



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

**Η εφαρμογή της κλίμακας ESE
(Entrepreneurial Self Efficacy) σε δείγμα
Ελλήνων επιχειρηματιών και υποψήφιων
επιχειρηματιών**

Σαΐτη Ιωάννα

ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ ΚΑΘΗΓΗΤΗ

Θωμάς Φωτιάδης

ΑΘΗΝΑ, ΙΟΥΝΙΟΣ, 2017

ΣΑΪΤΗ ΙΩΑΝΝΑ

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ
ΔΙΑΤΡΙΒΗ**

**ΙΟΥΝΙΟΣ
2017**

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου
Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Διοίκηση Επιχειρήσεων

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Η Εφαρμογή Της Κλίμακας ESE (Entrepreneurial Self
Efficacy) σε Δείγμα Ελλήνων Επιχειρηματιών και
Υποψηφίων Επιχειρηματιών**

Σαΐτη Ιωάννα

Επιβλέπων Καθηγητής

Θωμάς Φωτιάδης

**Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς
μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση
μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών
στη Διοίκηση Επιχειρήσεων
από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης
του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου
Ιούνιος, 2017**

Περιεχόμενα

Περίληψη	6
Abstract	7
Ευχαριστίες	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο	9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο	12
ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	12
2.1 Εισαγωγικά στοιχεία	12
2.2 Θεωρητικό πλαίσιο επιχειρηματικής αυτεπάρκειας	14
2.3.3 Σύγκριση ερευνών επιχειρηματικής αυτεπάρκειας	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο	35
ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο	40
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	40
4.1 Σκοπός της έρευνας	40
4.2 Η μεθοδολογία της έρευνας	41
4.2.1 Καθορισμός του στόχου	42
4.2.2 Σχεδιασμός και διεξαγωγή της έρευνας	42
4.2.3 Κρίσιμα στοιχεία της έρευνας περί επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, περιορισμοί - αδυναμίες	42
4.2.4 Σχεδιασμός Ερευνητικού εργαλείου	42
4.2.5 Διαδικασία Δειγματοληψίας	44
4.2.6 Ανάλυση στατιστικών δεδομένων	44
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	45
5.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων	45
5.2 Ανάλυση αποτελεσμάτων σε θέματα επιχειρηματικής αυτεπάρκειας	48
5.2.1 Επιχειρηματική αυτεπάρκεια – φάση της έρευνας για την δημιουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας	49
5.2.2 Επιχειρηματική αυτεπάρκεια – φάση του σχεδιασμού για την δημιουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας	53

5.2.3 Επιχειρηματική αυτεπάρκεια – φάση της επιλογής οικονομικών πόρων για την δημιουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας	58
5.2.4 Επιχειρηματική αυτεπάρκεια – φάση της επιλογής ανθρώπινων πόρων για την δημιουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας	61
5.2.5 Επιχειρηματική αυτεπάρκεια – φάση της εφαρμογής για την δημιουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας.....	65
5.2.6 Επιχειρηματική αυτεπάρκεια – απόψη του στενού και του επαγγελματικού περιβάλλοντος ενός νέου επιχειρηματία.....	67
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ^ο	72
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	72
6.1 Γενικά συμπεράσματα	72
6.2 Συμπεράσματα βάσει ερευνητικών ερωτημάτων.....	73
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	79
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	80
Παράρτημα 1.....	85
Παράρτημα 2.....	86
Παράρτημα 3.....	87
Παράρτημα 4 :Πίνακες στατιστικής έρευνας	92

Περίληψη

Διανύουμε μία εποχή, όπου η οικονομική συγκυρία για την χώρα δεν είναι η καλύτερη δυνατή, για τη ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας. Καθημερινές είναι οι περιπτώσεις όπου νέοι επιχειρηματίες, που ήρθαν αντιμέτωποι με προβλήματα χρηματοδότησης, με το νομικό και φορολογικό καθεστώς και με τυχόν προβλήματα διαχείρισης λόγω υπέρμετρου τραπεζικού δανεισμού, αναγκάζονται να παύσουν τη λειτουργία της επιχείρησής τους ή να μη τολμήσουν να φέρουν εις σάρκα και οστά την επιχειρηματική τους ιδέα. Η υφεσιακή κατάσταση, επηρέασε, επηρεάζει και θα επηρεάσει, για αρκετά χρόνια αντίστοιχες επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Η έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, καλύπτει διάφορες συνιστώσες του επιχειρήν καθώς πρόκειται για ένα πολυδιάστατο μέγεθος. Στοχεύει στη μελέτη του βαθμού αντίληψης των ατόμων σχετικά με την ικανότητα να οργανώνουν και να εκτελούν καθήκοντα, όπως η αναγνώριση των ευκαιριών, ο προγραμματισμός, η διαχείριση οικονομικών πόρων και άλλες κρίσιμης σημασίας δεξιότητες για την επιτυχία και τη βιωσιμότητα μίας νέας επιχείρησης.

Στην χώρα μας, δεν έχουν γίνει σημαντικές προσπάθειες έρευνας, της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας. Κρίνεται λοιπόν σκόπιμη, η διεξαγωγή έρευνας για την επιχειρηματική αυτεπάρκεια, μέσω της εφαρμογής της κλίμακας ESE (entrepreneurial self efficacy), σε δείγμα Ελλήνων επιχειρηματιών και υποψηφίων επιχειρηματιών, ώστε να διερευνήσουμε την εμπιστοσύνη αυτών, στις ικανότητες τους και την ανάπτυξη καινοτομίας, στην αξιολόγηση καινοτόμων ιδεών, στη συγγραφή επιχειρηματικών πλάνων, στην συγκέντρωση οικονομικών και ανθρώπινων πόρων, προκειμένου να υλοποιηθεί η επιχειρηματική ιδέα και μέσα από την άρτια διαχείριση να αποκτήσει βιωσιμότητα.

Abstract

We are going through an era, where the country's financial state is not strong enough to ensure the growth of the business activity. There are daily cases of young entrepreneurs that faced financial problems with the legal and tax regime and with possible management problems due to excessive bank loans, who are forced to cease the operation of their business or not dare "bring to light" their entrepreneurial idea. The recessionary state has affected, effects and will continue to effect for several years to come, relevant business activities.

The entrepreneurial self-efficacy concept, covers multiple components in the business field, as it has to do with a multidimensional size. It aims at the studying of the perception point of people, considering their ability to organize and execute tasks such as identifying opportunities, programming (or planning), management of the financial resources, as well as other critical skills required for the success and viability of a new business.

In our country, significant research efforts for the entrepreneurial self-efficacy haven't been made. Therefore, it would be advisable to conduct a survey for the entrepreneurial self-efficacy through the application of the ESE (entrepreneurial self-efficacy) scale, to a sample of Greek entrepreneurs and candidate entrepreneurs, in order to explore their trust in their skills and the innovation development, the evaluation of innovative ideas, in writing business plans, in the concentration of financial and human resources in order for the entrepreneurial idea to happen, and through sound management manage to gain viability.

Ευχαριστίες

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον καθηγητή κ. Φωτιάδη Θωμά για την πολύτιμη βοήθεια του και για την ηθική υποστήριξη κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να εκφράσω επίσης, στη φίλη μου Κουρμούση Νάντια υπεύθυνη αγωγής Υγείας Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Ανατολικής Αττικής, η οποία στάθηκε δίπλα μου συμμερίστηκε την προσωπική μου ανάγκη μου για βελτίωση των επαγγελματικών μου στόχων βρήκε το ΑΠΚΥ ανακάλυψε τη σχολή και η ηθική της υποστήριξη στις δύσκολες στιγμές ήταν αμέριστη.

Τέλος, πάνω απ' όλα, είμαι ευγνώμων στους γονείς μου, Δημήτρη και Αναστασία Σαΐτη για την ολόψυχη αγάπη και υποστήριξή τους όλα αυτά τα χρόνια. Αφιερώνω αυτή την εργασία στην μητέρα μου και στον πατέρα μου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία έτη, η ακαδημαϊκή κοινότητα επιλέγει σε ολοένα και μεγαλύτερο βαθμό, τη διεξαγωγή έρευνας με θεματολογία που καλύπτει τα επιχειρηματικά κίνητρα και τις επιχειρηματικές προθέσεις καθώς και τη συμπεριφορά των ατόμων που θα δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά, οι οποίες περιλαμβάνουν ως κύρια συνιστώσα την επιχειρηματική αυτεπάρκεια (Entrepreneurial Self Efficacy – ESE), ως ερμηνευτική μεταβλητή.

Στο πλαίσιο έρευνας, της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, είναι αποδεκτή από όλους τους ερευνητές, η σημασία της και ένταξη της στα υπό έρευνα μοντέλα. Ωστόσο υπάρχουν αρκετές διαφορές στην ερμηνεία του ορισμού της, στις διαστάσεις της και στη μεθοδολογία μέτρησης της.

Συνήθως η πρόθεση από πλευράς ατόμου για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας θεωρείται, πρόδρομος της επιχειρηματικής δράσης (Bird 1988, Reilly et al., 2000). Εξετάζοντας λοιπόν τις προθέσεις ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, θα πρέπει να γίνουν κατανοητοί μία σειρά από παράγοντες που επηρεάζουν τις προθέσεις νέων εν δυνάμει επιχειρηματιών σύμφωνα με τους Carter et al., (2004) και Rotefoss et al., (2005). Οι παράγοντες που επηρεάζουν τις επιχειρηματικές προθέσεις είναι αρκετοί και συμπεριλαμβάνουν μία σειρά από συνδυασμούς προσωπικών χαρακτηριστικών, εμπειρίας και διάθεσης (Arenius et al., 2005, Locke et al., 2003).

Ένα από αυτά τα προσωπικά χαρακτηριστικά είναι και η επιχειρηματική αυτεπάρκεια, η οποία δείχνει να διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην πρόθεση για ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας (Seibert et al., 2005, Gerhardt et al., 2007). Η επιχειρηματική αυτεπάρκεια, είναι η έννοια εκείνη ή το μέγεθος που μετράει την πίστη ενός ατόμου στις ικανότητες του αναφορικά με την ανάληψη ρίσκου για την ανάπτυξη μίας επιχειρηματικής δραστηριότητας. Γίνεται αντιληπτή η σημαντικότητα της έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, αρκεί να αναλογιστεί κανείς ότι η

έννοια αυτή εμπεριέχει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου, καθώς και στοιχεία ή παράγοντες που προέρχονται από το περιβάλλον του και δύναται να επηρεάσουν τις προθέσεις τους αναφορικά με την ανάπτυξη μίας επιχειρηματικής δράσης (Boyd et al., 1994).

Νεότερες έρευνες έδειξαν ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση ενός ατόμου μπορεί να βελτιώσει την επιχειρηματική του αυτεπάρκεια και κατ' επέκταση να συντελέσει θετικά στο ποσοστό ανάπτυξης νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (Florin et al., 2007, Mueller et al., 2003).

Παρόλο που η έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, είναι αρκετά ελπιδοφόρα και χρήσιμη, δεν έχει ερευνηθεί εις βάθος από τους ακαδημαϊκούς ερευνητές και συχνά γίνεται λόγος για τα περιθώρια περαιτέρω βελτίωσης της ερμηνείας της και κατασκευής ενός ερευνητικού οργάνου μέτρησης της (Forbes 2005, Kolvereid et al., 2006).

Τα τρία υπό έρευνα ζητήματα της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας αναφέρονται στο αν και κατά πόσο είναι αναγκαίο να ερευνηθεί περαιτέρω και να κατασκευαστεί ένα όργανο μέτρησης της. Κι αυτό γιατί ερευνητές όπως ο Chen et al., (2004), θεωρούν ότι η χρήση ενός μέτρου με ποιο γενικό χαρακτήρα είναι πιο αποδοτικό από τη κατασκευή ενός οργάνου μέτρησης που θα περιλαμβάνει επιμέρους τομείς της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας.

Επίσης, αρκετοί ακαδημαϊκοί ερευνητές θεωρούν ότι οι διαστάσεις που θα πρέπει να συμπεριληφθούν για την κατασκευή ενός οργάνου μέτρησης της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας δεν έχουν διευκρινιστεί πλήρως (Wilson et al., 2007, Zhao et al., 2005). Η φύση της έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας την καθιστά ένα μέγεθος πολυδιάστατο, γεγονός που συντέλεσε στο μικρό αριθμό προσπαθειών προκειμένου να εξεταστούν ενδελεχώς οι διαστάσεις του μέσα από τη χρήση ενός θεωρητικού μοντέλου που θα καλύπτει την επιχειρηματική δραστηριότητα και τα καθήκοντα των εκκολλαπτόμενων επιχειρηματιών. Ειδικότερα, στις ερευνητικές απόπειρες που έχουν γίνει οι εμπλεκόμενοι χρησιμοποιούν μία σειρά από απλές ερευνητικές ερωτήσεις προκειμένου να αντιληφθούν το επίπεδο της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας των συμμετεχόντων. Τέλος, ελάχιστες μελέτες συμπεριλαμβάνουν στο υπό εξέταση δείγμα, νέους επιχειρηματίες. Συνήθως,

βασίζονται σε δείγματα με συμμετέχοντες φοιτητές ή ιδιοκτήτες μικρομεσαίων επιχειρήσεων (Mueller et al., 2003).

Στην χώρα μας, δεν έχουν γίνει σημαντικές προσπάθειες μελέτης της έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας. Για το λόγο αυτό, σκοπός της παρούσας μελέτης, είναι η εξέταση και η μέτρηση της έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, σε εν δυνάμει ή εκκολαπτόμενους νέους επιχειρηματίες στην χώρα μας.

Ειδικότερα, η έρευνα μας στοχεύει στην μέτρηση της εμπιστοσύνης του «νέου» επιχειρηματία στις ικανότητες του, να αναπτύσσει καινοτόμες ιδέες και να εντοπίζει επιχειρηματικές ευκαιρίες προκειμένου να ανακαλύψουμε τα επιχειρηματικά του ταλέντα και την δυνατότητα του να καινοτομεί.

Στη μέτρηση της εμπιστοσύνης του εκκολαπτόμενου επιχειρηματία αναφορικά με τις ικανότητες του να μετατρέψει μια νέα επιχειρηματική ιδέα σε ένα υλοποιήσιμο επιχειρηματικό σχέδιο προκειμένου να δούμε εάν είναι σε θέση μετά την αξιολόγηση μίας νέας επιχειρηματικής ιδέας να την αποτυπώσει σε ένα ρεαλιστικό επιχειρηματικό πλάνο.

Στην μέτρηση της εμπιστοσύνης του «νέου» επιχειρηματία στις ικανότητες του να επιλέξει τους απαιτούμενους οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους προκειμένου να συγκεντρώσει προαναφερθέντες πόρους ώστε να θέσει σε λειτουργία την «νέα» επιχείρηση.

Τέλος, μέσα από την έρευνα μας, στοχεύουμε στην μέτρηση της εμπιστοσύνης του εν δυνάμει επιχειρηματία στις ικανότητες του προκειμένου να αναπτύξει τη νέα επιχειρηματική δραστηριότητα του και να εξασφαλίσει βιωσιμότητα σε αυτή μέσα από την εφαρμογή των δεξιοτήτων διαχείρισης που τον διακατέχουν προκειμένου να καταστήσει βιώσιμη την επιχείρηση του και να την αναπτύξει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

2.1 Εισαγωγικά στοιχεία

Η έννοια της αυτεπάρκειας, θεμελιώθηκε μέσα από την κοινωνική – γνωστική θεωρία του Bandura (1977). Ωστόσο, για την ακαδημαϊκή κοινότητα, η αυτεπάρκεια, αποτελεί προσφιλή προς διερεύνηση έννοια. Έτσι έχουν αναπτυχθεί διάφορες θεωρίες σχετικά με τα κίνητρα και τις προσωπικές πεποιθήσεις, που διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο στην ατομική ανάπτυξη και ανέλιξη τόσο στον επαγγελματικό χώρο όσο και σε προσωπικό επίπεδο.

Ο Bandura, θέλοντας να δώσει ένα ακριβή ορισμό της αυτεπάρκειας, πέρασε από διάφορα στάδια διατύπωσης. Ειδικότερα, το 1977, ορίζει την αυτεπάρκεια ως την πεποίθηση που ωθεί το άτομο να νιώθει απόλυτη βεβαιότητα, γεγονός που προκαλεί την συναισθηματική ασφάλεια, υιοθετώντας συμπεριφορές που οδηγούν σε επιτυχημένα αποτελέσματα. Το 1986, μία βελτιωμένη διατύπωση από τον Bandura, αναφέρει ότι η αυτεπάρκεια είναι ένα σύνολο αντιληπτικών κρίσεων, οι οποίες αφορούν τις ανθρώπινες ικανότητες σχετικά με το προγραμματισμό και την εκτέλεση των απαραίτητων ενεργειών που πρέπει να υιοθετηθούν για συγκεκριμένες δράσεις.

Γίνεται αντιληπτό ότι η έννοια της αυτεπάρκειας στηρίζεται στην ατομική πίστη και κρίση των ικανοτήτων του προκειμένου να φέρει εις πέρας ένα έργο υψηλού επιπέδου απόδοσης. Κατ' αυτό τον τρόπο ασκείται επιρροή στην στοχοθέτηση των ατόμων, στην συμπεριφορά τους και κατ' επέκταση στο τρόπο που αυτά δραστηριοποιούνται, στην αποδοτικότητα τους και στο βαθμό επιμονής τους στην επίτευξη των στόχων (Pajares, 2002).

Ο Bandura (2006), αναφέρει ότι η αντιληπτική ικανότητα των ατόμων, αναφορικά με τις ευκαιρίες και τις δυσκολίες που προκύπτουν, καθορίζεται από την αυτεπάρκεια. Επίσης, οι προσωπική αντίληψη των ατόμων σχετικά με την

αυτεπάρκεια επηρεάζει τον τρόπο σκέψης και τα συναισθήματα τους (Bandura, 1996). Το 1997 ο Bandura, σχετίζει μέσω της επιστημονικής του μελέτης, την αντίληψη για την αποτελεσματικότητα του ατόμου με το τι είδους συναισθήματα, θετικά ή αρνητικά, θα βιώσει, λέγοντας ότι η υψηλότερη αποτελεσματικότητα δηλώνει πιθανότητα χαμηλής εμφάνισης αρνητικών συναισθημάτων. Αυτό οφείλεται στο ότι τα άτομα με αυτεπάρκεια, αφού έχουν γνώση των δυνατοτήτων τους, είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν με επιτυχία και ευελιξία, απαιτητικές καταστάσεις.

Η αυτεπάρκεια, ως έννοια είναι άμεσα συνδεδεμένη με την έννοια της επιχειρηματικότητας. Εκ φύσεως, η επιχειρηματικότητα απαιτεί άτομα με υψηλή αυτεπάρκεια οδηγώντας στη δημιουργία της έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, όπου πλέον ο χειρισμός των ικανοτήτων, των συναισθημάτων και της αποτελεσματικότητας των στελεχών είναι υψίστης σημασίας για τις επιχειρηματικές προθέσεις, την βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Επίσης, συχνά η διακύμανση των επιδόσεων των επιχειρηματικών αποφάσεων οφείλονται στην αυτεπάρκεια των στελεχών που τις λαμβάνουν.

Τέλος, η επιστημονική μελέτη του Bandura (1997), διακρίνει τέσσερις συνιστώσες που επηρεάζουν την αυτεπάρκεια. Η πρώτη συνιστώσα είναι οι εμπειρίες των ατόμων και τα επιτεύγματα τους, τόσο στο χώρο εργασίας όσο και προσωπικά. Η προσωπική επιτυχία εντός και εκτός του εργασιακού χώρου σηματοδοτεί την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και της προσδοκίας για επιτυχία, ενώ σε αντίθετη περίπτωση το άτομο βιώνει τις αντίστοιχες αρνητικές επιπτώσεις (Gould & Weiss, 1981).

Η επόμενη αφορά τις υποκατάστατες εμπειρίες διαμέσου της παρατήρησης μοντέλων. Ο Bandura (1986), επισήμανε ότι το άτομο προσθέτει εμπειρίες μέσω της παρατήρησης άλλων ατόμων από το περιβάλλον τους, που επιτελούν μία εργασία με δεξιότητα, δημιουργώντας τους συναισθήματα που με τη σειρά τους επηρεάζουν την αυτεπάρκεια τους.

Η τρίτη συνιστώσα, είναι η λεκτική πειθώ και οι κοινωνικές επιρροές που ασκούνται στο άτομο. Ειδικότερα, η πειθώ και οι επιρροές από τον κοινωνικό περίγυρο ενός ατόμου, είναι ένα σημαντικό εργαλείο που μπορεί να ωθήσει το άτομο στην επικέντρωση της επίτευξης του στόχου του, δημιουργώντας του συναισθηματική

αυτοπεποίθηση και δίνοντας του το θάρρος αντιμετώπισης περιέργων καταστάσεων στο χώρο εργασίας.

Τέλος, η προσωπική κατάσταση του ατόμου, σωματική και συναισθηματική, ασκεί επιρροή στην συμπεριφορά του διαμέσου της γνωστικής αξιολόγησης (Bandura, 1977). Ο τρόπος διαχείρισης καταστάσεων από πλευράς ατόμου, σε συνθήκες άγχους, επηρεάζεται από τις προηγούμενες εμπειρίες του, προκειμένου να τις αντιμετωπίσει ορθολογικά και με ευελιξία.

2.2 Θεωρητικό πλαίσιο επιχειρηματικής αυτεπάρκειας

Στην επιστημονική βιβλιογραφία, υπάρχουν δύο ρεύματα που ερευνούν τη διακύμανση της απόδοσης των επιχειρήσεων, γνωστά ως επιχειρηματική αυτεπάρκεια και επιχειρηματικός προσανατολισμός. Η έννοια της αυτεπάρκειας και ιδιαίτερα της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, έχει συγκεντρώσει το ακαδημαϊκό ενδιαφέρον, καθώς στοιχεία από διάφορες έρευνες δείχνουν ότι όταν ένα άτομο πιστεύει στις ικανότητες του και μπορεί να φέρνει εις πέρας δραστηριότητες με επιτυχία, επηρεάζει την επιχειρηματικότητα και κατ' επέκταση συμβάλλει στην έναρξη νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (Chen et al. 1998, Mc Gee et al. 2009). Η σχέση μεταξύ επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και της απόδοσης, δεν είναι αρκετά ξεκάθαρη καθώς στηρίζεται περισσότερο σε εμπειρικές έρευνες (Baum et al. 2001, Hmieleski et al. 2008, Poon et al. 2006), γι' αυτό το λόγο κρίνεται σκόπιμη η περαιτέρω διερεύνηση της σχέσης μεταξύ επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και της απόδοσης (Markman et al, 2002).

Στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία, η επιρροή της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας στην απόδοση των επιχειρήσεων, αναφέρεται κυρίως σε μεθοδολογικά ζητήματα, που καταγράφηκαν, μέσω της παρατήρησης. Οι ερευνητές, δεν έχουν πλήρως καλύψει τη διαχρονική επιρροή της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, στην επιχειρηματική απόδοση και πως αυτή η επιρροή μπορεί να αλλάξει μακροχρόνια. Η απόδοση νέων επιχειρήσεων, με στελέχη που διακατέχονται από επιχειρηματική αυτεπάρκεια, είναι υψηλότερη σε σχέση με αυτές που στελεχώνονται από άτομα με χαμηλότερη επιχειρηματική αυτεπάρκεια, κυρίως γιατί όταν αντιμετωπίζουν απαιτητικές καταστάσεις σχετικές με τις νεοσύστατες επιχειρήσεις μπορούν να ανταπεξέλθουν,

λόγω της εμπιστοσύνης τους στην αντιληπτική τους ικανότητα (Khedhaouria et al, 2015).

Από την άλλη, οι έρευνες επιχειρηματικού προσανατολισμού είναι ευρέως διαδεδομένες, ως εργαλείο διερεύνησης της σχέσης δύο μεταβλητών. Έχουν παρόμοιο προφίλ με αυτό της διερεύνησης των σχέσεων μεταξύ απόδοσης της επιχειρηματικότητας και επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, αλλά δεν ερμηνεύουν πλήρως τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στην απόδοση μίας επιχείρησης (Covin, Lumpkin, 2011).

Έτσι γίνεται αντιληπτό, ότι ενώ υπάρχει συμφωνία στην ακαδημαϊκή κοινότητα σχετικά με τη σπουδαιότητα του ρόλου της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και του επιχειρηματικού προσανατολισμού και τη σχέση τους με την επιχειρηματική απόδοση, λίγες είναι οι έρευνες που οριοθετούνται γύρω από τις μακροχρόνιες επιπτώσεις στην επιχειρηματική απόδοση και ακόμα λιγότερες αυτές που γίνονται επαναληπτικά σε βάθος ετών. Πολλές έρευνες μάλιστα, εξετάζουν την επιχειρηματική αυτεπάρκεια και τον επιχειρηματικό προσανατολισμό παράλληλα με άλλες μεταβλητές και δεν δίνουν σαφή εικόνα για τις επιδράσεις των δύο κατευθύνσεων (Madsen, 2007). Οι έρευνες που είχαν βραχυχρόνιο χαρακτήρα δεν συνέβαλαν σε ικανοποιητικό βαθμό στην ενδελεχή εξέταση των προαναφερθέντων σχέσεων.

