Οι στόχοι των γυναικών που εισέρχονται στο χώρο της επιχειρηματικότητας δεν αφορά μόνο τις χρηματικές τους απολαβές, αλλά το να ικανοποιήσουν τις ουσιαστικές τους ανάγκες (Rosa, Carter & Hamilton, 1996, βλ. Nel, Maritz & Thongprovati, 2010). Αυτή η οπτική διαφέρει κατά πολύ από τους άντρες επιχειρηματίες. Η κάθε μητέρα από τη φύση της μένει πολύ κοντά με το μωρό της, από την εγκυμοσύνη μέχρι τη γέννηση. Αυτός ο ρόλος υπογραμμίζει ένα σημαντικό γεγονός, ότι οι mumpreneurs και η επιθυμία τους να δαπανούν περισσότερο χρόνο για τα παιδιά και την

οικογένειά τους, οπότε ένας πολύ σαφής στόχος είναι να εξισορροπηθεί η οικογένεια και η εργασία, ενώ το παραδοσιακό εργασιακό σύστημα δεν τους επιτρέπει να έχουν τόσο μεγάλη ευελιξία και ανεξαρτησία. Πολλές μητέρες αναγνωρίζουν την επιχειρηματικότητα ως ένα μέσο που θα τους βοηθήσει τόσο να κερδίσουν χρήματα όσο και να φροντίσουν καλύτερα τις οικογένειές τους, επιλύοντας έτσι δύο καθήκοντα σε ένα στόχο.

Δεύτερον, δεν αφορά μόνο τη μητρότητα. Γυναίκες καριέρας που μετά την απόκτηση παιδιών αναγκάζονται να μένουν όλη μέρα στο σπίτι μπορεί να βαρεθούν, να νιώθουν μόνες και δυστυχισμένες. Μια νέα επιχείρηση δίνει περισσότερο νόημα στη ζωή τους, επιτυγχάνει την αυτοολοκλήρωση, την αυτονομία και αυξάνει την αυτοπεποίθηση. Ως εκ τούτου, οι μητέρες-επιχειρηματίες απολαμβάνουν μεγαλύτερη διέγερση απ' ό,τι η μητρότητα μόνο μπορεί να προσφέρει.

Τρίτον, η στήριξη εισοδήματος μόνο από τους συζύγους μπορεί να μην είναι επαρκής στην σημερινή οικονομικά απαιτητική οικονομία. Αυτό δημιουργεί την επιθυμία για πλούτο. Η τελευταία παγκόσμια οικονομική κρίση ωθεί επίσης τις νέες μητέρες - επιχειρηματίες που επιθυμούν να συμπληρώσουν το οικογενειακό εισόδημα.

Τέταρτον, το χάσμα μεταξύ των φύλων εξακολουθεί να υφίσταται. Οι μητέρες-επιχειρηματίες μπορούν να κερδίσουν σεβασμό, κοινωνική θέση και δύναμη, ενώ θεωρούνται επιχειρηματίες. Τέλος, αυτά οδηγούν τις γυναίκες να αποκτήσουν μεγαλύτερη οικονομική και κοινωνική ανεξαρτησία, οι πιο συχνά αναφερόμενοι παράγοντες έλξης για της γυναίκες επιχειρηματίες . Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις νεαρές μητέρες ή τις ανύπαντρες μητέρες ενάντια στις διακρίσεις στην αγορά εργασίας (Allen κ.ά., 2007, McClelland & Swail, 2005, βλ Nel, Maritz & Thongprovat, 2010).

2.5.1. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ

Όπως αναφέραμε παραπάνω, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερα προβλήματα στην προσπάθειά τους να γίνουν επιχειρηματίες. Τα προβλήματα είναι ακόμη περισσότερα όταν αναφερόμαστε σε μητέρες.

Ξεκινώντας από την έλλειψη γνώσεων, καταλαβαίνουμε πως είναι δύσκολο για πολλές γυναίκες, μετά την απόκτηση παιδιών να ξεκινήσουν μια επιχειρηματική ιδέα. Πολλές μπορεί να μην ξέρουν να γράψουν ένα επιχειρηματικό σχέδιο, να βρουν τις αρχικές τους πηγές, να αναπτύξουν την αγορά των προϊόντων τους. Αναγκασμένες να μείνουν στο σπίτι στην αρχή της μητρότητάς τους μπορεί να χάσουν τις επαφές τους, θεωρείται ότι απέχουν για κάποιο διάστημα από το χώρο εργασίας και μένουν πίσω, χάνουν μέρος της αξιοπιστίας.

Οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν ξεχωριστή έλλειψη οικονομικής στήριξης. Οι περισσότερες μητέρες-επιχειρηματίες ξεκινούν την επιχείρησή τους με ίδια κεφάλαια, με ελάχιστη ή και καθόλου εξωτερική χρηματοδότηση. Και αυτό λόγω του ότι αντιμετώπισαν το πρόβλημα της εξασφάλισης αρχικής χρηματοδότησης, χωρίς να έχουν αξιολογήσει πιστοληπτικής ικανότητας και ένα επίσημο επιχειρηματικό σχέδιο (Nel, Maritz & Thongprovat, 2010).

Τα γυναικεία στερεότυπα επηρεάζουν ακόμη περισσότερο τις μητέρες επιχειρηματίες. Όπως έχουμε πει, οι γυναίκες εκφράζουν περισσότερο το φόβο αποτυχίας στο να ξεκινήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις από τους άντρες. Μια μητέρα είναι λιγότερο αισιόδοξη για τις δικές της ικανότητες και έχει λιγότερη αυτοπεποίθηση. Μια μητέρα εκτός από το άγχος που μπορεί να έχει για την επιχείρησή της σκέφτεται πάντα και πάνω από όλα το καλό της οικογένειας και των παιδιών της. Οι γυναίκες κάνουν λιγότερο παράτολμες επιχειρηματικές κινήσεις από τους άντρες, πόσο μάλλον οι μητέρες. Είναι το μητρικό αυτό ένστικτο που τις ωθεί, σκεπτόμενες το μέλλον των παιδιών τους, να παίρνουν αποφάσεις ελεγχόμενου ρίσκου που δε θα έθεταν σε κίνδυνο την ισορροπία των οικογενειών τους.

2.6. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η σημασία της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην ανάπτυξη και την ευημερία της κοινωνίας αποτυπώνεται και μέσω στατιστικών μετρήσεων για την παρούσα κατάσταση της χώρας και τη σύγκριση με άλλα κράτη. Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του IOBE που δημοσιεύτηκε τον Νοέμβριο του 2018 για την επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα (στοιχεία 2017-2018), τα στοιχεία της Eurostat για το 2017 δείχνουν ότι το 30% των απασχολούμενων Ελληνίδων είναι επιχειρηματίες, δηλαδή είτε διοικούν μια επιχείρηση με εργαζόμενους είτε είναι αυτοαπασχολούμενες. Ακόμη, με βάση τα διεθνή στοιχεία που δημοσιεύτηκαν στην παγκόσμια έκθεση του GEM για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα (Global Entrepreneurship Monitor, Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report) και επεξεργάστηκαν από τον IOBE παρατηρούνται τα παρακάτω:

Το ποσοστό των γυναικών που βρίσκεται στα αρχικά στάδια επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα ανέρχεται σε 4,8%, ελαφρώς χαμηλότερα επίπεδα από ότι στην Ευρώπη που βρίσκονται στο 6 %. Το ποσοστό αυτό μειώθηκε συγκριτικά με την προηγούμενη έκθεση το 2016, όπου ο δείκτης ήταν στο 5,8%. Αυτή η μείωση συνδέεται με το εγχώριο δυσμενές οικονομικό και επιχειρηματικό περιβάλλον.

Από την άλλη, όσον αφορά στις γυναικείες επιχειρήσεις που είναι εδραιωμένες στη χώρα (δηλαδή που λειτουργούν τουλάχιστον 3,5 χρόνια) η Ελλάδα κατέχει την πρώτη θέση, με ποσοστό 10%, όταν το αντίστοιχο στην Ευρώπη είναι 4,7%. Το ποσοστό αυτό αυξήθηκε κατά 3,1 ποσοστιαίες μονάδες από το 2014 (από 7,7%).

Για το 37,4% των γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα η επιχειρηματικότητα αποτελεί ανάγκη, ποσοστό συγκριτικά αρκετά υψηλότερο με το αντίστοιχο της Ευρώπης που είναι 23,6%. Η Ελλάδα ανήκει στις τέσσερις πρώτες θέσεις όσον αφορά στην γυναικεία επιχειρηματικότητα λόγω ανάγκης, κάτι που μπορεί να οφείλεται στα υψηλά επίπεδα ανεργίας στις γυναίκες.

Αντίθετα, το 60% των Ελληνίδων επιχειρηματιών έχει ως κίνητρο την επιχειρηματικότητα ευκαιρίας, ποσοστό που φαίνεται σημαντικό, ωστόσο πάλι φέρνει τη χώρα στις τελευταίες θέσεις στην Ευρώπη συγκριτικά. Επομένως, η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα κατά βάσει επιλέγεται ως λύση του βιοποριστικού προβλήματος, και όχι ως ευκαιρία.

Ακόμα πιο δυσόιωνο φαίνεται να είναι το μέλλον της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Και αυτό διότι όσον αφορά στις επιχειρηματικές προθέσεις των γυναικών, η Ελλάδα καταλαμβάνει την τελευταία θέση στην Ευρώπη, με ποσοστό 5,1% ενώ το αντίστοιχο στην Ευρώπη ανέρχεται σε 11,8%.

Όσον αφορά στους τομείς δραστηριότητας των γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα, φαίνεται ότι δραστηριοποιούνται κυρίως στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην παροχή υπηρεσιών. Σημαντική είναι η συμμετοχή στο εμπόριο, όπου με ποσοστό 42,2% κατατάσσει την Ελλάδα στις τρεις πρώτες θέσεις μαζί με τη Βουλγαρία και την Πορτογαλία. Αυτό επιβεβαιώνει άλλη μια φορά ότι οι Ελληνίδες επιχειρηματίες στοχεύουν περισσότερο στον τελικό καταναλωτή, δηλαδή οι επιχειρήσεις τους αφορούν δραστηριότητες με σχετικά μικρή αναπτυξιακή δύναμη.

Σχετικά με την καινοτομία, στην Ελλάδα μία στις τρεις γυναίκες επιχειρηματίες δηλώνουν ότι παράγουν βελτιωμένα προϊόντα και υπηρεσίες, ποσοστό συγκρίσιμο με την Ευρώπη (31,3%). Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός ότι για το 41,1% των γυναικείων επιχειρήσεων στην Ελλάδα, πάνω από το 25% του τζίρου τους προέρχεται από πωλήσεις στο εξωτερικό. Το γεγονός αυτό προφανώς είναι αποτέλεσμα και της ενασχόλησης σε εγχειρήματα που συνδέονται με τις υπηρεσίες καταλυμάτων, την εστίαση και το εμπόριο που συνδέονται κυρίως με τον τουρισμό.

Αναφορικά με τη χρηματοδότηση των γυναικών, σχεδόν όλα τα εγχειρήματα στην Ελλάδα αντλούν ένα μέρος της χρηματοδότησής τους από την οικογένεια, γεγονός που με 94% φέρνει την Ελλάδα στην πρώτη θέση.

Από τη μελέτη και πρωτογενή έρευνα της Διεύθυνσης Οικονομικών Μελετών της ICAP για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, προκύπτουν τα παρακάτω δημογραφικά στοιχεία των γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα (έκδοση 2017):

- Το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 40-49 έτη με ποσοστό 43%. Ακολουθούν οι ηλικίες 50-59 με ποσοστό 28% και 30-39 με ποσοστό 26%.
- Το 76% των γυναικών επιχειρηματιών έχουν σύζυγο.
- Το 78% του δείγματος έχουν παιδιά.

Σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, μία στις δύο γυναίκες κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, το 37% του δείγματος κατέχει πτυχίο τριτοβάθμιας, ενώ μόλις 4% κατέχει διδακτορικό τίτλο, και το υπόλοιπο 9% έχει αποφοιτήσει από τη δευτεροβάθμια μόνο εκπαίδευση.

Τέλος, σχετικά με το προσωπικό που απασχολούν οι επιχειρήσεις τους:

- Το 22% του δείγματος απασχολεί 1 με 9 άτομα.
- Το 28% απασχολεί 10-49 άτομα.
- Το 30% είναι μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις (50-249 άτομα).
- Το 22% είναι μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεις (πάνω από 250 άτομα).

Σχετικά με τον τομέα δραστηριότητας, τα στοιχεία της έρευνας της ICAP είναι σύμφωνα με αυτά της GEM. Διαπιστώθηκε ότι οι περισσότερες γυναικείες επιχειρήσεις ανήκουν στον τομέα παροχής υπηρεσιών και κυριότερα στον τομέα του τουρισμού με ποσοστό 29,7% και ακολουθούν οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον ευρύτερο κλάδο του εμπορίου με ποσοστό 25,2%.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ερευνών της ICAP, μπορούμε να αποτυπώσουμε τις απόψεις των γυναικών επιχειρηματιών σχετικά με τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Η διευθύντρια οικονομικών-κλαδικών ερευνών της ICAP δήλωσε σε συνέντευξή της ότι, με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, οι 7 στις 10 γυναίκες θεωρούν ότι σημαντικό εμπόδιο στην καριέρα τους αποτελούν οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις, ενώ οι περισσότερες υποστηρίζουν ότι ακόμη στις μέρες μας συνεχίζουν να υπάρχουν οι διακρίσεις λόγω φύλου. Παρόλα αυτά, τονίζει πως οι εταιρείες που διευθύνονται από γυναίκες παρουσίασαν καλύτερες επιδόσεις σε όλους σχεδόν τους αριθμοδείκτες κερδοφορίας, καθώς και στον δείκτη αποδοτικότητας ιδίων κεφαλαίων, σε σύγκριση με το σύνολο των εταιρειών. Από το γεγονός αυτό συμπεραίνεται ότι οι γυναίκες διακρίνονται για

την αποτελεσματικότητα της διοίκησής τους και φαίνεται ότι διαχειρίζονται καλύτερα τα κόστη τους.

2.7. ΤΡΟΠΟΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ο εντοπισμός του αποτελεσματικότερου τρόπου κατάργησης ή μείωσης των φραγμών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες απαιτεί πρώτα ορισμένες αναγνωριστικές ενέργειες. Όσον αφορά στην «υποστήριξη των επιχειρήσεων», πρέπει να γνωρίζουμε πώς αντιμετωπίζουν οι γυναίκες τον κίνδυνο και να εντοπίσουμε τι επηρεάζει τις αντιλήψεις τους για τον κίνδυνο πριν μπούμε στη διαδικασία να τις συμβουλέψουμε πάνω σε αυτά. Εάν οι οργανισμοί δεν γνωρίζουν πώς αντιμετωπίζουν οι γυναίκες τον κίνδυνο, είναι δύσκολο να συμβουλευονται τις στρατηγικές για να βοηθήσουν τις γυναίκες να αντιμετωπίσουν διαφορετικούς κινδύνους, να διαχειριστούν την αβεβαιότητα και να χρησιμοποιήσουν σωστά τα κατάλληλα εργαλεία διαχείρισης κινδύνου. Η παροχή τέτοιου είδους βοήθειας θα επιτρέπει τόσο στα ίδια τα άτομα όσο και στα δίκτυα υποστήριξης να λαμβάνουν αντικειμενικές αποφάσεις, οι οποίες δε θα βασίζονται σε στερεότυπα. Είναι μια λανθασμένη υπόθεση ότι όλες οι γυναίκες αποφεύγουν τους κινδύνους ή ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες δεν προσανατολίζονται προς την ανάπτυξη. Αυτό που πρέπει να αναγνωριστεί είναι ότι η «επιτυχία» και η «ανάπτυξη» μπορεί να προσδιοριστούν από τις γυναίκες με διαφορετικούς τρόπους από τα συνήθη κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την προώθηση αυτών των όρων.

Υποστηρίζοντας τα παραπάνω, μερικές μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες, όταν ξεκινούν την επιχειρηματική τους ιδέα τείνουν να κάνουν πρώτα έναν αυτο-έλεγχο, που στο τέλος τις οδηγεί στο να στηρίζονται αρχικά στο οικογενειακό τους κεφάλαιο και στα όσα ήδη γνωρίζουν. Η επιχειρηματική στήριξη μπορεί να δώσει στις γυναίκες την ευκαιρία να διευρύνουν τους ορίζοντές τους, μειώνοντας τους φραγμούς, όπως η πρόσβαση στη χρηματοδότηση και η αποσαφήνιση του τρόπου με τον οποίο οι δεξιότητες των γυναικών μπορούν να μεταφερθούν σε άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες που ενδεχομένως δεν έχουν εξετάσει. Όσο περισσότερο διευρύνονται τα όρια αυτά, τόσο οι γυναίκες αποκτούν εμπιστοσύνη στον εαυτό τους, και έτσι αποφεύγουν όλο και λιγότερο τους κινδύνους και τολμούν να πάρουν ρίσκο. Επομένως είναι η γνώση των κινδύνων που βοηθά τις γυναίκες να εκτιμήσουν την καταλληλότητά τους για την επιχειρηματική τους καριέρα και να πάρουν τις καλύτερες αποφάσεις για την εξέλιξη των επιχειρήσεών τους (Brindley, 2006).

Ξεκινώντας από τον κοντινότερο περιβάλλον των γυναικών επιχειρηματιών, η πρώτη μορφή στήριξης πρέπει να έρχεται από το οικογενειακό περιβάλλον. Η στήριξη από την

οικογένεια πολλές φορές αποτελεί ακόμη και κριτήριο, κίνητρο για το αν μια γυναίκα θα ξεκινήσει την επιχειρηματική της δραστηριότητα ή όχι. Η στήριξη εδώ πρέπει πρώτα από όλα να είναι ψυχολογική. Με αυτό δεν εννοούμε ότι πρέπει απλά τα μέλη της οικογένειας να συμφωνούν και να υποστηρίζουν τις αποφάσεις της γυναίκας επιχειρηματία, αλλά αισθητά να προσπαθούν να καταλάβουν το σκοπό της, να συζητούν μαζί της τα πιθανά προβλήματα και να προτείνουν και εκείνοι τις ιδέες τους. Το επόμενο στάδιο είναι η οικονομική στήριξη, κάτι που δε μπορούμε να το απαιτήσουμε όμως όπως διαπιστώνεται από έρευνες είναι κάτι που γίνεται ως επί το πλείστο στη χώρα μας.

Εκτός από την υποστήριξη του οικογενειακού περιβάλλοντος, η γυναίκα επιχειρηματίας μπορεί να στραφεί σε υπηρεσίες συμβουλευτικής. Υπάρχουν πολλές ιδιωτικές υπηρεσίες που προσφέρουν βοήθεια στο ξεκίνημα και τη μετέπειτα διαχείριση νεοφυών επιχειρήσεων. Προσφέρουν εξατομικευμένη συμβουλευτική ψυχολογικού, κοινωνικού χαρακτήρα, για την ανάπτυξη των προσωπικών χαρακτηριστικών του ατόμου που θα τον βοηθήσουν να ενταχθεί σωστά στον επιχειρηματικό χώρο και την κοινωνία. Παρέχουν την απαιτούμενη τεχνογνωσία και προτείνουν λύσεις σε θέματα ανάπτυξης, εκσυγχρονισμού, οργάνωσης και διοίκησης ενώ μπορεί ακόμη και να δημιουργήσουν μαζί με την επιχειρηματία το επιχειρηματικό πλάνο και να δρουν μαζί με βάση αυτό. Ακόμη, γνωρίζοντας καλά την οικονομική κατάσταση και τα οικονομικά μέτρα που ισχύουν κάθε χρονική στιγμή στη χώρα, μπορούν να προτείνουν καλύτερα τα κατάλληλα προγράμματα χρηματοδότησης, τόσο σε επίπεδο τραπεζικού τομέα, όσο και μέσω άλλων ιδιωτικών και κρατικών φορέων χρηματοδότησης.

Τέλος, υπάρχουν πάρα πολλοί φορείς και οργανισμοί που βοηθούν και προωθούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Εκδίδουν ανά τακτά χρονικά διαστήματα οικονομικά προγράμματα στήριξης, παρέχουν και εκείνοι υπηρεσίες συμβουλευτικής, συνεργάζονται μεταξύ τους και με το κράτος για νέα προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης και ασχολούνται με έρευνες στον τομέα της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Στην επόμενη ενότητα αναφέρουμε κάποιους από αυτούς τους φορείς και τους οργανισμούς.

2.8. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΦΟΡΕΙΣ ΠΟΥ ΠΡΩΘΟΥΝ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Κύριος φορέας που δημιουργήθηκε για τη βοήθεια των γυναικών επιχειρηματιών είναι το Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Γυναικών Επιχειρηματιών και Στελεχών Επιχειρηματικών Φορέων (ΕΕΔΕΓΕ). Αρχικά το Δίκτυο ιδρύθηκε το 2004 από τα έξι

επιμελητήρια της Αττικής. Στόχος του ήταν η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών και η προώθησή τους σε θέσεις ευθύνης, σύμφωνα με τις αποφάσεις της Λισαβόνας, που θέλουν την Ευρώπη δεσπόζουσα δύναμη και με τη συμμετοχή των γυναικών.

Σύμφωνα με το Καταστατικό του Δικτύου, κάθε Επιμελητήριο που επιθυμούσε, μπορούσε, με μια απλή απόφαση του Συμβουλίου του, να ενταχθεί στο Δίκτυο. Γρήγορα έγιναν μέλη του Δικτύου όλα σχεδόν τα Επιμελητήρια της χώρας. Το 2008 έγινε αναμόρφωση του Καταστατικού και συμπεριελήφθησαν όλα τα Επιμελητήρια ονομαστικά. Ως εκ τούτου, μέλη του Δικτύου είναι αυτόματα και όλες οι γυναίκες επιχειρηματίες, μέλη των Επιμελητηρίων της Ελλάδος. Κάθε Επιμελητήριο εκπροσωπείται στο Δίκτυο από μια εκλεγμένη σύμβολο του Συμβουλίου του και μια εκπρόσωπο των στελεχών του Επιμελητηρίου. Το Δίκτυο Διοικείται από εννιαμελή Διοικούσα Επιτροπή και την Γενική Συνέλευση των Εκπροσώπων των Επιμελητηρίων.

Οι γυναίκες του Δικτύου αγωνίζονται για όλα αυτά τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στη δημιουργία και συντήρηση της επιχείρησής τους: για την εξάλειψη των επαγγελματικών στερεοτύπων, για την εξίσωση των αμοιβών, για τη μικρή συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων, για τις παραμέτρους που θα βοηθήσουν τη γυναίκα να ισορροπήσει οικογενειακή ζωή και καριέρα, για την εύκολη πρόσβαση των γυναικών στις χρηματοδοτήσεις, για την επαγγελματική τους κατάρτιση και εξειδίκευση, για την πληροφόρησή τους γύρω από θέματα επαγγελματικά, για την βελτίωση του επαγγελματικού τους προφίλ και την καλύτερη απόδοσή τους. Για όλα αυτά αγωνίζονται και ζητούν τη βοήθεια της πολιτείας να υιοθετήσει τις αρχές του χάρτη ισότητας των φύλλων και να δώσει στις γυναίκες τις ευκαιρίες που χρειάζονται για την επαγγελματική τους ανέλιξη και καταξίωση.

Το ΕΕΔΕΓΕ έχει επιτύχει παγκόσμια δικτύωση και συνεργάζεται στενά με φορείς και επιμελητήρια της Ευρώπης και της Ασίας. Σημαντικό παράδειγμα δικτύωσης είναι οι στενές σχέσεις που έχει αναπτύξει με την Κεντρική Ένωση των Ευρωπαϊκών επιμελητηρίων, δεδομένου ότι η Πρόεδρος του Δικτύου είναι και Πρόεδρος του Δικτύου Γυναικών του Ευρωπαϊκού επιμελητηρίου και έχει συνδέσει το ΕΕΔΕΓΕ με τα περισσότερα επιμελητήρια της Ευρώπης. Έχουν υλοποιηθεί προγράμματα από κοινού και άλλες δράσεις κοινού ενδιαφέροντος. Εκτός αυτού, έχει συνάψει σχέσεις με ενώσεις επιμελητηρίων πολλών χωρών της Ευρώπης όπως την Ιταλία, τη Γερμανία, τη Λετονία, αλλά και με άλλες επιχειρηματικές και οικονομικές ενώσεις, όπως το 'BUSINESS AND PROFESSIONAL WOMEN EUROPE' (Γυναίκες επιχειρηματίες της Ευρώπης), το 'EUROPEAN WOMEN INVENTORS AND INNOVATORS NETWORK' (Δίκτυο των Ευρωπαίων Ερευνητριών και Καινοτόμων), το

‘EUROPEAN NETWORK TO PROMOTE WOMEN’S ENTREPRENEURSHIP’ (WES - Δίκτυο για την προώθηση της Επιχειρηματικότητας της γυναίκας) κ.ά.

Όσον αφορά στη διεθνή δικτύωση, το ΕΕΔΕΓΕ συμμετέχει για της προέδρου του στα συνέδρια του Διεθνούς Επιμελητηρίου (INTERNATIONAL CHAMBERS ASSOCIATION) και ενημερώνεται για τα διεθνή επιχειρηματικά δρώμενα και είναι μέλος της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Γυναικών (GLOBAL WOMEN SUMMIT). Ακόμη, συνεργάζεται με φορείς γυναικών επιχειρηματιών σε: Κίνα, Φιλιππίνες, Αυστραλία, Ταϊλάνδη, Μαλαισία, Μογγολία, Ιορδανία, Ιαπωνία, Βιετνάμ, Ταϊβάν και Νότια Αφρική.

Στην Ελλάδα είναι δικτυωμένο φυσικά με τα Επιμελητήρια της Ελλάδας και την Κεντρική Ένωση Επιμελητηρίων. Πέραν αυτού, συνεργάζεται με πολλούς συνεταιρισμούς, οργανισμούς, σωματεία και φορείς που βοηθούν και αυτοί στην προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, όπως:

- τη Γενική Γραμματεία Ισότητας
- το Γραφείο Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην Ελλάδα
- το Υπουργείο Εξωτερικών
- τους Φορείς Γυναικείας Επιχειρηματικότητας
- το Σύνδεσμο Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδας
- το Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης
- το Κέντρο Ερευνών Πανεπιστημίου Πειραιά κ.ά.

Τέλος, έχει προχωρήσει και σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης, υπηρεσία του Υπουργείου Παιδείας για την εκπαίδευση των γυναικών επιχειρηματιών, αλλά και με τη Microsoft, η οποία μέσω του Εκπαιδευτικού Κέντρου του Επιμελητηρίου προσέφερε επιτυχώς μαθήματα πληροφορικής και πιστοποίηση αυτών, δωρεάν. Το Δίκτυο συμμετείχε και εξακολουθεί να συμμετέχει ως εταίρος σε πληθώρα ευρωπαϊκών προγραμμάτων, αλλά και σε έρευνες πανεπιστημίων και επιμελητηρίων.

Άλλος φορέας που αναφέρθηκε και παραπάνω είναι ο Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος. Είναι μια πανελλήνια μη κυβερνητική οργάνωση, με μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα. Ο σύνδεσμος αυτός παρέχει συμβουλευτική και εκπαίδευση σε γυναίκες επιχειρηματίες αλλά και υπαλλήλους σε γυναικείες επιχειρήσεις, παρέχει υπηρεσίες, μέντορα σε γυναίκες που είτε είναι είτε επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες, βοηθά στη δικτύωση των επιχειρήσεων εντός και εκτός Ελλάδας, οργανώνει και υποστηρίζει επιχειρηματικές αποστολές και ενημερώνει τις επιχειρηματίες για διάφορα επιχειρηματικά θέματα. Με αυτούς τους τρόπους εκτός του ότι προάγει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, βοηθά και στην αναγνωρισιμότητα των επιτευγμάτων των γυναικών επιχειρηματιών. Ακόμη μέσω των

πρωτοβουλιών που λαμβάνει αποδεικνύει και τον κοινωνικό της χαρακτήρα, προάγοντας τη δεοντολογία και την ηθική στην άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας των γυναικών.

Σημαντικός φορέας ενίσχυσης είναι το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ). Το ΚΕΘΙ ενεργοποιείται δυναμικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής, πολιτισμικής και οικονομικής ζωής, με κύριο στόχο την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων. Διεξάγει έρευνες, εκπονεί μελέτες και πραγματοποιεί εθνικά και ευρωπαϊκά προγράμματα δράσης σε θέματα ισότητας των φύλων. Συμμετέχει είτε ως συντονιστής φορέας είτε ως εταίρος σε πολλά εθνικά και ευρωπαϊκά συγχρηματοδοτούμενα Προγράμματα Δράσης, των οποίων σκοπός είναι η ενδυνάμωση και ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην οικονομία, την κοινωνία και την πολιτική.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.

Δε μπορούμε να μην αναφέρουμε και τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), που κατά καιρούς εκπονεί προγράμματα χρηματοδότησης στηρίζοντας την επιχειρηματικότητα. Το ίδιο σημαντικά είναι και τα προγράμματα του ΕΣΠΑ, κυρίως για τη νέα επιχειρηματικότητα.

Από τη μεριά του διαδικτύου, σημαντική είναι η συμβολή του businesswoman.gr. Πρόκειται για ένα ηλεκτρονικό περιοδικό που κινείται θεματολογικά στο χώρο της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Καλύπτει όλες τις ανάγκες της σύγχρονης γυναίκας επιχειρηματία, περιλαμβάνει έρευνες, απόψεις και ενημέρωση σχετικά με προγράμματα, σεμινάρια και εκθέσεις.

