



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«MBA ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ MANAGEMENT»**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

**Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα την τελευταία
πενταετία: απόψεις γυναικών επιχειρηματιών και διερεύνηση της
επίδρασης των δημογραφικών στοιχείων**

Συγγραφέας: ΞΕΝΑΚΗ ΕΛΕΝΗ

ΑΜ: 20075

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: ΑΣΩΝΙΤΟΥ ΣΟΦΙΑ

Αθήνα, Μάρτιος 2023



**UNIVERSITY OF WEST ATTICA
SCHOOL OF ADMINISTRATIVE, ECONOMICS
AND SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
POSTGRADUATE PROGRAM « MBA »**

Diploma Thesis

**Female entrepreneurship in Greece in the last five years:
views of female entrepreneurs and an investigation of the
effect of demographics**

XENAKI ELENI

RN: 20075

Supervisor: Assonitou Sofia

Athens, March 2023



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«MBA ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ MANAGEMENT»**

**Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα την τελευταία πενταετία: απόψεις
γυναικών επιχειρηματιών και διερεύνηση της επίδρασης των δημογραφικών
στοιχείων**

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του Εισηγητή

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι Εξεταστική
Επιτροπή:

A/A	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΑΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1.	ΑΣΩΝΙΤΟΥ ΣΟΦΙΑ	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ	
2.	ΤΟΥΡΝΑ ΕΛΕΝΗ	ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ	
3.	ΓΚΙΚΑΣ ΓΡΗΓΟΡΙΟΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Ξενάκη Ελένη του Μιχαήλ, με Α.Μ. 20075, φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «MBA με κατεύθυνση Management» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

**Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.*

Η Δηλούσα



***Ονοματεπώνυμο / Ιδιότητα**

**Ψηφιακή Υπογραφή Επιβλέποντα
(Υπογραφή)**

Πρόλογος

Με την παρούσα διπλωματική εργασία ολοκληρώνεται το πολύ ενδιαφέρον ταξίδι μου στο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών «MBA με κατεύθυνση MANAGEMENT» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του ΠΑΔΑ.

Σ' αυτή την όμορφη διαδρομή ήταν καθοριστική η συμβολή των καθηγητών μου στα γνωστικά αντικείμενα που παρακολούθησα, στους οποίους οφείλω να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες για τη συνεισφορά τους στην ολοκλήρωση των σπουδών μου.

Ιδιαίτερος επιθυμώ να ευχαριστήσω,

την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κα Σοφία Ασωνίτου, για την καθοδήγηση που μου παρείχε σε όλα τα στάδια εκπόνησης της εργασίας με τις πολύτιμες συμβουλές της,

την οικογένειά μου, κυρίως τους δύο υπέροχους γιους μου, φοιτητές και αυτοί, για την αγάπη, κατανόηση και υποστήριξή τους που ήταν καίρια καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου,

και τέλος, το φιλικό μου περιβάλλον καθώς και όλες τις γυναίκες επιχειρηματίες, χωρίς τη βοήθεια των οποίων δε θα ήταν δυνατή η διεξαγωγή της έρευνας.

Μάρτιος 2023

Ξενάκη Ελένη

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Επιτελική Σύνοψη	8
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή.....	13
1.1 Διατύπωση ζητήματος και σκοπός της εργασίας	13
1.2 Το ερευνητικό ερώτημα και οι επιμέρους στόχοι.....	14
1.3 Η μεθοδολογία και οι μέθοδοι συλλογής των δεδομένων	14
1.4 Η διάρθρωση της εργασίας.....	15
Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Επισκόπηση.....	16
2.1 Οι βασικοί λόγοι που ωθούν τις γυναίκες στην επιχειρηματικότητα	16
2.2 Ισορροπία οικογενειακής και εργασιακής ζωής.....	17
2.3 Εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα	18
2.4 Προκλήσεις και δυνατότητες στη γυναικεία επιχειρηματικότητα κατά την πανδημία covid-19.....	19
2.5 Η διάσταση του φύλου	21
2.6 Επίδραση δημογραφικών στοιχείων στη γυναικεία επιχειρηματικότητα.....	22
Κεφάλαιο 3: Θεωρητικό υπόβαθρο.....	24
3.1 Επιχειρηματικότητα.....	24
3.2 Γυναικεία επιχειρηματικότητα	27
3.3 Κίνητρο - Θεωρίες κινήτρων.....	28
3.4 Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.....	30
Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία.....	34
4.1 Μέθοδος έρευνας.....	34
4.2 Σκοπός έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα	35
4.3 Πληθυσμός, δείγμα, δειγματοληψία.....	35
4.4 Ερευνητικό εργαλείο	38
4.5 Συλλογή δεδομένων.....	40
4.6 Τρόπος ανάλυσης δεδομένων.....	40
4.7 Περιορισμοί έρευνας	41
Κεφάλαιο 5: Ανάλυση των δεδομένων	42
5.1 Περιγραφική στατιστική ανάλυση.....	42
Λόγοι ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα (1ο ερευνητικό ερώτημα)	45
Ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (2ο ερευνητικό ερώτημα)	49
Εμπόδια γυναικείας επιχειρηματικότητας (3ο ερευνητικό ερώτημα)	53
Προκλήσεις και δυνατότητες για γυναικεία επιχειρηματικότητα μετά covid-19 (4ο ερευνητικό ερώτημα).....	59
5.2 Επαγωγική στατιστική ανάλυση: Διαφοροποιήσεις απόψεων ως προς τα δημογραφικά στοιχεία (5ο ερευνητικό ερώτημα).....	63
Διαφοροποιήσεις ως προς την ηλικία.....	63

Διαφοροποιήσεις βάσει εκπαιδευτικού επιπέδου	65
Διαφοροποιήσεις βάσει οικογενειακής κατάστασης	66
Διαφοροποιήσεις ως προς τον τόπο διαμονής	68
Διαφοροποιήσεις ως προς το εισόδημα	70
Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα. Περιορισμοί. Μελλοντική έρευνα	72
6.1 Γενικά συμπεράσματα	72
6.2 Απάντηση ερευνητικών ερωτημάτων και συζήτηση αποτελεσμάτων	78
6.3 Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα και πρακτική	79
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	81
Ελληνική.....	81
Ξένη.....	82
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	91

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Συγκεντρωτικός πίνακας (N=70)	43
Πίνακας 2. Λόγος άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας	45
Πίνακας 3. Παράγοντες που καθόρισαν την αρχική απόφαση δραστηριότητας επιχείρησης.	45
Πίνακας 4. Αξιολόγηση χαρακτηριστικών όσον αφορά στις ιδιότητες / ικανότητες που πρέπει να διαθέτει μια γυναίκα επιχειρηματίας για να επιτύχει	48
Πίνακας 5. Αξιολόγηση προτάσεων για την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.	50
Πίνακας 6. Προβλήματα σε υπηρεσίες.....	53
Πίνακας 7. Επίδραση δουλειάς στην οικογενειακή ζωή	53
Πίνακας 8. Κίνδυνοι και εμπόδια κατά την έναρξη της επιχείρησης.....	54
Πίνακας 9. Κίνδυνοι και εμπόδια κατά την άσκηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας ...	54
Πίνακας 10. Εμπόδια για τη σύγχρονη γυναίκα επιχειρηματία.....	56
Πίνακας 11. Προκαταλήψεις λόγω φύλου.....	57
Πίνακας 12. Ικανοποίηση από προτάσεις για γυναικεία επιχειρηματικότητα.....	58
Πίνακας 13. Αποτέλεσμα αιτήματος δανεισμού	60
Πίνακας 14. Επάρκεια εκπαίδευσης.....	60
Πίνακας 15. Σημαντικές γνώσεις για το αντικείμενο εργασίας.....	60
Πίνακας 16. Βοήθεια προγράμματος εκπαίδευσης στην επιχειρηματικότητα	61
Πίνακας 17. Ενδιαφέρον παρακολούθησης προγράμματος εκπαίδευσης σε άλλους τομείς... ..	61
Πίνακας 18. Παράγοντες που οδηγούν σε διακοπή της επιχειρηματικής δραστηριότητας συνυπολογίζοντας τις θυσίες λόγω της πανδημίας.....	62
Πίνακας 19. Βλέψεις για μακροχρόνια πορεία επιχείρησης μετά την έναρξη της πανδημίας	63
Πίνακας 20. Πιθανότητα πρόσληψης έμμισθου προσωπικού στα επόμενα πέντε έτη	63
Πίνακας 21. Διαφοροποιήσεις απόψεων βάσει ηλικίας για τους λόγους ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα	64
Πίνακας 22. Διαφοροποιήσεις απόψεων βάσει ηλικίας για την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.....	64
Πίνακας 23 Διαφοροποιήσεις απόψεων βάσει ηλικίας για τις προκλήσεις και τις δυνατότητες	65
Πίνακας 24. Διαφοροποιήσεις απόψεων βάσει εκπαιδευτικού επιπέδου για τις προκλήσεις και τις δυνατότητες.....	66
Πίνακας 25. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις για την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, βάσει οικογενειακής κατάστασης	67
Πίνακας 26. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις για τα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, βάσει οικογενειακής κατάστασης	67
Πίνακας 27. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις για τις προκλήσεις και τις δυνατότητες βάσει οικογενειακής κατάστασης.....	68
Πίνακας 28. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις για τους λόγους ώθησης στην επιχειρηματικότητα, βάσει τόπου διαμονής	68
Πίνακας 29. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις για τις προκλήσεις και τις δυνατότητες, βάσει τόπου διαμονής.....	69
Πίνακας 30. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις για τις προκλήσεις και τις δυνατότητες, βάσει μηνιαίου εισοδήματος	71
Πίνακας 31. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του εκπαιδευτικού επιπέδου, για τους λόγους ώθησης στην επιχειρηματικότητα	103
Πίνακας 32. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του εκπαιδευτικού επιπέδου, για τις ισορροπίες μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.....	104
Πίνακας 33. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του οικογενειακής κατάστασης, για λόγους ώθησης στην επιχειρηματικότητα	105

Πίνακας 34. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του τύπου διαμονής, για τις ισορροπίες μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	106
Πίνακας 35. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του τύπου διαμονής, για τα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα.....	107
Πίνακας 36. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του μηνιαίου εισοδήματος, για τους λόγους άθησης στην επιχειρηματικότητα	109
Πίνακας 37. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του μηνιαίου εισοδήματος, για την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.....	110
Πίνακας 38. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του μηνιαίου εισοδήματος, για τα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα	111

ΛΙΣΤΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1. Παράγοντες που καθόρισαν την αρχική απόφαση δραστηριότητας επιχείρησης	47
Διάγραμμα 2. Χαρακτηριστικά όσον αφορά στις ιδιότητες / ικανότητες που πρέπει να διαθέτει μια γυναίκα επιχειρηματίας για να επιτύχει	49
Διάγραμμα 3. Προσωπικός ελεύθερος χρόνος	51
Διάγραμμα 4. Αξιολόγηση προτάσεων για την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	52
Διάγραμμα 5. Κίνδυνοι και εμπόδια κατά την άσκηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας	55
Διάγραμμα 6. Εμπόδια για τη σύγχρονη γυναίκα επιχειρηματία	57
Διάγραμμα 7. Προκαταλήψεις λόγω φύλου	58
Διάγραμμα 8. Ικανοποίηση από προτάσεις για γυναικεία επιχειρηματικότητα	59
Διάγραμμα 9. Τραπεζικός δανεισμός για ίδρυση ή λειτουργία επιχείρησης	59
Διάγραμμα 10. Παρακολούθηση προγράμματος εκπαίδευσης στην επιχειρηματικότητα	61
Διάγραμμα 11. Παράγοντες που οδηγούν σε διακοπή της επιχειρηματικής δραστηριότητας συνυπολογίζοντας τις θυσίες λόγω της πανδημίας	62

Επιτελική Σύνοψη

Η παρούσα εργασία αποτέλεσε μια μελέτη αναφορικά με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα και πώς αυτή διαμορφώνεται την τελευταία πενταετία. Σύμφωνα με την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, υπάρχουν διάφοροι παράγοντες παρακίνησης που προκαλούν τη συμμετοχή μιας γυναίκας σε επιχειρηματικές δραστηριότητες (παράγοντες ώθησης και παράγοντες έλξης, προσωπικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά, καθώς και διάφοροι περιβαλλοντικοί παράγοντες). Οι λόγοι συμμετοχής μιας γυναίκας σε επιχειρηματικές δραστηριότητες μπορεί να είναι προσωπικοί, επαγγελματικοί, πολιτισμικοί και κοινωνικοί. Η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι μία από τις σημαντικότερες δυνάμεις για την έναρξη μιας γυναικείας επιχειρηματικής δράσης. Ωστόσο, τα εμπόδια της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι πολλαπλά, όπως το στερεότυπο του φύλου, η χρηματοδότηση, η οριοθέτηση της γυναίκας μέσα στην οικογένεια, την κοινωνία και την εργασία, ο περιορισμένος βαθμός κατάλληλων εμπειριών και τεχνικών γνώσεων, η δύσκολη πρόσβαση στα δίκτυα και τους επαγγελματικούς φορείς, η έλλειψη δεξιοτήτων μάρκετινγκ και υπηρεσιών υποστήριξης, η κακή πρόσβαση σε τεχνολογία και ψηφιακές αγορές, οι «γυάλινες οροφές» κ.ά. Η πανδημία covid-19 έχει επιφέρει τεράστιο αντίκτυπο στις γυναίκες επιχειρηματίες, όπου σε παγκόσμιο επίπεδο φαίνεται πως συνάντησαν σημαντικές δυσκολίες στην έναρξη μιας επιχείρησης, σε σχέση με τους άνδρες. Ωστόσο, αναδείχθηκαν και νέες ευκαιρίες από την πανδημία με στόχο την ανάπτυξη.

Η παρούσα ερευνητική διαδικασία βασίστηκε στην ποσοτική μέθοδο με τη χρήση του ερωτηματολογίου ως ερευνητικό εργαλείο. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν N=70 γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα, που συλλέχθηκαν με την μέθοδο της δειγματοληψίας ευκολίας και με τη μέθοδο της δειγματοληψίας χιονοστιβάδας. Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί προσαρμογή των εξής ερευνητικών εργαλείων: α) του ερωτηματολογίου της έρευνας των Αλιπράντη-Μαράτου, Κατσή και Παπαδημητρίου (2016), β) του ερωτηματολογίου στο πλαίσιο έρευνας για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας που συμμετέχει ως εταίρος στο ευρωπαϊκό έργο ICONWOM-EN και γ) του ερωτηματολογίου του ΚΕΘΙ (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας) (2008). Για τη συλλογή των δεδομένων, το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε ως ηλεκτρονικό αλλά και ως έντυπο. Η διάρκεια της έρευνας ήταν περίπου δύο μήνες (Οκτώβριος έως Νοέμβριος, 2022). Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS Statistics, V21. Ο έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα προέκυψε με τιμή $\alpha=93,5\%$ και ως εκ τούτου κρίθηκε κατάλληλο για ανάλυση.

Η ανάλυση του ερωτηματολογίου ανέδειξε πως οι γυναίκες στρέφονται στην επιχειρηματικότητα ιδίως από ανάγκη. Ανάμεσα στους σημαντικότερους λόγους για γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι το ενδιαφέρον για το αντικείμενο και η επίτευξη της ανεξαρτησίας. Αναφορικά με την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής

ζωής, έγινε εμφανής στην παρούσα έρευνα η θετική στάση των οικογενειών απέναντι στη δουλειά των γυναικών επιχειρηματιών και αναδείχθηκε η σημαντική συμβολή τους στα επιτεύγματά τους. Φάνηκε από την ανάλυση πως τα παραπάνω συμβάλλουν στο να διατηρείται η ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στο πλαίσιο της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Τα πιο βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες, σύμφωνα με την παρούσα έρευνα, είναι η έλλειψη δομών συμβουλευτικής και ενημέρωσης, η γραφειοκρατία, ο ανταγωνισμός, η έλλειψη κεφαλαίου και η δυσκολία τραπεζικού δανεισμού. Σε ότι αφορά το πλαίσιο της πανδημίας Covid-19, η ανάλυση έδειξε πως υφίστανται παράγοντες που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε διακοπή της επιχειρηματικής δραστηριότητας, με το μέλλον των επιχειρήσεων των γυναικών να κρίνεται ως λιγότερο αισιόδοξο μετά την έναρξη της πανδημίας. Ωστόσο, αναδύονται σημαντικές δυνατότητες, όπως η εκπαίδευση στις τεχνολογίες πληροφορικής, στη διοίκηση επιχειρήσεων και στο Marketing / προώθηση. Τέλος, από την παρούσα ανάλυση φάνηκε πως υπάρχουν διαφοροποιήσεις των απόψεων των γυναικών σε σχέση με όλες τις εξεταζόμενες δημογραφικές μεταβλητές: την ηλικία, την εκπαίδευση, την οικογενειακή κατάσταση, τον τόπο διαμονής και το εισόδημά τους.

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

1.1 Διατύπωση ζητήματος και σκοπός της εργασίας

Ο όρος “γυναικεία επιχειρηματικότητα” αφορά επιχειρήσεις στις οποίες τουλάχιστον το 50% της ιδιοκτησίας ανήκει σε γυναίκα και η ενεργητική διαχείριση της επιχείρησης ασκείται από γυναίκα (Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2019). Όπως αναφέρεται στους Al-Kwif et al (2020), η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει κερδίσει δημοτικότητα σε όλο τον κόσμο τις τελευταίες τέσσερις δεκαετίες (Bird & Brush, 2002; Brush, 1992; DeBruin, Brush & Welter, 2007; Paoloni & Serafini, 2018; Pergelova et al., 2019; Simpson, 2011), όπου μια αυξανόμενη τάση σημειώνεται για τις γυναίκες ως προς το να ξεκινήσουν και να διευθύνουν τη δική τους επιχείρηση (Bruni, Gherardi, & Poggio, 2008; Rey-Marti, Porcar, & Mas-Tur, 2015). Επιπλέον, η προώθηση των φεμινιστικών σπουδών στον ακαδημαϊκό χώρο και άλλες πρωτοβουλίες ενδυνάμωσης των γυναικών έχουν οδηγήσει στην επιθυμία να μάθουν περισσότερα για τις επιχειρήσεις που ανήκουν και διευθύνονται από γυναίκες (Ribes-Giner et al., 2018; Simpson, 2011).

Η μελέτη της γυναικείας επιχειρηματικότητας μεταξύ των ακαδημαϊκών επισημαίνει τη μεγάλη συμβολή της στην οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας, στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης και στην καταπολέμηση της φτώχειας και των διακρίσεων. Ωστόσο, φαίνεται πως τα εμπόδια είναι αρκετά, με το ποσοστό των γυναικών που αποφασίζουν να ασκήσουν επιχειρηματικότητα να είναι αρκετά χαμηλότερο από αυτό των ανδρών (Cardella, Hernández-Sánchez, & Sánchez-García, 2020). Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες επιλέγουν να γίνουν επιχειρηματίες (Hossain et al., 2009). Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, ένα σύνολο παραγόντων οδηγούν τις γυναίκες στην επιχειρηματικότητα, όπως η οικονομική αναγκαιότητα, η οικογενειακή δομή, η εισοδηματική ανισότητα, το σύνδρομο της «γυάλινης οροφής», αλλά και η ανάγκη ικανοποίησης από τη ζωή, η επιθυμία για ανεξαρτησία, η ανάγκη επίτευξης και αυτοπραγμάτωσης, η φιλοδοξία, το ενδιαφέρον σε έναν τομέα δραστηριότητας, οι κοινωνικοί στόχοι, η προσωπική ανάπτυξη κτλ (Keskin, 2014). Σύμφωνα με τους De Tienne και Chandler (2007) η απόφαση για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα περιστρέφεται γύρω από τέσσερα βασικά ζητήματα: αναγνώριση ευκαιριών, δικτύωση, χρηματοδότηση και επιδόσεις των επιχειρήσεων. Αυτά είναι τα βασικά στοιχεία πάνω στα οποία οι γυναίκες μπορούν να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση (Al-Kwif et al., 2020).

Η κρίση από την πανδημία covid-19 έχει επιφέρει αρνητικό αντίκτυπο στη γυναικεία επιχειρηματικότητα (Vasilić et al., 2020). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας που καλύπτει αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, οι γυναίκες επιχειρηματίες βρέθηκαν αντιμέτωπες με διάφορες δυσκολίες που προκάλεσε ο ιός, τόσο στο οικονομικό όσο και στο οικογενειακό επίπεδο. Τα πολύπλοκα διαχειριστικά καθήκοντα λόγω του συνδυασμού επιχειρηματικών, προσωπικών και οικογενειακών ευθυνών σε καθημερινή βάση έγιναν εντονότερα λόγω του εγκλεισμού, της εισαγωγής της τηλεκπαίδευσης και της αύξησης των ευθυνών φροντίδας. Επιπλέον, σημαντικό μέρος

της γυναικείας επιχειρηματικότητας δραστηριοποιείται σε τομείς που δέχτηκαν σοβαρές επιπτώσεις από τους περιορισμούς που επέβαλε η πανδημία, όπως ο τουρισμός ή οι προσωπικές/ κοινωνικές υπηρεσίες. Για πολλές γυναίκες επιχειρηματίες, η μείωση του εισοδήματος των επιχειρήσεων τους επέφερε επίδραση στα μέσα διαβίωσης των οικογενειών τους (Koltai et al., 2020). Στην Ελλάδα, αν και η γυναικεία επιχειρηματικότητα βρισκόταν σε ανοδική πορεία το 2019 (7,6% από 3,8% το 2018), η ανάπτυξή της διακόπηκε το 2020, λόγω των νέων δεδομένων της πανδημίας. Στη μετά - covid εποχή είναι αναγκαίο να υπάρξουν προγράμματα και πρωτοβουλίες που θα στηρίζουν τις γυναίκες επιχειρηματίες, όπως για παράδειγμα στον αγροτουρισμό (Poulaki, Lagou, & Valeri, 2021), στο γαστρονομικό τουρισμό (Poulaki et al., 2022) κτλ. Με άξονα τα παραπάνω και τη σημαντικότητα που αναδύεται για τη μελέτη του εν λόγω ζητήματος, σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μελετήσει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα την τελευταία πενταετία.

1.2 Το ερευνητικό ερώτημα και οι επιμέρους στόχοι

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσει πώς διαμορφώνεται η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα την τελευταία πενταετία.

Επιμέρους στόχοι είναι οι παρακάτω:

- Να μελετηθούν οι λόγοι ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα
- Να εξεταστεί η ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στο πλαίσιο της γυναικείας επιχειρηματικότητας
- Να διερευνηθούν τα εμπόδια της γυναικείας επιχειρηματικότητας
- Να παρουσιαστούν οι προκλήσεις και οι δυνατότητες της γυναικείας επιχειρηματικότητας κατά τη διάρκεια της πανδημίας
- Να εξεταστούν τυχόν διαφοροποιήσεις απόψεων των ερωτώμενων σε σχέση με την ηλικία, την εκπαίδευση, την οικογενειακή κατάσταση, τον τόπο διαμονής και το εισόδημά τους.

1.3 Η μεθοδολογία και οι μέθοδοι συλλογής των δεδομένων

Για τον σκοπό της παρούσας εργασίας, η έρευνα βασίστηκε στην ποσοτική μέθοδο, με ερευνητικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, σχεδιασμένο σε Google Forms. Το ερωτηματολόγιο αποτελεί προσαρμογή των εξής ερευνητικών εργαλείων: α) του ερωτηματολογίου της έρευνας των Αλιπράντη-Μαράτου, Κατσή και Παπαδημητρίου (2016), β) του ερωτηματολογίου στο πλαίσιο έρευνας για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας που συμμετέχει ως εταίρος στο ευρωπαϊκό έργο ICONWOM-EN και γ) του ερωτηματολογίου του ΚΕΘΙ (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας) (2008). Τα δεδομένα ήταν πρωτογενή, από την έρευνα ερωτηματολογίου. Η συλλογή των δεδομένων του ερωτηματολογίου έγινε ηλεκτρονικά, μέσω της διανομής του ερωτηματολογίου με email, social media κτλ σε

γυναίκες επιχειρηματίες, καθώς και έντυπα. Σε ό,τι αφορά τη δειγματοληψία, ήταν συνδυασμός δειγματοληψίας ευκολίας και χιονοστιβάδας, σε δείγμα γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα, από διάφορες γεωγραφικές περιοχές. Η επεξεργασία των δεδομένων ερωτηματολογίου έγινε στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS. Συγκεκριμένα, εφαρμόστηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση και επαγωγική στατιστική ανάλυση προς απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων.

1.4 Η διάρθρωση της εργασίας

Η εργασία δομείται σε έξι κεφάλαια. Το κεφάλαιο που έπεται της Εισαγωγής είναι η Βιβλιογραφική Επισκόπηση, στην οποία παρουσιάζονται τα βασικά πορίσματα των υπάρχουσών ερευνών που εστιάζουν στους βασικούς λόγους που ωθούν τις γυναίκες στην επιχειρηματικότητα, στην ισορροπία οικογενειακής και εργασιακής ζωής, στα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, στις προκλήσεις και δυνατότητες στη γυναικεία επιχειρηματικότητα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, ενώ συνάμα γίνεται αναφορά στη διάσταση του φύλου, όπου διαφαίνονται τα χάσματα μεταξύ των φύλων στην επιχειρηματικότητα. Ακόμη, παρουσιάζονται ευρήματα ερευνών αναφορικά με την επίδραση των δημογραφικών στοιχείων (ηλικία, εκπαίδευση, οικογενειακή κατάσταση, τόπος διαμονής και εισόδημα) στη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Το τρίτο κεφάλαιο αφορά στο Θεωρητικό υπόβαθρο, όπου αναλύονται οι βασικές έννοιες της εργασίας: η επιχειρηματικότητα, η γυναικεία επιχειρηματικότητα, το κίνητρο και η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το επόμενο κεφάλαιο είναι η Μεθοδολογία, όπου εξηγείται η μέθοδος έρευνας, ο σκοπός της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα, δίνονται πληροφορίες για τον πληθυσμό, το δείγμα, τη δειγματοληψία, το ερευνητικό εργαλείο, τη διαδικασία συλλογής των δεδομένων και του τρόπου ανάλυσής τους, καθώς και οι περιορισμοί της έρευνας. Το πέμπτο κεφάλαιο είναι η Ανάλυση των δεδομένων, μέσα από την περιγραφική στατιστική ανάλυση και την επαγωγική στατιστική ανάλυση του ερωτηματολογίου. Η εργασία ολοκληρώνεται με το κεφάλαιο 6, που είναι τα Συμπεράσματα, οι Περιορισμοί και οι Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Κεφάλαιο 2: Βιβλιογραφική Επισκόπηση

2.1 Οι βασικοί λόγοι που ωθούν τις γυναίκες στην επιχειρηματικότητα

Το κίνητρο είναι μια θεωρητική έννοια που χρησιμοποιείται για την αποσαφήνιση της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Το κίνητρο οδηγεί τη συμπεριφορά και ενεργοποιεί κάποιον να διατηρεί συμπεριφορές προσανατολισμένες στο στόχο. Είναι αυτό που οδηγεί τα άτομα να αναλάβουν δράση για την επίτευξη ενός στόχου ή για την εκπλήρωση μιας ανάγκης ή προσδοκίας (Goralan et al., 2017). Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες παρακίνησης που προκαλούν τη συμμετοχή μιας γυναίκας σε επιχειρηματικές δραστηριότητες. Αυτοί οι παράγοντες έχουν κατηγοριοποιηθεί στις εξής βασικές κατηγορίες σύμφωνα με τους ερευνητές: στους παράγοντες ώθησης και έλξης (McClelland et al., 2005; Schjoedt & Shaver, 2007), στα προσωπικά χαρακτηριστικά και στους περιβαλλοντικούς παράγοντες (Bartol & Martin, 1998; Shapiro & Sokol, 1982). Οι παράγοντες ώθησης περιλαμβάνουν την απογοήτευση στην παρούσα εργασία, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», την οικονομική κατάσταση της οικογένειας, το καθεστώς διαζυγίου, το θάνατο ή την ασθένεια του συζύγου κ.λ.π. και οι παράγοντες έλξης περιλαμβάνουν την ανεξαρτησία, την προσωπική ανάπτυξη, την αυτονομία, την αναγνώριση κ.λπ. (Agarwal & Lenka, 2015; Kirkwood, 2009). Ανάμεσα στα προσωπικά χαρακτηριστικά που επηρεάζουν το κίνητρο και την απόφαση για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι η αυτοπεποίθηση και η εμπειρία. Ισχυρό κίνητρο αποτελεί και η προσωπική ανάπτυξη (Agarwal, Agrawal, & Agrawal, 2018). Βασικοί περιβαλλοντικοί παράγοντες είναι η υποστήριξη της οικογένειας, των φίλων, των κυβερνητικών και των μη κυβερνητικών οργανώσεων κ.λπ. (Kushnirovich, 2009).

Όπως αναφέρει η Ρουμπάκου (2004), οι λόγοι συμμετοχής μιας γυναίκας σε επιχειρηματικές δραστηριότητες μπορεί να είναι προσωπικοί, επαγγελματικοί, πολιτισμικοί και κοινωνικοί. Συχνά οι γυναίκες επιλέγουν το δρόμο της επιχειρηματικότητας ως σταδιοδρομία λόγω της εκπαίδευσής τους, λόγω της αυξανόμενης ηλικίας του γάμου και λόγω της αυτοπεποίθησης που βιώνουν. Τα κίνητρα φαίνεται να διαφέρουν για τις έγγαμες και άγαμες γυναίκες. Η στάση ως προς το φύλο, το τοπικό επιχειρηματικό περιβάλλον και οι ικανότητες είναι στοιχεία που προσελκύουν κυρίως τις άγαμες γυναίκες, ενώ οι ευθύνες των νοικοκυριών ωθούν τις παντρεμένες γυναίκες σε επιχειρηματικές δραστηριότητες (Patrick et al., 2016). Στα κίνητρα της γυναικείας επιχειρηματικότητας αναφέρεται και η Τριχοπούλου (2012:161, 167-169), κάνοντας αναφορά στην ανάγκη ανεξαρτησίας και επίτευξης (Hisrich, 1990), στην ευελιξία του ωραρίου στην εργασία (Orhan & Scott, 2001) και στο συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (DeMartino & Barbato, 2003). Έρευνα της Καρασαββίδου (2002) αναφέρει ως κίνητρα την ανάγκη βελτίωσης της οικονομικής κατάστασης, την ανεξαρτησία, το ενδιαφέρον για το αντικείμενο, καθώς και προσωπικούς – οικογενειακούς λόγους. Η επιχειρηματικότητα λόγω ανάγκης φαίνεται να είναι ισχυρότερη στις αναπτυσσόμενες χώρες, σε αντίθεση με την επιχειρηματικότητα ευκαιρίας που επικρατεί στην Ευρώπη, αλλά και στην Ελλάδα

(Ιωαννίδης και συν., 2010). Σύμφωνα με την έκθεση του GEM (2021), τα κίνητρα των γυναικών για την έναρξη μιας επιχείρησης εστιάζουν στην έλλειψη εργασίας (υποστηρίχθηκε από το 75% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα), στη δημιουργία πλούτου (70%), στην ανάγκη να κάνουν τη διαφορά στον κόσμο (47-48%) ή να συνεχίσουν την οικογενειακή παράδοση (32–33%). Σε ό,τι αφορά την Ευρώπη, οι γυναίκες επιχειρηματίες συμμετέχουν στην πραγματικότητα λιγότερο στην επιχειρηματικότητα υψηλής ανάπτυξης από ό,τι οι γυναίκες στα περισσότερα μέρη του κόσμου. Οι γυναίκες επιχειρηματίες στην Ευρώπη επικεντρώνονται ιδίως στις τοπικές επιχειρηματικές αγορές.

2.2 Ισορροπία οικογενειακής και εργασιακής ζωής

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ορίζεται ως η ικανότητα ενός ατόμου να εκπληρώσει τις εργασιακές και οικογενειακές του υποχρεώσεις, καθώς και άλλες μη εργασιακές ευθύνες και δραστηριότητες. Σύμφωνα με τους Greenhaus και Allen (2011), η εν λόγω έννοια αφορά στην ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής που λαμβάνεται ως ικανοποίηση και καλή λειτουργία στην εργασία και στο σπίτι, με ελάχιστη σύγκρουση ρόλων. Οι Aycan et al. (2007) ανέλυσαν την έννοια της «ισορροπίας ζωής» με μια πιο ολοκληρωμένη προοπτική. Οι μελετητές όρισαν την ισορροπία της ζωής ως την ικανοποιητική εκπλήρωση των απαιτήσεων στους τρεις βασικούς τομείς της ζωής: την εργασία, την οικογενειακή ζωή και την ιδιωτική ζωή. Η εργασία απαιτεί ώρες απασχόλησης αλλά και ένταση εργασίας, που μπορεί να οδηγήσουν σε κόπωση, άγχος ή άλλες αρνητικές συνέπειες που επηρεάζουν την ποιότητα της οικιακής και οικογενειακής ζωής (White et al., 2003). Οι οικογενειακές απαιτήσεις περιλαμβάνουν θέματα όπως οι ρόλοι των ατόμων (π.χ. πατέρας, μητέρα κ.λπ.), οι οικογενειακές ευθύνες (π.χ. φροντίδα παιδιών, δουλειές του σπιτιού κ.λπ.) κ.ά. Εκτός από αυτά, υπάρχουν και κάποιες άλλες απαιτήσεις στην ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής όπως η χαλάρωση, οι διακοπές, ο αθλητισμός και τα προγράμματα προσωπικής ανάπτυξης. Η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής είναι ένα υποκειμενικό φαινόμενο που αλλάζει από άτομο σε άτομο. Καθοριστικοί παράγοντες της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής είναι οι ατομικοί παράγοντες, το οικογενειακό περιβάλλον, το εργασιακό περιβάλλον και το κοινωνικό περιβάλλον (Delecta, 2011).

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει μελετηθεί στη βιβλιογραφία σε σχέση με το ζήτημα της ισορροπίας ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή. Σε σχετική έρευνα στην Ινδία, που διεξήγαγαν οι Mathew και Panchanatham (2011), διαπιστώθηκε πως η υπερφόρτωση των ρόλων της γυναίκας, οι απαιτήσεις φροντίδας άλλων μελών της οικογένειας, η ποιότητα της υγείας, τα προβλήματα στη διαχείριση του χρόνου και η έλλειψη κατάλληλης κοινωνικής στήριξης είναι οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν το επίπεδο ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών επιχειρηματιών στη χώρα. Όπως αναφέρουν στην ανασκόπησή τους οι Agarwal και Lenka (2015), οι γυναίκες σε θέσεις στελεχών αντιμετωπίζουν συχνά το πρόβλημα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με τη

σύγκρουση των ρόλων να είναι αναπόφευκτη. Προκειμένου να ξεπεραστούν αυτές οι συγκρούσεις, πρέπει να ισορροπήσουν μεταξύ της εργασίας και του προσωπικού τρόπου ζωής, να αποκτήσουν μεγαλύτερη ευελιξία και έλεγχο στην εργασία και τις προσωπικές τους υποχρεώσεις, όταν αποφασίσουν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Σε παρόμοια πορίσματα καταλήγει και η έρευνα των Rehman και Roomi (2012), οι οποίοι έδειξαν πως, μεταξύ άλλων κινητήριων δυνάμεων για να ξεκινήσουν οι γυναίκες τις δικές τους επιχειρήσεις, η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι μία από τις σημαντικότερες. Οι δικές τους επιχειρήσεις τους παρέχουν ευελιξία, έλεγχο και ελευθερία να συντονίζουν τις οικογενειακές και κοινωνικές τους ευθύνες. Ο στρατηγικός σχεδιασμός, η οργάνωση και η ανάθεση είναι οι πιο αποτελεσματικές στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι γυναίκες για να αντιμετωπίσουν τους ανταγωνιστικούς ρόλους εργασίας και οικογένειας.

Με τα παραπάνω συνάδουν και τα πορίσματα της πρόσφατης έρευνας των De Clercq και Brieger (2021), που έγινε σε δείγμα από 5334 γυναίκες επιχειρηματίες από 37 χώρες και ανέδειξαν πως η αίσθηση της αυτονομίας της εργασίας αυξάνει την πιθανότητα να αισθάνονται ικανοποιημένες με την ικανότητά τους να εξισορροπούν τις ανάγκες της εργασίας τους με εκείνες της προσωπικής τους ζωής. Ο βαθμός στον οποίο οι γυναίκες επιχειρηματίες καταφέρνουν να ισορροπήσουν τις επαγγελματικές και τις προσωπικές τους ευθύνες επηρεάζεται από το αν λειτουργούν σε ευνοϊκά ή δυσμενή εξωτερικά περιβάλλοντα.