2.3 Έρευνες για την επιχειρηματική αυτεπάρκεια

2.3.1 Η έρευνα των Drnovsek, Wincentm Cardon (2010)

Στην έρευνα τους οι Drnovsek et al., (2010), προσπάθησαν να αποδώσουν έναν ορισμό της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, ο οποίος αποτελείται από τρεις διαστάσεις, καθώς και το ρόλο των διαστάσεων αυτών, στην εκκίνηση της δραστηριότητας νέων επιχειρήσεων.

Η έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, σε γενικές γραμμές, περιλαμβάνει τις ανθρώπινες πεποιθήσεις σχετικά με τις προσωπικές δυνατότητες στην επίτευξη στόχων και την αντιμετώπιση δυσκολιών που εμφανίζονται κατά τη διαδικασία έναρξης της δραστηριότητας μίας επιχείρησης.

Στον ορισμό τους, οι Drnovsek et al., (2010), περιλαμβάνουν στις έννοιες της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, τους στόχους που οι πεποιθήσεις της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, εστιάζουν καθώς και την τάση των πεποιθήσεων, θετικών ή αρνητικών. Θεωρούν μάλιστα, την τάση των πεποιθήσεων και τις διαστάσεις τις επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, ένα σημαντικό παράγοντα που συχνά δεν λαμβάνεται υπόψη σε τέτοιου είδους έρευνες.

Κίνητρο για την διεξαγωγή της έρευνας τους, ήταν το γεγονός ότι η επιχειρηματική αυτεπάρκεια των νέων επιχειρηματιών έχει αναδειχθεί ως ένας πολύ σημαντικός παράγοντας προκειμένου να γίνει κατανοητή η επιχειρηματική επιτυχία και βοηθά στον εντοπισμό αποδείξεων που επιβεβαιώνουν τις επιρροές της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας στη διαδικασία ανάπτυξης, νέων επιχειρήσεων (Segal et al., 2005).

Κατά τους Drnovsek et al., (2010), η έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, στηρίζεται στην κοινωνική γνωστική προσέγγιση που εξετάζει παράλληλα την δυναμική επίδραση που ασκεί το περιβάλλον ενός ανθρώπου, εξηγώντας ταυτόχρονα πως οι συναισθηματικές διεργασίες του ατόμου το επηρεάζουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικών με επιχειρηματικές δραστηριότητες (Baron, 2004) και πως οι διεργασίες αυτές διαμορφώνονται από την επίδραση του περιβάλλοντος και των παραγόντων της αγοράς (Mitchell et al., 2002).

Στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία έχουν διατυπωθεί διαφορετικές προσεγγίσεις αναφορικά με την έννοια και τον ορισμό της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας. Το ένα κύμα ερευνών ορίζει την επιχειρηματική αυτεπάρκεια ως την επιχειρηματική αυτοπεποίθηση (Baum et al., 2001). Στον αντίποδα, άλλοι ερευνητές ορίζουν την επιχειρηματική αυτεπάρκεια, ως τη δυνατότητα των επιχειρηματιών, να ελέγχουν τις απαραίτητες γνώσεις, την επεξεργασία της μνήμης τους, και τις συμπεριφορικές καταστάσεις, ώστε να αντιμετωπίζουν τις καταστάσεις του περιβάλλοντος (Segal et al., 2002).

Ωστόσο, στην ακαδημαϊκή κοινότητα υπάρχει διαφωνία στην διατύπωση ενός κοινού ορισμού αναφορικά με την έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας που θα ωθήσει στην περαιτέρω μελέτη της εν λόγω έννοιας, ενώ παράλληλα συχνά η έννοια

της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας σε διάφορες μελέτες, συγγέεται με παρεμφερείς έννοιες.

Οι Drnovsek et al., (2010), θεωρούν την μελέτη της έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, εξ' ορισμού είναι πάρα πολύ σημαντική. Όπως και οι Krueger et al., (2000) αναφέρουν, η επιχειρηματική αυτεπάρκεια είναι ένας καλός δείκτης πρόβλεψης των διαθέσεων για εκκίνηση νέων επιχειρήσεων. Οι Markman et al., (2002), περιγράφουν την επιχειρηματική αυτεπάρκεια, ως το κλειδί στην ανάπτυξη νέων επιχειρήσεων και της προσωπικής επιτυχίας των επιχειρηματιών. Οι Shane et al., (2003), μέσα από την έρευνα του Baum (1994), δέχονται ότι η επιχειρηματική αυτεπάρκεια είναι ο «μοναδικός» και καλύτερος δείκτης πρόβλεψης, από το σύνολο των μεταβλητών της συγκεκριμένης έρευνας, που βοηθά στη μελέτη των επιχειρηματικών αποτελεσμάτων σε ένα γκρουπ νέων επιχειρηματιών στο κλάδο της ξυλουργικής βιομηχανίας. Ο Byrant (2007), εξέτασε το ρόλο της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, στη λήψη αποφάσεων για την επίλυση προβλημάτων και οι Hmieleski et al., (2008), ερεύνησαν το ρόλο της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας στις επιδόσεις νέων επιχειρήσεων και στην ικανοποίηση του ίδιου του επιχειρηματία.

Σε όλη την έρευνα τους, οι Drnovsek et al., (2010), κάνουν διακριτή την θετική επιρροή της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας για τους επιχειρηματίες που την έχουν. Μελετητές όπως οι Shale et al., (2003), υποστηρίζουν ότι οι επιχειρηματίες οι οποίοι έχουν αναπτύξει την επιχειρηματική τους αυτεπάρκεια έχουν την προδιάθεση να καταβάλλουν μακροπρόθεσμα, μεγαλύτερη προσπάθεια ώστε να ανταπεξέλθουν σε επιχειρηματικά προβλήματα και να αναπτύξουν επιχειρηματικά σχέδια και στρατηγικές για την επιχειρηματική τους δραστηριότητα.

Θεωρούν λοιπόν, ότι παρέχοντας έναν ορισμό της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, θα βοηθήσουν στη δημιουργία ενός εμπειρικού μοντέλου που θα βοηθήσει στην περαιτέρω έρευνα της έννοιας αυτής. Ειδικότερα, αναγνωρίζουν ότι η επιχειρηματική αυτεπάρκεια είναι μία πολυδιάστατη έννοια. Επίσης, η έρευνα των επιμέρους διαστάσεων της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας όταν αυτές εξετάζονται στο σύνολο τους, μπορεί να εξηγήσει την διακύμανση στην εμφάνιση της.

Στο προτεινόμενο μοντέλο τους, οι Drnovsek et al., (2010), θεωρούν ότι ο έλεγχος επιρροής των πεποιθήσεων της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, θα επηρεάσει

τις προσδοκίες για τους επιμέρους στόχους των διαφόρων φάσεων της διαδικασίας δημιουργίας μίας νέας επιχείρησης. Το μοντέλο τους, περιλαμβάνει τέσσερις διακριτές, διαδοχικές βαθμίδες στη διαδικασία εκκίνησης νέων επιχειρήσεων που σε συνδυασμό με την πολυδιάστατη έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας θα απαντήσει σε ερωτήματα σχετικά με την επιχειρηματικότητα όπως, γιατί οι επιχειρηματίες αφού εντοπίσουν νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες αντιμετωπίζουν προβλήματα υλοποίησης τους ή γιατί εκκολαπτόμενοι επιχειρηματίες τα παρατάνε κατά της διεργασίες εκκίνησης μίας νέας επιχείρησης.

Μέσα από την έρευνα τους οι Drnovsek et al., (2010), καταλήγουν ότι η διαστάσεις της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας περιλαμβάνουν δύο είδη πεποιθήσεων. Τις πεποιθήσεις στόχου και τις πεποιθήσεις ελέγχου. Η πρώτη κατηγορία πεποιθήσεων, πεποιθήσεις στόχου, αναφέρονται στις εκτιμήσεις των δυνατοτήτων ενός νέου επιχειρηματία προκειμένου να συμμετέχει σε επιχειρηματικές δραστηριότητες επιφέροντας επιτυχίες και επίτευξη στόχων κατά τη διαδικασία σύστασης νέων επιχειρήσεων. Η δεύτερη κατηγορία πεποιθήσεων, πεποιθήσεις ελέγχου, αναφέρονται στη δυνατότητα του επιχειρηματία να διαχειριστεί αρνητικές πεποιθήσεις και να δώσει ώθηση σε θετικές κατά τη διάρκεια επιδίωξης των στόχων του. Μάλιστα περιγράφουν πότε και γιατί μία συγκεκριμένη επιχειρηματική πεποίθηση, διαδραματίζει ένα σημαντικό ρόλο στη διαδικασία έναρξης της δραστηριότητας μίας νέας επιχείρησης.

Η πολυδιάστατη άποψη των Drnovsek et al., (2010), για την έννοια της προσωπικής αυτεπάρκειας, καθώς και του σημαντικού ρόλου των επιχειρηματικών πεποιθήσεων καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ακόμα και επιχειρηματίες με υψηλά επίπεδα επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, όταν χάνουν τον έλεγχο των αρνητικών τους πεποιθήσεων, πιθανόν να οδηγηθούν σε αποτυχία τόσο στους στόχους όσο και στη διαδικασία δημιουργίας μίας νέας επιχείρησης. Επίσης, κρίνουν αναγκαία τη δημιουργία ενός εμπειρικού μοντέλου – κλίμακας μέτρησης των διαστάσεων της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και της επιρροής που αυτές δέχονται, καθώς και στην εκπαίδευση των υπαρχόντων επιχειρηματιών και των νέων προκειμένου να αναπτύξουν την επιχειρηματική τους αυτεπάρκεια.

2.3.2 Η έρευνες των McGee & Peterson (2009, 2017)

Μία από τις βραχυχρόνιες έρευνες αυτή των McGee και Peterson (2017), διαμηνύει ότι η επιρροή της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και του επιχειρηματικού προσανατολισμού σε στελέχη νέων επιχειρήσεων, καθώς η πίστη στις ικανότητες ενός νέου επιχειρηματία, δεν επαρκεί για να εξασφαλίσει τη βιωσιμότητα μίας νέας επιχείρησης. Αξίζει να σημειωθεί, ότι η επιχειρηματική αυτεπάρκεια, αναφέρεται κυρίως στην απόδοση νεοσυσταθέντων επιχειρήσεων. Αυτό το πολυδιάστατο μέγεθος, μελετά το βαθμό αντίληψης των ατόμων, σχετικά με την ικανότητα να οργανώνουν και να εκτελούν καθήκοντα, όπως η αναγνώριση των ευκαιριών, ο προγραμματισμός, η διαχείριση οικονομικών πόρων και άλλες κρίσιμης σημασίας δεξιότητες για την επιτυχία και τη βιωσιμότητα μίας νέας επιχείρησης. Η έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας είναι πολλά υποσχόμενη για τρεις βασικούς λόγους.

Αρχικά όπως αναφέρουν οι McGee et al. (2009), η επιχειρηματική αυτεπάρκεια βρίσκει εφαρμογή συγκεκριμένα στον επιχειρηματικό τομέα. Οι Bandura et al. (1977), υποστηρίζουν ότι η επιχειρηματική αυτεπάρκεια, θα πρέπει να επικεντρωθεί σε ένα συγκεκριμένο τομέα ή δραστηριότητα. Όσο πιο επικεντρωμένη σε κάποιο τομέα είναι η επιχειρηματική αυτεπάρκεια, τόσο πιο ακριβή θα είναι τα αποτελέσματα των σχετικών ερευνών.

Δεύτερον, μία μεταβλητή όπως η επιχειρηματική αυτεπάρκεια, που είναι μεταβλητή κατάστασης για άτομα του επιχειρηματικού κόσμου, έχουν μεγαλύτερη επίδραση στην εργασιοκεντρική απόδοση, από μεταβλητές που επηρεάζονται από σταθερά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας όπως ο έλεγχος και η ανάγκη για επιτυχία (Luthans et al. 2006).

Ο τρίτος και τελευταίος λόγος, βασίζεται στο γεγονός ότι η επιχειρηματική αυτεπάρκεια είναι μία μαθησιακή ικανότητα. Οι έρευνες δείχνουν ότι η επιχειρηματική αυτεπάρκεια ενός ατόμου μπορεί να αυξηθεί μέσω της παρατήρησης, του mentoring, και μέσω της κατάρτισης και της εκπαίδευσης (Florin et al. 2007, Seibert et al. 2005). Αυτό είναι ένα εκ φύσεως κίνητρο για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους προκειμένου να αυξηθεί η απόδοση τους.

Οι εμπειρικές έρευνες που έχουν θεματολογία την επιχειρηματική αυτεπάρκεια, πληθαίνουν ολοένα. Παρόλο, που οι περισσότερες προσπάθειες, μέσα

από τη διεξαγωγή αυτών των ερευνών, εστιάζουν στο πως η επιχειρηματική αυτεπάρκεια επηρεάζει τις προθέσεις ενός ατόμου προκειμένου να ξεκινήσει μία νέα επιχείρηση (Hechavarría et al., 2012), ωστόσο τα εμπειρικά ευρήματα έδειξαν ότι η αυτεπάρκεια είναι συνδεδεμένη σαν έννοια με συγκεκριμένα επιχειρηματικά αποτελέσματα.

Ειδικότερα, ο Forbes D. (2005), αναφέρει ότι το επίπεδο της αυτεπάρκειας ασκεί επιρροή στο σύνολο των επιχειρηματικών αποφάσεων, γεγονός που δηλώνει ότι σε αντίθεση με τους επιχειρηματίες με χαμηλή αυτεπάρκεια, οι επιχειρηματίες που νιώθουν σιγουριά στις επιχειρηματικές τους ικανότητες είναι σε καλύτερη θέση να δημιουργήσουν ολοκληρωμένα επιχειρηματικά πλάνα για τις μελλοντικές επιχειρήσεις τους.

Ένας αριθμός ερευνών έδειξαν ότι η επιχειρηματική αυτεπάρκεια, συνδέεται θετικά με την ανάπτυξη των εταιρειών (Hmieleski et al., 2008). Πιο συγκεκριμένα, ο Baum (2001,2004) και οι συνεργάτες του αξιολόγησαν μία ποικιλία προσωπικών χαρακτηριστικών των νέων επιχειρηματιών και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η επιχειρηματική αυτεπάρκεια ήταν ο μοναδικός δείκτης πρόγνωσης της αύξησης των πωλήσεων ανάμεσα σε ένα δείγμα που περιελάμβανε αρχιτεκτονικά γραφεία. Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας είναι πολύ σημαντικά αναλογιζόμενοι ότι τα στοιχεία της απόδοσης των συγκεκριμένων επιχειρήσεων συγκεντρώθηκαν έξι έτη μετά την συλλογή των στοιχείων που αφορούσαν την έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας. Παρόλα αυτά η εικόνα της σχέσης απόδοσης και επιχειρηματικής αυτεπάρκειας είναι νωχελική καθώς οι συγκεκριμένοι ερευνητές στηρίχθηκαν σε μία κλίμακα δύο σημείων προκειμένου να μετρήσουν την επιχειρηματική αυτεπάρκεια. Από την άλλη, ο Hmieleski (2008) και οι συνεργάτες του στηρίχθηκαν σε ένα πιο ολοκληρωμένο μέτρο της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, το οποίο όμως στηρίχθηκε σε διατμηματικά στοιχεία.

Ένα άλλο αξιοσημείωτο ρεύμα ερευνών, στηρίχθηκε στο πλαίσιο δημιουργίας νέων επιχειρήσεων και διέκρινε τέσσερις φάσεις, προκειμένου να τεκμηριώσει το πολυδιάστατο χαρακτήρα της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, η οποία επηρεάζει τόσο την δημιουργία επιτυχημένων επιχειρήσεων, όσο και την απόδοσή τους (Urban 2012, McGee et al., 2009). Οι φάσεις αυτές ήταν η έρευνα, ο σχεδιασμός, η επιλογή και η εφαρμογή. Η φάση της έρευνας αφορά τον εντοπισμό και την ανάπτυξη μίας

καινοτόμου ιδέας. Η φάση του σχεδιασμού αφορά τον μετασχηματισμό της επιχειρηματικής ιδέας σε ένα υλοποιήσιμο επιχειρηματικό πλάνο. Η φάση της επιλογής αφορά την συγκέντρωση των απαιτούμενων οικονομικών και ανθρώπινων πόρων προκειμένου ο επιχειρηματίας να θέσει την επιχείρηση σε λειτουργία. Η τελευταία φάση, της εφαρμογής, περιλαμβάνει εκείνες τις δραστηριότητες προκειμένου να διοικηθεί η νεοσύστατη επιχείρηση.

Τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών, υποδηλώνουν ότι η επιρροή της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, διαφέρει ανάλογα τη φάση της έρευνας. Παραδείγματος χάρη, τα αποτελέσματα της έρευνας των McGee et al., (2009), δείχνουν ότι η εμπιστοσύνη των ικανοτήτων εκκολαπτόμενων επιχειρηματιών εμφανίστηκε στη φάση της έρευνας, πριν δηλαδή αποκτήσουν εμπιστοσύνη στις ικανότητες τους για τις φάσεις του σχεδιασμού, της επιλογής και της εφαρμογής. Παρόμοια, ήταν και τα αποτελέσματα της έρευνας του Urban (2012), σε επιχειρηματίες της Νότιας Αφρικής. Δηλαδή, οι νέες επιχειρήσεις, οι οποίες διευθύνονται από επιχειρηματίες με εμπιστοσύνη στις ικανότητες τους από τις φάσεις της έρευνας και του σχεδιασμού είναι πιο ανταγωνιστικές εν συγκρίσει με αυτές όπου η εμπιστοσύνη των επιχειρηματιών ήταν μικρότερη. Μάλιστα δεν εμφανίστηκε στατιστική σημαντικότητα μεταξύ ανταγωνιστικότητας και εμπιστοσύνης στις ικανότητες του επιχειρηματία στις φάσεις της επιλογής και εφαρμογής. Γίνεται αντιληπτή η συνάφεια των αποτελεσμάτων της έρευνας του Urban (2012) με αυτά της έρευνας των McGee et al., (2009), γεγονός που σημαίνει ότι η επιχειρηματική αυτεπάρκεια είναι ιδιαίτερα σημαντική στη διαδικασία έρευνας και σχεδιασμού μίας νέας επιχείρησης αλλά ο ρόλος της φθίνει μετά τη δημιουργία της επιχείρησης.

Αυτού του είδους τα συμπεράσματα υποστηρίζονται μέσα από τις έρευνες των Chen's et al., (1998), σύμφωνα με τα οποία οι επιχειρηματίες ή οι ιδρυτές νέων επιχειρήσεων εμφανίζουν διαφορετικά επίπεδα επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, σε σύγκριση με τους διευθυντές υπαρχόντων επιχειρήσεων. Δηλαδή, η επιτυχής έναρξη νέων επιχειρήσεων απαιτεί διαφορετικά επίπεδα αυτεπάρκειας από τη διεύθυνση υφιστάμενων επιχειρήσεων. Επιπλέον, οι επιχειρηματίες με επιχειρηματική αυτεπάρκεια, είναι πιο αποφασιστικοί απέναντι σε σημαντικές αποφάσεις για την επιχείρηση τους όταν αυτή εκκινεί το σχεδιασμό της. Μάλιστα, αντί ο επιχειρηματίας να γίνεται «θύμα» του ενθουσιασμού του, όσο πιο μεγάλη εμπιστοσύνη δείχνει στις

ικανότητες του, τόσο πιο δυναμική έρευνα θα κάνει, θα επιλέξει πιο αποδοτικά τους απαιτούμενους πόρους, θα αντιμετωπίσει τα καθημερινά προβλήματα που μπορεί να προκύψουν σχετικά με τους εργαζόμενους και την λειτουργία της επιχείρησης και θα αποκτήσει την εμπειρία που χρειάζεται για να διαχειριστεί τις οικονομικές απαιτήσεις της έναρξης της επιχείρησης. Εύκολα κανείς μπορεί να αντιληφθεί ότι όσο υψηλότερη επιχειρηματική αυτεπάρκεια έχει ο επιχειρηματίας, τόσο πιο εύκολα θα αποκτήσει εμπειρία που θα τον οδηγήσει στην επιτυχία της επιχείρησης του.

Αντιλαμβανόμενοι λοιπόν την θετική επίδραση της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, από την παραπάνω ανάλυση οι McGee et al., (2009), έθεσαν ερευνητικά υποθέσεις που αναφέρονταν στην θετική επίδραση της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας σε σχέση με την απόδοση μίας νέας επιχείρησης κατά το πρώτο έτος λειτουργίας της και στην θετική επίδραση της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας σε σχέση με την απόδοση μίας επιχείρησης μετά από 3 και 5 χρόνια λειτουργίας.

Το δεύτερο στοιχείο της έρευνας των McGee et al., (2009), αφορούσε την έννοια του επιχειρηματικού προσανατολισμού. Διάφοροι ερευνητές έχουν αναγνωρίσει ότι η απόδοση μίας επιχείρησης δεν εξαρτάται από μεμονωμένες συμπεριφορές ατόμων και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας τους που δραστηριοποιούνται μέσα σε αυτή αλλά από το σύνολο των ατομικών συμπεριφορών και των χαρακτηριστικών τους. Δηλαδή, η απόδοση ενός επιχειρηματία δεν στηρίζεται σε μεμονωμένες συμπεριφορές αλλά από την συμπεριφορά του συνόλου της απόδοσης της επιχείρησης. Όπως αναφέρουν και ο Covin et al., (1991), η συμπεριφορά σε επίπεδο επιχείρησης και όχι σε ατομικό επίπεδο, παρέχει μία καλύτερη εικόνα της επιχειρηματικής διαδικασίας, γι' αυτό και έχει χρησιμοποιηθεί κατά κόρον στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία.

Ο επιχειρηματικός προσανατολισμός, αναφέρεται ως έννοια στις διαδικασίες χάραξης πολιτικής που χρησιμοποιούν οργανισμοί ως βάση για τις επιχειρηματικές τους αποφάσεις (Rauch et al., 2009) και εμπεριέχει αποτελέσματα και τις προτιμήσεις των διοικούντων, τις πεποιθήσεις και τις συμπεριφορές που εκφράζονται από την ανωτέρα διοίκηση μίας επιχείρησης (Covin et al., 2006). Στις μελέτες τους οι Lumpink et al., (1996) έχουν παρουσιάσει πέντε βασικές διαστάσεις του επιχειρηματικού προσανατολισμού, ωστόσο στην πράξη η έννοια του επιχειρηματικού προσανατολισμού στηρίζεται στην προθυμία και την ικανότητα της

επιχείρησης να καινοτομεί, να είναι ευέλικτη και να προλαμβάνει τις αλλαγές, να αναλαμβάνει ρίσκο (Covin et al., 1989).

Έτσι οι επιστημονικοί μελετητές υποθέτουν ότι ο επιχειρηματικός προσανατολισμός, οδηγεί σε υψηλότερη επιχειρηματική επίδοση, καθώς όσες επιχειρήσεις τον υιοθετούν βρίσκονται σε καλύτερη θέση προκειμένου να αντιμετωπίσουν το ταχύτατα μεταβαλλόμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον, την συντόμευση του κύκλου ζωής των προϊόντων και την αύξηση της παγκοσμιοποίησης (Tang et al., 2008). Οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις παρουσιάζουν μία ροπή να εντοπίζουν και να αξιοποιούν επιχειρηματικές ευκαιρίες ταχύτερα από τους ανταγωνιστές τους και επιπλέον, παρουσιάζουν μία προθυμία να αντιμετωπίσουν τους επιχειρηματικούς κινδύνους που πηγάζουν από επιχειρηματικές κινήσεις με μεγαλύτερο ρίσκο.

Τα εμπειρικά αποτελέσματα των ερευνών που εξετάζουν τη σχέση της απόδοσης με τον επιχειρηματικό προσανατολισμό μίας επιχείρησης, δείχνουν μία θετική σχέση ανάμεσα στις δύο έννοιες (Alegre et al., 2013). Ωστόσο δεν υπάρχει σαφή εικόνα για το ρόλο του επιχειρηματικού προσανατολισμού αναφορικά με την επιτυχία νεοσύστατων επιχειρήσεων. Κι αυτό γιατί ο επιχειρηματικός προσανατολισμός, δημιουργήθηκε αρχικά προκειμένου να ερευνηθούν οι στάσεις των υπαρχόντων επιχειρήσεων. Έτσι τα έτη δραστηριοποίησης μίας εταιρείας είναι σημαντική μεταβλητή για τον επιχειρηματικό προσανατολισμό και την επιρροή του, αντιλαμβανόμενοι ότι οι νεοσύστατες επιχειρήσεις παρουσιάζουν έλλειψη πειθαρχίας στην λήψη στρατηγικών αποφάσεων και σε καθιερωμένες επιχειρησιακές διαδικασίες καθώς και μειωμένη γνώση της αγοράς στοιχεία που δεν οδηγούν σε επιχειρηματικές επιδόσεις.