Ο νεότερος φορέας που δημιουργήθηκε στα πλαίσια της στήριξης της γυναικείας και νεανικής επιχειρηματικότητας είναι το πρώτο Κέντρο Γυναικείας Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, στο Μαρούσι. Εκεί θα λειτουργεί γραφείο παροχής πληροφοριών, που θα παρέχει υπηρεσίες για γυναίκες που επιθυμούν να επιχειρήσουν ή επιχειρούν ήδη, όπως υπηρεσίες συμβουλευτικής, καθοδήγησης, ανάπτυξης, προώθησης, εκπαίδευσης, χρηματοδότησης και δικτύωσης. Όπως δήλωσε ο μέχρι πρότινος Δήμαρχος Αμαρουσίου κ. Γιώργος Πατούλης κατά την τελετή εγκαινίων το Μάιο, *“Αυτή είναι μόνο η αρχή, καθώς, στοχεύουμε στην ίδρυση κέντρων επιχειρηματικότητας σε κάθε Δήμο της Ελλάδας. Με τη ενεργοποίηση φορέων του εξωτερικού και την ανάπτυξη της εξωστρέφειας, χτίζουμε επιχειρηματικές γέφυρες για την ενίσχυση των γυναικών στο «Επιχειρείν» και εντείνουμε την προσπάθειά μας για να κρατήσουμε τους νέους και τις νέες στη χώρα μας.”*

3. ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

3.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Η ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας δεν έχει οριστεί με ακρίβεια παρά το μεγάλο ακαδημαϊκό ενδιαφέρον. Συχνότερα, οι ερευνητές βλέπουν την ισορροπία εργασίας-οικογένειας ως την έλλειψη σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας, ή τη συχνότητα και την ένταση με την οποία η εργασία παρεμβαίνει στην οικογένεια ή η οικογένεια παρεμβαίνει στην εργασία (Grzywacz & Carlson, 2007). Σύμφωνα με τους Greenhaus, Collins και Shaw (βλ. Grzywacz & Carlson, 2007) η ισορροπία εργασίας - οικογένειας ορίζεται ως "ο βαθμός στον οποίο τα άτομα συμμετέχουν εξίσου και είναι εξίσου ικανοποιημένοι με τους ρόλους εργασίας και οικογένειας". Ο Voydanoff (2005) πρότεινε ότι η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής είναι "μια σφαιρική εκτίμηση ότι οι πόροι της εργασίας ικανοποιούν τις οικογενειακές απαιτήσεις και οι οικογενειακοί πόροι ικανοποιούν τις απαιτήσεις της εργασίας έτσι ώστε η συμμετοχή να είναι αποτελεσματική και στους δύο τομείς" (βλ. Grzywacz & Carlson, 2007). Πιο πρόσφατα, οι Greenhaus και Allen (2006) καθόρισαν την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και οικογενειακής σχέσης ως "το βαθμό στον οποίο η αποτελεσματικότητα και ικανοποίηση ενός ατόμου στον εργασιακό και οικογενειακό ρόλο συμβιβάζονται με τις προτεραιότητες ζωής του ατόμου" (βλ. Grzywacz & Carlson, 2007).

Παρουσιάζοντας την ίδια έννοια από διαφορετικές προσεγγίσεις, καταλήγουμε στο ότι η ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής ορίζεται ως η αντίληψη του ατόμου πως οι πολλαπλοί τομείς του προσωπικού του χρόνου, η φροντίδα της οικογένειας και η εργασία του διατηρούνται και ολοκληρώνονται με την ελάχιστη σύγκρουση ρόλων (Clark, 2000, Ungerson & Yeandle, 2005, βλ. Delina & Raya, 2013). Η ύπαρξη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογένειας αντικατοπτρίζει τον προσανατολισμό του ατόμου στους διάφορους ρόλους της ζωής, είναι ένα φαινόμενο μεταξύ ρόλων (Marks & MacDermid, 1996, βλ. Delina & Raya, 2013).

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί βασικό ζήτημα σε όλους τους τύπους απασχόλησης, καθώς οι οικογένειες διπλής καριέρας με υψηλές απαιτήσεις εργασίας και πολλές ώρες εργασίας είναι πλέον σύνηθες φαινόμενο. Οι δημογραφικές αλλαγές που παρατηρούνται στον αυξανόμενο αριθμό των γυναικών στο χώρο εργασίας και στις οικογένειες διπλής σταδιοδρομίας έχουν δημιουργήσει ένα αυξανόμενο διαφοροποιημένο εργατικό δυναμικό και μεγαλύτερη ανάγκη των εργαζομένων να ισορροπήσουν τη δουλειά τους με τη ζωή τους εκτός εργασίας. Η μη ύπαρξη ισορροπίας

οδηγεί σε πολλά προβλήματα τόσο στον οικογενειακό όσο και στον επαγγελματικό χώρο. Οι συνέπειες της σύγκρουσης αυτών των δύο ρόλων για τις γυναίκες μπορεί να περιλαμβάνουν σοβαρούς περιορισμούς στις επιλογές σταδιοδρομίας, περιορισμένες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και επιτυχία στον εργασιακό ρόλο τους και ανάγκη να επιλέξουν μεταξύ δύο εμφανών αντιθέτων - μια ενεργή και ικανοποιητική σταδιοδρομία ή γάμο, παιδιά και μια ευτυχισμένη οικογένεια ζωή (Delina & Raya, 2013).

Δημιουργείται το ερώτημα αν η ισορροπία αυτή είναι ένα ψυχολογικό ή κοινωνικό “κατασκεύασμα”. Δεδομένου ότι η ισορροπία επιτυγχάνεται όταν το άτομο νιώθει ικανοποιημένο και από δύο ρόλους που εξετάζουμε, θα λέγαμε ότι η ισορροπία είναι ψυχολογικό κατασκεύασμα. Τότε όμως λίγα θα ήταν εκείνα που πραγματικά θα μπορούσαμε να κάνουμε για να εξασφαλίσουμε και να ενισχύσουμε την ισορροπία, γιατί είναι δύσκολο να βρούμε στρατηγικές ενίσχυσης των ατομικών χαρακτηριστικών, όταν το ίδιο το άτομο μπορεί να θεωρεί για τον εαυτό του ότι τα κάνει όλα όπως πρέπει. Το πως νιώθει και βιώνει ο καθένας την ισορροπία εξαρτάται από το ίδιο το άτομο και την ιδιοσυγκρασία του. Όμως στην πραγματικότητα, δεν υφίσταται ισορροπία όταν η ικανοποίηση που βιώνει το άτομο γίνεται εις βάρος κάποιου άλλου. Με αυτόν τον τρόπο βλέπουμε την κοινωνική προοπτική της ισορροπίας που παίρνει νόημα εκτός των ορίων του ατόμου. Τα συναισθήματα και οι ενέργειες του ατόμου δεν εξαρτώνται μόνο από το χαρακτήρα του αλλά και από τις ενέργειες και το χαρακτήρα των ατόμων με τα οποία αλληλεπιδρά. Έτσι και η ισορροπία επιτυγχάνεται όταν το άτομο βρίσκεται σε εσωτερική ισορροπία με τον εαυτό του, αλλά και σε ισορροπία και αρμονία με τα άτομα του περιβάλλοντός του (Grzywacz & Carlson, 2007).

3.2. Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Για να κατανοήσουμε τη σημασία της έννοιας ‘ισορροπία’ ανάμεσα στις δύο μεταβλητές μας, την εργασία και την οικογένεια, πρέπει πρώτα να ορίσουμε αυτές τις δύο μεταβλητές. Ως εργασία λοιπόν αναφερόμαστε στην οργανική δραστηριότητα που έχει ως σκοπό την παροχή αγαθών και υπηρεσιών για τη διατήρηση της ζωής του ατόμου. Η εργασία συνεπάγεται συνήθως την ένταξη σε μια αγορά ή μια οργάνωση που αποζημιώνει τον εργαζόμενο για τις συνεισφορές του (Burke & Greenglass, 1987, Kabanoff, 1980, βλ. Edwards & Rothbard, 2000). Όταν αναφερόμαστε στην οικογένεια δε στεκόμαστε μόνο στην τυπική εικόνα της πυρηνικής οικογένειας δηλαδή γονείς με παιδιά, αλλά ορίζουμε την έννοια της οικογένειας με την ευρύτερη σημασία ως τα άτομα που συνδέονται με βιολογικούς δεσμούς, γάμο, κοινωνικά έθιμα ή υιοθεσία. Η ‘οικογένεια’ δηλώνει την έννοια του ανήκειν

σε ένα κοινωνικό οργανισμό όπου ένα άτομο αλληλεπιδρά με άλλα, συνεισφέρει στο σύνολο, εδώ όμως δεν κερδίζει αγαθά και υπηρεσίες αλλά προσπαθεί για τη διατήρηση και την ενίσχυση της ευημερίας της οικογένειας. Αυτοί οι δύο ορισμοί είναι σκόπιμα διευρυμένοι ώστε να συμπεριλαμβάνουν όχι μόνο τις πυρηνικές οικογένειες με έναν ή και τους δύο εργαζόμενους γονείς αλλά και οι εφήβους που εργάζονται, εργαζόμενους ενήλικες με αδέρφια, γονείς ή άλλες σχέσεις και άλλα άτομα που εργάζονται και έχουν άμεσες ή εκτεταμένες οικογένειες (Edwards & Rothbard, 2000).

Μπορούμε να χαρακτηρίσουμε την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας ως το βαθμό στον οποίο ένα άτομο είναι σε θέση να ισορροπήσει ταυτόχρονα τις χρονικές, συναισθηματικές και συμπεριφορικές απαιτήσεις τόσο του ρόλου της αμειβόμενης εργασίας του όσο και των οικογενειακών του ευθυνών (Hill κ.ά., 2001). Όταν το άτομο δε μπορεί να ανταπεξέλθει σε μια ή περισσότερες απαιτήσεις ενός ή και των δύο ρόλων, τότε εμφανίζεται η σύγκρουση εργασιακού και οικογενειακού ρόλου.

Ερευνητές που έχουν ασχοληθεί με τις έννοιες της εργασίας και της οικογένειας, έχουν αναγνωρίσει πολυάριθμους μηχανισμούς που συνδέουν αυτές τις δύο έννοιες. Αυτοί οι μηχανισμοί ορίζονται ως μια σχέση μεταξύ ενός ‘κατασκευάσματος’ της εργασίας και ενός ‘κατασκευάσματος’ της οικογένειας, με άλλα λόγια πώς οι χρονικές, συναισθηματικές και συμπεριφορικές ενέργειες του ατόμου στον ένα τομέα επηρεάζουν τις αντίστοιχες ενέργειες στον άλλο τομέα. Όταν τα αποτελέσματα αυτής της επιρροής του ενός τομέα στον άλλο είναι αρνητικά, τότε υπάρχει σύγκρουση εργασίας- οικογένειας.

Σύμφωνα με τη μελέτη των Edwards και Rothbard (2000), αυτοί οι μηχανισμοί οργανώνονται σε έξι γενικές κατηγορίες: διάχυση (*spillover*), αποζημίωση (*compensation*), τμηματοποίηση/ κατακερματισμός (*segmentation*), διαρροή πόρων (*resourcedrain*), ομοιομορφία (*congruence*) και διαμάχη (*conflict*). Οι κατηγορίες αυτές αναλύονται πιο συγκεκριμένα παρακάτω:

α. Η διάχυση

Με τον όρο διάχυση αναφερόμαστε στις επιδράσεις της εργασίας στην οικογένεια και το αντίστροφο, και οι οποίες δημιουργούν ομοιότητες μεταξύ των δύο τομέων (Burke & Greenglass, 1987, Evans & Bartolome, 1986, Lambert, 1990, Near κ.ά., 1980, Staines, 1980, Zedeck, 1992, βλ. Edwards & Rothbard, 2000). Συνήθως περιγράφουμε αυτές τις ομοιότητες με όρους εργασιακής και οικογενειακής επίδρασης (π.χ. η διάθεση και η ικανοποίηση από τον ένα τομέα επηρεάζει τη διάθεση και την ικανοποίηση στον άλλο τομέα), αξίες (όπως η σημασία που αποδίδεται στα εργασιακά και οικογενειακά ζητήματα), δεξιοτήτων και αυτονόητων συμπεριφορών.

Έχουμε δυο μορφές διάχυσης. Η μία είναι όταν υπάρχει ομοιότητα μεταξύ ενός δημιουργήματος στον εργασιακό χώρο και ενός διακριτού, ξεχωριστού αλλά σχετικού δημιουργήματος στον τομέα της οικογένειας (Judge & Watanabe, 1994, Zedeck, 1992 βλ. Edwards & Rothbard, 2000). Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η θετική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ικανοποίησης και μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών αξιών.

Η δεύτερη μορφή διάχυσης περιγράφεται ως εμπειρίες που μεταφέρονται άθικτες μεταξύ των τομέων, όπως για παράδειγμα όταν η εργασιακή κούραση εμφανίζεται στο σπίτι (Edwards & Rothbard, 2000).

β. Η αποζημίωση

Η έννοια της αποζημίωσης αντιπροσωπεύει προσπάθειες για την αντιστάθμιση της δυσαρέσκειας σε έναν τομέα, με την επιδίωξη της ικανοποίησης σε έναν άλλο τομέα (Burke & Greenglass, 1987, Champoux, 1978, Lambert, 1990, Zedeck, 1992, βλ. Edwards & Rothbard, 2000). Και εδώ διακρίνουμε δύο μορφές αποζημίωσης.

Κατ' αρχάς, ένα άτομο μπορεί να μειώσει τη συμμετοχή του στον μη ικανοποιητικό τομέα και να αυξήσει τη συμμετοχή του σε έναν δυναμικά ικανοποιητικό. Η συμμετοχή στον εκάστοτε τομέα αφορά στην προσωπική αντιλαμβανόμενη σημασία ενός τομέα, ως το χρόνο που το άτομο θα αφιερώσει σε αυτόν (Lobel, 1991, Small & Riley, 1990, Voydanoff, 1987 βλ. Edwards & Rothbard, 2000). Με άλλα λόγια, αυτή η μορφή αποζημίωσης μπορεί να θεωρηθεί ως ανακατανομή της σημασίας, του χρόνου ή της προσοχής του ατόμου από έναν δυσσαρεστημένο σε έναν δυναμικά ικανοποιητικό τομέα.

Δεύτερον, το άτομο μπορεί να αντιδρά στη δυσαρέσκεια σε έναν τομέα με το να κυνηγά ανταμοιβές σε έναν άλλο τομέα (Champoux, 1978, Kando & Summers, 1971, Zedeck, 1992 βλ. Edwards & Rothbard, 2000). Και εδώ με τον όρο ανταμοιβές εννοούμε εμπειρίες που μπορεί να ικανοποιήσουν τις επιθυμίες ενός ατόμου, και με αυτό τον τρόπο, να ενισχύσουν την ικανοποίησή του (Edwards & Rothbard, 2000). Εάν οι ανταμοιβές που είναι ανεπαρκείς στον ένα τομέα επιδιώκονται στον άλλο τομέα τότε μιλάμε για συμπληρωματική αποζημίωση, και έτσι το άτομο ψάχνει ανταμοιβές στο δεύτερο τομέα που θα καλύψουν το κενό του πρώτου ώστε στο σύνολο να νιώθει πλήρης. Για παράδειγμα, ένα άτομο που δεν έχει αυτονομία στη δουλειά του, θα ψάξει να βρει αυτονομία σε άλλο τομέα εκτός εργασίας. Αν όμως το άτομο βιώνει ανεπιθύμητες εμπειρίες στον ένα τομέα και για να τις αντικαταστήσει αναζητά διαφορετικές εμπειρίες σε έναν άλλο τομέα, τότε μιλάμε για αντιδραστική αποζημίωση, όπως γίνεται όταν ξεκουράζεται κανείς στο σπίτι μετά από μια κουραστική μέρα στη δουλειά, ή το αντίθετο, ρίχνεται κανείς στη δουλειά για να ξεχάσει τα

οικογενειακά του προβλήματα (Evans & Bartolome, 1986, Kando & Summers, 1971, Zedek, 1992 βλ. Edwards & Rothbard, 2000). Και στις δύο περιπτώσεις υπάρχει η τάση επιδίωξης ανταμοιβών σε εναλλακτικό τομέα που αντίστοιχα συνεπάγεται και αλλαγή στο χρόνο, τη σημασία και την προσοχή που θα δείξει το άτομο σε κάθε τομέα της ζωής του για να πετύχει τη συνολική του ικανοποίηση και ισορροπία.

γ. Η τμηματοποίηση

Ο τρίτος αυτός μηχανισμός αφορά στην προετοιμασία της εργασίας και της οικογένειας με τρόπο τέτοιο ώστε οι δύο τομείς να μην επηρεάζουν ο ένας τον άλλο (Burke & Greenglass, 1987, Lambert, 1990, Zedeck, 1992 βλ. Edwards & Rothbard, 2000). Άρα αναφερόμαστε στα όρια που θέτει το κάθε άτομο μεταξύ εργασίας και οικογένειας, τη διανομή του χρόνου αρχικά και στη συνέχεια των συναισθημάτων και της εμπλοκής με τον κάθε τομέα. Αρχικά μπορεί να είναι φαινομενικά εύκολος αυτός ο διαχωρισμός, αλλά στην πράξη είναι πολύ δύσκολο να τεθούν και να εφαρμοστούν τα όρια. Η εργασία και η οικογένεια είναι οι βασικότεροι τομείς της ζωής του ανθρώπου, στενά συνδεδεμένοι και αλληλεξαρτώμενοι και έτσι τα όρια μπορεί να γίνουν πολύ ασαφή και δύσκολο να διατηρηθούν. Για παράδειγμα, ακόμη και αν κάποιο άτομο τηρεί τα χρονικά όρια που θέτει και εργάζεται μόνο το απαραίτητο ωράριό του και στη συνέχεια αφιερώνει σημαντικό χρόνο στην οικογένειά του, μπορεί ενόσω βρίσκεται με την οικογένεια να τον διακατέχει το άγχος και η σκέψη της εργασίας και επομένως να καταπιέζει τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά του στον τομέα της οικογένειας (Piotrkowski, 1979 βλ. Edwards & Rothbard, 2000). Για αυτό το λόγο η τμηματοποίηση μελετάται ως μια ενεργητική διαδικασία όπου τα άτομα διατηρούν όρια μεταξύ δουλειάς και οικογένειας (Eckenrode & Gore, 1990, Lambert, 1990, Morf, 1989, Near, 1984 βλ. Edwards & Rothbard, 2000) και μπορεί να θεωρηθεί ως μια μέθοδος αντιμετώπισης του στρες και για τους δυο τομείς ή ως ένας τρόπος διατήρησης ενός επιθυμητού βαθμού σύνδεσης μεταξύ εργασίας και οικογένειας.

δ. Η διαρροή πόρων

Αναφέρεται στη μεταφορά πεπερασμένων προσωπικών πόρων, όπως ο χρόνος, η προσοχή και η ενέργεια, από τον έναν τομέα στον άλλο (Eckenrode & Gore, 1990; Piotrkowski, 1979, Small & Riley, 1990, Staines, 1980, Tenbrunsel, Brett, Maoz, Stroh, & Reilly, 1995 βλ. Edwards & Rothbard, 2000). Υπάρχει ομοιότητα με την έννοια της αποζημίωσης μόνο που εδώ δε χρειάζεται η αρχική δυσарέσκεια ενός τομέα για να στραφεί στην αναζήτηση ικανοποίησης σε έναν άλλο. Απλά μπορεί να επιθυμεί περαιτέρω την επιδίωξη ανταμοιβών σε άλλο τομέα.

Καθώς η εργασία και η οικογένεια ανταγωνίζονται για την προσοχή και την ενέργεια του επιχειρηματία, ο χρόνος που αφιερώνεται στους δύο τομείς είναι πιθανό να επηρεάσει τις αντιλήψεις σχετικά με τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας και τη σύγκρουση οικογένειας-εργασίας. Όσο μεγαλύτερος είναι ο χρόνος που επενδύεται σε ένα ρόλο (π.χ. εργασία), τόσο λιγότερος είναι ο διαθέσιμος χρόνος για να αφιερωθεί ο άλλος ρόλος (οικογένεια) και κατά συνέπεια, τόσο μεγαλύτερη είναι η αντιληπτή παρέμβαση του τομέα εργασίας στον οικογενειακό τομέα (δηλ. σύγκρουση εργασίας-οικογένειας), και το αντίθετο (Parasuraman κ.ά.,1996).

ε. Η ομοιομορφία

Αναφέρεται στην ομοιότητα μεταξύ εργασίας και οικογένειας, λόγω μιας τρίτης μεταβλητής που λειτουργεί ως κοινή αιτία (Morf, 1990, Zedeck, 1992 βλ. Edwards & Rothbard, 2000). Αυτά τα κοινά αίτια περιλαμβάνουν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τους γενετικούς παράγοντες, τα γενικά στυλ συμπεριφοράς και τις κοινωνικές και πολιτιστικές δυνάμεις (Frone κ.ά., 1994, Edwards & Rothbard, 2000). Για παράδειγμα η γενική διάθεση του ατόμου μπορεί να επηρεάσει τόσο την ικανοποίηση από την εργασία όσο και από την οικογένεια, προκαλώντας έτσι μια θετική σχέση μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών. Και εδώ έχουμε ομοιότητες με τη διάχυση, όμως ενώ στη διάχυση έχουμε επίδραση του ενός τομέα στον άλλο, στην ομοιομορφία είναι μια τρίτη μεταβλητή που επηρεάζει και τους δύο τομείς.

στ. Η διαμάχη

Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας είναι μια μορφή διαμάχης ρόλων κατά την οποία οι απαιτήσεις των ρόλων εργασίας και οικογένειας είναι αμοιβαία ασυμβίβαστες και έτσι η ικανοποίηση των απαιτήσεων του ενός ρόλου καθιστά δύσκολη την ικανοποίηση του άλλου ρόλου (Burke & Greenglass, 1987, Cooke & Rousseau, 1984, Greenhaus & Beutell, 1985, βλ. Edwards & Rothbard, 2000).

Οι απαιτήσεις του κάθε ρόλου μπορεί να προέρχονται από άλλα άτομα που σχετίζονται με το άτομο στον κάθε ρόλο (πχ για μια γυναίκα, στην εργασία μπορεί οι απαιτήσεις να προέρχονται από τον εργοδότη και στην οικογένεια από το σύζυγο), είτε από τις αξίες που το ίδιο το άτομο κατέχει σχετικά με το πως πρέπει να συμπεριφέρεται στην εργασία και στην οικογένεια. Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας είναι αποτρεπτική, γιατί οι ενδογενείς και εξωγενείς ανταμοιβές των ρόλων εξαρτώνται από την ικανοποίηση των απαιτήσεων του ρόλου, και όταν οι απαιτήσεις εργασίας και οικογένειας βρίσκονται σε σύγκρουση η απόκτηση ανταμοιβών σε έναν τομέα απαιτεί προηγουμένως ανταμοιβές στον άλλο (Evans&Bartolome,1984, Zedeck, 1992).

Οι παραπάνω μηχανισμοί σύνδεσης ενώ έχουν βοηθήσει στην κατανόηση της διεπαφής οικογένειας-εργασίας, αποκαλύπτουν και αρκετές σημαντικές ασάφειες. Η μεγαλύτερη ασάφεια που προκύπτει αφορά το σημείο της σχέσης, δηλαδή δε γνωρίζουμε αν μια βελτίωση ενός τμήματος ενός τομέα σχετίζεται με βελτίωση ή δυσχέρεια σε κάποιο τμήμα του άλλου τομέα. Οι ερευνητές περιγράφουν συχνά ως “θετική” εξάπλωση την ικανοποίηση από την εργασία που ενισχύει την οικογενειακή λειτουργία, και την “αρνητική” εξάπλωση ως τη δυσαρέσκεια της εργασίας που εμποδίζει τη λειτουργία της οικογένειας. Οι δυο αυτές μορφές αλληλεπίδρασης αντιπροσωπεύουν μια στατιστικά θετική σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και οικογενειακής λειτουργίας. Αν όμως έτσι απλοϊκά οι σχέσεις εργασίας -οικογένειας οριστούν ως απλές διμερείς ενώσεις, παραβλέπονται πολλές εναλλακτικές περιστασιακές δομές που μπορούν να δημιουργήσουν σχέσεις μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών κατασκευασμάτων.

Μια μηδενική σχέση μεταξύ του τομέα της εργασίας και του τομέα της οικογένειας εξομαλύνεται συνήθως με τμηματοποίηση, αλλά μπορεί να προκύψει από αντισταθμιστικά θετικά και αρνητικά αποτελέσματα, που αντιπροσωπεύουν ταυτόχρονη εξάπλωση και αποζημίωση, όπως όταν η δυσαρέσκεια από την εργασία προκαλεί δυσαρέσκεια στην οικογένεια, αλλά επίσης προτρέπει το άτομο να επιδιώξει μεγαλύτερη ικανοποίηση από την οικογένεια (Chanproux, 1978, Kabanoff, 1980, Tenbrunsel κ.ά., 1995, βλ Edwards & Rothbard, 2000).

Αντιστρόφως, οι εργασιακές και οικογενειακές δομές μπορεί να συσχετιστούν ακόμα και όταν η κατάτμηση αποκλείει μια απλή σχέση μεταξύ τους, όπως όταν οι μεταβλητές διάθεσης δημιουργούν ψεύτικες αντιδράσεις μεταξύ κατασκευασμάτων εργασίας και οικογένειας (Frone κ.ά., 1994, Morf, 1989, Zedeck, 1992, βλ Edwards & Rothbard, 2000).

Μια τρίτη ασάφεια συνεπάγεται τις δυνάμεις που δημιουργούν τις σχέσεις μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών δομών. Αυτές οι δυνάμεις περιλαμβάνουν την πρόθεση του ατόμου, τη συμπεριφορά των άλλων στο εργασιακό και οικογενειακό περιβάλλον του ατόμου, και τις πολιτικές και πρακτικές που αποδίδονται σε οργανισμούς, κυβερνήσεις και κοινωνία. Δεδομένης της έμφασης που δίνουμε στην ψυχολογική δυναμική των διασυνδέσεων εργασίας-οικογενειακής ζωής, εστιάζουμε στην πρόθεση, δηλαδή αν μια σχέση εργασίας-οικογενειακού δεσμού δημιουργείται, τροποποιείται ή εξαλείφεται από το άτομο. Η πρόθεση είναι ίσως πιο σαφής στις συζητήσεις για αποζημίωση, η οποία χαρακτηρίζεται πάντοτε ως σκόπιμη προσπάθεια του ατόμου να δημιουργήσει αντίθετες εργασιακές και οικογενειακές εμπειρίες. Παρόλα αυτά, οι έρευνες συχνά βλέπουν μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών δομών ως επαρκή στοιχείο για

αποζημίωση. Μια αρνητική σχέση μεταξύ εργασίας και οικογένειας μπορεί να προκύψει από πολλούς λόγους, ένας από τους οποίους είναι η προσωπική πρόθεση (Judge&Watanabe, 1994, Near, 1984, Near, Rise&Hunt, 1987, Rise κ.ά., 1980, βλ Edwards & Rothbard, 2000).

Η διάχυση έχει χαρακτηριστεί ως η εφαρμογή δεξιοτήτων που έμαθαν σε έναν τομέα σε έναν άλλο και ως η ακούσια μεταφορά διάθεσης από τον ένα τομέα στον άλλο. Ομοίως, η τμηματοποίηση έχει χαρακτηριστεί ως ενεργητική προσπάθεια να διαχωριστεί η δουλειά από την οικογένεια, και ως ένα εκ φύσεως όριο μεταξύ των δύο τομέων. Παρόλα αυτά, σε αντίθεση με την αποζημίωση, η διάχυση και η τμηματοποίηση δεν έχουν περιγραφεί σταθερά ως σκόπιμα ή ακούσια.

Τα παραπάνω παραδείγματα δείχνουν το πόσο δύσκολο είναι να αντιληφθούμε πλήρως τις σχέσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Μελετώντας τη βιβλιογραφία και αρθρογραφία φαίνεται πως αυτή η κατηγοριοποίηση στους έξι μηχανισμούς έχει γίνει ώστε να μπορεί να μελετηθεί και να ερευνηθεί με μεγαλύτερη λεπτομέρεια και βάθος η σχέση εργασίας- οικογένειας. Πολλές φορές όμως δεν είναι εύκολο να καταλάβουμε ποιος μηχανισμός σύνδεσης περιγράφει καλύτερα μια συγκεκριμένη περίπτωση. Συχνά φαίνεται πως μπορεί να συνυπάρχουν ταυτόχρονα πάνω από δύο μηχανισμοί. Η σύγκρουση είναι η πιο μελετημένη μορφή μηχανισμού σύνδεσης εργασίας-οικογένειας. Πολλές φορές όταν μιλάμε για μη ύπαρξη ισορροπίας εργασιακής - οικογενειακής ζωής αυτομάτως εννοούμε τη σύγκρουση αυτών των τομέων. Αυτό συμβαίνει λόγω του ότι οι δύο ρόλοι οικογενειακός και εργασιακός, όπως έχουμε αναφέρει, έχουν εξ αρχής διαφορετικές απαιτήσεις και συγκρουόμενα συμφέροντα, ακολουθούν διαφορετική πορεία. Και καθώς τα άτομα έχουν πεπερασμένους πόρους να διαθέσουν, η ισορροπία όλων των ρόλων ταυτόχρονα είναι δύσκολο να επιτευχθεί, επομένως υπάρχει μεταξύ τους μια συνεχής σύγκρουση. Το αν αυτό θα μεταφραστεί αν εμβαθύνουμε ως τμηματοποίηση, διάχυση, διαρροή πόρων, αποζημίωση ή ομοιομορφία δεν αναιρεί το γεγονός ότι ούτως ή άλλως υπάρχει σύγκρουση.