Με βάση τη βιβλιογραφία, η γυναικεία επιχειρηματικότητα προσφέρει στις γυναίκες ευέλικτα προγράμματα εργασίας, δυνατότητες να παραμείνουν ενεργές, να φροντίσουν τα παιδιά και την οικογένεια (Lakshmypriya & Krishna, 2016). Όπως αναφέρουν και οι Saiz-Álvarez και Coduras (2019), παρατηρείται υψηλότερο ισοζύγιο εργασίας-οικογένειας στις γυναίκες επιχειρηματίες σε σύγκριση με τις γυναίκες εργαζόμενες ως μη επιχειρηματίες. Οι γυναίκες επιχειρηματίες επισημαίνουν την ικανοποίηση από την εργασία και την αποφυγή υπερβολικού άγχους, ενώ ακόμη δηλώνουν πιο ευτυχισμένες με τις επιχειρηματικές επιλογές που έχουν λάβει.

2.3 Εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, αν και είναι εμφανής η σπουδαιότητα της γυναικείας επιχειρηματικότητας, το ποσοστό των γυναικών που αποφασίζουν να ακολουθήσουν επιχειρηματική σταδιοδρομία είναι χαμηλότερο από αυτό των ανδρών (Elam et al., 2019) και αυτή η διαφορά είναι μεγαλύτερη καθώς το επίπεδο ανάπτυξης της χώρας αυξάνεται (Coduras & Autio, 2013). Σύμφωνα με μελέτη των Koellinger et al (2011) σε 17 χώρες, φαίνεται πως είναι χαμηλότερη η γυναικεία επιχειρηματικότητα σε σχέση με την ανδρική. Όπως υποστηρίζουν στην εν λόγω μελέτη, οι διαφορές μεταξύ των φύλων σχετίζονται με την αυτο-αποτελεσματικότητα και το φόβο της αποτυχίας. Αυτό το στερεότυπο φύλου αποθαρρύνει ορισμένες γυναίκες από το να συμμετέχουν σε επιχειρηματικές δραστηριότητες (Langowitz & Morgan, 2003).

Τα αποτελέσματα της συστηματικής ανάλυσης που διενήργησαν οι Sullivan και Meek (2012) έδειξαν ότι βασικά εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα αφορούν

στην άνιση κατανομή των περιουσιακών στοιχείων και των υπηρεσιών, των εκπαιδευτικών στόχων και των προσδοκίων καθημερινής δραστηριότητας ζωής. Σύμφωνα με μελέτη των Guzman και Kasperczyk (2019), βασικό εμπόδιο είναι η χρηματοδότηση, με την έρευνά τους να δείχνει πως οι γυναίκες είναι 63% λιγότερο πιθανό από τους άνδρες να λάβουν εξωτερική χρηματοδότηση για τη στήριξη της επιχειρηματικής τους ζωής. Τα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα αναφέρει και έρευνα του Shettar (2020) στην Ινδία, κάνοντας λόγο για προβλήματα που προκύπτουν από την οριοθέτηση της γυναίκας μέσα στην οικογένεια, την κοινωνία και την εργασία. Οι παραδόσεις, τα έθιμα, οι κοινωνικοπολιτικές αξίες, η ηθική, η μητρότητα, τα αισθήματα ανασφάλειας είναι μερικά από τα κύρια εμπόδια που συναντούν οι Ινδές γυναίκες ενώ εισέρχονται στην επιχειρηματικότητα. Άλλα εμπόδια που αντιμετωπίζουν είναι οι οικογενειακοί δεσμοί, η έλλειψη εκπαίδευσης, οι κοινωνικοί φραγμοί, η έλλειψη χρηματοδότησης, ο έντονος ανταγωνισμός, το δυσμενές περιβάλλον, η έλλειψη επιμονής ή ψυχικής δύναμης, η έλλειψη κινητικότητας πληροφοριών, η δυσκολία μετακίνησης μέσα και γύρω από την αγορά, ιδίως για τις γυναίκες επιχειρηματίες της μεσαίας τάξης, καθώς και η έλλειψη πρώτων υλών.

Στα εμπόδια της γυναικείας επιχειρηματικότητας αναφέρεται και η Τριχοπούλου (2012:170-172), μέσω έρευνας σε πέντε χώρες της Ευρώπης, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, κάνοντας αναφορά στην έλλειψη ισχυρών προτύπων ρόλων γυναικών επιχειρηματιών, στον περιορισμένο βαθμό κατάλληλων εμπειριών και τεχνικών γνώσεων, στη δύσκολη πρόσβαση στα δίκτυα και τους επαγγελματικούς φορείς, στην περιορισμένη πρόσβαση σε δανειοδότηση και ιδιωτικά επενδυτικά κεφάλαια (Στρατηγάκη, 2005).

Όπως αναφέρει και η έρευνα της Kamberidou (2020), κύρια εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι η έλλειψη οικονομικών πόρων, δεξιοτήτων μάρκετινγκ και υπηρεσιών υποστήριξης, η κακή πρόσβαση σε επιχειρηματικά δίκτυα, τεχνολογία και ψηφιακές αγορές. Επίσης, οι «γυάλινες οροφές» εξακολουθούν να υπάρχουν.

2.4 Προκλήσεις και δυνατότητες στη γυναικεία επιχειρηματικότητα κατά την πανδημία covid-19

Σύμφωνα με την έκθεση του GEM (2021) για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, οι γυναίκες επιχειρηματίες συμβάλλουν σημαντικά στην παγκόσμια οικονομία και κοινωνία. Εκτιμάται ότι 274 εκατομμύρια γυναίκες παγκοσμίως συμμετέχουν σε νεοσύστατες επιχειρήσεις, 139 εκατομμύρια είναι γυναίκες ιδιοκτήτριες / διευθύντριες καθιερωμένων επιχειρήσεων και 144 εκατομμύρια γυναίκες ασχολούνται με τις επενδύσεις, παγκοσμίως. Ο παγκόσμιος μέσος όρος συνολικής επιχειρηματικής δραστηριότητας πρώιμου σταδίου (που ορίζεται από το GEM ως ενήλικας ηλικίας μεταξύ 18 και 64 ετών που είναι είτε εκκολαπτόμενος επιχειρηματίας είτε ιδιοκτήτης μιας νέας επιχείρησης) για γυναίκες επιχειρηματίες ήταν 11%, αντιπροσωπεύοντας σχεδόν το ήμισυ όλων των επιχειρηματιών που δραστηριοποιούνται σε όλο τον κόσμο. Συγκριτικά, το ποσοστό καθιερωμένης ιδιοκτησίας επιχειρήσεων (που ορίζεται από το

GEM ως ιδιοκτησία και διαχείριση μιας επιχείρησης που λειτουργεί και έχει καταβάλει μισθούς ή οποιεσδήποτε άλλες πληρωμές στους ιδιοκτήτες για περισσότερο από 42 μήνες) ήταν για τις γυναίκες 5,6%, αντιπροσωπεύοντας έναν στους τρεις καθιερωμένους ιδιοκτήτες επιχειρήσεων παγκοσμίως. Σε παγκόσμιο επίπεδο, το 30,2% των γυναικών επιχειρηματιών που συμμετείχαν στην έρευνα του GEM ανέμεναν να προσλάβουν έξι ή περισσότερους υπαλλήλους την επόμενη πενταετία σε σύγκριση με το 48% των ανδρών επιχειρηματιών. Με άλλα λόγια, οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιπροσωπεύουν περίπου έναν στους τρεις επιχειρηματίες προσανατολισμένους στην ανάπτυξη που δραστηριοποιούνται σήμερα στον κόσμο. Οι γυναίκες επιχειρηματίες συμμετέχουν σε μεγάλο βαθμό στην επιχειρηματικότητα υψηλής ανάπτυξης και σαφώς έχουν σημαντικό αντίκτυπο στις αγορές, τις κοινότητες και τις εθνικές οικονομίες.

Η πανδημία είχε τεράστιο αντίκτυπο στις γυναίκες επιχειρηματίες λόγω του συνδυασμού της ευπάθειας των μικρών επιχειρήσεων, των επιπτώσεων του τομέα της βαριάς βιομηχανίας και της πρόσθετης επιβάρυνσης της οικογενειακής φροντίδας εκτός από τις απαιτήσεις εργασίας. Τα στοιχεία του GEM (2021) δείχνουν ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες επηρεάστηκαν περισσότερο από την πανδημία από τους άνδρες επιχειρηματίες. Πολλές γυναίκες επιχειρηματίες έχουν προσαρμοστεί με επιτυχία στις νέες πραγματικότητες της αγοράς που δημιουργήθηκαν από την πανδημία, παρόλο που οι παρεμβάσεις δημόσιας πολιτικής ήταν συχνά ανεπαρκείς, ιδίως λαμβάνοντας υπόψη τομείς όπως η στήριξη της οικογενειακής φροντίδας, η εκπαίδευση και οι επιπτώσεις στις μικρές επιχειρήσεις. Από την έρευνα του GEM φάνηκε πως οι γυναίκες έχουν 20% περισσότερες πιθανότητες από τους άνδρες να αναφέρουν κλείσιμο επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας. Το μεγαλύτερο χάσμα μεταξύ των φύλων αναφέρθηκε στην Ευρώπη και τη Βόρεια Αμερική, όπου οι γυναίκες έχουν 50% περισσότερες πιθανότητες από τους άνδρες να αναφέρουν ότι κλείνουν την επιχείρησή τους λόγω της πανδημίας. Η τάση αυτή ήταν αντίστροφη στην Κεντρική και Ανατολική Ασία, όπου οι άνδρες ανέφεραν κλείσιμο επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας συχνότερα από τις γυναίκες (37,7% έναντι 34%). Οι γυναίκες σε χώρες χαμηλού εισοδήματος είναι λιγότερο πιθανό από τους άνδρες να αναφέρουν κλείσιμο επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας (35,6% έναντι 38,5%). Το αντίθετο ισχύει στις χώρες μεσαίου και υψηλού εισοδήματος, όπου οι γυναίκες είναι πολύ πιο πιθανό να αναφέρουν κλείσιμο επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας (αναλογία 1,4 και 1,3 μεταξύ γυναικών και ανδρών, αντίστοιχα). Οι εξηγήσεις για αυτά τα αποτελέσματα πιθανότατα βρίσκονται σε πρότυπα μεγέθους επιχείρησης, τοποθεσίες του κλάδου και οικογενειακές απαιτήσεις.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, γυναίκες και άνδρες ανέφεραν παρόμοια ότι η πανδημία παρείχε νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες (40,6% έναντι 42,2%). Η ισότιμη αυτή τοποθέτηση βρέθηκε ιδίως σε χώρες μεσαίου και υψηλού εισοδήματος και στη Λατινική Αμερική και την Καραϊβική. Σε χώρες χαμηλού εισοδήματος, οι γυναίκες έχουν 20% λιγότερες πιθανότητες από τους άνδρες να αναφέρουν ότι η πανδημία παρείχε νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες. Όσον αφορά στον αντίκτυπο της πανδημίας στις προθέσεις εκκίνησης, η επίδραση της πανδημίας στις προθέσεις εκκίνησης των γυναικών ήταν ισχυρότερη στη Λατινική Αμερική και την Καραϊβική, όπου μία στις

τρεις γυναίκες ανέφερε ισχυρό αντίκτυπο — περίπου 20% υψηλότερο από ό, τι για τους άνδρες ομολόγους τους, αλλά χαμηλότερη από τις γυναίκες στην Κεντρική και Ανατολική Ασία (33.4% έναντι 38.4%). Σε παγκόσμιο επίπεδο, οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι πιο πιθανό από τους άνδρες να υποστηρίξουν ότι η έναρξη μιας επιχείρησης ήταν πιο δύσκολη κατά τη διάρκεια της πανδημίας (65,5% έναντι 60,8%). Αυτό το χάσμα μεταξύ των φύλων ήταν πιο έντονο στην Ευρώπη και τη Βόρεια Αμερική (60,0% έναντι 51,5%), και μεταξύ των χωρών υψηλού εισοδήματος (62,9% έναντι 56,8%). Σε ό,τι αφορά την Ευρώπη και τις επιπτώσεις της πανδημίας, οι γυναίκες επιχειρηματίες ανέφεραν ότι η πανδημική κρίση δεν εμπόδισε τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων, ούτε είχε μειώσει τις προθέσεις να γίνουν ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων, αν και είχε ως αποτέλεσμα το κλείσιμο ορισμένων εταιρειών. Ωστόσο, οι γυναίκες επιχειρηματίες ανέφεραν ότι είναι πιο δύσκολο να δημιουργηθεί μια επιχείρηση στην πανδημία. Επίσης, αντιλήφθηκαν νέες ευκαιρίες που προκύπτουν από την πανδημία και εξέφρασαν καλύτερες προσδοκίες για ανάπτυξη (GEM, 2021).

2.5 Η διάσταση του φύλου

Σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, η έρευνα σε θέματα φύλου και επιχειρηματικότητας έχει αναπτυχθεί σημαντικά στο διεθνές πλαίσιο (Τριχοπούλου, 2012:50; Yadav & Unni, 2016), με το ερευνητικό ενδιαφέρον των μελετητών να έχει στραφεί στο πεδίο της γυναικείας επιχειρηματικότητας από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 (Brandth, 2002). Ιδιαίτερη είναι η συνεισφορά του GEM (Παγκόσμιο Παρατηρητήριο για την Επιχειρηματικότητα) που από το 2009 έχει εντάξει και τη διάσταση του φύλου ως ανεξάρτητη μεταβλητή στις έρευνές του για την επιχειρηματικότητα. Συγκεκριμένα, το GEM διερευνά ανά φύλο θέματα όπως: επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων, κίνητρα, κλαδική δραστηριότητα επιχειρήσεων, επιχειρηματική συνεργασία, καθιερωμένη επιχειρηματικότητα, ποιοτικά χαρακτηριστικά της επιχειρηματικότητας των γυναικών (καινοτομικότητα, τεχνολογίες, ανταγωνισμός, δημιουργία απασχόλησης), δημογραφικά χαρακτηριστικά και προσωπικοί παράγοντες, σε κάθε ετήσια έκθεσή του (Τριχοπούλου, 2012:47, 49).

Ωστόσο, η έρευνα γύρω από τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα δεν είναι εκτεταμένη, καθώς δεν έχουν γίνει πολλές έρευνες, ενώ οι υπάρχουσες είναι περιγραφικού τύπου, σε περιορισμένο δείγμα και σε συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα (Τριχοπούλου, 2012:41). Γενικά, η υπάρχουσα βιβλιογραφία στην Ελλάδα σχετίζεται με ζητήματα που αφορούν στην ταυτότητα της γυναίκας επιχειρηματία, τα εμπόδια και τις προκλήσεις που συναντά, τόσο κατά την έναρξη της επιχείρησης όσο και κατά τη λειτουργία της, ενώ αναφορά γίνεται και στο είδος των επιχειρήσεων. Περισσότερη αναφορά γίνεται στη μορφή των γυναικείων συνεταιρισμών στον αγροτικό ιδίως τομέα (Τριχοπούλου, 2012:52-53). Όπως αναφέρει η Kamberidou (2020), οι μελέτες του 21ου αιώνα συνεχίζουν να αναδεικνύουν τα χάσματα μεταξύ των φύλων στην επιχειρηματικότητα καθώς και την τόσο πολύτιμη ισορροπία επαγγελματικής ζωής και οικογένειας, υποστηρίζοντας ότι απαιτείται περαιτέρω έρευνα σε αυτά τα πεδία.

2.6 Επίδραση δημογραφικών στοιχείων στη γυναικεία επιχειρηματικότητα

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, αρκετές μελέτες εξετάζουν αν οι δημογραφικές μεταβλητές ασκούν επίδραση στη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Σε ό,τι αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, η έρευνα των Ge et al (2022) αναδεικνύει μια θετική και σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της επιτυχίας της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Οι Khan et al. (2021) διαπίστωσαν επίσης θετικό αντίκτυπο της εκπαίδευσης των γυναικών στην επιχειρηματική επιτυχία.

Η οικογενειακή κατάσταση διαδραματίζει επίσης καίριο ρόλο στις επιδόσεις της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Σύμφωνα με τους ερευνητές, όταν υπάρχουν περισσότερα μέλη σε μια οικογένεια, τότε προσφέρεται περισσότερη βοήθεια για να διαχειριστούν συλλογικά τις ευθύνες στην επιχείρηση (Abbas et al., 2019; Vernet et al., 2019; Wang and Lin, 2019; Zhao et al., 2020; Dong et al., 2021; Saridakis et al., 2021). Μελέτες των Colombier και Masclet (2008), Sørensen (2007) και Carr και Sequeira (2007) διαπίστωσαν ότι τα παιδιά των επιχειρηματιών είναι πιο πιθανό να συμβάλουν στις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Τα ευρήματα της μελέτης των Ge et al (2022) ανέδειξαν θετικό και σημαντικό αντίκτυπο του μεγέθους της οικογένειας στην επιτυχία της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ωστόσο, μελέτη του Dutta (2022) αναδεικνύει διφορούμενα πορίσματα. Τα αποτελέσματα της εν λόγω μελέτης δείχνουν ότι για τις λιγότερο ατομικιστικές κοινωνίες, οι έγγαμες γυναίκες είναι 4,3% λιγότερο πιθανό να γίνουν επιχειρηματίες. Για τις άκρως ατομικιστικές κοινωνίες, οι παντρεμένες γυναίκες έχουν 3,9% λιγότερες πιθανότητες να είναι αυτοαπασχολούμενες.

Αναφορικά με την ηλικία, οι Zhao et al (2021) επισημαίνουν πως η ηλικία έχει μια αδύναμη, θετική γραμμική σχέση με τη συνολική επιχειρηματική επιτυχία. Επίσης, όπως αναφέρουν οι Τσακανίκας και συν. (2017) για την Ελλάδα, ηλικιακά σχεδόν τρεις στους τέσσερις επιχειρηματίες αρχικών σταδίων είναι άνω των 35 ετών. Το 36,5% είναι 45-54 ετών και γενικά είναι χαμηλότερη η συμμετοχή στην επιχειρηματικότητα των ηλικιών μέχρι 34 ετών, σε σύγκριση με τις χώρες καινοτομίας. Αν και οι πολύ νέοι στην επιχειρηματικότητα χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερο πάθος και δυναμισμό σε σχέση με τις μεγαλύτερες ηλικίες, οι επιχειρηματίες νεότερης ηλικίας στερούνται εμπειρίας και γνώσης που ενδεχομένως να βελτιώνει τις πιθανότητες επιτυχίας του εγχειρήματός τους. Όπως αναφέρεται και στη μελέτη GEM (2021), στις χώρες με υψηλό κατά κεφαλήν εισόδημα, οι γυναίκες ασχολούνται με την επιχειρηματικότητα σε ηλικία 35-44, ενώ στις χώρες με μέτριο και χαμηλό κατά κεφαλήν εισόδημα, σε ηλικία 25-34.

Την επίδραση των δημογραφικών στοιχείων επισημαίνει και η έρευνα των Still και Simmons (2005) που πραγματοποιήθηκε στην ύπαιθρο της Αυστραλίας και κατέγραψε τα χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών. Η πλειοψηφία των γυναικών επιχειρηματιών ήταν ηλικίας μεταξύ 31 και 60 ετών, οι περισσότερες γυναίκες ήταν παντρεμένες και είχαν από ένα έως οκτώ παιδιά, όπου σχεδόν οι μισές είχαν δύο ή τρία παιδιά, ενώ ακόμη, το ένα τρίτο των γυναικών ήταν απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η πλειοψηφία είχε ζήσει για περισσότερο από έξι έτη σε αγροτική περιοχή. Σύμφωνα με μία άλλη έρευνα στην Εσθονία, οι περισσότερες

γυναίκες επιχειρηματίες στην ύπαιθρο είναι ηλικίας 36 έως 65 ετών και μόλις το 1/3 του δείγματος αποτελούν οι γυναίκες ηλικίας κάτω των 35 ετών (Talves & Laas, 2004). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Πολωνία, για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην ύπαιθρο, με έμφαση στις μικρές επιχειρήσεις, το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρηματιών (74%), ήταν ηλικίας 19 έως 45 ετών. Οι περισσότερες, επίσης, είχαν αποφοιτήσει, τουλάχιστον, από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Sawicka, 2001). Οι Shelleman και Shields (2003), σε έρευνα που πραγματοποίησαν στην αγροτική περιοχή Appalachian της Αμερικής, μελέτησαν ακόμη ένα σημαντικό χαρακτηριστικό των γυναικών επιχειρηματιών, τη μόνιμη κατοικία τους. Σχεδόν οι μισές από τις γυναίκες επιχειρηματίες σε αυτή τη μελέτη ήταν μόνιμοι κάτοικοι της περιοχής όπου ήταν εγκατεστημένη η επιχείρησή τους και σχεδόν τα τρία τέταρτα είχαν ζήσει εκεί για 20 ή περισσότερα έτη. Τέλος, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στον αγροτικό χώρο του Illinois στην Αμερική (Gruidl, 1991), διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες που ζουν στην ύπαιθρο, αναμένεται να έχουν διαφορετικές εμπειρίες όσον αφορά στην επιχειρηματικότητα, από τις γυναίκες των αστικών περιοχών, λόγω του κοινωνικού και πολιτικού "συντηρητισμού" και λόγω του προσανατολισμού της οικογένειας στην αυτάρκεια.

Κεφάλαιο 3: Θεωρητικό υπόβαθρο

3.1 Επιχειρηματικότητα

Η επιχειρηματικότητα αποτελεί μια σύνθετη έννοια, που έχει λάβει διάφορους ορισμούς από τους ερευνητές. Ιστορικά, δύο αξιοσημείωτοι οικονομολόγοι του εικοστού αιώνα, ο Joseph Schumpeter και ο Israel Kirzner, συνέβαλλαν σημαντικά στην ακαδημαϊκή κατανόηση της έννοιας της επιχειρηματικότητας. Ο Schumpeter (1934) τόνισε το ρόλο του επιχειρηματία ως καινοτόμου που εφαρμόζει την αλλαγή σε μια οικονομία, εισάγοντας νέα αγαθά ή νέες μεθόδους παραγωγής. Κατά την άποψή του, ο επιχειρηματίας είναι μια ανατρεπτική δύναμη σε μια οικονομία, καθώς η εισαγωγή νέων προϊόντων έχει ως αποτέλεσμα την απαξίωση ή την αποτυχία άλλων. Σε αντίθεση με την άποψη του Schumpeter, ο Kirzner (1973) επικεντρώθηκε στην επιχειρηματικότητα ως διαδικασία ανακάλυψης. Ο επιχειρηματίας κατά τον Kirzner είναι ένα άτομο που ανακαλύπτει προηγουμένως απαρατήρητες ευκαιρίες κέρδους. Η ανακάλυψη του επιχειρηματία ξεκινά μια διαδικασία κατά την οποία αυτές οι πρόσφατα ανακαλυφθείσες ευκαιρίες κέρδους στη συνέχεια εφαρμόζονται στην αγορά έως ότου ο ανταγωνισμός της αγοράς εξαλείψει την ευκαιρία κέρδους. Σε αντίθεση με την ανατρεπτική δύναμη του Schumpeter, ο επιχειρηματίας του Kirzner είναι μια εξισορροπητική δύναμη (Sobel, 2022).

Αρκετές θεωρίες έχουν προταθεί από τους μελετητές για να εξηγήσουν την έννοια της επιχειρηματικότητας, έχοντας ως βάση τα οικονομικά, την ψυχολογία, την κοινωνιολογία, την ανθρωπολογία και το μάντζμεντ:

- Οι οικονομικές θεωρίες της επιχειρηματικότητας (Economic Entrepreneurship Theories) έχουν βαθιές ρίζες στις κλασικές και νεοκλασικές θεωρίες των οικονομικών και στην προσέγγιση Austrian Market Process (AMP). Αυτές οι θεωρίες διερευνούν τους οικονομικούς παράγοντες που ενισχύουν την επιχειρηματική συμπεριφορά.
- Οι ψυχολογικές θεωρίες (Psychological Entrepreneurship Theories) τονίζουν πως τα προσωπικά χαρακτηριστικά είναι αυτά που καθορίζουν την επιχειρηματικότητα. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι για παράδειγμα η ανάληψη κινδύνου και η καινοτομία.
- Οι κοινωνιολογικές θεωρίες (Sociological Entrepreneurship Theory) είναι άλλη μια κατηγορία θεωριών επιχειρηματικότητας. Η κοινωνιολογική προσέγγιση επικεντρώνεται στην κοινωνική συνέχεια και στην κοινωνία.
- Εξίσου γνωστή είναι και η ανθρωπολογική προσέγγιση (Anthropological Entrepreneurship Theory), μια θεωρία που υποστηρίζει ότι για να ξεκινήσει κάποιος με επιτυχία ένα εγχείρημα θα πρέπει να εξεταστούν ή να ληφθούν υπόψη τα κοινωνικά και πολιτιστικά πλαίσια.
- Μια άλλη γνωστή θεωρία είναι αυτή που βασίζεται στις ευκαιρίες (Opportunity-Based Entrepreneurship Theory), με κύριους

εκπροσώπους τους Peter Drucker και Howard Stevenson. Σύμφωνα με την εν λόγω προσέγγιση, οι επιχειρηματίες δεν προκαλούν αλλαγές (όπως ισχυρίζεται η σχολή Schumpeterian ή η σχολή Austrian) αλλά εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες που δημιουργεί η αλλαγή (στην τεχνολογία, τις προτιμήσεις των καταναλωτών κ.λπ.) (Drucker, 1985). Υποστηρίζει επίσης πως ο επιχειρηματίας αναζητά πάντα την αλλαγή, ανταποκρίνεται σε αυτήν και την εκμεταλλεύεται ως ευκαιρία.

- Η θεωρία της επιχειρηματικότητας με βάση τους πόρους (Resource-Based Entrepreneurship Theories) υποστηρίζει ότι η πρόσβαση σε πόρους από τους ιδρυτές είναι ένας σημαντικός προγνωστικός παράγοντας της επιχειρηματικότητας. Αυτή η θεωρία τονίζει τη σημασία των οικονομικών, κοινωνικών και ανθρώπινων πόρων, όπου η πρόσβαση σε πόρους ενισχύει την ικανότητα του ατόμου να ανιχνεύσει και να δράσει πάνω σε ανακαλυφθείσες ευκαιρίες (Simpheh, 2011).

Κατά τη διάρκεια των δεκαετιών του 1980 και του 1990, παρατηρείται εστίαση στην προώθηση της επιχειρηματικότητας και ραγδαία αύξηση της εμπειρικής έρευνας για την επιχειρηματικότητα. Ορισμένες από τις μελέτες της περιόδου αυτής διερευνούν την επίδραση δημογραφικών και κοινωνικοοικονομικών παραγόντων στην πιθανότητα ενός ατόμου να επιλέξει να γίνει επιχειρηματίας. Άλλες έρευνες διερευνούν τον αντίκτυπο των φόρων στην επιχειρηματική δραστηριότητα. Πολλές εμπειρικές μελέτες προσπαθούν να προσδιορίσουν τη συμβολή της επιχειρηματικής δραστηριότητας στη συνολική οικονομική ανάπτυξη. Ο Barot (2015) αναφέρει πως η επιχειρηματικότητα είναι η πρακτική που αρχίζει με τη δράση και τη δημιουργία ενός νέου οργανισμού, δηλώνοντας επίσης ότι η επιχειρηματικότητα είναι το κλειδί για την επιτυχία της επιχειρηματικής ζωής. Η επιχειρηματικότητα κατά τους Chang et al (2015) σχετίζεται με τη δημιουργικότητα και την αυτονομία, την ικανότητα προσαρμοστικότητας και τη δημιουργία καλλιτεχνικών, οικονομικών και κοινωνικών αξιών. Ο Hessels (2019) επισημαίνει πως η επιχειρηματικότητα συνδέεται στενά με την αναγνώριση των ευκαιριών και τονίζει τη σημασία της γνώσης και της δεξιότητας ως βασικής επιχειρηματικής ικανότητας. Υποστηρίζει μάλιστα πως η επιχειρηματική ικανότητα θα φέρει την καινοτομία στην αγορά μέσω της διαδικασίας επιχειρηματικότητας και της μάθησης. Στο τέλος, η διαχείριση της επιχειρηματικότητας θα δημιουργήσει βιωσιμότητα προκειμένου να προωθηθεί η οικονομική ανάπτυξη (Chen et al, 2018).

Αξίζει να αναφερθεί και η οριοθέτηση που δίνεται σύμφωνα με το Center of American Entrepreneurship (2022), με βάση το οποίο, η επιχειρηματικότητα είναι η διαδικασία με την οποία τα άτομα ή μια ομάδα ατόμων (επιχειρηματίες) εκμεταλλεύονται μια εμπορική ευκαιρία, είτε φέρνοντας ένα νέο προϊόν ή διαδικασία στην αγορά, είτε βελτιώνοντας ουσιαστικά ένα υπάρχον αγαθό, υπηρεσία ή μέθοδο παραγωγής. Αυτή η διαδικασία οργανώνεται γενικά μέσω ενός νέου οργανισμού (μια νεοσύστατη εταιρεία), αλλά μπορεί επίσης να συμβεί σε μια καθιερωμένη μικρή επιχείρηση που υφίσταται μια σημαντική αλλαγή στο προϊόν ή τη στρατηγική της. Ο επιχειρηματίας είναι ένα άτομο που οργανώνει τα μέσα παραγωγής για να ασχοληθεί με την επιχειρηματικότητα, συχνά υπό σημαντική αβεβαιότητα και οικονομικό

κίνδυνο. Οι επιχειρηματίες μπορούν να συνεργαστούν με άλλους επιχειρηματίες για να ιδρύσουν από κοινού εταιρείες (συνιδρυτές) ή με έναν υπάρχοντα οργανισμό.

Από την υπάρχουσα έρευνα διαφαίνεται πως στόχος της επιχειρηματικότητας είναι η δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης και η οικονομική ανάπτυξη (Barot, 2015; Hessels, 2019). Βασικοί παράγοντες ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας είναι οι ευκαιρίες (Jinjiang et al, 2019), η ίδια η αγορά (Ali et al, 2019), η δεξιότητα ή το ταλέντο του επιχειρηματία (Nururly et al, 2018), η δημιουργικότητα (Bonney et al, 2016), η καινοτομία (Maritz et al, 2015), οι προκλήσεις για μάθηση (Maritz et al, 2014), αλλά και η ψηφιακή τεχνολογία (Nambisan, 2016).

Σε ό,τι αφορά τα είδη της επιχειρηματικότητας, ο Barot (2015) κάνει αναφορά σε δύο κύριους τύπους επιχειρηματικότητας. Ο πρώτος είναι η επιχειρηματικότητα που βασίζεται στις ευκαιρίες. Ένας επιχειρηματίας αντιλαμβάνεται μια επιχειρηματική ευκαιρία και αναπτύσσει την επιχείρηση ως επιλογή του. Δεύτερο τύπος είναι η επιχειρηματικότητα που βασίζεται στην αναγκαιότητα, όπου ο νέος επιχειρηματίας δεν διέπεται από την επιλογή αλλά από την ανάγκη. Μια άλλη διάκριση είναι αυτή των Aulet και Murray (2013) που διέκριναν την επιχειρηματικότητα σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία είναι η επιχειρηματικότητα, η οποία διαμορφώνεται από την καινοτομία. Αυτός ο τύπος επιχειρηματικότητας που βασίζεται στην καινοτομία μοιράζεται την ιδέα της καινοτομίας στις επιχειρήσεις που έχουν σκοπό την επιδίωξη των παγκόσμιων ευκαιριών. Δεύτερη κατηγορία είναι η επιχειρηματικότητα των μικρών ή μεσαίων επιχειρήσεων, που συνιστά έναν τύπο επιχειρηματικότητας που διέπεται από περιορισμένη πρόσβαση στην παγκόσμια αγορά (Diandra & Azmy, 2020).

Η επιχειρηματικότητα μπορεί να έχει διαφορετικές μορφές. Τα ακόλουθα εναλλακτικά είδη επιχειρηματικότητας είναι αυτά που κυρίως εφαρμόζονται στις μέρες μας (Neck, Neck, & Murray, 2020):

- Εταιρική επιχειρηματικότητα (επίσης γνωστή ως ενδοεπιχειρηματικότητα): η διαδικασία δημιουργίας νέων προϊόντων, εγχειρημάτων, διαδικασιών ή ανανέωσης στο πλαίσιο μεγάλων οργανισμών
- Επιχειρηματίες εντός: οι κατηγορίες των εργαζομένων που σκέφτονται και ενεργούν επιχειρηματικά εντός του οργανισμού
- Δικαιόχρηση: ένας τύπος άδειας που αγοράζει ένας επιχειρηματίας (δικαιοδόχος) από μια υφιστάμενη επιχείρηση (δικαιοπάροχος) για να μπορεί να πραγματοποιεί συναλλαγές υπό την επωνυμία αυτής της επιχείρησης.
- Η αγορά μικρής επιχείρησης: είναι άλλος ένας τύπος επιχειρηματικότητας, όπου ο επιχειρηματίας αγοράζει την επιχείρηση από τον ιδιοκτήτη και αναλαμβάνει τη λειτουργία της.
- Κοινωνική επιχειρηματικότητα: η διαδικασία εύρεσης καινοτόμων λύσεων σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά προβλήματα.
- Οικογενειακή επιχειρηματικότητα: αφορά μια επιχείρηση που βρίσκεται στην κατοχή και διαχείριση πολλών μελών μιας οικογένειας, συνήθως παραπάνω από μίας γενιάς.

- Επαναλαμβανόμενοι επιχειρηματίες (ή συστηματικοί επιχειρηματίες): το είδος επιχειρηματιών που συστήνουν διάφορες επιχειρήσεις, είτε ταυτόχρονα είτε τη μία μετά την άλλη.
- Πράσινη επιχειρηματικότητα: αφορά στην επιχειρηματικότητα εστιασμένη σε λύσεις βιώσιμης ανάπτυξης και αειφορίας.

3.2 Γυναικεία επιχειρηματικότητα

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα άρχισε να αναδεικνύεται ως ερευνητικό αντικείμενο κατά τη δεκαετία του 1980 (Jennings & Brush, 2013). Αφετηρία για την ανάπτυξη του τομέα ως ξεχωριστός κλάδος έρευνας αποτέλεσε το 1998 η διάσκεψη του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) για τις γυναίκες επιχειρηματίες στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ενώ εξίσου σημαντική ήταν και η πραγματοποίηση του ακαδημαϊκού συνεδρίου Diana International το 2003 (Yadav & Unni, 2016). Σύμφωνα με τον ορισμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ο όρος γυναικεία επιχειρηματικότητα αφορά «επιχειρήσεις στις οποίες τουλάχιστον το 50% της ιδιοκτησίας ανήκει σε γυναίκα και η ουσιαστική/ενεργητική διαχείριση της επιχείρησης ασκείται από γυναίκα (σωρευτικά και οι δύο προϋποθέσεις)» (Υπουργείο Εσωτερικών, 2017). Ο οργανισμός ISO (2021) ορίζει τα παρακάτω για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα:

- “women-owned business: Γυναικείες επιχειρηματικές δραστηριότητες που ανήκουν περισσότερο από το 50% σε μία ή περισσότερες γυναίκες. Η διαχείριση και ο έλεγχος ανήκουν σε μία ή περισσότερες γυναίκες. Μια γυναίκα είναι υπογράφουσα στα νομικά έγγραφα και τους οικονομικούς λογαριασμούς της επιχείρησης. Η επιχείρηση λειτουργεί ανεξάρτητα από επιχειρήσεις που δεν ανήκουν σε γυναίκες.
- women-led business: επιχειρήσεις που ανήκουν τουλάχιστον στο 25% σε μια ή περισσότερες γυναίκες. Η διοίκηση και ο έλεγχος ανήκουν σε μία ή περισσότερες γυναίκες και τουλάχιστον το ένα τρίτο του διοικητικού συμβουλίου αποτελείται από γυναίκες. Μια γυναίκα έχει υπογράψει τα νομικά έγγραφα και τους οικονομικούς λογαριασμούς της επιχείρησης, η οποία λειτουργεί ανεξάρτητα από επιχειρήσεις που δεν οδηγούνται ούτε ανήκουν σε γυναίκες.
- women-led cooperative: Συνεταιρισμός στον οποίο πάνω από το 50% του συνολικού αριθμού των ψήφων κατέχουν γυναίκες. Η πλειοψηφία του διοικητικού συμβουλίου είναι γυναίκες και η πλειοψηφία των ηγετικών θέσεων κατέχονται από γυναίκες.
- women-led informal enterprise: άτυπη επιχείρηση της οποίας η διαχείριση και ο έλεγχος βρίσκονται σε μία ή περισσότερες γυναίκες”.

Οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιπροσωπεύουν την ταχύτερα αναπτυσσόμενη κατηγορία επιχειρηματικότητας παγκοσμίως και έχουν λάβει, ειδικά τα τελευταία χρόνια, την προσοχή πολλών ακαδημαϊκών (Cardella, Hernández-Sánchez, & Sánchez-García, 2020). Η γυναικεία επιχειρηματικότητα συμβάλλει σημαντικά στην

επιχειρηματική δραστηριότητα και στην οικονομική ανάπτυξη μέσα από τη δημιουργία θέσεων εργασίας και τη συμβολή της στο ΑΕΠ. Συνάμα, συμβάλλει στη μείωση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού (Cardella et al., 2020). Όπως αναφέρει και η Kamberidou (2020), η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει σημαντικό ρόλο στην κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη και στην αξιοποίηση του πλήρους δυναμικού όλων των ανθρώπινων πόρων, αποτελώντας απαραίτητο στοιχείο για τη βιώσιμη ανάπτυξη.