Έτσι στην συνιστώσα της έρευνας των McGee et al., (2009), σχετικά με την επιχειρηματική αυτεπάρκεια και τον επιχειρηματικό προσανατολισμό, για την έννοια του επιχειρηματικού προσανατολισμού τέθηκαν ερευνητικές υποθέσεις αντίστοιχες με αυτές της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας αναφορικά με την επιρροή που αυτός ασκεί στην απόδοση μετά το πρώτο χρόνο λειτουργίας μίας νεοσύστατης επιχείρησης καθώς και σε βάθος τριετίας και πενταετίας.

Στην έρευνα των McGee et al., (2009), αξιοσημείωτη είναι η έλλειψη στατιστικής σημαντικότητας μεταξύ της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και της μακροπρόθεσμης απόδοσης των επιχειρήσεων, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με τη βιβλιογραφική έρευνα. Μάλιστα σε άλλη έρευνα οι Baum et al., (2004), καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η ανάπτυξη των επιχειρήσεων συνδέεται θετικά με υψηλότερα επίπεδα επιχειρηματικής αυτεπάρκειας μετά από μία χρονική περίοδο έξι ετών.

Η ποικιλία στα αποτελέσματα ερευνών σχετικών με την επιχειρηματική αυτεπάρκεια, οφείλεται στην διαφορετικότητα των προσεγγίσεων προκειμένου να μετρηθεί η επιχειρηματική αυτεπάρκεια. Έτσι η έρευνα των McGee et al., (2009), καταλήγει στο ότι η επιχειρηματική αυτεπάρκεια είναι ένα καλός δείκτης της απόδοσης τουλάχιστον στην αρχική περίοδο λειτουργίας μίας επιχείρησης δηλαδή βραχυχρόνια. Έτσι όσο περισσότερο αναπτυγμένη έχουν οι νέοι επιχειρηματίες την επιχειρηματική αυτεπάρκεια τόσο μεγαλύτερη είναι και η πιθανότητα εμφάνισης μεγαλύτερης απόδοσης στις επιχειρήσεις τους. Παρόλα αυτά η εμπιστοσύνη στις ικανότητες του νέου επιχειρηματία, από μόνη της ως παράγοντας δεν αρκεί για να προεξοφλήσει την επιχειρηματική απόδοση μακροχρόνια. Επίσης, μακροπρόθεσμα οφέλη διαφαίνονται για τις επιχειρήσεις από την εφαρμογή του επιχειρηματικού προσανατολισμού, παρόλο που η εφαρμογή του κοστίζει και είναι χρονοβόρα καθώς απαιτεί χρόνο για να αποδώσει καρπούς.

2.3.3 Σύγκριση ερευνών επιχειρηματικής αυτεπάρκειας

Συγκρίνοντας τα δύο ερευνητικά ρεύματα εκείνα των Drnovsek, Wincentm και Cardon (2010) με αυτό των McGee και Peterson (2009, 2017) ο αναγνώστης μπορεί να βρει ομοιότητες και διαφορές.

Ειδικότερα και οι δύο ομάδες ερευνών αναγνωρίζουν την έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και τη σημαντικότητα αυτής για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας. Η επιχειρηματική αυτεπάρκεια είναι και για τις δύο ομάδες ερευνών ένας δείκτης ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας και προσωπικής επιτυχίας για τους επιχειρηματίες (Markman et al, 2002). Ωστόσο, η

κάθε ομάδα ερευνών, προσέγγισε από ξεχωριστή πλευρά την έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, δίνοντας και τις δικές της διαστάσεις.

Πιο συγκεκριμένα, από τη μία πλευρά, οι Drnovsek et al., (2010), η επιχειρηματική αυτεπάρκεια βρίσκει βάση στην κοινωνική γνωστική προσέγγιση που επηρεάζεται από το ατομικό και επιχειρηματικό περιβάλλον, ασκώντας επιρροή στον επιχειρηματία και τις αποφάσεις του (Baron, 2004) όπως αυτές διαμορφώνονται από τις παραπάνω επιρροές και τις εκάστοτε συνθήκες της αγοράς (Mitchell et al., 2002).

Από την άλλη, οι McGee και Peterson (2017), αντιμετωπίζουν την επιχειρηματική αυτεπάρκεια ως δείκτη μέτρησης του βαθμού αντίληψης των ατόμων σχετικά με τη οργάνωση και διεκπεραίωση της αναγνώρισης των ευκαιριών, του προγραμματισμού, της διαχείρισης οικονομικών πόρων και άλλες δραστηριότητες που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα μίας επιχείρησης.

Οι Drnovsek et al., (2010), κάνουν λόγο για θετική επιρροή της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας για επιχειρηματίες που διακατέχονται από αυτή αφού έχουν διάθεση για μεγαλύτερη προσπάθεια προκειμένου να ανταπεξέλθουν στα επιχειρηματικά τους καθήκοντα. Από την άλλη, οι McGee και Peterson (2017), θεωρούν την επιχειρηματική αυτεπάρκεια ως πολλά υποσχόμενη έννοια πρώτον, γιατί βρίσκει εφαρμογή στον επιχειρηματικό τομέα και όσο πιο εστιασμένη είναι σε κάποιο τομέα τόσο πιο ακριβή αποτελέσματα παράγει στις έρευνες, δεύτερον, γιατί ως μεταβλητή κατάσταση για επιχειρηματική δραστηριότητα, έχει μεγαλύτερη εργασιοκεντρική απόδοση, σε σχέση με μεταβλητές που επηρεάζονται από χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (Luthans et al., 2006), και τρίτον γιατί έχει το χαρακτήρα της μαθησιακής ικανότητας και μπορεί να αυξηθεί μέσω του mentoring της κατάρτισης και της εκπαίδευσης (Florin et al., 2007). Τέλος, αντιμετώπισαν την επιχειρηματική αυτεπάρκεια ως έννοια που επηρεάζει τις προθέσεις του ατόμου για την έναρξη μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας (Hechavarria et al., 2012).

Στο μοντέλο τους οι Drnovsek et al., (2010), θεωρούν ότι ο έλεγχος της επιρροής των πεποιθήσεων της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας επηρεάζει τα στάδια σύστασης μίας νέας επιχείρησης. Αναγνωρίζουν μέσα από το μοντέλο της έρευνας τους δύο είδη πεποιθήσεων. Τις πεποιθήσεις στόχου που αναφέρονται στις εκτιμήσεις των δυνατοτήτων ενός νέου επιχειρηματία προκειμένου να επιτύχει στην

επιχειρηματική του δραστηριότητα και στους στόχους του. Η δεύτερη κατηγορία πεποιθήσεων είναι οι πεποιθήσεις ελέγχου που σχετίζονται με την δυνατότητα του επιχειρηματία να αντικρούει, αρνητικές πεποιθήσεις και να υιοθετεί θετικές προκειμένου να επιτύχει τους στόχους του, σχετικά με τη σύσταση, την ανάπτυξη και την εξασφάλιση βιωσιμότητας μίας νέας επιχείρησης. Το μοντέλο των McGee και Peterson (2017), έκανε διάκριση της δημιουργίας νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων σε τέσσερις φάσεις. Η πρώτη αφορά την έρευνα, δηλαδή των εντοπισμό και την ανάπτυξη μίας καινοτόμας επιχειρηματικής ιδέας. Η δεύτερη, το σχεδιασμό, ο οποίος περιλαμβάνει τις απαραίτητες ενέργειες προκειμένου η καινοτόμα ιδέα να γίνει επιχειρηματικό πλάνο. Η τρίτη, την επιλογή, όπου αναφέρεται στην συγκέντρωση των απαραίτητων οικονομικών και ανθρώπινων πόρων για να υλοποιηθεί και να τεθεί σε λειτουργία η επιχειρηματική ιδέα. Τέλος, η τέταρτη φάση είναι η εφαρμογή, που αναφέρεται στη άσκηση διοίκησης της νεοσύστατης επιχείρησης.

Οι Drnovsek et al., (2010), καταλήγουν ως συμπέρασμα μέσα από την έρευνα τους ότι ακόμη και επιχειρηματίες με υψηλά επίπεδα επιχειρηματικής αυτεπάρκειας όταν χάνουν τον έλεγχο και τη διαχείριση των αρνητικών τους πεποιθήσεων μπορεί να αποτύχουν στην σύσταση μίας νέας επιχείρησης. Οι McGee και Peterson (2017), καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η επιρροή της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας διαφέρει ανάλογα με τη φάση δραστηριότητας. Ειδικά, στη δική τους έρευνα φάνηκε η μεγαλύτερη επιρροή της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας στους νέους επιχειρηματίες στη φάση της έρευνας. Οπότε, οι McGee και Peterson (2017), καθώς ο Urban (2012) και άλλοι ερευνητές, συμπεραίνουν ότι οι επιχειρήσεις, των οποίων τα στελέχη παρουσιάζουν υψηλή επιχειρηματική αυτεπάρκεια στις φάσεις της έρευνας και του σχεδιασμού είναι πιο ανταγωνιστικές. Δηλαδή, η επιχειρηματική αυτεπάρκεια είναι στοιχείο με υψηλή σημαντικότητα κατά τις δύο πρώτες φάσεις του μοντέλου τους.

Τέλος, οι Drnovsek et al., (2010), κρίνουν απαραίτητη τη δημιουργία μέσα από ένα εμπειρικό μοντέλο μίας κλίμακας μέτρησης των διαστάσεων και της επιρροής της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, λαμβάνοντας υπόψη και το παράγοντα εκπαίδευση, στην ανάπτυξη μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας. Το μοντέλο τους θα έχει μακροχρόνιο χαρακτήρα. Από την άλλη, οι McGee και Peterson (2017), δημιούργησαν όπως προαναφέραμε μία κλίμακα μέτρησης της επιχειρηματικής

αυτεπάρκειας. Αφού αντιλήφθηκαν την θετική επίδραση της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας εξέτασαν μέσα από τα ερευνητικά τους ερωτήματα την επίδραση αυτής στην επίδοση μίας επιχείρησης, στο πρώτο έτος λειτουργίας, σε σχέση με την επίδοση μετά από τρία και πέντε έτη λειτουργίας. Επίσης, συμπέραναν ότι η επίδοση ενός επιχειρηματία δεν στηρίζεται σε μεμονωμένες συμπεριφορές αλλά στο σύνολο της επιχειρησιακής συμπεριφοράς. Δεν βρήκαν καμία στατιστική σημαντικότητα μεταξύ επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και μακροπρόθεσμης απόδοσης επιχειρήσεων, δηλαδή η επιχειρηματική αυτεπάρκεια είναι σημαντική σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας τους μόνο στην αρχική περίοδο λειτουργίας μίας επιχείρησης και για τη εξασφάλιση της μακροχρόνιας επιτυχίας δεν αρκεί μόνο η επιχειρηματική αυτεπάρκεια, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της έρευνας των Drnovsek et al., (2010).

2.4 Η μέτρηση της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας

Στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία, έχουν γίνει διάφορες προσπάθειες δημιουργίας ενός οργάνου μέτρησης της αυτοαποτελεσματικότητας. Μία από αυτές, είναι η κλίμακα των Schwarzer και Jerusalem (1995), η οποία ονομάστηκε Γενικευμένη Κλίμακα αυτοαποτελεσματικότητας, Generalized Self-Efficacy Scale (GSE). Επόμενη προσπάθεια, έγινε από τους Pethe, Chaudhari και Dhar (1999), που δημιούργησαν την κλίμακα της Επαγγελματικής αυτοαποτελεσματικότητας Occupational Self Efficacy Scale (OSES).

Σε περαιτέρω ανάλυση της σχετικής βιβλιογραφίας, ο ενδιαφερόμενος συναντάει μία πλειάδα από κλίμακες μέτρησης της αυτοαποτελεσματικότητας, προσανατολισμένες σε συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες. Ένα από τα χαρακτηριστικά παραδείγματα, είναι η κλίμακα μέτρησης της αυτοαποτελεσματικότητας εκπαιδευτικών, από τους Tschannen-Moran και Woolfolk-Hoy (2001) γνωστή και ως Teachers' Efficacy Scale (TSES).

Το κενό της βιβλιογραφικής αναφοράς, στην έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας θέλησαν να καλύψουν με την έρευνας τους, οι McGee και Peterson (2017). Η προσπάθεια τους, για την κατασκευή μίας κλίμακας επιχειρηματικής

αυτεπάρκειας, στηρίχτηκε στην άποψη, ότι η έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας ερευνά τις πεποιθήσεις του ατόμου σχετικά με την δημιουργία νέων επιχειρήσεων και νέων επιχειρηματικών προθέσεων. Η έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, όπως προαναφέραμε περιλαμβάνει την ατομική προσωπικότητα και το περιβάλλον του ατόμου που μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην επιχειρηματική δράση.

Πάρα την ύπαρξη πλούσιας βιβλιογραφίας, σχετικά την επιχειρηματική αυτεπάρκεια, η εφαρμογή της και η περαιτέρω χρήσης της συναντά τρία σημαντικά εμπόδια.

Το πρώτο, αφορά τον επιστημονικό ενδοιασμό και την ανασφάλεια των επιστημόνων, σχετικά με το εάν η κλίμακα επιχειρηματικής αυτεπάρκειας είναι καταλληλότερη εν συγκρίσει, με τη κλίμακα γενικής αυτοαποτελεσματικότητας των Schwarzer και Jerusalem (1995). Μέλη της επιστημονικής κοινότητας, θεωρούν την κλίμακα GSE επαρκή, λόγω των σταθερών αποτελεσμάτων, βοηθώντας στην κατάληξη ασφαλών αποτελεσμάτων για τους επιστήμονες που την χρησιμοποιούν (Chen et al., 2004). Η GSE,στηρίζεται στην αποτύπωση των ανθρώπινων αντιλήψεων σχετικά με τις ικανότητες τους, στην επιτυχή εκτέλεση κάποιων έργων ανεξάρτητα τις απαιτήσεις που αυτό θέτει. Οι υποστηρικτές της κλίμακας GSE, πιστεύουν ότι λόγω των απαιτήσεων της εκτέλεσης έργων υπό διαφορετικές συνθήκες από τους επιχειρηματίες είναι αρκετά δύσκολο να εντοπιστεί μία ακριβείς και ολοκληρωμένη κλίμακα και μέθοδος των καθηκόντων που συνδέονται με την επιχειρηματική δραστηριότητα (Balkin et al, 2000). Αυτό το σημείο κριτικής είναι που προσδίδει ευκολία στη κλίμακα GSE σε σχέση με την ESE.

Οι κλίμακες ESE, που έως τώρα έχουν αναπτυχθεί, χρησιμοποιούνται για τον εντοπισμό των δεξιοτήτων, που απαιτούν οι επιχειρηματικές δραστηριότητες, όπως η αναγνώριση ευκαιριών, ο επιχειρηματικός κίνδυνος, η καινοτομία και η αβεβαιότητα. Αυτές οι δεξιότητες, αναθεωρήθηκαν από διάφορους ερευνητές της επιστημονικής κοινότητας και από επιχειρηματίες προκειμένου να εξασφαλιστεί η καταλληλότητα τους. Για την ανάλυση αυτών των παραγόντων, χρησιμοποιούνται επιμέρους τεχνικές.

Το δεύτερο εμπόδιο, συναντάται στον ασυνεπή τρόπο που οι ερευνητές εξετάζουν τη πολυδιάστατη έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και της δημιουργίας μίας κλίμακας μέτρησης αυτής.

Οι περισσότεροι θεωρητικοί ερευνητές, τάσσονται με την άποψη ότι η κλίμακα ESE παρουσιάζει αντιληπτική ευκολία στη χρήση της, παρά το πολυδιάστατο χαρακτήρα της, η χρήση της στην εμπειρική έρευνα βασίστηκε σε μερικές διαστάσεις ή σε μία από αυτές (Arenious et al, 2005, Kristiansen et al., 2004). Μάλιστα σε πολύ ακραίες περιπτώσεις οι ερευνητές χρησιμοποίησαν την κλίμακα ESE, με ερωτήσεις σχετικά με την εμπιστοσύνη των νέων επιχειρηματιών στη σύσταση νέων επιχειρήσεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η έρευνα των Tominc et al. (2007), όπου μία από τις ερωτήσεις, κλειστού τύπου, του ερευνητικού εργαλείου αναφερόταν στο κατά πόσο οι συμμετέχοντες έχουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία για την έναρξη μίας νέας επιχείρησης. Ακόμα και οι περιπτώσεις μελετών που προσπάθησαν αν υιοθετήσουν ένα γενικότερο χαρακτήρα στη μέτρηση της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, κατέληξαν σε ένα γενικό πλαίσιο αντί να εστιάσουν σε βασικές διαστάσεις. (Zhao et al., 2005). Εν ολίγοις μία συνολική ή μία σύνθετη κλίμακα επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, δεν δίνει σαφή στοιχεία σχετικά με συγκεκριμένες περιοχές της αυτοαποτελεσματικότητας που είναι πρωτίστης σημασίας.

Το τρίτο και τελευταίο εμπόδιο, αφορά τη «δεξαμενή» συλλογής στοιχείων, σχετικών με την επιχειρηματική αυτεπάρκεια, η οποία γίνεται από φοιτητές πανεπιστημίων (Wilson et al. 2007) και ήδη υπάρχοντες επιχειρηματίες (Forbes, 2005).

Η επιλογή των φοιτητών ως συμμετέχοντες σε μία έρευνα επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, γίνεται αφενός γιατί οι ερευνητές έχουν πρόσβαση σε ένα μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων και αφετέρου γιατί φοιτητές που έχουν διαλέξει προγράμματα σπουδών καθώς και μαθήματα επιχειρηματικότητας, εκ φύσεως παρουσιάζουν επιχειρηματική συμπεριφορά. Ωστόσο, τα δείγματα των συμμετεχόντων φοιτητών παρουσιάζουν περιορισμούς, ένας εκ των οποίων είναι ότι δεν κατέχουν όλοι την εμπειρία και τους πόρους για να εξελιχθούν σε επιτυχημένους επιχειρηματίες.

Από την άλλη, οι έρευνες που άντλησαν συμμετέχοντες από τους ήδη τρέχοντες επιχειρηματίες ή τους ιδιοκτήτες μικρομεσαίων επιχειρήσεων, παρουσίασαν εξίσου σημαντικούς περιορισμούς. Αφενός οι ήδη δραστηριοποιούμενοι επιχειρηματίες, έχουν προχωρήσει στην σύσταση μίας επιχείρησης και οι αντιλήψεις τους σχετικές με τις προθέσεις για επιχειρηματικότητα έχουν εγγενώς αναδρομική ισχύ. Επιπλέον, ερευνητές όπως ο Markman et al., (2002), έχουν αναφέρει ότι είναι αρκετά δύσκολο να προσδιοριστεί εάν η δημιουργία μίας νέας επιχείρησης να αυξήσει την επιχειρηματική αυτεπάρκεια ενός ατόμου ή κατά πόσο υψηλή επιχειρηματική αυτεπάρκεια μπορεί να δώσει σε ένα εκκολαπτόμενο επιχειρηματία, πλεονέκτημα να ξεκινήσει τη δικιά του επιχείρηση.

Οι εν δυνάμει επιχειρηματίες, είναι μεμονωμένα άτομα στοχεύουν στην επιτυχή άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας και οργανώνουν το σχεδιασμό της υλικοτεχνικής υποστήριξης και της σύνταξης επιχειρηματικού πλάνου με σκοπό την επένδυση κεφαλαίου και την επιλογή προσωπικού. Η εν δυνάμει επιχειρηματικότητα έχει αποτελέσει το κυρίως θέμα μίας σειράς από μελέτες, παρόλα αυτά καμία από αυτές δεν αναφέρονται στην επιχειρηματική αυτεπάρκεια ή δεν περιλαμβάνουν την επιχειρηματική αυτεπάρκεια ως μεταβλητή προκειμένου να δώσουν στοιχεία για τη σχέση μεταξύ επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και επιχειρηματικότητας (Arenius et al., 2005).

Συνεπώς υπάρχει ένα κενό στην μελέτη της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας σε νέους εκκολαπτόμενους επιχειρηματίες. Το κενό αυτό, γίνεται περαιτέρω αντιληπτό αν αναλογιστεί ο αναγνώστης, το γεγονός ότι η έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας στηρίζεται στις προθέσεις του υποψήφιου επιχειρηματία, που οδηγεί στην υιοθέτηση συγκεκριμένων συμπεριφορών και στην εφαρμογή συγκεκριμένων επιχειρηματικών δράσεων Muller et al., 2007). Αυτό το πρόβλημα προσπάθησε να επιλύσει η μελέτη της δημιουργίας μίας κλίμακας επιχειρηματικής αυτεπάρκειας από τους McGee et al., 2017.

2.5 Το πρωτόκολλο κατασκευής της κλίμακας επιχειρηματικής αυτεπάρκειας

Προκειμένου οι McGee et al., (2017), να αντιμετωπίσουν τα εμπόδια στη δημιουργία και χρήση μίας κλίμακας επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, ακολούθησαν το

μοτίβο των Mueller και Goic (2003), εμπλέκοντας το καθορισμό των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στο εσωτερικό ενός μοντέλου προσομοίωσης διαδικασιών (sim venture). Πρωτεργάτης του συγκεκριμένου μοντέλου, ήταν ο Stevenson (Stevenson et al., 1985), ο οποίος διακρίνει τις επιχειρηματικές δραστηριότητες σε τέσσερις επιμέρους φάσεις. Την έρευνα, το σχεδιασμό, τη διάταξη και τέλος την εκτέλεση.

Η πρώτη φάση, που αφορά την έρευνα καλύπτει την ανάπτυξη από τον επιχειρηματία μίας «μοναδικής» ιδέας ή την ανακάλυψη μία εξαιρετικής ευκαιρίας. Είναι η φάση, της δημιουργικής αξιοποίησης των δεξιοτήτων του επιχειρηματία και της ικανότητας του, να καινοτομεί. Αυτή, είναι και η διαφορά, του επιχειρηματία σε σχέση με τον μάνατζερ, όπου ο πρώτος έχει την αντίληψη του επιχειρείν, όταν αναγνωρίζει ευκαιρίες (Hirsrich et al., 1998).

Η δεύτερη φάση, που αναφέρεται στον προγραμματισμό, περιλαμβάνει τις δραστηριότητες μέσω των οποίων ο επιχειρηματίας μετατρέπει την ιδέα σε επιχειρηματικό πλάνο και πολλές φορές συγγράφει το επίσημο επιχειρηματικό πλάνο, προκειμένου να κάνει την ιδέα από θεωρία πράξη, δίνοντας της την κατάλληλη επιχειρηματική υπόσταση.

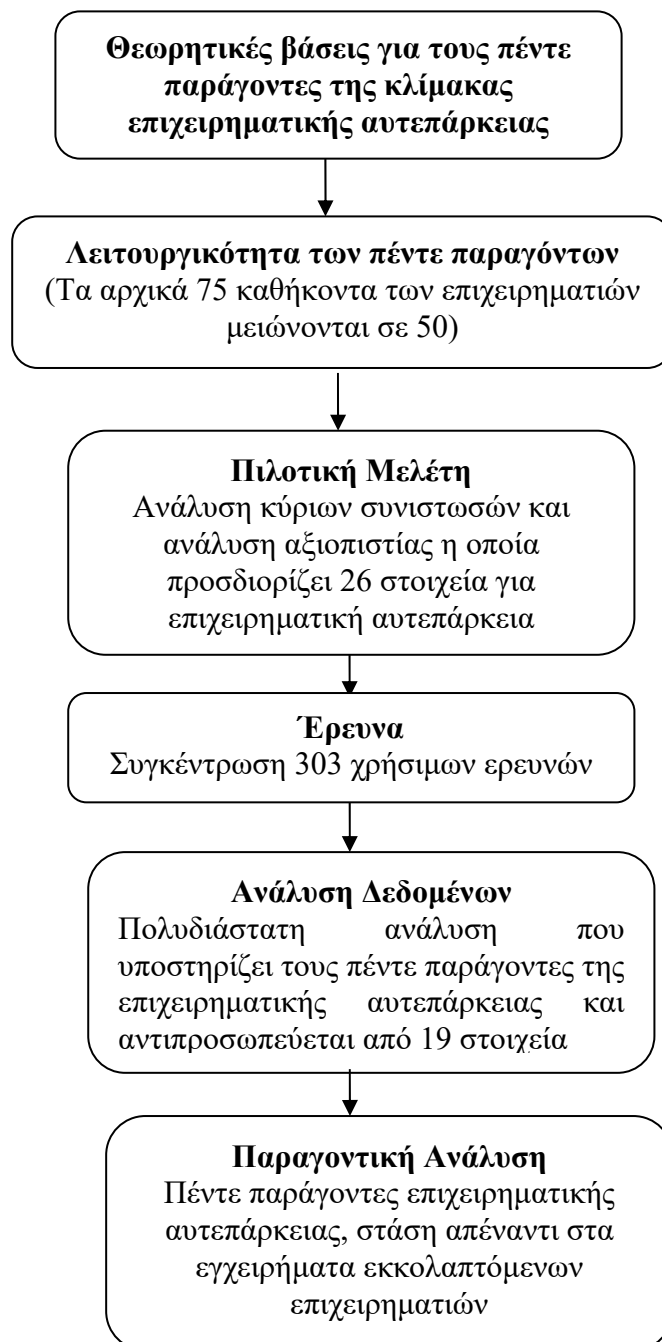
Η τρίτη φάση, που αφορά τη διαδικασία του συνδυασμού των πόρων προκειμένου να αποκτήσει υπόσταση η επιχείρηση. Στο τέλος της φάσης, του προγραμματισμού η επιχειρηματική ιδέα είναι απλά ένα «γραπτό» πλάνο ή μία ιδέα στο κεφάλι του επιχειρηματία. Για να δημιουργήσει την επιχείρηση, ο επιχειρηματίας, πρέπει να οργανώσει τους απαραίτητους παραγωγικούς συντελεστές και πόρους προκειμένου να είναι βιώσιμη η λειτουργία της επιχείρησης.