Η μελέτη μιας κατάστασης μη ισορροπίας μεταξύ των ρόλων εργασίας και οικογένειας ενός ατόμου και τα αίτια αυτής της κατάστασης δε μπορεί να χαρακτηριστούν από τα γεγονότα και μόνο. Πρέπει να μελετηθεί και ο ίδιος ο χαρακτήρας του ατόμου, οι ενέργειες του ίδιου όπως όμως και οι αντιδράσεις του στα δεδομένα και τις ενέργειες των ατόμων με τα οποία συναναστρέφεται. Η σύγκρουση εργασίας - οικογένειας έχει αποδοθεί τόσο στα άτομα όσο και στις δυνάμεις της κατάστασης, αν και είναι ασαφές αν αυτές οι καταστάσεις δηλώνουν προσωπική πρόθεση.

3.3. Η ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Η σύγκρουση εργασίας -οικογένειας έχει μελετηθεί κατά πολύ στο παρελθόν ως μια μορφή διαμάχης ρόλων με μία κατεύθυνση, δηλαδή η σύγκρουση που προέρχεται από την παρεμβολή του εργασιακού ρόλου στο ρόλο της οικογένειας (Greenhaus & Beutell, 1985). Στην πορεία όμως, πολλοί ερευνητές άρχισαν να ερευνούν και τα αποτελέσματα της παρεμβολής του τομέα της οικογένειας στον εργασιακό τομέα και τη σύγκρουση μεταξύ τους. Προκειμένου να τονίσουν τη διπλή αυτή κατεύθυνση της σύγκρουσης τη χωρίζουν σε δύο περιπτώσεις, στη σύγκρουση εργασίας- οικογένειας και της οικογένειας - εργασίας (Gutek, Searle & Klepa, 1991, βλ. Argye κ.ά., 1999). Η πρώτη προκύπτει όταν γεγονότα του εργασιακού ρόλου παρεμβαίνουν στην απόδοση του οικογενειακού ρόλου, όπως για παράδειγμα όταν οι πολλές ώρες εργασίας μπορεί να εμποδίσουν κάποιον να βοηθήσει τα παιδιά του στο διάβασμα για το σχολείο. Η δεύτερη προκύπτει αντίθετα όταν γεγονότα του οικογενειακού ρόλου εμπλέκονται στην απόδοση του εργασιακού ρόλου. Παράδειγμα εδώ μπορεί να είναι η ασθένεια του παιδιού που αποτρέπει την προσέλευση του γονέα στη δουλειά του. Ανεξάρτητα από την κατεύθυνση της παρεμβολής, η σύγκρουση μεταξύ των ρόλων υποδηλώνει την απουσία σωστής σύνδεσης μεταξύ του ρόλου της εργασίας και της οικογένειας.

Εκτός της διπλής της κατεύθυνσης, η σύγκρουση χωρίζεται κατά τους Greenhaus και Beutell (1985) σε τρεις μορφές: σύγκρουση βάσει χρόνου, βάσει έντασης και βάσει συμπεριφοράς.

Η σύγκρουση λόγω χρόνου προκύπτει όταν η αφιέρωση χρόνου στις απαιτήσεις ενός ρόλου καταναλώνει χρόνο ο οποίος χρειάζεται για να ολοκληρωθούν οι απαιτήσεις ενός άλλου ρόλου (Repetti, 1987, Staines, 1980 βλ. Edwards & Rothbard, 2000).

Η σύγκρουση που βασίζεται στην ένταση δημιουργείται όταν η ένταση που προκαλείται από έναν τομέα δυσκολεύει την εκπλήρωση των απαιτήσεων του άλλου τομέα. Παράδειγμα είναι η εργασιακή κούραση και το άγχος που καθιστούν δύσκολη την εκπλήρωση και των οικογενειακών καθηκόντων.

Τέλος, η σύγκρουση λόγω συμπεριφοράς προκύπτει όταν οι συμπεριφορές που αναπτύσσονται σε έναν τομέα δεν είναι συμβατές με τις απαιτήσεις ρόλου του άλλου τομέα και το άτομο δεν καταφέρνει να προσαρμόσει τη συμπεριφορά του όταν εναλλάσσεται μεταξύ των δύο τομέων. Για παράδειγμα όταν τα μια νευρική κατάσταση στην εργασία μεταφέρεται αυτούσια στην οικογένεια, και το άτομο δεν μπορεί να ηρεμήσει εύκολα

διατηρώντας μια πιο νευρική, ‘εχθρική’ συμπεριφορά προς τα άτομα της οικογένειας χωρίς να ευθύνονται αυτά για αυτή του τη συμπεριφορά.

Συγκεντρώνοντας τις δύο κατευθύνσεις και τις τρεις μορφές σύγκρουσης, έχουμε έξι διαφορετικές διαστάσεις της σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας, όπως φαίνονται στο παρακάτω σχέδιο.

ΟΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

		Directions of Work-Family Conflict	
		Work Interference with Family	Family Interference with Work
Forms of Work-Family Conflict	Time	Time Based Work Interference with Family	Time Based Family Interference with Work
	Strain	Strain Based Work Interference with Family	Strain Based Family Interference with Work
	Behavioral	Behavioral Based Work Interference with Family	Behavioral Based Family Interference with Work

(πηγή: Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.)

Ενώ διαχωρίζουμε λοιπόν σε δυο κατευθύνσεις τη σύγκρουση, έχει ερευνηθεί και αποδειχθεί ότι υπάρχει μια άμεση αμοιβαία σχέση μεταξύ των δύο τύπων συγκρούσεων (Frone κ.ά., 1992, βλ. Frone, Yardley & Markel, 1997). Περαιτέρω έρευνες ανέδειξαν και τις διαδικασίες διαμεσολάβησης που συνδέουν αυτούς τους δύο τύπους συγκρούσεων. Τα αποτελέσματα των ερευνών υποδεικνύουν ότι η σύγκρουση εργασίας-προς-οικογένεια έχει μια έμμεση επιρροή στη σύγκρουση οικογένειας-προς-εργασία μέσω του εργασιακού άγχους και της υπερφόρτωσης εργασίας. Ομοίως, η σύγκρουση εργασίας-προς-οικογένεια έχει έναν έμμεσο αντίκτυπο στη σύγκρουση οικογένειας-προς-εργασία μέσω της αυξημένης γονικής υπερφόρτωσης (Frone, Yardley & Markel, 1997). Επομένως, ενώ καταλαβαίνουμε και δεχόμαστε τη σημασία της διπλής κατεύθυνσης της σύγκρουσης, στην παρούσα εργασία

επιλέγουμε να αναφερόμαστε και στις δύο περιπτώσεις με τον όρο “σύγκρουση εργασίας-οικογένειας” όπου θα περιλαμβάνονται και οι δύο κατευθύνσεις χωρίς να γίνεται περαιτέρω διαχωρισμός, στεκόμαστε δηλαδή στο γεγονός ότι υπάρχει γενικά σύγκρουση.

3.4. Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΩΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ

Ο λόγος για τον οποίο διαλέγουμε να διακρίνουμε και να μελετήσουμε τη γυναικεία επιχειρηματικότητα σαν μια ξεχωριστή έννοια από την επιχειρηματικότητα προέρχεται από τη θεωρία του ρόλου των φύλων. Οι ρόλοι των φύλων μπορούν να θεωρηθούν ως σχετικά σταθερές κοινωνικές δομές που βασίζονται σε πολιτιστικά πρότυπα που καθοδηγούν και περιορίζουν τους ρόλους των παικτών και μπορούν να θεωρηθούν ως τύποι άτυπων θεσμών (Leung, 2011). Από τις πρώτες μελέτες για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα που προέκυψαν στα τέλη της δεκαετίας του 1970, οι ερευνητές προσπάθησαν να διακρίνουν τα ψυχολογικά και κοινωνιολογικά χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών από τους άνδρες επιχειρηματίες, υποθέτοντας ότι υπήρχαν ελάχιστες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών (Schrier, 1975, Schwartz, 1976, βλ. Brush, 1992). Έρευνες κατά τη δεκαετία του 1980 έδειξαν ότι υπάρχουν ομοιότητες μεταξύ των ιδιοκτητών επιχειρήσεων ανδρών και γυναικών μέσω των δημογραφικών χαρακτηριστικών, των επιχειρηματικών δεξιοτήτων και ορισμένων ψυχολογικών χαρακτηριστικών (Hagan, Rivchun & Sexton, 1989, βλ. Brush, 1992). Ωστόσο, οι διαφορές μεταξύ των ιδιοκτητών επιχειρήσεων ανδρών και γυναικών εντοπίστηκαν σε εκπαιδευτικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, κίνητρα για επιχειρηματική ιδιοκτησία, επιχειρηματικούς στόχους, ανάπτυξη επιχειρήσεων και προσεγγίσεις για τη δημιουργία επιχειρήσεων. Μέχρι σήμερα, αυτές οι διαφορές έχουν αναγνωριστεί αλλά δεν εξηγούνται πλήρως (Brush, 1992). Η πολύ εκτεταμένη έρευνα θεωρεί τους ρόλους των δύο φύλων ως περιορισμούς παρά ως παράγοντες που επιτρέπουν την επιχειρηματικότητα των γυναικών, καθώς οι ρόλοι αυτοί ρίχνουν την ευθύνη για τις οικιακές εργασίες και την ανατροφή των παιδιών στις γυναίκες (Welter κ.ά., 2006, βλ. Leung, 2011) ενώ προβλέπεται ότι οι άνδρες τείνουν να προσδίδουν μεγαλύτερη προσωπικότητα και αξία στον εργασιακό ρόλο. Επιπλέον, η επιχειρηματικότητα θεωρείται αρσενική επιδίωξη, οδηγώντας σε χαμηλότερη κανονιστική και διαρθρωτική στήριξη για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, περιορίζοντας την πρόσβαση των γυναικών σε ευκαιρίες και πόρους ή παρεμποδίζοντας την ανάπτυξη και το μέγεθος των επιχειρήσεων τους (Marlow, 2002, Baughn κ.ά., 2006, Fletcher, 2006, Jennings & McDougald, 2007, βλ. Leung, 2011). Αν και οι ρόλοι των φύλων εξακολουθούν να γίνονται πιο ισότιμοι με την πρόοδο του χρόνου, πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι το 40% των ανδρών

και των γυναικών εξακολουθούν να υποστηρίζουν παραδοσιακά ιδεώδη (Galinsky, Aumann & Bond, 2009, βλ. Shockley & Singla, 2011).

Ο διαμεσολαβητικός ρόλος των φύλων έγκειται στο ότι καθορίζει κατά πολύ τον τρόπο με τον οποίο άντρες και γυναίκες αντιλαμβάνονται, ερμηνεύουν και αντιμετωπίζουν τη σύγκρουση οικογένειας εργασίας. Οι γυναίκες θεωρείται ότι στη διαμάχη εργασίας οικογένειας τείνουν να προστατεύουν περισσότερο την οικογένειά τους από τους άντρες. Στηρίζοντας λοιπόν το οικογενειακό περιβάλλον έρχονται πιο εύκολα σε σύγκρουση με το εργασιακό, αποδίδοντας εκεί τα πιθανά προβλήματα που αντιμετωπίζουν, και βιώνοντας μια συναισθηματική αρνητικότητα προς αυτό τον τομέα. Αντιθέτως, οι άντρες που θεωρείται ότι δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στον εργασιακό τομέα δεν τείνουν να κατηγορούν την εργασία τους, οπότε η σύγκρουση εργασίας- οικογένειας δεν εμφανίζεται σε τέτοιο βαθμό όσο των γυναικών. Η αντίθετη λογική ακολουθείται στην περίπτωση σύγκρουσης οικογένειας-εργασίας. Λόγω την ασύμμετρων συστημάτων αξιών, οι άντρες είναι πιο πιθανό να υποστηρίξουν την εργασία τους, όταν η οικογένεια παρεμβαίνει σε αυτή την πολύτιμη περιοχή εργασίας τους, βιώνοντας έτσι μεγαλύτερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας (Shockley & Singla, 2011).

Μια άλλη προοπτική δείχνει ότι οι γυναίκες που γνωρίζουν ότι υπάρχει σύγκρουση εργασίας- οικογένειας θα προσπαθούν να επηρεάσουν σε μεγαλύτερο βαθμό την ικανοποίηση της οικογένειάς τους, καθώς μπορεί να θεωρούν τις εισβολές της εργασίας τους ως σημάδι της αποτυχίας τους, με αποτέλεσμα τη μειωμένη ικανοποίηση της οικογένειας. Το αντίθετο μοτίβο ισχύει για τους άνδρες, οι οποίοι μπορεί να αντιληφθούν το FIW ως αποτυχία στον πολύτιμο χώρο εργασίας, με αποτέλεσμα τη μείωση της ικανοποίησης από την εργασία (McElwain κ.ά., 2005, Pleck, 1977, βλ. Shockley & Singla, 2011).

4. ΜΕΛΕΤΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

4.1. Η ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ ΚΑΘΕ ΡΟΛΟΥ

Οι μελετητές συμφωνούν ότι, συνολικά, οι εργαζόμενοι αισθάνονται σαν να εργάζονται περισσότερες ώρες και αυτό μπορεί να σχετίζεται με προβληματικές καταστάσεις στην οικογένεια. Οι Judge, Boudreau και Bretz (1994) βρήκαν μια ισχυρή αναλογία μεταξύ του αριθμού των αμειβόμενων ωρών εργασίας και της σύγκρουσης οικογένειας εργασίας, ειδικά για εκείνους με παιδιά προσχολικής ηλικίας. Ο Shamir (1983) ανέφερε ότι η εργασία

άνω των 9 ωρών την ημέρα οδήγησε σε πολύ μεγαλύτερη σύγκρουση μεταξύ της εργασίας και των μη εργασιακών πτυχών της ζωής. Επιπλέον, ο αριθμός των ωρών που αφιερώνονται στην εργασία έχει αποδειχθεί ότι σχετίζεται με το βαθμό στον οποίο οι σύζυγοι επιλέγουν να συμμετάσχουν στην οικογενειακή εργασία, ιδιαίτερα η συμμετοχή των ανδρών στη φροντίδα των παιδιών (Hill κ.ά., 2001). Οι μακρύτερες ώρες εργασίας των συζύγων έχουν επίσης αποδειχθεί ότι συνδέονται με μεγαλύτερη συζυγική σύγκρουση (Kluwer, Heesink, & VandeVliert, 1996, βλ. Hill κ.ά., 2001).

Σύμφωνα με τους Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz & Beutell (1989), οι γυναίκες επαγγελματίες εργάζονται λιγότερες ώρες την εβδομάδα και βαθμολογούν την καριέρα τους ως χαμηλότερης προτεραιότητας από εκείνη του συζύγου τους (Parasuraman κ.ά., 1996). Οι ασυμμετρίες του φύλου εξακολουθούν να υφίστανται στη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη συντήρηση του σπιτιού και στην παιδική φροντίδα, ενώ οι γυναίκες εξακολουθούν να φέρουν την πρωταρχική ευθύνη για τη διαχείριση των απαιτήσεων οικογενειακού ρόλου, επιπλέον των απαιτήσεων των ρόλων τους (Lewis & Cooper, 1988, Parasuraman & Greenhaus, 1993). Κατά συνέπεια, οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν πολύ λιγότερο χρόνο στη διάθεσή τους για τις επιχειρήσεις τους και αντιμετωπίζουν περισσότερες αντιπαραθέσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας από ό, τι οι άντρες τους και είναι πιθανότερο από τους άνδρες να ξοδεύουν λιγότερες ώρες εργασίας ή να επιλέγουν εργασία μερικής απασχόλησης (Longstreth, Stafford & Maudlin, 1987, Mannheim & Schiffrin, 1984, Cromie, 1978, Main, 1990, βλ. Parasuraman κ.ά., 1996).

Δύο θεωρητικές προοπτικές έχουν προταθεί σχετικά με τις σχέσεις μεταξύ των φύλων, των απαιτήσεων ρόλου εργασίας και οικογένειας, της χρονικής δέσμευσης στην εργασία και την οικογένεια και της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας. Σύμφωνα με την «ορθολογική προσέγγιση», ο χρόνος που αφιερώνεται στους ρόλους της εργασίας και της οικογένειας επηρεάζει το επίπεδο της αντιληπτής διαμάχης εργασίας-οικογένειας και οικογένειας - εργασίας. Έτσι, όσο μεγαλύτερη είναι η χρονική δέσμευση για εργασία, τόσο μεγαλύτερη είναι η αντιληπτή σύγκρουση εργασίας στην οικογένεια και όσο μεγαλύτερη είναι η χρονική δέσμευση για την οικογένεια, τόσο μεγαλύτερη είναι η αντιληπτή σύγκρουση οικογένειας στην εργασία (Parasuraman κ.ά., 1996). Η "προοπτική του ρόλου των φύλων" υποδηλώνει ότι ο χρόνος που διατίθεται για τις απαιτήσεις του ρόλου που συνάδουν με τις παραδοσιακές προσδοκίες για το ρόλο των φύλων θα είναι λιγότερο έντονα συνδεδεμένος με τους δύο τύπους συγκρούσεων εργασιακής/οικογενειακής ζωής από ότι η χρονική κατανομή που είναι ασυμβίβαστη με τέτοιους κανόνες.

Αν και η προοπτική του ρόλου των φύλων έχει λάβει κάποια υποστήριξη, έχει αναφερθεί ισχυρότερη υποστήριξη για την ορθολογική υπόθεση. Από την άποψη της ορθολογικής προσέγγισης, οι επιχειρηματίες που επιδεικνύουν έντονη δέσμευση στην εργασία τους είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν μεγαλύτερη σύγκρουση εργασίας - οικογένειας. Αντιστρόφως, τα άτομα που επενδύουν υψηλά επίπεδα χρόνου και ενέργειας στον οικογενειακό ρόλο είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν μεγαλύτερη συρρίκνωση της οικογένειας (Gutek κ.ά., 1991, βλ. Parasuraman κ.ά., 1996).

Άλλη μια μεταβλητή που μπορεί να επηρεάσει τη χρονική δέσμευση σε οικογένεια και εργασία και τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας είναι η αυτονομία. Με τον όρο αυτονομία αναφερόμαστε στο βαθμό ελευθερίας που απολαμβάνει κάποιος στην εργασία του, και αποτελεί πρωταρχικό κίνητρο για την έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας (Brenner κ.ά., 1991, Eden, 1975, Wortman, 1987, βλ. Parasuraman κ.ά., 1996). Στο βαθμό που η αυτονομία αυξάνει τον αντιληπτό έλεγχο των καταστάσεων, μπορεί να μειώσει την αντιληπτή βαρύτητα των στρεσογόνων παραγόντων της εργασίας και τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Greenhaus & Kopelman, 1981, βλ. Parasuraman κ.ά., 1996). Σύμφωνα με τον Greenhaus κ.ά. (1989) για τις γυναίκες, η αυτονομία συσχετίζεται αρνητικά με τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας όσον αφορά το χρόνο. Όσον αφορά τους επιχειρηματίες, ο μεγαλύτερος αντιληπτός έλεγχος που συνεπάγεται η αυτονομία μπορεί να τους επιτρέψει να διαρθρώσουν το έργο τους κατά τρόπο που να ανταποκρίνεται στις οικογενειακές τους ευθύνες, να αναθέτει την ευθύνη για ορισμένα καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία ή να είναι πιο αποτελεσματική στην υλοποίησή τους, (Greenhaus κ.ά., 1989, Parasuraman κ.ά., 1996).

Μια πτυχή της αυτονομίας στην εργασία είναι και το ευέλικτο ωράριο. Η επιλογή ευέλικτου ωραρίου δεν είναι πάντα τόσο καλή όσο ακούγεται. Ο βαθμός αυτής της ελευθερίας μπορεί να περιοριστεί από τα χαρακτηριστικά της εργασίας στην οποία ασχολείται ο επιχειρηματίας. Εργασία που λειτουργεί με γνώμονα τις προθεσμίες ή/και επιχειρήσεις που βασίζονται στον πελάτη μπορεί να εμπεριέχουν περιορισμούς χρονοδιαγράμματος που επιδεινώνουν τις χρονικές πιέσεις στην εργασία και μειώνουν το χρόνο που μπορεί να επενδυθεί στην οικογένεια. Το ίδιο συμβαίνει και σε εργασίες που βασίζονται πολύ στα ταξίδια. Ο προγραμματισμός της ευελιξίας αντιπροσωπεύει μια δομική πηγή παρεμβολής μεταξύ εργασίας και οικογένειας που καθιστά δυσχερή την αφιέρωση του χρόνου που απαιτείται για την εκπλήρωση των οικογενειακών ευθυνών (Bowen & Hisrich, 1986, Kaplan, 1988, βλ. Parasuraman κ.ά., 1996). Παρά την παρατήρηση ότι η πλειοψηφία των ανδρών και των γυναικών κατατάσσονται στην πρώτη θέση προτεραιότητας την οικογένεια αντί της εργασίας, στην πραγματικότητα οι απαιτήσεις εργασίας συνήθως έχουν

προτεραιότητα έναντι των απαιτήσεων οικογενειακού ρόλου. Η αυτονομία αναμένεται να σχετίζεται θετικά με την αφοσίωση του χρόνου στην εργασία και την οικογένεια. Αντίστροφα, η προγραμματισμένη ευελιξία αναμένεται πως σχετίζεται με αυξημένη χρονική δέσμευση για εργασία και μειωμένη δέσμευση χρόνου στην οικογένεια.

4.2. Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΛΟΚΗ ΚΑΙ Η ΥΠΕΡΦΟΡΤΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τον όρο *εργασιακή εμπλοκή* αναφερόμαστε στην ψυχολογική εμπλοκή και τη σημασία της εργασίας στο άτομο και αντιπροσωπεύει μια εσωτερική, ατομική πηγή των πιέσεων του ρόλου της εργασίας. Η εμπλοκή τη εργασίας επηρεάζει την ποσότητα της ενέργειας που επενδύεται στον εργασιακό ρόλο και έχει βρεθεί ότι σχετίζεται θετικά με τη σύγκρουση μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών ρόλων, ενώ διαπίστωσε ότι η εμπλοκή της εργασίας όσον αφορά τις γυναίκες συνδέεται και με αυξημένη σύγκρουση εργασίας - οικογένειας σχετικά με το χρόνο και την ένταση (Frone κ.ά., 1992, Greenhaus & Beutell, 1985, Wiley, 1987, βλ. Parasuraman κ.ά.,1996). Σύμφωνα με τους Greenhaus και Beutell (1985), τα υψηλά επίπεδα ψυχολογικής συμμετοχής οδηγούν σε αύξηση της ενέργειας και του χρόνου που αφιερώνονται στον ρόλο εργασίας, περιορίζοντας έτσι τον χρόνο που διατίθεται για τον οικογενειακό ρόλο (βλ. Parasuraman κ.ά.,1996). Επομένως, η εργασιακή εμπλοκή αναμένεται να είναι θετικά συνδεδεμένη με την αφοσίωση του χρόνου στην εργασία και αρνητικά συνδεδεμένη με την αφοσίωση του χρόνου στην οικογένεια.

Η υπερφόρτωση του ρόλου εργασίας αναφέρεται στην αντίληψη των απαιτήσεων του ρόλου εργασίας και στην αίσθηση ότι υπάρχουν πάρα πολλά πράγματα να κάνουμε και ότι δεν υπάρχει αρκετός χρόνος για να τα κάνουμε. Η υπερφόρτωση του ρόλου εργασίας υποτίθεται ότι συνδέεται με αυξημένη δέσμευση χρόνου για εργασία και μειωμένη δέσμευση χρόνου στην οικογένεια (Caplan, Cobb, French, Harrison & Pineau, 1975, Greenhaus & Beutell, 1985, Greenhaus κ.ά., 1989, βλ. Parasuraman κ.ά.,1996).

4.3. ΟΙ ΑΥΞΗΜΕΝΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ Η ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΕΜΠΛΟΚΗ

Αναπτύσσοντας τις συγκρούσεις εργασίας - οικογένειας, όπως προείπαμε αναφερόμαστε στην “οικογένεια” ως μια οποιαδήποτε μορφή σύνδεσης με βιολογικούς ή κοινωνικούς δεσμούς. Επομένως ακόμη και ένα ζευγάρι που συγκατοικεί θεωρείται οικογένεια, παρά τη μη ύπαρξη τέκνων. Παρόλα αυτά οφείλουμε να παραδεχτούμε πως οι δυσκολίες αυξάνονται όσο αυξάνονται και τα μέλη της “οικογένειας”. Η γονική μέριμνα και

η παρουσία παιδιών αυξάνουν σημαντικά τις χρονικές απαιτήσεις του οικογενειακού ρόλου και έχουν αναγνωριστεί ως πρωταρχικές πηγές στρες οικογενειακού ρόλου που μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην ευημερία των μητέρων, ανεξάρτητα από τη φύση της εργασίας τους και της εργασίας των συζύγων τους (Lewis&Cooper, 1977, 1988, Benin & Nienstedt, 1985, βλ. Parasuraman κ.ά.,1996). Οι γονικές απαιτήσεις αναφέρονται στην έκταση της ευθύνης για την παιδική φροντίδα και τις οικιακές εργασίες που βαραίνουν τους επιχειρηματίες, οι οποίες έχουν σημαντικές συνέπειες για το διαθέσιμο χρόνο για την αφοσίωση στις επιχειρήσεις και τον ρόλο της εργασίας. Η έκταση των γονικών απαιτήσεων είναι πιθανό να εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, αλλά κυρίως από την παρουσία ή την απουσία των παιδιών και από τον αριθμό και την ηλικία των παιδιών στο σπίτι. Λόγω της μεγαλύτερης εξάρτησης των βρεφών και των μικρών παιδιών από τους ενήλικες, οι απαιτήσεις για το χρόνο και την ενέργεια των γονέων θεωρούνται ότι είναι οι ισχυρότερες μεταξύ των παιδιών με βρέφη ή παιδιά προσχολικής ηλικίας. Οι γονικές απαιτήσεις υποτίθεται ότι είναι χαμηλότερες για όσους έχουν παιδιά σχολικής ηλικίας και ελάχιστες για εκείνους με ενήλικα παιδιά που δεν ζουν στο σπίτι (Osherson & Dill, 1983, βλ. Parasuraman κ.ά.,1996). Το ίδιο σημαντική και δύσκολη όμως είναι και η φροντίδα των ατόμων της τρίτης ηλικίας που μπορεί να μένουν μαζί στο σπίτι, ή ακόμη πιο δύσκολο, ατόμων με κάποιου είδους αναπηρία.

Ο ατομικός προσανατολισμός της καριέρας είναι πιθανό να επηρεάζεται έντονα από τις εκτεταμένες απαιτήσεις του γονικού και του οικογενειακού ρόλου. Οι απαιτήσεις για χρόνο και ενέργεια των επιχειρηματιών για να εκπληρώσουν τις ευθύνες των γονικών τους ρόλων απαιτούν αποφάσεις σχετικά με την κατανομή του χρόνου μεταξύ της εργασίας και των οικογενειακών ρόλων. Έτσι, οι απαιτήσεις των γονέων αναμένεται να σχετίζονται θετικά με την αφοσίωση του χρόνου στην οικογένεια και να σχετίζονται αρνητικά με την αφοσίωση στην εργασία (Tinsley & Faunce, 1980, βλ. Parasuraman κ.ά.,1996).

Με τον όρο οικογενειακή εμπλοκή αναφερόμαστε στη συναισθηματική εμπλοκή και στη σημασία που έχει η οικογένεια για το άτομο. Ανάλογα με την εργασιακή εμπλοκή, η οικογενειακή εμπλοκή μπορεί να δημιουργήσει εσωτερικές πιέσεις στο άτομο για να αφιερώσει περισσότερο χρόνο στο να καλύψει τις ανάγκες του οικογενειακού ρόλου, και έτσι αποδεικνύει μια θετική σχέση με την αφοσίωση του χρόνου στην οικογένεια.

4.4. Η ΣΤΗΡΙΞΗ ΑΠΟ ΤΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Όλες οι αποφάσεις που παίρνονται μέσα σε ένα νοικοκυριό θεωρητικά λαμβάνονται συλλογικά. Για παράδειγμα, στην περίπτωση ενός ζευγαριού με παιδιά, οι αποφάσεις λαμβάνονται και από τα δύο μέλη του ζευγαριού, με κοινό γνώμονα τη σκέψη για το καλύτερο των δυο τους και των παιδιών τους. Πολλές φορές όμως, οι επιλογές φαίνεται να είναι περιορισμένες, δεν προωθούν την ισορροπία εργασίας- οικογένειας των γυναικών και το βάρος πέφτει στις γυναίκες, χωρίς οι ίδιες να το καταλαβαίνουν. Για παράδειγμα, μπορεί να αναβάλλουν να κάνουν παιδιά επειδή οι γυναίκες είναι πολύ απασχολημένες με την επιχείρησή τους και δεν έχουν βοήθεια από κανέναν, ή από την άλλη μπορεί να αποφασίσουν να μην εργαστούν για μεγάλο χρονικό διάστημα και να παραμείνουν στο σπίτι λόγω έλλειψης βοήθειας στην ανατροφή των παιδιών. Και ενώ παρουσιάζεται σαν μια απόφαση από κοινού παρμένη, στην ουσία οι γυναίκες είναι που φέρουν τα αρνητικά επόμενα αυτής της απόφασης.