3.3 Κίνητρο - Θεωρίες κινήτρων

Το κίνητρο συνιστά βασικό σημείο της θεωρίας της συμπεριφοράς. Στη βιβλιογραφία υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί ορισμοί για το κίνητρο (Espinar Redondo & Ortega Martín, 2015). Ενδεικτικά, κατά τους Dörnyei και Ushioda (2001), το κίνητρο «υποδηλώνει το λόγο για τον οποίο οι άνθρωποι παίρνουν μια απόφαση να κάνουν κάτι, πόσο καιρό είναι πρόθυμοι να διατηρήσουν τη δραστηριότητα αυτή και πόσο σκληρά θα εργαστούν για να την επιδιώξουν». Σύμφωνα με τον Narayanan (2006) το κίνητρο είναι «ο λόγος ή οι λόγοι πίσω από τις ενέργειες ή τις συμπεριφορές κάποιου», ενώ κατά τον Cole (2007) ορίζεται ως «η εσωτερική κατάσταση που υποκινεί, κατευθύνει και διατηρεί τη συμπεριφορά». Με βάση τους Robbins και De Cenzo (2007), το κίνητρο ορίζεται ως «η προθυμία να κάνει κάποιος κάτι το οποίο θα ικανοποιήσει κάποια ανάγκη του». Οι Guay et al (2010) αναφέρουν ότι το κίνητρο είναι «ο λόγος που καθορίζει μια υποκείμενη συμπεριφορά». Σύμφωνα με τους Wentzel και Brophy (2014) το κίνητρο χρησιμοποιείται «για να εξηγήσει την έναρξη, την κατεύθυνση, την ένταση, την επιμονή και την ποιότητα της συμπεριφοράς, ειδικά τη συμπεριφορά που κατευθύνεται από το στόχο». Είναι προφανές ότι ακόμη και αν το κίνητρο ορίζεται διαφορετικά από τους διάφορους ερευνητές, έχει βασικό ρόλο στη διαμόρφωση της συμπεριφοράς.

Το κίνητρο καθορίζεται σε δύο βασικούς τύπους, ανάλογα με την προέλευση του: σε εγγενές και σε εξωγενές (Newstrom & Davis, 2002). Τα εγγενή κίνητρα είναι οι εσωτερικές ανταμοιβές που αισθάνεται ένα άτομο κατά την εκτέλεση μιας εργασίας και τα εξωγενή κίνητρα είναι οι εξωτερικές ανταμοιβές που προκύπτουν εκτός από τη φύση της εργασίας, χωρίς να παρέχουν άμεση ικανοποίηση κατά τη στιγμή της εκτέλεσης του έργου (Jensen, 2018). Με βάση το είδος τους, τα κίνητρα διακρίνονται σε βιολογικά, κοινωνικά και προσωπικά. Ενώ το κίνητρο είναι η συγκεκριμένη αιτία μιας συμπεριφοράς, δηλαδή ο συγκεκριμένος λόγος για την ανάληψη μιας δράσης, η παρακίνηση είναι η ψυχολογική διαδικασία που αναφέρεται στη συμπεριφορά. Με βάση τον ορισμό του Project Management Body of Knowledge (PMBOK) (Tohidi & Jabbari, 2012), παρακίνηση είναι «η παροχή κινήτρων στους ανθρώπους να επιτυγχάνουν υψηλά επίπεδα απόδοσης και να ξεπερνούν τα εμπόδια προκειμένου να πετύχουν αλλαγή». Σύμφωνα με τους Donald et al (2020) η παρακίνηση κατηγοριοποιείται στους ακόλουθους τέσσερις τύπους: εγγενής (Intrinsic motivation), προσδιορισμένη (Identified motivation), εισαγωγική (Introjected motivation) και εξωτερική (External motivation).

Οι θεωρίες παρακίνησης έχουν σημαντικό ρόλο στην οργανωτική θεωρία, λόγω του ότι η παρακίνηση του ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζει τόσο την αποτελεσματικότητα της εργασίας όσο και τα οργανωτικά αποτελέσματα. Σύμφωνα με τη θεωρία των McClelland et al (1953) ένα άτομο παρακινείται από την ανάγκη για εξουσία/ δύναμη, δεσμούς/ σχέσεις και επιτεύγματα. Οι άνθρωποι έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά ανάλογα με το κυρίαρχο κίνητρό τους. Ο Herzberg (1959) δήλωσε ότι υπάρχουν ορισμένοι παράγοντες που σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας και οδηγούν στην ικανοποίηση από την εργασία και οι οποίοι ονομάζονται "κίνητρα". Τέτοιοι παράγοντες είναι η επίτευξη, η αναγνώριση, το ίδιο το έργο, η ευθύνη και η πρόοδος. Αντίθετα, υπάρχουν ορισμένοι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία που η απουσία τους οδηγεί σε δυσαρέσκεια για την εργασία και αυτοί ονομάζονται "παράγοντες υγιεινής". Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, η πολιτική της εταιρείας, η εποπτεία, οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι συνθήκες εργασίας και ο μισθός είναι παράγοντες υγιεινής και όχι κίνητρα.

Η θεωρία του Douglas McGregor (1960) είναι επίσης μια πολύ γνωστή θεωρία παρακίνησης, που υποστηρίζει πως υπάρχουν δύο πτυχές της ανθρώπινης συμπεριφοράς στην εργασία: η Θεωρία X και η Θεωρία Y. Η Θεωρία X παρουσιάζει μια απαισιόδοξη άποψη για τη φύση και τη συμπεριφορά των εργαζομένων στην εργασία, ενώ η Θεωρία Y παρουσιάζει μια αισιόδοξη άποψη. Το έργο του McGregor βασίστηκε στην ιεραρχία των αναγκών του Maslow (1970). Κατά τον Maslow υπάρχουν πέντε κατηγορίες ανθρώπινων αναγκών, ξεκινώντας από το κατώτερο επίπεδο προς τα ανώτερα επίπεδα με την ακόλουθη διάταξη: βιολογικές ανάγκες, ανάγκες ασφάλειας, κοινωνικές ανάγκες, εκτίμηση και τέλος αυτοπραγμάτωση. Σύμφωνα με τη θεωρία του, το κίνητρο λαμβάνει χώρα μόνο όταν ικανοποιείται το προηγούμενο επίπεδο ανάγκης. Ο McGregor ομαδοποίησε την ιεραρχία του Maslow σε ανάγκες "κατώτερης τάξης" (Θεωρία X) και ανάγκες "υψηλότερης τάξης" (Θεωρία Y). Η Θεωρία X βασίζεται στην υπόθεση ότι οι εργαζόμενοι δίνουν έμφαση στις φυσιολογικές ανάγκες και τις ανάγκες ασφάλειας, ενώ η Θεωρία Y βασίζεται στην υπόθεση ότι οι κοινωνικές ανάγκες, οι ανάγκες εκτίμησης και οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης κυριαρχούν στους εργαζόμενους.

Μια ακόμη γνωστή θεωρία είναι αυτή του Vroom (1964), που υποστηρίζει ότι ένα άτομο θα ενεργήσει με έναν ορισμένο τρόπο όταν βασίζεται στην προσδοκία ότι οι πράξεις του θα οδηγήσουν σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα / στόχο, για την επίτευξη του οποίου θα λάβει ελκυστικές γι' αυτόν ανταμοιβές. Με βάση τη θεωρία του Adams (1965), οι άνθρωποι επηρεάζονται από συναδέλφους, φίλους, εταίρους και αυτό θέτει τη δίκαιη ισορροπία μεταξύ των εισροών (αφοσίωση, σκληρή δουλειά, δέσμευση, εμπιστοσύνη) και των εκροών (μισθός, οφέλη, αναγνώριση, επίτευγμα). Μια ακόμη γνωστή θεωρία είναι η Θεωρία Z, που αναπτύχθηκε από τον Ouchi (1981) και η οποία είναι επέκταση της θεωρίας Y του McGregor. Η θεωρία Z εστιάζει στην κουλτούρα του συνόλου της επιχείρησης και στο πώς μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο διοίκησής της. Περνώντας στη θεωρία του Locke, γνωστή ως goal-setting theory, εξηγεί τι προκαλεί την καλύτερη απόδοση των ατόμων στη εργασία (Locke & Latham, 2013). Τέλος, οι Pritchard και Ashwood (2007) ανέπτυξαν τη θεωρία τους σχετικά με τα

κίνητρα εργασίας δηλώνοντας ότι οι διακρίσεις λόγω φύλου μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τα κίνητρα και ότι τα κίνητρα μπορούν να επηρεάσουν θετικά την απόδοση.

3.4 Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η έννοια της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Work Life Balance, WLB) είναι μια έννοια που περιλαμβάνει την ευημερία των εργαζομένων τονίζοντας ότι η γενική ποιότητα ζωής των εργαζομένων σε σχέση με την επαγγελματική τους ζωή είναι υψίστης σημασίας για την επίτευξη των οργανωτικών στόχων (Gragano, Simbula & Miglioretti, 2020; Guest, 2002). Η λέξη "work" στο WLB υποδηλώνει ενέργειες στις οποίες απαιτούνται πνευματικές ή φυσικές ικανότητες για την επίτευξή της. Η λέξη "balance" στην έννοια χρησιμοποιείται για να δώσει σταθερότητα μεταξύ των τομέων της ζωής και της εργασίας (Clarke, Koch & Hill, 2004). Ο όρος επινοήθηκε το 1986 και κέρδισε δημοτικότητα τη δεκαετία του 1990. Η γνώση της έννοιας WLB έχει βοηθήσει τους οργανισμούς με την πάροδο των ετών να κατανοήσουν τις ανάγκες τους σε ανθρώπινο κεφάλαιο και να βρουν τρόπους για να παρέχουν ευνοϊκά περιβάλλοντα που βελτιώνουν τις εργασιακές σχέσεις και κατά συνέπεια βελτιώνουν την παραγωγικότητα. Αυτό ενθάρρυνε τους μελετητές ανά τα έτη να διεξάγουν εκτεταμένες μελέτες για διάφορες πτυχές του WLB, οδηγώντας σε μια σειρά θεωρητικών μοντέλων που προσπαθούν να εξηγήσουν τη δυναμική αυτής της πτυχής της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων (Rincey & Panchanatham, 2014).

Δυο βασικές θεωρίες, η boundary theory και η border theory έχουν αναγνωριστεί ως οι δύο κύριες θεωρίες στις οποίες βασίζονται άλλες θεωρητικές προσεγγίσεις που χρησιμοποιούνται στις μελέτες WLB (Kumer & Janakiram, 2017). Η Border Theory παρουσιάστηκε από τον Clark (2000) και οι υποθέσεις αυτής της θεωρίας ορίζουν ότι ο ρόλος των ανθρώπων συμβαίνει μέσα σε «σύνορα». Η διέλευση των συνόρων, ιδίως μεταξύ των τομέων εργασίας και προσωπικής ζωής, είναι μεταξύ των ζητημάτων που αντιμετωπίζει αυτή η θεωρία. Επιπλέον, η θεωρία αναφέρει ότι η ευκολία και το όριο στο οποίο οι άνθρωποι εναλλάσσονται μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μπορεί να επηρεάσει το βαθμό σύνθεσης και να ρυθμίσει την ευκολία των μετατροπών μεταξύ των δύο τομέων. Επιπλέον, η θεωρία αναφέρει ότι οι τομείς συνδέονται στενά μεταξύ τους, γεγονός που επιδρά στο βαθμό σύγκρουσης αυτών: όταν οι τομείς χωρίζονται, είναι λιγότερο πιθανή η σύγκρουση της οικογένειας και της εργασίας, ενώ όταν οι τομείς εμπλέκονται, μπορεί να προκύψει σύγκρουση επαγγελματικής ζωής και οικογένειας. Η Boundary Theory, σύμφωνα με τον Zerubavel (1996) είναι μια θεωρία που προτείνει ότι τα άτομα διαχειρίζονται τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής μέσω διαδικασιών κατάτμησης ή/και ενσωμάτωσης των τομέων. Οι δυο παραπάνω θεωρίες έχουν παρόμοιες υποθέσεις. Ωστόσο, η βασική διαφορά είναι ότι η θεωρία των συνόρων είναι αφιερωμένη στους τομείς της οικογένειας και της εργασίας μόνο. Γενικά, στη βιβλιογραφία γίνεται λόγος για διάφορες θεωρίες (Bello & Tanko, 2020):

- Segmentation Theory: αυτή η θεωρία υποστήριζε ότι οι δύο πτυχές (εργασία και προσωπική ζωή) δεν επηρεάζουν η μία την άλλη
- Enrichment Theory: ονομάζεται επίσης Θεωρία Βελτίωσης. Αυτή η θεωρία υποστηρίζει ότι η εμπειρία σε έναν εργασιακό ρόλο βοηθά στη βελτίωση της ποιότητας άλλων ρόλων ζωής και αντίστροφα. Η θεωρία εξηγεί γενικά ότι υπάρχει αμφίδρομη, θετική σχέση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Facilitation Theory: παρόμοια με την προηγούμενη θεωρία, αυτή η θεωρία αναφέρεται σε αυτό που προκύπτει όταν η συμμετοχή στο ένα πεδίο προάγει και βελτιώνει τη δέσμευση στο άλλο πεδίο. Η εν λόγω θεωρία κάνει αναφορά στη διευκόλυνση εργασίας-προσωπικής ζωής που έχει αμφίδρομο χαρακτήρα.
- Spill-over Theory: σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, η προσωπική ζωή και η εργασία λειτουργούν ως οντότητα, καθώς αυτό που συμβαίνει στο σπίτι επηρεάζει τα γεγονότα στην εργασία. Τα άτομα μεταφέρουν δεξιότητες, συναισθήματα, στάσεις και συμπεριφορές που διαμορφώνουν στον προσωπικό/ οικογενειακό τους ρόλο σε εργασιακούς ρόλους και αντίστροφα.
- Compensation Theory: αυτή η θεωρία εξηγεί τις προσπάθειες για την αντιμετώπιση των αρνητικών εμπειριών σε έναν τομέα μέσω βελτιωμένων προσπαθειών για θετικές δυνατότητες στον άλλο τομέα (π.χ. ένας δυσσαρестημένος υπάλληλος που επικεντρώνεται περισσότερο στην οικογενειακή ζωή παρά στην επαγγελματική ζωή, ώστε να νιώσει περισσότερο ικανοποιημένος σε ένα ρόλο εκ των δύο).
- Congruence Theory: αυτή η θεωρία δηλώνει ότι οι μεταβλητές που δε συνδέονται ακριβώς με τους οικογενειακούς ή εργασιακούς ρόλους μπορούν να έχουν αντίκτυπο στη σταθερότητα πολλών ρόλων. Αυτό γίνεται μέσω μεταβλητών όπως οι γενετικοί παράγοντες, το στυλ συμπεριφοράς, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και οι κοινωνικοπολιτισμικές συνιστώσες. Αυτή η θεωρία θεωρεί για παράδειγμα το μορφωτικό επίπεδο ή τη νοημοσύνη ως μεταβλητές που μπορούν να επηρεάσουν θετικά τους ρόλους της οικογένειας και της εργασίας.
- Conflict Theory: αυτή η θεωρία ονομάζεται επίσης θεωρία ασυμβατότητας ή αντίθεσης και αναφέρεται σε συγκρούσεις ρόλων. Ένα άτομο αντιμετωπίζει σύγκρουση μεταξύ των ρόλων όταν οι απαιτήσεις από ένα ρόλο επηρεάζουν την ικανότητά του να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις ενός άλλου ρόλου.
- Human Capital Theory: η εν λόγω θεωρία δηλώνει ότι τα άτομα οργανώνουν γενικά πεδία ενεργειών στα οποία είναι πρόθυμα να αναθέσουν πόρους και στη συνέχεια να αποφασίσουν για τους πόρους που πρόκειται να δαπανηθούν. Αυτή η θεωρία προσφέρει έναν τρόπο κατανόησης του άμεσου αντίκτυπου των προσπαθειών που βασίζονται

στην εργασία σε συνδυασμό με τις οικογενειακές απαιτήσεις στο WLB. Το επιχείρημα που βασίζεται αυτή η θεωρία αφορά στο ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε πεπερασμένη βασική μορφή προσωπικών πόρων που είναι ο χρόνος και η ενέργεια.

- **Instrumental Theory:** αυτή η θεωρία δηλώνει ότι οι ενέργειες που πραγματοποιούνται σε ένα πεδίο συνιστούν τρόπους για να καταστεί δυνατή η επίτευξη πραγμάτων σε άλλους τομείς. Η εν λόγω προσέγγιση υποδηλώνει ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ δύο πεδίων που την καθιστούν παρόμοια με τη θεωρία διάχυσης, δεδομένου ότι οι ενέργειες που πραγματοποιούνται σε ένα πεδίο βοηθούν στην επίτευξη των πραγμάτων που απαιτούνται σε ένα άλλο πεδίο. Αυτό σημαίνει ότι με την εργασία, ένα άτομο παίρνει πόρους για χρήση στην προσωπική ζωή.
- **Resource Drain Theory:** σύμφωνα με την θεωρία αυτή, η περιορισμένη φύση των πόρων (όπως χρήματα, χρόνος ή προσοχή) οδηγούν σε αρνητική σχέση μεταξύ των τομέων της εργασίας και της οικογένειας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η χρήση πόρων σε έναν τομέα μειώνει το επίπεδο των πόρων που είναι προσβάσιμοι στους άλλους τομείς, γεγονός που προκαλεί μικρότερη συμμετοχή στον τελευταίο τομέα.
- **Resources Conservation Theory:** αυτή η θεωρία λειτουργεί με βάση την ιδέα ότι τα άτομα έχουν πάντα περιορισμένους πόρους να ξοδέψουν. Στην προοπτική της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η θεωρία δηλώνει ότι, τόσο η ενέργεια όσο και ο χρόνος εξαντλούνται συμμετέχοντας είτε σε μη εργασιακές είτε σε εργασιακές ενέργειες. Η προσωπική ευημερία μπορεί να ζημιωθεί σημαντικά από μια εργασία που εξαντλεί τους πόρους.
- **Ecology Systems Theory:** αυτή η θεωρία δηλώνει ότι, τόσο το περιβάλλον όσο και το σύνολο των χαρακτηριστικών ενός ατόμου βοηθούν στη διαμόρφωση της ανάπτυξής του. Η οικογένεια και η εργασία αποτελούν το συνδυασμένο έργο του χρόνου, της μεθόδου, της προοπτικής και των ατομικών χαρακτηριστικών του ατόμου.
- **Integration Theory:** σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, μια ισχυρή διαδικασία ευέλικτων ορίων μπορεί να συνδυάσει καλύτερα τους τομείς της κοινοτικής ζωής, της οικογενειακής ζωής καθώς και της επαγγελματικής ζωής. Η εν λόγω θεωρία επιδιώκει μια σύγχρονη κατανόηση που αναδιαμορφώνει τα συνήθη πρότυπα επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- **Overall Appraisal Theory:** αναφέρει ότι το άτομο μπορεί να κάνει μια συνολική αξιολόγηση σχετικά με τις καταστάσεις ολόκληρης της ζωής του. Σύμφωνα με τη θεωρία, οι πόροι των τομέων της οικογένειας και της εργασίας είναι επαρκείς για την κάλυψη των απαιτήσεων και των δύο τομέων, ούτως ώστε η συμμετοχή στους τομείς να είναι αποτελεσματική.
- **Structural Functionalism Theory:** αυτή η θεωρία δημιουργήθηκε στην

εποχή της βιομηχανικής επανάστασης και υποδηλώνει ότι υπάρχουν δύο διαφορετικές πτυχές που προκαλούν ανησυχία στη ζωή ενός ατόμου: η συναισθηματική ζωή και η παραγωγική ζωή. Το δεύτερο υποδηλώνει μέρος της επαγγελματικής ζωής που βοηθά κάποιον να δημιουργήσει υπηρεσίες ή αγαθά, ενώ ο πρώτος ασχολείται με το χρόνο που δαπανάται για την οικογένεια και τον εαυτό του. Επιπλέον, η θεωρία αναγνωρίζει την πραγματικότητα του ουσιαστικού διαχωρισμού μεταξύ οικογένειας και εργασίας.

- Ladder theory: η θεωρία αυτή αναπτύχθηκε από τον Bird (2006) και θεωρείται η πιο ισορροπημένη προσέγγιση για το WLB (Rincey & Panchanatham, 2014). Η θεωρία δηλώνει ότι η σκάλα του WLB έχει δύο σκέλη: το δεξί που ασχολείται με τα καθήκοντα ενός ατόμου για την εταιρεία και για τον εαυτό του και το αριστερό σκέλος, που ασχολείται με θέματα που αφορούν τις απόψεις της εταιρείας, όπως η ευθύνη και οι παροχές της εταιρείας στους εργαζομένους της. Για να υπάρχει ισορροπία, είναι απαραίτητο να υπάρχουν και τα δύο σκέλη, καθώς είναι σημαντικά για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία

4.1 Μέθοδος έρευνας

Η έρευνα είναι μια διαδικασία συστηματοποιημένης προσπάθειας απόκτησης νέας γνώσης. Σκοπός της έρευνας είναι η εύρεση των απαντήσεων στα ερευνητικά ερωτήματα που θέτει ένας ερευνητής, μέσω της εφαρμογής επιστημονικών διαδικασιών. Οι βασικές μέθοδοι έρευνας είναι η ποσοτική και η ποιοτική. Ο συνδυασμός των δύο αυτών μεθόδων αποτελεί τη μικτή μέθοδο έρευνας (Kothari, 2004):

- Η ποσοτική έρευνα βασίζεται στη μέτρηση της ποσότητας, συνεπώς, εφαρμόζεται σε φαινόμενα που μπορούν να εκφραστούν με όρους ποσότητας (αριθμητικά δεδομένα). Μέσα από την ποσοτική μέθοδο έρευνας, ο ερευνητής μπορεί να σχηματίσει μία βάση δεδομένων (δείγμα έρευνας) από την οποία μπορούν να προκύψουν συμπεράσματα, χαρακτηριστικά ή σχέσεις στο πλαίσιο του ευρύτερου πληθυσμού της έρευνας. Αυτό σημαίνει ότι ένα δείγμα πληθυσμού μελετάται για να προσδιοριστούν τα χαρακτηριστικά του και στη συνέχεια συνάγεται ότι ο πληθυσμός έχει τα ίδια χαρακτηριστικά. Αυτή η διαδικασία μπορεί να γίνει με ερευνητικά εργαλεία όπως το ερωτηματολόγιο. Η ποσοτική έρευνα μπορεί να υλοποιηθεί και σε μια πειραματική προσέγγιση, όπου ορισμένες μεταβλητές μελετώνται ως προς την επίδρασή τους σε άλλες μεταβλητές. Επίσης, η ποσοτική έρευνα μπορεί να εφαρμοστεί και στην προσέγγιση προσομοίωσης, η οποία περιλαμβάνει την κατασκευή ενός τεχνητού περιβάλλοντος εντός του οποίου μπορούν να παραχθούν σχετικές πληροφορίες και δεδομένα. Αυτό επιτρέπει την παρατήρηση της δυναμικής συμπεριφοράς ενός συστήματος (ή του υποσυστήματός του) υπό ελεγχόμενες συνθήκες. Η προσέγγιση της προσομοίωσης μπορεί να είναι χρήσιμη στη δημιουργία μοντέλων για την κατανόηση των μελλοντικών συνθηκών ενός περιβάλλοντος. Χαρακτηριστικό της ποσοτικής έρευνας είναι η ικανότητα να μελετά επαγωγικά και περιγραφικά τα αριθμητικά δεδομένα. Η περιγραφική μελέτη που προσφέρει η ποσοτική έρευνα αναφέρεται στην απλή περιγραφή καταστάσεων ή απόψεων. Μέσω της επαγωγικής μελέτης δίνεται η δυνατότητα να ερμηνευτούν οι καταστάσεις και όχι απλά να περιγραφούν όπως επίσης και να ανακαλυφτούν παράμετροι που τις διαμορφώνουν ή που τις επηρεάζουν (Sukamolson, 2007).
- Η ποιοτική έρευνα, από την άλλη πλευρά, ασχολείται με ποιοτικά φαινόμενα, δηλαδή φαινόμενα που σχετίζονται ή αφορούν την ποιότητα. Σύμφωνα με τους Gorbín και Strauss (1990) η ποιοτική μέθοδος έρευνας αποτελεί μία ερευνητική διαδικασία η οποία εξάγει αποτελέσματα τα οποία αξιολογούνται βάση ποιοτικών δεδομένων και κανόνων. Η ποιοτική προσέγγιση αφορά την υποκειμενική αξιολόγηση

στάσεων, απόψεων και συμπεριφορών. Η έρευνα σε μια τέτοια κατάσταση είναι συνάρτηση των ιδεών και των εντυπώσεων του ερευνητή. Μια τέτοια προσέγγιση της έρευνας παράγει αποτελέσματα είτε σε μη ποσοτική μορφή είτε με τη μορφή που δεν υπόκεινται σε αυστηρή ποσοτική ανάλυση. Γενικά, σε αυτή τη μέθοδο έρευνας χρησιμοποιούνται οι τεχνικές των συνεντεύξεων, των ομάδων εστίασης, οι συνεντεύξεις βάθους, η παρατήρηση κ.ά.

Στην παρούσα ερευνητική διαδικασία εφαρμόστηκε η ποσοτική μέθοδος έρευνας. Μέσω της ποσοτικής έρευνας, η ερευνήτρια συνέλεξε τα ποσοτικά δεδομένα με τη χρήση του κατάλληλου ερευνητικού εργαλείου (ερωτηματολόγιο).

4.2 Σκοπός έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός μιας ποσοτικής έρευνας είναι η ανακάλυψη των αιτιών της αλλαγής κοινωνικών φαινομένων με τη χρήση αντικειμενικών μετρήσεων και αριθμητικών αναλύσεων (Creswell, 1994). Η παρούσα έρευνα πλαισιώνει τη θεωρητική προσέγγιση και μελέτη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Συγκεκριμένα για την παρούσα εργασία, η ποσοτική έρευνα προσδοκά να ανακαλύψει τις παραμέτρους που επηρεάζουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στις διαστάσεις των αιτιών ώθησης, στο βαθμό εξισορρόπησης εργασίας και προσωπικής ζωής, στα εμπόδια και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στις μέρες μας οι γυναίκες επιχειρηματίες. Απώτερος στόχος της παρούσας έρευνας είναι να εξετάσει πώς διαμορφώνεται η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα την τελευταία πενταετία. Με στόχο την απάντηση στα παραπάνω ζητήματα, δομήθηκαν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα που κλήθηκε να μελετήσει η παρούσα έρευνα:

- 1) Ποιοι είναι οι λόγοι που ωθούν τις γυναίκες στην επιχειρηματικότητα;
- 2) Πώς διατηρείται η ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στο πλαίσιο της γυναικείας επιχειρηματικότητας;
- 3) Ποια είναι τα βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες;
- 4) Ποιες είναι οι προκλήσεις και ποιες οι δυνατότητες της γυναικείας επιχειρηματικότητας κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19;
- 5) Υπάρχουν διαφοροποιήσεις των απόψεων των γυναικών σε σχέση με την ηλικία, την εκπαίδευση, την οικογενειακή κατάσταση, τον τόπο διαμονής και το εισόδημά τους;

4.3 Πληθυσμός, δείγμα, δειγματοληψία

Ο πληθυσμός της έρευνας, αναφέρεται στο γενικό σύνολο των υποκειμένων που διαθέτουν τα βασικά στοιχεία που απαιτεί μία έρευνα. Συνεπώς, όλα τα υπό εξέταση στοιχεία σε οποιοδήποτε πεδίο έρευνας αποτελούν τον πληθυσμό της έρευνας.

Η επιλογή μερικών στοιχείων από τον πληθυσμό, για τους σκοπούς μιας έρευνας, αποτελεί το δείγμα της έρευνας. Συνεπώς, το δείγμα μιας έρευνας αναφέρεται στο μέρος του συνόλου των υποκείμενων με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που ανταποκρίνεται στην έρευνα (Kothari, 2004). Στην προκειμένη περίπτωση, ο πληθυσμός της έρευνας αφορά τις γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν N=70 γυναίκες επιχειρηματίες στη χώρα μας.

Σε ό,τι αφορά τη δειγματοληψία, τα δείγματα μπορεί να είναι, είτε δείγματα πιθανότητας, είτε δείγματα μη πιθανότητας. Με τα δείγματα πιθανότητας κάθε στοιχείο έχει μια γνωστή πιθανότητα να συμπεριληφθεί στο δείγμα, ενώ τα δείγματα μη πιθανότητας δεν επιτρέπουν στον ερευνητή να προσδιορίσει αυτή την πιθανότητα. Τα δείγματα πιθανότητας είναι εκείνα που βασίζονται σε απλή τυχαία δειγματοληψία, συστηματική δειγματοληψία, στρωματοποιημένη δειγματοληψία, δειγματοληψία συστάδας/περιοχής, πολλαπλών σταδίων, ενώ τα δείγματα μη πιθανοτήτων είναι εκείνα που βασίζονται σε τεχνικές δειγματοληψίας όπως σκόπιμη ή ευκολίας, δειγματοληψίας κρίσης και δειγματοληψίας ποσόστωσης. Οι τεχνικές αυτές αναφέρονται ακολούθως (Kothari, 2004):

- Απλή τυχαία δειγματοληψία: Αυτός ο τύπος δειγματοληψίας είναι η δειγματοληψία πιθανότητας όπου κάθε στοιχείο του πληθυσμού έχει ίσες πιθανότητες να συμπεριληφθεί στο δείγμα.
- Συστηματική δειγματοληψία: Σε αυτή τη δειγματοληψία, εισάγεται συνήθως ένα στοιχείο τυχαιότητας, χρησιμοποιώντας τυχαιούς αριθμούς για να λάβει ο ερευνητής τη μονάδα με την οποία θα ξεκινήσει τη διαδικασία. Αυτή η διαδικασία είναι χρήσιμη όταν το πλαίσιο δειγματοληψίας είναι διαθέσιμο με τη μορφή λίστας.
- Στρωματοποιημένη δειγματοληψία: Εάν ο πληθυσμός από τον οποίο πρόκειται να ληφθεί δείγμα δεν αποτελεί ομοιογενή ομάδα, τότε εφαρμόζεται η τεχνική στρωματοποιημένης δειγματοληψίας ώστε να ληφθεί αντιπροσωπευτικό δείγμα. Σε αυτή την τεχνική, ο πληθυσμός στρωματοποιείται σε έναν αριθμό μη επικαλυπτόμενων υποπληθυσμών ή στρωμάτων και επιλέγονται δείγματα από κάθε στρώμα. Εάν τα στοιχεία που επιλέγονται από κάθε στρώμα βασίζονται σε απλή τυχαία δειγματοληψία, ολόκληρη η διαδικασία, πρώτα η διαστρωμάτωση και στη συνέχεια η απλή τυχαία δειγματοληψία, είναι γνωστή ως στρωματοποιημένη τυχαία δειγματοληψία.
- Δειγματοληψία συστάδων και δειγματοληψία περιοχής: Η δειγματοληψία συστάδων περιλαμβάνει την ομαδοποίηση του πληθυσμού και, στη συνέχεια, την επιλογή των ομάδων ή των ομάδων και όχι μεμονωμένων στοιχείων για συμπερίληψη στο δείγμα. Το μέγεθος του δείγματος πρέπει συχνά να είναι μεγαλύτερο από το απλό τυχαίο δείγμα για να εξασφαλιστεί το ίδιο επίπεδο ακρίβειας. Η προσέγγιση της ομαδοποίησης σε συστάδες μπορεί, ωστόσο, να διευκολύνει σχετικά τη διαδικασία δειγματοληψίας και να αυξήσει την αποτελεσματικότητα της επιτόπιας εργασίας, ειδικά στην περίπτωση

προσωπικών συνεντεύξεων. Η δειγματοληψία περιοχής είναι αρκετά όμοια με τη δειγματοληψία συστάδων και συχνά επιλέγεται όταν η συνολική γεωγραφική περιοχή ενδιαφέροντος τυχαίνει να είναι μεγάλη. Στη δειγματοληψία περιοχής διαιρούμε πρώτα τη συνολική έκταση σε έναν αριθμό μικρότερων μη επικαλυπτόμενων περιοχών, που γενικά ονομάζονται γεωγραφικές συστάδες, στη συνέχεια επιλέγονται τυχαία ορισμένες από αυτές τις μικρότερες περιοχές και όλες οι μονάδες σε αυτές τις μικρές περιοχές περιλαμβάνονται στο δείγμα. Η δειγματοληψία περιοχής είναι ιδιαίτερα χρήσιμη όταν δεν έχουμε τον κατάλογο του σχετικού πληθυσμού. Καθιστά επίσης την επιτόπια συνέντευξη πιο αποτελεσματική, καθώς ο ερευνητής μπορεί να κάνει πολλές συνεντεύξεις σε κάθε τοποθεσία.

- **Δειγματοληψία πολλαπλών σταδίων:** Πρόκειται για περαιτέρω ανάπτυξη της μεθόδου της δειγματοληψίας συστάδων. Αυτή η τεχνική προορίζεται για μεγάλες έρευνες που εκτείνονται σε μια πολύ μεγάλη γεωγραφική περιοχή όπως μια ολόκληρη χώρα. Στο πλαίσιο της δειγματοληψίας πολλαπλών σταδίων, το πρώτο στάδιο μπορεί να είναι η επιλογή μεγάλων πρωτογενών μονάδων δειγματοληψίας, όπως περιφέρειες, στη συνέχεια πόλεις, στη συνέχεια συνοικίες και τέλος ορισμένες οικογένειες εντός πόλεων. Εάν η τεχνική της τυχαίας δειγματοληψίας εφαρμόζεται σε όλα τα στάδια, η διαδικασία δειγματοληψίας περιγράφεται ως τυχαία δειγματοληψία πολλαπλών σταδίων.
- **Σκόπιμη δειγματοληψία:** Η σκόπιμη δειγματοληψία ή δειγματοληψία ευκολίας είναι η μέθοδος δειγματοληψίας που περιλαμβάνει τη σκόπιμη επιλογή συγκεκριμένων μονάδων του πληθυσμού για τη σύσταση ενός δείγματος. Μερικές φορές μια τέτοια διαδικασία μπορεί να δώσει πολύ μεροληπτικά αποτελέσματα, ιδιαίτερα όταν ο πληθυσμός δεν είναι ομοιογενής.
- **Δειγματοληψία κρίσης:** σε αυτή τη μέθοδο, η κρίση του ερευνητή είναι αυτή που χρησιμοποιείται για την επιλογή των αντικειμένων που θεωρεί αντιπροσωπευτικά του πληθυσμού. Η δειγματοληψία κρίσης χρησιμοποιείται αρκετά συχνά στην ποιοτική έρευνα όταν ο ερευνητής δεν επιδιώκει τη γενίκευση σε μεγαλύτερους πληθυσμούς.
- **Δειγματοληψία ποσοτώσεων:** Στη στρωματοποιημένη δειγματοληψία το κόστος λήψης τυχαίων δειγμάτων από μεμονωμένα στρώματα είναι συχνά τόσο ακριβό που οι ερευνητές απλώς λαμβάνουν ποσόστωση (αναλογία) από διαφορετικά στρώματα, ενώ η πραγματική επιλογή των αντικειμένων για δείγμα επαφίεται στην κρίση του ερευνητή. Αυτό ονομάζεται δειγματοληψία ποσοτώσεων. Το μέγεθος της ποσόστωσης για κάθε στρώμα είναι γενικά ανάλογο προς το μέγεθος αυτού του στρώματος στον πληθυσμό. Συνεπώς, η δειγματοληψία ποσοτώσεων αποτελεί σημαντική μορφή δειγματοληψίας χωρίς πιθανότητα. Τα

δείγματα ποσόστωσης συνήθως τυχαίνει να είναι δείγματα κρίσης και όχι τυχαία δείγματα.

- Δειγματοληψία χιονοστιβάδας: είναι μια τεχνική δειγματοληψίας μη πιθανότητας όπου ο ερευνητής ξεκινά με ένα μικρό πληθυσμό γνωστών ατόμων και έπειτα επεκτείνει το δείγμα του, ζητώντας από αυτούς τους αρχικούς συμμετέχοντες να αναγνωρίσουν άλλους για συμμετοχή στη μελέτη.

Στην πράξη, αρκετές από τις μεθόδους δειγματοληψίας που περιγράφηκαν παραπάνω, μπορούν κάλλιστα να χρησιμοποιηθούν στην ίδια μελέτη, οπότε μπορεί να ονομαστεί μεικτή δειγματοληψία. Το δείγμα στην παρούσα έρευνα συλλέχθηκε με συνδυασμό δύο τεχνικών: α) με την μέθοδο της δειγματοληψίας ευκολίας ή αλλιώς βολικής δειγματοληψίας, κατά την οποία η ερευνήτρια, απευθύνθηκε σε γυναίκες επιχειρηματίες που γνωρίζει και ζήτησε να συμπληρώσουν το ερευνητικό εργαλείο της έρευνας και β) με τη μέθοδο της δειγματοληψίας χιονοστιβάδας, καθώς το ερωτηματολόγιο προωθήθηκε μέσα από τις γνωριμίες αυτές και σε άλλες γυναίκες επιχειρηματίες από το δικό τους κοινωνικό περίγυρο. Επίσης, απευθύνθηκε και σε ορισμένες επιχειρήσεις - μέλη του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Πειραιά, όχι τυχαία, αλλά μέσω γνωριμίας ή λόγω τακτικής συναλλαγής με τις εν λόγω επιχειρήσεις.