Η τελευταία φάση, είναι η εφαρμογή. Ο επιχειρηματίας είναι υπεύθυνος για την ανάπτυξη και τη μακροχρόνια βιωσιμότητα της επιχείρησης και η επίτευξη τους βασίζεται στις επιχειρηματικές του δεξιότητες. Απαιτείται στρατηγικός σχεδιασμός από τον ίδιο και την ανάπτυξη σχέσεων συνεργασίας με τους προμηθευτές, τους πελάτες, τους εργαζόμενους και τα χρηματοδοτικά ιδρύματα. Επίσης, είναι απαραίτητη η ευελιξία και η ετοιμότητα, προκειμένου να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις του επιχειρηματικού περιβάλλοντος με αποτελεσματικό τρόπο (Mueller et al., 2003).

2.6 Η εφαρμογή της κλίμακας επιχειρηματικής αυτεπάρκειας

Οι McGee et al. (2017), χρησιμοποίησαν ως οδηγό το θεωρητικό υπόβαθρο του μοντέλου των τεσσάρων φάσεων της προηγούμενης ενότητας. Προχώρησαν στην δημιουργία μίας κλίμακας επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, μέσω μίας διαδικασίας η οποία περιελάμβανε διάφορα στάδια, η οποία εστίασαν την προσοχή τους στη δομή της, όπως αυτή απεικονίζεται στο ακόλουθο σχήμα (Gerbing et al., 1989).

Σχήμα 1: Το πρωτόκολλο ανάπτυξης της κλίμακας επιχειρηματικής αυτεπάρκειας



Πηγή: McGee et al., (2009), "Entrepreneurial Self-Efficacy: Refining the Measure", Baylor University

Με βάση το σχήμα 1 που προηγήθηκε, το εγχείρημα του McGee et al. (2009), το πρώτο βήμα ήταν ο εντοπισμός μία σειράς παραγόντων, που συνδέονται αποκλειστικά με τις τέσσερις φάσεις που περνάνε κατά την ίδρυση τους, όλες οι νεοσύστατες επιχειρήσεις, όπως περιγράφηκαν στην προηγούμενη ενότητα. Οι παράγοντες που σχετίζονται με τη φάση της εφαρμογής, χωρίστηκαν σε δύο κατηγορίες, ώστε να γίνει μία σαφή διάκριση μεταξύ των ατόμων που σχετίζονται και αυτών που έχουν οικονομικής φύσης συσχέτιση με την έναρξη μίας νεοσύστατης επιχείρησης.

Στην συνέχεια, έγινε μία επιλογή των 75 παραγόντων από συμμετέχοντες στην επιστημονική ομάδα των McGee et al., (2009), σε συνδυασμό με τη σχετική με την επιχειρηματικότητα βιβλιογραφία, τη θεωρητική και πρακτική έρευνα καθώς και από την επιστημονική γνώση των ειδικών στο θέμα της επιχειρηματικότητας. Η λίστα προωθήθηκε σε μία ομάδα ειδικών, που απαρτιζόταν από καθηγητές και επιχειρηματίες καθώς και καθηγητές που άσκησαν στο παρελθόν επιχειρηματική δραστηριότητα, οι οποίοι διέκριναν τους 50 πιο σημαντικούς.

Ακολούθησε η δημιουργία ενός ερευνητικού οργάνου, βασιζόμενο στους 50 παράγοντες, το οποίο διανεμήθηκε σε δείγμα 88 προπτυχιακών φοιτητών στο τομέα της επιχειρηματικότητας. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δώσουν απαντήσεις μέσω μίας 5βάθμιας κλίμακας, τύπου Likert (1=πολύ, 5=πάρα πολύ), σχετικά με την εμπιστοσύνη τους, στην ικανότητα να αντιμετωπίζουν επιτυχώς, καθένα από τους 50 παράγοντες. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από την έρευνα, αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας την ανάλυση παραγόντων, από την οποία αφαιρέθηκαν, με συγκεκριμένα κριτήρια διάφοροι παράγοντες, ώστε να απομείνουν 5 παράγοντες και 26 στοιχεία. Τα 26 στοιχεία που επιλέχθηκαν, χρησιμοποιήθηκαν στην συνέχεια σε μία μεγάλη κλίμακας αξιολόγηση για την βασική δομή της κλίμακας επιχειρηματικής αυτεπάρκειας.

Ενώ οι περισσότερες μελέτες, σχετικά με την επιχειρηματική αυτεπάρκεια, στηρίχθηκαν σε μαθητικά θέματα. Η έρευνα των McGee et al., 2009, περιλάμβανε ως δείγμα, εκκολαπτόμενους επιχειρηματίες, με ποικιλία δημογραφικών στοιχείων. Ακολουθώντας τον ορισμό των Aldrich et al., (2001), ως εκκολαπτόμενους επιχειρηματίες ορίζουμε τα άτομα που ασκούν δραστηριότητες που οδηγούν στη σύσταση νέων επιχειρήσεων. Η τεχνική δειγματοληψίας που εφαρμόστηκε στην

έρευνα του McGee et al., (2009), δίνει στην επιστημονική κοινότητα τη δυνατότητα για σαφή κατανόηση της έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας σε ένα αρκετά σημαντικό στατιστικό δείγμα εκκολαπτόμενων και μη επιχειρηματιών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Οι McGee et al. (2017), όπως προαναφέραμε, μέσω της έρευνας τους κάλυψαν το επιστημονικό κενό της δημιουργίας μίας κλίμακας μέτρησης της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας. Το σύνολο της προσπάθειας του στηρίχθηκε στην υπόθεση ότι η έννοια της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας είναι συνυφασμένη με την σύσταση νέων επιχειρήσεων και νέων επιχειρηματικών προθέσεων.

Ωστόσο, ήρθαν αντιμέτωποι με τρία σημαντικά προβλήματα, που αναφέρονταν στη ανασφάλεια των ερευνητών σχετικά με τη καταλληλότητα της κλίμακας επιχειρηματικής αυτεπάρκειας ή της κλίμακας γενικής αυτοαποτελεσματικότητας, τη συνέπεια έρευνας σχετικά με τις διαστάσεις, της πολυδιάστατης έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και τέλος τη συλλογή στοιχείων και την επιλογή του δείγματος για την μέτρηση της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας.

Η κατασκευή της κλίμακας των McGee et al. (2017), κατάφερε να επιλύσει τους παραπάνω προβληματισμούς, αφού στηριζόμενοι στο μοτίβο των Mueller και Goic (2003), διέκριναν τις τέσσερις επιμέρους φάσεις την υλοποίηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Οι φάσεις αυτές αφορούσαν την έρευνα για νέες καινοτόμες ιδέες από πλευράς επιχειρηματία, τον σχεδιασμό που αφορά τις επιχειρηματικές δραστηριότητες προκειμένου ο επιχειρηματίας να μετατρέψει την καινοτόμα ιδέα σε επιχειρηματικό πλάνο και ουσιαστικά την ιδέα να την υλοποιήσει σε πράξη, την επιλογή των κατάλληλων υλικών - οικονομικών και άυλων πόρων προκειμένου να οργανώσει τους κατάλληλους πόρους για τη λειτουργία της εταιρείας και τέλος την φάση της εφαρμογής, όπου ο επιχειρηματίας χρησιμοποιώντας τις ικανότητες του προσπαθεί να εξασφαλίσει την βιωσιμότητα της επιχείρησής του.

Χρησιμοποιώντας λοιπόν τις παραπάνω φάσεις ανέπτυξαν ένα πρωτόκολλο δημιουργίας μίας κλίμακας μέτρησης της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας

καταλήγοντας μέσα από τα διαδοχικά στάδια κατασκευής σε 26 στοιχεία τα οποία αποτελούν τη βασική δομή της κλίμακας επιχειρηματικής αυτεπάρκειας. Η εφαρμογή του ερευνητικού τους εργαλείου έγινε σε δείγμα από εκκολλητόμενους επιχειρηματίες με ποικιλία δημογραφικών στοιχείων.

Αντιλαμβανόμενοι την σπουδαιότητα της έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και το ερευνητικό κενό σχετικά με την εν λόγω έννοια, στην Ελληνική επιχειρηματική αγορά, επιλέξαμε την εφαρμογή της κλίμακας μέτρησης σε δείγμα Ελλήνων επιχειρηματιών και υποψηφίων επιχειρηματιών. Σκοπός μας είναι να δούμε, μέσα από τη διεξαγωγή πρωτογενής έρευνας κατά πόσο η αντίληψη της έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και η ανάπτυξη αυτής επηρεάζει την επιχειρηματική δραστηριότητα και περαιτέρω την απόδοση μίας επιχείρησης.

Με βάση αυτά τα στοιχεία λοιπόν υποθέτουμε ότι η εμπιστοσύνη του Έλληνα επιχειρηματία στις ικανότητες που εκφράζονται στις φάσεις ανάπτυξης του ερευνητικού μοντέλου των McGee et al. (2017), συνδέονται θετικά με την επιχειρηματική αυτεπάρκεια και κατ' επέκταση την απόδοση της Ελληνικής επιχείρησης και την εξασφάλιση της βιωσιμότητας αυτής.

Το ερευνητικό πρόβλημα της παρούσας διατριβής, στηρίζεται στις παρακάτω ερευνητικές υποθέσεις:

Υπόθεση 1^η: Η εμπιστοσύνη στις ικανότητες ενός νέου επιχειρηματία στην Ελλάδα, στοιχειοθετούν την ανάπτυξη νέων καινοτόμων ιδεών.

Υπόθεση 2^η: Η εμπιστοσύνη στις ικανότητες ενός νέου επιχειρηματία στην Ελλάδα, βοηθούν στην μετατροπή μίας καινοτόμας ιδέας σε ένα εφαρμόσιμο επιχειρηματικό πλάνο.

Υπόθεση 3^η: Η εμπιστοσύνη στις ικανότητες ενός νέου επιχειρηματία στην Ελλάδα, βοηθούν στην κατάλληλη επιλογή παραγωγικών συντελεστών (οικονομικών και ανθρώπινων πόρων) για την έναρξη και τη λειτουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Υπόθεση 4^η: Η εμπιστοσύνη στις ικανότητες ενός νέου επιχειρηματία στην Ελλάδα, διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο για την ανάπτυξη και την εξασφάλιση βιωσιμότητας μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Υπόθεση 5^η: Το περιβάλλον (στενό και ευρύτερο), ενός νέου επιχειρηματία στην Ελλάδα αντιμετωπίζει θετικά την ανάπτυξη μίας νέας μικρής επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Πίνακας 1: Συσχέτιση ερευνητικών ερωτημάτων με ερωτήσεις ερευνητικού μέσου

ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ ΜΕ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΜΕΣΟΥ			
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ		ΤΙ ΑΝΑΜΕΝΟΥΜΕ ΑΠΟ ΤΗ ΜΕΤΡΗΣΗ
Φάση της έρευνας: Έχει εμπιστοσύνη ο επιχειρηματίας στις ικανότητες του, ώστε να αναπτύξει μία καινοτόμα ιδέα ή να εντοπίσει μία επιχειρηματική ευκαιρία;	23.	Να παράγετε (βρίσκετε, εφευρίσκετε) καινούριες ιδέες για ένα προϊόν ή μια υπηρεσία	Να δούμε τα επιχειρηματικά ταλέντα και την ικανότητα να του να καινοτομεί.
	13.	Να εντοπίζετε την ανάγκη για ένα νέο προϊόν ή υπηρεσία	
	17.	Να σχεδιάζετε ένα προϊόν ή μια υπηρεσία που θα ικανοποιεί τις ανάγκες και τις επιθυμίες των πελατών σας	
	4.	Να αναγνωρίζετε μια επιχειρηματική ευκαιρία πριν το κάνουν άλλοι	
	1.	Να δουλεύετε πολλές ώρες στην επιχείρησή σας	
	9.	Να διαχειρίζεστε αποτελεσματικά καθημερινά προβλήματα και κρίσεις	
Φάση του σχεδιασμού: Έχει εμπιστοσύνη ο επιχειρηματίας στις ικανότητες του, ώστε να μετατρέψει μία επιχειρηματική ιδέα σε ένα υλοποιήσιμο επιχειρηματικό σχέδιο;	20.	Να εκτιμάτε τη ζήτηση για ένα καινούριο προϊόν ή για μια νέα υπηρεσία	Να δούμε κατά πόσο είναι σε θέση ο επιχειρηματίας να αξιολογεί μία επιχειρηματική ιδέα και να την αποτυπώνει με ένα επιχειρηματικό σχέδιο.
	26.	Να διαμορφώνετε μια ανταγωνιστική τιμή για ένα νέο προϊόν ή για μια νέα υπηρεσία	
	24.	Να υπολογίζετε το κεφάλαιο έναρξης και το κεφάλαιο κίνησης που είναι αναγκαία για την έναρξη της επιχείρησής σας	
	12.	Να σχεδιάζετε μια αποτελεσματική διαφημιστική καμπάνια για ένα νέο προϊόν ή υπηρεσία	

	11.	Να προετοιμάζετε προβλέψεις οικονομικών στοιχείων (π.χ. ισολογισμούς) χωρίς βοήθεια από συνεργάτες	
	16.	Να κερδίζετε την εμπιστοσύνη όσων δεν σας γνωρίζουν πολύ καλά	
	19.	Να βρίσκετε επενδυτές που να διαθέτουν το αναγκαίο κεφάλαιο ώστε να επενδύσουν στην επιχείρησή σας	
<p>Φάση της επιλογής (οικονομικών πόρων): Έχει εμπιστοσύνη ο επιχειρηματίας στις ικανότητες του, ώστε να επιλέξει τους απαιτούμενους πόρους που θα θέσουν την επιχείρηση σε λειτουργία;</p>	14.	Να κάνετε τους άλλους να ενστερνίζονται και να πιστεύουν στο όραμά σας και στα σχέδιά σας για μια νέα επιχειρηματική δράση	<p>Να δούμε κατά πόσο είναι σε θέση ο επιχειρηματίας να συγκεντρώσει τους απαραίτητους οικονομικούς πόρους που είναι απαραίτητοι για την δημιουργία της επιχείρησης.</p>
	25.	Να δικτυώνεστε, δηλ. να έρχεστε σε επαφή με άλλους ανθρώπους και να ανταλλάσσετε πληροφορίες	
	22.	Να μπορείτε να εξηγήσετε, ξεκάθαρα και συνοπτικά, με απλή ορολογία, γραπτά ή προφορικά, την επιχειρηματική σας πρόταση	
	3.	Να συγκεντρώνετε από οικονομίες ή να εξοικονομείτε προσωπικά το απαραίτητο κεφάλαιο για τη χρηματοδότηση της επιχείρησής σας	
<p>Φάση της επιλογής (ανθρώπινων πόρων): Έχει εμπιστοσύνη ο επιχειρηματίας στις ικανότητες του, ώστε να επιλέξει τους απαιτούμενους πόρους που θα θέσουν την επιχείρηση σε λειτουργία;</p>	18.	Να επιβλέπετε τους υπαλλήλους σας	<p>Να δούμε κατά πόσο είναι σε θέση ο επιχειρηματίας να συγκεντρώσει τους απαραίτητους ανθρώπινους πόρους που είναι απαραίτητοι για την δημιουργία της επιχείρησης.</p>
	2.	Να εκπαιδεύετε υπαλλήλους	
	6.	Να αναθέτετε καθήκοντα και υπευθυνότητες στους υπαλλήλους της επιχείρησής σας	
	8.	Να εμπνέετε, να ενθαρρύνετε και να παρακινείτε τους υπαλλήλους σας	
	10.	Να αναζητείτε και να προσλαμβάνετε υπαλλήλους	

	21.	Να σχεδιάζετε τα κατάλληλα συστήματα κινήτρων και ανταμοιβών για τους υπαλλήλους σας	
Φάση της εφαρμογής : Έχει εμπιστοσύνη ο επιχειρηματίας στις ικανότητες του, ώστε να αναπτύξει την επιχείρηση και να της εξασφαλίσει βιωσιμότητα;	7.	Να οργανώνετε και να τηρείτε τις οικονομικά αρχεία της επιχείρησής σας	Να δούμε κατά πόσο είναι σε θέση ο επιχειρηματίας να εφαρμόσει άριστες δεξιότητες διαχείρισης προκειμένου να αναπτύξει και να καταστήσει βιώσιμη την επιχείρηση του.
	15.	Να διαχειρίζεστε τα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησής σας	
	5.	Να διαβάζετε και να ερμηνεύετε οικονομικά στοιχεία	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Σκοπός της έρευνας

Στην Ελλάδα του 2017, εν μέσω έντονης οικονομικής ύφεσης, ένα από τα «αγαπημένα» θέματα της επικαιρότητας για όλα τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, είναι η μείωση του αριθμού των επιχειρήσεων, κυρίως με μικρή – μεσαία δραστηριότητα ή και μερικές φορές με μεγάλη δραστηριότητα και ακόμη πιο συχνό φαινόμενο το «λουκέτο σε αυτές». Το γεγονός αυτό σηματοδοτεί, τη μείωση του αριθμού των νέων επιχειρηματιών, που επιθυμούν να αναλάβουν το κίνδυνο ανάπτυξης μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας αφού λειτουργεί ως αντικίνητρο.

Ωστόσο, η νεανική επιχειρηματικότητα και τα προγράμματα επιδοτήσεων που προσφέρονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, θεωρούμε πως είναι η τελευταία ελπίδα ανάπτυξης νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων – επενδύσεων για τους νέους, προκειμένου τα επιχειρηματικό κλίμα να αναστραφεί και νέοι επιχειρηματίες που επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν, συχνά θέλοντας να κάνουν τα όνειρα τους πραγματικότητα, να βρουν πατήματα στο επιχειρηματικό στερέωμα.

Πλέον, των οικονομικών πόρων όμως, αναγκαία για την επιχειρηματική επιβίωση, είναι η εμπιστοσύνη από πλευράς επιχειρηματία, στις δυνάμεις του – ικανότητες του και στα όνειρα του προκειμένου καινοτόμες ιδέες να υλοποιηθούν και να επιβιώσουν στη χώρα που βιώνει κοντά μία δεκαετία την οικονομική ύφεση στο «πετσί της».

Στην χώρα μας, δεν έχουν γίνει σημαντικές προσπάθειες μελέτης της έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας. Για το λόγο αυτό, σκοπός της παρούσας μελέτης, είναι η εξέταση και η μέτρηση της έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, σε εν δυνάμει ή εκκολαπτόμενους νέους επιχειρηματίες στην χώρα μας.

Στα προηγούμενα κεφάλαια και συγκεκριμένα στο κεφάλαιο 2 και ειδικότερα στις ενότητες 2.31 και 2.3.2 αναφερθήκαμε στους ορισμούς της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας ως έννοια, μέσα από τις έρευνες των Drnovsek et al., (2010) και McGee et al., (2017). Μάλιστα την ενότητα 2.4 αναφέραμε ότι οι McGee και Peterson (2017), έκαναν την πρώτη επιτυχημένη προσπάθεια μέτρησης της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας. Χρησιμοποίησαν ως οδηγό το θεωρητικό υπόβαθρο του μοντέλου των τεσσάρων φάσεων που προαναφέραμε και δημιούργησαν μια κλίμακας επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, στηριζόμενοι σε 26 στοιχεία που αποτελούν και τη δομή προκειμένου να εντοπίσουμε εάν ο νέος επιχειρηματίας έχει εμπιστοσύνη στις δυνατότητες του.

Για το λόγο αυτό στην παρούσα πρωτογενή έρευνα, καθώς όπως προαναφέραμε δεν έχει διεξαχθεί με σχετικό θέμα προηγούμενη στη χώρα μας, επιλέξαμε ως ερευνητικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο που δημιούργησαν McGee et al., (2017).

Κατόπιν αποστολής, μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, σχετικού αιτήματος στον Dr Jeffrey E. McGee, (Παράρτημα 1), λάβαμε σχετική απάντηση και άδεια χρήσης, μεταφράσαμε τη κλίμακα στην ελληνική γλώσσα (Παράρτημα 2).

Το ερωτηματολόγιο μας περιλαμβάνει τις διαστάσεις των φάσεων της έρευνας των McGee et al., (2017), με τα 26 στοιχεία που αποτελούν τη βάση της δομής της καθώς και ένα πεδίο με ερωτήματα σχετικά με την άποψη του στενού και επαγγελματικού περιβάλλοντος ενός νέου επιχειρηματία, για το πώς βλέπει την κατοχή από αυτόν μίας μικρής επιχείρησης.

4.2 Η μεθοδολογία της έρευνας

Το ερευνητικό μέρος της διατριβής μας είναι εναρμονισμένο με τις γενικές αρχές έρευνας, καθώς μέσα από αυτές και αντιλαμβανόμενοι τους στόχους της έρευνας μας είναι να προκύψουν ρεαλιστικά αποτελέσματα προκειμένου να γίνουν προτάσεις για βελτίωση του ερευνητικού μέσου, ενίσχυση της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

4.2.1 Καθορισμός του στόχου

Στόχος της παρούσας μελέτης, είναι η εξέταση και η μέτρηση της έννοιας της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, σε εν δυνάμει ή εκκολαπτόμενους νέους επιχειρηματίες στην χώρα μας και περαιτέρω να προτείνουμε βελτιώσεις στο ερευνητικό μέσο και πεδία μελλοντικής έρευνας.

4.2.2 Σχεδιασμός και διεξαγωγής της έρευνας

Η ερευνά μας θα διεξαχθεί με τη διανομή προς απάντηση του ερευνητικού μας μέσου – ερωτηματολογίου (Παράρτημα 3) σε δείγμα φοιτητών Ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, αποφοίτων και τελειόφοιτων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης καθώς και νέων αναπτυσσόμενων επιχειρηματιών μέσα από φορείς νεανικής επιχειρηματικότητας και φορείς start-up εταιρειών που στελεχώνονται από νέους επιχειρηματίες, κατά την περίοδο 1/2/2017-1/5/2017.

4.2.3 Κρίσιμα στοιχεία της έρευνας περί επιχειρηματικής αυτεπάρκειας, περιορισμοί - αδυναμίες

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη σύγκριση μεταξύ επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και της γενικευμένης κλίμακας αυτοαποτελεσματικότητας για την οποία αναφερθήκαμε στην ενότητα 2.4 της παρούσας διατριβής, στο πλαίσιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Σημαντικό είναι να λάβουμε υπόψη τον ορισμό της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας και τις φάσεις του μοντέλου των 26 στοιχείων των McGee et al., (2017), για το οποίο υπάρχει επίσης σχετική αναφορά στην ενότητα 2.4. Τέλος, σημαντικό στοιχείο είναι το γεγονός ότι δεν έχει διεξαχθεί στο παρελθόν παρόμοια έρευνα στη χώρα μας, άρα δεν υπάρχει σφαιρική αντίληψη των συμμετεχόντων, γεγονός που θα αντιμετωπισθεί με το μέγεθος του δείγματος αυτών και το χώρο από τον οποίο προέρχονται οι συμμετέχοντες.

4.2.4 Σχεδιασμός Ερευνητικού εργαλείου

Το ερευνητικό εργαλείου που χρησιμοποιήσαμε στη παρούσα διατριβή είναι το μεταφρασμένο ερωτηματολόγιο των McGee et al., (2017). Οι ερωτήσεις είναι διατυπωμένες ξεκάθαρα με σύντομη διατύπωση προκειμένου οι συμμετέχοντες να

μην χρειαστούν ιδιαίτερο χρόνο και γνώσεις για τον τρόπο απάντησης τους. Οι ερωτήσεις είναι όλες κλειστού τύπου, γεγονός που μας βοηθάει τόσο στο ερευνητικό πλαίσιο όσο και στην στατιστική ανάλυση που θα ακολουθήσει. Επίσης, οι McGee et al., (2017), έχουν προβλέψει ότι η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν απαιτεί ιδιαίτερο χρόνο, γεγονός που μας βοηθάει στη συλλογή ενός αρκετά ικανού δείγματος για τη διεξαγωγή συμπερασμάτων. Οι απαντήσεις των ερωτήσεων είναι βαθμωμένες με βάση τη κλίμακα Likert εκτός από το πρώτο μέρος που αφορά τα δημογραφικά στοιχεία, και οι ερωτώμενοι καλούνται να εκφράσουν την εμπιστοσύνη τους σε διάφορες ικανότητες μέσα από περιγραφικές απαντήσεις, «Πάρα πολύ λίγη», «Πολύ Λίγη», «Λίγη», «Ουδέτερη», «Πολύ», «Πάρα πολύ», «Απόλυτη». Ενώ στο τελευταίο μέρος η κλίμακα που υιοθετείται περιλαμβάνει απαντήσεις, «Πάρα πολύ αρνητικά», «Πολύ Αρνητικά», «Αρνητικά», «Ουδέτερα», «Θετικά», «Πολύ θετικά», «Πάρα πολύ θετικά».