Θεωρητικά μοντέλα της δυναμικής της οικογένειας- εργασίας και σχετικές εμπειρικές έρευνες έχουν αποδείξει τη σημασία της κοινωνικής στήριξης, ειδικά της στήριξης του συζύγου, στην επιρροή της ευημερίας του ζευγαριού όπου και οι δυο εργάζονται. Η υποστήριξη αντιπροσωπεύει μια διαπροσωπική πηγή αντιμετώπισης δυσκολιών και θεωρείται ως η ροή των πόρων από τον ένα εταίρο στον άλλο με σκοπό να βοηθήσει τον παραλήπτη και να βελτιώσει την ευημερία του. Η υποστήριξη του συζύγου έχει βρεθεί ότι επηρεάζει τις προσδοκίες και τις επιλογές σταδιοδρομίας των γυναικών, την προτεραιότητα προς την εργασία και τη δέσμευσή τους στην καριέρα τους, καθώς και την εργασιακή και οικογενειακή τους ικανοποίηση (Parasuraman κ.ά.,1996). Οι Beutell και Greenhaus (βλ. Argyee, 1999) πρότειναν επίσης ότι ένας υποστηρικτικός σύζυγος που έχει πιο φιλελεύθερες, μη παραδοσιακές εντυπώσεις για το ρόλο των φύλων θα βοηθούσε τη σύζυγό του να ξεφύγει από τις ανταγωνιστικές απαιτήσεις της εργασίας και της οικογένειας. Αυτό μπορεί να πάρει τη μορφή της αποδοχής του συζύγου για τη συμμετοχή της συζύγου του στο εργατικό δυναμικό ή / και την παροχή βοήθειας για τις ευθύνες του παιδιού και της φροντίδας στο σπίτι. Έτσι, αναμένεται ότι η υποστήριξη συζύγων θα μετριάσει τη σχέση μεταξύ εργασίας και γονικής υπερφόρτωσης και σύγκρουσης εργασίας και οικογένειας.

Έρευνες υποδεικνύουν ότι η ωφέλεια της κοινωνικής υποστήριξης εξαρτάται από την καταλληλότητα τόσο της πηγής υποστήριξης όσο και του είδους της υποστήριξης στην

αντιμετώπιση ενός συγκεκριμένου άγχους. Δύο τύποι υποστήριξης των συζύγων φαίνονται συναφείς στο πλαίσιο της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας. Η πρώτη είναι η οργανική υποστήριξη, η οποία αναφέρεται στην απτή βοήθεια του εταίρου με τη μορφή της συμμετοχής στην οικιακή συντήρηση και την παιδική φροντίδα. Η δεύτερη είναι η πληροφόρηση ή συναισθηματική υποστήριξη, η οποία αναφέρεται σε πληροφορίες, συμβουλές, στην εκδήλωση της αγάπης και ανησυχίας για την ευημερία του ατόμου, όπως εμφανίζεται από τον σύντροφο (Greenhaus & Parasuraman, 1994, Parasuraman & Greenhaus, 1994, βλ. Parasuraman κ.ά.,1996). Με αυτόν τον τρόπο, τα υψηλά επίπεδα οργανικής υποστήριξης που παρέχονται από τον σύντροφο του ατόμου μπορούν να ελαφρύνουν το φορτίο των απαιτήσεων του ρόλου την οικογένειας και να επιτρέπουν στον επιχειρηματία να αφιερώνει λιγότερο χρόνο στον οικογενειακό και περισσότερο χρόνο στον εργασιακό ρόλο. Η ενημερωτική ή συναισθηματική υποστήριξη μπορεί να ενισχύσει τα αισθήματα της αυτοεκτίμησης του επιχειρηματία και, ως εκ τούτου, να μειώσει την αντιληπτή βαρύτητα της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας. Οι δύο τύποι υποστήριξης μπορεί επίσης να σχετίζονται άμεσα με αυξημένη οικογενειακή ικανοποίηση και μειωμένο άγχος (Parasuraman κ.ά.,1996).

4. 5. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ

Σύμφωνα με τους ερευνητές της προσωπικότητας, μια ολοκληρωμένη περιγραφή των χαρακτηριστικών ενός ατόμου είναι γνωστή ως “Τα μεγάλα Πέντε”. Το μοντέλο των πέντε παραγόντων είναι μια ιεραρχική οργάνωση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας σε όρους πέντε ορθολογικών διαστάσεων. Αυτοί οι παράγοντες είναι: *η εξωστρέφεια, η τερπνότητα, η ευσυνειδησία, ο νευρωτισμός και η δεκτικότητα σε εμπειρίες* (McCrae & John, 1992, βλ. Wayne κ.ά., 2004). Η προσωπικότητα, μελετούμενη μέσω των “Μεγάλων Πέντε” έχει αποδειχθεί ότι επηρεάζει τα πρότυπα συμπεριφοράς και το πως μεταφράζουμε υποκειμενικές περιπτώσεις σε διάφορους τομείς της ζωής. Για παράδειγμα, την πιθανή επίδραση των χαρακτηριστικών στις συγκρούσεις λόγω της επιρροής τους στη χρήση του χρόνου και /ή η αντίληψη της έντασης που βιώνεται όπως αντικατοπτρίζεται από τη σύγκρουση.

Η *εξωστρέφεια* περιγράφει κάποιον που είναι ενεργητικός, ενθουσιώδης, ομιλητικός, με σιγουριά, γενικά κάποιον που τον διακατέχει η ενεργητικότητα και η θετικότητα. Λόγω της ενεργητικότητάς τους, οι εξωστρεφείς μπορεί να καταφέρουν περισσότερα σε λιγότερο χρόνο και να βιώνουν λιγότερη κούραση από ότι οι εσωστρεφείς. Ακόμη, η θετική τους στάση τους βοηθά στο να εντοπίζουν ευκολότερα στρεσογόνες καταστάσεις, να προσπαθούν

να δουν τη θετική πλευρά των πραγμάτων και να μη στέκονται στα αρνητικά. Επομένως θεωρείται ότι γενικότερα βιώνουν χαμηλότερα επίπεδα σύγκρουσης (Wayne κ.ά., 2004).

Η *τερπνότητα* εμφανίζεται σε άτομα που έχουν το αίσθημα της συνεργασίας, της καλοσύνης, της συγχώρεσης, της εμπιστοσύνης και της εμπάθειας (McCrae & John, 1992, βλ. Wayne κ.ά., 2004). Εφόσον η έλλειψη κατανόησης και υποστήριξης αυξάνει τη σύγκρουση μεταξύ εργασίας- οικογένειας, η τερπνότητα μπορεί να βοηθήσει στη μείωση αυτών των συγκρούσεων.

Η *ευσυνειδησία* περιλαμβάνει τον προσανατολισμό στην επίτευξη στόχων, την αξιοπιστία, την ευταξία και την αποδοτικότητα, τον προγραμματισμό, την υπευθυνότητα και τη σκληρή δουλειά (Barrick & Mount, 1991, Judge & Higgins, 1999, McCrae & John, 1992, βλ. Wayne κ.ά., 2004). Όπως καταλαβαίνουμε, ο σωστός προγραμματισμός την εργασίας, η αποτελεσματική και αποδοτική οργάνωση του διαθέσιμου χρόνου μπορεί να επιτρέψει στο άτομο να αποφύγει τις ασυμβίβαστες πιέσεις χρόνου και έτσι να αποφύγει τις συγκρούσεις μεταξύ των ρόλων.

Ο *νευρωτισμός* γενικά αναφέρεται στο άγχος, την ανασφάλεια, την αμυντική συμπεριφορά, την ένταση και την ανησυχία (Barrick & Mount, 1991, Judge & Higgins, 1999, McCrae & John, 1992, βλ. Wayne κ.ά., 2004). Τέτοια χαρακτηριστικά μπορεί να οδηγήσουν το άτομο στο να βιώνει σε μεγαλύτερο βαθμό το άγχος στην εργασία και στην οικογένεια, τα οποία με τη σειρά τους οδηγούν αυξάνουν το βαθμό στον οποίο το άτομο βιώνει τη σύγκρουση αυτών των τομέων. Τα άτομα αυτά μπορεί ακόμη να έχουν και λιγότερο διαθέσιμο χρόνο για να καλύψουν τις εργασιακές και οικογενειακές τους απαιτήσεις, επειδή ξοδεύουν άσκοπα το χρόνο τους με το να ανησυχούν και να επικεντρώνονται στις αρνητικές επιδράσεις κάθε περίπτωσης. Επομένως αυξημένος νευρωτισμός οδηγεί σε αύξηση των συγκρούσεων εργασίας - οικογένειας.

Άτομο με *δεκτικότητα στις εμπειρίες* χαρακτηρίζεται από ευφυΐα, αντισυμβατικότητα, φαντασία, περιέργεια, δημιουργικότητα, και αυθεντικότητα. Αυτά τα άτομα δέχονται πιο εύκολα τις αλλαγές στο περιβάλλον τους, δεν περιορίζονται από την παραδοσιακή σκοπιά των πραγμάτων και είναι πιο πιθανό να γίνονται πιο δημιουργικοί στην εύρεση λύσης όταν προκύπτει κάποια σύγχυση, όλα αυτά οδηγούν επομένως στη μείωση σύγκρουσης.

4.5.1. Η ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Προηγουμένως αναφέρθηκαν οι κατηγορίες σύγκρουσης εργασίας- οικογένειας όπως προκύπτουν από τη βιβλιογραφία. Εξ ορισμού η ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας ασχολείται με την ισορροπία χρονικών, συναισθηματικών και συμπεριφορικών απαιτήσεων στους δυο αυτούς τομείς. Και εδώ είναι που πρέπει να μελετηθεί και ο χαρακτήρας, τα πιστεύω και οι αξίες των ατόμων, γιατί αυτά είναι που καθορίζουν στη συνέχεια τις συμπεριφορές τους. Η υποκειμενικότητα των ατόμων είναι που δυσκολεύει τις έρευνες, καθώς μια συγκεκριμένη συμπεριφορά που για κάποιον μπορεί να φαίνεται μεμπτή, για κάποιον άλλο μπορεί να είναι εντελώς φυσιολογική. Επομένως, ακόμη και σε ότι αφορά τη σύγκρουση οικογενειακού και εργασιακού τομέα, τα όρια που θέτει ο καθένας είναι διαφορετικά, και βάσει αυτών των δικών του συγκεκριμένων ορίων μπορούμε να δούμε αν για το συγκεκριμένο άτομο υπάρχει σύγκρουση μεταξύ των ρόλων του ή όχι. Τα όρια που χωρίζουν αυτούς τους δύο ρόλους όχι μόνο είναι διαφορετικά για τον καθένα, αλλά μπορεί και να μεταβληθούν εν καιρώ, ανάλογα και με τις προτεραιότητες του ατόμου στη δεδομένη χρονική περίσταση.

Για παράδειγμα, μπορεί κάποιος να εργάζεται δέκα ώρες τη μέρα να είναι πολύ κουρασμένος ώστε να γυρίσει στη συνέχεια στο σπίτι και να ασχοληθεί με τα οικιακά-οικογενειακά του καθήκοντα. Όμως ο ίδιος μπορεί να είναι ικανοποιημένος από τον εαυτό του, γιατί βάζει σε προτεραιότητα την εργασία του, νιώθει παραγωγικός, δε θεωρεί ότι εργάζεται παραπάνω από όσο θα έπρεπε και ακόμα και η κούραση που μπορεί να βιώνει δε του φαίνεται σαν κάτι κακό, ούτε θεωρεί ότι 'κλέβει χρόνο' από την οικογένεια, γιατί για αυτή εργάζεται και θέλει να αποδίδει συνεχώς περισσότερο. Εάν αυτή του η αντίληψη γίνεται αποδεκτή και από τα άτομα της οικογένειάς του, αυτή η συμπεριφορά θεωρείται και σωστή, η οικογένειά του θα στηρίζει την επιλογή του αυτή οπότε δεν εμφανίζεται κάποιου είδους σύγκρουση εργασίας-οικογένειας.

Αυτό το παράδειγμα μας δείχνει μια πτυχή της αντίληψης του χρόνου που δαπανάται σε κάθε ρόλο, το αν αυτός ο χρόνος είναι αποδεκτός από το ίδιο το άτομο αλλά και από τους κοντινούς του ανθρώπους καθώς και το βαθμό στήριξης του οικογενειακού περιβάλλοντος για τις εργασιακές επιλογές του ατόμου. Όλα αυτά παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην ψυχοσύνθεση του ατόμου, επηρεάζουν τόσο την εργασιακή όσο και την οικογενειακή καθημερινότητά του και την απόδοσή του στους αντικρουόμενους αυτούς ρόλους.

4.5.2. ΟΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΦΙΛΟΔΟΞΙΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΟ ΤΗΣ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ

Τα προσωπικά χαρακτηριστικά ευθύνονται κατά πολύ στο πώς το άτομο βιώνει τις συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Ένα ακόμη όμως αντικείμενο μελέτης που δε μπορεί να περιγραφεί μόνο με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου είναι οι προσωπικές του φιλοδοξίες. Εάν το άτομο λοιπόν είναι επικεντρωμένο στη δημιουργία καριέρας ή οικογένειας, οι αποφάσεις που παίρνει γίνονται με γνώμονα αυτό ως δεδομένο. Ο χαρακτήρας του ατόμου όμως επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο εξωτερικεύει αυτές τις φιλοδοξίες, το χρόνο τον οποίο χρειάζεται για να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις του κάθε ρόλου που θέτει σε προτεραιότητα και τον τρόπο με τον οποίο εκμεταλλεύεται τις προσωπικές του πηγές ενέργειας.

Για παράδειγμα, ένα άτομο με φιλοδοξίες για δημιουργία καριέρας θα διοχετεύει την περισσότερη ενέργεια ώστε να επιτύχει στην εργασία του. Η επιτυχία του στον εργασιακό τομέα θα επηρεάσει και την επιτυχία του στον οικογενειακό τομέα, ανάλογα με τα προσωπικά του χαρακτηριστικά. Εάν δηλαδή για παράδειγμα είναι θετικός, εξωστρεφής και οργανωτικός, η επαγγελματική του ευημερία θα του δημιουργεί το αίσθημα της αυτο-ολοκλήρωσης, θα μπορέσει στη συνέχεια να διοχετεύσει μέρος του χρόνου και της ενέργειάς του στην οικογένειά του, η οποία θα μοιραστεί τη χαρά του χωρίς να νιώθει παραγκωνισμένη στο βωμό της εργασίας του ατόμου. Αντίστοιχα μια αποτυχία στον εργασιακό τομέα μπορεί να αντιμετωπιστεί με λιγότερο άγχος, ως μια ευκαιρία για μια καινούργια ιδέα που μπορεί να οδηγήσει σε κάτι καλύτερο.

Από την άλλη, ένα νευρωτικό άτομο μπορεί να μην είναι ποτέ ευχαριστημένο, ακόμη και αν όλα βαίνουν καλώς στην εργασία του, και το άγχος του να συνεχίζει να παρεμβαίνει στην οικογενειακή του ζωή. Αντίστοιχα παραδείγματα μπορούμε να πούμε και για άτομα που βάζουν ως πρωταρχικό στόχο την ευημερία της οικογένειας, χωρίς βέβαια να ξεχνάμε τη σημασία της εργασίας για την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής.

Οι επαγγελματικές φιλοδοξίες συνδέονται με την αύξηση συγκρούσεων εργασίας-οικογένειας. Γενικότερα επικρατεί η άποψη ότι άτομα με αυξημένες επαγγελματικές φιλοδοξίες για δημιουργία καριέρας τείνουν να βάζουν σε δεύτερη μοίρα τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, πολλές φορές χωρίς να το καταλαβαίνουν ή να το παραδέχονται. Οι περισσότεροι δεν θέλουν απλά να παραδεχτούν ότι δε δίνουν την απαιτούμενη προσοχή στην οικογένεια και δίνουν βαρύτητα μόνο στην εργασία τους, επειδή αυτό δεν είναι κοινωνικά αποδεκτό. Υποστηρίζουν αντίθετα ότι πρωταρχικό ρόλο παίζει η οικογένεια για τους ίδιους,

και ότι εργάζονται σκληρά για να επιτύχουν την οικογενειακή ασφάλεια και ευημερία. Οι φιλοδοξίες του ατόμου δρουν ευεργετικά στο άτομο όταν δεν ξεπερνούν τα όρια προς την εργασιακή εμπλοκή.

Σύμφωνα με μελέτες, άτομα με ισχυρές προσωπικές επαγγελματικές φιλοδοξίες τείνουν να παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας- προς - οικογένεια. Αυτό εξηγείται αν καταλάβουμε ότι ισχυρές φιλοδοξίες σημαίνουν και ισχυρό χαρακτήρα γενικότερα με μεγαλύτερη αντοχή και επιμονή σε όλες τις κινήσεις του ώστε να πετύχει το σκοπό του. Έτσι άτομα με μεγαλύτερο σθένος παρουσιάζουν και περισσότερη ανθεκτικότητα, και κυρίως στεκόμαστε στην ανθεκτικότητα της εργασίας (workresilience). Σε δύσκολες και απαιτητικές εργασιακές καταστάσεις, άτομα με αυξημένη ανθεκτικότητα εργασίας δεν παραιτούνται από την προσπάθεια, συνεχίζουν να ώστε να επιτύχουν την εργασιακή τους ευημερία. Μπορεί ακόμη και να μην δέχονται τις δύσκολες καταστάσεις ως πρόβλημα, αλλά ως μια πρόκληση που θα τους βοηθήσει να βγουν δυνατότεροι μέσω αυτής.

Άτομα με αυξημένη ανθεκτικότητα εργασίας μπορεί να παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα σύγκρουσης εργασίας - προς - οικογένεια, από την άλλη όμως μπορεί έτσι να βιώσουν σύγκρουση οικογένειας - προς - εργασία. Αυτό συμβαίνει όταν δεν υπάρχει η αντίστοιχη στήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον. Έτσι ο παραπάνω χρόνος και η ενέργεια που μπορεί να δαπανώνται στον εργασιακό τομέα και στερούνται από τον οικογενειακό εντείνει τη σύγκρουση οικογένειας - εργασίας.

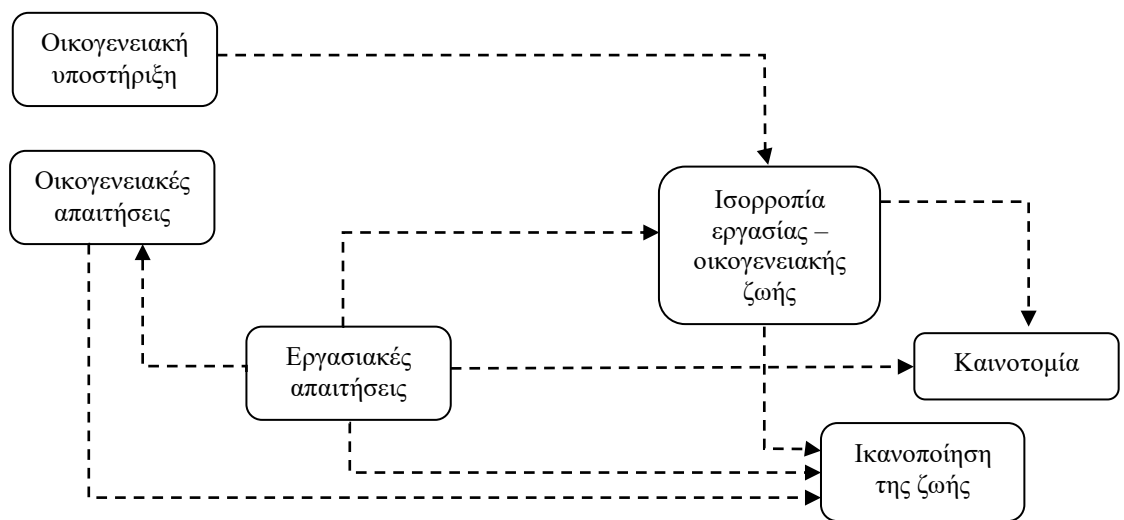
Όλα τα προσωπικά χαρακτηριστικά έρχονται να ‘κουμπώσουν’ με τη διατύπωση πως η αντιλαμβανόμενη σύγκρουση είναι κατά μέρος υποκειμενική. Ενώ βάσει μελετών μπορούμε να προσδιορίσουμε πότε υπάρχει σύγκρουση, τα χαρακτηριστικά αυτά της προσωπικότητας είναι που ευθύνονται αρκετά για το αν το άτομο τελικά βιώνει ή όχι σύγκρουση ανάμεσα σε εργασία και οικογένεια και σε τι βαθμό. Εξωστρεφή άτομα, δεκτικά στις αλλαγές και σε διαφορετικές εμπειρίες θα αντιμετωπίσουν πολύ πιο εύκολα οποιαδήποτε δύσκολη κατάσταση στην εργασία και δε θα αφήσουν τα αρνητικά συναισθήματα να τους καταβάλλουν, έτσι οποιοδήποτε πρόβλημα υπάρχει στην εργασία θα αντιμετωπιστεί και θα μείνει εκεί, δε θα υπάρξει παρεμβολή στο οικογενειακό περιβάλλον και το αντίθετο. Νευρωτικά άτομα από την άλλη τείνουν να μεγαλοποιούν τα προβλήματα, δεν μπορούν να περιοριστούν στον εργασιακό χώρο και μεταφέρουν τις ανησυχίες και τους προβληματισμούς τους στην οικογένεια, και το αντίθετο.

Β' ΜΕΡΟΣ

5. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

5.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε αυτό το κεφάλαιο θα γίνει ανάλυση των υποθέσεων που θα ελεγχθούν στο επόμενο κεφάλαιο, χρησιμοποιώντας τα δεδομένα της έρευνας που πραγματοποιήσαμε. Για την καλύτερη κατανόηση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών παρατίθεται το παρακάτω μοντέλο.



5.2. ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Πολλοί ερευνητές έχουν ασχοληθεί κατά καιρούς με την ισορροπία ρόλων, ή αλλιώς την ισορροπία εργασίας - οικογένειας. Έχουν γίνει προσπάθειες μέτρησης της ισορροπίας αυτής και του πως ο καθένας την αντιλαμβάνεται. Για παράδειγμα, κάποιες μελέτες επικεντρώθηκαν στην ικανοποίηση της ισορροπίας με ερωτήσεις όπως ‘Είσαι ικανοποιημένος ή δυσαρεστημένος με την ισορροπία μεταξύ της εργασίας ή της κύριας απασχόλησής σου και της οικογενειακής και οικιακής σου ζωής;’ (White, 1999, Saltzstein κ.ά., 2001, βλ. Greenhaus κ.ά., 2003). Αυτές οι μετρήσεις όμως δίνουν περισσότερο έμφαση στην αντιλαμβανόμενη ύπαρξη ισορροπίας και όχι στο επίπεδο ισορροπίας. Κάποιοι προσπάθησαν να διαχωρίσουν τις έρευνες σε ισορροπία εργασίας - οικογένειας και ισορροπία εργασίας - ζωής (Eby κ.ά., 2005), ενώ οι περισσότεροι όταν αναφέρονται στην οικογενειακή ζωή εννοούν τη γενικά τη μη εργασιακή ζωή, καθώς ορίζουν την οικογένεια με πιο ευρεία σημασία. Παρόλα αυτά τα αποτελέσματα των ερευνών δείχνουν ότι όταν υπάρχει ισορροπία εργασιακής και

οικογενειακής ζωής, το άτομο νιώθει γενικά ισορροπημένο και καταλήγει να πετύχει την ικανοποίηση της ζωής του.

Φυσικά εκτός από την ισορροπία ως γεγονός και αντικείμενο μέτρησης, έχουν ερευνηθεί και οι παράγοντες που επηρεάζουν την ισορροπία αυτή, είτε διαμεσολαβητικοί είτε ρυθμιστικοί, αλλά και τα αποτελέσματα της μη ύπαρξης ισορροπίας, δηλαδή της ύπαρξης σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας. Για παράδειγμα, έρευνα του Frone έδειξε το διαμεσολαβητικό ρόλο της σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας, πιο συγκεκριμένο παράδειγμα, πως το οικογενειακό άγχος οδηγεί σε υψηλότερη σύγκρουση εργασίας - οικογένειας και αυτή με τη σειρά της οδηγεί στη δυσαρέσκεια του ατόμου (Eby κ.ά., 2005).

Σύμφωνα με τις έρευνες που μελετήθηκαν για τη διεξαγωγή της παραπάνω εργασίας, έχουν διερευνηθεί οι παράγοντες που επηρεάζουν τη σύγκρουση εργασίας – οικογένειας και κατ' επέκταση την ικανοποίηση από τη ζωή. Εκεί διαπιστώθηκε ότι υπάρχει ακόμη περιθώριο έρευνας για το κατά πόσο οι εργασιακές απαιτήσεις επηρεάζουν την ισορροπία εργασίας – οικογένειας και κατ' επέκταση την ικανοποίηση της ζωής και για αυτό το λόγο δημιουργήθηκαν δύο υποθέσεις στην παρούσα εργασία. Ακόμη, επιλέχθηκε να ερευνηθεί πώς η στήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον μετριάσει τα προβλήματα σύγκρουσης εργασίας – οικογένειας, αλλά και πως οι οικογενειακές απαιτήσεις επηρεάζουν την ικανοποίηση της ζωής. Επίσης, προσπαθήσαμε να καταλάβουμε πως οι εργασιακές απαιτήσεις επηρεάζουν τις οικογενειακές απαιτήσεις. Τέλος, σύμφωνα με την αρθρογραφία, η καινοτομία έχει ερευνηθεί ως παράγοντας που επηρεάζει την επιχειρηματικότητα. Δεν έχει ερευνηθεί όμως κάποια αντίθετη σχέση, δηλαδή ποιος παράγοντας μπορεί να επηρεάζει την καινοτομία. Για αυτό το λόγο, και στα πλαίσια του σκοπού του μεταπτυχιακού της καινοτομίας και επιχειρηματικότητας, επιλέχθηκε να ερευνηθεί κατά πόσο οι εργασιακές απαιτήσεις αλλά και η ισορροπία εργασίας – οικογένειας επηρεάζουν την καινοτομία.

Θα ορίσουμε οκτώ υποθέσεις τις οποίες θα αναλύσουμε στατιστικά μέσω της γραμμικής παλινδρόμησης. Αναλυτικότερα έχουμε ορίσει τις εξής υποθέσεις:

- H₁: Οι απαιτήσεις της εργασίας επηρεάζουν θετικά τις απαιτήσεις της οικογένειας.
- H₂: Οι απαιτήσεις από την οικογένεια επηρεάζουν αρνητικά την ικανοποίηση της ζωής.
- H₃: Οι απαιτήσεις από την εργασία επηρεάζουν αρνητικά την ικανοποίηση της ζωής.
- H₄: Η ισορροπία εργασίας - οικογενειακής ζωής επηρεάζει θετικά την ικανοποίηση της ζωής.
- H₅: Η υποστήριξη από την οικογένεια επηρεάζει θετικά την ισορροπία εργασίας - οικογενειακής ζωής.

- H₆: Οι απαιτήσεις από την εργασία επηρεάζουν αρνητικά την ισορροπία εργασίας - οικογενειακής ζωής.
- H₇: Οι απαιτήσεις από την εργασία επηρεάζουν αρνητικά την καινοτομία.
- H₈: Η ισορροπία εργασίας - οικογενειακής ζωής επηρεάζει θετικά την καινοτομία.

5.3. ΔΙΑΜΟΙΡΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ

Αρχικά σε συνεννόηση με την επιβλέπουσα καθηγήτρια πραγματοποιήθηκε ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου προέρχονται από ερωτηματολόγια από άρθρα προηγούμενων ερευνών, οπότε η εγκυρότητά τους δεν ήταν αμφισβητήσιμη.

Αμέσως μετά τον σχεδιασμό του ξεκίνησε η διανομή των ερωτηματολογίων σε γυναίκες επιχειρηματίες στην πόλη του Βόλου χωρίς να υπάρχουν κάποια συγκεκριμένα κριτήρια αποκλεισμού. Για να είναι το δείγμα μας όσο πιο αντιπροσωπευτικό γίνεται, τα ερωτηματολόγια διαμοιράστηκαν σε διάφορες περιοχές της πόλης και όχι μόνο σε κεντρικά μέρη της. Πιο συγκεκριμένα, επισκεφθήκαμε πόρτα-πόρτα και ζητήσαμε τη συμβολή των γυναικών επιχειρηματιών, τόσο σε συνολικά καταστήματα όσο και σε επιχειρήσεις στο κέντρο της πόλης. Επίσης, απευθυνθήκαμε και άμεσα σε κάποιες επιχειρηματίες λόγω γνωριμίας. Υπήρχε αμεσότητα με τις ερωτώμενες, προσπαθήσαμε να τις βοηθήσουμε να ξεπεράσουν τους οποιουσδήποτε ενδοιασμούς και να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο. Πρώτα έγινε μια μικρή παρουσίαση του ερωτηματολογίου και του τι χρειαζόταν να συμπληρώσουν. Μετά τη συλλογή των ερωτηματολογίων έγινε προσπάθεια κατηγοριοποίησης αυτών σε συγκεκριμένους τομείς απασχόλησης. Οι τομείς απασχόλησης που προέκυψαν ήταν συνολικά οκτώ. Εξετάστηκαν οι τομείς Εμπορίου, Εκπαίδευσης, Αισθητικής, Υγείας – Περίθαλψης, Ιατρικής, Μεταποίησης τροφίμων, Εστίασης και τέλος παροχής Υπηρεσιών. Αναλυτικότερα, στον τομέα Μεταποίησης τροφίμων αναφερόμαστε σε επαγγέλματα αρτοποιιών, αρτοζαχαροπλασטיών, βιοτεχνιών σφολιατοειδών και άλλα παρεμφερή επαγγέλματα, στον τομέας Υγείας – Περίθαλψης αναφερόμαστε σε φαρμακοποιούς και τέλος για την Παροχή Υπηρεσιών έχουμε επαγγέλματα όπως δικηγόροι, λογιστές, αρχιτέκτονες, μηχανικοί κλπ.