4.4 Ερευνητικό εργαλείο

Ως ερευνητικό εργαλείο ορίζεται το μέσο συλλογής δεδομένων σε μια έρευνα. Για την ποσοτική έρευνα, κατάλληλο μέσο συλλογής δεδομένων σε έρευνες κοινωνικού ενδιαφέροντος όπως η παρούσα, ενδείκνυται το ερωτηματολόγιο. Βασικά πλεονεκτήματά του είναι η ευκολία δόμησης, η συλλογή μεγάλου αριθμού δείγματος, το χαμηλό κόστος κατασκευής και διανομής του, η γρήγορη συμπλήρωσή του και ο περιορισμός παρερμηνεύσεων και παραπλανητικών απαντήσεων (Λαγουμιτζής και συν., 2015).

Ένα ερωτηματολόγιο μπορεί να αποτελείται από ερωτήσεις κλειστού ή ανοικτού τύπου. Οι κλειστού τύπου ερωτήσεις ζητούν από τον ερωτώμενο να επιλέξει, μεταξύ ενός πιθανού συνόλου απαντήσεων, την απάντηση που αντιπροσωπεύει περισσότερο την άποψή του. Ερωτήσεις αυτού του είδους μπορεί να προσφέρουν απλές εναλλακτικές λύσεις όπως «Ναι» ή «Όχι», ή μπορεί να απαιτήσουν από τον ερωτώμενο να επιλέξει μεταξύ διαφόρων κατηγοριών απαντήσεων (πολλαπλής επιλογής) ή να χρησιμοποιήσει μια κλίμακα συχνότητας, μια κλίμακα σπουδαιότητας ή μια κλίμακα συμφωνίας (κλίμακα Likert). Βασικά πλεονεκτήματα των κλειστών ερωτήσεων είναι ότι ο ερωτώμενος περιορίζεται σε ένα πεπερασμένο (και επομένως πιο διαχειρίσιμο) σύνολο απαντήσεων, είναι εύκολο και γρήγορο να απαντηθούν οι ερωτήσεις, υφίστανται κατηγορίες απαντήσεων που είναι εύκολο να κωδικοποιηθούν από τον ερευνητή και επιτρέπουν τη συμπερίληψη περισσότερων μεταβλητών σε μια ερευνητική μελέτη. Ωστόσο, υπάρχουν και μειονεκτήματα: οι κλειστού τύπου

ερωτήσεις μπορούν να εισαγάγουν προκατάληψη, είτε αναγκάζοντας τον ερωτώμενο να επιλέξει μεταξύ συγκεκριμένων εναλλακτικών λύσεων είτε προσφέροντας εναλλακτικές λύσεις που διαφορετικά δεν θα είχαν γίνει αντιληπτές από τον ερωτώμενο ως επιλογές, ενώ ακόμη, οι εν λόγω ερωτήσεις δεν επιτρέπουν τη δημιουργικότητα και δε δίνουν στον ερωτώμενο την ευκαιρία να αναπτύξει ιδέες, να χαρακτηρίσει την επιλεγμένη απάντηση ή να εκφράσει ένα πιο περίπλοκο νόημα. Από την άλλη, οι ανοικτού τύπου ερωτήσεις ή ελεύθερης απάντησης δεν ακολουθούνται από προκαθορισμένες επιλογές και ο ερωτώμενος απαντά συνήθως διατυπώνοντας ένα σύντομο κείμενο. Οι απαντήσεις καταγράφονται από τον ερευνητή ή γίνεται μαγνητοφώνηση. Τα κύρια πλεονεκτήματα των ερωτήσεων ανοικτού τύπου είναι τα εξής: επιτρέπουν στους ερωτηθέντες να εκφράζουν τις ιδέες τους αυθόρμητα, είναι λιγότερο πιθανό να καθοδηγηθεί η απάντηση σε σχέση με τις κλειστές ερωτήσεις, ενώ ακόμη, μπορούν να προκύψουν νέες πληροφορίες πάνω στο εξεταζόμενο θέμα της έρευνας όταν υπάρχουν πολύ λίγες διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με αυτό. Τα κύρια μειονεκτήματα των ανοιχτών ερωτήσεων είναι ότι μπορεί να είναι δύσκολο να απαντηθούν και ακόμη πιο δύσκολο να αναλυθούν, απαιτούν προσπάθεια και χρόνο εκ μέρους του ερωτώμενου, ενώ συνάμα απαιτούν την ανάπτυξη ενός συστήματος κωδικοποιημένων κατηγοριών με τις οποίες θα πρέπει να ταξινομηθούν οι απαντήσεις (Siniscalco & Auriat, 2005).

Το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας αποτελείται από ερωτήσεις κλειστού τύπου, πλην της τελευταίας ερώτησης, που είναι ανοικτού τύπου. Το παρόν ερωτηματολόγιο δομήθηκε έπειτα από εκτενή μελέτη της αντίστοιχης βιβλιογραφίας. Αποτελεί προσαρμογή των εξής ερευνητικών εργαλείων:

α) του ερωτηματολογίου της έρευνας των Αλιπράντη-Μαράτου, Κατσή και Παπαδημητρίου (2016), στο πλαίσιο του προγράμματος «Ακαδημαϊκή Έρευνα στους Τομείς Προτεραιότητας/GR07»: Αλιπράντη- Μαράτου, Α., Κατσή, Α., Παπαδημητρίου, Π. (Επιμ.). (2016), (Αν) ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής. Μια ποσοτική έρευνα στην Ελλάδα της κρίσης. Αθήνα: Κέντρο Μέριμνας Οικογένειας και Παιδιού (ΚΜΟΠ)

β) του ερωτηματολογίου στο πλαίσιο έρευνας για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας που συμμετέχει ως εταίρος στο ευρωπαϊκό έργο ICONWOM-EN το οποίο υπάγεται στο διακρατικό πρόγραμμα INTERREGV-A Ελλάδα - Ιταλία: διαθέσιμο στο <https://www.heliachamber.gr/ilia/articles/article.jsp?context=103&categoryid=2&articleid=37039>

γ) του ερωτηματολογίου του ΚΕΘΙ (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας) (2008) “Αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τις γυναίκες στη συμμετοχή τους στην τοπική ανάπτυξη”: διαθέσιμο στο <https://www.kethi.gr>

Το ερωτηματολόγιο πλαισίωσε ένα εισαγωγικό σημείωμα το οποίο πληροφορούσε τους συμμετέχοντες σχετικά με το θέμα της εργασίας, το σκοπό της έρευνας και το ρόλο τους σε αυτήν. Γνωστοποιούνταν επίσης ότι η έρευνα ήταν ανώνυμη και οι πληροφορίες που θα παρείχε το δείγμα θα ήταν εμπιστευτικές. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, προσεγγιστικά δεν ξεπερνούσε τα 15

λεπτά.

Αναφορικά με τη δομή του ερωτηματολογίου αποτελούνταν από τρία μέρη. Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιέχονταν οι ερωτήσεις για τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος. Στο μέρος των προσωπικών στοιχείων περιέχονται ερωτήσεις κλειστού τύπου πολλαπλών επιλογών όπως η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, η οικογενειακή κατάσταση, το μηνιαίο εισόδημα κλπ. Σκοπός του μέρους των δημογραφικών στοιχείων είναι η διαμόρφωση του γενικού προφίλ του δείγματος.

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου υπήρχε η ενότητα για τα στοιχεία της επιχείρησης. Ζητήθηκαν πληροφορίες για τον τίτλο της επιχείρησης, την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας της επιχείρησης, τον κλάδο δραστηριότητας, το κεφάλαιο έναρξης και τον αριθμό των υπαλλήλων της.

Στο τρίτο μέρος του ερευνητικού εργαλείου εντάχθηκαν οι ερωτήσεις του βασικού μέρους του ερωτηματολογίου. Οι ερωτήσεις αφορούσαν τους λόγους ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τα εμπόδια της γυναικείας επιχειρηματικότητας και τις προκλήσεις και τις δυνατότητές της. Στο μέρος αυτό κάποιες ερωτήσεις ήταν κλειστού τύπου πολλαπλών επιλογών (Ναι, Όχι) και κάποιες ήταν βαθμονομημένες σε 5βάθμια κλίμακα Likert (Καθόλου έως Πάρα πολύ). Στο τέλος του ερωτηματολογίου υπήρχε επιλογή για το δείγμα, μέσω ερώτησης ανοικτού τύπου, να συμπληρώσει σχόλια ή να καταγράψει προβληματισμούς.

4.5 Συλλογή δεδομένων

Για τη συλλογή των δεδομένων, το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε ως ηλεκτρονικό αλλά και ως έντυπο. Συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε ηλεκτρονική μορφή μέσω google forms και το link του ερωτηματολογίου προωθήθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) και από τα social media στις εξής περιοχές: Αττική, Σαλαμίνα, Αίγινα, Λευκάδα, Σπάρτη, Καλάβρυτα, Τρίκαλα, Κατερίνη, Σέρρες. Η πλατφόρμα του ερωτηματολογίου παρέμεινε ανοικτή για περίπου δύο μήνες (Οκτώβριος έως Νοέμβριος, 2022) προς συμπλήρωση. Επιπλέον, στις περιοχές πλησίον του τόπου διαμονής της ερευνήτριας, διανεμήθηκε, αφού εκτυπώθηκε και σε έντυπη μορφή. Διανεμήθηκε σε 70 γυναίκες επιχειρηματίες εκ των οποίων απάντησαν επιτυχώς και οι 70. Η προσέγγιση έγινε μέσα από γνωριμίες της ερευνήτριας όπου ζητήθηκε από την ερευνήτρια να το προωθήσουν κι αυτές σε άλλες γυναίκες από το δικό τους κοινωνικό και επαγγελματικό περίγυρο. Επίσης, απευθύνθηκε και σε ορισμένες επιχειρήσεις-μέλη του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Πειραιώς, όχι τυχαία, αλλά μέσω γνωριμίας ή λόγω τακτικής συναλλαγής με τις εν λόγω επιχειρήσεις.

4.6 Τρόπος ανάλυσης δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα

IBM SPSS Statistics, V21. Τα δεδομένα κωδικοποιήθηκαν κατάλληλα και εισήχθησαν στο πρόγραμμα για ανάλυση. Αρχικά πραγματοποιήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου, στις ερωτήσεις με κλίμακα, για τη διαπίστωση της καταλληλότητας του ερωτηματολογίου για την περαιτέρω μελέτη. Ο έλεγχος που χρησιμοποιήθηκε ήταν ο έλεγχος του Cronbach's alpha (α). Ο δείκτης αυτός είναι ένα από τα πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα μέτρα αξιοπιστίας. Αναπτύχθηκε από τον Lee Cronbach το 1951 για να παρέχει ένα μέτρο της εσωτερικής συνοχής μιας δοκιμής ή κλίμακας. Η εσωτερική συνοχή περιγράφει το βαθμό στον οποίο όλα τα στοιχεία μιας δοκιμής μετρούν την ίδια έννοια ή κατασκευή. Η εσωτερική συνοχή θα πρέπει να καθορίζεται προτού καταστεί δυνατή η χρήση μιας δοκιμής για ερευνητικούς σκοπούς, ώστε να διασφαλίζεται η εγκυρότητα της έρευνας (Tavakol & Dennick, 2011).

Η τιμή του δείκτη α κυμαίνεται από 0 έως 1. Η υψηλή συσχέτιση μεταξύ των στοιχείων αυτών αντικατοπτρίζει την καλή εσωτερική συνοχή του μέτρου (Adamson & Prion, 2013). Η βιβλιογραφία αναφέρει πως οι αποδεκτές τιμές του δείκτη α είναι αυτές που είναι πάνω από 0,70 (Bland & Altman, 1997; DeVellis, 2003; Nunnally & Bernstein, 1994). Ο έλεγχος του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα προέκυψε με τιμή $\alpha=93,5\%$ και ως εκ τούτου κρίθηκε κατάλληλο για ανάλυση.

Έπειτα, για το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου με τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική και δημιουργήθηκε πίνακας απόλυτων (n) και σχετικών συχνοτήτων (%). Για την απάντηση στα ερευνητικά ερωτήματα εφαρμόστηκε περιγραφική ανάλυση στα ερευνητικά ερωτήματα 1-4 και επαγωγική ανάλυση για το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα. Στα πλαίσια της επαγωγικής ανάλυσης, εφαρμόστηκαν έλεγχοι σύγκρισης μέσω των τιμών των Kruskal-Wallis σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=5\%$. Το τεστ Kruskal-Wallis (Kruskal & Wallis, 1952) είναι μια μη παραμετρική στατιστική δοκιμή που αξιολογεί τις διαφορές μεταξύ τριών ή περισσότερων ανεξάρτητων δειγματοληπτικών ομάδων σε μία μόνο, μη κανονικά κατανομημένη συνεχή μεταβλητή (McKight & Najab, 2010).

4.7 Περιορισμοί έρευνας

Οι έρευνες που απευθύνονται σε υποκείμενα με πολύ συγκεκριμένα χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν ιδιαίτερους περιορισμούς. Εν προκειμένω, η έρευνα απευθυνόταν σε γυναίκες επιχειρηματίες. Ο περιορισμός στο φύλο του δείγματος, περιείχε τη δυσκολία εύρεσης επιχειρηματιών γυναικών που είχαν το ενδιαφέρον να συμμετέχουν στην έρευνα. Το ερωτηματολόγιο προωθήθηκε αρκετές φορές προκειμένου να συγκεντρωθεί ένας σχετικά ικανοποιητικός αριθμός για την ανάλυση. Ως εκ τούτου, ο μικρός αριθμός δείγματος αποτέλεσε έναν σημαντικό περιορισμό. Επιπροσθέτως, ένας ακόμη περιορισμός της έρευνας ήταν η μέθοδος δειγματοληψίας, η οποία ήταν δειγματοληψία μη πιθανότητας. Αυτό σημαίνει πως τα αποτελέσματα της έρευνας δε μπορούν να γενικευθούν στον πληθυσμό.

Κεφάλαιο 5: Ανάλυση των δεδομένων

5.1 Περιγραφική στατιστική ανάλυση

Στην έρευνα συμμετείχαν 70 γυναίκες επιχειρηματίες. Περίπου μία στις δύο γυναίκες (54,3%) ανήκε στο ηλικιακό εύρος 40 – 54 ετών. Ο τόπος διαμονής του 65,7% του δείγματος ήταν η Αττική. Άλλες περιοχές διαμονής ήταν οι: Σαλαμίνα, Αίγινα, Λευκάδα, Σπάρτη, Καλάβρυτα, Τρίκαλα, Κατερίνη, Σέρρες. Το 74,3% των γυναικών λαμβάνουν μηνιαίο εισόδημα κάτω από 2000 χιλιάδες ευρώ. Το εκπαιδευτικό επίπεδο του 32,9% του δείγματος ήταν η πανεπιστημιακή εκπαίδευση και του 20% του δείγματος αφορούσε το λύκειο ή τεχνική σχολή. Το 58,6% των γυναικών της έρευνας δήλωσαν παντρεμένες. Το 64,3% δήλωσαν πως έχουν ένα ή δύο παιδιά. Η πλειοψηφία των γυναικών (98,6%) έχουν ελληνική υπηκοότητα και εργάζονται με πλήρη απασχόληση (95,7%). Ως τωρινή δραστηριότητα των γυναικών που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση δηλώθηκε η εστίαση, τα ξενοδοχειακά καταλύματα και επαγγέλματα όπως ο έμπορος, ο μηχανικός, ο φαρμακοποιός, ο δημόσιος υπάλληλος και ο export manager. Ως προηγούμενη δραστηριότητα με πλήρη απασχόληση δηλώθηκε το εμπόριο, η εστίαση, οι κομμώσεις, ο υπάλληλος γραφείου και η πωλήτρια. Ο κλάδος οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων είναι για το 34,3% του δείγματος το χονδρικό και λιανικό εμπόριο, για το 18,6% οι επαγγελματικές υπηρεσίες και με μικρότερα ποσοστά άλλες υπηρεσίες. Πιο συγκεκριμένα, ο τομέας δραστηριότητας των επιχειρήσεων για το 34,3% του δείγματος είναι εμπορικά μαγαζιά, για το 11,4% τουριστικές επιχειρήσεις και για το 10% γυμναστήρια, κομμωτήρια και ινστιτούτα αισθητικής. Το αρχικό κεφάλαιο για την έναρξη της επιχείρησης δεν ξεπερνούσε τα 10.000€ για το 51,4% των γυναικών. Η πηγή του αρχικού κεφαλαίου για το 58,6% ήταν οι προσωπικές αποταμιεύσεις. Το 35,7% των γυναικών δήλωσε ότι στην επιχείρηση δεν απασχολείται προσωπικό και το 34,3% δήλωσε ότι απασχολούνται 1 έως 3 άτομα. Ο ετήσιος τζίρος για το 27,1% του δείγματος είναι κάτω από 12.000€ και για το 25,7% πάνω από 60.000€. Κατά μέσο όρο το 48,6% εργάζεται τη μέρα περίπου 9 με 11 ώρες. Το 67,1% των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται σε τοπική εμβέλεια και το 25,7% πανελλαδικά. Το 80% των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στο εξωτερικό έχει εξαγωγική δραστηριότητα πάνω από το 50% της συνολικής επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Πίνακας 1. Συγκεντρωτικός πίνακας (N=70)

		n	%
Ηλικία	15 - 24	1	1,4%
	25 - 29	3	4,3%
	30 - 39	10	14,3%
	40 - 54	38	54,3%
	55 - 64	16	22,9%
	64 και άνω	2	2,9%
Τόπος διαμονής	Αττική	46	65,7%
	Πόλεις στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής	7	10%
	Επαρχιακές περιοχές στην ηπειρωτική Ελλάδα	14	20%
	Νησιωτική Ελλάδα	3	4,3%
Μηνιαίο εισόδημα	Έως 1000 ευρώ	27	38,6%
	1001-2000 ευρώ	25	35,7%
	2001-3000 ευρώ	11	15,7%
	3001 ευρώ και άνω	7	10%
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Μεταπτυχιακή εκπαίδευση	10	14,3%
	Πανεπιστημιακή εκπαίδευση	23	32,9%
	Τριτοβάθμια μη πανεπιστημιακή	10	14,3%
	Μεταλυκειακή μη τριτοβάθμια	11	15,7%
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση: Λύκειο / Τεχνική	14	20%
	Κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση: Γυμνάσιο	1	1,4%
	Δημοτική εκπαίδευση	1	1,4%
Οικογενειακή Κατάσταση	Άγαμη	16	22,9%
	Έγγαμη	41	58,6%
	Διαζευγμένη / χήρα	13	18,6%
Αριθμός παιδιών	Κανένα	22	31,4%
	1-2	45	64,3%
	3 και πάνω	3	4,3%
Υπηκοότητα	Ελληνίδα	69	98,6%
	Υπήκοος χώρας ΕΕ	1	1,4%
Πλήρης / μερική απασχόληση στην επιχείρηση	Πλήρης απασχόληση	67	95,7%
	Μερική απασχόληση	3	4,3%
Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης	Βιομηχανία	1	1,4%
	Μεταποίηση	4	5,7%
	Κατασκευές	2	2,9%
	Φιλοξενία και εστίαση	9	12,9%
	Χονδρικό και λιανικό εμπόριο	24	34,3%

	Επαγγελματικές υπηρεσίες	13	18,6%
	Υπηρεσίες υγείας	8	11,4%
	Εκπαίδευση	6	8,6%
	Τέχνες και διασκέδαση	3	4,3%
Συγκεκριμένος τομέας δραστηριότητας της επιχείρησης:	Εκπαίδευση (ιδιωτικά σχολεία, φροντιστήρια, κ.λπ.)	6	8,6%
	Γυμναστήρια, κομμωτήρια, ινστιτούτα αισθητικής	7	10%
	Εμπορικά μαγαζιά	24	34,3%
	Επιχειρήσεις ψυχαγωγίας & εστίασης (μπαρ, καφέ, κ.λπ.)	3	4,3%
	Υπηρεσίες υγείας, φαρμακεία	6	8,6%
	Τουριστικές επιχειρήσεις (ξενοδοχεία, ξενώνες, γραφείο τουρισμού, κ.λπ.)	8	11,4%
	Βιοτεχνίες, οικοτεχνία (αργυροχοΐα, χρυσοχοΐα, υφαντουργία, ραπτική, κ.λπ.)	1	1,4%
	Λογιστικά - φοροτεχνικό γραφείο	4	5,7%
	Άλλο	11	15,7%
Αρχικό κεφάλαιο για την έναρξη της επιχείρησης	< 5000€	22	31,4%
	5.001€ - 10.000€	14	20%
	10.001€ - 20.000€	17	24,3%
	>20.001€	17	24,3%
Πηγή αρχικού κεφαλαίου	Προσωπικές αποταμιεύσεις	41	58,6%
	Οικογένεια - φίλοι	26	37,1%
	Τραπεζικός δανεισμός	3	4,3%
Αριθμός έμμισθου προσωπικού στην επιχείρηση	Κανένας	25	35,7%
	Μέλος οικογένειας, άμισθο	10	14,3%
	1-3	24	34,3%
	4-10	5	7,1%
	11-20	5	7,1%
	>20	1	1,4%
Ετήσιος τζίρος της επιχείρησης	<12.000€	19	27,1%
	12.001€ - 18.000€	14	20%
	18.001€ - 30.000€	9	12,9%
	30.001€ - 60.000€	10	14,3%
	>60.000€	18	25,7%
Μέσος όρος ημερήσιας εργασίας	<5 ώρες	4	5,7%
	5 - 8 ώρες	25	35,7%
	9 - 11 ώρες	34	48,6%

	>12 ώρες	7	10%
Αγορά αναφοράς της επιχείρησης	Τοπική	47	67,1%
	Πανελλαδικά	18	25,7%
	Εξωτερικό (εξαγωγές)	5	7,1%
Τι ποσοστό αποτελεί η εξαγωγική δραστηριότητα;	25% - 50%	1	20,0%
	>50%	4	80,0%

Λόγοι ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα (1ο ερευνητικό ερώτημα)

Για το 57,1% των γυναικών ο λόγος άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι η ανάγκη, δηλαδή για βιοποριστικούς λόγους λόγω ανυπαρξίας εναλλακτικών μορφών απασχόλησης. Για το 42,9% η άσκηση της επιχειρηματικότητας γίνεται λόγω αναγνώρισης και εκμετάλλευσης κατάλληλης επενδυτικής ευκαιρίας.

Πίνακας 2. Λόγος άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας

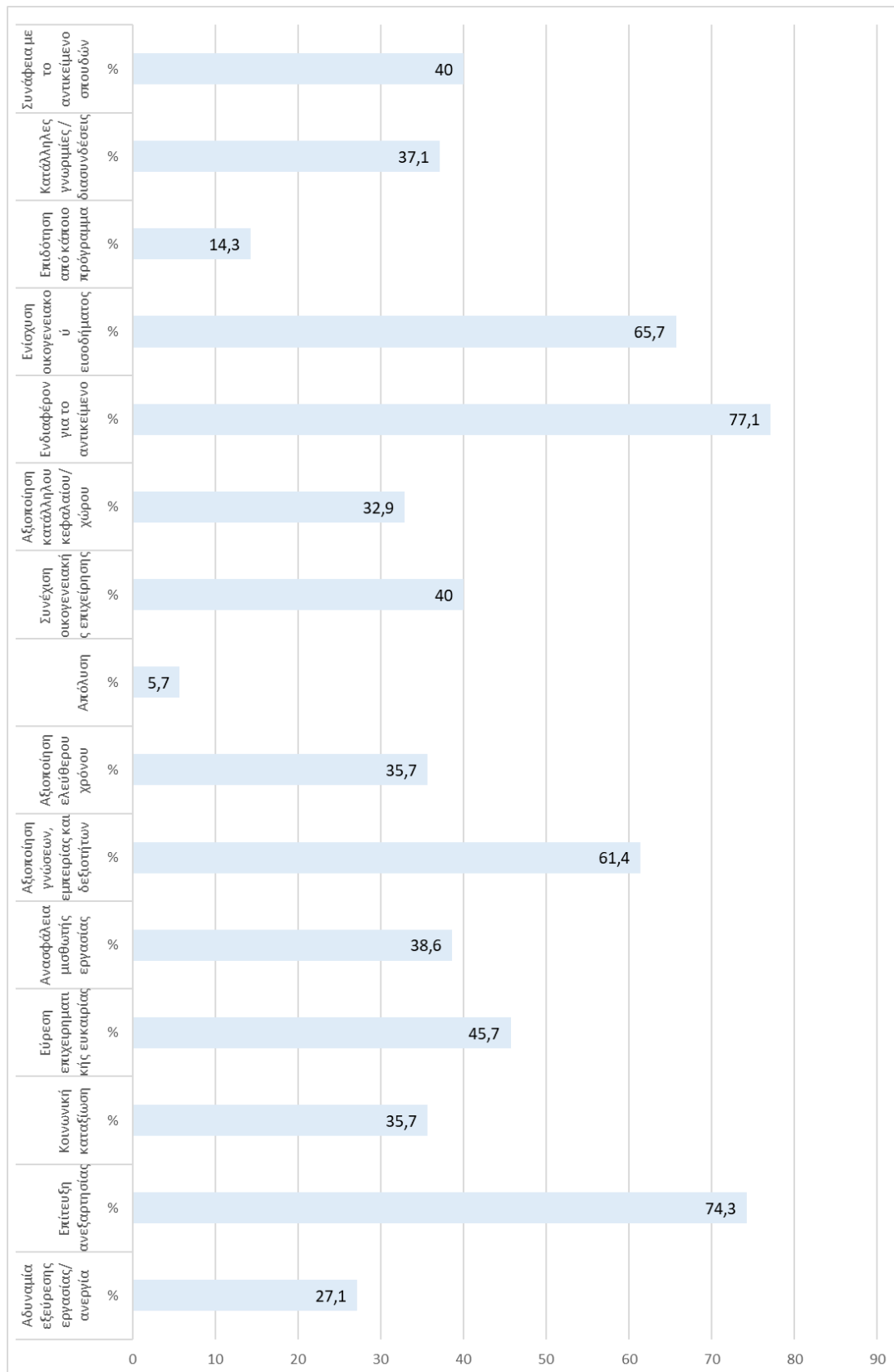
Ποιος ο λόγος άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας;	n	%
Επιχειρηματικότητα ευκαιρίας	30	42,9%
Επιχειρηματικότητα ανάγκης	40	57,1%

Οι βασικότεροι λόγοι που καθόρισαν την αρχική απόφαση επιχειρηματικής δραστηριότητας ήταν το ενδιαφέρον για το αντικείμενο (77,1%) και η επίτευξη της ανεξαρτησίας (74,3%). Μικρότερης σημασίας φάνηκε να είναι η απόλυση (5,7%) και η επιδότηση από κάποιο πρόγραμμα (14,3%).

Πίνακας 3. Παράγοντες που καθόρισαν την αρχική απόφαση δραστηριότητας επιχείρησης

		Ναι	Όχι
Αδυναμία εξεύρεσης εργασίας/ ανεργία	n	19	51
	%	27,1%	72,9%
Επίτευξη ανεξαρτησίας	n	52	18
	%	74,3%	25,7%
Κοινωνική καταξίωση	n	25	45
	%	35,7%	64,3%
Εύρεση επιχειρηματικής ευκαιρίας	n	32	38
	%	45,7%	54,3%
Ανασφάλεια μισθωτής εργασίας	n	27	43
	%	38,6%	61,4%
Αξιοποίηση γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων	n	43	27
	%	61,4%	38,6%
Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου	n	25	45
	%	35,7%	64,3%
Απόλυση	n	4	66

	%	5,7%	94,3%
Συνέχιση οικογενειακής επιχείρησης	n	28	42
	%	40%	60%
Αξιοποίηση κατάλληλου κεφαλαίου/ χώρου	n	23	47
	%	32,9%	67,1%
Ενδιαφέρον για το αντικείμενο	n	54	16
	%	77,1%	22,9%
Ενίσχυση οικογενειακού εισοδήματος	n	46	24
	%	65,7%	34,3%
Επιδότηση από κάποιο πρόγραμμα	n	10	60
	%	14,3%	85,7%
Κατάλληλες γνωριμίες / διασυνδέσεις	n	26	44
	%	37,1%	62,9%
Συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών	n	28	42
	%	40%	60%

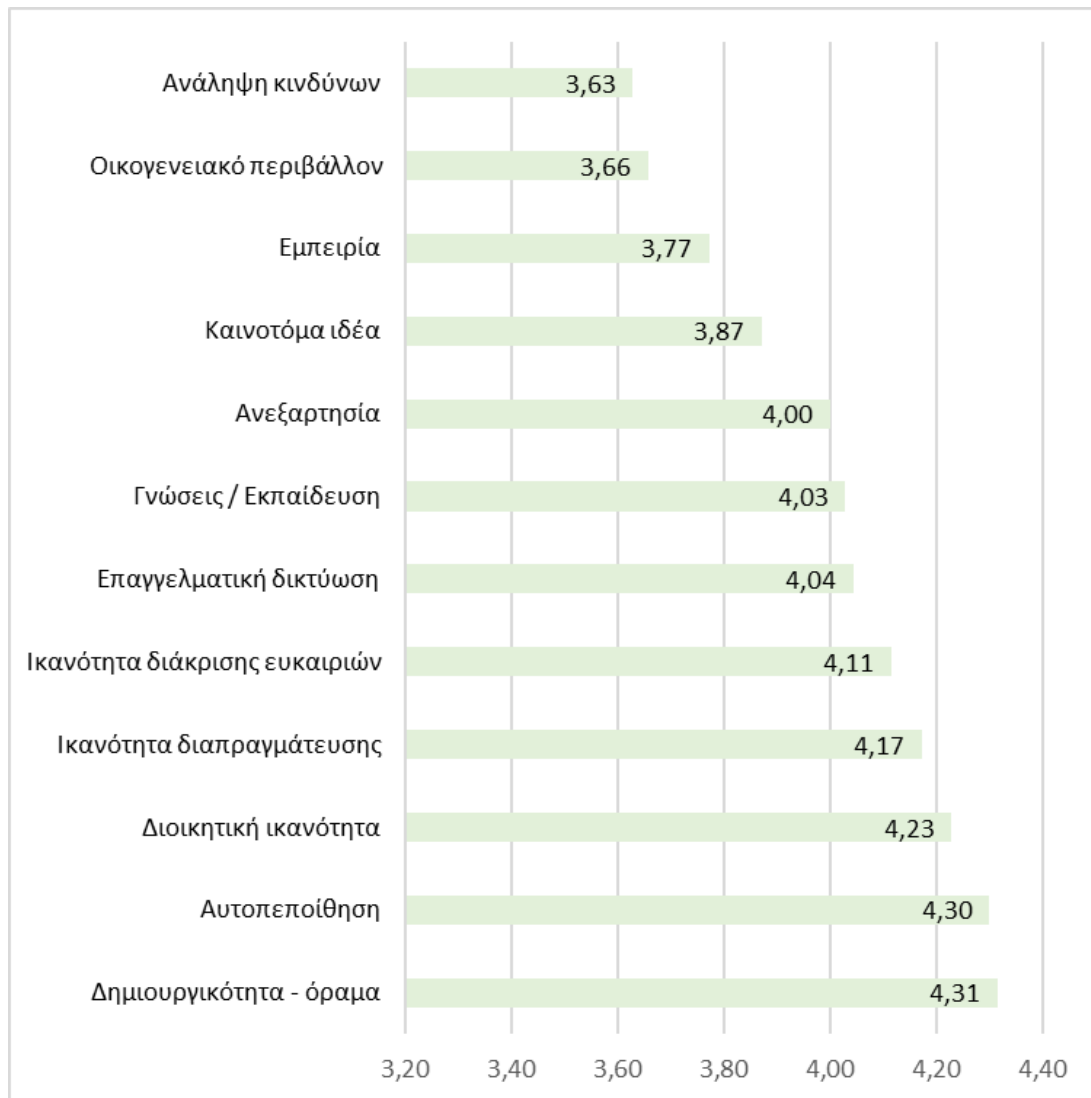


Διάγραμμα 1. Παράγοντες που καθόρισαν την αρχική απόφαση δραστηριότητας επιχείρησης

Τα βασικότερα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει μια γυναίκα για να επιτύχει στο επιχειρείν είναι η δημιουργικότητα και το όραμα (Μ.Τ.=4,31) η αυτοπεποίθηση (Μ.Τ.=4,3) καθώς και η διοικητική ικανότητα (Μ.Τ.=4,23), η ικανότητα διαπραγμάτευσης (Μ.Τ.=4,17) και διάκρισης ευκαιριών (Μ.Τ.=4,11). Λιγότερο δυνατά χαρακτηριστικά αναδείχθηκαν η ανάληψη κινδύνων (Μ.Τ.=3,63), το οικογενειακό περιβάλλον (Μ.Τ.=3,66), η εμπειρία (Μ.Τ.=3,77) και η καινοτόμα ιδέα (Μ.Τ.=3,87).

Πίνακας 4. Αξιολόγηση χαρακτηριστικών όσον αφορά στις ιδιότητες / ικανότητες που πρέπει να διαθέτει μια γυναίκα επιχειρηματίας για να επιτύχει

	Μ.Τ.	Τ.Α.
Δημιουργικότητα - όραμα	4,31	0,67
Αυτοπεποίθηση	4,30	0,71
Διοικητική ικανότητα	4,23	0,84
Ικανότητα διαπραγμάτευσης	4,17	0,82
Ικανότητα διάκρισης ευκαιριών	4,11	0,75
Επαγγελματική δικτύωση	4,04	0,86
Γνώσεις / Εκπαίδευση	4,03	0,93
Ανεξαρτησία	4,00	0,93
Καινοτόμα ιδέα	3,87	0,99
Εμπειρία	3,77	0,90
Οικογενειακό περιβάλλον	3,66	1,02
Ανάληψη κινδύνων	3,63	1,04



Διάγραμμα 2. Χαρακτηριστικά όσον αφορά στις ιδιότητες / ικανότητες που πρέπει να διαθέτει μια γυναίκα επιχειρηματίας για να επιτύχει

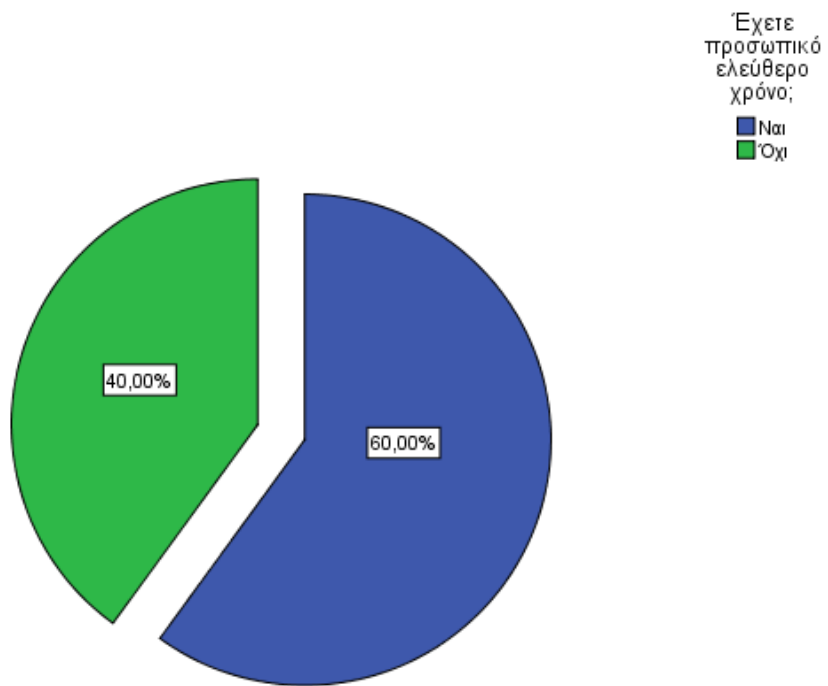
Ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (2ο ερευνητικό ερώτημα)

Οι γυναίκες επιχειρηματίες της έρευνας δήλωσαν πως οι οικογένειές τους χαίρονται συχνά για εκείνες όταν έχουν επιτυχίες στη δουλειά τους (Μ.Τ.=4,23). Η στάση των οικογενειών τους απέναντι στη δουλειά τους είναι συχνά θετική (Μ.Τ.=4,2). Με μεγάλη συχνότητα επίσης, οι γυναίκες δήλωσαν ότι οι οικογένειές τους θέλουν να απολαμβάνουν εκείνες τη δουλειά τους (Μ.Τ.=4,14). Επίσης δήλωσαν πως η οικογένειά τους απολαμβάνει συχνά να ακούει τα επιτεύγματά τους από τη δουλειά (Μ.Τ.=4,09). Με μικρότερη συχνότητα αναδείχθηκε η αναγνώριση των προτάσεων «Η ευθύνη της φροντίδας των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων συγγενών αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα προκειμένου να ασχοληθείτε με την επιχείρησή σας» (Μ.Τ.=2,69) και «Βιώνετε σύγκρουση μεταξύ εργασίας-οικογένειας-προσωπικής ζωής; (με μερική ή πλήρη απασχόληση)» (Μ.Τ.=2,64).