Η πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου, περιλαμβάνει ένα εισαγωγικό σημείωμα, που αναφέρεται στη ανώνυμη διεξαγωγή έρευνας, από πλευράς μας σχετική με την «εφαρμογή της κλίμακας ESE (Entrepreneurial Self Efficacy) σε δείγμα Ελλήνων επιχειρηματιών», στο πλαίσιο της Μεταπτυχιακής Διατριβής, για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα «Διοίκηση Επιχειρήσεων» (MBA) του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου και τη διαφύλαξη ότι τα στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν για επεξεργασία στο πλαίσιο της παρούσας διατριβής.

Η πρώτη ενότητα του ερευνητικού μας μέσου περιλαμβάνει δημογραφικά στοιχεία, όπως το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, το επάγγελμα και το ετήσιο εισόδημα των συμμετεχόντων.

Στην δεύτερη ενότητα περιλαμβάνονται ερωτήσεις σχετικά με την εμπιστοσύνη των συμμετεχόντων σε είκοσι έξι (26) διαφορετικές ικανότητες που μπορεί να έχει ένας επιχειρηματίας ή ένας εκκολλητόμενος επιχειρηματίας, οι οποίες συνάδουν με τα είκοσι έξι (26) του κύριου άξονα που οι McGee et al., (2017), επέλεξαν για να φτιάξουν τη δομή του ερωτηματολογίου μέτρησης της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας.

Στην τελευταία ενότητα του ερευνητικού μας μέσου υπάρχουν τέσσερις (4) ερωτήσεις σχετικά με την άποψη του στενού και του επαγγελματικού περιβάλλοντος

ενός επιχειρηματία ή ενός εκκολαπτόμενου επιχειρηματία, για το πώς βλέπει το γεγονός ότι ο ίδιος ο επιχειρηματίας κατέχει μία δικιά του επιχείρηση.

4.2.5 Διαδικασία Δειγματοληψίας

Για τη διεξαγωγή της έρευνας θα επιλεγθεί με τυχαία δειγματοληψία δείγμα περίπου 1300 ερωτηματολογίων από φοιτητές Ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, τελειόφοιτων και αποφοίτων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης καθώς και νέων αναπτυσσόμενων επιχειρηματιών μέσα από φορείς νεανικής επιχειρηματικότητας και φορείς start-up εταιρειών. Στόχος μας θα είναι η διασφάλιση της αμεροληψίας του δείγματος. Προκειμένου να πετύχουμε το σχετικό αποτέλεσμα, του στόχου και της αμεροληψίας του δείγματος, επιλέξαμε τη προσωπική διανομή και την παροχή πληροφόρησης για τον τρόπο ή τυχόν απορίες κατά τη διαδικασία συμπλήρωσης από τους συμμετέχοντες. Επίσης, έτσι θα προεξοφλήσουμε και την σωστή και άρτια συμπλήρωση του ερευνητικού μέσου.

4.2.6 Ανάλυση στατιστικών δεδομένων

Μετά τη ολοκλήρωση της έρευνας, τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, θα καταχωρηθούν και θα επεξεργαστούν σε προγράμματα που επιτρέπουν την εύκολη και άρτια στατιστική επεξεργασία και ανάλυση του δείγματος προς εξαγωγή συμπερασμάτων, παρουσίαση αυτών σε πίνακες και διαγραμματική απεικόνιση. Τα προγράμματα που θα χρησιμοποιήσουμε είναι το SPSS v. 22 και το Microsoft Excel 2007.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

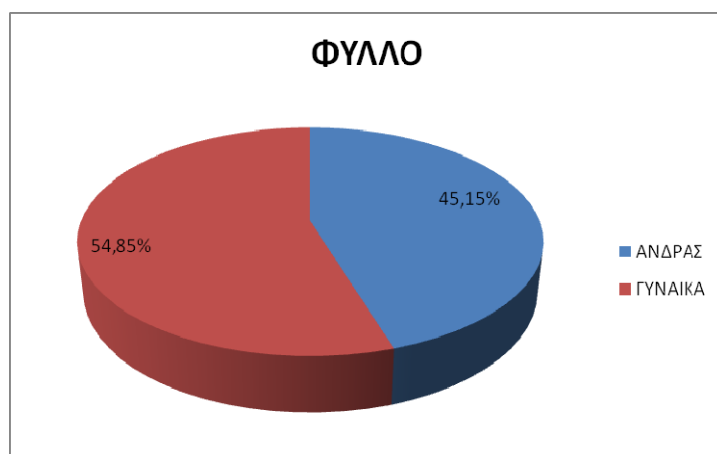
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων

Ο αρχικός σχεδιασμός του δείγματος της παρούσας έρευνας, όπως προαναφέραμε, προέβλεπε τη συμμετοχή περίπου 1300 συμμετεχόντων από φοιτητές Ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, τελειόφοιτων και αποφοίτων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης καθώς και νέων αναπτυσσόμενων επιχειρηματιών μέσα από φορείς νεανικής επιχειρηματικότητας και φορείς start-up εταιρειών. Μετά τη διεξαγωγή της έρευνας, συλλέχθηκαν 1317 ερωτηματολόγια εκ των οποίων τα 17 λόγω ελλιπέστατων απαντήσεων ή αδιαφορίας των συμμετεχόντων, τα αποσύραμε από το δείγμα της έρευνας προκειμένου να πετύχουμε την αξιοπιστία του δείγματος. Δηλαδή, το ποσοστό συμμετοχής του δείγματος είναι 98,7%, ιδιαίτερα υψηλό προκειμένου να εξάγουμε συμπεράσματα, σχετικά με την έρευνα μας.

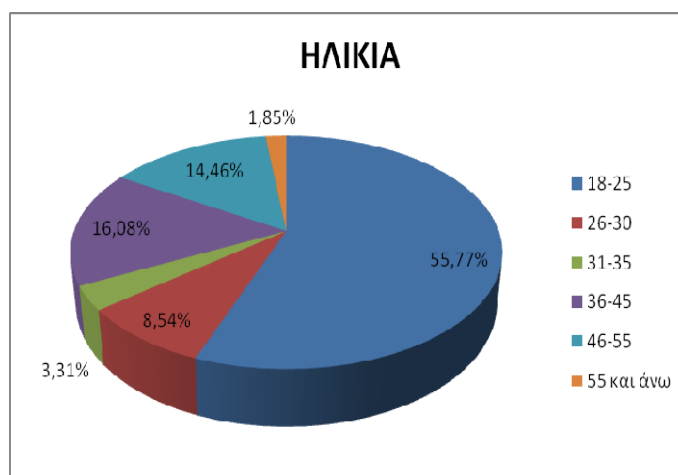
Το δείγμα των συμμετεχόντων αποτελείτο από 54,85% (713) γυναίκες και 45,15% (587) άνδρες, (Διάγραμμα 1).

Διάγραμμα 1: Φύλλο συμμετεχόντων



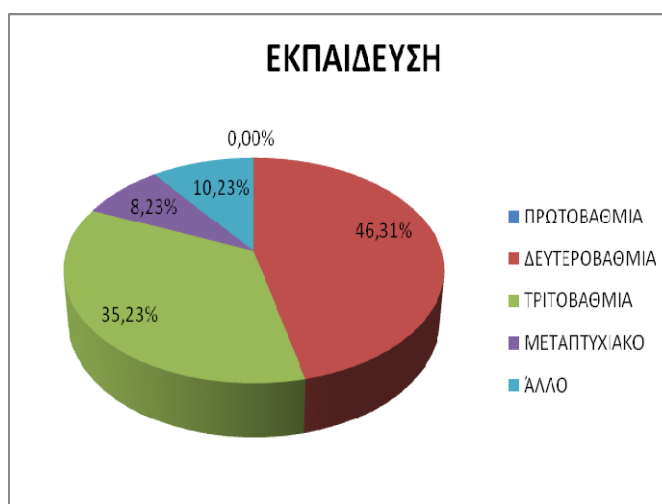
Το 55,77% (725), ήταν ηλικίας 18-25 ετών, το 8,54% (111) ηλικίας 26-30, το 3,31% (43) ηλικίας 31-35, το 16,08% (209), ηλικίας 36-45 ετών, το 14,46% (188), 46-55 ετών και τέλος το 1,85% (24) 55 ετών και άνω, (Διάγραμμα 2).

Διάγραμμα 2: Ηλικία συμμετεχόντων



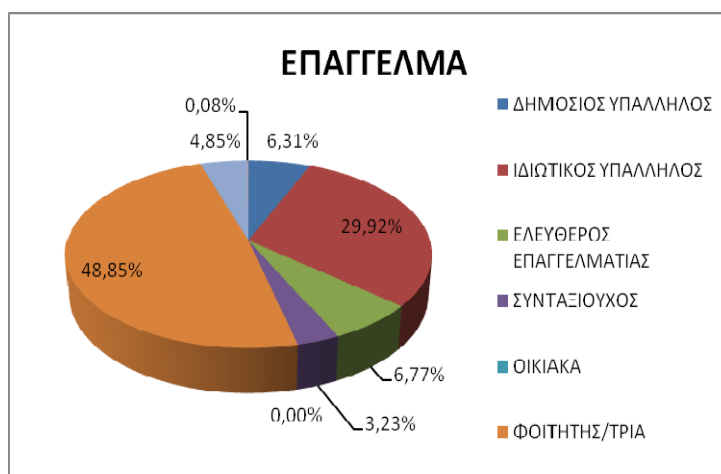
Από τους 1300 συμμετέχοντες στην έρευνα μας, κανένας δεν απόφοιτος μόνο από τη πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Το 46,31% (602) είναι απόφοιτοι τουλάχιστον της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 35,23% (458) είναι απόφοιτη της τριτοβάθμιας (πανεπιστημιακής εκπαίδευσης), το 8,23% (107) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος ενώ σε άλλα επίπεδα εκπαίδευσης όπως η μεταδευτεροβάθμια ή οι διδάκτορες ανήκει το 10,23% (133) των συμμετεχόντων του δείγματος, Διάγραμμα 3.

Διάγραμμα 3: Εκπαίδευση συμμετεχόντων



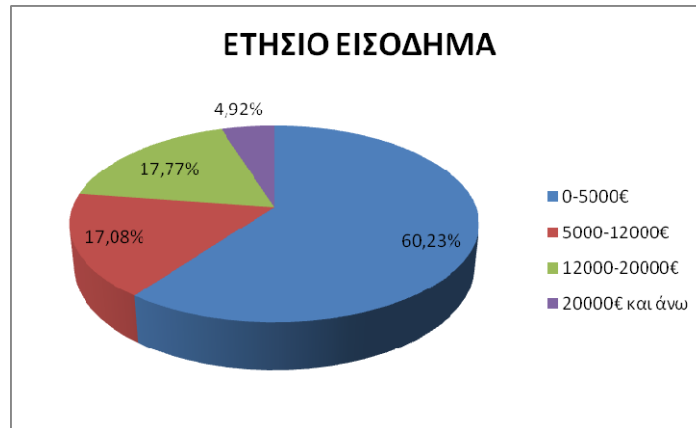
Αναφορικά με το χώρο εργασίας και το επάγγελμα του δείγματος της έρευνας μας, όπως απεικονίζεται διαγραμματικά στο διάγραμμα 4 που ακολουθεί, το 6,31% (82), απασχολούνται ως δημόσιοι υπάλληλοι, το 29,92% (389), απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα, το 6,77% (88), απασχολούνται ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Ποσοστό της τάξεως του 3,23% (42) είναι συνταξιούχοι και κανένας συμμετέχων δεν απασχολείται με τα οικιακά. Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος 48,85% (635), από τους συμμετέχοντες είναι φοιτήτριες/τες, το 4,85% (63) άνεργοι ενώ ένα αμελητέο ποσοστό της τάξεως του 0,08% (1) ασχολείται με άλλη σχέση εργασίας.

Διάγραμμα 4: Επάγγελμα συμμετεχόντων



Αναφορικά με το ετήσιο εισόδημα των συμμετεχόντων στην έρευνας μας όπως απεικονίζεται στο επόμενο διάγραμμα, Διάγραμμα 5, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος, ποσοστό 60,23% (783), δηλώνει χαμηλό εισόδημα της τάξεως του 0-5.000€. Στο αμέσως επόμενο εισοδηματικό κλιμάκιο, εντάσσεται το 17,08% (222) των συμμετεχόντων, οι οποίοι δήλωσαν ότι το ετήσιο εισόδημα τους κυμαίνεται μεταξύ 5.000-12.000€. Συμμετέχοντες της τάξεως του 17,77% (231) δηλώνουν εισόδημα 12.000-20.000€, ενώ τέλος το πολύ μικρό ποσοστό της τάξεως του 4,92% (64) των συμμετεχόντων, δηλώνει το υψηλότερο εισοδηματικό κλιμάκιο της τάξεως των 20.000€ και άνω.

Διάγραμμα 5: Ετήσιο εισόδημα συμμετεχόντων



5.2 Ανάλυση αποτελεσμάτων σε θέματα επιχειρηματικής αυτεπάρκειας

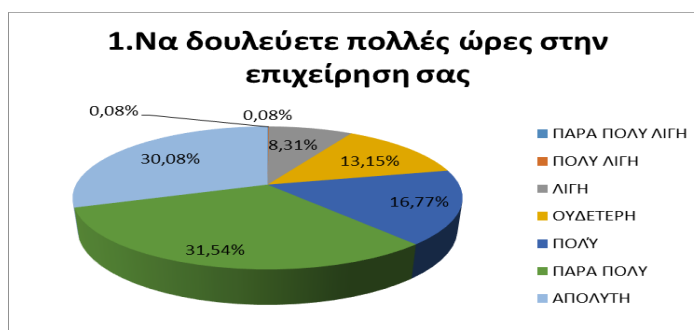
Όπως προαναφέραμε στην έρευνα των McGee et al., (2017), το ερευνητικό μέσο που κατασκευάστηκε, διέκρινε τα 26 ερωτήματα, τα οποία συντάσσονται με τις επιμέρους φάσεις δημιουργίας μίας νέα επιχειρηματικής δραστηριότητας, προκειμένου να διερευνηθεί η εμπιστοσύνη του συμμετέχοντα αναφορικά με τις ικανότητες του, σε κάθε φάση της ανάπτυξης μίας νέα επιχείρησης, γεγονός που δείχνει και το επίπεδο επιχειρηματικής αυτεπάρκειας του ανά φάση δημιουργίας. Στις επόμενες ενότητες παρατίθενται τα αποτελέσματα της έρευνας μας σχετικά με τις απαντήσεις των ερωτημάτων ανά φάση επιχειρηματικής δραστηριότητας. Θυμίζουμε στον αναγνώστη ότι ο διαχωρισμός των ερωτημάτων και η σύνταξη τους ανάλογα με τη φάση δημιουργίας ακολουθεί τη μέθοδο διερεύνησης που ακολούθησαν οι McGee et al., (2017).

5.2.1 Επιχειρηματική αυτεπάρκεια – φάση της έρευνας για την δημιουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας

Οι ερωτήσεις που εντάσσονται στη φάση της έρευνας (1,4,9,13,17,23), σύμφωνα με τους McGee et al., (2017), είναι αυτές που δείχνουν το βαθμό εμπιστοσύνης του νέου επιχειρηματία στις ικανότητες του, προκειμένου να αναπτύξει μία καινοτόμα ιδέα ή να εντοπίσει μία επιχειρηματική ευκαιρία. Από τις ερωτήσεις αυτές αναμένουμε να δούμε τα επιχειρηματικά ταλέντα και τη δυνατότητα των συμμετεχόντων να καινοτομούν.

Ειδικότερα, στην ερώτηση (1), σχετικά με την εμπιστοσύνη των συμμετεχόντων του δείγματος μας στην ικανότητα να εργάζονται πολλές ώρες στην επιχείρησή τους το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος 31,54% (410), 30,08% (391) και 16,77% (218), απάντησαν ότι έχουν πάρα πολύ, απόλυτη και πολύ εμπιστοσύνη. Ενώ το μικρότερο μέρος του δείγματος με ποσοστά 8,31% (108), 0,08% (1) απάντησε ότι έχει λίγη έως καθόλου εμπιστοσύνη σε αυτή του την ικανότητα. Τέλος, ένα ποσοστό της τάξεως του 13,15% (171) απάντησε ουδέτερα στην συγκεκριμένη ερώτηση. Τα παραπάνω στοιχεία απεικονίζονται διαγραμματικά στο διάγραμμα 6 που ακολουθεί και επιβεβαιώνει ότι οι Έλληνες εν δυνάμει ή ήδη δραστηριοποιούμενοι επιχειρηματίες δεν διστάζουν να εργάζονται αρκετές ώρες προκειμένου αφενός να αποκτήσει «σάρκα» το επιχειρηματικό του πλάνο και κατά δεύτερο λόγω να εξασφαλίσει βιωσιμότητα.

Διάγραμμα 6: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να δουλεύετε πολλές ώρες στην επιχείρησή σας



Στην επόμενη ερώτηση (4), που αναφέρετε στην εμπιστοσύνη του δείγματος σχετικά με τις ικανότητες του να αναγνωρίζει μία επιχειρηματική ευκαιρία πριν το

κάνουν οι άλλοι, το διάγραμμα 7 που ακολουθεί, δείχνει ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος ανταποκρίνεται θετικά δείχνοντας εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα. Πιο συγκεκριμένα, Το 15% (195) δείχνει απόλυτη εμπιστοσύνη, το 18,54% (241) πάρα πολύ εμπιστοσύνη και το 26,77% (348) πολύ εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα. Ουδέτερο παραμένει το 21,54% (280). Από την άλλη λήγη, πολύ λίγη έως πάρα πολύ λίγη εμπιστοσύνη δείχνει το 14,77% (192), 1,77% (23) και 1,62% (21), αντίστοιχα. Οι συμμετέχοντες του δείγματος μας, από ότι φαίνεται δείχνουν εμπιστοσύνη στο να εντοπίζουν μία επιχειρηματική ευκαιρία πριν από άλλους.

Διάγραμμα 7: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να αναγνωρίζετε μία επιχειρηματική ευκαιρία πριν το κάνουν οι άλλοι



Η τρίτη κατά σειρά ερώτηση (9), της παρούσας φάσης αφορά την εμπιστοσύνη των συμμετεχόντων στην ικανότητα τους να διαχειρίζονται αποτελεσματικά καθημερινά προβλήματα και κρίσεις, διάγραμμα 8.

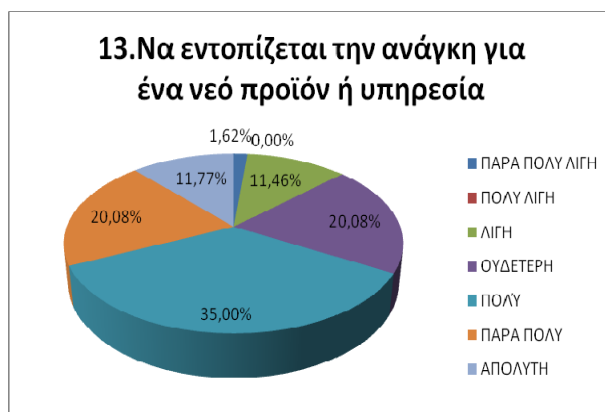
Διάγραμμα 8: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να διαχειρίζεστε αποτελεσματικά καθημερινά προβλήματα και κρίσεις



Παρακολουθώντας το παραπάνω διάγραμμα διαπιστώνουμε ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος μας, με ποσοστό 36,69% (477), ποσοστό 28,92% (376), παρουσιάζει πάρα πολύ και πολύ εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα. Απόλυτη εμπιστοσύνη παρουσιάζει ένα ποσοστό της τάξεως 15,92% (207), ενώ ουδέτερο είναι ένα ποσοστό 13,38% (174) του δείγματος. Από την άλλη πλευρά, αρκετά μικρά είναι τα επίπεδα λίγης έως πάρα πολύ λίγης εμπιστοσύνης με ποσοστά που κυμαίνονται από 3,31% (43) έως 1,77% (23). Το γεγονός αυτό δείχνει ότι οι συμμετέχοντες του δείγματος πιστεύουν στις ικανότητες του προκειμένου να ανταπεξέρχονται σε προβλήματα και κρίσεις της επιχειρηματικής τους καθημερινότητας.

Στην επόμενη ερώτηση (13) της φάσης της έρευνας, που αφορούσε την εμπιστοσύνη στην ικανότητα των συμμετεχόντων να εντοπίζει την ανάγκη για νέα προϊόντα οι υπηρεσίες, το διάγραμμα 9 που ακολουθεί, δείχνει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος μας που φτάνει το 35% (455) δείχνει πολύ εμπιστοσύνη, το 20,08% (261) πάρα πολύ, ενώ το 11,77% (153) απόλυτη εμπιστοσύνη. Ουδέτερο είναι ένα ποσοστό της τάξεως του 20,08% (261), ενώ λίγη εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα δείχνει το 11,46% (149) και πάρα πολύ λίγη το 1,62% (21). Το γεγονός αυτό ενισχύει τη δημιουργικότητα και την ικανότητα που διακατέχει ένα επιχειρηματία να αναγνωρίζει μία ανάγκη και να δημιουργεί μία επιχειρηματική δραστηριότητα που βασίζεται στην κάλυψη αυτής μέσα από την παραγωγή ενός προϊόντος ή την παροχή μίας υπηρεσίας.

Διάγραμμα 9: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να εντοπίζεται την ανάγκη για ένα νέο προϊόν ή υπηρεσία



Η επόμενη ερώτηση (17), αφορά την εμπιστοσύνη που έχει το δείγμα συμμετεχόντων στην ικανότητα να σχεδιάζει ένα προϊόν ή μία υπηρεσία που θα ικανοποιεί τις ανάγκες και τις επιθυμίες των πελατών του, διάγραμμα 10.

Διάγραμμα 10: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να σχεδιάζετε ένα προϊόν ή μία υπηρεσία που θα ικανοποιεί τις ανάγκες και τις επιθυμίες των πελατών σας



Από το παραπάνω διάγραμμα αντιλαμβάνεται ο αναγνώστης ότι το 29,23% (380) έχει πολύ εμπιστοσύνη, το 21,92% (285), πάρα πολύ εμπιστοσύνη και το 22,54% (293) απόλυτη εμπιστοσύνη. Ουδέτερο είναι το 16,31% (212) του δείγματος. Λίγη και πολύ λίγη εμπιστοσύνη δείχνει το 5,08% (66) και 4,92% (64) του δείγματος. Αντιλαμβάνεται εύκολα ότι η ερώτηση αυτή και οι απαντήσεις του δείγματος συνοψίζουν την προηγούμενη αφού ένας νέος επιχειρηματίας πέρα από τον εντοπισμό της ανάγκης για ένα προϊόν ή υπηρεσία, εμπιστεύεται τις ικανότητες του, προκειμένου να δημιουργήσει το προϊόν ή την υπηρεσία που θα καλύψει την ανάγκη αυτή.

Η τελευταία ερώτηση (23) της φάσης της έρευνας αφορά την εμπιστοσύνη που έχει το δείγμα μας σχετικά με την ικανότητα να παράγει (βρίσκει, εφευρίσκει) καινούργιες ιδέες για ένα προϊόν ή υπηρεσία. Στο παρακάτω διάγραμμα 11, παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος μας με ποσοστό της τάξεως του 33,77% (439) έχει πολύ εμπιστοσύνη, το 26,92% (350) πάρα πολύ ενώ μικρότερο ποσοστό της τάξεως του 9,77% (127) απόλυτη εμπιστοσύνη. Ουδέτερο είναι ένα

ποσοστό της τάξεως του 19,46% (253). Ενώ λίγη και πολύ λίγη εμπιστοσύνη δείχνει το 6,77% (88) και το 3,31% (43). Ακόμη ένα σημείο που η διαφαίνεται η συσχέτιση με την ερώτηση που αφορούσε την εμπιστοσύνη στην ικανότητα να εντοπίζει την ανάγκη για ένα νέο προϊόν ή υπηρεσία με αυτή που αφορά την εμπιστοσύνη στην ικανότητα να το σχεδιάζει και συνδέεται με την παρούσα ερώτηση για να το παράγει.

Οι συμμετέχοντες λοιπόν στην έρευνα μας διακατέχονται από μεγάλη εμπιστοσύνη στην ικανότητα να δουλεύουν στην επιχείρησή τους για πολλές ώρες, να αναγνωρίζουν μία επιχειρηματική ευκαιρία πριν από άλλους, να διαχειρίζονται προβλήματα της καθημερινότητας και κρίσεις και αφού εντοπίσουν την επιχειρηματική ευκαιρία, να εντοπίζουν, να σχεδιάζουν και να παράγουν προϊόντα και υπηρεσίες που θα καλύψουν την ανάγκη των πελατών τους.