Κατά την πρώτη συλλογή ερωτηματολογίων διαπιστώθηκε ότι οι περισσότερες επιχειρηματίες ήταν διστακτικές ως προς τη συμπλήρωσή τους, αν και τους είχε γίνει γνωστό ότι δε θα γινόταν πουθενά καμία γνωστοποίηση ή αναφορά στα προσωπικά τους στοιχεία ή σε στοιχεία που αφορούν την επιχείρησή τους. Έτσι χρειάστηκε η επανεκτύπωση των

ερωτηματολογίων τα οποία, εκτός από τα προσωπικά μου στοιχεία και την επισήμανση ότι τα δεδομένα είναι αυστηρά για ερευνητικούς λόγους χωρίς να δημοσιευτούν κάπου οι επωνυμίες των εταιρειών κλπ., περιείχαν και στοιχεία επικοινωνίας καθώς και τον τίτλο των μεταπτυχιακού και του πανεπιστημίου.

Ο τελικός αριθμός των ερωτηματολογίων που συλλέχθηκαν ήταν 130 και τριάντα ερωτηματολόγια παραμένουν αναπάντητα καθώς οι ιδιοκτήτριες στο τέλος της έρευνας αρνήθηκαν να τα παραδώσουν.

6.ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει μια λεπτομερής παρουσίαση της μεθοδολογικής πορείας η οποία συνόδεψε την εκπόνηση της έρευνας. Γίνεται αναφορά στις πληροφορίες του δείγματος, τον τρόπο συλλογής των δεδομένων και τέλος η διαδικασία συλλογής και ανάλυσής τους.

6.2. ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, έγινε προσπάθεια επιλογής αντιπροσωπευτικού δείγματος προς αποφυγήν σφάλματος στην πληροφορία και στην επιλογή. Έτσι αρχικά ορίστηκε ο πληθυσμός στον οποίο στόχευε η συγκεκριμένη έρευνα. Βασιστήκαμε λοιπόν στο *βασικό στοιχείο* του πληθυσμού που ήταν γυναίκες επιχειρηματίες άνω των 18 ετών οι οποίες δραστηριοποιούνται στην περιοχή της πόλης του Βόλου.

Ο *τρόπος* ο οποίος έγινε η δειγματοληψία ήταν μέσω του *διά χειρός* διαμοιρασμού ερωτηματολογίων σε αυτές ενώ η *έκταση* της έρευνας ορίστηκε στην περιοχή του Βόλου. Τέλος, ο χρόνος της έρευνας ορίστηκε η περίοδος Σεπτεμβρίου – Νοεμβρίου 2018.

Σχετικά με το πλαίσιο του δείγματος, δεν απαιτήθηκε οι συμμετέχουσες να έχουν πρόσβαση σε συσκευές τεχνολογίας καθώς το ερωτηματολόγιο ήταν σε έντυπη μορφή, δεδομένου ότι απευθυνθήκαμε σε μεγάλο ηλικιακό εύρος, κάνοντας πιο εύκολη γι' αυτές την συμπλήρωσή του.

Ως μέθοδος δειγματοληψίας επιλέχθηκε η *τυχαία δειγματοληψία*. Ο διαμοιρασμός των ερωτηματολογίων αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, έτσι με αυτόν τον τρόπο

συμπληρώθηκε ένα ικανοποιητικό μέγεθος δείγματος παρόλο που κάποιες από τις συμμετέχουσες τελικά δεν παρέδωσαν το ερωτηματολόγιο.

Στην επόμενη ενότητα ακολουθούν 27 ερωτήσεις οι οποίες απαρτίζουν τις έννοιες *Ικανοποίηση της ζωής, Ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής και Ανθεκτικότητα εργασίας* οι οποίες θα αναλυθούν εκτενέστερα παρακάτω. Ακολουθεί η ενότητα με εννέα ερωτήσεις που απαρτίζουν τις έννοιες *Οικογενειακές απαιτήσεις και Εργασιακές απαιτήσεις*. Τέλος, ακολουθεί ένα σετ 20 ερωτήσεων που αφορούν την έννοια *Στήριξη από την οικογένεια*.

6.3. ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΝΝΟΙΩΝ

Όπως αναφέραμε παραπάνω δημιουργήθηκαν κάποιες έννοιες ώστε να γίνει η στατιστική ανάλυση του δείγματος στο επίπεδο που όριζε η μελέτη. Πιο συγκεκριμένα, οι έννοιες που ορίστηκαν ήταν: *η ικανοποίηση από την ζωή, η ισορροπία εργασίας - οικογένειας, η ανθεκτικότητα στην εργασία, οι οικογενειακές απαιτήσεις, οι εργασιακές απαιτήσεις, η υποστήριξη από την οικογένεια και τέλος, η καινοτομία*. Χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Likert για την διατύπωση των αποτελεσμάτων με κατώτερο όριο το 1 και ανώτερο το 7. Επίσης, υπήρχαν και κάποιες ομαδοποιημένων κατηγοριών όπως πχ η ηλικία που είχε χωριστεί σε πέντε κατηγορίες η οποία στο στατιστικό πακέτο ορίστηκε ως $1 = 18 - 24$, $2 = 25 - 34$, $3 = 35 - 44$, $4 = 45 - 54$, $5 = 55+$. Αντίστοιχα, έγινε και η ομαδοποίηση παρόμοιου τύπου ερωτήσεων.

Η δομή των ερωτηματολογίων είναι εξής: Η πρώτη ενότητα περιέχει ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων, όπως ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, οικογενειακή κατάσταση, καθεστώς εργασίας και χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας και τέλος τομέας απασχόλησης. Ακολουθούν ερωτήματα με διακριτές απαντήσεις όπως ύπαρξη ή όχι συνεταιρών, μέρος κύριας ή δευτερεύουσας απασχόλησης. Οι ερωτήσεις αυτές σχετικά με τον τύπο της επιχειρηματικής δραστηριότητας, τη μορφή και το μέγεθος προέρχονται από τους Lepoutre κ.ά. (2013) στο 'Designing a global standardized methodology for measuring social entrepreneurship activity: The Global Entrepreneurship Monitor social entrepreneurship study'.

Ξεκινώντας με την έννοια *ικανοποίηση από τη ζωή*, αναφέρουμε την ικανοποίηση των ερωτηθέντων από την καθημερινότητά τους. Η έννοια αυτή αποτελείται από πέντε ερωτήσεις, σε κλίμακα Likert με όρια από 1 μέχρι 7, όπου 1= Διαφωνώ απόλυτα, 7= Συμφωνώ απόλυτα.

Οι ερωτήσεις προέρχονται από εργαλείο μέτρησης των Diener κ.ά. (1985) στο άρθρο τους ‘The satisfaction with life scale’. Μια ενδεικτική ερώτηση είναι:

LS5: Εάν μπορούσα να ζήσω ξανά την ζωή μου, δε θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.

Η έννοια *ισορροπία εργασίας-οικογένειας*, αναφέρεται στην ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής των ερωτηθέντων όπως οι ίδιοι τη βιώνουν. Απαρτίζεται από πέντε ερωτήσεις των Carlson, Grzywacz και Zivnuska (2009) στο ‘Is work - family balance more than conflict and enrichment?’, μετρήσιμες στην ίδια κλίμακα με την *ικανοποίηση από τη ζωή*, με μία ενδεικτική ερώτηση:

WLB4: Τόσο τα άτομα στο χώρο της δουλειάς μου όσο και τα μέλη της οικογένειάς μου θα έλεγαν ότι ανταποκρίνομαι στις προσδοκίες τους.

Όσον αφορά στην έννοια *ανθεκτικότητα στην εργασία*, και αυτή στην ίδια κλίμακα Likert, μελετάται με το εργαλείο των Winwood, Colon & McEwen (2013) στο ‘A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale’. Απαρτίζεται από δεκαεπτά ερωτήσεις από τις οποίες μια ενδεικτική είναι:

WRES4: Η δουλειά που κάνω ταιριάζει με τις προσωπικές μου αξίες και πλεονεκτήματα.

Η έννοια *οικογενειακές απαιτήσεις* αναφέρεται στις οικογενειακές απαιτήσεις που υπάρχουν στην ζωή των ερωτηθέντων και στο πόσο χρόνο, ενέργεια δαπανά το άτομο σε αυτές και πως αισθάνεται με όλα όσα έχει να φέρει εις πέρας ως μέλος της οικογένειας. Χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο μέτρησης τεσσάρων ερωτήσεων των Yang κ.ά. (2000) στο ‘Sources of work-family conflict: a Sino-US comparison of the effects of work and family demands’. Απαρτίζεται από τέσσερις ερωτήσεις, η μέτρηση και εδώ είναι σε κλίμακα Likert από 1 έως 7, όπου 1=Καθόλου/ Ποτέ και 7=Πάρα πολύ/ Πάντα. Μια από τις ερωτήσεις είναι:

FD1: Πόσο δύσκολο σας είναι να κάνετε όλα όσα πρέπει ως μέλος της οικογένειας?

Ακολουθεί η έννοια *εργασιακές απαιτήσεις*. Από το παραπάνω άρθρο των Yang κ.ά. χρησιμοποιείται σε ίδια κλίμακα και το ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση αντίστοιχα των εργασιακών απαιτήσεων. Αποτελείται από πέντε ερωτήσεις, με μία ενδεικτική:

WD2: Συχνά νιώθω ότι είμαι "κουρελιασμένος"

Στην συνέχεια έχουμε την έννοια *στήριξη από την οικογένεια*, η οποία αναφέρεται στην υποστήριξη που δέχονται οι ερωτηθέντες από την οικογένειά τους, και αποτελείται από 20 ερωτήσεις. Το εργαλείο αυτό μέτρησης προέρχεται από τους King κ.ά. (1995) στο άρθρο 'Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members'. Και εδώ χρησιμοποιείται κλίμακα Likert με τιμές 1-7, όπου 1= Διαφωνώ απόλυτα, 7= Συμφωνώ απόλυτα. Ενδεικτικά αναφέρεται μία ερώτηση:

FS10: Κάποιος στην οικογένειά μου με βοηθάει να νιώσω καλύτερα όταν είμαι αναστατωμένος για τη δουλειά μου.

Τέλος, με την *καινοτομία* ορίζουμε την καινοτομία των επιχειρηματιών. Μέσα από το ερωτηματολόγιο εκφράστηκε ως η average τιμή τεσσάρων ερωτήσεων. Οι ερωτήσεις για την καινοτομία προέρχονται από τους Lepoutre κ.ά. (2013), σε άρθρο το οποίο αναφέρθηκε παραπάνω. Σχετικά με την κλίμακα απαντήσεων, η έννοια *καινοτομία* είχε ως αποδεκτές τιμές το ναι ή όχι. Ενδεικτικά, μία ερώτηση ήταν:

'Η επιχείρησή σας προσφέρει ένα νέο είδος προϊόντος ή υπηρεσιών;'

7. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναλυθούν τα αποτελέσματα των 130 συμμετεχόντων με βάση τις απαντήσεις τους στις επιμέρους απαντήσεις των ερωτηματολογίων που τους δόθηκαν. Έγινε μία σύντομη παρουσίαση του ερωτηματολογίου προκειμένου να είναι κατανοητός ο τρόπος ορθής συμπλήρωσής του.

Θα αναλυθούν συχνότητες και ποσοστά των απαντήσεων κάθε ενότητας, υπολογισμός συντελεστών αξιοπιστίας (CronbachAlpha) για κάθε μία έννοια συσχετίσεις μεταξύ των επιμέρους εννοιών και τέλος γραμμικές παλινδρομήσεις για την εύρεση σχέσεων μεταξύ των εννοιών.

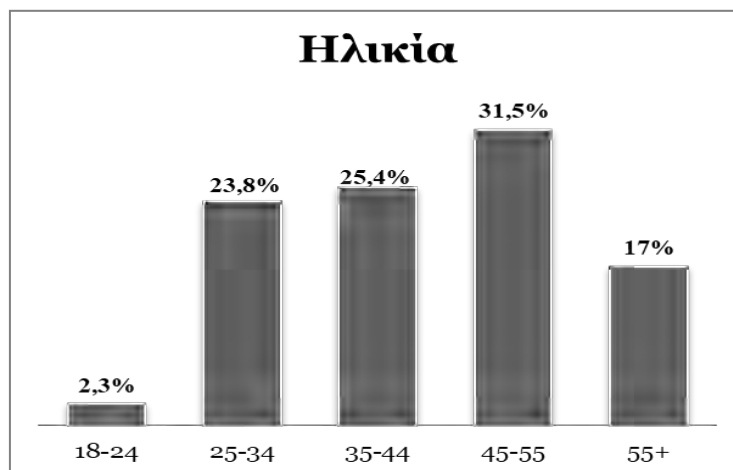
7.1. ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ

Χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό εργαλείο PASW Statistics 18 για την ανάλυση των αποτελεσμάτων. Οι απαντήσεις των ερωτήσεων ήταν κατηγοριοποιημένες σε group variables (nominal) καθώς επίσης και scale για τις ερωτήσεις με κλίμακα Likert.

Υπολογίστηκαν οι συχνότητες κάθε απάντησης οι οποίες παρουσιάζονται με μορφή ποσοστών σε πίνακες -τα οποία παρατίθενται στο παράρτημα - και γραφήματα.

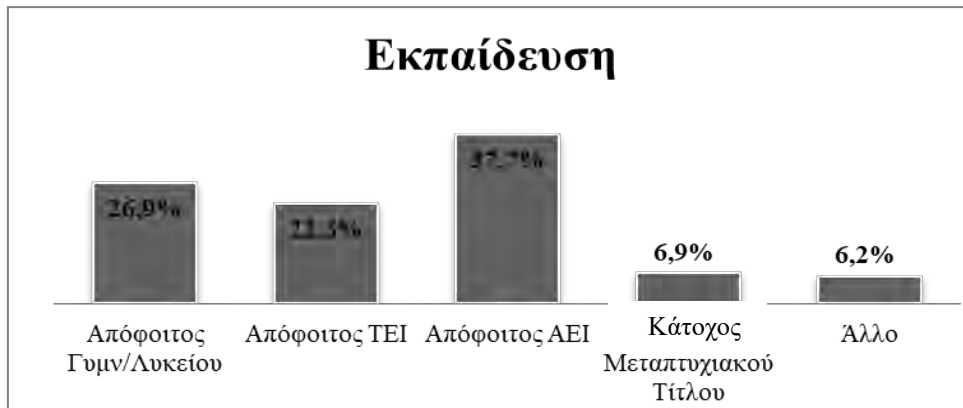
Ξεκινώντας με την ηλικία παρατηρήθηκε μεγαλύτερη συνολικά συμμετοχή για γυναίκες από 25 έως 55 ετών με μόνο 3 να βρίσκονται στην κλίμακα 18-24 όπως φαίνεται στο παρακάτω γράφημα. Το αποτέλεσμα αυτό ίσως οφείλεται στην διστακτικότητα των νέων να ξεκινήσουν κάτι καινούργιο λόγω της τρέχουσας οικονομικής κατάστασης της χώρας, ή στο ότι σε αυτή την ηλικία μπορεί να ασχολούνται ακόμα με τις σπουδές τους και να μην έχουν βγει ακόμη στην αγορά εργασίας.

ΓΡΑΦΗΜΑ 1 ΗΛΙΚΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ



Σχετικά με την εκπαίδευση των συμμετεχόντων παρατηρήθηκε ένα ικανοποιητικό επίπεδο μόρφωσης με 49 από τις 130 συμμετέχουσες να είναι απόφοιτες ΑΕΙ με ποσοστό 38%, 7% κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου και 22% απόφοιτες ΤΕΙ. Το υπόλοιπο δείγμα συμπληρώνουν 27% απόφοιτες Γυμνασίου/Λυκείου και τέλος 6% με κάποιο υποδεέστερο τίτλο σπουδών.

ΓΡΑΦΗΜΑ 2 ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ



Οι συμμετέχουσες απάντησαν επίσης και για την οικογενειακή κατάστασή τους. Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος είναι έγγαμες σε ποσοστό 58% και οι άγαμες με ποσοστό 25%. Η μεταβλητή αυτή θα αναλυθεί παρακάτω σχετικά με την συσχέτισή της με τις έννοιες *Οικογενειακές απαιτήσεις, Στήριξη από την οικογένεια κλπ.*

ΓΡΑΦΗΜΑ 3 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ



Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε όπως αναφέρθηκε σε γυναίκες επιχειρηματίες του νομού Μαγνησίας οι οποίες δραστηριοποιούνται σε διάφορους τομείς απασχόλησης. Δημιουργήθηκαν οκτώ κατηγορίες προκειμένου κάθε επάγγελμα να μπορεί να τοποθετηθεί σε παρεμφερή κατηγορία. Πιο συγκεκριμένα ορίστηκαν τα:

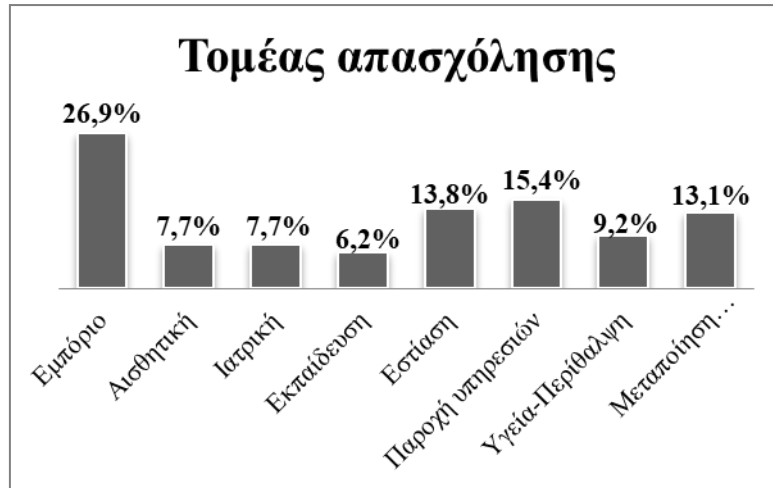
- Εμπόριο
- Αισθητική
- Ιατρική
- Εκπαίδευση
- Εστίαση

- Παροχή υπηρεσιών
- Υγεία- περίθαλψη
- Μεταποίηση τροφίμων

Όπως παρουσιάζεται και στο παρακάτω γράφημα, υπήρξε ομοιομορφία στην διανομή των ερωτηματολογίων ώστε να είναι όσο γίνεται το δείγμα μας πιο αντιπροσωπευτικό. Ο μόνος τομέας που υπερέιχε ήταν το εμπόριο με ποσοστό 27% καθώς χωρίζεται σε πολλές κατηγορίες και έτσι προσαρμόστηκαν τα δεδομένα μας σε μία ομάδα.

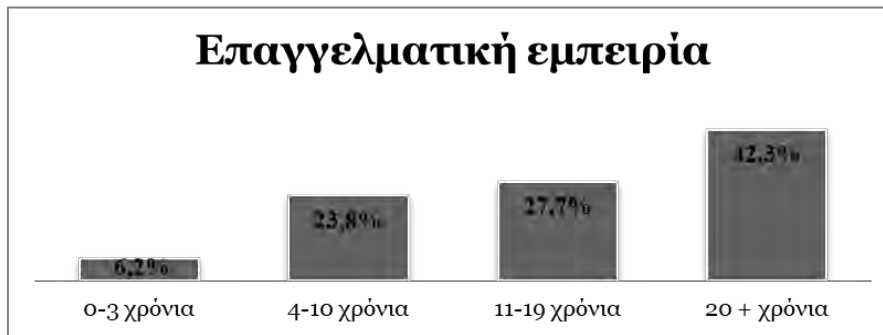
Στην κατηγορία παροχής υπηρεσιών τοποθετήθηκαν επαγγέλματα όπως δικηγόροι, λογιστές, πολιτικοί μηχανικοί κ.ά., συμπληρώνοντας ποσοστό δείγματος 15% ενώ η κατηγορία της υγείας - περίθαλψης αναφέρεται στο επάγγελμα των φαρμακοποιών όπου και αποτελούσε το 9% του δείγματος και τοποθετήθηκε ξεχωριστά από τον τομέα της Ιατρικής. Τέλος, η κατηγορία μεταποίησης τροφίμων αποτέλεσε το 13% του δείγματος και αποτελείται από επαγγέλματα αρτοποιίας, ζαχαροπλαστικής, παραγωγής σφολιατοειδών και άλλα παρεμφερή.

ΓΡΑΦΗΜΑ 4 ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



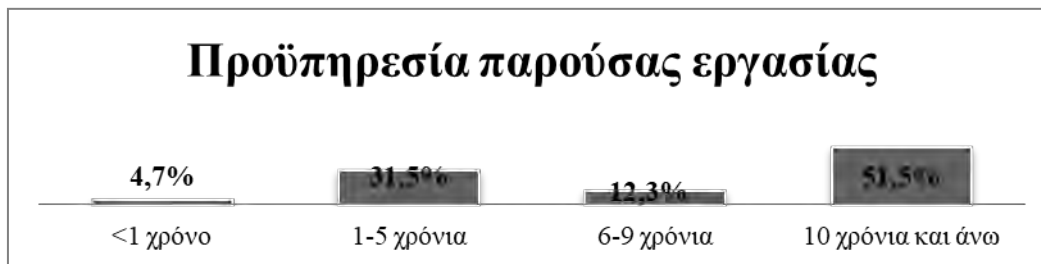
Από το δείγμα συλλέξαμε επίσης και την επαγγελματική εμπειρία τους όπου και παρατηρήθηκε ότι οι περισσότερες είχαν πάνω από 20 χρόνια εμπειρίας (ποσοστό 42,3%) κάτι που συνάδει και με τα αποτελέσματα της ηλικίας των συμμετεχουσών. Οι υπόλοιπες είχαν από 4 έως και 19 έτη με τις δύο υποκατηγορίες να έχουν ποσοστά 24% και 28% αντιστοίχως.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ



Συνδυαστικά με την επαγγελματική εμπειρία παρατηρήθηκε ότι η προϋπηρεσία στην παρούσα εργασία τους ήταν και αυτή αντίστοιχα μεγαλύτερη των 10 ετών οπότε και μπορεί να εκτιμηθεί μία συσχέτιση μεταξύ των δύο εννοιών. Ότι δηλαδή, οι περισσότερες από αυτές δουλεύουν χρόνια πάνω σε αυτή την δουλειά η οποία αποτελεί και κατά κύριο λόγο την κύρια επιχειρηματική τους δραστηριότητα όπως φαίνεται στα δύο παρακάτω γραφήματα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 6 ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος απάντησε ότι δεν έχει συνétaιρο, με ποσοστό 62%. Η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων επαληθεύεται από τις δύο έννοιες (Μόνη ιδιοκτήτρια, Συνétaιροι) όπου και οι δύο αυτές παρουσιάζουν ακριβώς το ίδιο ποσοστό καθώς η μη ύπαρξη συνεταιίρου σημαίνει ότι η συμμετέχουσα είναι η κύρια ιδιοκτήτρια της επιχείρησης.

ΓΡΑΦΗΜΑ 7 ΕΙΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

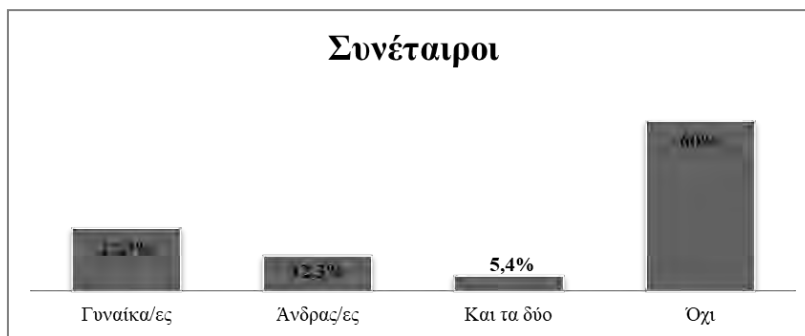


Στην περίπτωση της ύπαρξης συνεταιίρων παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες προτιμούν περισσότερο να έχουν συνétairo του ίδιου φύλου, καθώς 29 από τις 49 συμμετέχουσες δήλωσαν ότι έχουν συνétairo μία ή περισσότερες γυναίκες. Μόλις 14 από τις συμμετέχουσες δήλωσαν ότι έχουν συνétairo του άλλου φύλου και τέλος, 6 δήλωσαν ότι έχουν συνεταιίρους γυναίκες και άνδρες.

ΓΡΑΦΗΜΑ 8 ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ

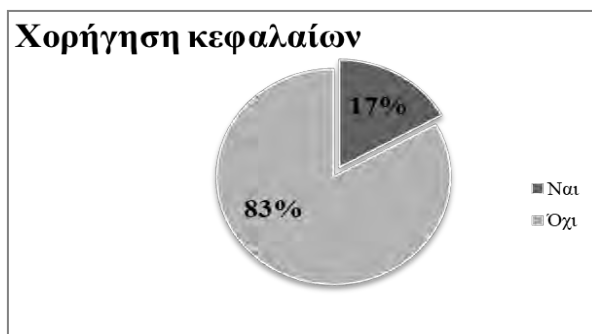


ΓΡΑΦΗΜΑ 9 ΥΠΑΡΞΗ ΣΥΝΑΙΤΕΡΩΝ



Αναφορικά με την χορήγηση κεφαλαίων η συντριπτική πλειοψηφία δήλωσε πως δεν έχει κάνει κάποιο οικονομικό άνοιγμα τα τελευταία έτη κάθε μία για δικούς της λόγους όπως απάντησαν. Οι βασικοί ενδοιασμοί ήταν η έλλειψη ιδίων κεφαλαίων, η μειωμένη αγοραστική κίνηση και ο φόβος αδυναμίας αποπληρωμής κάποιου δανείου. Από τις παραπάνω αναλύσεις μόνο 6 συμμετέχουσες έχουν προϋπηρεσία στην παρούσα εργασία τους μικρότερη του ενός έτους, γεγονός που μπορεί να συσχετιστεί έμμεσα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 10 ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ



7.2. ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΝΝΟΙΩΝ

Για την καλύτερη διαχείριση των αποτελεσμάτων έγινε ομαδοποίηση των ερωτήσεων σύμφωνα από γνωστή βιβλιογραφία για τις οποίες δημιουργήθηκαν επτά έννοιες και ο υπολογισμός τους έγινε ως η average τιμή όλων των ερωτήσεων που ανήκαν στην συγκεκριμένη έννοια. Καταλήξαμε λοιπόν στις εξής έννοιες:

- Ικανοποίηση από τη ζωή
- Ισορροπία εργασίας - οικογένειας
- Ανθεκτικότητα εργασίας
- Οικογενειακές απαιτήσεις
- Εργασιακές απαιτήσεις
- Στήριξη από την οικογένεια
- Καινοτομία

Για αυτές τις μεταβλητές υπολογίστηκαν περιγραφικά στατιστικά όπως εύρος, μέση τιμή, τυπική απόκλιση και διακύμανση. Πιο αναλυτικά, για την μεταβλητή *ικανοποίηση από τη ζωή*, η το εύρος που παρατηρήθηκε ήταν ίσο με 6,00, η μέση τιμή 5,20, η τυπική απόκλιση 1,04 και τέλος η διακύμανση 1,092. Αξίζει να σημειωθεί ότι η τετραγωνική ρίζα της διακύμανσης ισούται με την τυπική απόκλιση. Παρατηρείται λοιπόν σχετικά μικρή τυπική απόκλιση υποδηλώνοντας έτσι ότι όλες οι παρατηρήσεις είναι κοντά στον μέσο όρο για την έννοια που ορίστηκε.

Η έννοια *ισορροπία εργασίας-οικογένειας*, σημειώνει εύρος ίσο με 3,60, μέση τιμή 5,70 τυπική απόκλιση 0,72 και διακύμανση 0,52. Παρατηρείται υψηλή μέση τιμή με μικρή τυπική απόκλιση που σε συνδυασμό με την τιμή του εύρους, οι παρατηρήσεις είναι πιο κεντροκοποιημένες.

Αντιστοίχως για την έννοια *ανθεκτικότητα εργασίας*, υπολογίστηκε τιμή εύρους ίση με 2,76, μέση τιμή 5,31, τυπική απόκλιση 0,49 και διακύμανση 0,242. Και σε αυτή την περίπτωση τα αποτελέσματα είναι πολύ κοντά στην μέση τιμή η οποία όμως είναι σχετικά κοντά στην τιμή 5 (η κλίμακα ορίστηκε από 1 έως 7) χαμηλότερη από την προαναφερθείσα μέση τιμή.

Ακολουθούν οι δύο έννοιες *απαιτήσεις οικογένειας* και *απαιτήσεις εργασίας*. Η μέση τιμή για την πρώτη έννοια ήταν 4,36 με εύρος 4,75, τυπική απόκλιση 1,11 και διακύμανση 1,23. Αυτό μας δείχνει την διαφοροποίηση των δεδομένων μέσα στο δείγμα μας σχετικά με το πώς λαμβάνουν τις οικογενειακές απαιτήσεις, ενώ και η μέτρια τιμή της μέσης τιμής δίνουν τροφή για συζήτηση στα παρακάτω υποκεφάλαια.