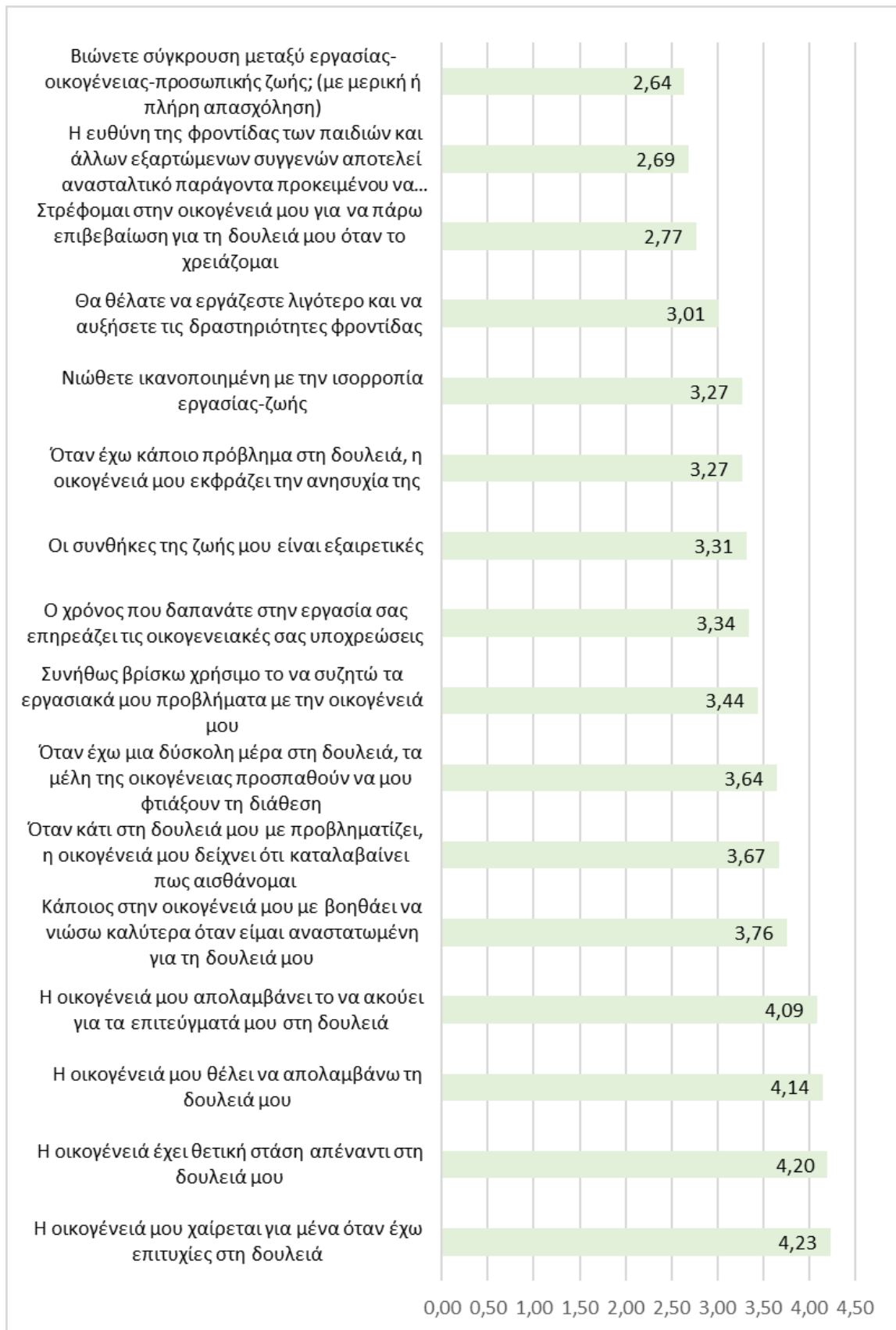
Πίνακας 5. Αξιολόγηση προτάσεων για την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

	M.T.	T.A.
Η οικογένειά μου χαίρεται για μένα όταν έχω επιτυχίες στη δουλειά	4,23	1,00
Η οικογένειά έχει θετική στάση απέναντι στη δουλειά μου	4,20	0,91
Η οικογένειά μου θέλει να απολαμβάνω τη δουλειά μου	4,14	0,94
Η οικογένειά μου απολαμβάνει το να ακούει για τα επιτεύγματά μου στη δουλειά	4,09	0,97
Κάποιος στην οικογένειά μου με βοηθάει να νιώσω καλύτερα όταν είμαι αναστατωμένη για τη δουλειά μου	3,76	1,20
Όταν κάτι στη δουλειά μου με προβληματίζει, η οικογένειά μου δείχνει ότι καταλαβαίνει πως αισθάνομαι	3,67	1,02
Όταν έχω μια δύσκολη μέρα στη δουλειά, τα μέλη της οικογένειας προσπαθούν να μου φτιάξουν τη διάθεση	3,64	1,16
Συνήθως βρίσκω χρήσιμο το να συζητώ τα εργασιακά μου προβλήματα με την οικογένειά μου	3,44	1,20
Ο χρόνος που δαπανάτε στην εργασία σας επηρεάζει τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	3,34	1,19
Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές	3,31	0,71
Όταν έχω κάποιο πρόβλημα στη δουλειά, η οικογένειά μου εκφράζει την ανησυχία της	3,27	1,23
Νιώθετε ικανοποιημένη με την ισορροπία εργασίας-ζωής	3,27	0,95
Θα θέλατε να εργάζεστε λιγότερο και να αυξήσετε τις δραστηριότητες φροντίδας	3,01	1,26
Στρέφομαι στην οικογένειά μου για να πάρω επιβεβαίωση για τη δουλειά μου όταν το χρειάζομαι	2,77	1,19
Η ευθύνη της φροντίδας των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων συγγενών αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα προκειμένου να ασχοληθείτε με την επιχείρησή σας	2,69	1,21
Βιώνετε σύγκρουση μεταξύ εργασίας-οικογένειας-προσωπικής ζωής; (με μερική ή πλήρη απασχόληση)	2,64	1,35

Το 40% των γυναικών δήλωσαν πως δεν έχουν προσωπικό ελεύθερο χρόνο και το 60% πως έχουν.



Διάγραμμα 3. Προσωπικός ελεύθερος χρόνος



Διάγραμμα 4. Αξιολόγηση προτάσεων για την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Το 31,4% των γυναικών δεν αντιμετώπισε ποτέ κάποιο πρόβλημα σε υπηρεσίες φροντίδας παιδιών λόγω δουλειάς, ενώ το 30% αντιμετώπιζε συχνά τέτοια προβλήματα. Το 38,6% δεν αντιμετώπισε ποτέ πρόβλημα σε υπηρεσίες φροντίδας ενηλίκων.

Πίνακας 6. Προβλήματα σε υπηρεσίες

		Ποτέ	Σπάνι	Μερικές	Συχν	Πάντ
		α	α	φορές	ά	α
Υπηρεσίες φροντίδας παιδιών	n	22	11	16	21	0
	%	31,4	15,7%	22,9%	30,0	0,0%
	%				%	
Υπηρεσίες φροντίδας ενηλίκων	n	27	15	15	11	2
	%	38,6	21,4%	21,4%	15,7	2,9%
	%				%	

Μέτρια προς πολύ συχνά (M.T.=3,26) οι γυναίκες δήλωσαν πως γυρνούν στο σπίτι από τη δουλειά τόσο κουρασμένες που δεν μπορούν να κάνουν τις δουλειές του σπιτιού που πρέπει να γίνουν. Μέτρια προς πολύ συχνά (M.T.=3,31) οι γυναίκες δήλωσαν πως θα ήθελαν να έχουν περισσότερο χρόνο πριν την έναρξη ή τη λήξη της δουλειάς τους για την οικογένειά τους. Λιγότερο συχνά δυσκολεύονται να εκπληρώσουν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις λόγω του χρόνου που αφιερώνουν στη δουλειά τους (M.T.=2,86) και λιγότερο συχνά τους είναι δύσκολο να συγκεντρωθούν στη δουλειά τους λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων (M.T.=2,19).

Πίνακας 7. Επίδραση δουλειάς στην οικογενειακή ζωή

	M.T.	T.A.
Γυρνάω στο σπίτι από τη δουλειά τόσο κουρασμένη που δεν μπορώ να κάνω τις δουλειές του σπιτιού που πρέπει να γίνουν	3,26	1,00
Δυσκολεύομαι να εκπληρώσω τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις λόγω του χρόνου που αφιερώνω στη δουλειά μου	2,86	1,09
Μου είναι δύσκολο να συγκεντρωθώ στην δουλειά μου λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων	2,19	1,07
Θα ήθελα να έχω περισσότερο χρόνο πριν την έναρξη ή τη λήξη της δουλειάς μου για την οικογένειά μου	3,31	1,20

Εμπόδια γυναικείας επιχειρηματικότητας (3ο ερευνητικό ερώτημα)

Τα μεγαλύτερα εμπόδια που διακρίθηκαν, κατά την έναρξη της επιχείρησης, ήταν η έλλειψη δομών συμβουλευτικής (M.T.=3,60), η γραφειοκρατία (M.T.=3,57) η έλλειψη ενημέρωσης (M.T.=3,41), η έλλειψη φορέων κατάρτισης / εξειδίκευσης (M.T.=3,20) και η ανεπάρκεια θεσμών και φορέων στήριξης επιχειρηματικότητας (M.T.=3,14). Όλα τα παραπάνω αντιμετωπίστηκαν σε μέτριο προς μεγάλο βαθμό. Τα

μικρότερα εμπόδια που αντιμετωπίστηκαν ήταν το οικογενειακό περιβάλλον και οι διακρίσεις λόγω φύλου (Μ.Τ.=2) σε πολύ μικρό βαθμό.

Πίνακας 8. Κίνδυνοι και εμπόδια κατά την έναρξη της επιχείρησης

	Μ.Τ.	Τ.Α.
Οικογενειακό περιβάλλον	2,00	1,17
Διακρίσεις λόγω φύλου	2,00	1,26
Έλλειψη επαγγελματικής δικτύωσης	2,53	1,26
Νομοθετικά εμπόδια	2,59	1,21
Έλλειψη εμπειρίας	2,71	1,26
Ασταθές νομικό πλαίσιο	2,73	1,26
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	2,80	1,42
Έλλειψη χρηματοδότησης / δυσκολία ανεύρεσης	2,89	1,36
Ανεπάρκεια θεσμών και φορέων στήριξης επιχειρηματικότητας	3,14	1,22
Έλλειψη φορέων κατάρτισης / εξειδίκευσης	3,20	1,22
Έλλειψη ενημέρωσης / πληροφόρησης	3,41	1,21
Γραφειοκρατία	3,57	1,22
Έλλειψη δομών συμβουλευτικής	3,60	1,15

Τα βασικότερα εμπόδια κατά την άσκηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, τα οποία αναγνωρίστηκαν με μέτρια ισχύ, ήταν η έλλειψη δομών συμβουλευτικής (Μ.Τ.=3,43) και ενημέρωσης (Μ.Τ.=3,36) και η γραφειοκρατία (Μ.Τ.=3,36). Τα λιγότερα σοβαρά εμπόδια που αναγνωρίστηκαν ήταν το οικογενειακό περιβάλλον (Μ.Τ.=2,07), η έλλειψη εμπειρίας (Μ.Τ.=2,34) και η έλλειψη επαγγελματικής δικτύωσης (Μ.Τ.=2,53).

Πίνακας 9. Κίνδυνοι και εμπόδια κατά την άσκηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας

	Μ.Τ.	Τ.Α.
Οικογενειακό περιβάλλον	2,07	1,20
Έλλειψη εμπειρίας	2,34	1,19
Έλλειψη επαγγελματικής δικτύωσης	2,53	1,24
Ασταθές νομικό πλαίσιο	2,70	1,32
Νομοθετικά εμπόδια	2,71	1,23
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	2,73	1,36
Έλλειψη χρηματοδότησης / δυσκολία ανεύρεσης	2,77	1,36
Έλλειψη φορέων κατάρτισης / εξειδίκευσης	3,19	1,24
Ανεπάρκεια θεσμών και φορέων στήριξης επιχειρηματικότητας	3,20	1,21
Γραφειοκρατία	3,36	1,32
Έλλειψη ενημέρωσης / πληροφόρησης	3,36	1,22
Έλλειψη δομών συμβουλευτικής	3,43	1,21



Διάγραμμα 5. Κίνδυνοι και εμπόδια κατά την άσκηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας

Όλα τα εμπόδια που δόθηκαν για αξιολόγηση εκτιμήθηκαν ως προς την σημαντικότητά τους από μέτρια έως πολύ σημαντικά. Το πιο μεγάλο εμπόδιο αναδείχθηκε ο ανταγωνισμός (Μ.Τ.=3,91) και έπειτα η έλλειψη κεφαλαίου (Μ.Τ.=3,83), η γραφειοκρατία (Μ.Τ.=3,76) και η δυσκολία τραπεζικού δανεισμού (Μ.Τ.=3,70). Λιγότερο σημαντικά εμπόδια αναδείχθηκαν η έλλειψη γνώσης διοίκησης επιχειρήσεων (Μ.Τ.=3,26), το οικογενειακό περιβάλλον (Μ.Τ.=3,09) και η έλλειψη εμπειρίας (Μ.Τ.=3,01).

Πίνακας 10. Εμπόδια για τη σύγχρονη γυναίκα επιχειρηματία

	M.T.	T.A.
Έλλειψη εμπειρίας	3,01	1,19
Οικογενειακό περιβάλλον / οικογένεια	3,09	1,07
Έλλειψη γνώσεων διοίκησης επιχειρήσεων	3,26	1,26
Ασταθές νομικό πλαίσιο	3,37	1,24
Έλλειψη δικτύωσης στην αγορά	3,41	1,15
Φόβος ανάληψης κινδύνων	3,41	1,19
Έλλειψη γνώσεων Marketing	3,44	1,15
Έλλειψη γνώσεων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας	3,54	1,21
Ανυπαρξία θεσμών υποστήριξης επιχειρηματικότητας	3,63	1,05
Περιορισμένη αγορά	3,66	1,17
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	3,70	0,97
Γραφειοκρατία	3,76	1,21
Έλλειψη κεφαλαίου / χρηματοδότησης	3,83	1,01
Ανταγωνισμός	3,91	0,97

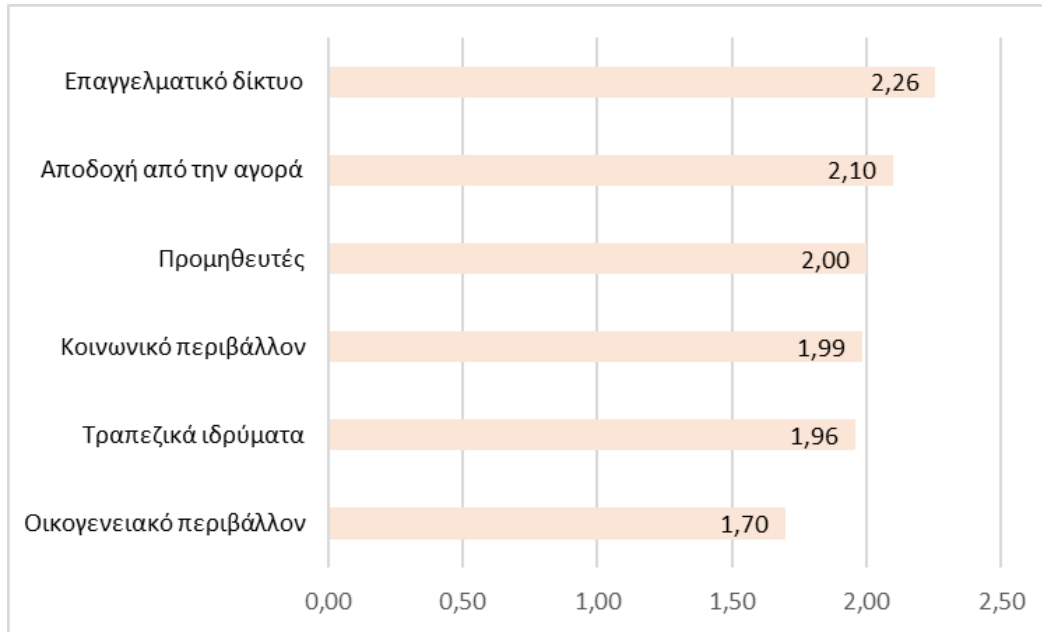


Διάγραμμα 6. Εμπόδια για τη σύγχρονη γυναίκα επιχειρηματία

Σε μικρό βαθμό αναγνωρίστηκαν προκαταλήψεις λόγω φύλου στο επαγγελματικό δίκτυο (Μ.Τ.=2,26), στο οικογενειακό περιβάλλον (Μ.Τ.=1,70), στο κοινωνικό περιβάλλον (Μ.Τ.=1,99), στα τραπεζικά ιδρύματα (Μ.Τ.=1,96), στους προμηθευτές (Μ.Τ.=2,00) και στην αποδοχή στην αγορά (Μ.Τ.=2,10).

Πίνακας 11. Προκαταλήψεις λόγω φύλου

	Μ.Τ.	Τ.Α.
Επαγγελματικό δίκτυο	2,26	1,30
Οικογενειακό περιβάλλον	1,70	1,15
Κοινωνικό περιβάλλον	1,99	1,25
Τραπεζικά ιδρύματα	1,96	1,27
Προμηθευτές	2,00	1,25
Αποδοχή από την αγορά	2,10	1,25

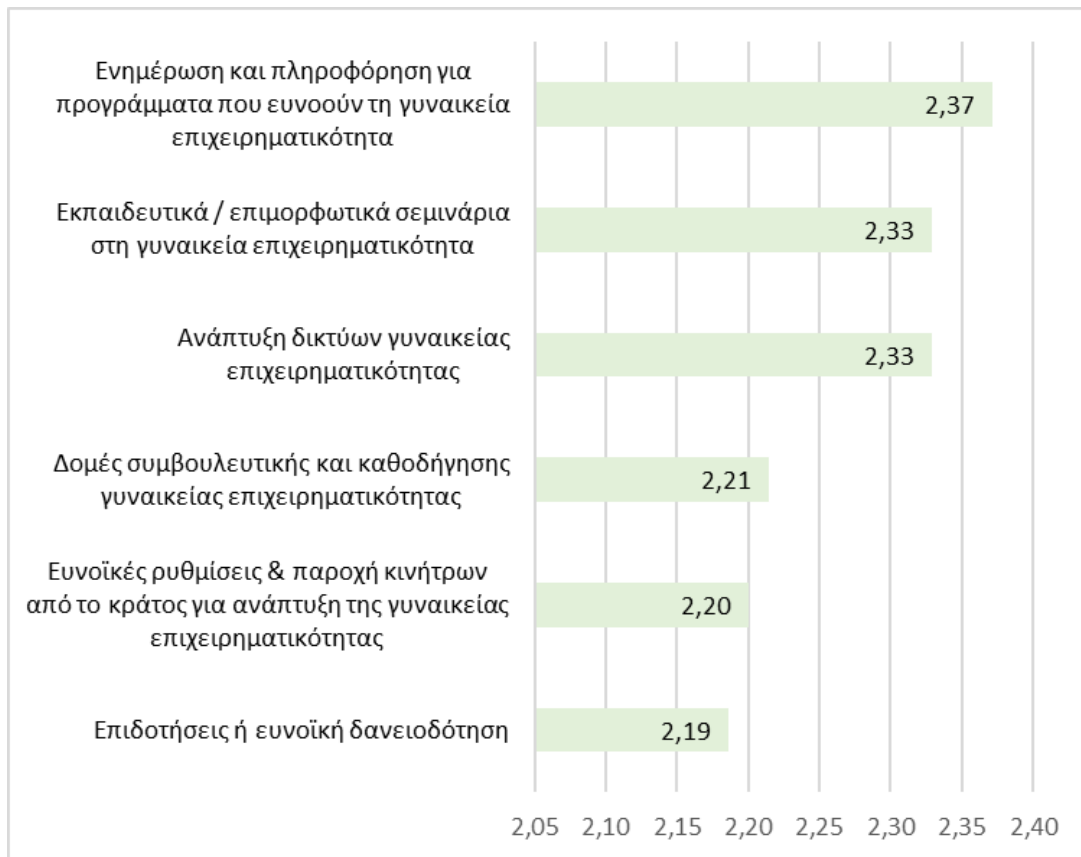


Διάγραμμα 7. Προκαταλήψεις λόγω φύλου

Μικρή ικανοποίηση παρατηρήθηκε από τις επιδοτήσεις ή τις ευνοϊκές δανειοδοτήσεις (Μ.Τ.=2,19), τις ευνοϊκές ρυθμίσεις και τις παροχές κινήτρων από το κράτος για ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Μ.Τ.=2,20), τις δομές συμβουλευτικής και καθοδήγησης γυναικείας επιχειρηματικότητας (Μ.Τ.=2,21), την ανάπτυξη δικτύων γυναικείας επιχειρηματικότητας και τα εκπαιδευτικά / επιμορφωτικά σεμινάρια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα (Μ.Τ.=2,33) και τέλος από την ενημέρωση και την πληροφόρηση για προγράμματα που ευνοούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα (Μ.Τ.=2,37).

Πίνακας 12. Ικανοποίηση από προτάσεις για γυναικεία επιχειρηματικότητα

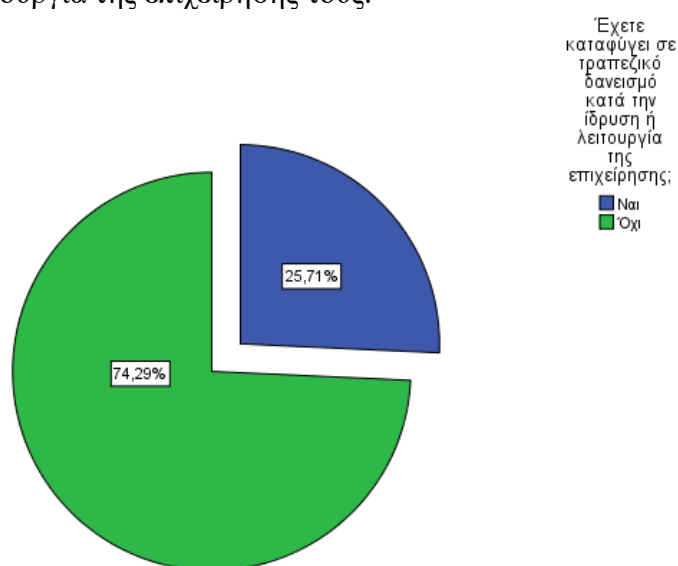
	Μ.Τ.	Τ.Α.
Επιδοτήσεις ή ευνοϊκή δανειοδότηση	2,19	1,07
Ευνοϊκές ρυθμίσεις & παροχή κινήτρων από το κράτος για ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας	2,20	1,08
Δομές συμβουλευτικής και καθοδήγησης γυναικείας επιχειρηματικότητας	2,21	0,93
Ανάπτυξη δικτύων γυναικείας επιχειρηματικότητας	2,33	0,99
Εκπαιδευτικά / επιμορφωτικά σεμινάρια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα	2,33	0,96
Ενημέρωση και πληροφόρηση για προγράμματα που ευνοούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα	2,37	0,98



Διάγραμμα 8. Ικανοποίηση από προτάσεις για γυναικεία επιχειρηματικότητα

Προκλήσεις και δυνατότητες για γυναικεία επιχειρηματικότητα μετά covid-19 (4ο ερευνητικό ερώτημα)

Το 74,29% των γυναικών δεν έχει καταφύγει σε τραπεζικό δανεισμό για την ίδρυση ή τη λειτουργία της επιχείρησής τους.



Διάγραμμα 9. Τραπεζικός δανεισμός για ίδρυση ή λειτουργία επιχείρησης

Από τις γυναίκες που έκαναν αίτηση για δανεισμό, στο 50% εγκρίθηκε το δάνειο και οι γυναίκες έλαβαν όλο το αιτούμενο ποσό, στο 56% εγκρίθηκε και έλαβαν μέρος του αιτούμενου ποσού, ενώ το 19% δεν δέχθηκε τους όρους της τράπεζας και στο 6% απέρριψαν την αίτηση.

Πίνακας 13. Αποτέλεσμα αιτήματος δανεισμού

		Ναι	Όχι
Εγκρίθηκε το δάνειο και έλαβα όλο το αιτούμενο ποσό	n	8	8
	%	50%	50%
Εγκρίθηκε μέρος του αιτούμενου ποσού	n	9	7
	%	56%	44%
Δε δέχτηκα τους όρους της τράπεζας	n	3	8
	%	19%	50%
Η αίτησή μου απορρίφθηκε	n	1	11
	%	6%	69%

Μέτρια προς πολύ επαρκής χαρακτηρίστηκε η εκπαίδευση των γυναικών στην οικονομική διαχείριση της επιχείρησης. Μέτρια προς χαμηλή κρίθηκε η εκπαίδευση στις τεχνολογίες πληροφορικής, στη διοίκηση επιχειρήσεων και στο Marketing / προώθηση.

Πίνακας 14. Επάρκεια εκπαίδευσης

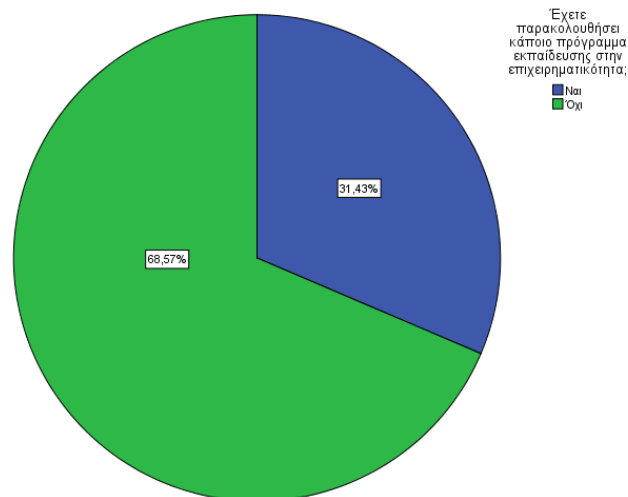
	M.T.	T.A.
Διοίκηση Επιχειρήσεων	2,79	1,08
Marketing / Προώθηση	2,79	1,05
Τεχνολογίες Πληροφορικής	2,86	0,97
Οικονομική διαχείριση επιχείρησης	3,09	0,94

Σημαντικές κρίθηκαν οι γνώσεις στις τεχνολογίες πληροφορικής για το αντικείμενο εργασίας των γυναικών όπως και το marketing και η διοίκηση επιχειρήσεων.

Πίνακας 15. Σημαντικές γνώσεις για το αντικείμενο εργασίας

Διοίκηση Επιχειρήσεων	3,61	1,11
Marketing / Προώθηση	3,83	1,01
Τεχνολογίες Πληροφορικής	3,87	1,06

Το 68,57% των γυναικών δεν έχει παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης στην επιχειρηματικότητα.



Διάγραμμα 10. Παρακολούθηση προγράμματος εκπαίδευσης στην επιχειρηματικότητα

Από τις γυναίκες που ανταποκρίθηκαν θετικά, το 20% δήλωσε ότι δεν τους βοήθησε το πρόγραμμα που παρακολούθησαν και το 80% ότι τους βοήθησε.

Πίνακας 16. Βοήθεια προγράμματος εκπαίδευσης στην επιχειρηματικότητα

	n	%
Εάν ναι, θεωρείτε ότι σας βοήθησαν;	Ναι	16 80%
	Όχι	4 20%

Το 71,4% των γυναικών δήλωσαν ενδιαφέρον για παρακολούθηση προγράμματος εκπαίδευσης στη διοίκηση επιχειρήσεων, το 78,6% στο marketing και το 72,9% στις τεχνολογίες πληροφορικής.

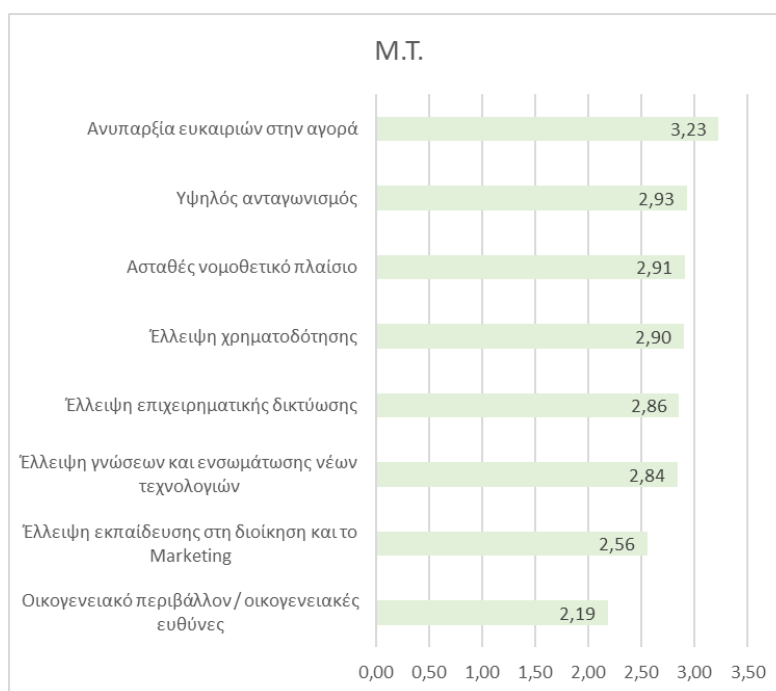
Πίνακας 17. Ενδιαφέρον παρακολούθησης προγράμματος εκπαίδευσης σε άλλους τομείς

	Ναι	Όχι
Διοίκηση Επιχειρήσεων	n 50	20
	% 71,4%	28,6%
Marketing / Προώθηση	n 55	15
	% 78,6%	21,4%
Τεχνολογίες Πληροφορικής	n 51	19
	% 72,9%	27,1%

Οι παράγοντες που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε διακοπή της επιχειρηματικής δραστηριότητας αναδείχθηκαν η ανυπαρξία ευκαιριών στην αγορά, ο υψηλός ανταγωνισμός, το ασταθές νομοθετικό πλαίσιο και η έλλειψη επιχειρηματικής δικτύωσης.

Πίνακας 18. Παράγοντες που οδηγούν σε διακοπή της επιχειρηματικής δραστηριότητας συνυπολογίζοντας τις θυσίες λόγω της πανδημίας

		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Οικογενειακό περιβάλλον / οικογενειακές ευθύνες	n	32	13	9	12	4
	%	45,7%	18,6%	12,9%	17,1%	5,7%
Υψηλός ανταγωνισμός	n	17	8	15	23	7
	%	24,3%	11,4%	21,4%	32,9%	10,0%
Έλλειψη χρηματοδότησης	n	16	12	16	15	11
	%	22,9%	17,1%	22,9%	21,4%	15,7%
Έλλειψη επιχειρηματικής δικτύωσης	n	15	11	20	17	7
	%	21,4%	15,7%	28,6%	24,3%	10,0%
Έλλειψη εκπαίδευσης στη διοίκηση και το Marketing	n	15	17	26	8	4
	%	21,4%	24,3%	37,1%	11,4%	5,7%
Έλλειψη γνώσεων και ενσωμάτωσης νέων τεχνολογιών	n	11	15	22	18	4
	%	15,7%	21,4%	31,4%	25,7%	5,7%
Ανυπαρξία ευκαιριών στην αγορά	n	7	13	19	19	12
	%	10,0%	18,6%	27,1%	27,1%	17,1%
Ασταθές νομοθετικό πλαίσιο	n	11	15	22	13	9
	%	15,7%	21,4%	31,4%	18,6%	12,9%



Διάγραμμα 11. Παράγοντες που οδηγούν σε διακοπή της επιχειρηματικής δραστηριότητας συνυπολογίζοντας τις θυσίες λόγω της πανδημίας

Κατά μέσο όρο οι γυναίκες δήλωσαν πως είναι λιγότερο αισιόδοξο το μέλλον των επιχειρήσεών τους μετά την έναρξη της πανδημίας (Μ.Τ.=2,79).

Πίνακας 19. Βλέψεις για μακροχρόνια πορεία επιχείρησης μετά την έναρξη της πανδημίας

	Μ.Τ.	Τ.Α.
Πόσο αισιόδοξα βλέπετε τη μακροχρόνια πορεία της επιχείρησής σας μετά την έναρξη της πανδημίας;	2,79	1,08

Μία στις δύο γυναίκες δήλωσε ότι δεν υπάρχει καμία πιθανότητα πρόσληψης έμμισθου προσωπικού τα επόμενα πέντε έτη. Το 20% δήλωσε ότι υπάρχει πιθανότητα να προσλάβει ένα με τρία άτομα, το 2,9% ότι μπορεί να προσλάβει 4 έως 10 και το 27,1% δήλωσε πως δεν είναι βέβαιο.

Πίνακας 20. Πιθανότητα πρόσληψης έμμισθου προσωπικού στα επόμενα πέντε έτη

	n	%
Καμία	35	50,0%
1 - 3 άτομα	14	20,0%
4 - 10 άτομα	2	2,9%
Δεν γνωρίζω	19	27,1%

5.2 Επαγωγική στατιστική ανάλυση: Διαφοροποιήσεις απόψεων ως προς τα δημογραφικά στοιχεία (5ο ερευνητικό ερώτημα)

Διαφοροποιήσεις ως προς την ηλικία

Διαφοροποιήσεις σημειώθηκαν στις απόψεις των γυναικών, για τους λόγους ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, βάσει ηλικίας, ως προς τα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει μια γυναίκα επιχειρηματίας και συγκεκριμένα την επαγγελματική δικτύωση ($p=0.038$). Οι γυναίκες ηλικίας μεγαλύτερης των 64 ετών και μικρότερης των 24 δήλωσαν ότι η επαγγελματική δικτύωση δεν είναι τόσο σημαντικό χαρακτηριστικό έναντι των υπόλοιπων γυναικών που δήλωσαν ότι είναι.

Πίνακας 21. Διαφοροποιήσεις απόψεων βάσει ηλικίας για τους λόγους ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα

	Ηλικία	Mean Rank	U	p
Επαγγελματική δικτύωση	15 - 24	10	11,772	0,038*
	25 - 29	33,83		
	30 - 39	41,25		
	40 - 54	33,55		
	55 - 64	42,69		
	64 και άνω	1,5		

Διαφοροποιήσεις σημειώθηκαν στις απόψεις των γυναικών, για την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, βάσει ηλικίας, ως προς τα προβλήματα λόγω δουλειάς σε υπηρεσίες φροντίδας παιδιών ($p=0.001$) και στις υπηρεσίες φροντίδας ενηλίκων ($p=0.020$). Οι γυναίκες ηλικίας μικρότερης των 39 ετών φάνηκε να αντιμετωπίζουν λιγότερα προβλήματα με τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και ενηλίκων από ότι οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας.

Πίνακας 22. Διαφοροποιήσεις απόψεων βάσει ηλικίας για την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

	Ηλικία	Mean Rank	U	p
Υπηρεσίες φροντίδας παιδιών	15 - 24	11,5	23,968	0,001*
	25 - 29	11,5		
	30 - 39	14,5		
	40 - 54	43,21		
	55 - 64	37,44		
	64 και άνω	26,5		
Υπηρεσίες φροντίδας ενηλίκων	15 - 24	14	13,399	0,020*
	25 - 29	14		
	30 - 39	21,65		
	40 - 54	41,38		
	55 - 64	35,19		
	64 και άνω	38,5		

Διαφοροποιήσεις σημειώθηκαν στις απόψεις των γυναικών, για τις προκλήσεις και τις δυνατότητες, βάσει ηλικίας, ως προς την επάρκεια εκπαίδευσης στις τεχνολογίες πληροφορικής ($p=0,002$) και ως προς το ενδιαφέρον παρακολούθησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων στη διοίκηση επιχειρήσεων ($p=0,036$), στο marketing ($p=0,011$) και τις τεχνολογίες πληροφορικής. Οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας δήλωσαν πως δεν έχουν τόσο επαρκή εκπαίδευση στις τεχνολογίες πληροφορικής όσο οι νεότερες γυναίκες. Ωστόσο το ενδιαφέρον για παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε θέματα διοίκησης επιχειρήσεων, marketing και τεχνολογιών πληροφορικής συγκεντρώνεται στις πιο μικρές ηλικιακά γυναίκες.