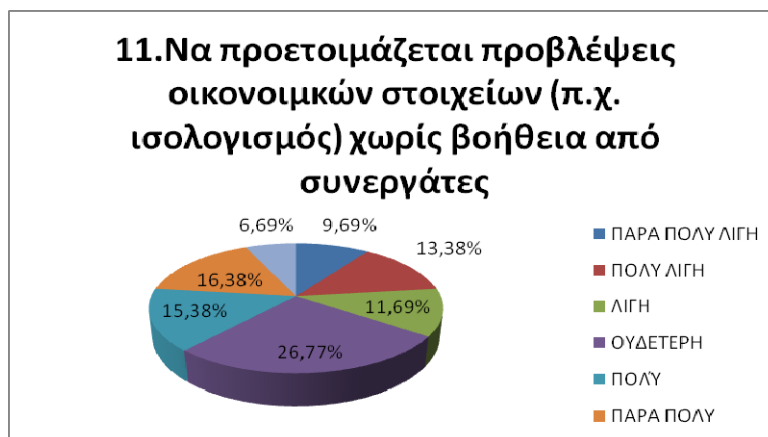
5.2.2 Επιχειρηματική αυτεπάρκεια – φάση του σχεδιασμού για την δημιουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας

Οι ερωτήσεις που εντάσσονται στη φάση του σχεδιασμού (11,12,16,19,20,24,26), σύμφωνα με τους McGee et al., (2017), είναι αυτές που δείχνουν το βαθμό εμπιστοσύνης του νέου επιχειρηματία στις ικανότητες του, προκειμένου να μετατρέψει μία επιχειρηματική ιδέα σε ένα υλοποιήσιμο επιχειρηματικό σχέδιο. Από τις ερωτήσεις αυτές αναμένουμε να δούμε κατά πόσο ο επιχειρηματίας θα είναι σε θέση να αξιολογεί μία επιχειρηματική ιδέα και να την αποτυπώνει σε ένα επιχειρηματικό σχέδιο.

Ειδικότερα, στην ερώτηση (11), που αφορά την εμπιστοσύνη του δείγματος σχετικά με την ικανότητα να προετοιμάζει προβλέψεις οικονομικών στοιχείων χωρίς κάποια βοήθεια από συνεργάτες, το δείγμα έχει διασπορά στις απαντήσεις με μία κλίση προς τις θετικές αναφορικά με την εμπιστοσύνη. Πιο συγκεκριμένα, από το διάγραμμα 11 που ακολουθεί φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 26,77% (348) έχει ουδέτερη στάση απέναντι σε αυτή την ικανότητα. Αθροιστικά ποσοστό της τάξης του 38,46% δείχνει πολύ (15,38% -200), πάρα πολύ (16,38% - 213) και απόλυτη (6,69% - 87). Από την άλλη πλευρά, το αθροιστικό ποσοστό που παρουσιάζει αρνητική αντίληψη σχετικά με αυτή την ικανότητα είναι της τάξεως του 34,77%, λίγη (11,69% - 152), πολύ λίγη (13,38% - 174) και πάρα πολύ λίγη (9,69% -

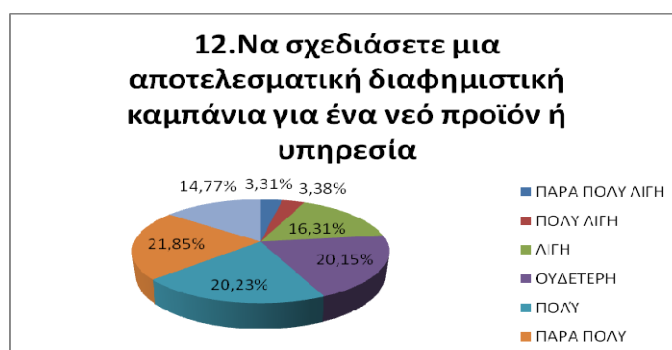
126). Το γεγονός αυτό δεν δίνει ξεκάθαρη εικόνα σχετικά με την συγκεκριμένη ικανότητα.

Διάγραμμα 11: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να προετοιμάζεται προβλέψεις οικονομικών στοιχείων χωρίς βοήθεια από συνεργάτες



Στην επόμενη ερώτηση (12), που αφορά την εμπιστοσύνη στην ικανότητα να σχεδιάζουν οι συμμετέχοντες του δείγματος, μία αποτελεσματική διαφημιστική καμπάνια για ένα νέο προϊόν ή υπηρεσία, ποσοστό της τάξης του 21,85% (284) δείχνει πάρα πολύ εμπιστοσύνη, 20,23% (263) πολύ εμπιστοσύνη και 14,77% (192) απόλυτη εμπιστοσύνη. Ουδέτερη στάση δείχνει ένα ποσοστό της τάξης του 20,15% (262). Από την άλλη λίγη εμπιστοσύνη δείχνει το 16,31% (212), πολύ λίγη το 3,38% (44) και πάρα πολύ λίγη το 3,31% (43). Τα παραπάνω στοιχεία απεικονίζονται διαγραμματικά στο διάγραμμα 12 που ακολουθεί και είναι θετικά σχετικά με την συγκεκριμένη ικανότητα στο στάδιο του σχεδιασμού και την συνεισφορά της στην επιχειρηματική αυτεπάρκεια του δείγματος.

Διάγραμμα 12: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να σχεδιάσετε μία αποτελεσματική διαφημιστική καμπάνια για ένα νέο προϊόν ή υπηρεσία



Στην ερώτηση (16) σχετικά με την εμπιστοσύνη που έχουν οι συμμετέχοντες στην έρευνας μας σχετικά με το να κερδίζουν την εμπιστοσύνη όσων δεν τους γνωρίζουν καλά, το διάγραμμα 13 παρουσιάζει ότι το 35,23% (458) έχει απόλυτη εμπιστοσύνη ενώ το 33,46% (435) πάρα πολύ εμπιστοσύνη και το 16,46% (214) πολύ εμπιστοσύνη, γεγονός που δείχνει ότι το δείγμα μας παρουσιάζει το συγκεκριμένο στοιχείο του κερδίζει την εμπιστοσύνη νέων συνεργατών σε μεγάλο βαθμό. Τα ποσοστά της λίγης, της πολύ λίγης και της πάρα πολύ λίγης είναι πολύ μικρότερα.

Διάγραμμα 13: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να κερδίζετε την εμπιστοσύνη όσων δεν σας γνωρίζουν καλά



Το στοιχείο της εμπιστοσύνης αναφορικά με την εξεύρεση επενδυτών που να διαθέτουν το αναγκαίο κεφάλαιο ώστε να επενδύσουν στην επιχείρησής σας είναι αυτό που εξετάζεται επόμενο στη φάση του σχεδιασμού. Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα παρουσιάζει και σε αυτή τη περίπτωση διασπορά. Η ουδέτερη στάση καλύπτει το 31,15% (405) του δείγματος, η πολύ θετική το 29,92% (389) του δείγματος, με τρίτο κατά σειρά κατάταξης ποσοστό το 17,23% (224) που εμφανίζεται στην πάρα πολύ εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα. Από την άλλη, λίγη εμπιστοσύνη παρουσιάζει το 11,31% (147) του δείγματος, διάγραμμα 14.

Η διασπορά αυτή που εμφανίζεται τόσο στη συγκεκριμένη ερώτηση (19) όσο και η ερώτηση με την προετοιμασία προβλέψεων οικονομικών στοιχείων (11), παρουσιάζουν ομοιότητες αναφορικά με τη διασπορά του δείγματος, η οποία μπορεί να οφείλετε στις διαφορετικές αντιλήψεις σχετικά με τη χρηματοδότηση και τη διαχείριση των οικονομικών στοιχείων μίας νέα επιχείρησης που προέκυψαν λόγω της οικονομικής ύφεσης και του «λουκέτο» σε αρκετές νέες επιχειρήσεις ή σε επιχειρήσεις που δεν λειτούργησαν λόγω του γεγονότος ότι δεν κατάφεραν να

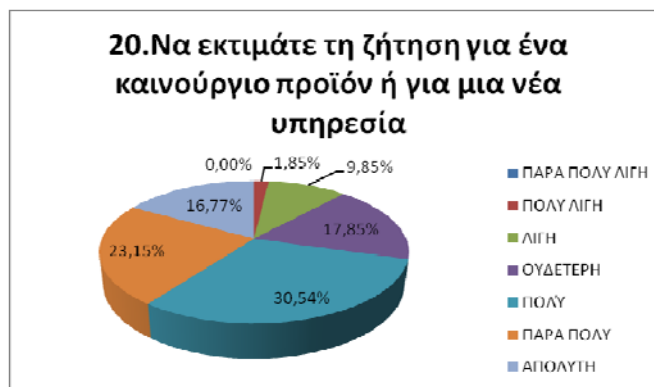
διαχειριστούν τα οικονομικά τους στοιχεία και να βρουν επενδυτές που θα καλύψουν το εγχείρημα τους.

Διάγραμμα 14: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να βρίσκεται επενδυτές που να διαθέτουν το αναγκαίο κεφάλαιο ώστε να επενδύσουν στην επιχείρησή σας



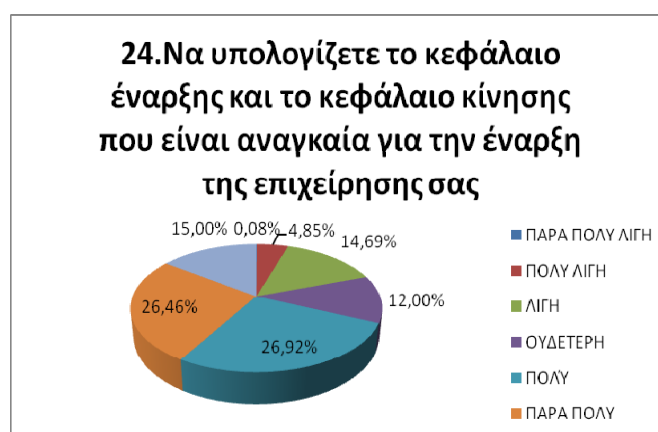
Η επόμενη ερώτηση (20) αφορά την εμπιστοσύνη στην ικανότητα να εκτιμούν οι συμμετέχοντες τη ζήτηση για ένα καινούργιο προϊόν ή για μια νέα υπηρεσία. Πολύ εμπιστοσύνη δείχνει το 30,54% (397) του δείγματος, πάρα πολύ το 23,15% (301), ενώ απόλυτη εμπιστοσύνη το 16,77% (218). Ουδέτερη εμπιστοσύνη δείχνει το 30,54% (397) ενώ πέρα από ένα ποσοστό της τάξεως 9,85% (128) που δείχνει λίγη εμπιστοσύνη δεν έχουν άλλα αξιόλογα ποσοστά. Διάγραμμα 15.

Διάγραμμα 15: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να εκτιμάτε τη ζήτηση για ένα καινούργιο προϊόν ή για μια νέα υπηρεσία



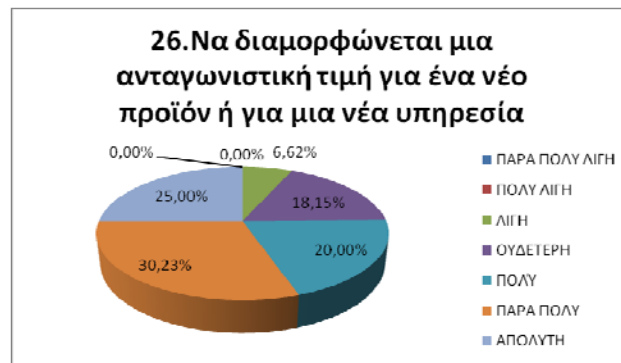
Στην ερώτηση (24) σχετικά με την εμπιστοσύνη των συμμετεχόντων στην έρευνα μας με το να υπολογίζει το κεφάλαιο έναρξης και το κεφάλαιο κίνησης που είναι αναγκαία για την έναρξη της επιχείρησής του, ποσοστό 26,92% (350) δηλώνει ότι έχει πολύ εμπιστοσύνη στη συγκεκριμένη ικανότητα, 26,46% (344) πάρα πολύ εμπιστοσύνη και 15% (195) απόλυτη εμπιστοσύνη. Ουδέτερο είναι ένα ποσοστό 12% (156) συμμετέχοντες. Από την άλλη, ποσοστό της τάξης του 14,69% (191) φαίνεται να έχει λίγη εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα, διάγραμμα 16. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος έχει υψηλή εμπιστοσύνη στην ικανότητα να σχεδιάζει και να υπολογίζει τους οικονομικούς πόρους για την έναρξη μίας νέας επιχείρησής.

Διάγραμμα 16: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να υπολογίζετε το κεφάλαιο έναρξης και το κεφάλαιο κίνησης που είναι αναγκαία για την έναρξη της επιχείρησής σας



Η τελευταία ερώτηση (26) που εντάσσεται από τους McGee et al., (2017) στη φάση του σχεδιασμού μίας νέας επιχείρησής αφορά την εμπιστοσύνη που έχει στην ικανότητα να διαμορφώνει μία ανταγωνιστική τιμή για ένα νέο προϊόν ή για μια νέα υπηρεσία. Στην συγκεκριμένη ικανότητα, το 30,23% (393) του δείγματος έχουν πάρα πολύ εμπιστοσύνη, 25% (325) απόλυτη εμπιστοσύνη και ένα ποσοστό 20% (260). Ουδέτερο είναι ένα ποσοστό 18,15% (236). Ενώ το ποσοστό της λίγης, πολύ λίγης και πάρα πολύ λίγης εμπιστοσύνης είναι εξαιρετικά χαμηλό, διάγραμμα 17.

Διάγραμμα 17: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να διαμορφώνει μία ανταγωνιστική τιμή για ένα νέο προϊόν ή για μια νέα υπηρεσία



Αυτό δείχνει ότι ο νέος επιχειρηματίας έχει αρκετά καλό επίπεδο εμπιστοσύνης για την τιμή, τις προωθητικές ενέργειες, τη ζήτηση, το κεφάλαιο έναρξης προκειμένου να τα λάβει υπόψη του στο επιχειρηματικό του πλάνο ωστόσο δεν έχει πλήρη εικόνα και αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο εμπιστοσύνης στις προβλέψεις οικονομικών στοιχείων και στις πηγές άντλησης κεφαλαίων για την υλοποίηση μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας, ίσως επηρεασμένος από τις οικονομικές εξελίξεις των τελευταίων ετών και την υφεσιακή κατάσταση της χώρας μας και την έλλειψη εμπιστοσύνης ανάμεσα στα δύο συνεργαζόμενα μέρη, χρηματοδότη και νέου επιχειρηματία.

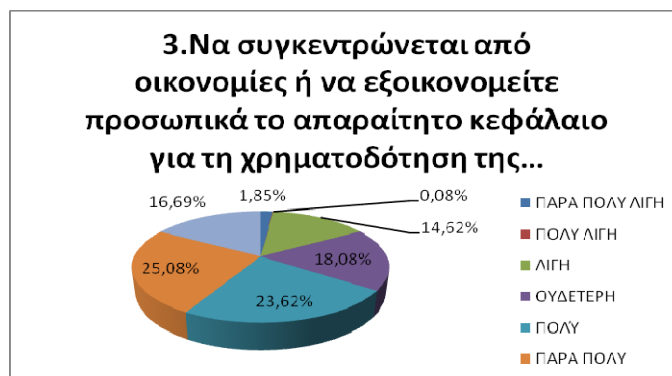
5.2.3 Επιχειρηματική αυτεπάρκεια – φάση της επιλογής οικονομικών πόρων για την δημιουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας

Οι ερωτήσεις που εντάσσονται στη φάση της επιλογής (3,14,22,25), σύμφωνα με τους McGee et al., (2017), είναι αυτές που δείχνουν το βαθμό εμπιστοσύνης του νέου επιχειρηματία στις ικανότητες του, ώστε να επιλέξει τους απαιτούμενους πόρους που θα θέσουν την επιχείρηση σε λειτουργία. Από τις ερωτήσεις αυτές αναμένουμε να δούμε κατά πόσο ο επιχειρηματίας θα είναι σε θέση να συγκεντρώσει τους απαραίτητους οικονομικούς πόρους για τη δημιουργία της νέας επιχείρησης.

Στην ερώτηση (3) λοιπόν, που αφορά το επίπεδο εμπιστοσύνης που δείχνει στο να συγκεντρώνει από οικονομίες ή αν εξοικονομεί προσωπικά το απαραίτητο κεφάλαιο της επιχείρησης για τη χρηματοδότηση αυτής, το 25,08% (326) δηλώνει

πάρα πολύ εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα, το 23,62% (307) πολύ εμπιστοσύνη ενώ ουδέτερη στάση έχει ένα ποσοστό της τάξεως του 18,08% (235), διάγραμμα 18.

Διάγραμμα 18: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να συγκεντρώνεται από οικονομίες ή να εξοικονομείτε προσωπικά το απαραίτητο κεφάλαιο για τη χρηματοδότηση της επιχείρησής σας

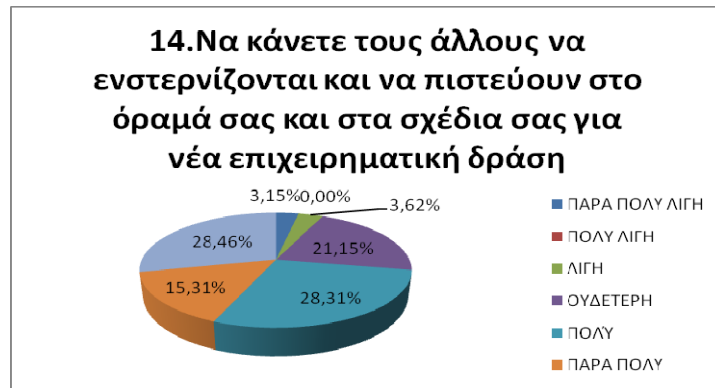


Το γεγονός αυτό δείχνει ότι οι νέοι εν δυνάμει επιχειρηματίες δείχνουν εμπιστοσύνη στην εξοικονόμηση κεφαλαίου για τη χρηματοδότηση της επιχείρησής τους σε προσωπική βάση και όχι σε συνεργασία με κάποιο fund.

Στην επόμενη ερώτηση (14), που σχετίζεται με την εμπιστοσύνη του δείγματος στην ικανότητα να κάνει τους άλλους να ενστερνίζονται και να πιστεύουν στο όραμα του και στα σχέδια του για νέα επιχειρηματική δράση, το 28,45% (370) απόλυτη εμπιστοσύνη, ενώ υψηλό είναι και το ποσοστό, 28,31% (368), που δηλώνει πολύ εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα. Ουδέτερη στάση έχει το 21,15% (275) του δείγματος, ενώ πάρα πολύ εμπιστοσύνη δείχνει το 15,31% (199) του δείγματος, διάγραμμα 19.

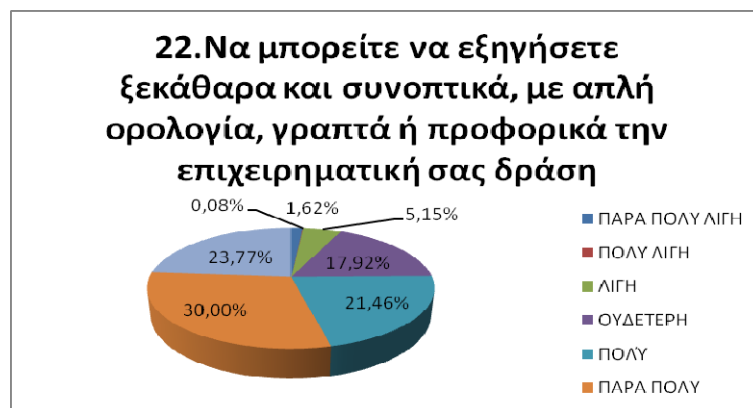
Παρατηρούμε ότι μεγάλο μέρος του δείγματος πέρα από την εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα, δίνει την αίσθηση του ηγέτη αφού καταφέρνει να ενστερνίζονται τις απόψεις του για μία νέα επιχειρηματική δραστηριότητα.

Διάγραμμα 19: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να κάνετε τους άλλους να ενστερνίζονται και να πιστεύουν στο όραμα σας και στα σχέδια σας για νέα επιχειρηματική δράση



Εξίσου εμπιστοσύνη δίνει το δείγμα στην ικανότητα να μπορεί να εξηγήσει ξεκάθαρα και συνοπτικά με απλή ορολογία, γραπτά ή προφορικά την επιχειρηματική δράση (ερώτηση 22), σύμφωνα με το διάγραμμα 20. Ειδικότερα, το 30% (390) του δείγματος δηλώνει πάρα πολύ εμπιστοσύνη, το 23,77% (309) απόλυτη και το 21,46% (279) πολύ εμπιστοσύνη. Ουδέτερο είναι το 17,92% (233).

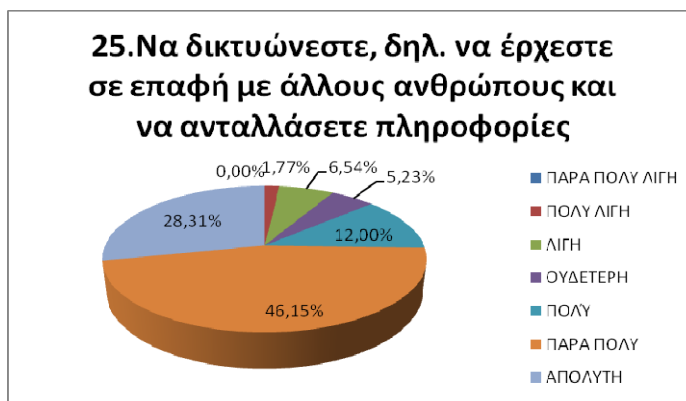
Διάγραμμα 20: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να μπορείτε να εξηγήσετε ξεκάθαρα και συνοπτικά, με απλή ορολογία, γραπτά ή προφορικά την επιχειρηματική σας δράση



Στην τελευταία ερώτηση (25), της φάσης της επιλογής οικονομικών πόρων που αφορά την εμπιστοσύνη στην ικανότητα δικτύωσης, επαφής με άλλους ανθρώπους και ανταλλαγής πληροφοριών, το 46,15% (600) του δείγματος δήλωσε ότι έχει πάρα πολύ εμπιστοσύνη, το 28,31% (368) απόλυτη εμπιστοσύνη και τέλος το

12% (156) πολύ εμπιστοσύνη. Μικρά ήταν τα ποσοστά στην υπόλοιπη διαβάθμιση, σχετική με το επίπεδο εμπιστοσύνης, διάγραμμα 21.

Διάγραμμα 21: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να δικτυώνεστε, δηλ. να έρχεστε σε επαφή με άλλους ανθρώπους και να ανταλλάσετε πληροφορίες



Παρατηρούμε λοιπόν, ότι οι συμμετέχοντες στο δείγμα της έρευνας μας, έχουν υψηλά ποσοστά εμπιστοσύνης σχετικά με τις ικανότητες τους να επιλέξουν τους κατάλληλους οικονομικούς πόρους προκειμένου να θέσουν σε λειτουργία την επιχείρησή τους, ενώ παράλληλα έχουν αναπτυγμένο το προφίλ του ηγέτη που χρειάζονται οι επιχειρήσεις τους.

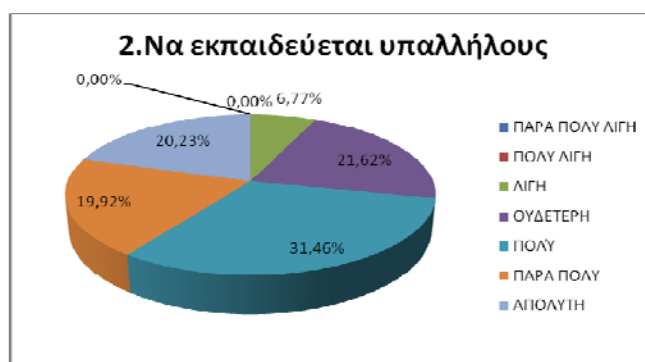
5.2.4 Επιχειρηματική αυτεπάρκεια – φάση της επιλογής ανθρώπινων πόρων για την δημιουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας

Οι ερωτήσεις που εντάσσονται στη φάση της επιλογής (2,6,8,10,18,21), σύμφωνα με τους McGee et al., (2017), είναι αυτές που δείχνουν το βαθμό εμπιστοσύνης του νέου επιχειρηματία στις ικανότητες του, ώστε να επιλέξει τους απαιτούμενους πόρους που θα θέσουν την επιχείρηση σε λειτουργία. Από τις ερωτήσεις αυτές αναμένουμε να δούμε κατά πόσο ο επιχειρηματίας θα είναι σε θέση να συγκεντρώσει τους απαραίτητους ανθρώπινους πόρους για τη δημιουργία της νέας επιχείρησης.