Για την έννοια *εργασιακές απαιτήσεις* παρατηρείται μεγάλο εύρος στις τιμές απαντήσεων ίσο με 5,60, πολύ χαμηλή μέση τιμή ίση με 3,68 και μεγάλη τυπική απόκλιση ίση με 1,27 (την μεγαλύτερη από όλες τις έννοιες) και διακύμανση ίση με 1,61.

Σχετικά με την οικογένεια υπολογίστηκε και η έννοια *στήριξη από την οικογένεια*. Παρατηρήθηκε πολύ υψηλή μέση τιμή ίση με 5,54, μικρή τυπική απόκλιση ίση με 0,85 και διακύμανση ίση με 0,72. Οι τιμές αυτές δείχνουν ότι υπάρχει ικανοποιητικό επίπεδο στήριξης από την οικογένεια.

7.3. ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ

Αναλύθηκαν οι συντελεστές αξιοπιστίας για κάθε μία από τις επιμέρους έννοιες σύμφωνα με τις οποίες έγινε η ομαδοποίηση των ερωτήσεων. Για να εκτιμήσουμε την αξιοπιστία και την εγκυρότητα θα πρέπει να υπολογίσουμε έναν δείκτη που να μπορεί να παρουσιάσει την συσχέτιση και συνοχή μεταξύ των απαντήσεων. Αυτό γίνεται συνήθως μέσω ενός δείκτη ή συντελεστή αξιοπιστίας, με πιο διαδεδομένο το δείκτη α του Cronbach. Τιμές του δείκτη μεγαλύτερες του 0,6 θεωρούνται συνήθως ικανοποιητικές. Ο υπολογισμός του δείκτη αξιοπιστίας συνοδεύεται συνήθως από τον υπολογισμό του βαθμού συσχέτισης κάθε ερώτησης με το συνολικό άθροισμα όλων των ερωτήσεων.

Για τις έννοιες λοιπόν βρέθηκε ότι οι συντελεστές αξιοπιστίας ήταν: 0,899 για την έννοια της *ικανοποίησης της ζωής*, 0,805 για την *ισορροπία εργασίας-οικογένειας*, 0,672 για την *ανθεκτικότητα στην εργασία*, 0,760 για τις *οικογενειακές απαιτήσεις*, 0,858 για τις *εργασιακές απαιτήσεις*, 0,947 για τη *στήριξη από την οικογένεια* και τέλος 0,663 για τον τομέα της *καινοτομίας*. Οι αναλυτικοί πίνακες με τους συντελεστές αξιοπιστίας εκάστοτε εννοιών παρατίθενται στο τέλος.

7.4. ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ

		Correlations											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ηλικία	Pearson	1	-,315**	,380**	,098	-,133	-,071	,070	-,158	,083	,013	-,201*	,190*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,266	,132	,423	,431	,072	,349	,880	,022	,031
Εκπαίδευση	Pearson	-,315**	1	-,068	,070	-,029	,183*	-,066	,182*	-,211*	-,134	-,008	-,100
	Sig. (2-tailed)	,000		,441	,427	,740	,037	,457	,038	,016	,129	,930	,258
Οικογενειακή κατάσταση	Pearson	,380**	-,068	1	-,111	-,120	,020	,149	,030	,114	,050	-,051	,053
	Sig. (2-tailed)	,000	,441		,210	,174	,817	,091	,733	,198	,569	,567	,546
Τομέας απασχόλησης	Pearson	,098	,070	-,111	1	,043	,058	,005	-,223*	-,044	-,136	,024	,168
	Sig. (2-tailed)	,266	,427	,210		,630	,510	,954	,011	,621	,124	,785	,057
Μόνη ιδιοκτήτρια	Pearson	-,133	-,029	-,120	,043	1	-,128	-,192*	-,063	,144	,168	,061	,065
	Sig. (2-tailed)	,132	,740	,174	,630		,146	,029	,478	,103	,057	,491	,464
LifeSatisfaction	Pearson	-,071	,183*	,020	,058	-,128	1	,528**	,452**	-,192*	-,239**	,313**	-,111
	Sig. (2-tailed)	,423	,037	,817	,510	,146		,000	,000	,029	,006	,000	,207
WorkLifeBalance	Pearson	,070	-,066	,149	,005	-,192*	,528**	1	,261**	-,019	-,154	,312**	,114
	Sig. (2-tailed)	,431	,457	,091	,954	,029	,000		,003	,827	,081	,000	,198
WorkResilience	Pearson	-,158	,182*	,030	-,223*	-,063	,452**	,261**	1	,020	-,091	,340**	-,311**
	Sig. (2-tailed)	,072	,038	,733	,011	,478	,000	,003		,817	,302	,000	,000
FamilyDemand	Pearson	,083	-,211*	,114	-,044	,144	-,192*	-,019	,020	1	,667**	,182*	,018
	Sig. (2-tailed)	,349	,016	,198	,621	,103	,029	,827	,817		,000	,038	,836
WorkDemand	Pearson	,013	-,134	,050	-,136	,168	-,239**	-,154	-,091	,667**	1	-,020	-,053
	Sig. (2-tailed)	,880	,129	,569	,124	,057	,006	,081	,302	,000		,822	,553
FamilySupport	Pearson	-,201*	-,008	-,051	,024	,061	,313**	,312**	,340**	,182*	-,020	1	-,105
	Sig. (2-tailed)	,022	,930	,567	,785	,491	,000	,000	,000	,038	,822		,232
Innovation	Pearson	,190*	-,100	,053	,168	,065	-,111	,114	-,311**	,018	-,053	-,105	1
	Sig. (2-tailed)	,031	,258	,546	,057	,464	,207	,198	,000	,836	,553	,232	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **. Correlation is significant at the 0.10 level (2-tailed).

Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα δεδομένα από τον έλεγχο συσχετίσεων μεταξύ των εννοιών που δημιουργήθηκαν, μεταβλητών που έχουν να κάνουν με ιδιαιτερότητες του εργασιακού χώρου καθώς και κάποιων δημογραφικών στοιχείων όπως ηλικία κλπ.

Ξεκινώντας από την ηλικία, παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τις μεταβλητές *εκπαίδευση* και *οικογενειακή κατάσταση* σε επίπεδο σημαντικότητας 10% ($p_{\text{value}} < 0,1$) ενώ παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση σε επίπεδο σημαντικότητας 5% ($p_{\text{value}} < 0,05$) με τις μεταβλητές *στήριξη από την οικογένεια* και *καινοτομία*. Πιο αναλυτικά, η *ηλικία* παρουσιάζει στατιστικά σημαντική αρνητική μέτρια συσχέτιση με την *εκπαίδευση* με τιμή $r = -0,315$ και στατιστικά σημαντική θετική μέτρια συσχέτιση με την *οικογενειακή κατάσταση* με τιμή $r = 0,380$.

Για την *εκπαίδευση*, πέραν της συσχέτισης που αναφέρθηκε παραπάνω με την *ηλικία*, παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις με τις μεταβλητές *ικανοποίηση από τη ζωή*, *ανθεκτικότητα στην εργασία* και *οικογενειακές απαιτήσεις* αλλά σε επίπεδο σημαντικότητας 5% ($p_{\text{value}} < 0,05$). Πιο αναλυτικά, οι δύο συσχετίσεις είναι στατιστικά σημαντικές, ασθενείς θετικές με τιμές $r = 0,183$ και $r = 0,182$ σχετικά με την *ανθεκτικότητα στην εργασία* και *ανθεκτικότητα στην εργασία*. Από την άλλη πλευρά, με την έννοια *οικογενειακές απαιτήσεις* παρουσιάζει στατιστικά σημαντική, ασθενής αρνητική συσχέτιση ίση με $r = -0,211$.

Η *οικογενειακή κατάσταση* όπως προαναφέρθηκε παρουσιάζει μόνο με την *ηλικία* στατιστικά σημαντική συσχέτιση, θετική μέτρια $r = 0,380$.

Ο *τομέας απασχόλησης* παρουσιάζει μόνο με την έννοια *ανθεκτικότητα στην εργασία* στατιστικά σημαντική συσχέτιση ίση με $r = -0,223$. Πρόκειται για ασθενής, αρνητική συσχέτιση σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Εξετάστηκαν επίσης και οι συσχετίσεις της διακριτής μεταβλητής *μόνη ιδιοκτήτρια* έχοντας ως αποτέλεσμα μία μόνο στατιστικά σημαντική ασθενής αρνητική συσχέτιση με την μεταβλητή *ισορροπία εργασίας-οικογένειας* ίση με $r = -0,192$. Και αυτή η συσχέτιση ήταν σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Επόμενη έννοια είναι η *ικανοποίηση από τη ζωή*. Εκτός από την συσχέτιση που αναφέρθηκε παραπάνω με την *εκπαίδευση*, η έννοια αυτή παρουσιάζει τέσσερις στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις σε επίπεδο σημαντικότητας 10% και μία σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

- με την *ισορροπία εργασίας-οικογένειας*, στατιστικά σημαντική, θετική, μέτρια συσχέτιση ίση με $r = 0,528$, ($p_{\text{value}} = 0,00 < 0,1$).

- με την *ανθεκτικότητα στην εργασία*, στατιστικά σημαντική, θετική, μέτρια συσχέτιση ίση με $r=0,452$, ($p_{\text{value}}= 0,00<0,1$).
- με την *εργασιακές απαιτήσεις*, στατιστικά σημαντική, αρνητική, ασθενής συσχέτιση ίση με $r=-0,239$, ($p_{\text{value}}= 0,00<0,1$).
- με την *στήριξη από την οικογένεια*, στατιστικά σημαντική, θετική, μέτρια συσχέτιση ίση με $r=0,313$, ($p_{\text{value}}= 0,00<0,1$).

Τέλος, σε επίπεδο σημαντικότητας 10% με την *οικογενειακές απαιτήσεις*, στατιστικά σημαντική, αρνητική, ασθενής συσχέτιση ίση με $r=-0,192$, ($p_{\text{value}}= 0,00<0,1$).

Επόμενη έννοια είναι η *ισορροπία εργασίας-οικογένειας*. Εκτός από τις συσχετίσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω, η έννοια αυτή παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις σε επίπεδο σημαντικότητας 10% με την *ανθεκτικότητα στην εργασία*, στατιστικά σημαντική, θετική, ασθενής συσχέτιση ίση με $r=0,261$, ($p_{\text{value}}= 0,03$) και στατιστικά σημαντική, θετική, μέτρια συσχέτιση ίση με $r=0,312$, ($p_{\text{value}}=0,03$) με την μεταβλητή *στήριξη από την οικογένεια*.

Επόμενη έννοια είναι η *ανθεκτικότητα στην εργασία*. Εκτός από τις συσχετίσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω, η έννοια αυτή παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις σε επίπεδο σημαντικότητας 10% με την *στήριξη από την οικογένεια*, στατιστικά σημαντική, θετική, μέτρια συσχέτιση ίση με $r=0,340$, ($p_{\text{value}}=0,00$) και στατιστικά σημαντική, αρνητική, μέτρια συσχέτιση ίση με $r=-0,311$, ($p_{\text{value}}=0,00$) με την μεταβλητή *καινοτομία*.

Τέλος, η έννοια *οικογενειακές απαιτήσεις* εκτός από όλες τις συσχετίσεις που αναφέραμε παρουσιάζει την μεγαλύτερη από όλες συνολικά τις συσχετίσεις με την *εργασιακές απαιτήσεις*. Πρόκειται για ισχυρή θετική στατιστικά σημαντική συσχέτιση ίση με $r=0,667$ σε επίπεδο σημαντικότητας 10%.

7.5. ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΕΙΣ

Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα εξεταστούν οι γραμμικές παλινδρομήσεις των εννοιών:

- Εργασιακές απαιτήσεις - Οικογενειακές απαιτήσεις
- Οικογενειακές απαιτήσεις - Ικανοποίηση ζωής
- Εργασιακές απαιτήσεις - Ικανοποίηση ζωής
- Ισορροπία εργασίας-οικογένειας - Ικανοποίηση ζωής
- Στήριξη από την οικογένεια - Ισορροπία εργασίας-οικογενειακής ζωής
- Εργασιακές απαιτήσεις - Ισορροπία εργασίας-οικογενειακής ζωής
- Εργασιακές απαιτήσεις - Καινοτομία
- Ισορροπία εργασίας-οικογενειακής ζωής - Καινοτομία

7.5.1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ

Θα ξεκινήσουμε με την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της γραμμικής παλινδρόμησης και η πρώτη υπόθεση που θα ελέγξουμε είναι η εξής:

H₁: Οι απαιτήσεις της εργασίας επηρεάζουν θετικά τις απαιτήσεις της οικογένειας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΠΡΩΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,445	,441	,83194

a. Predictors: (Constant), WorkDemand

b. Dependent Variable: FamilyDemand

Έχουμε τις τιμές για το R (=0,667 ισχυρή, θετική στατιστικά σημαντική) το οποίο είναι ο δείκτης συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών, για τον συντελεστή προσδιορισμού R² (=0,445), για το AdjustedR² με τιμή 0,441 το οποίο μας δηλώνει ότι η προβλεπτική μεταβλητή (*WorkDemand*) είναι υπεύθυνη για το 44 % περίπου της μεταβολής των τιμών της μεταβλητής κριτήριο (*FamilyDemand*).

Η τιμή Std. ErroroftheEstimate είναι το τυπικό σφάλμα εκτίμησης το οποίο μας παρέχει πληροφορίες σχετικά με το βαθμό διασκορπισμού των καταλοίπων γύρω από τη γραμμή προσαρμογής του παλινδρομικού μοντέλου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΠΡΩΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,209	,224		9,838	,000
	WorkDemand	,584	,058	,667	10,140	,000

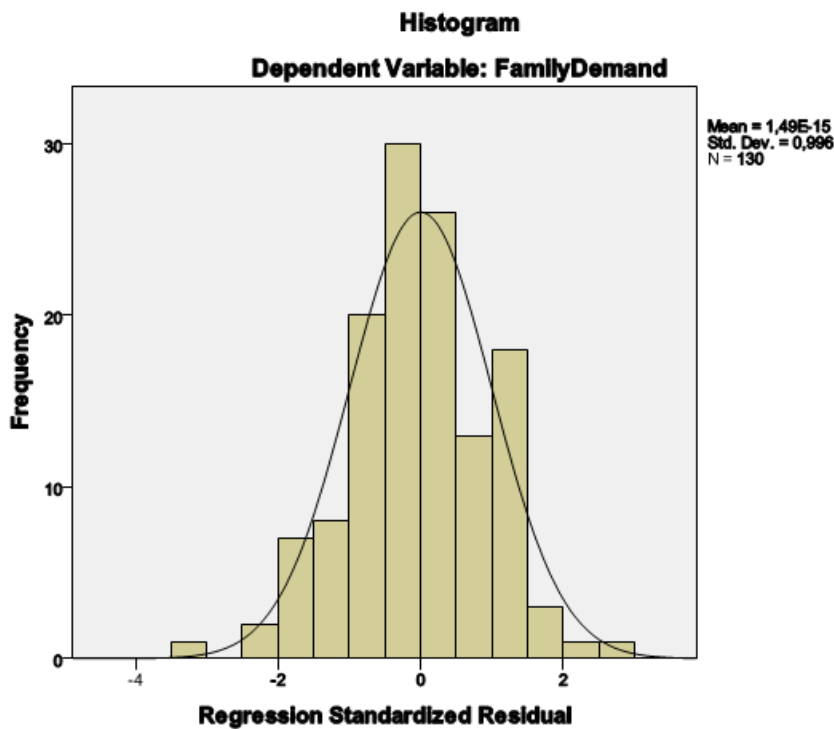
a. DependentVariable: FamilyDemand

Παρατηρώντας τον Πίνακα Coefficients^a διαπιστώνουμε ότι η τιμή Constant είναι 2,209 και δείχνει την τιμή στην οποία η ευθεία ελαχίστων τετραγώνων τέμνει τον κατακόρυφο άξονα συντεταγμένων. Ο συντελεστής της *WorkDemand* είναι 0,584 και δείχνει την αύξηση στην αναμενόμενη μέση τιμή της *FamilyDemand*, αν αυξήσουμε την *εργασιακές απαιτήσεις* κατά μία μονάδα. Άρα η H_1 επιβεβαιώνεται.

$$FamilyDemand = 2,209 + 0,584 * WorkDemand$$

Δηλαδή εάν αυξηθεί κατά μία μονάδα η *WorkDemand* τότε η *FamilyDemand* θα αυξηθεί κατά 0,584.

ΓΡΑΦΗΜΑ 11 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΠΡΩΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ



7.5.2 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ – ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΖΩΗΣ

Η δεύτερη υπόθεση που θα ελέγξουμε είναι η εξής:

H_2 : Οι απαιτήσεις από την οικογένεια επηρεάζουν αρνητικά την ικανοποίηση της ζωής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,192 ^a	,037	,029	1,02959

a. Predictors: (Constant), FamilyDemand

b. Dependent Variable: LifeSatisfaction

Έχουμε ότι το R (=0,192 ασθενής, θετική στατιστικά σημαντική) το οποίο είναι ο δείκτης συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών, για τον συντελεστή προσδιορισμού R² (=0,37), για το AdjustedR² με τιμή 0,29 το οποίο μας δηλώνει ότι η προβλεπτική μεταβλητή (FamilyDemand) είναι υπεύθυνη για το 2,9 % περίπου της μεταβολής των τιμών της μεταβλητής κριτήριο (LifeSatisfaction).

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,986	,367		16,330	,000
FamilyDemand	-,180	,081	-,192	-2,213	,029

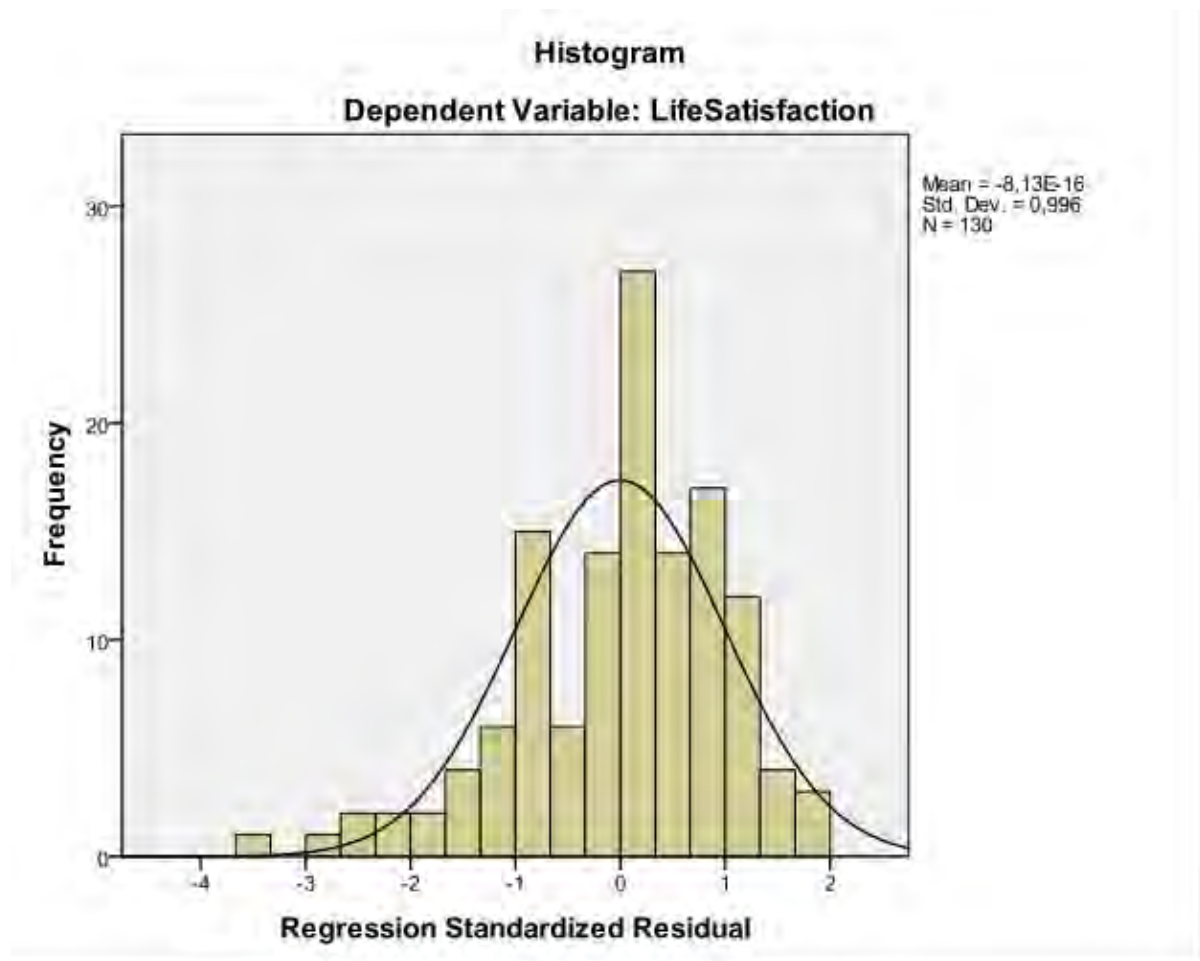
a. Dependent Variable: LifeSatisfaction

Παρατηρώντας τον Πίνακα Coefficients^a διαπιστώνουμε ότι η τιμή Constant είναι 5,986. Ο συντελεστής της FamilyDemand είναι -0,180 και δείχνει την μείωση στην αναμενόμενη μέση τιμή της LifeSatisfaction, αν αυξήσουμε την FamilyDemand κατά μία μονάδα. Άρα η H₂ επιβεβαιώνεται.

$$LifeSatisfaction = 5,986 - 0,180 * FamilyDemand$$

Δηλαδή εάν αυξηθεί κατά μία μονάδα η FamilyDemand τότε η LifeSatisfaction θα μειωθεί κατά 0,180.

ΓΡΑΦΗΜΑ 12 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ



7.5.3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ – ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΖΩΗΣ

Η τρίτη υπόθεση που θα ελέγξουμε είναι η εξής:

H_3 : Οι απαιτήσεις από την δουλειά επηρεάζουν αρνητικά την ικανοποίηση της ζωής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 ΣΥΝΤΕΛΕΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΡΙΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,239 ^a	,057	,050	1,01867

a. Predictors: (Constant), WorkDemand

b. Dependent Variable: LifeSatisfaction

Έχουμε ότι το R (=0,239 ασθενής, θετική) το οποίο είναι ο δείκτης συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών, για τον συντελεστή προσδιορισμού R^2 (=0,57), για το Adjusted R^2 με

τιμή 0,50 το οποίο μας δηλώνει ότι η προβλεπτική μεταβλητή (WorkDemand) είναι υπεύθυνη για το 50 % περίπου της μεταβολής των τιμών της μεταβλητής κριτήριο (LifeSatisfaction).

ΠΙΝΑΚΑΣ 6 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΤΡΙΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,924	,275		21,552	,000
WorkDemand	-,197	,071	-,239	-2,786	,006

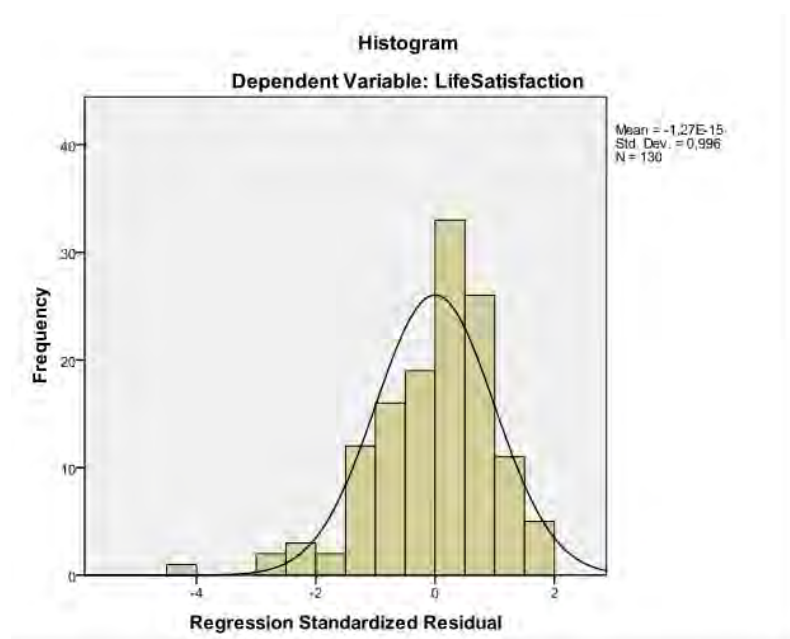
a. Dependent Variable: LifeSatisfaction

Παρατηρώντας τον Πίνακα Coefficients^a διαπιστώνουμε ότι η τιμή Constant είναι 5,924. Ο συντελεστής της WorkDemand είναι -0,197 και δείχνει την μείωση στην αναμενόμενη μέση τιμή της LifeSatisfaction, αν αυξήσουμε την WorkDemand κατά μία μονάδα. Άρα η H_3 επιβεβαιώνεται.

$$LifeSatisfaction = 5,924 - 0,197 * WorkDemand$$

Δηλαδή εάν αυξηθεί κατά μία μονάδα η WorkDemand τότε η LifeSatisfaction θα μειωθεί κατά 0,197.

ΓΡΑΦΗΜΑ 13 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΤΡΙΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ



7.5.4 ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ – ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΖΩΗΣ

Η τέταρτη υπόθεση που θα ελέγξουμε είναι η εξής:

H₄: Η ισορροπία εργασίας – ζωής επηρεάζει θετικά την ικανοποίηση της ζωής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΕΤΑΡΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 ^a	,279	,274	,89066

a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance

b. Dependent Variable: LifeSatisfaction

Έχουμε ότι το R (=0,528 μέτρια, θετική) το οποίο είναι ο δείκτης συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών, για τον συντελεστή προσδιορισμού R² (=0,279), για το AdjustedR² με τιμή 0,274 το οποίο μας δηλώνει ότι η προβλεπτική μεταβλητή (WorkLifeBalance) είναι υπεύθυνη για το 27 % περίπου της μεταβολής των τιμών της μεταβλητής κριτήριο (LifeSatisfaction).

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΤΕΤΑΡΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,821	,627		1,311	,192
	WorkLifeBalance	,768	,109	,528	7,042	,000

a. Dependent Variable: LifeSatisfaction

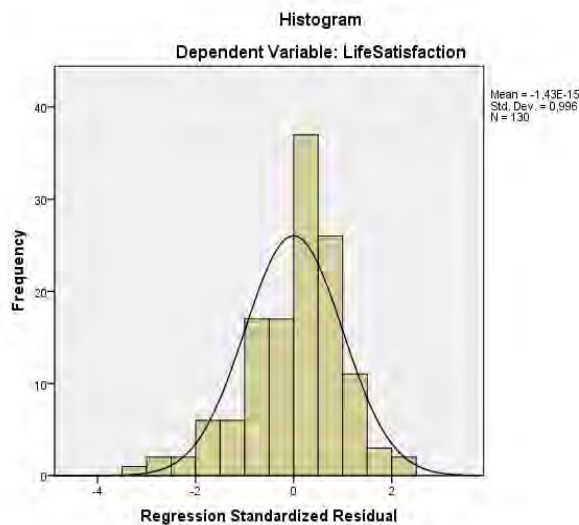
Παρατηρώντας τον Πίνακα Coefficients^a διαπιστώνουμε ότι η τιμή Constant είναι 0,821. Ο συντελεστής της WorkLifeBalance είναι 0,768 και δείχνει την αύξηση στην

αναμενόμενη μέση τιμή της LifeSatisfaction, αν αυξήσουμε την WorkLifeBalance κατά μία μονάδα. Άρα η H_4 επιβεβαιώνεται.

$$LifeSatisfaction = 0,821 + 0,768 * WorkLifeBalance$$

Δηλαδή εάν αυξηθεί κατά μία μονάδα η WorkLifeBalance τότε η LifeSatisfaction θα αυξηθεί κατά 0,768.

ΓΡΑΦΗΜΑ 14 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΤΕΤΑΡΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ



7.5.5. ΣΤΗΡΙΞΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ – ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Η πέμπτη υπόθεση που θα ελέγξουμε είναι η εξής:

H_5 : Η υποστήριξη από την οικογένεια επηρεάζει θετικά την ισορροπία εργασίας – οικογενειακής ζωής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΠΕΜΠΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,312 ^a	,098	,091	,68593

a. Predictors: (Constant), FamilySupport

b. Dependent Variable: WorkLifeBalance

Έχουμε ότι το R (=0,312 μέτρια, θετική) το οποίο είναι ο δείκτης συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών, για τον συντελεστή προσδιορισμού R² (=0,098), για το AdjustedR² με τιμή 0,091 το οποίο μας δηλώνει ότι η προβλεπτική μεταβλητή (FamilySupport) είναι υπεύθυνη για το 9 % περίπου της μεταβολής των τιμών της μεταβλητής κριτήριο (WorkLifeBalance).

Παρατηρώντας τον Πίνακα Coefficients^a διαπιστώνουμε ότι η τιμή Constant είναι 4,242. Ο συντελεστής της FamilySupport είναι 0,263 και δείχνει την αύξηση στην αναμενόμενη μέση τιμή της WorkLifeBalance, αν αυξήσουμε την FamilySupport κατά μία μονάδα. Άρα η H₅ επιβεβαιώνεται.