Πίνακας 23 Διαφοροποιήσεις απόψεων βάσει ηλικίας για τις προκλήσεις και τις δυνατότητες

Κατοχή επαρκούς εκπαίδευσης	Ηλικία	Mean Rank	U	p
Τεχνολογίες Πληροφορικής	15 - 24	69,5	19,175	0,002*
	25 - 29	61		
	30 - 39	43,45		
	40 - 54	36,53		
	55 - 64	24,44		
	64 και άνω	9,5		
Ενδιαφέρον παρακολούθησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων	Ηλικία	Mean Rank	U	p
Διοίκηση Επιχειρήσεων	15 - 24	41	11,91	0,036*
	25 - 29	56,33		
	30 - 39	30,3		
	40 - 54	38,64		
	55 - 64	28,72		
	64 και άνω	22		
Marketing / Προώθηση	15 - 24	62	14,892	0,011*
	25 - 29	53,5		
	30 - 39	29,05		
	40 - 54	36,37		
	55 - 64	33,75		
	64 και άνω	25		
Τεχνολογίες Πληροφορικής	15 - 24	60,5	12,44	0,029*
	25 - 29	51,83		
	30 - 39	27,45		
	40 - 54	37,26		
	55 - 64	30,22		
	64 και άνω	47,5		

Διαφοροποιήσεις βάσει εκπαιδευτικού επιπέδου

Δεν σημειώθηκαν διαφορές στις απόψεις των γυναικών, βάσει του εκπαιδευτικού τους επιπέδου, στους λόγους ώθησής τους στην επιχειρηματικότητα (βλ. Παράρτημα).

Δεν σημειώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των απόψεων για τις ισορροπίες οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής βάσει του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών (βλ. Παράρτημα).

Διαφορές στις απόψεις για επαρκή εκπαίδευση στη διοίκηση επιχειρήσεων ($p=0.012$), στο marketing ($p=0.026$) και στις τεχνολογίες πληροφορικής ($p=0.011$) σημειώθηκαν μεταξύ των γυναικών βάσει του εκπαιδευτικού τους επιπέδου. Οι γυναίκες με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο φάνηκε να έχουν λιγότερο επαρκείς

γνώσεις στα παραπάνω από ότι οι γυναίκες με ψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο.

Πίνακας 24. Διαφοροποιήσεις απόψεων βάσει εκπαιδευτικού επιπέδου για τις προκλήσεις και τις δυνατότητες

Κατοχή επαρκούς εκπαίδευσης	Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Mean Rank	U	p
Διοίκηση Επιχειρήσεων	Μεταπτυχιακή εκπαίδευση	53,9	16,402	0,012*
	Πανεπιστημιακή εκπαίδευση	36,74		
	Τριτοβάθμια μη πανεπιστημιακή	33,9		
	Μεταλυκειακή μη τριτοβάθμια	32,41		
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση: Λύκειο / Τεχνική	28,11		
	Κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση: Γυμνάσιο	6		
	Δημοτική εκπαίδευση	6		
Marketing / Προώθηση	Μεταπτυχιακή εκπαίδευση	51,85	14,374	0,026*
	Πανεπιστημιακή εκπαίδευση	34,96		
	Τριτοβάθμια μη πανεπιστημιακή	38,95		
	Μεταλυκειακή μη τριτοβάθμια	33,27		
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση: Λύκειο / Τεχνική	28,29		
	Κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση: Γυμνάσιο	5,5		
	Δημοτική εκπαίδευση	5,5		
Τεχνολογίες Πληροφορικής	Μεταπτυχιακή εκπαίδευση	51,8	14,622	0,011*
	Πανεπιστημιακή εκπαίδευση	39,89		
	Τριτοβάθμια μη πανεπιστημιακή	34,25		
	Μεταλυκειακή μη τριτοβάθμια	28,64		
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση: Λύκειο / Τεχνική	26,64		
	Κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση: Γυμνάσιο	4		
	Δημοτική εκπαίδευση	15		

Διαφοροποιήσεις βάσει οικογενειακής κατάστασης

Οι απόψεις των γυναικών για τους λόγους ώθησης στην επιχειρηματικότητα, φάνηκε να μη διαφέρουν βάσει της οικογενειακής τους κατάστασης (βλ. Παράρτημα)

Οι απόψεις των γυναικών για την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σημείωσαν διαφορές ως προς τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και την άποψη ότι η οικογένειά τους απολαμβάνει το να ακούει για τα επιτεύγματά τους στη δουλειά. Οι άγαμες γυναίκες φάνηκε να μην αντιμετωπίζουν τόσο σημαντικό πρόβλημα με τις υπηρεσίες φροντίδας σε σχέση με τις έγγαμες και τις διαζευγμένες ή

χήρες. Αντίθετα, οι οικογένειες των διαζευγμένων φάνηκε να απολαμβάνουν σε μικρότερο βαθμό να ακούνε για τα επιτεύγματά τους στη δουλειά τους.

Πίνακας 25. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις για την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, βάσει οικογενειακής κατάστασης

		Mean Rank	U	p
Υπηρεσίες φροντίδας παιδιών	Άγαμη	16,28	20,221	0,001*
	Έγγαμη	40,44		
	Διαζευγμένη / χήρα	43,58		
Η οικογένειά μου απολαμβάνει το να ακούει για τα επιτεύγματά μου στη δουλειά	Άγαμη	43,94	5,991	0,05*
	Έγγαμη	35,02		
	Διαζευγμένη / χήρα	26,62		

Διαφοροποιήσεις σημειώθηκαν μεταξύ των απόψεων των γυναικών για τα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα ως προς την έλλειψη χρηματοδότησης ή τη δυσκολία ανεύρεσης χρηματοδότησης, τη δυσκολία τραπεζικού δανεισμού και τα νομοθετικά εμπόδια. Οι έγγαμες γυναίκες φάνηκε να αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό εμπόδια στον τραπεζικό δανεισμό, στη χρηματοδότηση και στη νομοθεσία από τις άγαμες και τις διαζευγμένες ή χήρες.

Πίνακας 26. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις για τα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, βάσει οικογενειακής κατάστασης

	Οικογενειακή Κατάσταση	Mean Rank	U	p
Έλλειψη χρηματοδότησης / δυσκολία ανεύρεσης	Άγαμη	43,34	7,356	0,025*
	Έγγαμη	30,11		
	Διαζευγμένη / χήρα	42,85		
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	Άγαμη	44,34	7,517	0,023*
	Έγγαμη	30,13		
	Διαζευγμένη / χήρα	41,54		
Νομοθετικά εμπόδια	Άγαμη	47,56	9,902	0,007*
	Έγγαμη	29,87		
	Διαζευγμένη / χήρα	38,42		

Οι αξιολογήσεις των γυναικών διέφεραν ως προς την επάρκεια των υπαρχόντων γνώσεων στις τεχνολογίες πληροφορικής με τις διαζευγμένες ή χήρες γυναίκες να έχουν λιγότερες γνώσεις.

Πίνακας 27. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις για τις προκλήσεις και τις δυνατότητες βάσει οικογενειακής κατάστασης

Επάρκεια υπάρχουσας γνώσης	Οικογενειακή Κατάσταση	Mean Rank	U	p
Τεχνολογίες Πληροφορικής	Άγαμη	44,81	6,603	0,037*
	Έγγαμη	34,68		
	Διαζευγμένη / χήρα	26,62		

Διαφοροποιήσεις ως προς τον τόπο διαμονής

Οι διαφοροποιήσεις στους λόγους ώθησης στην επιχειρηματικότητα, βάσει του τόπου διαμονής των γυναικών, σημειώθηκαν ως προς τους παράγοντες που καθόρισαν την αρχική απόφαση, τη συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών και ως προς τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει μια γυναίκα επιχειρηματίας, την ανάληψη κινδύνων και τις γνώσεις/ εκπαίδευση. Για τις γυναίκες από περιοχές της ηπειρωτικής Ελλάδας, η συνάφεια με το αντικείμενο δεν αποτέλεσε τόσο σημαντικό χαρακτηριστικό για την έναρξη της επιχείρησής τους. Για τις γυναίκες της νησιώτικης Ελλάδας, η ανάληψη κινδύνων φάνηκε να αποτελεί σε πολύ μικρότερο βαθμό απαιτούμενο χαρακτηριστικό για την επιτυχία μιας γυναίκας ως επιχειρηματία. Οι γνώσεις και η εκπαίδευση δεν αποτέλεσαν σημαντικό χαρακτηριστικό για τις γυναίκες στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής.

Πίνακας 28. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις για τους λόγους ώθησης στην επιχειρηματικότητα, βάσει τόπου διαμονής

	Τόπος διαμονής	Mean Rank	U	p
Συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών	Αττική	35,8	8,06	0,045*
	Πόλεις στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής	49,5		
	Επαρχιακές περιοχές στην ηπειρωτική Ελλάδα	27		
	Νησιωτική Ελλάδα	37,83		
Ανάληψη κινδύνων	Αττική	35,49	9,586	0,022*
	Πόλεις στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής	28,5		
	Επαρχιακές περιοχές στην ηπειρωτική Ελλάδα	44,68		
	Νησιωτική Ελλάδα	9,17		

Γνώσεις / Εκπαίδευση	Αττική	35,05	8,051	0,045*
	Πόλεις στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής	19,43		
	Επαρχιακές περιοχές στην ηπειρωτική Ελλάδα	42,07		
	Νησιωτική Ελλάδα	49,17		

Δεν σημειώθηκαν διαφορές στις απόψεις των γυναικών για την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής βάσει του τόπου διαμονής τους (βλ. Παράρτημα). Ομοίως παρατηρήθηκε και για τις απόψεις αναφορικά με τα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα (βλ. Παράρτημα).

Αναφορικά με τις προκλήσεις και τις δυνατότητες της επιχείρησης, οι διαφορές που σημειώθηκαν αφορούσαν την επάρκεια των γνώσεων σε τεχνολογίες πληροφορικής, τους λόγους διακοπής λειτουργίας της επιχείρησης, την έλλειψη εκπαίδευσης στη διοίκηση και το marketing, την έλλειψη γνώσεων και ενσωμάτωσης νέων τεχνολογιών και στην αισιοδοξία της ευημερίας της επιχείρησης στο μέλλον. Οι γυναίκες από πόλεις της ελληνικής επικράτειας εκτός Αττικής φάνηκε να έχουν λιγότερες γνώσεις στις τεχνολογίες πληροφορικής. Οι γυναίκες από νησιωτικές περιοχές δήλωσαν πως η έλλειψη εκπαίδευσης στη διοίκηση και το Marketing και η έλλειψη γνώσεων και ενσωμάτωσης νέων τεχνολογιών αποτελούν λιγότερο σημαντικούς λόγους τερματισμού λειτουργίας της επιχείρησης. Τέλος, οι γυναίκες από πόλεις στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής βλέπουν λιγότερο αισιόδοξα τη μακροχρόνια πορεία της επιχείρησής τους μετά την έναρξη της πανδημίας.

Πίνακας 29. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις για τις προκλήσεις και τις δυνατότητες, βάσει τόπου διαμονής

Επάρκεια υπάρχουσας γνώσης	Τόπος διαμονής	Mean Rank	U	p
Τεχνολογίες Πληροφορικής	Αττική	36,89	9,103	0,028
	Πόλεις στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής	15,14		
	Επαρχιακές περιοχές στην ηπειρωτική Ελλάδα	39,71		
	Νησιωτική Ελλάδα	42		
Λόγοι διακοπής λειτουργίας επιχείρησης	Τόπος διαμονής	Mean Rank	U	p
	Αττική	35,9	8,058	0,045

Έλλειψη εκπαίδευσης στη διοίκηση και το Marketing	Πόλεις στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής	30,93		
	Επαρχιακές περιοχές στην ηπειρωτική Ελλάδα	42,36		
	Νησιωτική Ελλάδα	8		
Έλλειψη γνώσεων και ενσωμάτωσης νέων τεχνολογιών	Αττική	36,09	8,196	0,042
	Πόλεις στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής	32,43		
	Επαρχιακές περιοχές στην ηπειρωτική Ελλάδα	41,43		
	Νησιωτική Ελλάδα	6		
Πόσο αισιόδοξα βλέπετε τη μακροχρόνια πορεία της επιχείρησής σας μετά την έναρξη της πανδημίας;	Τόπος διαμονής	Mean Rank	U	p
	Αττική	34,46	9,032	0,029
	Πόλεις στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής	20,07		
	Επαρχιακές περιοχές στην ηπειρωτική Ελλάδα	43,5		
	Νησιωτική Ελλάδα	50,17		

Διαφοροποιήσεις ως προς το εισόδημα

Οι απόψεις των γυναικών για τους λόγους ώθησης στην επιχειρηματικότητα, δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το εισοδηματικό τους κριτήριο (βλ. Παράρτημα). Δεν σημειώθηκαν διαφορές στις απόψεις των γυναικών ούτε για τις ισορροπίες μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, βάσει του εισοδήματός τους (βλ. Παράρτημα). Οι απόψεις των γυναικών φάνηκε να συγκλίνουν και για τα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, δείχνοντας ότι το εισόδημα δεν αποτελεί κριτήριο διαχωρισμού στις απόψεις (βλ. Παράρτημα).

Αναφορικά με τις προκλήσεις και τις δυνατότητες στις γυναικείες επιχειρήσεις σημειώθηκαν διαφορές στις απόψεις των γυναικών, βάσει του μηνιαίου τους εισοδήματος, ως προς τις προτάσεις «Έχετε καταφύγει σε τραπεζικό δανεισμό κατά την ίδρυση ή λειτουργία της επιχείρησής;» ($p=0.007$), «Οικονομική διαχείριση επιχείρησής;» ($p=0.029$) και «Ποια είναι η πιθανότητα πρόσληψης έμμισθου προσωπικού στα επόμενα πέντε έτη;» ($p=0.024$). Οι γυναίκες με μηνιαίο εισόδημα

μεταξύ 1001-2000€ και 2001-3000€ κατέφυγαν σε τραπεζικό δανεισμό σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι οι άλλες εισοδηματικές ομάδες. Οι γυναίκες με μηνιαίο εισόδημα κάτω των 1000€ είναι πιο πιθανό να διακόψουν τη λειτουργία της επιχείρησής τους λόγω οικονομικής διαχείρισης της επιχείρησης. Τέλος, οι γυναίκες με μεγαλύτερο εισόδημα είναι πιο πιθανό να προσλάβουν έμμισθο προσωπικό στα επόμενα πέντε χρόνια.

Πίνακας 30. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις για τις προκλήσεις και τις δυνατότητες, βάσει μηνιαίου εισοδήματος

	Μηνιαίο εισόδημα	Mean Rank	U	p
Έχετε καταφύγει σε τραπεζικό δανεισμό κατά την ίδρυση ή λειτουργία της επιχείρησης;	Έως 1000 ευρώ	43,2	12,139	0,007
	1001-2000 ευρώ	29,1		
	2001-3000 ευρώ	34,95		
	3001 ευρώ και άνω	29,5		
Οικονομική διαχείριση επιχείρησης	Έως 1000 ευρώ	28	9,016	0,029
	1001-2000 ευρώ	38,46		
	2001-3000 ευρώ	47,05		
	3001 ευρώ και άνω	35,71		
Ποια είναι η πιθανότητα πρόσληψης έμμισθου προσωπικού στα επόμενα πέντε έτη;	Έως 1000 ευρώ	29,59	9,446	0,024
	1001-2000 ευρώ	33,78		
	2001-3000 ευρώ	45,91		
	3001 ευρώ και άνω	48,07		

Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα. Περιορισμοί. Μελλοντική έρευνα.

6.1 Γενικά συμπεράσματα

Η παρούσα εργασία αποτέλεσε μια μελέτη αναφορικά με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα και πώς αυτή διαμορφώνεται την τελευταία πενταετία. Πιο ειδικά, στόχοι ήταν να μελετηθούν οι λόγοι ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, να εξεταστεί η ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στο πλαίσιο της γυναικείας επιχειρηματικότητας, να παρουσιαστούν τα εμπόδια, οι προκλήσεις και οι δυνατότητες της γυναικείας επιχειρηματικότητας κατά τη διάρκεια της πανδημίας και να εξεταστούν τυχόν διαφοροποιήσεις των απόψεων των ερωτώμενων σε σχέση με τα δημογραφικά τους στοιχεία (την ηλικία, την εκπαίδευση, την οικογενειακή κατάσταση, τον τόπο διαμονής και το εισόδημά τους).

Όπως έγινε εμφανές από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, υπάρχουν διάφοροι παράγοντες παρακίνησης που προκαλούν τη συμμετοχή μιας γυναίκας σε επιχειρηματικές δραστηριότητες: οι παράγοντες ώθησης και οι παράγοντες έλξης (McClelland et al., 2005; Schjoedt & Shaver, 2007), τα προσωπικά χαρακτηριστικά και διάφοροι περιβαλλοντικοί παράγοντες (Bartol & Martin, 1998; Shapero & Sokol, 1982). Οι παράγοντες ώθησης περιλαμβάνουν την απογοήτευση στην παρούσα εργασία, το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», την οικονομική κατάσταση της οικογένειας, το καθεστώς διαζυγίου, το θάνατο ή την ασθένεια του συζύγου κ.λ.π. και οι παράγοντες έλξης περιλαμβάνουν την ανεξαρτησία, την προσωπική ανάπτυξη, την αυτονομία, την αναγνώριση κ.λ.π. (Agarwal & Lenka, 2015; Kirkwood, 2009). Ανάμεσα στα προσωπικά χαρακτηριστικά είναι η αυτοπεποίθηση και η εμπειρία, ενώ ισχυρό κίνητρο αποτελεί και η προσωπική ανάπτυξη (Agarwal, Agrawal, & Agrawal, 2018). Βασικοί περιβαλλοντικοί παράγοντες είναι η υποστήριξη της οικογένειας, των φίλων, των κυβερνητικών και των μη κυβερνητικών οργανώσεων κ.λ.π. (Kushnirovich, 2009). Σύμφωνα με τη Ρουμπάκου (2004), οι λόγοι συμμετοχής μιας γυναίκας σε επιχειρηματικές δραστηριότητες μπορεί να είναι προσωπικοί, επαγγελματικοί, πολιτισμικοί και κοινωνικοί. Τα κίνητρα φαίνεται να διαφέρουν για τις έγγαμες και άγαμες γυναίκες (Patrick et al., 2016). Στα κίνητρα της γυναικείας επιχειρηματικότητας αναφέρεται και η Τριχοπούλου (2012), κάνοντας αναφορά στην ανάγκη ανεξαρτησίας και επίτευξης (Hisrich, 1990), στην ευελιξία του ωραρίου στην εργασία (Orhan & Scott, 2001) και στο συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (DeMartino & Barbato, 2003). Η Καρασαββίδου (2002) αναφέρει ως κίνητρα την ανάγκη βελτίωσης της οικονομικής κατάστασης, την ανεξαρτησία, το ενδιαφέρον για το αντικείμενο, καθώς και προσωπικούς – οικογενειακούς λόγους. Η επιχειρηματικότητα ευκαιρίας φαίνεται να είναι αυτή που επικρατεί στην Ελλάδα (Ιωαννίδης και συν., 2010). Σύμφωνα με την έκθεση του GEM (2021), τα κίνητρα των γυναικών για την έναρξη μιας επιχείρησης εστιάζουν στην έλλειψη εργασίας, στη δημιουργία πλούτου, στην ανάγκη να κάνουν τη διαφορά στον κόσμο ή να συνεχίσουν την οικογενειακή παράδοση.

Μια βασική συνιστώσα που μελετήθηκε στην παρούσα εργασία είναι η

ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σύμφωνα με τους Mathew και Panchanatham (2011), η υπερφόρτωση των ρόλων της γυναίκας, οι απαιτήσεις φροντίδας άλλων μελών της οικογένειας, η ποιότητα της υγείας, τα προβλήματα στη διαχείριση του χρόνου και η έλλειψη κατάλληλης κοινωνικής στήριξης είναι οι κύριοι παράγοντες που επηρεάζουν το επίπεδο ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γυναικών επιχειρηματιών. Κατά τους Agarwal και Lenka (2015), οι γυναίκες σε θέσεις στελεχών αντιμετωπίζουν συχνά το πρόβλημα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι μία από τις σημαντικότερες δυνάμεις για την έναρξη μιας γυναικείας επιχειρηματικής δράσης, καθώς παρέχει ευελιξία, έλεγχο και ελευθερία στο συντονισμό των ρόλων εργασίας και οικογένειας (De Clercq & Brieger, 2021; Lakshmypriya & Krishna, 2016; Rehman & Roomi, 2012).

Δυστυχώς, αν και είναι εμφανής η σπουδαιότητα της γυναικείας επιχειρηματικότητας, τα εμπόδια είναι πολλαπλά, ιδίως το στερεότυπο του φύλου (Koellinger et al, 2011; Langowitz & Morgan, 2003). Σύμφωνα με τους Sullivan και Meek (2012), βασικά εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα αφορούν στην άνιση κατανομή των περιουσιακών στοιχείων και των υπηρεσιών, των εκπαιδευτικών στόχων και των προσδοκιών καθημερινής δραστηριότητας ζωής. Οι Guzman και Kasperczyk (2019) αναφέρουν ως βασικό εμπόδιο τη χρηματοδότηση, ενώ ο Shettar (2020) αναφέρεται σε προβλήματα που προκύπτουν από την οριοθέτηση της γυναίκας μέσα στην οικογένεια, την κοινωνία και την εργασία. Στην Ελλάδα, η βιβλιογραφία αναφέρεται σε εμπόδια όπως η έλλειψη ισχυρών προτύπων ρόλων γυναικών επιχειρηματιών, ο περιορισμένος βαθμός κατάλληλων εμπειριών και τεχνικών γνώσεων, η δύσκολη πρόσβαση στα δίκτυα και τους επαγγελματικούς φορείς, η περιορισμένη πρόσβαση σε δανειοδότηση και ιδιωτικά επενδυτικά κεφάλαια (Στρατηγάκη, 2005; Τριχοπούλου, 2012), καθώς και η έλλειψη δεξιοτήτων μάρκετινγκ και υπηρεσιών υποστήριξης, η κακή πρόσβαση σε τεχνολογία και ψηφιακές αγορές και οι «γυάλινες οροφές» οι οποίες εξακολουθούν να υπάρχουν (Kamberidou, 2020).

Η πανδημία covid-19 έχει επιφέρει τεράστιο αντίκτυπο στις γυναίκες επιχειρηματίες, όπου σε παγκόσμιο επίπεδο φαίνεται πως συνάντησαν σημαντικές δυσκολίες στην έναρξη μιας επιχείρησης, σε σχέση με τους άνδρες. Σε ό,τι αφορά την Ευρώπη και τις επιπτώσεις της πανδημίας, οι γυναίκες επιχειρηματίες ανέφεραν ότι η πανδημική κρίση δεν εμπόδισε τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων, ούτε είχε μειώσει τις προθέσεις να γίνουν ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων, αν και είχε ως αποτέλεσμα το κλείσιμο ορισμένων εταιρειών. Ωστόσο, οι γυναίκες επιχειρηματίες ανέφεραν ότι είναι πιο δύσκολο να δημιουργηθεί μια επιχείρηση στην πανδημία. Επίσης, αντιλήφθηκαν νέες ευκαιρίες που προκύπτουν από την πανδημία και εξέφρασαν καλύτερες προσδοκίες για ανάπτυξη (GEM, 2021).

Σε ό,τι αφορά την επίδραση των δημογραφικών στοιχείων στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, φαίνεται πως υπάρχει μια θετική και σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της επιτυχίας της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Ge et al., 2022; Khan et al., 2021).

Η οικογενειακή κατάσταση διαδραματίζει επίσης κείμερο ρόλο στις επιδόσεις

της επιχειρηματικότητας των γυναικών (Abbas et al., 2019; Vernet et al., 2019; Wang and Lin, 2019; Zhao et al., 2020; Dong et al., 2021; Saridakis et al., 2021). Σύμφωνα με τους Colombier και Masclet (2008), Sørensen (2007) και Carr και Sequeira (2007), τα παιδιά των επιχειρηματιών είναι πιο πιθανό να συμβάλουν στις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Οι Ge et al (2022) ανέδειξαν θετικό και σημαντικό αντίκτυπο του μεγέθους της οικογένειας στην επιτυχία της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ωστόσο, μελέτη του Dutta (2022) αναδεικνύει διαφορετικά πορίσματα: για τις λιγότερο ατομικιστικές κοινωνίες, οι έγγαμες γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να γίνουν επιχειρηματίες, ενώ για τις άκρως ατομικιστικές κοινωνίες, οι παντρεμένες γυναίκες έχουν λιγότερες πιθανότητες να είναι αυτοαπασχολούμενες.

Αναφορικά με την ηλικία, οι Zhao et al (2021) επισημαίνουν πως η ηλικία έχει μια αδύναμη, θετική γραμμική σχέση με τη συνολική επιχειρηματική επιτυχία. Μελέτη του GEM (2021) αναφέρει πως στις χώρες με υψηλό κατά κεφαλήν εισόδημα, οι γυναίκες ασχολούνται με την επιχειρηματικότητα σε ηλικία 35-44, ενώ στις χώρες με μέτριο και χαμηλό κατά κεφαλήν εισόδημα, σε ηλικία 25-34. Η υπάρχουσα βιβλιογραφία στην Ελλάδα υποστηρίζει πως είναι χαμηλή η συμμετοχή στην επιχειρηματικότητα των ηλικιών μέχρι 34 ετών (Τσακανίκας και συν., 2017).

Την επίδραση των δημογραφικών στοιχείων επισημαίνει και η έρευνα των Still και Simmons (2005), αναφέροντας πως η πλειοψηφία των γυναικών επιχειρηματιών είναι ηλικίας μεταξύ 31 και 60 ετών, έγγαμες, με δύο ή τρία παιδιά, απόφοιτες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με κατοικία σε αγροτική περιοχή. Οι Talves και Laas (2004) επίσης υποστηρίζουν πως οι περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες μένουν στην επαρχία και είναι ηλικίας 36 έως 65 ετών. Λοιπά δεδομένα στη βιβλιογραφία κάνουν αναφορά σε γυναίκες επιχειρηματίες ηλικίας 19 έως 45 ετών, απόφοιτες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Sawicka, 2001), που ζουν στην ύπαιθρο (Gruidl, 1991).

Περνώντας στο ερευνητικό μέρος της παρούσας εργασίας, η ερευνητική διαδικασία βασίστηκε στην ποσοτική μέθοδο με τη χρήση του ερωτηματολογίου ως ερευνητικό εργαλείο. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν N=70 γυναίκες επιχειρηματίες στην Ελλάδα, που συλλέχθηκαν με τη μέθοδο της δειγματοληψίας ευκολίας ή αλλιώς βολικής δειγματοληψίας και με τη μέθοδο της δειγματοληψίας χιονοστιβάδας. Το παρόν ερωτηματολόγιο δομήθηκε έπειτα από εκτενή μελέτη της αντίστοιχης βιβλιογραφίας και αποτελεί προσαρμογή των εξής ερευνητικών εργαλείων: α) του ερωτηματολογίου της έρευνας των Αλιπράντη-Μαράτου, Κατσής και Παπαδημητρίου (2016), β) του ερωτηματολογίου στο πλαίσιο έρευνας για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας που συμμετέχει ως εταίρος στο ευρωπαϊκό έργο ICONWOM-EN και γ) του ερωτηματολογίου του ΚΕΘΙ (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας) (2008). Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιέχονταν οι ερωτήσεις για τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος. Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου υπήρχε η ενότητα για τα στοιχεία της επιχείρησης. Στο τρίτο μέρος του ερευνητικού εργαλείου εντάχθηκαν οι ερωτήσεις του βασικού μέρους του ερωτηματολογίου, που αφορούσαν στους λόγους ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, τα εμπόδια της γυναικείας επιχειρηματικότητας και τις

προκλήσεις και τις δυνατότητές της. Για τη συλλογή των δεδομένων, το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε ως ηλεκτρονικό αλλά και ως έντυπο, στις εξής περιοχές: Αττική, Σαλαμίνα, Αίγινα, Λευκάδα, Σπάρτη, Καλάβρυτα, Τρίκαλα, Κατερίνη, Σέρρες. Η διάρκεια της έρευνας ήταν περίπου δύο μήνες (Οκτώβριος έως Νοέμβριος, 2022). Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS Statistics, V21. Ο έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα προέκυψε με τιμή $\alpha=93,5\%$ και ως εκ τούτου κρίθηκε κατάλληλο για ανάλυση.

Σύμφωνα με το προφίλ του δείγματος, μία στις δύο γυναίκες (54,3%) ανήκε στο ηλικιακό εύρος 40 – 54 ετών, ο τόπος διαμονής του 65,7% του δείγματος ήταν η Αττική, το 74,3% των γυναικών λαμβάνουν μηνιαίο εισόδημα κάτω από 2000 χιλιάδες ευρώ, το εκπαιδευτικό επίπεδο του 32,9% του δείγματος ήταν η πανεπιστημιακή εκπαίδευση, το 58,6% των γυναικών της έρευνας δήλωσαν παντρεμένες, το 64,3% δήλωσαν πως έχουν ένα ή δύο παιδιά, ενώ ακόμη η πλειοψηφία των γυναικών (98,6%) έχουν ελληνική υπηκοότητα και εργάζονται με πλήρη απασχόληση (95,7%). Ο κύριος τομέας δραστηριότητας των επιχειρήσεων (34,3%) ήταν ο εμπορικός κλάδος. Το αρχικό κεφάλαιο για την έναρξη της επιχείρησης δεν ξεπερνούσε τα 10.000€ για το 51,4% των γυναικών, με κύρια πηγή του αρχικού κεφαλαίου για το 58,6% τις προσωπικές αποταμιεύσεις. Το 35,7% των γυναικών δήλωσε ότι στην επιχείρηση δεν απασχολείται προσωπικό. Ο ετήσιος τζίρος για το 27,1% του δείγματος είναι κάτω από 12.000€. Κατά μέσο όρο, το 48,6% εργάζεται τη μέρα περίπου 9 με 11 ώρες. Το 67,1% των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται σε τοπική εμβέλεια, ενώ το 80% των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στο εξωτερικό έχει εξαγωγική δραστηριότητα πάνω από το 50% της συνολικής επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Σχετικά με τους λόγους ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα (1ο ερευνητικό ερώτημα), η πλειοψηφία ανέφερε την ανάγκη, δηλαδή βιοποριστικούς λόγους λόγω ανυπαρξίας εναλλακτικών μορφών απασχόλησης. Οι βασικότεροι λόγοι που καθόρισαν την αρχική απόφαση επιχειρηματικής δραστηριότητας ήταν το ενδιαφέρον για το αντικείμενο και η επίτευξη της ανεξαρτησίας. Τα βασικότερα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει μια γυναίκα για να επιτύχει στο επιχειρείν είναι η δημιουργικότητα, το όραμα και η αυτοπεποίθηση.

Αναφορικά με την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (2ο ερευνητικό ερώτημα), οι γυναίκες επιχειρηματίες της έρευνας αναγνώρισαν τη θετική στάση των οικογενειών τους απέναντι στη δουλειά τους και τη σημαντική συμβολή τους στα επιτεύγματά τους. Η πλειοψηφία των γυναικών δήλωσαν πως έχουν προσωπικό ελεύθερο χρόνο και δεν αντιμετώπισε ποτέ κάποιο πρόβλημα σε υπηρεσίες φροντίδας παιδιών λόγω δουλειάς, ή σε υπηρεσίες φροντίδας ενηλίκων. Μέτρια προς πολύ συχνά δήλωσαν πως γυρνούν στο σπίτι από τη δουλειά κουρασμένες, ενώ θα ήθελαν να έχουν περισσότερο χρόνο πριν την έναρξη ή τη λήξη της δουλειάς τους για την οικογένειά τους.

Ως προς τα εμπόδια της γυναικείας επιχειρηματικότητας (3ο ερευνητικό ερώτημα), τα σημαντικότερα ήταν η έλλειψη δομών συμβουλευτικής και ενημέρωσης, η γραφειοκρατία, ο ανταγωνισμός, η έλλειψη κεφαλαίου και η δυσκολία τραπεζικού

δανεισμού. Τα λιγότερα σοβαρά εμπόδια που αναγνωρίστηκαν ήταν το οικογενειακό περιβάλλον, η έλλειψη εμπειρίας και η έλλειψη επαγγελματικής δικτύωσης. Σε μικρό βαθμό αναγνωρίστηκαν προκαταλήψεις λόγω φύλου. Μικρή ικανοποίηση παρατηρήθηκε από τις επιδοτήσεις ή τις ευνοϊκές δανειοδοτήσεις, τις ευνοϊκές ρυθμίσεις και τις παροχές κινήτρων από το κράτος για ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, τις δομές συμβουλευτικής και καθοδήγησης γυναικείας επιχειρηματικότητας, την ανάπτυξη δικτύων γυναικείας επιχειρηματικότητας και τα εκπαιδευτικά / επιμορφωτικά σεμινάρια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα και τέλος από την ενημέρωση και την πληροφόρηση για προγράμματα που ευνοούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα.

Η ανάλυση αναφορικά με τις προκλήσεις και τις δυνατότητες για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα μετά την πανδημία covid-19 (4ο ερευνητικό ερώτημα) έδειξε πως η πλειοψηφία των γυναικών δεν έχει καταφύγει σε τραπεζικό δανεισμό για την ίδρυση ή τη λειτουργία της επιχείρησής τους. Από τις γυναίκες που έκαναν αίτηση για δανεισμό, η πλειοψηφία έλαβε έγκριση για το δάνειο. Μέτρια προς πολύ επαρκής χαρακτηρίστηκε η εκπαίδευση των γυναικών στην οικονομική διαχείριση της επιχείρησης. Μέτρια προς χαμηλή κρίθηκε η εκπαίδευση στις τεχνολογίες πληροφορικής, στη διοίκηση επιχειρήσεων και στο Marketing / προώθηση. Η πλειοψηφία των γυναικών δεν έχει παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης στην επιχειρηματικότητα, αν και θα ήθελαν, ιδίως στο Marketing / προώθηση. Όσες συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα, δήλωσαν πως τους βοήθησε. Η ανάλυση έδειξε επίσης πως οι παράγοντες που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε διακοπή της επιχειρηματικής δραστηριότητας ήταν η ανυπαρξία ευκαιριών στην αγορά, ο υψηλός ανταγωνισμός, το ασταθές νομοθετικό πλαίσιο και η έλλειψη επιχειρηματικής δικτύωσης. Κατά μέσο όρο οι γυναίκες δήλωσαν πως είναι λιγότερο αισιόδοξο το μέλλον των επιχειρήσεών τους μετά την έναρξη της πανδημίας. Μία στις δύο γυναίκες δήλωσε ότι δεν υπάρχει καμία πιθανότητα πρόσληψης έμμισθου προσωπικού τα επόμενα πέντε έτη.

Τέλος, σε ό,τι αφορά τις διαφοροποιήσεις των απόψεων ως προς τα δημογραφικά στοιχεία (5ο ερευνητικό ερώτημα), σημειώθηκαν διαφορές στις απόψεις των γυναικών, για τους λόγους ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, βάσει ηλικίας, ως προς τα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει μια γυναίκα επιχειρηματίας και συγκεκριμένα την επαγγελματική δικτύωση. Οι γυναίκες ηλικίας μεγαλύτερης των 64 ετών και μικρότερης των 24 δήλωσαν ότι η επαγγελματική δικτύωση δεν είναι τόσο σημαντικό χαρακτηριστικό έναντι των υπόλοιπων γυναικών που δήλωσαν ότι είναι. Διαφοροποιήσεις σημειώθηκαν επίσης για την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, βάσει ηλικίας, ως προς τα προβλήματα λόγω δουλειάς σε υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και στις υπηρεσίες φροντίδας ενηλίκων. Οι γυναίκες ηλικίας μικρότερης των 39 ετών φάνηκε να αντιμετωπίζουν λιγότερα προβλήματα με τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και ενηλίκων από ότι οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας. Διαφοροποιήσεις σημειώθηκαν και ως προς τις προκλήσεις και τις δυνατότητες, βάσει ηλικίας, ως προς την επάρκεια εκπαίδευσης στις τεχνολογίες πληροφορικής και ως προς το ενδιαφέρον παρακολούθησης εκπαιδευτικών

προγραμμάτων στη διοίκηση επιχειρήσεων, στο marketing και τις τεχνολογίες πληροφορικής. Οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας δήλωσαν πως δεν έχουν τόσο επαρκή εκπαίδευση στις τεχνολογίες πληροφορικής όσο οι νεότερες γυναίκες. Ωστόσο το ενδιαφέρον για παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε θέματα διοίκησης επιχειρήσεων, marketing και τεχνολογιών πληροφορικής συγκεντρώνεται στις πιο μικρές ηλικιακά γυναίκες.

Η ανάλυση έδειξε επίσης διαφοροποιήσεις βάσει εκπαιδευτικού επιπέδου στις απόψεις για επαρκή εκπαίδευση στη διοίκηση επιχειρήσεων, στο marketing και στις τεχνολογίες πληροφορικής. Οι γυναίκες με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο φάνηκε να έχουν λιγότερο επαρκείς γνώσεις στα παραπάνω από ότι οι γυναίκες με ψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο.