Στην ερώτηση (2) λοιπόν, που αφορά το επίπεδο εμπιστοσύνης που δείχνει στο να εκπαιδεύει υπαλλήλους, το 31,46% (409) δηλώνει πολύ εμπιστοσύνη στην

συγκεκριμένη ικανότητα, το 19,92% (259) πάρα πολύ εμπιστοσύνη, το 20,23% (263) απόλυτη εμπιστοσύνη ενώ ουδέτερη στάση έχει ένα ποσοστό της τάξεως του 21,62% (281), διάγραμμα 22.

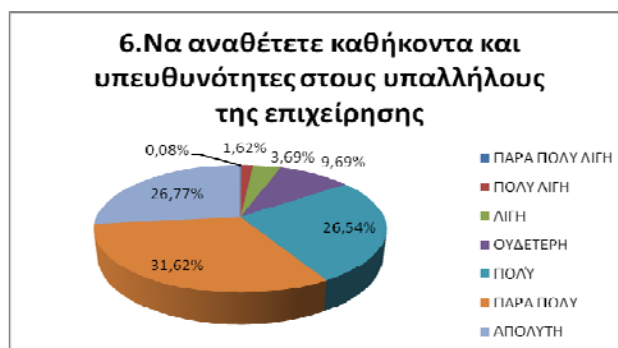
Διάγραμμα 22: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να εκπαιδεύεται τους υπαλλήλους



Σημαντικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι πολύ μικρό ποσοστό του δείγματος δεν έχει εμπιστοσύνη στην ικανότητα να εκπαιδεύει υπαλλήλους.

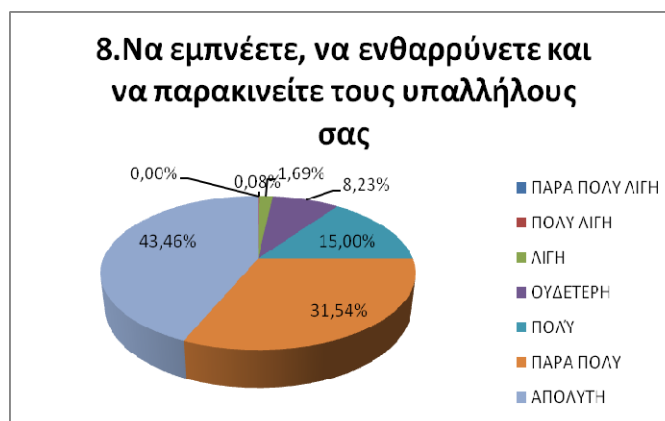
Εξίσου εμπιστοσύνη δίνει το δείγμα στην ικανότητα να αναθέτει καθήκοντα και υπευθυνότητες στους υπαλλήλους της επιχείρησης (ερώτηση 6), σύμφωνα με το διάγραμμα 23. Ειδικότερα, το 31,62% (411) του δείγματος δηλώνει πάρα πολύ εμπιστοσύνη, το 26,77% (348) απόλυτη και το 26,54% (345) πολύ εμπιστοσύνη. Ουδέτερο είναι το 9,69% (126).

Διάγραμμα 23: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να αναθέτετε καθήκοντα και υπευθυνότητες στους υπαλλήλους της επιχείρησης



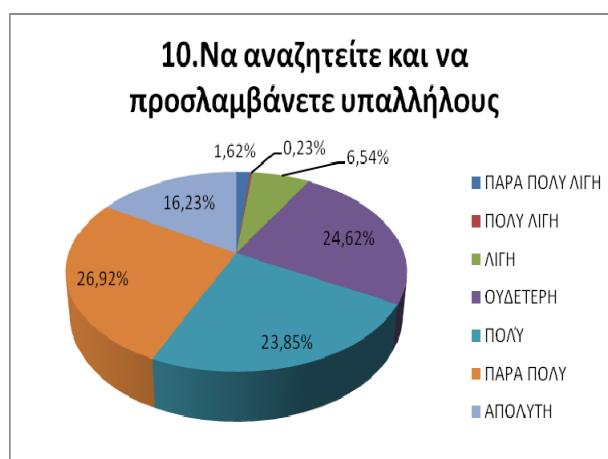
Σημαντικά είναι τα ποσοστά εμπιστοσύνης του δείγματος και στην ερώτηση (8) που αναφέρετε στην έμπνευση, την ενθάρρυνση και την παρακίνηση υπαλλήλων. Ειδικότερα, απόλυτη εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα έχει το 43,46% (565) του δείγματος, πάρα πολύ εμπιστοσύνη το 31,54% (410), και πολύ εμπιστοσύνη το 15% (195). Ουδέτερη στάση έχει μόλις ένα ποσοστό της τάξεως του 8,23% (107). Τα υπόλοιπα ποσοστά για έλλειψη εμπιστοσύνης είναι αμελητέα, διάγραμμα 24.

Διάγραμμα 24: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να εμπνέετε, να ενθαρρύνετε και να παρακινείται τους υπαλλήλους σας.



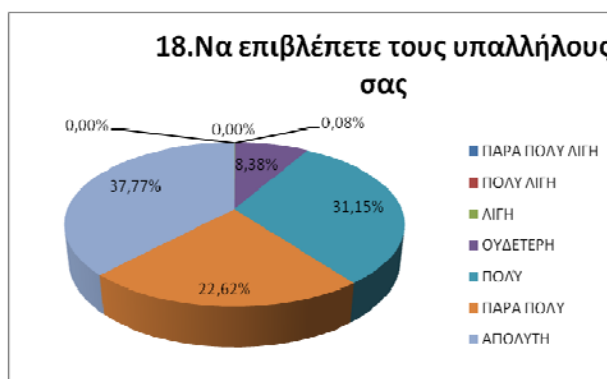
Παρόμοια εμπιστοσύνη δείχνει το δείγμα στην ικανότητα να αναζητεί και προσλαμβάνει υπαλλήλους (ερώτηση 10), σύμφωνα με το διάγραμμα 25. Ειδικότερα, το 26,92% (350) του δείγματος δηλώνει πάρα πολύ εμπιστοσύνη, το 16,23% (211) απόλυτη και το 23,85% (310) πολύ εμπιστοσύνη. Ουδέτερο είναι το 24,62% (320).

Διάγραμμα 25: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να αναζητείται και να προσλαμβάνετε υπαλλήλους



Εξίσου εμπιστοσύνη δίνει το δείγμα στην ικανότητα να επιβλέπει τους υπαλλήλους του (ερώτηση 18), σύμφωνα με το διάγραμμα 26. Ειδικότερα, το 22,62% (294) του δείγματος δηλώνει πάρα πολύ εμπιστοσύνη, το 37,77% (491) απόλυτη και το 31,15% (345) πολύ εμπιστοσύνη. Ουδέτερο είναι το 8,38% (109).

Διάγραμμα 26: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να επιβλέπετε τους υπαλλήλους σας



Στην τελευταία ερώτηση (21), της φάσης της επιλογής ανθρώπινων πόρων που αφορά την εμπιστοσύνη στην ικανότητα σχεδίασης του κατάλληλου συστήματος κινήτρων και ανταμοιβών για τους υπαλλήλους τους, 31,54% (410) του δείγματος δήλωσε ότι έχει πάρα πολύ εμπιστοσύνη, το 15,08% (196) απόλυτη εμπιστοσύνη και τέλος το 31,54% (410) πολύ εμπιστοσύνη. Μικρά ήταν τα ποσοστά στην υπόλοιπη διαβάθμιση, σχετική με το επίπεδο εμπιστοσύνης, διάγραμμα 27.

Διάγραμμα 27: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να σχεδιάζετε τα κατάλληλα συστήματα κινήτρων και ανταμοιβών για τα τους υπαλλήλους σας



Παρατηρούμε λοιπόν, ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνας μας, έχουν υψηλά ποσοστά εμπιστοσύνης σχετικά με τις ικανότητες τους να επιλέξουν τους κατάλληλους ανθρώπινους πόρους προκειμένου να θέσουν σε λειτουργία την επιχείρησή τους, ενώ παράλληλα έχουν αναπτυγμένο το προφίλ του ηγέτη και του στελέχους ανθρώπινου δυναμικού που θα ασχοληθεί εποικοδομητικά με το προσωπικό που έχει επιλέξει για την επιχείρησή του.

5.2.5 Επιχειρηματική αυτεπάρκεια – φάση της εφαρμογής για την δημιουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας

Οι ερωτήσεις που εντάσσονται στη φάση της επιλογής (5,15,17), σύμφωνα με τους McGee et al., (2017), είναι αυτές που δείχνουν το βαθμό εμπιστοσύνης του νέου επιχειρηματία στις ικανότητες του, ώστε να αναπτύξει την επιχείρησή και να της εξασφαλίσει βιωσιμότητα. Από τις ερωτήσεις αυτές αναμένουμε να δούμε κατά πόσο ο επιχειρηματίας θα είναι σε θέση να εφαρμόσει άρτιες δεξιότητες διαχείρισης προκειμένου να αναπτύξει και να καταστήσει βιώσιμη την επιχείρησή του.

Στην ερώτηση (5) λοιπόν, που αφορά το επίπεδο εμπιστοσύνης που δείχνει στο να διαβάζει και να ερμηνεύει οικονομικά στοιχεία το 13,54% (176) δηλώνει πάρα πολύ εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα, το 30,23% (393) πολύ εμπιστοσύνη ενώ ουδέτερη στάση έχει ένα ποσοστό της τάξεως του 16,77% (218). Παρόμοιο είναι και το ποσοστό με την λίγη εμπιστοσύνη καθώς είναι της τάξεως του 16,46% (214) διάγραμμα 28.

Διάγραμμα 28: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να διαβάζετε και να ερμηνεύετε οικονομικά στοιχεία



Το γεγονός αυτό δείχνει ότι οι νέοι εν δυνάμει επιχειρηματίες δείχνουν ότι έχουν ικανότητα να διαβάζουν και να ερμηνεύουν οικονομικά στοιχεία, ωστόσο ένα ποσοστό αυτών αντιμετωπίζει δυσκολίες ή δεν τον ενδιαφέρει κρατώντας ουδέτερη στάση.

Στην επόμενη ερώτηση (7), που σχετίζεται με την εμπιστοσύνη του δείγματος στην ικανότητα να οργανώνει και να τηρεί τα οικονομικά αρχεία της επιχείρησής του, το 23,38% (304) απόλυτη εμπιστοσύνη, ενώ υψηλό είναι και το ποσοστό, 33,31% (433), που δηλώνει πάρα πολύ εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα. Ουδέτερη στάση έχει το 13,31% (173) του δείγματος, ενώ πολύ εμπιστοσύνη δείχνει το 19,77% (257) του δείγματος, διάγραμμα 29.

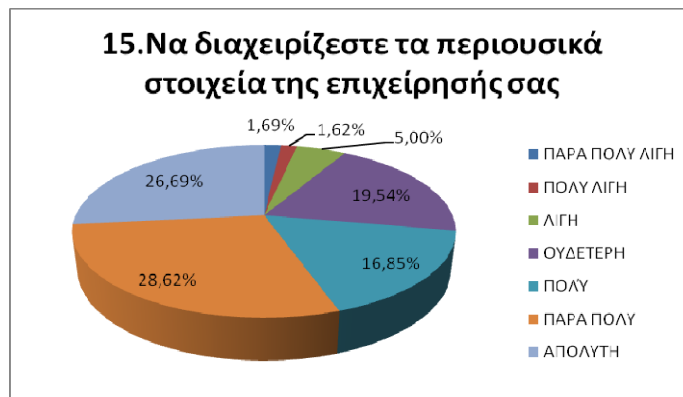
Παρατηρούμε ότι μεγάλο μέρος του δείγματος πέρα από την εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα, δίνει την αίσθηση σε αντιπαράθεση με την προηγούμενη ερώτηση ότι ενώ μπορεί να τηρήσει και να αποθηκεύσει τα οικονομικά αρχεία της επιχείρησής του, ένα μόνο μέρος, αν και ικανοποιητικό, μπορεί να τα διαβάσει και να τα ερμηνεύσει.

Διάγραμμα 29: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να οργανώνεται και να τηρείτε τα οικονομικά αρχεία της επιχείρησής σας



Εξίσου εμπιστοσύνη δίνει το δείγμα στην ικανότητα να διαχειρίζεται τα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησής του (ερώτηση 15), σύμφωνα με το διάγραμμα 30. Ειδικότερα, το 28,62% (372) του δείγματος δηλώνει πάρα πολύ εμπιστοσύνη, το 26,69% (347) απόλυτη και το 16,85% (219) πολύ εμπιστοσύνη. Ουδέτερο είναι το 19,54% (254).

Διάγραμμα 30: Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητα να διαχειρίζεστε τα περιουσιακά στοιχεία την επιχείρησής σας



Παρατηρούμε λοιπόν, ότι οι συμμετέχοντες στο δείγμα της έρευνας μας, έχουν υψηλά ποσοστά εμπιστοσύνης σχετικά με τις ικανότητες τους να αναπτύξουν την επιχείρησή τους και να της εξασφαλίσουν βιωσιμότητα, παρόλο που ένα μέρος αυτών ίσως λόγω εργασιακής και όχι εκπαιδευτικής εμπειρίας δεν μπορούν να ερμηνεύσουν στο μέγιστο βαθμό τα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησής τους.

5.2.6 Επιχειρηματική αυτεπάρκεια – άποψη του στενού και του επαγγελματικού περιβάλλοντος ενός νέου επιχειρηματία

Στην τελευταία ενότητα του ερευνητικού μας μέσου υπήρχαν όπως προαναφέραμε τέσσερις (1,2,3,4) ερωτήσεις σχετικά με την άποψη του στενού και του επαγγελματικού περιβάλλοντος ενός επιχειρηματία ή ενός εκκολλημένου επιχειρηματία, για το πώς βλέπει το γεγονός ότι ο ίδιος ο επιχειρηματίας κατέχει μία δικιά του επιχείρηση.

Στην πρώτη ερώτηση (1) αυτής της ενότητας οι συμμετέχοντες στην έρευνας μας απάντησαν ότι τα μέλη της οικογένειάς τους βλέπουν σε ποσοστό 38,31% (498) θετικά το γεγονός ότι έχουν μία μικρή επιχείρηση, 24,92% (324) ουδέτερα και 20% (260) αρνητικά. Τα ποσοστά της πολύ θετικής άποψης καθώς και των αρνητικών απόψεων ήταν πολύ μικρότερα, διάγραμμα 31.

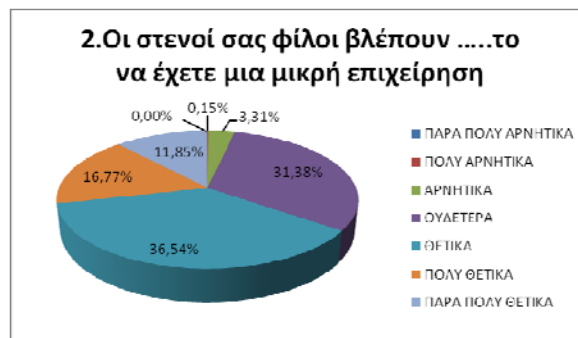
Διάγραμμα 31: Τα περισσότερα μέλη της οικογένειάς σας βλέπουν...το να έχετε μία μικρή επιχείρηση



Προφανώς τα μέλη της οικογένειας εκκολλαπτόμενων ή εν δυνάμει επιχειρηματιών του δείγματος μας έχουν ανάμεικτα συναισθήματα για το επιχειρήν στις μέρες μας και το πώς αυτό επιτυγχάνεται, καθώς έχουν ζήσει εποχές οικονομικής άνθησης και έχουν μέτρο σύγκρισης με την εποχή της οικονομικής ύφεσης των ημερών μας. Ωστόσο η αισιοδοξία για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας υπερτερεί όπως φαίνεται στο διάγραμμα 31 που προηγήθηκε.

Η δεύτερη ερώτηση (2) αυτής της ενότητας αφορά την εικόνα του φιλικού περιβάλλοντος σχετικά με την κατοχή μίας μικρής επιχείρησης από ένα άτομο. Στην ερώτηση αυτή, ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 36,54% (475), βλέπει θετικά της κατοχή μίας μικρής επιχείρησης, ποσοστό της τάξεως 31,38% (408) διατυπώνει ουδέτερη στάση ενώ πολύ θετικά αντιμετωπίζει ένα ποσοστό της τάξεως του 16,77% (218) και πάρα πολύ θετικά ένα ποσοστό της τάξεως του 11,85% (154). Τα αρνητικά ποσοστά είναι αρκετά μικρότερα, διάγραμμα 32.

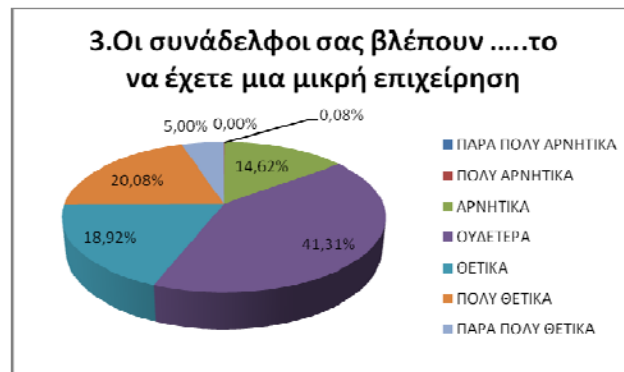
Διάγραμμα 32: Οι στενοί σας φίλοι βλέπουν...το να έχετε μία μικρή επιχείρηση



Στην τρίτη κατά σειρά ερώτηση (3) της συγκεκριμένης ενότητας που αφορά την εικόνα που έχει το συναδελφικό περιβάλλον για την κατοχή μίας μικρής επιχείρησης από ένα άτομο, σύμφωνα με το διάγραμμα 33 που ακολουθεί, ποσοστό της τάξεως του 41,31% (537) αποστασιοποιείται από τα προηγούμενα περιβάλλοντα δηλώνοντας ουδέτερη στάση ενώ η θετική στάση αθροιστικά αγγίζει το 44% (πάρα πολύ θετική 5%-65, πολύ θετική 20,08% - 261, θετική 18,92% - 246) και αρνητική στάση αθροιστικά που φτάνει το 14,69% (αρνητική 14,62% - 190, πολύ αρνητική 0,08% - 1).

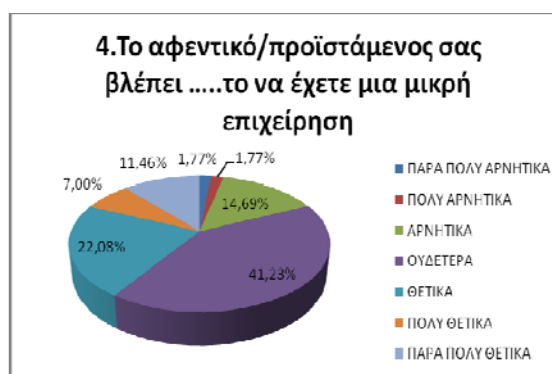
Η στάση αυτή από το συναδελφικό περιβάλλον πέρα από τις αντιζηλίες για την οικονομική επιφάνεια και τον ανταγωνισμό που συχνά, αγγίζει τα όρια της προσωπικής διαμάχης – σύγκρουσης και της προσωπικής βεντέτας, μπορεί να προέρχεται και από βιώματα από το περιβάλλον των συναδέλφων σχετικά με την ανάπτυξη μίας επιχειρηματικής δραστηριότητας. Επίσης, η ουδέτερη στάση μπορεί να τηρείται από το φόβο δημιουργίας προστριβής με κάποιο συνάδελφο ή από την αποστασιοποίηση και σε όρος σεβασμού από τη προσωπική ζωή ενός συναδέλφου, που μπορεί να περιλαμβάνει ένα επιχειρηματικό εγχείρημα.

Διάγραμμα 33: Οι συνάδελφοι σας βλέπουν.....το να έχετε μία μικρή επιχείρηση



Τέλος, η τέταρτη και τελευταία ερώτηση (4) της συγκεκριμένης ενότητας, αφορά το πώς βλέπει το αφεντικό/προϊστάμενος το να έχει ένα άτομο μία μικρή επιχείρηση. Η εικόνα του δείγματος είναι παρόμοια με το συναδελφικό περιβάλλον. Ειδικότερα, ποσοστό της τάξεως του 41,23% (536) τηρεί ουδέτερη στάση. Ένα αθροιστικό ποσοστό της τάξης του 40,54% (πάρα πολύ θετικά 11,46% - 149, πολύ θετικά 7% -91, θετικά 22,08% - 287) βλέπει θετικά μία τέτοια κίνηση ενώ ένα αθροιστικό ποσοστό της τάξεως του 18,23% (αρνητικά 14,69% - 191, πολύ αρνητικά 1,77% - 23 και πάρα πολύ αρνητικά 1,77% - 23) βλέπει αρνητικά μία τέτοια κίνηση, διάγραμμα 34.

Διάγραμμα 34: Το αφεντικό / προϊστάμενος σας βλέπει..... το να έχετε μια μικρή επιχείρηση



Σε αυτή την ερώτηση επιβεβαιώνεται η άποψη ότι η ουδέτερη στάση μπορεί να τηρείται από το φόβο δημιουργίας προστριβής με κάποιο υφιστάμενο ή από την αποστασιοποίηση και σε όρος σεβασμού από τη προσωπική ζωή ενός υφισταμένου, που μπορεί να περιλαμβάνει ένα επιχειρηματικό εγχείρημα. Επίσης, η θετική άποψη

που σαν συνολικό ποσοστό αγγίζει το 40,54%, προκύπτει γιατί η δραστηριοποίηση στον επιχειρηματικό κόσμο φέρνει έναν εργαζόμενο πιο κοντά στα δρώμενα της αγοράς και του δίνει τη δυνατότητα για καλύτερη διαχείριση και λήψη αποφάσεων, σχετικών με το αντικείμενο εργασίας του. Από την άλλη, το αρνητικό ποσοστό της τάξεως αθροιστικά του 18,23% μπορεί να προέκυψε από την άποψη ότι όταν ένας εργαζόμενος ηγήται επιχειρηματικά μίας επιχείρησης μπορεί να αφήνει σε δεύτερη μοίρα τα επαγγελματικά του καθήκοντα στο πλαίσιο της εργασίας του σε μία επιχείρηση κατά το αφεντικό ή το προϊστάμενο ή λόγω του ότι βλέποντας την οικονομική συγκυρία και όντας μέσα στον επιχειρηματικό κόσμος θεωρούν ότι δεν είναι η κατάλληλη στιγμή για ανάπτυξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

6.1 Γενικά συμπεράσματα

Στο προηγούμενο κεφάλαιο έγινε αναφορά στα αποτελέσματα που προέκυψαν μέσα από τη χρήση του ερευνητικού μας εργαλείου, ερωτηματολόγιο, εξάγοντας κάποια πρόωρα συμπεράσματα αναφορικά με την έρευνα για την επιχειρηματική αυτεπάρκεια σε δείγμα 1300 ατόμων, προερχόμενο από φοιτητές Ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, τελειόφοιτων και αποφοίτων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης καθώς και νέων αναπτυσσόμενων επιχειρηματιών μέσα από φορείς νεανικής επιχειρηματικότητας και φορείς start-up εταιρειών.

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήσαμε στη παρούσα διατριβή είναι το μεταφρασμένο ερωτηματολόγιο των McGee et al., (2017). Θυμίζουμε για καλύτερη κατανόηση, από πλευράς αναγνώστη, των συμπερασμάτων που θα ακολουθήσουνε, οι McGee et al., (2017), διέκριναν τέσσερις φάσεις στη δημιουργία μίας νέας επιχείρησης. Τη φάση της έρευνας, του σχεδιασμού, της επιλογής τόσο οικονομικών όσο και ανθρώπινων πόρων και τέλος της φάση της εφαρμογής. Η εφαρμογή της κλίμακας Entrepreneurial Self Efficacy – ESE γίνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα.

Μέσα από την έρευνα μας, διαπιστώσαμε ότι όντως η επιχειρηματική αυτεπάρκεια είναι ένα πολυδιάστατο μέγεθος, που η κατοχή του ή η ανάπτυξη του από νέους επιχειρηματίες ή εκκολαπτόμενους συμβάλει στην βιωσιμότητα πρώτιστος και σε δεύτερη μοίρα στην αύξηση της αποδοτικότητας της επιχείρησης τους, συμπέρασμα που προέκυψε και μέσα από τις έρευνες των Drnovsek et al., (2010) και Mc Gee et al., (2009, 2015).

Το δείγμα μας, αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού των νέων και εκκολαπτόμενων επιχειρηματιών στη χώρα μας, δείχνει μία ροπή προς την επιχειρηματικότητα από γυναίκες, γεγονός που δεν μας εντυπωσιάζει αν αναλογισθεί κανείς ότι την δυνατότητα του επιχειρήν έχει εξίσου και τα δύο φύλα. Ένα ακόμα

πιθανό κίνητρο, για την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, αποτελούν τα προγράμματα χρηματοδότησης νεανικής γυναικείας επιχειρηματικότητας που κατά καιρούς προσφέρονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, σε συνεργασία με το Ελληνικό κράτος.

Ένα ακόμα συμπέρασμα που προκύπτει από τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος μας, είναι η σαφή στροφή προς την νεανική επιχειρηματικότητα, γεγονός που επιβεβαιώνεται, μέσα από την ηλικία των συμμετεχόντων, το 55,77% αυτών είναι ηλικίας 18-25.