ΠΙΝΑΚΑΣ 10 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΠΕΜΠΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Coefficients^a

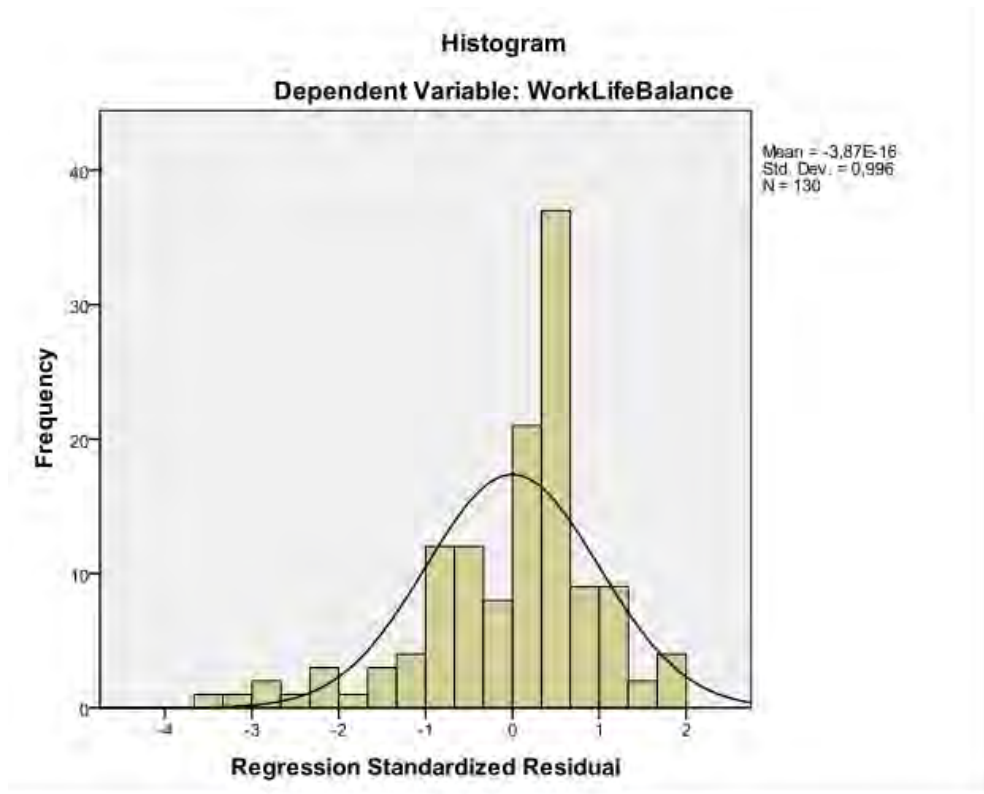
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,242	,397		10,681	,000
FamilySupport	,263	,071	,312	3,721	,000

a. Dependent Variable: WorkLifeBalance

$$WorkLifeBalance = 4,242 + 0,263 * FamilySupport$$

Δηλαδή εάν αυξηθεί κατά μία μονάδα η FamilySupport τότε η WorkLifeBalance θα αυξηθεί κατά 0,263.

ΓΡΑΦΗΜΑ 15 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΠΕΜΠΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ



7.5.6. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ – ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ

Η έκτη υπόθεση που θα ελέγξουμε είναι η εξής:

H_6 : Οι απαιτήσεις από την εργασία επηρεάζουν αρνητικά την ισορροπία εργασίας – οικογενειακής ζωής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΕΚΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,154 ^a	,024	,016	,71352

a. Predictors: (Constant), WorkDemand

b. Dependent Variable: WorkLifeBalance

Έχουμε ότι το R (=0,154 ασθενής, θετική) το οποίο είναι ο δείκτης συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών, για τον συντελεστή προσδιορισμού R^2 (=0,024), για το Adjusted R^2 με τιμή 0,016 το οποίο μας δηλώνει ότι η προβλεπτική μεταβλητή (WorkDemand) είναι

υπεύθυνη για το 2 % περίπου της μεταβολής των τιμών της μεταβλητής κριτήριο (WorkLifeBalance).

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΕΚΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,023	,193		31,282	,000
WorkDemand	-,087	,049	-,154	-1,758	,081

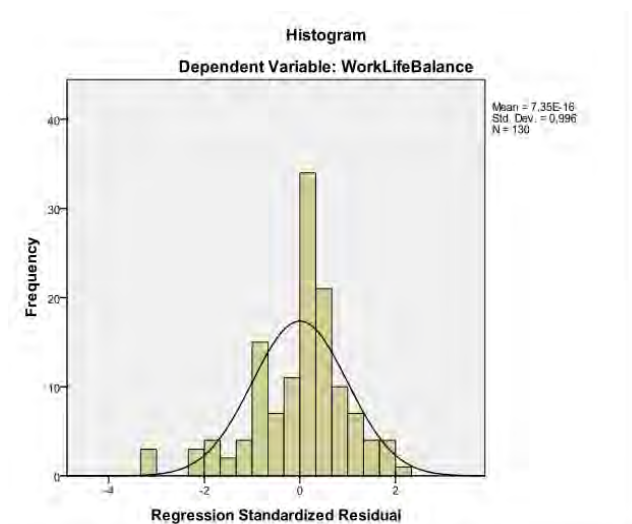
a. Dependent Variable: WorkLifeBalance

Παρατηρώντας τον Πίνακα Coefficients^a διαπιστώνουμε ότι η τιμή Constant είναι 6,023. Ο συντελεστής της WorkDemand είναι -0,087 και δείχνει την μείωση στην αναμενόμενη μέση τιμή της WorkLifeBalance, αν αυξήσουμε την WorkDemand κατά μία μονάδα. Άρα η H_0 επιβεβαιώνεται.

$$WorkLifeBalance = 6,023 - 0,087 * WorkDemand$$

Δηλαδή εάν αυξηθεί κατά μία μονάδα η WorkDemand τότε η WorkLifeBalance θα μειωθεί κατά 0,087.

ΓΡΑΦΗΜΑ 16 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΤΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ



7.5.7. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ – ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

Η έβδομη υπόθεση που θα ελέγξουμε είναι η εξής:

H₇: Οι απαιτήσεις από την εργασία επηρεάζουν θετικά την καινοτομία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΕΒΔΟΜΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,0153 ^a	,023	,015	,57381

a. Predictors: (Constant), WorkDemand

b. Dependent Variable: Innovation

Έχουμε ότι το R (=0,153 ασθενής, θετική) το οποίο είναι ο δείκτης συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών, για τον συντελεστή προσδιορισμού R² (=0,023), για το AdjustedR² με τιμή 0,015 το οποίο μας δηλώνει ότι η προβλεπτική μεταβλητή (WorkDemand) είναι υπεύθυνη για το 2 % περίπου της μεταβολής των τιμών της μεταβλητής κριτήριο (Innovation).

ΠΙΝΑΚΑΣ 14 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΕΒΔΟΜΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,845	,074		24,976	,000
	WorkDemand	-,011	,019	-,053	-,595	,553

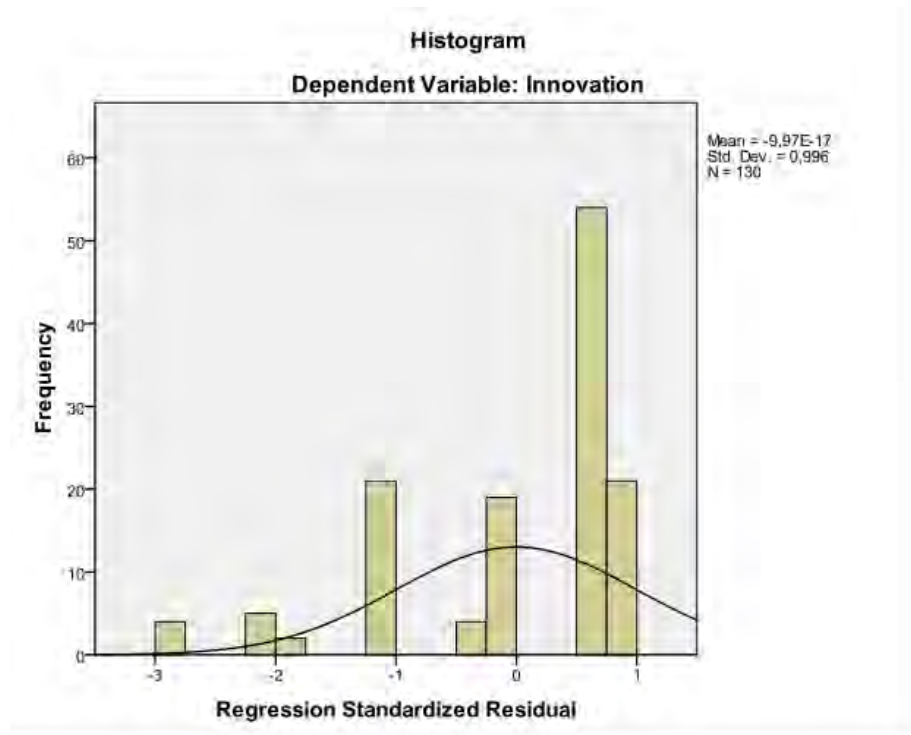
a. Dependent Variable: Innovation

Παρατηρώντας τον Πίνακα Coefficients^a διαπιστώνουμε ότι η τιμή Constant είναι 1,845. Ο συντελεστής της WorkDemand είναι -0,011 και δείχνει την μείωση στην αναμενόμενη μέση τιμή της Innovation, αν αυξήσουμε την WorkDemand κατά μία μονάδα. Άρα η H₇ επιβεβαιώνεται.

$$\text{Innovation} = 1,845 - 0,011 * \text{WorkDemand}$$

Δηλαδή εάν αυξηθεί κατά μία μονάδα η WorkDemand τότε η Innovation θα μειωθεί κατά 0,011.

ΓΡΑΦΗΜΑ 17 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΕΒΔΟΜΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ



7.5.8. ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ – ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

Η τελευταία υπόθεση που θα ελέγξουμε είναι η εξής:

H_8 : Η ισορροπία εργασίας – οικογενειακής ζωής επηρεάζει θετικά την καινοτομία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 15 ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΟΓΔΟΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,114 ^a	,013	,005	,27242

a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance

b. Dependent Variable: Innovation

Έχουμε ότι το R (=0,114 ασθενής, θετική) το οποίο είναι ο δείκτης συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών, για τον συντελεστή προσδιορισμού R^2 (=0,013), για το Adjusted R^2 με τιμή 0,005 το οποίο μας δηλώνει ότι η προβλεπτική μεταβλητή (WorkLifebalance) είναι

υπεύθυνη για το 1 % περίπου της μεταβολής των τιμών της μεταβλητής κριτήριο (Innovation).

ΠΙΝΑΚΑΣ 16 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΑΡΑΜΕΤΡΩΝ ΟΓΔΟΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,558	,192		8,128	,000
WorkLifeBalance	,043	,033	,114	1,293	,198

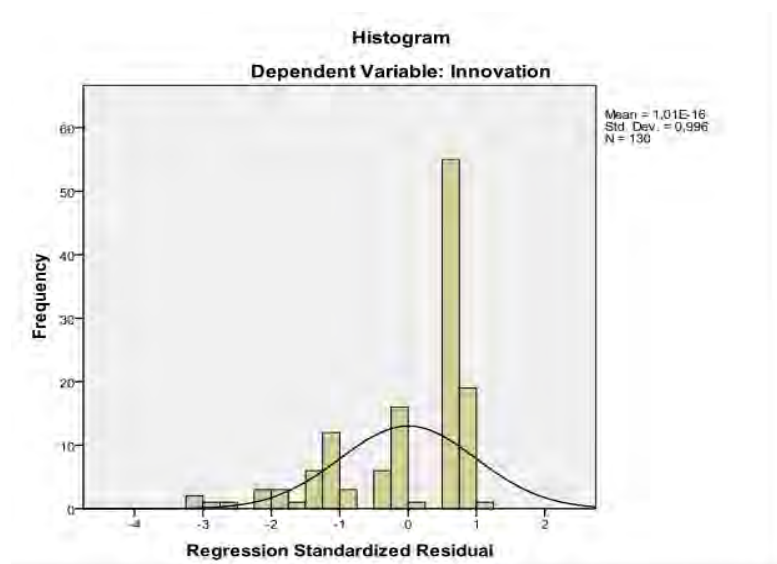
a. Dependent Variable: Innovation

Παρατηρώντας τον Πίνακα Coefficients^a διαπιστώνουμε ότι η τιμή Constant είναι 1,558. Ο συντελεστής της WorkLifeBalance είναι 0,043 και δείχνει την αύξηση στην αναμενόμενη μέση τιμή της Innovation, αν αυξήσουμε την WorkLifeBalance κατά μία μονάδα. Άρα η H_8 επιβεβαιώνεται.

$$Innovation = 1,558 + 0,043 * WorkLifeBalance$$

Δηλαδή εάν αυξηθεί κατά μία μονάδα η WorkLifeBalance τότε η Innovation θα αυξηθεί κατά 0,043.

ΓΡΑΦΗΜΑ 18 ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΟΓΔΟΗΣ ΥΠΟΘΕΣΗΣ



7.6. ONE WAY ANOVA

Θα χρησιμοποιήσουμε αυτό το στατιστικό test για να εξετάσουμε εάν υπάρχουν διαφορές στις υπό εξέταση έννοιες ανάμεσα στις ομάδες (actors) που θα ορίσουμε.

7.6.1. ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ – ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Εξετάσαμε εάν υπάρχουν ομάδες που παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά στην ισορροπία ζωής και εργασίας. Το στατιστικό test που χρησιμοποιήθηκε ήταν το OneWayAnova. Ως dependentvariable ορίστηκε η WorkLifeBalance με factors τον τομέα απασχόλησης.

Παρατηρήθηκε ότι:

Ο παρακάτω πίνακας, μας δείχνει ότι το Levene'stest είναι στατιστικά σημαντικό αφού το $p_{value}=0,039 < 0,05$.

ΠΙΝΑΚΑΣ 17 HOMOGENEITY TEST FIRST SCENARIO

Test of Homogeneity of Variances

WorkLifeBalance

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,198	7	122	,039

Επίσης, από τον πίνακα ANOVA, το $p_{value}=0,045 < 0,05$ μεταξύ των ομάδων είναι και αυτό στατιστικά σημαντικό επομένως μας προδιαθέτει ότι θα υπάρχουν κάποιες ομάδες που θα διαφέρουν μεταξύ τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 18 ANOVA FIRST SCENARIO

ANOVA

WorkLifeBalance

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,989	7	,998	2,039	,045
Within Groups	59,750	122	,490		
Total	66,739	129			

Από τον παρακάτω πίνακα, παρατηρούμε ότι οι ομάδες Ιατρικής και Υγείας - Περίθαλψης παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά αφού $p_{value}=0,049 < 0,05$. Επίσης,

το 0 περιέχεται στο διάστημα εμπιστοσύνης αφού το κατώτερο όριο είναι -0,0304 και το ανώτερο είναι 1,8837.

Multiple Comparisons

WorkLifeBalance

Bonferroni

Τομέαςαπασχόλησης	Τομέαςαπασχόλησης	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Εμπόριο	Αισθητική	,04286	,25093	1,000	-,7586	,8443
	Ιατρική	-,57714	,25093	,648	-1,3786	,2243
	Εκπαίδευση	-,39214	,27425	1,000	-1,2681	,4838
	Εστίαση	-,33937	,20298	1,000	-,9877	,3090
	Παροχή υπηρεσιών	-,12714	,19616	1,000	-,7537	,4994
	Υγεία-Περιθαλψη	,34952	,23411	1,000	-,3982	1,0973
	Μεταποίηση τροφίμων	-,15832	,20689	1,000	-,8191	,5025
Αισθητική	Εμπόριο	-,04286	,25093	1,000	-,8443	,7586
	Ιατρική	-,62000	,31297	1,000	-1,6196	,3796
	Εκπαίδευση	-,43500	,33195	1,000	-1,4953	,6253
	Εστίαση	-,38222	,27601	1,000	-1,2638	,4994
	Παροχή υπηρεσιών	-,17000	,27104	1,000	-1,0357	,6957
	Υγεία-Περιθαλψη	,30667	,29965	1,000	-,6504	1,2637
	Μεταποίηση τροφίμων	-,20118	,27890	1,000	-1,0920	,6896
Ιατρική	Εμπόριο	,57714	,25093	,648	-,2243	1,3786
	Αισθητική	,62000	,31297	1,000	-,3796	1,6196
	Εκπαίδευση	,18500	,33195	1,000	-,8753	1,2453
	Εστίαση	,23778	,27601	1,000	-,6438	1,1194
	Παροχή υπηρεσιών	,45000	,27104	1,000	-,4157	1,3157
	Υγεία-Περιθαλψη	,92667	,29965	,049	-,0304	1,8837
	Μεταποίηση τροφίμων	,41882	,27890	1,000	-,4720	1,3096
Εκπαίδευση	Εμπόριο	,39214	,27425	1,000	-,4838	1,2681
	Αισθητική	,43500	,33195	1,000	-,6253	1,4953

ΓΑΝΩΤΟΠΟΥΛΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΜΑΡΙΑ

	Ιατρική	-,18500	,33195	1,000	-1,2453	,8753
	Εστίαση	,05278	,29737	1,000	-,8970	1,0026
	Παροχή υπηρεσιών	,26500	,29276	1,000	-,6701	1,2001
	Υγεία-Περίθαλψη	,74167	,31942	,613	-,2786	1,7619
	Μεταποίηση τροφίμων	,23382	,30005	1,000	-,7245	1,1922
Εστίαση	Εμπόριο	,33937	,20298	1,000	-,3090	,9877
	Αισθητική	,38222	,27601	1,000	-,4994	1,2638
	Ιατρική	-,23778	,27601	1,000	-1,1194	,6438
	Εκπαίδευση	-,05278	,29737	1,000	-1,0026	,8970
	Παροχή υπηρεσιών	,21222	,22737	1,000	-,5140	,9384
	Υγεία-Περίθαλψη	,68889	,26081	,261	-,1441	1,5219
	Μεταποίηση τροφίμων	,18105	,23668	1,000	-,5749	,9370
Παροχή υπηρεσιών	Εμπόριο	,12714	,19616	1,000	-,4994	,7537
	Αισθητική	,17000	,27104	1,000	-,6957	1,0357
	Ιατρική	-,45000	,27104	1,000	-1,3157	,4157
	Εκπαίδευση	-,26500	,29276	1,000	-1,2001	,6701
	Εστίαση	-,21222	,22737	1,000	-,9384	,5140
	Υγεία-Περίθαλψη	,47667	,25554	1,000	-,3395	1,2929
	Μεταποίηση τροφίμων	-,03118	,23086	1,000	-,7685	,7062
Υγεία-Περίθαλψη	Εμπόριο	-,34952	,23411	1,000	-1,0973	,3982
	Αισθητική	-,30667	,29965	1,000	-1,2637	,6504
	Ιατρική	-,92667	,29965	,049	-1,8837	,0304
	Εκπαίδευση	-,74167	,31942	,613	-1,7619	,2786
	Εστίαση	-,68889	,26081	,261	-1,5219	,1441
	Παροχή υπηρεσιών	-,47667	,25554	1,000	-1,2929	,3395
	Μεταποίηση τροφίμων	-,50784	,26386	1,000	-1,3506	,3349
Μεταποίηση τροφίμων	Εμπόριο	,15832	,20689	1,000	-,5025	,8191
	Αισθητική	,20118	,27890	1,000	-,6896	1,0920
	Ιατρική	-,41882	,27890	1,000	-1,3096	,4720

Εκπαίδευση	-,23382	,30005	1,000	-1,1922	,7245
Εστίαση	-,18105	,23668	1,000	-,9370	,5749
Παροχή υπηρεσιών	,03118	,23086	1,000	-,7062	,7685
Υγεία-Περίθαλψη	,50784	,26386	1,000	-,3349	1,3506

Συγκρίνοντας από τον επόμενο πίνακα τις μέσες τιμές των ομάδων Ιατρικής και Υγείας-Περίθαλψης σχετικά με την ισορροπία εργασίας και οικογενειακής ζωής, διαπιστώνουμε ότι η πρώτη έχει μεγαλύτερη μέση τιμή αλλά και μικρότερη τυπική απόκλιση. Επομένως αναμένουμε ότι κατά μέσο όρο οι γυναίκες επιχειρηματίες που ανήκουν στον κλάδο Ιατρικής βιώνουν μεγαλύτερη ισορροπία εργασίας- οικογενειακής ζωής από τις επιχειρηματίες του τομέα Υγείας – Περίθαλψης.

WorkLifeBalance

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Εμπόριο	35		
Αισθητική	10	5,5400	,99800	,31559	4,8261	6,2539	3,40	6,40
Ιατρική	10	6,1600	,59479	,18809	5,7345	6,5855	5,20	7,00
Εκπαίδευση	8	5,9750	,07071	,02500	5,9159	6,0341	5,80	6,00
Εστίαση	18	5,9222	,81497	,19209	5,5169	6,3275	3,40	7,00
Παροχή υπηρεσιών	20	5,7100	,58929	,13177	5,4342	5,9858	4,40	7,00
Υγεία-Περίθαλψη	12	5,2333	,73278	,21154	4,7677	5,6989	4,00	6,00
Μεταποίηση Τροφίμων	17	5,7412	,53275	,12921	5,4673	6,0151	5,00	7,00
Total	130	5,7031	,71927	,06308	5,5783	5,8279	3,40	7,00

7.6.2. ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Εξετάσαμε εάν υπάρχουν ομάδες που παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά στην ισορροπία ζωής και εργασίας με factors την οικογενειακή κατάσταση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 19 HOMOGENEITY TEST SECOND SCENARIO**Test of Homogeneity of Variances**

WorkLifeBalance

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
9,766	3	126	,000

Ο παραπάνω πίνακας, μας δείχνει ότι το Levene'stest είναι στατιστικά σημαντικό αφού το $p_{value}=0,000 < 0,05$.

Επίσης, από τον πίνακα ANOVA, το $p_{value}=0,023 < 0,05$ μεταξύ των ομάδων είναι και αυτό στατιστικά σημαντικό επομένως μας προδιαθέτει ότι θα υπάρχουν κάποιες ομάδες που θα διαφέρουν μεταξύ τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 20 ANOVA SECOND SCENARIO**ANOVA**

WorkLifeBalance

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,831	3	1,610	3,278	,023
Within Groups	61,908	126	,491		
Total	66,739	129			

Από τον παρακάτω πίνακα, παρατηρούμε ότι οι κατηγορίες Έγγαμη και Άγαμη, παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά αφού $p_{value}=0,016 < 0,05$.

Επίσης, το 0 περιέχεται στο διάστημα εμπιστοσύνης αφού το κατώτερο όριο είναι -0,8492 και το ανώτερο είναι 1,558.

Multiple Comparisons

WorkLifeBalance

Bonferroni

Οικ_κατάσταση	Οικ_κατάσταση	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Αγαμη	Έγγαμη	-,45250*	,14800	,016	-,8492	1,558
	Διαζευγμένη	-,22679	,22461	1,000	-,8289	,3753
	Άλλο	-,43472	,26447	,616	-1,1437	,2742
Έγγαμη	Αγαμη	,45250*	,14800	,016	-1,558	,8492
	Διαζευγμένη	,22571	,20407	1,000	-,3213	,7727
	Άλλο	,01778	,24727	1,000	-,6450	,6806
Διαζευγμένη	Αγαμη	,22679	,22461	1,000	-,3753	,8289
	Έγγαμη	-,22571	,20407	1,000	-,7727	,3213
	Άλλο	-,20794	,29948	1,000	-1,0107	,5948
Άλλο	Αγαμη	,43472	,26447	,616	-,2742	1,1437
	Έγγαμη	-,01778	,24727	1,000	-,6806	,6450
	Διαζευγμένη	,20794	,29948	1,000	-,5948	1,0107

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Στη συνέχεια, συγκρίνοντας τις μέσες τιμές των μεταβλητών Έγγαμες και Άγαμες σχετικά με την ισορροπία εργασίας – οικογενειακής ζωής, διαπιστώνουμε ότι οι Έγγαμες παρουσιάζουν μεγαλύτερη μέση τιμή από της Άγαμες, ενώ ταυτόχρονα η τυπική απόκλιση είναι μικρότερη. Έτσι αναμένουμε κατά μέσο όρο οι Έγγαμες να παρουσιάζουν μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής από ότι οι Άγαμες.

WorkLifeBalance

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Αγαμη	32		
Έγγαμη	75	5,8400	,47874	,05528	5,7299	5,9501	5,00	7,00
Διαζευγμένη	14	5,6143	,92641	,24759	5,0794	6,1492	3,40	7,00
Άλλο	9	5,8222	,65912	,21971	5,3156	6,3289	4,20	6,40
Total	130	5,7031	,71927	,06308	5,5783	5,8279	3,40	7,00

8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ξεκινώντας από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του προφίλ των ερωτηθέντων, βλέπουμε ότι συμμετέχουν στην επιχειρηματική δραστηριότητα γυναίκες όλων των ηλικιακών ομάδων, με μικρότερο ποσοστό αυτό των ηλικιών 18-24. Δε μπορούμε να το θεωρήσουμε ως αρνητικό, καθώς ελπίζουμε ότι αυτό συμβαίνει λόγω του ότι μπορεί οι γυναίκες αυτής της ηλικίας να ασχολούνται ακόμη με τη μόρφωσή τους, και να ασχοληθούν αργότερα με την επιχειρηματικότητα.

Το επίπεδο μόρφωσης είναι ικανοποιητικό με τις περισσότερες να είναι απόφοιτες ΑΕΙ. Δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό είναι αυτό των τελειόφοιτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, κάτι που εξηγείται αν σκεφτεί κανείς τις παλαιότερες επιχειρήσεις που υπάρχουν ακόμη και τότε η εκπαίδευση των γυναικών δεν ήταν η πρώτη επιλογή αλλά έμπαιναν κατευθείαν στην αγορά εργασίας.

Μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών ήταν παντρεμένες, κάτι που συνάδει και με τα ηλικιακά ποσοστά από 35 έως 55. Αυτό είναι θετικό, εάν σκεφτεί κανείς ότι η οικογενειακή αυτή κατάσταση φαίνεται πως δε στέκεται εμπόδιο στην καριέρα των γυναικών ως επιχειρηματίες.

Στον κλάδο απασχόλησης, το εμπόριο όπως ήταν αναμενόμενο κατείχε το μεγαλύτερο ποσοστό, λόγω του εύρους των επαγγελμάτων που περιλαμβάνει και ακολουθεί η κατηγορία παροχής υπηρεσιών. Αυτό επιβεβαιώνει και τη θεωρία όπου θέλει η γυναίκα να δημιουργεί επιχειρήσεις που στόχο έχουν τον τελικό καταναλωτή.

Το ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις λειτουργούν πάνω από δέκα χρόνια είναι θετικό, καθώς δείχνει ότι οι γυναίκες είναι σε θέση να διατηρήσουν και να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις και να τις εδραιώσουν στην αγορά. Το επόμενο ποσοστό επιχειρηματιών που έχουν 1-5 χρόνια στην παρούσα εργασία δίνει το ελπιδοφόρο μήνυμα ότι υπάρχουν αρκετές καινούργιες επιχειρήσεις.

Οι περισσότερες γυναίκες δεν έχουν σύνταξο, γεγονός που μπορεί να σημαίνει ότι μπορεί γενικά να μη χρειάζονται λόγω του μικρού μεγέθους της επιχείρησης. Από την άλλη όσες έχουν σύνταξο φαίνεται ότι στην πλειοψηφία προτιμούν του ιδίου φύλου, και αυτό συμφωνεί με τη βιβλιογραφία, όπου οι γυναίκες φαίνεται ότι δημιουργούν το δικό τους δίκτυο γυναικών συνεργατών, γιατί καταλαβαίνονται μεταξύ τους καλύτερα και είναι πιο υποστηρικτικές από ότι οι άντρες.

Τέλος, επιβεβαιώνεται το πρόβλημα έλλειψης κεφαλαίου που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες, καθώς φαίνεται ότι στην πλειοψηφία τους δεν έχουν χρησιμοποιήσει καθόλου κεφάλαια τα τελευταία τουλάχιστον χρόνια.

Σχετικά την έρευνα που διεξήχθη, τα αποτελέσματα των αναλύσεων έδειξαν ότι οι όσο αυξάνονται οι εργασιακές υποχρεώσεις, αυξάνονται και οι οικογενειακές υποχρεώσεις, είναι ένα φαινόμενο που δεν έχει ερευνηθεί προηγουμένως, σύμφωνα με την αρθρογραφία που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία. Παρόλα αυτά παρουσιάζει ενδιαφέρον, καθώς είναι κάτι που θα μπορούσαμε να υποθέσουμε εύκολα. Όσο περισσότερες εργασιακές υποχρεώσεις έχουμε, τόσο μεγαλύτερο το εργασιακό βάρος, χρονικό και ψυχολογικό. Ακόμη και αν ο επιχειρηματίας έχει ως πρωταρχικό στόχο την ευημερία της οικογένειας και όχι της εργασίας, είναι γεγονός ότι αντιμετωπίζει αλλιώς τα εργασιακά από τα οικογενειακά καθήκοντα. Αυτό συμβαίνει ίσως επειδή τα εργασιακά καθήκοντα φαντάζουν πιο δύσκολα να ολοκληρωθούν, ή ο επιχειρηματίας θεωρεί ότι πρέπει να ασχοληθεί ο ίδιος και δε μπορεί να δώσει σε κάποιον άλλο τις ευθύνες του. Έτσι ξοδεύοντας περισσότερο χρόνο στην εργασία, έχει όλο και λιγότερο χρόνο να διαθέσει στην οικογένεια, με αποτέλεσμα τα οικογενειακά καθήκοντα να αυξάνονται συνεχώς, δυσκολεύοντας ακόμη περισσότερο την ισορροπία εργασίας – οικογένειας.