Διαφορές διαπιστώθηκαν και ως προς την οικογενειακή κατάσταση. Οι απόψεις των γυναικών σημείωσαν διαφορές για την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ως προς τις υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και την άποψη ότι η οικογένειά τους απολαμβάνει το να ακούει για τα επιτεύγματά τους στη δουλειά. Οι άγαμες γυναίκες φάνηκε να μην αντιμετωπίζουν τόσο σημαντικό πρόβλημα με τις υπηρεσίες φροντίδας σε σχέση με τις έγγαμες και τις διαζευγμένες ή χήρες. Αντίθετα, οι οικογένειες των διαζευγμένων φάνηκε να απολαμβάνουν σε μικρότερο βαθμό να ακούνε για τα επιτεύγματά τους στη δουλειά τους. Διαφοροποιήσεις σημειώθηκαν μεταξύ των απόψεων των γυναικών και για τα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα ως προς την έλλειψη χρηματοδότησης ή τη δυσκολία ανεύρεσης χρηματοδότησης, τη δυσκολία τραπεζικού δανεισμού και τα νομοθετικά εμπόδια. Οι έγγαμες γυναίκες φάνηκε να αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό εμπόδια στον τραπεζικό δανεισμό, στη χρηματοδότηση και στη νομοθεσία από τις άγαμες και τις διαζευγμένες ή χήρες. Επίσης, οι αξιολογήσεις των γυναικών διέφεραν ως προς την επάρκεια των υπάρχοντων γνώσεων στις τεχνολογίες πληροφορικής, με τις διαζευγμένες ή χήρες γυναίκες να έχουν λιγότερες γνώσεις.

Η ανάλυση έδειξε διαφοροποιήσεις των απόψεων και ως προς τον τόπο διαμονής, ως προς τους λόγους ώθησης στην επιχειρηματικότητα. Για τις γυναίκες από περιοχές της ηπειρωτικής Ελλάδας, η συνάφεια με το αντικείμενο δεν αποτέλεσε τόσο σημαντικό χαρακτηριστικό για την έναρξη της επιχείρησής τους. Για τις γυναίκες της νησιωτικής Ελλάδας, η ανάληψη κινδύνων φάνηκε να αποτελεί σε πολύ μικρότερο βαθμό απαιτούμενο χαρακτηριστικό για την επιτυχία μιας γυναίκας ως επιχειρηματία. Οι γνώσεις και η εκπαίδευση δεν αποτέλεσαν σημαντικό χαρακτηριστικό για τις γυναίκες στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής. Επίσης, διαφορές διαπιστώθηκαν και αναφορικά με τις προκλήσεις και τις δυνατότητες της επιχείρησης. Οι γυναίκες από πόλεις της ελληνικής επικράτειας εκτός Αττικής φάνηκε να έχουν λιγότερες γνώσεις στις τεχνολογίες πληροφορικής. Οι γυναίκες από νησιωτικές περιοχές δήλωσαν πως η έλλειψη εκπαίδευσης στη διοίκηση και το Marketing και η έλλειψη γνώσεων και ενσωμάτωσης νέων τεχνολογιών αποτελούν λιγότερο σημαντικούς λόγους τερματισμού λειτουργίας της επιχείρησης. Τέλος, οι γυναίκες από πόλεις στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής βλέπουν λιγότερο αισιόδοξα τη μακροχρόνια πορεία της επιχείρησής τους μετά την έναρξη της πανδημίας.

Στην ανάλυση προέκυψαν διαφορές των απόψεων και ως προς το εισοδηματικό κριτήριο, αναφορικά με τις προκλήσεις και τις δυνατότητες στις γυναικείες επιχειρήσεις. Οι γυναίκες με μηνιαίο εισόδημα μεταξύ 1001-2000€ και 2001-3000€ κατέφυγαν σε τραπεζικό δανεισμό σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι οι άλλες εισοδηματικές ομάδες. Οι γυναίκες με μηνιαίο εισόδημα κάτω των 1000€ είναι πιο πιθανό να διακόψουν τη λειτουργία της επιχείρησής τους λόγω οικονομικής διαχείρισης της επιχείρησης. Τέλος, οι γυναίκες με μεγαλύτερο εισόδημα είναι πιο πιθανό να προσλάβουν έμμισθο προσωπικό στα επόμενα πέντε χρόνια.

6.2 Απάντηση ερευνητικών ερωτημάτων και συζήτηση αποτελεσμάτων

Με βάση τα ανωτέρω, η παρούσα εμπειρική έρευνα ανέδειξε πως οι γυναίκες στρέφονται στην επιχειρηματικότητα ιδίως από ανάγκη. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τη μελέτη των Ιωαννίδη και συν (2010), που αναφέρουν πως η επιχειρηματικότητα ευκαιρίας φαίνεται να είναι αυτή που επικρατεί στην Ελλάδα. Η παρούσα έρευνα έδειξε πως ανάμεσα στους σημαντικότερους λόγους για γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι το ενδιαφέρον για το αντικείμενο και η επίτευξη της ανεξαρτησίας. Το πόρισμα αυτό συνάδει με τις μελέτες των Agarwal και Lenka (2015), Kirkwood (2009), Agarwal, Agrawal και Agrawal (2018), Τριχοπούλου (2012), Hisrich (1990) και Καρασαββίδου (2002).

Αναφορικά με την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, έγινε εμφανής στην παρούσα έρευνα η θετική στάση των οικογενειών απέναντι στη δουλειά των γυναικών επιχειρηματιών και αναδείχθηκε η σημαντική συμβολή τους στα επιτεύγματά τους. Φάνηκε από την ανάλυση πως τα παραπάνω συμβάλλουν στο να διατηρείται η ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στο πλαίσιο της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Η σημασία που έχει η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής επισημάνθηκε και στη βιβλιογραφία (De Clercq & Brieger, 2021; Lakshmypriya & Krishna, 2016; Rehman & Roomi, 2012), όπου αναδεικνύεται ο ρόλος που έχει η υποστήριξη της οικογένειας στην επιτυχία της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Kushnirovich, 2009).

Τα πιο βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες επιχειρηματίες, σύμφωνα με την παρούσα έρευνα, είναι η έλλειψη δομών συμβουλευτικής και ενημέρωσης, η γραφειοκρατία, ο ανταγωνισμός, η έλλειψη κεφαλαίου και η δυσκολία τραπεζικού δανεισμού. Τα οικονομικά εμπόδια αναφέρονται και σε άλλες μελέτες όπως στους Sullivan και Meek (2012), στους Guzman και Kasperczyk (2019), στη Στρατηγάκη (2005) και στην Τριχοπούλου (2012), ενώ αναφορά στην έλλειψη υπηρεσιών υποστήριξης κάνει στη μελέτη της η Kamberidou (2020).

Σε ό,τι αφορά το πλαίσιο της πανδημίας Covid-19, η ανάλυση έδειξε πως υφίστανται παράγοντες που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε διακοπή της επιχειρηματικής δραστηριότητας, με το μέλλον των επιχειρήσεων των γυναικών να κρίνεται ως λιγότερο αισιόδοξο μετά την έναρξη της πανδημίας. Ωστόσο, αναδύονται σημαντικές δυνατότητες, όπως η εκπαίδευση στις τεχνολογίες πληροφορικής, στη διοίκηση επιχειρήσεων και στο Marketing / προώθηση. Τα παραπάνω πορίσματα είναι

σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, που υποστηρίζει πως η πανδημία covid-19 έχει επιφέρει αντίκτυπο στις γυναίκες επιχειρηματίες σε μια γενική βάση, αλλά έχει αναδείξει και νέες ευκαιρίες για ανάπτυξη (GEM, 2021).

Τέλος, από την παρούσα ανάλυση φάνηκε πως υπάρχουν διαφοροποιήσεις των απόψεων των γυναικών σε σχέση με όλες τις εξεταζόμενες δημογραφικές μεταβλητές: την ηλικία, την εκπαίδευση, την οικογενειακή κατάσταση, τον τόπο διαμονής και το εισόδημά τους, σε συμφωνία με άλλες έρευνες στη βιβλιογραφία.

6.3 Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα και πρακτική

Βασικό περιορισμό στην παρούσα έρευνα αποτέλεσε η δυσκολία εύρεσης επιχειρηματιών γυναικών που είχαν το ενδιαφέρον να συμμετέχουν στην έρευνα. Το ερωτηματολόγιο προωθήθηκε αρκετές φορές προκειμένου να συγκεντρωθεί ένας σχετικά ικανοποιητικός αριθμός για την ανάλυση. Ως εκ τούτου, ο μικρός αριθμός δείγματος αποτέλεσε έναν σημαντικό περιορισμό. Επιπροσθέτως, ένας ακόμη περιορισμός της έρευνας ήταν η μέθοδος δειγματοληψίας, η οποία ήταν δειγματοληψία μη πιθανότητας. Αυτό σημαίνει πως τα αποτελέσματα της έρευνας δε μπορούν να γενικευθούν στον πληθυσμό. Με άξονα τα παραπάνω, προτείνεται μελλοντική έρευνα σε μεγαλύτερο δείγμα, υπό καταλληλότερες συνθήκες διεξαγωγής της έρευνας και σε περισσότερες γεωγραφικές περιοχές, μέσω δειγματοληψίας πιθανότητας, όπως απλή τυχαία.

Πρόσθετα, προτείνεται μελλοντική έρευνα γύρω από τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, καθώς τα υπάρχοντα δεδομένα δεν είναι εκτεταμένα, λόγω του ότι δεν έχουν γίνει πολλές έρευνες, ενώ οι υπάρχουσες είναι περιγραφικού τύπου, σε περιορισμένο δείγμα και σε συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα (Τριχοπούλου, 2012:41). Όπως αναφέρει και η Kamberidou (2020), απαιτείται περαιτέρω έρευνα τόσο αναφορικά με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα όσο και αναφορικά με την πολύτιμη ισορροπία επαγγελματικής ζωής και οικογένειας.

Σε πρακτικό επίπεδο, θα πρέπει να δοθεί έμφαση στη γυναικεία επιχειρηματικότητα ευκαιρίας, να δημιουργηθούν δομές συμβουλευτικής και ενημέρωσης για τις γυναίκες που επιθυμούν να εισέλθουν στην επιχειρηματικότητα, να εξαλειφθεί η γραφειοκρατία, ιδίως μέσω ψηφιακών λύσεων, να διασφαλιστεί ο υγιής ανταγωνισμός, η επάρκεια κεφαλαίου και τραπεζικού δανεισμού, καθώς και να δοθούν επιδοτήσεις, ευνοϊκές ρυθμίσεις και παροχές κινήτρων από το κράτος για ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Έμφαση πρέπει να δοθεί επίσης στην ανάπτυξη δικτύων γυναικείας επιχειρηματικότητας, στα εκπαιδευτικά / επιμορφωτικά σεμινάρια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα και στην ενημέρωση και την πληροφόρηση για προγράμματα που ευνοούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, ιδίως μέσω των ψηφιακών εργαλείων, εστιάζοντας συνάμα σε περιοχές που υστερούν στα ανωτέρω, όπως εκτός των αστικών κέντρων. Χρειάζεται ενίσχυση ευκαιριών στην αγορά, σταθερό νομοθετικό πλαίσιο και ουσιαστική επιχειρηματική δικτύωση, καθώς και μέριμνα για την πρόσληψη έμμισθου προσωπικού. Τέλος, η πολιτεία πρέπει να μεριμνήσει για την ισορροπία μεταξύ

οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ιδίως για γυναίκες ηλικίας 39 ετών και άνω που αντιμετωπίζουν δυσκολίες σε μεγαλύτερο βαθμό, καθώς και να ενισχύσει οικονομικά τις γυναίκες επιχειρηματίες με χαμηλό μηνιαίο εισόδημα διευκολύνοντας την οικονομική διαχείριση της επιχείρησής τους.

Μέσω των παραπάνω προτάσεων θα αναδειχθεί η σπουδαιότητα της γυναικείας επιχειρηματικότητας στην οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας, στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης και στην καταπολέμηση της φτώχειας και των διακρίσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

- CNN Greece (2021). *Γυναικεία επιχειρηματικότητα: Τα παραδείγματα που κάνουν τη διαφορά*. Διαθέσιμο στο: <https://www.cnn.gr/oikonomia/epixeiriseis/story/256996/gynaikeia-epixeirimatikotita-ta-paradeigmata-poy-kanoun-ti-diafora>, ανάκτηση στις 12/4/2022
- Ιωαννίδης, Σ., Τσακανίκας, Α., & Χατζηχρήστου, Σ. (2010). *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2009-2010: Αναζητώντας διέξοδο από την κρίση*. Αθήνα: ΙΟΕΒ, σελ. 28-29.
- Καρασαββίδου, Ε. (2002). *Το προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών και οι παράγοντες που επηρεάζουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα. Πρωτογενής έρευνα στο νομό Θεσσαλονίκης*. Κέντρο Εργάνη. Πρόγραμμα AWAKE. Θεσσαλονίκη.
- Λαγουμιντζής, Γ., Βλαχόπουλος, Γ., & Κουτσογιάννης, Κ. (2015). *Μεθοδολογία της έρευνας στις επιστήμες υγείας [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]*. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://hdl.handle.net/11419/5356>
- Neck H., Neck, C., & Murray, E. (2020). *Επιχειρηματικότητα, Νοσοτροπία και Πρακτική*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2019). *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα*. Διαθέσιμο στο: <https://isotita.gr>, ανάκτηση στις 12/4/2022
- Ρουμπάκου, Α. (2004). *Τοπική Ανάπτυξη στην Ύπαιθρο: Δυνατότητες Απασχόλησης των Γυναικών στην Ύπαιθρο*. Μεταπτυχιακή διατριβή. Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας. Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο. Αθήνα.
- Στρατηγάκη, Μ. (2005). *Επιχειρείν και ανατρέφειν*. Στο Μ. Στρατηγάκη (επιμ). *Επιχειρηματικότητα Γυναικών – Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης*. ΚΕΚΜΟΚΟΠ Παντείου Πανεπιστημίου. Gutenberg, σελ.17-40.
- Τριχοπούλου, Α. (2012). *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα. Κίνητρα και Αντικίνητρα*. Στο: Σαρρή, Κ. και Τριχοπούλου, Α. *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα. Προσέγγιση της Ελληνικής Πραγματικότητας* (σελ 160-175). Αθήνα: Rosili.
- Τριχοπούλου, Α. (2012). *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα ως πεδίο κοινωνιολογικής έρευνας*. Στο: Σαρρή, Κ. και Τριχοπούλου, Α. *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα. Προσέγγιση της Ελληνικής Πραγματικότητας* (σελ 41-63). Αθήνα: Rosili.
- Τσακανίκας, Α., Γιωτόπουλος, Ι., Σταυράκη, Σ., & Βαλαβανιώτη, Ε. (2017). *Ετήσια Έκθεση Επιχειρηματικότητας 2016-2017: Σε κάμψη η νέα επιχειρηματικότητα (GEM Greece 2016-17 Report: Global Entrepreneurship Monitor)*. Athens: Foundation for Economic & Industrial Research.
- Υπουργείο Εσωτερικών (2017). *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα*. Διαθέσιμο στο: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/12/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%>

[CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CE%93%CE%93%CE%99%CE%A6-13%CE%BF-%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CF%83%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1.pdf](#) ανάκτηση στις 11/6/2022

Ξένη

- Abbas, J., Mahmood, S., Ali, H., Ali Raza, M., Ali, G., Aman, J., et al. (2019). The effects of corporate social responsibility practices and environmental factors through a moderating role of social media marketing on sustainable performance of business firms. *Frontiers in Sustainability*, 11, 3434. doi: 10.3390/su11123434
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Adamson, K. A., & Prion, S. (2013). Reliability: measuring internal consistency using Cronbach's a. *Clinical simulation in Nursing*, 9(5), e179-e180.
- Agarwal, S. & Lenka, U. (2015). Study on work-life balance of women entrepreneurs – review and research agenda. *Industrial and Commercial Training*, 47(7), 356–362.
- Agarwal, S., Agrawal, V., & Agrawal, A.M. (2018). Motivational and success factors: through the lens of women entrepreneurship. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 17(4), 307–328.
- Ali, A., Kelley, D. J., & Levie, J. (2019). Market-Driven Entrepreneurship and Institutions. *Journal of Business Research*. doi:10.1016/j.jbusres.2019.03.010.
- Al-Kwafi, O. S., Tien Khoa, T., Ongsakul, V., & Ahmed, Z. U. (2020). Determinants of female entrepreneurship success across Saudi Arabia. *Journal of Transnational Management*, 25(1), 3-29.
- Aulet, W., & Murray, F. (2013). *A Tale of Two Entrepreneurs: Understanding Differences in the Types of Entrepreneurship in the Economy*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2259740>
- Aycan, Z., Eskin, M., & Yavuz, S. (2007). *Life balance*. Istanbul: System Press.
- Barot, H. (2015). Entrepreneurship - A Key to Success. *The International Journal of Business and Management*, 3(1), 163-165.
- Bartol, K.M. & Martin, D. (1998). *Management*. New York: McGraw-Hil, Irwin.
- Bello, Z. & Tanko, G (2020). Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 8, 217-227.

- Bird, B., & Brush, C. G. (2002). A gendered perspective on organizational creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 41–65.
- Bird, J. (2006). Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls. *Employment relations today*, 33(3), 21-30.
- Bland, J., & Altman, D. (1997). Statistics notes: Cronbach's alpha. *BMJ*, 314:275. 10.1136/bmj.314.7080.572
- Bonney, L., Davis-Sramek, B., & Cadotte, E. R. (2016). Thinking” about business markets: A cognitive assessment of market awareness. *Journal of Business Research*, 69(8), 2641-2648
- Brandth, B. (2002). Gender Identity in European Family Farming: A Literature Review. *Sociologia Ruralis*, 42, 181 - 200.
- Bruni, A., Gherardi, S., & Poggio, B. (2008). *Gender and entrepreneurship: An ethnographic approach*. New York, NY: Routledge.
- 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.
- Cardella, G. M., Hernández-Sánchez, B. R., & Sánchez-García, J. C. (2020). Women entrepreneurship: A systematic review to outline the boundaries of scientific literature. *Frontiers in psychology*, 11, 1557.
- Carr, J. C. & Sequeira J. M. (2007). Prior family business exposure as intergenerational influence and entrepreneurial intent: A Theory of Planned Behavior approach. *Journal of Business Research*, 60, 1090–1098.
- Center of American Entrepreneurship (2022). What is Entrepreneurship? Online 28th June 2022 from: <https://startupsusa.org/what-is-entrepreneurship/>
- Chang, W.J., & Wyszomirski, M., (2015). What is Arts Entrepreneurship? Tracking the Development of its Definition in Scholarly Journals. *Journal of Entrepreneurship in the Arts*, 4(2), 11-31.
- Chen, F.W., Fu, L.W., Tsai, S.B., Su, C.H., (2018). The Influence of Entrepreneurship and Social Networks on Economic Growth-From a Sustainable Innovation Perspective. *Journal of Sustainability*, 10, 1-19.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747- 770.
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work-family interface: differentiating balance and fit. *Family and consumer sciences research Journal*, 33(2), 121-140.
- Coduras, A. & Autio, E. (2013). Comparing subjective and objective indicators to describe the national entrepreneurial context: the global entrepreneurship monitor and the global competitiveness index contributions. *Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research*, 47-74.
- Cole, G. A. (2007). *Management theory and practice*. London, UK: Thomson Learning.

- Colombier, N. & Masclet D. (2008). Intergenerational correlation in self employment: some further evidence from French ECHP data. *Small Business Economics*, 30, 423–437.
- Corbin, J.M., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative Sociology*, 13, 3–21.
- Creswell, J. W. (1994). *Research design: Qualitative & quantitative approaches*. Sage Publications, Inc.
- De Clercq, D. & Brieger, S. A. (2021). When discrimination is worse, autonomy is key: How women entrepreneurs leverage job autonomy resources to find work–life balance. *Journal of Business Ethics*, 1-18.
- DeBruin, A., Brush, C. G., & Welter, F. (2007). Advancing a framework for coherent research on women’s entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 31(3), 323–339.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- DeMartino, R. & Barbato, R.J. (2003). An analysis of the motivational factors of intending entrepreneurs. *Journal of Small Business Strategy*, 12(2), 26-36.
- DeTienne, D., & Chandler, G. (2007). The role of gender in opportunity identification. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 365–386.
- DeVellis, R. (2003). *Scale development: theory and applications: theory and application*. Thousand Okas, CA: Sage.
- Diandra, D., & Azmy, A. (2020). Understanding definition of entrepreneurship. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 7(5), 235-241.
- Donald, J. N., Bradshaw, E. L., Ryan, R. M., Basarkod, G., Ciarrochi, J., Duineveld, J. J., Guo, J., & Sahdra, B. K. (2020). Mindfulness and Its Association With Varied Types of Motivation: A Systematic Review and Meta-Analysis Using Self-Determination Theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(7), 1121–1138.
- Dong, J., Xu, W., & Cha J. (2021). Rural entrepreneurship and job creation: the hybrid identity of village-cadre-entrepreneurs. *China Economic Review*, 70:101704. doi: 10.1016/j.chieco.2021.101704
- Dörnyei, Z., & Ushioda, E. (2001). *Teaching and researching motivation*. New York, NY: Longman.
- Drucker, P.F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper & Row Publishers.
- Dutta, N. (2022). Female Entrepreneurship and Marriage: Does Individualism Matter? *South Asian Journal of Macroeconomics and Public Finance*. <https://doi.org/10.1177/22779787211064505>
- Elam, A. B., Brush, C. G., Greene, P. G., Baumer, B., Dean, M., & Heavlow, R. (2019). *Global Entrepreneurship Monitor 2018/2019 Women's Entrepreneurship Report*. Babson College: Smith College and the Global Entrepreneurship Research Association.

- Espinar Redondo, R., & Ortega Martín, J. L. (2015). Motivation: The Road to Successful Learning. *Profile Issues in Teachers' Professional Development*, 17(2), 125-136.
- Ge, T., Abbas, J., Ullah, R., Abbas, A., Sadiq, I., & Zhang, R. (2022). Women's Entrepreneurial Contribution to Family Income: Innovative Technologies Promote Females' Entrepreneurship Amid COVID-19 Crisis. *Frontiers in psychology*, 13, 828040. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.828040>
- GEM (2021). *Women's Entrepreneurship 2020/21 Thriving Through Crisis*. London: Global Entrepreneurship Research Association.
- Gopalan, V., Bakar, J. A. A., Zulkifli, A. N., Alwi, A., & Mat, R. C. (2017). A review of the motivation theories in learning. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 1891, No. 1, p. 020043). AIP Publishing LLC.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Greenhaus, J.H. & Allen, T.D. (2011). Work–family balance: a review and extension of the literature. In: *Handbook of occupational Health Psychology*, 2nd edn. American Psychological Association, Washington, DC, pp 165–183.
- Gruidl, J. (1991). *New Businesses in Downstate Illinois*. Macomb: Illinois Institute for Rural Affairs.
- Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C. F., Marsh, H. W., Larose, S., & Boivin, M. (2010). Intrinsic, Identified, and Controlled Types of Motivation for School Subjects in Young Elementary School Children. *British Journal of Educational Psychology*, 80(4), 711–735.
- Guest, D. (2002). Human resource management, corporate performance and employee wellbeing: Building the worker into HRM. *The journal of industrial relations*, 44(3), 335-358.
- Guzman, J. & Kacperczyk, A. O. (2019). Gender gap in entrepreneurship. *Res. Policy* 48, 1666–1680.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Hessels, J., & Naudé, W., (2019). The Intersection of the Fields of Entrepreneurship and Development Economics: A Review towards a New View. *Journal of Economic Surveys*, 33(2), 389-403.
- Hisrich, R.D. (1990). Entrepreneurship / Intrapreneurship. *American Psychologist*, 45(2), 209-22.
- Hossain, A., Naser, K., Zaman, A., & Nuseibeh, R. (2009). Factors influencing women business development in developing countries: Evidence from Bangladesh. *International Journal of Organizational Analysis*, 17(3), 202–224.
- ISO (2021). *Women's entrepreneurship — Key definitions and general criteria*. Online 11th June 2022 from: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:iwa:34:ed-1:v1:en>

- Jennings, J. E. & Brush, C. G. (2013). Research on women entrepreneurs: challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? *The Academy of Management Annals*, 7(1), 663–715.
- Jensen, J. (2018). Employee Motivation: A Leadership Imperative. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 93-98.
- Jinjiang, H., Nazari, M., Yingqian, Z., & Ning, C. (2020). Opportunity-Based Entrepreneurship and Environmental Quality of Sustainable Development: a Resource and Institutional Perspective. *Journal of Cleaner Production*, doi:10.1016/j.jclepro.2020.120390.
- Kamberidou, E. (2020). “Distinguished” women entrepreneurs in the digital economy and the multitasking whirlpool. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 1-26. <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0114-y>
- Keskin, S. (2014). Türkiye’de kadın girişimcilerin durumu. *Journal of Entrepreneurship and Development*, 9(1), 71-94.
- Khan, R. U., Salamzadeh, Y., Shah, S. Z. A., & Hussain, M. (2021). Factors affecting women entrepreneurs’ success: a study of small- and mediumsized enterprises in emerging market of Pakistan. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(11), 1-21.
- Kirkwood, J. (2009). Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship. *Gender in Management: An International Journal*, 24(5), 346–364.
- Kirzner, Israel M. (1973). *Competition and Entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.
- Koellinger, P., Minniti, M., & Schade, C. (2011). Gender differences in entrepreneurial propensity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75, 213–234.
- Koltai, L., Geambasu, R., Bakacsi-Saffer, Z., Barna-Petróczi, A., & Zsár, V. (2020). *COVID-19 and female entrepreneurs throughout Europe*. Budapest: Hetfa Research Institute Ltd.
- Kothari, C. R. (2004). *Research methodology: Methods and techniques*. New Age International.
- Kruskal, W. H., & Wallis, W. A. (1952). Use of ranks in one-criterion variance analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 47, 583–621.
- Kumer, G. V., & Janakiram, B. (2017). Theories of work life balance—a conceptual review. *International Research Journal of Management and Commerce*, 4(9), 184-192.
- Kushnirovich, N. (2009). Policy for supporting business minorities: a study of women and immigrant entrepreneurs. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 7(4), 394–408.
- Lakshmypriya, K., & Krishna, G. R. (2016). Work Life Balance and Implications of Spill Over Theory—A Study on Women Entrepreneurs. In *1-Day National Conference on “Innovation for Growth, Sustainability, Inclusion and Preservation”* (p. 76).

- Langowitz, N. & Morgan, C. (2003). "Women entrepreneurs: breaking through the glass barrier," in *New Perspectives on Women Entrepreneurs*, ed J. Butler (Greenwich, CT: Information Age Publishing), 101–119.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *Goal setting theory, 1990*. In E. A. Locke & G. P. Latham (Eds.), *New developments in goal setting and task performance* (p. 3–15). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Maritz, A., & Donovan, J. (2015). Entrepreneurship and Innovation. *Education and Training, 57*(1), 74-87.
- Maritz, P.A., de Waal, G.A., Buse, S., Herstatt, C., Machlachlam, R. and Heidemann, A. (2014). Innovation education programs: towards a conceptual framework. *European Journal of Innovation Management, 17*, 166-182
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Mathew, R. V., & Panchanatham, N. (2011). An exploratory study on the work-life balance of women entrepreneurs in South India. *Asian academy of management journal, 16*(2), 77-105.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- McClelland, E., Swail, J., Bell, J., & Ibbotson, P. (2005). Following the pathway of female entrepreneurs: a six-country investigation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, 11*(2), 84–107.
- McGregor, D. M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York, NY: McGraw-Hill.
- McKight, P. E., & Najab, J. (2010). Kruskal-wallis test. *The corsini encyclopedia of psychology, 1-1*.
- Nambisan, S. (2016). Digital Entrepreneurship: Toward a Digital Technology Perspective of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice, 41*(6), 1029– 1055.
- Narayanan, R. (2006). *Motivation Variables and Second Language Learning*. Vinayaka Mission Research Foundation University, Kanchipuram, India.
- Newstrom, J., & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw Hill.
- Nunnally, J., & Bernstein, L. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill Higher, INC.
- Nururly, S., Suryatni, M., Ilhamudin, Suprayetno, D. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Niat Berwirausaha. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora, 4*(2), 17-25.
- Orhan, M. & Scott, D. (2001). Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model. *Women in Management Review, 16*(5), 232-47.
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z*. New York: Avon Books.
- Paoloni, P., & Serafini, G. (2018). Female entrepreneurship in perspective: A methodological issue. *Administrative Sciences, 8*(4), 67–73.

- Patrick, C., Stephens, H., & Weinstein, A. (2016). Where are all the self-employed women? Push and pull factors influencing female labor market decisions. *Small Business Economics*, 46(3), 365–390.
- Pergelova, A., Manolova, T., Simeonova-Ganeva, R., & Yordanova, D. (2019). Democratizing entrepreneurship? Digital technologies and the internationalization of female-led SMEs. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 14–39.
- Poulaki, P., Kritikos, A., Vasilakis, N., & Valeri, M. (2022). The Contribution of Female Creativity to the Development of Gastronomic Tourism in Greece: The Case of the Island of Naxos in the South Aegean Region. In *New Governance and Management in Touristic Destinations* (pp. 246-258). IGI Global.
- Poulaki, P., Lagou, M., & Valeri, M. (2021). The Role of Female Entrepreneurship to the Development of Agritourism in Greece. In *Gender and Tourism*. Emerald Publishing Limited.
- Pritchard, R. D., & Ashwood, E. L. (2007). *Managing Motivation*. Unpublished manuscript.
- Rehman, S., & Roomi, M. A. (2012). Gender and work-life balance: a phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of small business and enterprise development*, 19(2), 209 – 228.
- Rey-Marti, A., Porcar, A. T., & Mas-Tur, A. (2015). Linking female entrepreneurs' motivation to business survival. *Journal of Business Research*, 68(4), 810–814.
- Ribes-Giner, G., Moya-Clemente, I., Cervello-Royo, R., & Perello-Marin, M. R. (2018). Domestic economic and social conditions empowering female entrepreneurship. *Journal of Business Research*, 89(8), 182–189.
- Rincey, V. M., & Panchanatham, N. (2014). Work Life Balance: A Short Review of the Theoretical and Contemporary Concepts. *Continental Journal of Social Sciences*, 7(1), 1-24.
- Robbins, S.P., & De Cenzo, D.A. (2007). *Supervision Today!* Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Saiz-Álvarez, J. M., & Coduras, A. (2019). Aspects of the work-life balance and wellbeing of women in entrepreneurship. In *The Wellbeing of Women in Entrepreneurship* (pp. 244-260). Routledge.
- Saridakis, G., Georgellis, Y., Muñoz Torres, R. I., Mohammed, A.-M., & Blackburn, R. (2021). From subsistence farming to agribusiness and nonfarm entrepreneurship: does it improve economic conditions and well-being? *Journal of Business Research*, 136, 567–579.
- Sawicka, J. (2001). The role of rural women in agriculture and rural development in Poland. *Journal of Polish Agricultural Universities, Economics*, 4(2), <http://www.ejpau.media.pl/volume4/issue2/economics/art-01.html>
- Schjoedt, L. & Shaver, K.G. (2007). Deciding on an entrepreneurial career: a test of the pull and push hypotheses using the panel study of entrepreneurial dynamics data. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(5), 733–752.

- Schumpeter, J.A. (1934). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credits, Interest, and the Business Cycle*. Transaction Publishers, Piscataway.
- Shapero, A. & Sokol, L. (1982). The social dimensions of entrepreneurship. *Encyclopedia of Entrepreneurship*, 72–90.
- Shelleman, J. & Shields, J. (2003). *What Does "Rural" Mean? An Investigation of the Effects of Context on Women's Businesses*, University of Southern Maine.
- Shettar, R. M. (2020). Women empowerment and women entrepreneurship: an overview. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, XII (II), 3843–3848.
- Simpeh, K.N. (2011). Entrepreneurship theories and Empirical research: A Summary Review of the Literature. *European Journal of Business and Management*, 3, 1-8.
- Simpson, K. D. (2011). *Female entrepreneurial history*. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Siniscalco, M. T., & Auriat, N. (2005). *Questionnaire design. Quantitative research methods in educational planning*, Module 8. UNESCO.
- Sobel, R. (2022). *Entrepreneurship*. Online 28th June 2022 from: <https://www.econlib.org/library/Enc/Entrepreneurship.html>
- Sørensen, J. B. (2007). Closure and exposure: mechanisms in the intergenerational transmission of self-employment. *Research in the Sociology of Organizations*, 25, 83–124.
- Still, L.V. & Simmons, V. (2005). *Women's Enterprise in Rural, Regional and Remote Australasia*. Discussion Paper Series. University of Western Australia.
- Sukamolson, S. (2007). *Fundamentals of quantitative research*. Bangkok, Thailand: EJTR.
- Sullivan, D. M. & Meek, W. R. (2012). Gender and entrepreneurship: A review and process model. *J. Managerial Psychol.* 27, 428–458.
- Talves, K. & Laas, A. (2004). *Rural women's entrepreneurship*. Female Entrepreneurs' Meeting in the Baltic Sea Region, Tartu.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55.
- Tohidi, H., & Jabbari, M. (2012). The effects of motivation in education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 820-824.
- Vasilić, N., Popović-Pantić, S., & Semenčenko, D. (2020). Women Entrepreneurship in the Time of COVID-19 Pandemic. *JWEE*, (3-4), 23-40.
- Vernet A., Khayesi, J. N. O., George, V., George, G., & Bahaj A. S. (2019). How does energy matter? Rural electrification, entrepreneurship, and community development in Kenya. *Energy Policy*, 126, 88–98.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wang, Q. & Lin, M. (2019). Work-family policy and female entrepreneurship: evidence from China's subsidized child care program. *China Economic Review*, 54, 256–270.

- Wentzel, K. R., & Brophy, J. E. (2014). *Motivating students to learn* (4th ed.). New York, NY: Routledge.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175–95.
- Yadav, V. & Unni, J. (2016). Women entrepreneurship: research review and future directions. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6(1), 1-18.
- Zerubavel, E. (1996, September). Lumping and splitting: Notes on social classification. In *Sociological Forum* (Vol. 11, No. 3, pp. 421-433). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.
- Zhao, D., Jiang, J., & Yin, Z. (2020). Can entrepreneurship bring happiness? Evidence from China. *Economic Modelling*, 91, 679–686.
- Zhao, H., O'Connor, G., Wu, J., & Lumpkin, G. T. (2021). Age and entrepreneurial career success: A review and a meta-analysis. *Journal of Business Venturing*, 36(1), 106007.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα στη τελευταία πενταετία: απόψεις γυναικών επιχειρηματιών και διερεύνηση της επίδρασης των δημογραφικών στοιχείων

Εισαγωγικό σημείωμα,

Στα πλαίσια της ερευνητικής διαδικασίας της εργασίας με θέμα «Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα στη τελευταία πενταετία: απόψεις γυναικών επιχειρηματιών και διερεύνηση της επίδρασης των δημογραφικών στοιχείων» προσαρμόστηκε το ακόλουθο ερωτηματολόγιο. Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να μελετηθούν οι λόγοι ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα και να εξεταστεί η ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ο ρόλος σας στην έρευνα κρίνεται απαραίτητος. Το ερωτηματολόγιο, συμμορφωμένο στον κώδικα ηθικής και δεοντολογίας με σκοπό την προστασία των προσωπικών δεδομένων είναι πλήρως ανώνυμο και οι πληροφορίες που θα παρέχετε θα παραμείνουν εμπιστευτικές. Απαιτεί 15 λεπτά από το χρόνο σας. Η συλλογή και η επεξεργασία τους θα γίνει από την ερευνήτρια και τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν ομαδοποιημένα.

Ονοματεπώνυμο ερευνήτριας: Ξενάκη Ελένη

Ονοματεπώνυμο επιβλέπουσας καθηγήτριας: Ασωνίτου Σοφία

Έχω ενημερωθεί και συναινώ στην έρευνα

Ενότητα Α: Στοιχεία Επιχειρηματία

Τόπος διαμονής	
Αττική	<input type="radio"/>
Πόλεις στην ελληνική επικράτεια εκτός Αττικής	<input type="radio"/>
Επαρχιακές περιοχές στην ηπειρωτική Ελλάδα	<input type="radio"/>
Νησιωτική Ελλάδα	<input type="radio"/>
Μηνιαίο εισόδημα	
Έως 1000 ευρώ	<input type="radio"/>
1001-2000 ευρώ	<input type="radio"/>
2001-3000 ευρώ	<input type="radio"/>
3001 ευρώ και άνω	<input type="radio"/>
Ηλικία	
15-24	<input type="radio"/>
25-29	<input type="radio"/>
30-39	<input type="radio"/>
40-54	<input type="radio"/>
55-64	<input type="radio"/>
64+	<input type="radio"/>
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	
Μεταπτυχιακή εκπαίδευση	<input type="radio"/>
Πανεπιστημιακή εκπαίδευση	<input type="radio"/>
Τριτοβάθμια μη πανεπιστημιακή	<input type="radio"/>
Μεταλυκειακή μη τριτοβάθμια	<input type="radio"/>
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση: Λύκειο / Τεχνική	<input type="radio"/>
Κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση: Γυμνάσιο	<input type="radio"/>
Δημοτική εκπαίδευση	<input type="radio"/>
Καμία εκπαίδευση	<input type="radio"/>
Οικογενειακή Κατάσταση	
Άγαμη	<input type="radio"/>
Έγγαμη	<input type="radio"/>
Διαζευγμένη / χήρα	<input type="radio"/>
Αριθμός παιδιών	
Κανένα	<input type="radio"/>
1-2	<input type="radio"/>
3+	<input type="radio"/>
Υπηκοότητα	
Ελληνίδα	<input type="radio"/>
Υπήκοος χώρας ΕΕ	<input type="radio"/>
Υπήκοος άλλης χώρας	<input type="radio"/>
Πλήρης / μερική απασχόληση στην επιχείρηση	
Πλήρης απασχόληση	<input type="radio"/>

Μερική απασχόληση	<input type="radio"/>
Κύρια τωρινή δραστηριότητα, αν είστε τώρα μερικής απασχόλησης	
.....	
Προηγούμενη δραστηριότητα, εάν είστε τώρα πλήρους απασχόλησης	
.....	
Προηγούμενη επιχειρηματική δραστηριότητα (ναι ή όχι και κλάδος)	
.....	

Ενότητα Β: Στοιχεία επιχείρησης

Τίτλος επιχείρησης

.....

Ημερομηνία έναρξης λειτουργίας επιχείρησης / αριθμός ετών λειτουργίας

.....

Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης

Αγροτική παραγωγή, δασοκομία και αλιεία

Βιομηχανία

Μεταποίηση

Κατασκευές

Μεταφορές και αποθήκευση

Φιλοξενία και εστίαση

Χονδρικό και λιανικό εμπόριο

Πληροφορική και επικοινωνίες

Χρηματοοικονομικές υπηρεσίες

Κτηματομεσιτικά

Επαγγελματικές υπηρεσίες

Υπηρεσίες υγείας

Εκπαίδευση

Δημόσιες υπηρεσίες

Τέχνες και διασκέδαση

Συγκεκριμένος τομέας δραστηριότητας της επιχείρησης:

Εικαστικά (ζωγραφική, φωτογραφία, κ.λπ.)

Εκπαίδευση (ιδιωτικά σχολεία, φροντιστήρια, κ.λπ.)

Γυμναστήρια, κομμωτήρια, ινστιτούτα αισθητικής

Εμπορικά μαγαζιά

Επιχειρήσεις ψυχαγωγίας & εστίασης (μπαρ, καφέ, κ.λπ.)

Υπηρεσίες υγείας, φαρμακεία

Παιδικοί σταθμοί, παιδότοποι

Συνεταιρισμοί

Τουριστικές επιχειρήσεις (ξενοδοχεία, ξενώνες, γραφείο τουρισμού, κ.λπ.)

Βιοτεχνίες, οικοτεχνία (αργυροχοΐα, χρυσοχοΐα, υφαντουργία, ραπτική, κ.λπ.)

Λογιστικά - φοροτεχνικό γραφείο

Άλλο:.....

Αρχικό κεφάλαιο για την έναρξη της επιχείρησης	
<5.000€	<input type="radio"/>
5.001€ - 10.000€	<input type="radio"/>
10.001€ - 20.000€	<input type="radio"/>
>20.001€	<input type="radio"/>
Πηγή αρχικού κεφαλαίου	
Προσωπικές αποταμιεύσεις	<input type="radio"/>
Οικογένεια - φίλοι	<input type="radio"/>
Τραπεζικός δανεισμός	<input type="radio"/>
Άλλο:.....	<input type="radio"/>
Αριθμός έμμισθου προσωπικού στην επιχείρηση	
Κανένας	<input type="radio"/>
Μέλος οικογένειας, άμισθο	<input type="radio"/>
1 - 3	<input type="radio"/>
4 - 10	<input type="radio"/>
11 - 20	<input type="radio"/>
<20	<input type="radio"/>
Ετήσιος τζίρος της επιχείρησης	
<12.000€	<input type="radio"/>
12.001€ - 18.000€	<input type="radio"/>
18.001€ - 30.000€	<input type="radio"/>
30.001€ - 60.000€	<input type="radio"/>
<60.000€	<input type="radio"/>
Μέσος όρος ημερήσιας εργασίας	
<5 ώρες	<input type="radio"/>
5 - 8 ώρες	<input type="radio"/>
9 - 11 ώρες	<input type="radio"/>
>12 ώρες	<input type="radio"/>
Αγορά αναφοράς της επιχείρησης	
Τοπική	<input type="radio"/>
Πανελλαδικά	<input type="radio"/>
Εξωτερικό (εξαγωγές)	<input type="radio"/>
(εάν η απάντηση στην προηγούμενη ερώτηση είναι "Εξωτερικό"):Τι ποσοστό αποτελεί η εξαγωγική δραστηριότητα;	
έως 5%	<input type="radio"/>
5% - 10%	<input type="radio"/>
10% - 25%	<input type="radio"/>
25% - 50%	<input type="radio"/>
<50%	<input type="radio"/>

Ενότητα Γ: Ερωτηματολόγιο

1. Λόγοι ώθησης στη γυναικεία επιχειρηματικότητα

Ποιος ο λόγος άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας;

Επιχειρηματικότητα ευκαιρίας (άσκηση επιχειρηματικότητας λόγω αναγνώρισης και εκμετάλλευσης κατάλληλης επενδυτικής ευκαιρίας)

Επιχειρηματικότητα ανάγκης (άσκηση επιχειρηματικότητας για βιοποριστικούς λόγους λόγω ανυπαρξίας εναλλακτικών μορφών απασχόλησης)

Ποιοι παράγοντες συγκεκριμένα καθόρισαν την αρχική σας απόφαση να δραστηριοποιηθείτε επιχειρηματικά;

	Ναι	Όχι
Αδυναμία εξεύρεσης εργασίας/ ανεργία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Επίτευξη ανεξαρτησίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Κοινωνική καταξίωση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εύρεση επιχειρηματικής ευκαιρίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ανασφάλεια μισθωτής εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αξιοποίηση γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Απόλυση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συνέχιση οικογενειακής επιχείρησης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αξιοποίηση κατάλληλου κεφαλαίου/ χώρου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ενδιαφέρον για το αντικείμενο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ενίσχυση οικογενειακού εισοδήματος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Επιδότηση από κάποιο πρόγραμμα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Κατάλληλες γνωριμίες / διασυνδέσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άλλο:.....		

Πόσο σημαντικά είναι τα παρακάτω χαρακτηριστικά όσον αφορά στις ιδιότητες / ικανότητες που πρέπει να διαθέτει μια γυναίκα επιχειρηματίας για να επιτύχει;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Ανάληψη κινδύνων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ανεξαρτησία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αυτοπεποίθηση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Γνώσεις / Εκπαίδευση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εμπειρία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δημιουργικότητα - όραμα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ικανότητα διάκρισης ευκαιριών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Επαγγελματική δικτύωση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Διοικητική ικανότητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ικανότητα διαπραγμάτευσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οικογενειακό περιβάλλον	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Καινοτόμα ιδέα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Παρακαλώ επιλέξτε μια απάντηση (από καθόλου έως πάρα πολύ), που να αντιστοιχεί στο βαθμό συμφωνίας σας με τις παρακάτω απόψεις:

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Στρέφομαι στην οικογένειά μου για να πάρω επιβεβαίωση για τη δουλειά μου όταν το χρειάζομαι	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Όταν έχω κάποιο πρόβλημα στη δουλειά, η οικογένειά μου εκφράζει την ανησυχία της	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η οικογένειά έχει θετική στάση απέναντι στη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η οικογένειά μου απολαμβάνει το να ακούει για τα επιτεύγματά μου στη δουλειά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η οικογένειά μου θέλει να απολαμβάνω τη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συνήθως βρίσκω χρήσιμο το να συζητώ τα εργασιακά μου προβλήματα με την οικογένειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Κάποιος στην οικογένειά μου με βοηθάει να νιώσω καλύτερα όταν είμαι αναστατωμένη για τη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η οικογένειά μου χαίρεται για μένα όταν έχω επιτυχίες στη δουλειά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Όταν έχω μια δύσκολη μέρα στη δουλειά, τα μέλη της οικογένειας προσπαθούν να μου φτιάξουν τη διάθεση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Όταν κάτι στη δουλειά μου με προβληματίζει, η οικογένειά μου δείχνει ότι καταλαβαίνει πως αισθάνομαι	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ο χρόνος που δαπανάτε στην εργασία σας επηρεάζει τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Βιώνετε σύγκρουση μεταξύ εργασίας-οικογένειας-προσωπικής ζωής; (με μερική ή πλήρη απασχόληση)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η ευθύνη της φροντίδας των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων συγγενών αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα προκειμένου να ασχοληθείτε με την επιχείρησή σας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Νιώθετε ικανοποιημένη με την ισορροπία εργασίας-ζωής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Θα θέλατε να εργάζεστε λιγότερο και να αυξήσετε τις δραστηριότητες φροντίδας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Έχετε προσωπικό ελεύθερο χρόνο;

- Ναι
 Όχι

Έχετε ή είχατε πρόβλημα με κάποια από τις παρακάτω υπηρεσίες λόγω δουλειάς;

	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
Υπηρεσίες φροντίδας παιδιών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Υπηρεσίες φροντίδας ενηλίκων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Παρακαλώ επιλέξτε μια απάντηση (από καθόλου έως πάρα πολύ), που να αντιστοιχεί στο βαθμό συμφωνίας σας με τις παρακάτω απόψεις:

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Γυρνάω στο σπίτι από τη δουλειά τόσο κουρασμένη που δεν μπορώ να κάνω τις δουλειές του σπιτιού που πρέπει να γίνουν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δυσκολεύομαι να εκπληρώσω τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις λόγω του χρόνου που αφιερώνω στη δουλειά μου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μου είναι δύσκολο να συγκεντρωθώ στην δουλειά μου λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Θα ήθελα να έχω περισσότερο χρόνο
 πριν την έναρξη ή τη λήξη της δουλειάς
 μου για την οικογένειά μου

3. Εμπόδια γυναικείας επιχειρηματικότητας

Σε ποιο βαθμό αντιμετωπίσατε τους παρακάτω κινδύνους / εμπόδια κατά την έναρξη της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Ανεπάρκεια θεσμών και φορέων στήριξης επιχειρηματικότητας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οικογενειακό περιβάλλον	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Γραφειοκρατία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη δομών συμβουλευτικής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη ενημέρωσης / πληροφόρησης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη φορέων κατάρτισης / εξειδίκευσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη εμπειρίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη επαγγελματικής δικτύωσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη χρηματοδότησης / δυσκολία ανεύρεσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Νομοθετικά εμπόδια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ασταθές νομικό πλαίσιο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Σε ποιο βαθμό εντοπίσατε τους παρακάτω κινδύνους / εμπόδια κατά την άσκηση της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Ανεπάρκεια θεσμών και φορέων στήριξης επιχειρηματικότητας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οικογενειακό περιβάλλον	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Γραφειοκρατία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη δομών συμβουλευτικής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη ενημέρωσης / πληροφόρησης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη φορέων κατάρτισης / εξειδίκευσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη εμπειρίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη επαγγελματικής δικτύωσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Έλλειψη χρηματοδότησης / δυσκολία ανεύρεσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Νομοθετικά εμπόδια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ασταθές νομικό πλαίσιο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ποια θεωρείτε μεγαλύτερα εμπόδια για τη σύγχρονη γυναίκα επιχειρηματία;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Οικογενειακό περιβάλλον / οικογένεια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη κεφαλαίου / χρηματοδότησης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη εμπειρίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη γνώσεων διοίκησης επιχειρήσεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη γνώσεων Marketing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη γνώσεων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη δικτύωσης στην αγορά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ανυπαρξία θεσμών υποστήριξης επιχειρηματικότητας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Φόβος ανάληψης κινδύνων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Γραφειοκρατία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ασταθές νομικό πλαίσιο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Περιορισμένη αγορά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ανταγωνισμός	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Κρίνετε ότι αντιμετωπίζετε προκατάληψη λόγω φύλου, στα κάτωθι;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Επαγγελματικό δίκτυο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οικογενειακό περιβάλλον	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Κοινωνικό περιβάλλον	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τραπεζικά ιδρύματα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Προμηθευτές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αποδοχή από την αγορά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άλλο:...					

Σημειώστε αν είστε ικανοποιημένες από την υπάρχουσα κατάσταση, των παρακάτω:

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Ενημέρωση και πληροφόρηση για προγράμματα που ευνοούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δομές συμβουλευτικής και καθοδήγησης γυναικείας επιχειρηματικότητας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ανάπτυξη δικτύων γυναικείας επιχειρηματικότητας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εκπαιδευτικά / επιμορφωτικά σεμινάρια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Επιδοτήσεις ή ευνοϊκή δανειοδότηση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ευνοϊκές ρυθμίσεις & παροχή κινήτρων από το κράτος για ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Προκλήσεις και δυνατότητες

Έχετε καταφύγει σε τραπεζικό δανεισμό κατά την ίδρυση ή λειτουργία της επιχείρησής;

Ναι	<input type="radio"/>
Όχι	<input type="radio"/>

Εάν η απάντηση είναι "ναι" στην προηγούμενη ερώτηση, ποιο ήταν το αποτέλεσμα του αιτήματός σας;

	Ναι	Όχι
Εγκρίθηκε το δάνειο και έλαβα όλο το αιτούμενο ποσό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εγκρίθηκε μέρος του αιτούμενου ποσού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δε δέχτηκα τους όρους της τράπεζας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η αίτησή μου απορρίφθηκε	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Θεωρείτε ότι έχετε επαρκή εκπαίδευση στα παρακάτω;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Διοίκηση Επιχειρήσεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Marketing / Προώθηση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τεχνολογίες Πληροφορικής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Άλλο:....					

Πόσο σημαντική είναι για το αντικείμενό σας η γνώση των παρακάτω;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Διοίκηση Επιχειρήσεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Marketing / Προώθηση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τεχνολογίες Πληροφορικής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Άλλο:....

Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης στην επιχειρηματικότητα;

	Ναι	Όχι
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εάν ναι, θεωρείτε ότι σας βοήθησαν;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Σας ενδιαφέρει να παρακολουθήσετε προγράμματα εκπαίδευσης στους ακόλουθους τομείς;

	Ναι	Όχι
Διοίκηση Επιχειρήσεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Marketing / Προώθηση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τεχνολογίες Πληροφορικής	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Άλλο:...

Είστε ικανοποιημένες από τη μέχρι τώρα πορεία της επιχείρησής σας;

Ναι	<input type="radio"/>
Όχι	<input type="radio"/>

Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι μπορούν να οδηγήσουν σε διακοπή της επιχειρηματικής σας δραστηριότητας συνυπολογίζοντας τις θυσίες που έπρεπε να γίνουν λόγω της πανδημίας;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Οικογενειακό περιβάλλον / οικογενειακές ευθύνες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Υψηλός ανταγωνισμός	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη χρηματοδότησης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη επιχειρηματικής δικτύωσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη εκπαίδευσης στη διοίκηση και το Marketing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έλλειψη γνώσεων και ενσωμάτωσης νέων τεχνολογιών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ανυπαρξία ευκαιριών στην αγορά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ασταθές νομοθετικό πλαίσιο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Πόσο αισιόδοξα βλέπετε τη μακροχρόνια πορεία της επιχείρησής σας μετά την έναρξη της πανδημίας;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ποια είναι η πιθανότητα πρόσληψης έμμισθου προσωπικού στα επόμενα πέντε έτη;

Καμία	<input type="radio"/>
1 - 3 άτομα	<input type="radio"/>
4- 10 άτομα	<input type="radio"/>
11 - 20 άτομα	<input type="radio"/>
<20	<input type="radio"/>
Δε γνωρίζω	<input type="radio"/>

Παρακαλώ, συμπληρώστε αν έχετε οποιοδήποτε σχόλιο / καταγραφή προβλημάτων που θεωρείτε ότι είναι σημαντικό να καταγραφούν:

.....

Σας ευχαριστώ θερμά.

ΠΙΝΑΚΕΣ ΕΠΑΓΩΓΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Πίνακας 31. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του εκπαιδευτικού επιπέδου, για τους λόγους ώθησης στην επιχειρηματικότητα

	U	p
Αδυναμία εξεύρεσης εργασίας/ ανεργία	11,158	0,084
Επίτευξη ανεξαρτησίας	4,398	0,623
Κοινωνική καταξίωση	8,814	0,184
Εύρεση επιχειρηματικής ευκαιρίας	8,212	0,223
Ανασφάλεια μισθωτής εργασίας	5,169	0,522
Αξιοποίηση γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων	7,587	0,27
Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου	8,004	0,238
Απόλυση	8,364	0,213
Συνέχιση οικογενειακής επιχείρησης	5,701	0,457
Αξιοποίηση κατάλληλου κεφαλαίου/ χώρου	4,652	0,589
Ενδιαφέρον για το αντικείμενο	2,437	0,875
Ενίσχυση οικογενειακού εισοδήματος	7,324	0,292
Επιδότηση από κάποιο πρόγραμμα	3,457	0,75
Κατάλληλες γνωριμίες / διασυνδέσεις	12,347	0,055
Συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών	12,016	0,062
Ανάληψη κινδύνων	10,355	0,11
Ανεξαρτησία	3,883	0,692
Αυτοπεποίθηση	3,473	0,748
Γνώσεις / Εκπαίδευση	7,179	0,305
Εμπειρία	3,882	0,693
Δημιουργικότητα - όραμα	4,62	0,593
Ικανότητα διάκρισης ευκαιριών	10,461	0,107
Επαγγελματική δικτύωση	5,755	0,451
Διοικητική ικανότητα	8,757	0,188
Ικανότητα διαπραγμάτευσης	4,538	0,604
Οικογενειακό περιβάλλον	2,908	0,82
Καινοτόμα ιδέα	5,394	0,494

Πίνακας 32. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του εκπαιδευτικού επιπέδου, για τις ισορροπίες μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

	Chi-Square	Asymp. Sig.
Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές	6,477	0,372
Στρέφομαι στην οικογένειά μου για να πάρω επιβεβαίωση για τη δουλειά μου όταν το χρειάζομαι	4,151	0,656
Όταν έχω κάποιο πρόβλημα στη δουλειά, η οικογένειά μου εκφράζει την ανησυχία της	1,259	0,974
Η οικογένειά έχει θετική στάση απέναντι στη δουλειά μου	2,102	0,91
Η οικογένειά μου απολαμβάνει το να ακούει για τα επιτεύγματά μου στη δουλειά	6,998	0,321
Η οικογένειά μου θέλει να απολαμβάνω τη δουλειά μου	6,311	0,389
Συνήθως βρίσκω χρήσιμο το να συζητώ τα εργασιακά μου προβλήματα με την οικογένειά μου	3,668	0,722
Κάποιος στην οικογένειά μου με βοηθάει να νιώσω καλύτερα όταν είμαι αναστατωμένη για τη δουλειά μου	1,315	0,971
Η οικογένειά μου χαίρεται για μένα όταν έχω επιτυχίες στη δουλειά	5,158	0,524
Όταν έχω μια δύσκολη μέρα στη δουλειά, τα μέλη της οικογένειας προσπαθούν να μου φτιάξουν τη διάθεση	2,65	0,851
Όταν κάτι στη δουλειά μου με προβληματίζει, η οικογένειά μου δείχνει ότι καταλαβαίνει πως αισθάνομαι	1,799	0,937
Ο χρόνος που δαπανάτε στην εργασία σας επηρεάζει τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	7,255	0,298
Βιώνετε σύγκρουση μεταξύ εργασίας-οικογένειας-προσωπικής ζωής; (με μερική ή πλήρη απασχόληση)	9,99	0,125
συγγενών αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα προκειμένου να ασχοληθείτε με την επιχείρησή σας	8,348	0,214
Νιώθετε ικανοποιημένη με την ισορροπία εργασίας-ζωής	10,56	0,103
Θα θέλατε να εργάζεστε λιγότερο και να αυξήσετε τις δραστηριότητες φροντίδας	4,162	0,655
Έχετε προσωπικό ελεύθερο χρόνο;	3,79	0,705
Υπηρεσίες φροντίδας παιδιών	5,221	0,516
Υπηρεσίες φροντίδας ενηλίκων	11,632	0,071
Γυρνάω στο σπίτι από τη δουλειά τόσο κουρασμένη που δεν μπορώ να κάνω τις δουλειές του σπιτιού που πρέπει να γίνουν	7,069	0,314
Δυσκολεύομαι να εκπληρώσω τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις λόγω του χρόνου που αφιερώνω στη δουλειά μου	5,672	0,461

Μου είναι δύσκολο να συγκεντρωθώ στην δουλειά μου λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων	3,902	0,69
Θα ήθελα να έχω περισσότερο χρόνο πριν την έναρξη ή τη λήξη της δουλειάς μου για την οικογένειά μου	1,691	0,946

Πίνακας 33. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει της οικογενειακής κατάστασης, για λόγους ώθησης στην επιχειρηματικότητα

	U	P
Αδυναμία εξεύρεσης εργασίας/ ανεργία	1,117	0,572
Επίτευξη ανεξαρτησίας	1,88	0,391
Κοινωνική καταξίωση	0,623	0,732
Εύρεση επιχειρηματικής ευκαιρίας	0,449	0,799
Ανασφάλεια μισθωτής εργασίας	0,511	0,774
Αξιοποίηση γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων	0,5	0,779
Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου	0,913	0,634
Απόλυση	1,242	0,538
Συνέχιση οικογενειακής επιχείρησης	0,752	0,686
Αξιοποίηση κατάλληλου κεφαλαίου/ χώρου	0,829	0,661
Ενδιαφέρον για το αντικείμενο	3,283	0,194
Ενίσχυση οικογενειακού εισοδήματος	1,178	0,555
Επιδότηση από κάποιο πρόγραμμα	0,716	0,699
Κατάλληλες γνωριμίες / διασυνδέσεις	5,64	0,06
Συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών	0,583	0,747
Ανάληψη κινδύνων	3,266	0,195
Ανεξαρτησία	1,028	0,598
Αυτοπεποίθηση	1,034	0,596
Γνώσεις / Εκπαίδευση	1,382	0,501
Εμπειρία	0,039	0,981
Δημιουργικότητα - όραμα	2,183	0,336
Ικανότητα διάκρισης ευκαιριών	0,449	0,799
Επαγγελματική δικτύωση	2,589	0,274
Διοικητική ικανότητα	1,059	0,589
Ικανότητα διαπραγμάτευσης	0,71	0,701
Οικογενειακό περιβάλλον	0,005	0,998
Καινοτόμα ιδέα	3,478	0,176

Πίνακας 34. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του τόπου διαμονής, για τις ισορροπίες μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

	U	p
Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές	1,662	0,646
Στρέφομαι στην οικογένειά μου για να πάρω επιβεβαίωση για τη δουλειά μου όταν το χρειάζομαι	1,192	0,755
Όταν έχω κάποιο πρόβλημα στη δουλειά, η οικογένειά μου εκφράζει την ανησυχία της	0,503	0,918
Η οικογένειά έχει θετική στάση απέναντι στη δουλειά μου	3,702	0,295
Η οικογένειά μου απολαμβάνει το να ακούει για τα επιτεύγματά μου στη δουλειά	6,024	0,11
Η οικογένειά μου θέλει να απολαμβάνω τη δουλειά μου	6,265	0,099
Συνήθως βρίσκω χρήσιμο το να συζητώ τα εργασιακά μου προβλήματα με την οικογένειά μου	1,845	0,605
Κάποιος στην οικογένειά μου με βοηθάει να νιώσω καλύτερα όταν είμαι αναστατωμένη για τη δουλειά μου	3,16	0,368
Η οικογένειά μου χαίρεται για μένα όταν έχω επιτυχίες στη δουλειά	3,154	0,368
Όταν έχω μια δύσκολη μέρα στη δουλειά, τα μέλη της οικογένειας προσπαθούν να μου φτιάξουν τη διάθεση	1,52	0,678
Όταν κάτι στη δουλειά μου με προβληματίζει, η οικογένειά μου δείχνει ότι καταλαβαίνει πως αισθάνομαι	2,709	0,439
Ο χρόνος που δαπανάτε στην εργασία σας επηρεάζει τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	0,243	0,97
Βιώνετε σύγκρουση μεταξύ εργασίας-οικογένειας-προσωπικής ζωής; (με μερική ή πλήρη απασχόληση)	2,599	0,458
συγγενών αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα προκειμένου να ασχοληθείτε με την επιχείρησή σας	0,482	0,923
Νιώθετε ικανοποιημένη με την ισορροπία εργασίας-ζωής	0,741	0,864
Θα θέλατε να εργάζεστε λιγότερο και να αυξήσετε τις δραστηριότητες φροντίδας	8,042	0,055
Έχετε προσωπικό ελεύθερο χρόνο;	2,074	0,557
Υπηρεσίες φροντίδας παιδιών	0,86	0,835
Υπηρεσίες φροντίδας ενηλίκων	5,311	0,15
Γυρνάω στο σπίτι από τη δουλειά τόσο κουρασμένη που δεν μπορώ να κάνω τις δουλειές του σπιτιού που πρέπει να γίνουν	4,797	0,187
Δυσκολεύομαι να εκπληρώσω τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις λόγω του χρόνου που αφιερώνω στη δουλειά μου	4,218	0,239
Μου είναι δύσκολο να συγκεντρωθώ στην δουλειά μου λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων	3,174	0,366
Θα ήθελα να έχω περισσότερο χρόνο πριν την έναρξη ή τη λήξη της δουλειάς μου για την οικογένειά μου	2,903	0,407

Πίνακας 35. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του τόπου διαμονής, για τα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα

	U	p
Ανεπάρκεια θεσμών και φορέων στήριξης επιχειρηματικότητας	0,706	0,872
Οικογενειακό περιβάλλον	1,124	0,771
Γραφειοκρατία	7,767	0,051
Έλλειψη δομών συμβουλευτικής	1,598	0,66
Έλλειψη ενημέρωσης / πληροφόρησης	0,699	0,873
Έλλειψη φορέων κατάρτισης / εξειδίκευσης	0,149	0,985
Έλλειψη εμπειρίας	4,279	0,233
Έλλειψη επαγγελματικής δικτύωσης	3,17	0,366
Έλλειψη χρηματοδότησης / δυσκολία ανεύρεσης	1,616	0,656
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	5,712	0,126
Νομοθετικά εμπόδια	1,835	0,607
Ασταθές νομικό πλαίσιο	2,093	0,553
Διακρίσεις λόγω φύλου	3,362	0,339
Ανεπάρκεια θεσμών και φορέων στήριξης επιχειρηματικότητας	6,254	0,1
Οικογενειακό περιβάλλον	4,828	0,185
Γραφειοκρατία	7,884	0,058
Έλλειψη δομών συμβουλευτικής	2	0,572
Έλλειψη ενημέρωσης / πληροφόρησης	1,427	0,699
Έλλειψη φορέων κατάρτισης / εξειδίκευσης	0,435	0,933
Έλλειψη εμπειρίας	3,141	0,37
Έλλειψη επαγγελματικής δικτύωσης	3,719	0,293
Έλλειψη χρηματοδότησης / δυσκολία ανεύρεσης	1,489	0,685
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	1,636	0,651
Νομοθετικά εμπόδια	3,709	0,295
Ασταθές νομικό πλαίσιο	3,332	0,343
Οικογενειακό περιβάλλον / οικογένεια	3,034	0,386
Έλλειψη κεφαλαίου / χρηματοδότησης	5,71	0,127
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	6,496	0,09
Έλλειψη εμπειρίας	1,996	0,573
Έλλειψη γνώσεων διοίκησης επιχειρήσεων	0,787	0,853
Έλλειψη γνώσεων Marketing	1,373	0,712
Έλλειψη γνώσεων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας	2,864	0,413
Έλλειψη δικτύωσης στην αγορά	1,279	0,734
Ανυπαρξία θεσμών υποστήριξης επιχειρηματικότητας	0,08	0,994
Φόβος ανάληψης κινδύνων	2,711	0,438

Γραφειοκρατία	5,221	0,156
Ασταθές νομικό πλαίσιο	2,871	0,412
Περιορισμένη αγορά	3,121	0,373
Ανταγωνισμός	1,315	0,726
Επαγγελματικό δίκτυο	8,483	0,057
Οικογενειακό περιβάλλον	2,39	0,496
Κοινωνικό περιβάλλον	3,845	0,279
Τραπεζικά ιδρύματα	3,244	0,356
Προμηθευτές	3,598	0,308
Αποδοχή από την αγορά	4,233	0,237
Ενημέρωση και πληροφόρηση για προγράμματα που ευνοούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα	3,758	0,289
Δομές συμβουλευτικής και καθοδήγησης γυναικείας επιχειρηματικότητας	2,214	0,529
Ανάπτυξη δικτύων γυναικείας επιχειρηματικότητας	1,583	0,663
Εκπαιδευτικά / επιμορφωτικά σεμινάρια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα	2,996	0,392
Επιδοτήσεις ή ευνοϊκή δανειοδότηση	1,986	0,575
Ευνοϊκές ρυθμίσεις & παροχή κινήτρων από το κράτος για ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας	2,752	0,432

Πίνακας 36. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του μηνιαίου εισοδήματος, για τους λόγους ώθησης στην επιχειρηματικότητα

	U	p
Αδυναμία εξεύρεσης εργασίας/ ανεργία	4,483	0,214
Επίτευξη ανεξαρτησίας	2,683	0,443
Κοινωνική καταξίωση	2,533	0,469
Εύρεση επιχειρηματικής ευκαιρίας	4,915	0,178
Ανασφάλεια μισθωτής εργασίας	8,756	0,053
Αξιοποίηση γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων	1,235	0,745
Αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου	0,222	0,974
Απόλυση	1,086	0,78
Συνέχιση οικογενειακής επιχείρησης	4,726	0,193
Αξιοποίηση κατάλληλου κεφαλαίου/ χώρου	0,507	0,917
Ενδιαφέρον για το αντικείμενο	0,432	0,934
Ενίσχυση οικογενειακού εισοδήματος	2,75	0,432
Επιδότηση από κάποιο πρόγραμμα	4,004	0,261
Κατάλληλες γνωριμίες / διασυνδέσεις	4,279	0,233
Συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών	7,499	0,058
Ανάληψη κινδύνων	2,182	0,535
Ανεξαρτησία	3,421	0,331
Αυτοπεποίθηση	2,443	0,486
Γνώσεις / Εκπαίδευση	1,431	0,698
Εμπειρία	0,657	0,883
Δημιουργικότητα - όραμα	2,6	0,457
Ικανότητα διάκρισης ευκαιριών	7,085	0,069
Επαγγελματική δικτύωση	2,429	0,488
Διοικητική ικανότητα	3,512	0,319
Ικανότητα διαπραγμάτευσης	2,934	0,402
Οικογενειακό περιβάλλον	3,56	0,313
Καινοτόμα ιδέα	1,749	0,626

Πίνακας 37. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του μηνιαίου εισοδήματος, για την ισορροπία μεταξύ οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

	U	p
Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές	3,551	0,314
Στρέφομαι στην οικογένειά μου για να πάρω επιβεβαίωση για τη δουλειά μου όταν το χρειάζομαι	9,552	0,053
Όταν έχω κάποιο πρόβλημα στη δουλειά, η οικογένειά μου εκφράζει την ανησυχία της	5,12	0,163
Η οικογένειά έχει θετική στάση απέναντι στη δουλειά μου	0,663	0,882
Η οικογένειά μου απολαμβάνει το να ακούει για τα επιτεύγματά μου στη δουλειά	1,319	0,725
Η οικογένειά μου θέλει να απολαμβάνω τη δουλειά μου	3,92	0,27
Συνήθως βρίσκω χρήσιμο το να συζητώ τα εργασιακά μου προβλήματα με την οικογένειά μου	3,172	0,366
Κάποιος στην οικογένειά μου με βοηθάει να νιώσω καλύτερα όταν είμαι αναστατωμένη για τη δουλειά μου	2,04	0,564
Η οικογένειά μου χαίρεται για μένα όταν έχω επιτυχίες στη δουλειά	0,988	0,804
Όταν έχω μια δύσκολη μέρα στη δουλειά, τα μέλη της οικογένειας προσπαθούν να μου φτιάξουν τη διάθεση	0,584	0,9
Όταν κάτι στη δουλειά μου με προβληματίζει, η οικογένειά μου δείχνει ότι καταλαβαίνει πως αισθάνομαι	2,463	0,482
Ο χρόνος που δαπανάτε στην εργασία σας επηρεάζει τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις	4,924	0,177
Βιώνετε σύγκρουση μεταξύ εργασίας-οικογένειας-προσωπικής ζωής; (με μερική ή πλήρη απασχόληση)	6,977	0,073
συγγενών αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα προκειμένου να ασχοληθείτε με την επιχείρησή σας	2,74	0,433
Νιώθετε ικανοποιημένη με την ισορροπία εργασίας-ζωής	1,596	0,66
Θα θέλατε να εργάζεστε λιγότερο και να αυξήσετε τις δραστηριότητες φροντίδας	2,202	0,531
Έχετε προσωπικό ελεύθερο χρόνο;	0,606	0,895
Υπηρεσίες φροντίδας παιδιών	7,719	0,052
Υπηρεσίες φροντίδας ενηλίκων	3,637	0,303
Γυρνάω στο σπίτι από τη δουλειά τόσο κουρασμένη που δεν μπορώ να κάνω τις δουλειές του σπιτιού που πρέπει να γίνουν	4,983	0,173
Δυσκολεύομαι να εκπληρώσω τις οικογενειακές μου υποχρεώσεις λόγω του χρόνου που αφιερώνω στη δουλειά μου	7,005	0,072
Μου είναι δύσκολο να συγκεντρωθώ στην δουλειά μου λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων	3	0,392
Θα ήθελα να έχω περισσότερο χρόνο πριν την έναρξη ή τη λήξη της δουλειάς μου για την οικογένειά μου	2,987	0,394

Πίνακας 38. Διαφοροποιήσεις στις απόψεις, βάσει του μηνιαίου εισοδήματος, για τα εμπόδια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα

	U	p
Ανεπάρκεια θεσμών και φορέων στήριξης επιχειρηματικότητας	1,761	0,623
Οικογενειακό περιβάλλον	5,115	0,164
Γραφειοκρατία	5,001	0,172
Έλλειψη δομών συμβουλευτικής	1,912	0,591
Έλλειψη ενημέρωσης / πληροφόρησης	2,898	0,408
Έλλειψη φορέων κατάρτισης / εξειδίκευσης	1,225	0,747
Έλλειψη εμπειρίας	2,213	0,529
Έλλειψη επαγγελματικής δικτύωσης	3,467	0,325
Έλλειψη χρηματοδότησης / δυσκολία ανεύρεσης	1,534	0,674
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	4,123	0,248
Νομοθετικά εμπόδια	0,969	0,809
Ασταθές νομικό πλαίσιο	2,343	0,504
Διακρίσεις λόγω φύλου	4,762	0,19
Ανεπάρκεια θεσμών και φορέων στήριξης επιχειρηματικότητας	0,47	0,925
Οικογενειακό περιβάλλον	3,723	0,293
Γραφειοκρατία	4,292	0,232
Έλλειψη δομών συμβουλευτικής	1,448	0,694
Έλλειψη ενημέρωσης / πληροφόρησης	1,017	0,797
Έλλειψη φορέων κατάρτισης / εξειδίκευσης	1,252	0,741
Έλλειψη εμπειρίας	0,786	0,853
Έλλειψη επαγγελματικής δικτύωσης	1,788	0,618
Έλλειψη χρηματοδότησης / δυσκολία ανεύρεσης	2,83	0,419
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	1,826	0,609
Νομοθετικά εμπόδια	0,424	0,935
Ασταθές νομικό πλαίσιο	1,981	0,576
Οικογενειακό περιβάλλον / οικογένεια	0,486	0,922
Έλλειψη κεφαλαίου / χρηματοδότησης	3,499	0,321
Δυσκολία τραπεζικού δανεισμού	1,129	0,77
Έλλειψη εμπειρίας	1,409	0,703
Έλλειψη γνώσεων διοίκησης επιχειρήσεων	1,189	0,756
Έλλειψη γνώσεων Marketing	0,365	0,947
Έλλειψη γνώσεων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας	0,165	0,983
Έλλειψη δικτύωσης στην αγορά	5,849	0,119
Ανυπαρξία θεσμών υποστήριξης επιχειρηματικότητας	1,801	0,615
Φόβος ανάληψης κινδύνων	7,939	0,047

Γραφειοκρατία	1,428	0,699
Ασταθές νομικό πλαίσιο	3,127	0,372
Περιορισμένη αγορά	1,829	0,609
Ανταγωνισμός	4,485	0,214
Επαγγελματικό δίκτυο	4,734	0,192
Οικογενειακό περιβάλλον	1,121	0,772
Κοινωνικό περιβάλλον	2,342	0,505
Τραπεζικά ιδρύματα	2,055	0,561
Προμηθευτές	2,553	0,466
Αποδοχή από την αγορά	1,876	0,599
Ενημέρωση και πληροφόρηση για προγράμματα που ευνοούν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα	1,36	0,715
Δομές συμβουλευτικής και καθοδήγησης γυναικείας επιχειρηματικότητας	0,321	0,956
Ανάπτυξη δικτύων γυναικείας επιχειρηματικότητας	1,117	0,773
Εκπαιδευτικά / επιμορφωτικά σεμινάρια στη γυναικεία επιχειρηματικότητα	0,543	0,909
Επιδοτήσεις ή ευνοϊκή δανειοδότηση	3,407	0,333
Ευνοϊκές ρυθμίσεις & παροχή κινήτρων από το κράτος για ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας	2,623	0,453