Στη συνέχεια αποδείχθηκε όπως ήταν αναμενόμενο ότι η ικανοποίηση από την καθημερινότητα μειώνεται όσο αυξάνονται οι οικογενειακές απαιτήσεις. Το ίδιο συμβαίνει όμως και με την αύξηση των εργασιακών απαιτήσεων. Επομένως για να είναι ένα άτομο ικανοποιημένο από τη ζωή του δε μπορούμε να υπολογίζουμε μόνο το αν βρίσκεται σε ισορροπία και τάξη στην εργασία του ή στην οικογένειά του μεμονωμένα. Άλλη μια φορά επιβεβαιώνεται η διπλή κατεύθυνση της σχέσης αλληλεξάρτησης μεταξύ εργασιακού και οικογενειακού ρόλου.

Πολλοί ερευνητές έχουν συνδέσει την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής με την ικανοποίηση από τη ζωή. Η έρευνά μας είναι σύμφωνη με αυτή την αντίληψη, καθώς βρήκαμε ότι όσο αυξάνεται η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής, τόσο μεγαλύτερη ικανοποίηση υπάρχει από τη ζωή. Αυτά τα ευρήματα μπορούν να ενωθούν με τα παραπάνω. Έτσι υπάρχει η λογική συνέχεια των πραγμάτων, ότι όσο αυξάνονται οι οικογενειακές ή/ και εργασιακές απαιτήσεις, τόσο μειώνεται ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας και άρα μειώνεται στη συνέχεια η ικανοποίηση της ζωής. Η έρευνά μας επιβεβαιώνει αυτή τη διατύπωση, τουλάχιστον από την πλευρά της εργασίας, καθώς βρέθηκε ότι μια αύξηση των εργασιακών απαιτήσεων οδηγεί σε μείωση της ισορροπίας εργασίας – οικογένειας, ενώ από τη δεύτερη υπόθεση βρέθηκε ότι μειώνει την ικανοποίηση της ζωής. Το

πώς οι οικογενειακές απαιτήσεις επηρεάζουν την ισορροπία εργασίας – οικογένειας και αν όντως επηρεάζουν με τον ίδιο τρόπο όπως επηρεάζουν την ικανοποίηση της ζωής μπορεί να ερευνηθεί περαιτέρω.

Αναφερόμενοι στη στήριξη από την οικογένεια βρήκαμε ότι όσο αυξάνεται αυτή η στήριξη τόσο ερχόμαστε σε ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής, κάτι που ήταν αρκετά αναμενόμενο. Όπως αναφέραμε και στο πρώτο θεωρητικό μέρος της εργασίας, ένα υποστηρικτικό οικογενειακό περιβάλλον μπορεί να δράσει ακόμη και ως κίνητρο της επιχειρηματικότητας. Υποστήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον σημαίνει ψυχολογική ηρεμία, που οδηγεί το άτομο σε ισορροπία μέσα του, και στη συνέχεια ισορροπία με τους γύρω του και την οικογένειά του. Είναι μια θετική στάση που συνεχώς ανακυκλώνεται στα εμπλεκόμενα μέλη.

Διαπιστώθηκε ότι οι απαιτήσεις από την εργασία επηρεάζουν αρνητικά τόσο την ισορροπία εργασίας – ζωής όσο και την καινοτομία. Ο λόγος πίσω από αυτή την διαπίστωση μπορεί να είναι ότι όσο περισσότερες εργασιακές υποχρεώσεις έχει ο επιχειρηματίας, τόσο δυσκολότερο του είναι να ασχοληθεί με την καινοτομία στην εργασία του, καθώς αναλώνεται μόνο στην αντιμετώπιση των καθημερινών δυσκολιών χρησιμοποιώντας τους πεπερασμένους πόρους και τους τρόπους που ήδη γνωρίζει.

Οι αυξημένες εργασιακές υποχρεώσεις δρουν ως ανασταλτικός παράγοντας της ελευθερίας της σκέψης. Παρόλα αυτά με την κατάλληλη καθοδήγηση των επιχειρηματιών σήμερα, αυτή η σκέψη θα μπορούσε να αλλάξει. Οι επιχειρηματίες πρέπει να βλέπουν την καινοτομία σαν ευκαιρία, και να την κυνηγούν, να δρουν με βάση αυτή για την επίτευξη των στόχων τους και την ανάπτυξη της επιχείρησής τους. Συνήθως όταν αυξάνονται οι εργασιακές απαιτήσεις, ο επιχειρηματίας ξεχνά όλες τις λειτουργίες της σωστής διοίκησης που πρέπει να ακολουθεί και αντί αυτού κοιτά μόνο να προβλήματα και προσπαθεί να τα λύσει με τους τρόπους που ήδη γνωρίζει. Εδώ πρέπει να γίνει η αλλαγή σκέψης, και ο επιχειρηματίας πρέπει να επιλέγει συνειδητά την καινοτομία ως λύση των προβλημάτων του. Καινοτομία μπορεί να σημαίνει ένας νέος τρόπος παραγωγής, μια νέα διαδικασία που θα μειώσει το εργασιακό βάρος ή το χρόνο που χρειάζεται για να γίνει μια διαδικασία. Έτσι θα επέρθει μείωση των εργασιακών υποχρεώσεων και ισορροπία εργασίας – οικογένειας και πάλι.

Αποδείξαμε επίσης, σε συνέχεια των παραπάνω, ότι η ισορροπία εργασίας – οικογενειακής ζωής επηρεάζει θετικά την καινοτομία για τον απλό λόγο ως απόρροια όλων των παραπάνω ότι μία ισορροπημένη καθημερινότητα οδηγεί σε πιο καθαρό μυαλό και συνεπώς και όρεξη για νέες ιδέες.

Σχετικά με τις διαφορές που παρατηρήθηκαν στις ομάδες για την έννοια Ισορροπία εργασίας – οικογενειακής ζωής, με κριτήριο την οικογενειακή κατάσταση παρατηρούμε ότι οι έγγαμες και άγαμες επιχειρηματίες παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ τους. Υπάρχει μια λογική πίσω από αυτά τα ευρήματα, καθώς οι έγγαμες γυναίκες θα έχουν περισσότερες υποχρεώσεις συγκριτικά με τις άγαμες.

Τέλος, παρατηρήθηκε ότι οι ομάδες Ιατρικής και Υγείας - Περίθαλψης παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά και αυτές για την έννοια Ισορροπία εργασίας – οικογενειακής ζωής, με κριτήριο τον τομέα απασχόλησης. Δε γνωρίζουμε το λόγο για τον οποίο υπήρχε αυτή η διαφοροποίηση, ίσως οφείλεται στο περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας αυτών.

Γενικά ο τομέας της επιχειρηματικότητας συνεχώς μεταβάλλεται, εξελίσσεται και έτσι συνεχώς θα παρουσιάζει ενδιαφέρον ως αντικείμενο μελέτης. Επιπλέον η γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι πάντα στο κέντρο του ενδιαφέροντος, καθώς είναι η πιο ταχύτατα αναπτυσσόμενη μεταβλητή της αγοράς και της οικονομίας. Αναφορικά με την ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ακόμη αυτό το πρόβλημα σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες, λόγω προκαταλήψεων φύλου, καθώς όσο κι αν έχουν πλησιάσει στην ισότητα μεταξύ ανδρών – γυναικών, η φροντίδα του σπιτιού και της οικογένειας συνεχίζει να θεωρείται γυναικεία υπόθεση. Το ζητούμενο είναι όλη η κοινωνία να καταλάβει τις ανάγκες των γυναικών σε αυτό τον τομέα, και να θεσπιστούν οι κατάλληλες πολιτικές, σε επίπεδο κοινωνίας, οικονομίας φορέων και οργανισμών, ώστε να βρίσκονται οι γυναίκες επιχειρηματίες όσο πιο κοντά γίνεται στην ισορροπία εργασίας – οικογένειας, και ταυτόχρονα με αυτό τον τρόπο σιγά σιγά θα προωθείται περισσότερο και η γυναικεία επιχειρηματικότητα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γκαγκάτσιος, Ι. (2011). Καινοτομία–Επιχειρηματικότητα–Επιχειρήσεις. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.
- Κακούρης, Α. (2013). Καινοτομία-Επιχειρηματικότητα-Διοίκηση Επιχειρήσεων, Αθήνα: Κέντρο Δια Βίου Μάθησης.
- Alvarez, S. A., & Busenitz, L. W. (2001). The entrepreneurship of resource-based theory. *Journal of management*, 27(6), 755-775.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259-278.
- Bosse, D. A., & Taylor III, P. L. (2012). The second glass ceiling impedes women entrepreneurs. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 17(1), 52.
- Brindley, C. (2005). Barriers to women achieving their entrepreneurial potential: Women and risk. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 11(2), 144-161.
- Brough, P., Timms, C., & Bauld, R. (2009). Measuring work-life balance: Validation of a new measure across five Anglo and Asian samples. In *Proceedings of the 8th Australian Psychological Society Industrial & Organizational Conference*.
- Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio, B. (2004). Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneurs. *Journal of Organizational Change Management*, 17(3), 256-268.
- Brush, C. G., De Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and entrepreneurship*, 1(1), 8-24.
- Brush, C. G. (1992). Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(4), 5-30.
- Buttner, E. H. (1993). Female entrepreneurs: how far have they come?. *Business Horizons - Bloomington*, 36, 59-59.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.

- Cuervo, Á., Ribeiro, D., & Roig, S. (2007). Entrepreneurship: concepts, theory and perspective. Introduction. In *Entrepreneurship* (pp. 1-20). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Deakins, D., & Freel, M. (2007). Επιχειρηματικότητα. *Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα*.
- Deery, M. (2008). Talent management, work-life balance and retention strategies. *International journal of contemporary hospitality management*, 20(7), 792-806.
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274-282.
- DeMartino, R., & Barbato, R. (2003). Differences between women and men MBA entrepreneurs: exploring family flexibility and wealth creation as career motivators. *Journal of business venturing*, 18(6), 815-832.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Drucker, P. (2014). *Innovation and entrepreneurship*. Routledge.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of vocational behavior*, 66(1), 124-197.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). ‘Live to work’ or ‘work to live’? A qualitative study of gender and work–life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 151-172.
- Ezzedeen, S. R., & Ritchey, K. G. (2009). Career advancement and family balance strategies of executive women. *Gender in management: An international journal*, 24(6), 388-411.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 145-167.

- Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. (2003). Does work–home interference mediate the relationship between workload and well-being?. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532-559.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471.
- Guillaume, C., & Pochic, S. (2009). What would you sacrifice? Access to top management and the work–life balance. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 14-36.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, 50(1), 49-58.
- Kalnins, A., & Williams, M. (2014). When do female-owned businesses out-survive male-owned businesses? A disaggregated approach by industry and geography. *Journal of Business Venturing*, 29(6), 822-835.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235-258.
- Lepoutre, J., Justo, R., Terjesen, S., & Bosma, N. (2013). Designing a global standardized methodology for measuring social entrepreneurship activity: The Global Entrepreneurship Monitor social entrepreneurship study. *Small Business Economics*, 1-22.]
- Leung, A. (2011). Motherhood and entrepreneurship: gender role identity as a resource. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3(3), 254-264.
- Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S., & Gordon, J. R. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in management Review*, 22(2), 86-111.

- Minniti, M., & Arenius, P. (2003, April). Women in entrepreneurship. In *The entrepreneurial advantage of nations: First annual global entrepreneurship symposium* (Vol. 29).
- Minniti, M., & Naudé, W. (2010). What do we know about the patterns and determinants of female entrepreneurship across countries?
- Nel, P., Maritz, A., & Thongprovati, O. (2010). Motherhood and Entrepreneurship: The Mumpreneur Phenomenon. *International Journal of Organizational Innovation*, 3(1).
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Orhan, M., & Scott, D. (2001). Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model. *Women in management review*, 16(5), 232-247.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of vocational behavior*, 48(3), 275-300.
- Poelmans, S., Odle-Dusseau, H., & Beham, B. (2009). Work-life balance: Individual and organizational strategies and practices. *The Oxford handbook of organizational well-being*, 180-213.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of management review*, 25(1), 217-226.
- Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work–family conflict, and venture performance: New insights into the work–family interface. *Journal of small business management*, 44(2), 285-297.
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work—family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861-886.
- Straub, C. (2007). A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe: Do practices enhance females' career advancement?. *Women in Management Review*, 22(4), 289-304.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization,

organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54(3), 392-415.

- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.

Διαδικτυακές πηγές

- Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων www.isotita.gr
- Ενημέρωση προγραμμάτων ΕΣΠΑ www.espa.io
- Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών www.eedege.gr
- ‘Ημέρα της γυναικείας επιχειρηματικότητας’, www.sansimera.gr
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας kethi.gr
- Κοτσακάς Χ. (2018), Γυναικεία επιχειρηματικότητα: Κινητήρια δύναμη για την ενίσχυση της ελληνικής οικονομίας: Συνέντευξη της Παντελαίου Σταματίνας, διευθύντρια οικονομικών-κλαδικών ερευνών της ICAP Group www.epixeiro.gr
- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού www.oaed.gr
- Σωτηράκη Κ., (2010) ‘Το φαινόμενο της “γυάλινης οροφής”’ kalliopisotiraki.blogspot.com
- Τσακανίκας Α., Σταυράκη Σ., Βαλαβανιώτη Ε. (Νοέμβριος, 2018), ‘Ετήσια έκθεση επιχειρηματικότητας 2017-2018: Λιγότερα νέα εγχειρήματα, βελτίωση στις προοπτικές απασχόλησης’ σελ.59-80 iobe.gr
- BusinessWoman ηλεκτρονικό περιοδικό www.businesswoman.gr
- Global Entrepreneurship Monitor www.gemconsortium.org
- ‘Leading women in business’, (2017) Όμιλος Παροχής Επιχειρηματικής Πληροφόρησης -ICAP Group, www.icap.gr
- Seger M., 2017, ‘Women Entrepreneurs: History of Women in Business’ homebusinessmag.com

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
 ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
 “ΝΕΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Σας παρακαλώ να αφιερώσετε λίγο από το χρόνο σας για τη συμπλήρωση του παρακάτω ερωτηματολογίου. Θα χρειαστούν μόνο λίγα λεπτά. Οι απαντήσεις σας είναι άκρως εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την έρευνα στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας στο μεταπτυχιακό μου, με θέμα τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και έτσι οι απαντήσεις δεν μπορούν κατά οποιoδήποτε τρόπο να συνδεθούν με συγκεκριμένα πρόσωπα ή οργανισμούς.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας!

Γανωτοπούλου Βασιλική Μαρία Τηλ. 698*****

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Παρακαλώ συμπληρώστε τα παρακάτω στοιχεία.

Βάλτε ένα (x) στο αντίστοιχο τετραγωνάκι

1. Ηλικία

18 - 24

25 - 34

35 - 44

45 - 55

55 +

2. Επίπεδο εκπαίδευσης

Απόφοιτος
Γυμνασίου/ Λυκείου

Απόφοιτος Τ.Ε.Ι.

Απόφοιτος Α.Ε.Ι.

Κάτοχος
Μεταπτυχιακού Τίτλου

Άλλο: _____

3. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμη

Έγγαμη

Διαζευγμένη

Άλλο

4 Τομέας απασχόλησης _____

5. Χρόνος επαγγελματικής εμπειρίας

0 – 3 χρόνια

4 – 10 χρόνια

11 – 19 χρόνια

20 χρόνια και άνω

6. Χρόνος προϋπηρεσίας στην παρούσα εργασία

Λιγότερο από
1 χρόνο

1 – 5 χρόνια

6 – 9 χρόνια

10 χρόνια και άνω

7. Είστε μόνη ιδιοκτήτρια (ή έχετε συνεταιίρο/ους);

Ναι Όχι

8. Αν έχετε συνεταιίρο/ους, είναι:

Γυναίκα/ες Άνδρας/ ες Είναι και γυναίκες και άνδρες

9. Έχετε τα τελευταία 3 χρόνια, προσωπικά χορηγήσει κεφάλαια για μια νέα επιχείρηση που ξεκίνησε από κάποιον άλλο;

Ναι
 Όχι

10. Η συγκεκριμένη επιχείρηση είναι:

Η καθημερινή (κύρια) εργασία σας
 Μέρος της καθημερινής εργασίας σας

11. Αυτή τη στιγμή, πόσα άτομα εργάζονται για αυτή την επιχείρηση;

Αριθμός : _____

12. Πόσοι από τους εργαζόμενους είναι μερικής απασχόλησης;

Αριθμός : _____

13. Συμμετέχουν μέλη της οικογένειας; Αν ναι, συνεχίστε με την ερώτηση 14, αλλιώς προχωρήστε στην ερώτηση 15.

14. Πόσα μέλη της οικογένειάς σας συμμετέχουν στην εν λόγω επιχείρηση;

Αριθμός : _____

15. Η επιχείρησή σας προσφέρει ένα νέο είδος προϊόντων ή υπηρεσιών;

Ναι
 Όχι

16. Η επιχείρησή σας προσφέρει ένα νέο τρόπο παραγωγής προϊόντων ή υπηρεσιών;

Ναι
 Όχι

17. Η επιχείρησή σας προσφέρει ένα νέο τρόπο διανομής προϊόντων ή υπηρεσιών;

Ναι
 Όχι

18. Η επιχείρησή σας έχει προσεγγίσει μια νέα μέχρι σήμερα αγορά ή νέο πελάτη;

Ναι
 Όχι

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

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

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

α/α	Απόψεις	1=Διαφωνώ απόλυτα 7=Συμφωνώ απόλυτα						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Στους περισσότερους τομείς η ζωή μου είναι κοντά σε ό,τι θεωρώ ιδανικό	1	2	3	4	5	6	7
2	Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές	1	2	3	4	5	6	7
3	Είμαι ικανοποιημένη με τη ζωή μου	1	2	3	4	5	6	7
4	Μέχρι στιγμής έχω καταφέρει ό,τι θεωρώ σημαντικό στη ζωή	1	2	3	4	5	6	7
5	Εάν μπορούσα να ζήσω ξανά τη ζωή μου, δε θα άλλαζα σχεδόν τίποτα	1	2	3	4	5	6	7
6	Είμαι σε θέση να διαπραγματεύομαι και να ολοκληρώνω ό,τι αναμένεται από εμένα στη δουλειά και στην οικογένειά μου	1	2	3	4	5	6	7
7	Τα καταφέρνω στο να ανταποκρίνομαι στις προσδοκίες των σημαντικών για εμένα ατόμων στην επαγγελματική και στην οικογενειακή μου ζωή	1	2	3	4	5	6	7
8	Άτομα που είναι κοντά σε εμένα θα έλεγαν ότι καταφέρνω να έχω ισορροπία μεταξύ δουλειάς και οικογένειας	1	2	3	4	5	6	7
9	Τόσο άτομα στο χώρο της δουλειάς μου όσο και τα μέλη της οικογένειάς μου θα έλεγαν ότι ανταποκρίνομαι στις προσδοκίες τους	1	2	3	4	5	6	7
10	Είναι σαφές σε εμένα, βασιζόμενη σε ανατροφοδότηση από άτομα στη δουλειά μου και τα μέλη της οικογένειάς μου, ότι φέρνω σε πέρας και τις εργασιακές και τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις	1	2	3	4	5	6	7
11	Έχω σημαντικές βασικές αξίες στις οποίες εμμένω στην εργασιακή μου ζωή	1	2	3	4	5	6	7

12	Μπορώ να αλλάξω τη διάθεσή μου στη δουλειά όποτε χρειάζομαι	1	2	3	4	5	6	7
13	Γνωρίζω τις προσωπικές μου δυνάμεις και τις χρησιμοποιώ συχνά στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
14	Η δουλειά που κάνω βοηθά στο να εκπληρώσω την αίσθηση του σκοπού μου στη ζωή	1	2	3	4	5	6	7
15	Ο χώρος εργασίας μου είναι εκεί όπου νιώθω ότι ανήκω	1	2	3	4	5	6	7
16	Η δουλειά που κάνω ταιριάζει με τις προσωπικές μου αξίες και πλεονεκτήματα	1	2	3	4	5	6	7
17	Γενικά εκτιμώ αυτά που έχω στο εργασιακό μου περιβάλλον	1	2	3	4	5	6	7
18	Όταν τα πράγματα πάνε στραβά στη δουλειά, συνήθως τείνουν να επισκιάζουν τους άλλους τομείς της ζωής μου	1	2	3	4	5	6	7
19	Τίποτα στη δουλειά δε με στεναχωρεί για πολύ καιρό	1	2	3	4	5	6	7
20	Αρνητικά άτομα στη δουλειά τείνουν να με «ρίχνουν»	1	2	3	4	5	6	7
21	Βεβαιώνομαι ότι κάνω διαλείμματα ώστε να διατηρώ τη δύναμη και την ενέργειά μου όταν εργάζομαι σκληρά	1	2	3	4	5	6	7
22	Έχω αναπτύξει μερικούς αξιόπιστους τρόπους για να χαλαρώνω όταν βρίσκομαι υπό πίεση στη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
23	Έχω αναπτύξει μερικούς αξιόπιστους τρόπους ώστε να αντιμετωπίζω το προσωπικό άγχος από γεγονότα που αποτελούν πρόκληση στη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
24	Είμαι προσεκτικός ώστε να διασφαλίσω ότι η δουλειά μου δε λειτουργεί σε βάρος της προσωπικής μου ζωής	1	2	3	4	5	6	7
25	Συχνά επιδιώκω ανατροφοδότηση ώστε να βελτιωθώ	1	2	3	4	5	6	7
26	Είμαι πολύ πρόθυμη να αναγνωρίζω την προσπάθεια και την επιτυχία άλλων στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
27	Έχω ένα δυνατό και αξιόπιστο δίκτυο υποστηρικτικών ατόμων στη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7

1	2	3	4	5	6	7
Καθόλου/ Ποτέ	Πολύ λίγο/ Σπάνια	Λίγο/ Μερικές φορές	Ούτε λίγο ούτε πολύ	Αρκετό/ Συχνά	Πολύ/ Πολύ συχνά	Πάρα πολύ/ Πάντα

α/α	Απόψεις	1 = Διαφωνώ απόλυτα 7 = Συμφωνώ απόλυτα						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Όταν επιτυγχάνω στη δουλειά, η οικογένειά μου δείχνει πως είναι υπερήφανη για μένα	1	2	3	4	5	6	7
2	Όταν κάτι στη δουλειά μου με προβληματίζει, η οικογένειά μου δείχνει ότι καταλαβαίνει πως αισθάνομαι	1	2	3	4	5	6	7
3	Κάποιος/α στην οικογένειά μου με ρωτάει τακτικά για την ημέρα μου στη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
4	Αισθάνομαι καλύτερα όταν συζητήσω τα όποια εργασιακά προβλήματα με ένα μέλος της οικογένειας	1	2	3	4	5	6	7
5	Όταν έχω μια δύσκολη μέρα στη δουλειά, τα μέλη της οικογένειας προσπαθούν να μου φτιάξουν τη διάθεση	1	2	3	4	5	6	7
6	Τα μέλη της οικογένειάς μου ενδιαφέρονται για τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
7	Όταν είμαι απογοητευμένος από την εργασία μου, κάποιος στην οικογένειά μου προσπαθεί να καταλάβει	1	2	3	4	5	6	7
8	Η οικογένειά μου πάντα φαίνεται πως βρίσκει χρόνο για μένα εάν χρειάζομαι να συζητήσω για τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
9	Η οικογένειά μου συχνά μου παρέχει ένα διαφορετικό τρόπο αντιμετώπισης των εργασιακών μου προβλημάτων	1	2	3	4	5	6	7
10	Η οικογένειά μου χαίρεται για μένα όταν έχω επιτυχίες στη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
11	Κάποιος στην οικογένειά μου με βοηθάει να νιώσω καλύτερα όταν είμαι αναστατωμένος για τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
12	Συνήθως βρίσκω χρήσιμο το να συζητώ τα εργασιακά μου προβλήματα με την οικογένειά μου	1	2	3	4	5	6	7
13	Η οικογένειά μου θέλει να απολαμβάνω τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
14	Η οικογένειά μου απολαμβάνει το να ακούει για τα επιτεύγματά μου στη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
15	Η οικογένειά έχει θετική στάση απέναντι στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
16	Όταν έχω κάποιο πρόβλημα στη δουλειά, η οικογένειά μου εκφράζει την ανησυχία της	1	2	3	4	5	6	7
17	Στρέφομαι στην οικογένειά μου για να πάρω επιβεβαίωση για τη δουλειά μου όταν το χρειάζομαι	1	2	3	4	5	6	7

18	Αισθάνομαι άνετα να ζητήσω συμβουλή από την οικογένειά μου για προβληματικές καταστάσεις στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
19	Τα μέλη της οικογένειάς μου είναι συμπονετικά όταν είμαι αναστατωμένος για τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
20	Εάν έχω κάποιο πρόβλημα στη δουλειά, συνήθως το μοιράζομαι με τα μέλη της οικογένειάς μου	1	2	3	4	5	6	7

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

α/α	Απόψεις	1 = Καθόλου / Ποτέ 7 = Πάρα πολύ / Πάντα						
1	Πόσο χρόνο αφιερώνετε σε οικιακές/ οικογενειακές δραστηριότητες όπως π.χ. τη φροντίδα των παιδιών ή άλλων, το μαγείρεμα, το πλύσιμο ρούχων, τον καθαρισμό του σπιτιού, της αυλής κ.λπ. ;	1	2	3	4	5	6	7
2	Πόσο συχνά τα οικογενειακά σας καθήκοντα και οι υποχρεώσεις σας κάνουν να νιώθετε εξαντλημένοι;	1	2	3	4	5	6	7
3	Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι δεν έχετε χρόνο για αυτές τις οικιακές / οικογενειακές δραστηριότητες;	1	2	3	4	5	6	7
4	Πόσο δύσκολο σας είναι να κάνετε όλα όσα πρέπει ως μέλος της οικογένειας;	1	2	3	4	5	6	7
5	Συχνά νιώθω ότι είμαι "κουρελιασμένος"	1	2	3	4	5	6	7
6	Μου δίνεται εξ ολοκλήρου πάρα πολλή δουλειά να εκτελέσω	1	2	3	4	5	6	7
7	Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι υπάρχει σύγκρουση μεταξύ των απαιτήσεων της δουλειάς σας και της οικογενειακής σας ζωής;	1	2	3	4	5	6	7
8	Κατά πόσο η επαγγελματική σας κατάσταση παρεμβαίνει στην οικογενειακή σας ζωή;	1	2	3	4	5	6	7
9	Κατά πόσο η οικογενειακή σας κατάσταση παρεμβαίνει στην εργασία σας;	1	2	3	4	5	6	7

Σας ευχαριστώ πολύ για τη συνεργασία σας!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΙΝΑΚΩΝ

Ηλικία	Συχνότητες	Ποσοστά
18-24	3	2,3
25-34	31	23,8
35-44	33	25,4
45-55	41	31,5
55+	22	16,9
Total	130	100,0

Εκπαίδευση	Συχνότητες	Ποσοστά
Απόφοιτος Γυμν/Λυκείου	35	26,9
Απόφοιτος ΤΕΙ	29	22,3
Απόφοιτος ΑΕΙ	49	37,7
Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	9	6,9
Άλλο	8	6,2
Total	130	100,0

Οικογενειακή κατάσταση	Συχνότητες	Ποσοστά
Άγαμη	32	24,6
Έγγαμη	75	57,7
Διαζευγμένη	14	10,8
Άλλο	9	6,9
Total	130	100,0

Επαγγελματική εμπειρία	Συχνότητες	Ποσοστά
0-3 χρόνια	8	6,2
4-10 χρόνια	31	23,8
11-19 χρόνια	36	27,7
20 + χρόνια	55	42,3
Total	130	100,0

Τομέας απασχόλησης	Συχνότητες	Ποσοστά
Εμπόριο	35	26,9
Αισθητική	10	7,7
Ιατρική	10	7,7
Εκπαίδευση	8	6,2
Εστίαση	18	13,8
Παροχή υπηρεσιών	20	15,4
Υγεία- Περίθαλψη	12	9,2
Μεταποίηση Τροφίμων	17	13,1
Total	130	100,0

Προϋπηρεσία παρούσας εργασίας	Συχνότητες	Ποσοστά
<1 χρόνο	6	4,6
1-5 χρόνια	41	31,5
6-9 χρόνια	16	12,3
10 χρόνια και άνω	67	51,5
Total	130	100,0

Συνέταιροι	Συχνότητες	Ποσοστά
Γυναίκα/ες	29	22,3
Άνδρας/ες	16	12,3
Και τα δύο	7	5,4
Όχι	78	60,0
Total	130	100,0

Χορήγηση κεφαλαίων	Συχνότητες	Ποσοστά
Ναι	22	16,9
Όχι	108	83,1
Total	130	100,0

Είδος επιχείρησης	Frequency	Percent
Κόρια	118	90,8
Δευτερεύουσα	12	9,2
Total	130	100,0

Μόνη ιδιοκτήτρια	Συχνότητες	Ποσοστά
Ναι	81	62,3
Όχι	49	37,7
Total	130	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	17

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,663	4

Descriptive Statistics

	N	Range	Mean	Std. Deviation	Variance
LifeSatisfaction	130	6,00	5,200 0	1,04503	1,092
WorkLifeBalance	130	3,60	5,703 1	,71927	,517
WorkResilience	130	2,76	5,310 9	,49227	,242
FamilyDemand	130	4,75	4,361 5	1,11285	1,238
WorkDemand	130	5,60	3,686 2	1,27174	1,617
FamilySupport	130	4,85	5,547 7	,85342	,728
Innovation	130	1,00	1,803 8	,27313	,075
Valid N (listwise)	130				