Μεγάλο μέρος του δείγματος, έχει τριτοβάθμια εκπαίδευση, και ακόμη μεγαλύτερο δευτεροβάθμια, γεγονός που δείχνει τη σπουδαιότητα του ρόλου των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και των φορέων επιχειρηματικότητας που αναπτύσσονται σε άμεση ή έμμεση σχέση με αυτά, hub, start ups κλπ. Επίσης, διακρίνουμε μία σαφή στροφή προς το επιχειρήν από νέους που έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση γεγονός που η οικονομική ύφεση έχει ωθήσει τους νέους στο δρόμο της ανάμιξης κατά ένα μεγάλο ποσοστό σε οικογενειακές επιχειρήσεις που προς το παρόν επιβιώνουν και κάνουν την ύστατη προσπάθεια να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες της εποχής εκμεταλλευόμενοι καθώς συχνά πληρούν τα κριτήρια, χρηματοδοτήσεις νεανικής επιχειρηματικότητας.

6.2 Συμπεράσματα βάσει ερευνητικών ερωτημάτων

Η πρώτη ενότητα του ερευνητικού μας μέσου αφορούσε τη φάση της έρευνας για τη δημιουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας, για την οποία οι Έλληνες εν δυνάμει ή ήδη δραστηριοποιούμενοι επιχειρηματίες δεν διστάζουν να εργάζονται αρκετές ώρες προκειμένου αφενός να αποκτήσει «σάρκα» το επιχειρηματικό του πλάνο και κατά δεύτερο λόγο να εξασφαλίσει βιωσιμότητα.

Επίσης, κατά την ίδια φάση, οι συμμετέχοντες του δείγματος δείχνουν εμπιστοσύνη στην ικανότητα τους να εντοπίζουν μία επιχειρηματική ευκαιρία πριν από άλλους, ενώ δείχνουν μία πίστη στις ικανότητες τους, τις οποίες χρησιμοποιούν προκειμένου να ανταπεξέρχονται σε προβλήματα και κρίσεις της επιχειρηματικής

τους καθημερινότητας καθώς και στην ικανότητα να εντοπίζουν την ανάγκη για νέα προϊόντα ή υπηρεσίες. Το γεγονός αυτό ενισχύει τη δημιουργικότητα και την ικανότητα που διακατέχει ένα νέο επιχειρηματία να αναγνωρίζει μία ανάγκη και να δημιουργεί μία επιχειρηματική δραστηριότητα που βασίζεται στην κάλυψη αυτής μέσα από την παραγωγή ενός προϊόντος ή την παροχή μίας υπηρεσίας προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες και τις επιθυμίες των πελατών του.

Στη φάση της έρευνας, οι συμμετέχοντες με βάση τις απαντήσεις τους δείχνουν τα μεγαλύτερα ποσοστά εμπιστοσύνης στις ικανότητες του να δουλεύουν πολλές ώρες (31,54%), να διαχειρίζονται αποτελεσματικά καθημερινά προβλήματα και κρίσεις (36,69%) και στο να εντοπίζουν την ανάγκη για ένα νέο προϊόν ή μία νέα υπηρεσία και να παράγουν ιδέες στις οποίες θα το βασίσουν με ποσοστά (35%) και (33,77%) αντίστοιχα.

Από τα παραπάνω, επιβεβαιώνεται το αντίστοιχο ερευνητικό ερώτημα σχετικά με την εμπιστοσύνη του επιχειρηματία στις ικανότητες του, ώστε να αναπτύξει μία καινοτόμα ιδέα ή να εντοπίσει μία επιχειρηματική ευκαιρία αναγνωρίζοντας ότι στο δείγμα μας υπάρχουν επιχειρηματικά ταλέντα που διακατέχονται από την ικανότητα να καινοτομούν.

Η επόμενη ενότητα της έρευνας μας, αφορούσε τη φάση του σχεδιασμού για τη δημιουργία μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας, διαπιστώθηκε διασπορά στις απαντήσεις του δείγματος σε ερωτήσεις όπως η εμπιστοσύνη στην ικανότητα να βρίσκει ένας επιχειρηματίας ή ένας εκκολλητόμενος επιχειρηματίας επενδυτές που διαθέτουν το αναγκαίο κεφάλαιο ώστε να επενδύσουν στην επιχειρήση του και στην πίστη στην ικανότητα διαχείρισης των οικονομικών στοιχείων μίας νέας επιχείρησης, γεγονός που πιθανόν να οφείλεται στην οικονομική ύφεση και στη παύση λειτουργίας αρκετών νέων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων που δεν λειτούργησαν λόγω του γεγονότος ότι δεν κατάφεραν να διαχειριστούν τα οικονομικά τους στοιχεία και να βρουν επενδυτές που θα καλύψουν το εγχείρημα τους.

Από την άλλη, υψηλά ποσοστά εμπιστοσύνης συναντάμε στις ικανότητες των συμμετεχόντων του δείγματος αναφορικά με την εμπιστοσύνη τους στο να εκτιμούν τη ζήτηση για ένα προϊόν ή υπηρεσία, να υπολογίζουν το κεφάλαιο κίνησης για την

έναρξη της επιχείρησής τους και να διαμορφώνουν μία ανταγωνιστική τιμή για ένα προϊόν ή μία υπηρεσία.

Αυτό δείχνει ότι ο νέος επιχειρηματίας έχει αρκετά καλό επίπεδο εμπιστοσύνης για την τιμή, τις προωθητικές ενέργειες, τη ζήτηση, το κεφάλαιο έναρξης προκειμένου να τα λάβει υπόψη του στο επιχειρηματικό του πλάνο ωστόσο δεν έχει πλήρη εικόνα και αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο εμπιστοσύνης στις προβλέψεις οικονομικών στοιχείων και στις πηγές άντλησης κεφαλαίων για την υλοποίηση μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας, ίσως επηρεασμένος από τις οικονομικές εξελίξεις των τελευταίων ετών και την υφεσιακή κατάσταση της χώρας μας και την έλλειψη εμπιστοσύνης ανάμεσα στα δύο συνεργαζόμενα μέρη, χρηματοδότη και νέου επιχειρηματία.

Στη φάση του σχεδιασμού, με βάση τα ερευνητικά μας ερωτήματα, λοιπόν οι νέοι ή εκκολαπτόμενοι επιχειρηματίες είναι σε θέση να αξιολογήσουν μία επιχειρηματική ιδέα και να τη μετατρέψουν σε ένα επιχειρηματικό πλάνο, ωστόσο ίσως θα χρειαστούν βοήθεια στην προετοιμασία προβλέψεων οικονομικών στοιχείων και στην εύρεση επενδυτών.

Η τρίτη φάση κατά τους McGee et al., (2017), αφορά την επιλογή οικονομικών και ανθρώπινων πόρων που θα στοιχειοθετήσουν μία νέα επιχειρηματική δραστηριότητα.

Τα αποτελέσματα της έρευνας μας έδειξαν ότι οι νέοι και εν δυνάμει επιχειρηματίες δείχνουν εμπιστοσύνη στην εξοικονόμηση κεφαλαίου για τη χρηματοδότηση της επιχείρησής τους σε προσωπική βάση και όχι σε συνεργασία με κάποιο fund. Επίσης, μεγάλο μέρος του δείγματος πέρα από την εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα, δίνει την αίσθηση του ηγέτη αφού καταφέρνει να ενστερνίζονται τις απόψεις του για μία νέα επιχειρηματική δραστηριότητα, γεγονός που επιβεβαιώνει το ερευνητικό μας ερώτημα.

Επιπλέον, συμπεραίνουμε ότι οι συμμετέχοντες στο δείγμα της έρευνας μας, έχουν υψηλά ποσοστά εμπιστοσύνης σχετικά με τις ικανότητες τους να αναπτύξουν την επιχείρησή τους και να της εξασφαλίσουν βιωσιμότητα γεγονός που επιβεβαιώνει το ερευνητικό μας ερώτημα, παρόλο που ένα μέρος αυτών ίσως λόγω εργασιακής και

όχι εκπαιδευτικής εμπειρίας δεν μπορούν να ερμηνεύσουν στο μέγιστο βαθμό τα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησής τους.

Ιδιαίτερα υψηλά εμπιστοσύνης, παρουσιάζονται στις απαντήσεις των συμμετεχόντων, σε ό,τι αφορά τους οικονομικούς πόρους, που σχετίζονται με τις ικανότητες τους να δικτυώνονται ερχόμενοι σε επαφή με άλλους ανθρώπους και να ανταλλάσσουν πληροφορίες (46,15%), γεγονός που οφείλεται στην ανάπτυξη του διαδικτύου και των social media καθώς και στην ξεκάθαρη αλλά συνοπτική ενημέρωση σχετικά με την επιχειρηματική τους δράση (30%).

Σε ό,τι αφορά το τη φάση της επιλογής ανθρώπινων πόρων, υψηλά ποσοστά εμφανίζονται στην εμπιστοσύνη στην ικανότητα να εμπνέουν, να ενθαρρύνουν και να παρακινούν υπαλλήλους και να τους επιβλέπουν αναθέτοντας καθήκοντα σε αυτούς.

Διαπιστώνουμε λοιπόν, ότι το δείγμα νέων ή εκκολαπτόμενων επιχειρηματικών της έρευνας μας, είναι σε θέση να συγκεντρώσει τόσο τους απαραίτητους οικονομικούς όσο και τους απαραίτητους ανθρώπινους πόρους που είναι απαραίτητη για τη δημιουργία της επιχείρησής του.

Η τελευταία φάση κατά τους McGee et al., (2017), που αφορούσε την φάση της εφαρμογής των δεξιοτήτων διαχείρισης, από πλευράς νέων ή εκκολαπτόμενων επιχειρηματιών προκειμένου οι επιχειρηματικές τους ενέργειες να καταστούν βιώσιμες, διαπιστώνουμε ότι μεγάλο μέρος του δείγματος πέρα από την εμπιστοσύνη στην συγκεκριμένη ικανότητα, δίνει την αίσθηση σε αντιπαράθεση με την προηγούμενη ερώτηση ότι ενώ μπορεί να τηρήσει και να αποθηκεύσει τα οικονομικά αρχεία της επιχείρησής του, ένα μόνο μέρος, αν και ικανοποιητικό, μπορεί να τα διαβάσει και να τα ερμηνεύσει.

Παρατηρούμε λοιπόν, ότι οι συμμετέχοντες στο δείγμα της έρευνας μας, έχουν υψηλά ποσοστά εμπιστοσύνης σχετικά με τις ικανότητες τους να αναπτύξουν την επιχείρησή τους και να της εξασφαλίσουν βιωσιμότητα, παρόλο που ένα μέρος αυτών ίσως λόγω εργασιακής και όχι εκπαιδευτικής εμπειρίας δεν μπορούν να ερμηνεύσουν στο μέγιστο βαθμό τα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησής τους, γεγονός που επιβεβαιώνει εν μέρει το αντίστοιχο ερευνητικό ερώτημα καθώς θα χρειαστούν τη βοήθεια οικονομολόγου ή λογιστή για την ανάπτυξη και την εξασφάλιση της βιωσιμότητας της επιχείρησής. Το γεγονός αυτό οφείλεται και στην

οικονομική συγκυρία της εποχής, όπου το φορολογικό και λογιστικό καθεστώς αλλάζει συνέχεια και η οικονομική ύφεση, δημιουργεί ανασφάλεια για το βιώσιμο μέλλον μίας επιχείρησης.

Η τελευταία ενότητα του ερευνητικού μας μέσου, αναφερόταν στη άποψη του στενού και επαγγελματικού περιβάλλοντος ενός νέου επιχειρηματία σχετικά με την δραστηριοποίηση του σε μία μικρή επιχείρηση. Συγκεκριμένα, ζητήθηκε η άποψη από το φιλικό, το οικογενειακό, συναδελφικό και το περιβάλλον του ήδη υπάρχον προϊστάμενου και εργοδότη.

Τα μέλη της οικογένειας εκκολλαπτόμενων ή εν δυνάμει επιχειρηματιών του δείγματος μας έχουν ανάμεικτα συναισθήματα για το επιχειρήν στις μέρες μας και το πώς αυτό επιτυγχάνεται, καθώς έχουν ζήσει εποχές οικονομικής άνθησης και έχουν μέτρο σύγκρισης με την εποχή της οικονομικής ύφεσης των ημερών μας. Ωστόσο η αισιοδοξία για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας υπερτερεί από τα μέλη της οικογένειας. Μην ξεχνάμε ότι περίπου το 83,5% της χρηματοδότηση νεανικής επιχειρηματικότητας προέρχεται από ίδια κεφάλαια προερχόμενα από το οικογενειακό περιβάλλον των επιχειρηματιών, με βάση τα στοιχεία της έρευνας «Χαρτογράφηση των Επιχειρηματικών Αναγκών των Ελληνικών υφιστάμενων & υπό σύσταση Start-up επιχειρήσεων» που διεξήγαγε το Δεκέμβριο η γενική γραμματεία Βιομηχανίας του υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης.

Αναφορικά με το φιλικό περιβάλλον των συμμετεχόντων του δείγματος, υπάρχει θετική εικόνα σχετικά με τη δραστηριοποίηση σε μία επιχειρηματική δραστηριότητα, γεγονός που οφείλεται είτε στην μεροληψία υπέρ των συμμετεχόντων και στην τάση για συμπαράσταση απέναντι στους φίλους τους.

Η στάση του συναδελφικού περιβάλλοντος οφείλεται σε αντιζηλίες για την οικονομική επιφάνεια και τον ανταγωνισμό που συχνά, αγγίζει τα όρια της προσωπικής διαμάχης – σύγκρουσης και της προσωπικής βεντέτας, μπορεί να προέρχεται και από βιώματα από το περιβάλλον των συναδέλφων σχετικά με την ανάπτυξη μίας επιχειρηματικής δραστηριότητας. Επίσης, η ουδέτερη στάση μπορεί να τηρείται από το φόβο δημιουργίας προστριβής με κάποιο συνάδελφο ή από την αποστασιοποίηση και σε όρος σεβασμού από τη προσωπική ζωή ενός συναδέλφου, που μπορεί να περιλαμβάνει ένα επιχειρηματικό εγχείρημα.

Τέλος, αναφορικά με την άποψη του αφεντικού – προϊστάμενου, επιβεβαιώνεται η άποψη ότι η ουδέτερη στάση μπορεί να τηρείται από το φόβο δημιουργίας προστριβής με κάποιο υφισταμένο ή από την αποστασιοποίηση και σε όρος σεβασμού από τη προσωπική ζωή ενός υφισταμένου, που μπορεί να περιλαμβάνει ένα επιχειρηματικό εγχείρημα. Επίσης, η θετική άποψη που το δείγμα δήλωσε σαν στο σύνολο του (40,54%), προκύπτει γιατί η δραστηριοποίηση στον επιχειρηματικό κόσμο, φέρνει έναν εργαζόμενο πιο κοντά στα δρώμενα της αγοράς και του δίνει τη δυνατότητα για καλύτερη διαχείριση και λήψη αποφάσεων, σχετικών με το αντικείμενο εργασίας του. Από την άλλη η αρνητική άποψη μικρού μέρους του δείγματος οφείλεται στο γεγονός ότι όταν ένας εργαζόμενος ηγείται επιχειρηματικά μίας επιχείρησης μπορεί να αφήνει σε δεύτερη μοίρα τα επαγγελματικά του καθήκοντα στο πλαίσιο της εργασίας του σε μία επιχείρηση κατά το αφεντικό ή το προϊστάμενο ή λόγω του ότι βλέποντας την οικονομική συγκυρία και όντας μέσα στον επιχειρηματικό κόσμος θεωρούν ότι δεν είναι η κατάλληλη στιγμή για ανάπτυξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα μας, με τα αποτελέσματα της έρευνας των McGee et al., (2009,2017), μπορούμε να επιβεβαιώσουμε ότι παρουσιάζονται εξίσου υψηλά επίπεδα επιχειρηματικά αυτεπάρκειας κατά τα στάδια της έρευνας και του σχεδιασμού. Αυτό οφείλεται στο πάθος και το κίνητρο του εν δυνάμει επιχειρηματία σχετικά με την ανεξαρτητοποίηση του από το έμισθο εργασιακό περιβάλλον όταν εργάζεται κάπου ή από την εμπλοκή του με την ανάπτυξη μίας νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Η διαφορά με της έρευνας μας σε σχέση με τις έρευνες για την επιχειρηματική αυτεπάρκεια των McGee et al., (2009,2017), άγεται στο γεγονός ότι το δείγμα μας παρουσιάζει υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης στις ικανότητες του και στα στάδια της επιλογής και της εφαρμογής με εξαίρεση, την εμπιστοσύνη στην ικανότητα των συμμετεχόντων του δείγματος αναφορικά με την οργάνωση και ερμηνεία οικονομικής φύσεως θεμάτων σε μία νέα επιχείρηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Η επιχειρηματική αυτεπάρκεια, σύμφωνα με τους McGee et al. (2009), είναι ένα πολυδιάστατο μέγεθος που στοχεύει στη μελέτη του βαθμού αντίληψης των ατόμων σχετικά με την ικανότητα να οργανώνουν και να εκτελούν καθήκοντα, όπως η αναγνώριση των ευκαιριών, ο προγραμματισμός, η διαχείριση οικονομικών πόρων και άλλες κρίσιμης σημασίας δεξιότητες για την επιτυχία και τη βιωσιμότητα μίας νέας επιχείρησης.

Η έρευνα μας, έλαβε χώρα σε μία περίοδο δύσκολη για τα επιχειρηματικά δεδομένα. Η οικονομική συγκυρία για την χώρα δεν είναι η καλύτερη δυνατή, για τη ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας από νέους και εκκολαπτόμενους επιχειρηματίες, οι οποίοι ήρθαν αντιμέτωποι με προβλήματα χρηματοδότησης της εταιρείας τους, με το νομικό και φορολογικό καθεστώς και με τυχόν προβλήματα διαχείρισης λόγω υπέρμετρου τραπεζικού δανεισμού. Πολλές, επιχειρήσεις έπαυσαν την επιχειρηματικής τους δραστηριότητας και άλλες δεν τόλμησαν την έναρξη αυτής λόγω της υφιστάμενης κατάστασης, γεγονός που επηρέασε, επηρεάζει και θα επηρεάσει για αρκετά χρόνια αντίστοιχες επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Κρίνουμε σκόπιμο γι' αυτό το λόγο τη διεξαγωγή παρόμοιας έρευνας, στην Ελλάδα, μέτρησης της επιχειρηματικής αυτεπάρκειας ίσως όταν ο επιχειρηματικός κόσμος ορθοποδήσει και υπάρχουν προοπτικές για ανάπτυξη υγιούς επιχειρηματικότητας προκειμένου να εξετάσουμε κατά πόσο η υφιστάμενη κατάσταση επηρεάζει και σε τι βαθμό την επιχειρηματική αυτεπάρκεια των νέων και εκκολαπτόμενων επιχειρηματιών.

Σκόπιμη είναι και η διεξαγωγή της έρευνας σε 3-4 χρόνια, προκειμένου να υπάρξουν συγκριτικά αποτελέσματα μέσα από τη συλλογή στοιχείων, ώστε να δούμε κατά πόσο η εξέλιξη των ήδη δραστηριοποιούμενων επιχειρηματιών είναι θετική και αν οφείλεται στην εμπιστοσύνη των ικανοτήτων τους και στην επιχειρηματική αυτεπάρκεια.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενογλώσση

- Alegre, J. & Chiva, R. (2013), "Linking entrepreneurial orientation and firm performance: The role of organizational learning capability and innovation performance", *Journal of Small Business Management*, 5.1.
- Arenius, P. & Minniti, M. (2005), "Perceptual variables and nascent entrepreneurship", *Small Business Economics* 24.
- Balkin D. B., Markman G.D., and L. Gomez-Mejia, (2000), "Is CEO Pay in High-Technology Firms Related to Innovation?", *Academy of Management Journal*, 43.
- Bandura, A. (2006), "Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T.Urdan (Eds.) *Self-efficacy beliefs of adolescents*", Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Bandura, A. (1997), "Self-efficacy: The exercise of control", New York: Freeman.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996), "Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning", *Child Development*, 67.
- Bandura, A. (1977), "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, 84.
- Baron, R.A. (2004), "The cognitive perspective: A valuable tool for answering entrepreneurship's basic "why" Questions", *Journal of Business Venturing*, 19.
- Baum, J., & Locke, E. (2004), "The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth", *Journal of Applied Psychology*, 89.
- Baum, J., Locke, E., & Smith, K. (2001), "A multi-dimensional model of venture growth", *Academy of Management Journal*, 44.
- Baum, J.R. (1994), "The relation of traits, competencies, vision, motivation, and strategy to venture growth", doctoral dissertation, University of Maryland, College Park, MD.
- Bird B., (1988), "Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention", *Academy of Management Review*, 13.
- Boyd, N. & Vozikis, G. (1994), "The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18.
- Byrant, P. (2007), "Self-regulation and decision heuristics in entrepreneurial opportunity evaluation and exploitation", *Management Decision*, Vol. 45 No. 4.

- Carter, N.M., Gartner, W.B., Shaver, K.G., & Gatewood, E.J. (2003), "The career reasons of nascent entrepreneurs", *Journal of Business Venturing*, 18.
- Chen, G., Gully, M.S., & Eden, D. (2004), "General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations", *Journal of Organizational Behavior*, 25.
- Chen, G., Greene, P., & Crick, A. (1998), "Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers", *Journal of Business Venturing*, 13.
- Could, D., & Weiss, M. (1981), "The effects of model similarity and model talk on self-efficacy and muscular endurance" *Journal of Sport Psychology*, 3.
- Covin, J., & Lumpkin, G. (2011), "Entrepreneurial orientation theory and research: Reflections on a needed construct", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 35.
- Covin, J., & Slevin, D. (1991), "A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 16.
- Covin, J., & Slevin, D. (1989), "Strategic management of small firms in hostile and benign environments", *Strategic Management Journal*, 10.
- Drnovsěk M., Wincent J., Cardon M., (2010), "Entrepreneurial self-efficacy and business start-up: developing a multi-dimensional definition", *Emerald*.
- Drnovsek, M. & Glas, M. (2002), "The entrepreneurial self-efficacy of nascent entrepreneurs: The case of two economies in transition", *Journal of Enterprising Culture*, 10.
- Florin, J., Karri, R., & Rossiter, N., (2007), "Fostering entrepreneurial drive in business education: An attitudinal approach", *Journal of Management Education*, 31.
- Forbes, D. (2005), "The effects of strategic decision making on entrepreneurial self-efficacy", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29.
- Gerbing, D., & Anderson, J. (1988), "An updated paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment", *Journal of Marketing research*.
- Gerhardt, M., Barbosa, S. & Kickul, J. (2007), "The role of cognitive style and risk preference on entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intentions", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13.
- Hechavarria, D., Renko, M., & Matthews, C. (2012), "The nascent entrepreneurship hub: goals, entrepreneurial self-efficacy and start-up outcomes", *Small Business Economics*, 39.
- Hmieleski, K., & Baron, R. (2008), "When does entrepreneurial self-efficacy enhance versus reduce firm performance?", *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2.

- Hisrich, R., Langan-Fox, J., & Grant, S. (2007), "Entrepreneurship research and practice: A call to action for psychology", *American Psychologist*, 62.
- Khedhaouria, A., Gurau, C., & Torres, O. (2015), "Creativity, self-efficacy, and small-firm performance: The mediating role of entrepreneurial orientation", *Small Business Economics*, 44.
- Kristiansen, S. & Indarti, N. (2004), "Entrepreneurial intention among Indonesian and Norwegian students", *Journal of Enterprising Culture*, 12.
- Krueger, N.F. (2000), "The cognitive infrastructure of opportunity emergence", *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 24 No. 3.
- Locke, E.A., Shane, S. & Collins, C.J. (2003), "Entrepreneurial motivation", *Human Resource Management Review*, 13.
- Lumpkin, G.T., & Dess, G. (1996), "Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance", *Academy of Management Review*, 21.
- Luthans, F. and Ibrayeva, E.S. (2006), "Entrepreneurial self-efficacy in Central Asian transition economies: quantitative and qualitative analysis", *Journal of International Business Studies*, Vol. 37.
- Madsen, E. (2007), "The significance of sustained entrepreneurial orientation on performance of firms - A longitudinal analysis", *Entrepreneurship & Regional Development*, 19.
- Markman, G., Balkin, D., & Baron, R. (2002), "Inventors and new venture performance: The effects of general self-efficacy and regretful thinking" *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 27.
- McGee, J., Peterson, M., Mueller, S., & Sequeira, J. (2009), "Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 33.
- McGee, J., Peterson, (2017), "The Long-Term Impact of Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Orientation on Venture Performance", *Journal of Small Business Management*.
- Mitchell R., Busenitz L., Lant T., McDougall P., Morse E., Smith J.B., (2002), "Toward a Theory of Entrepreneurial Cognition: Rethinking the People Side of Entrepreneurship Research", Baylor University.
- Mueller, S.L. & Goic, S. (2003), "East-West differences in entrepreneurial self-efficacy: Implications for entrepreneurship education in transition economies", *International Journal of Entrepreneurship Education*, 1 .

Muller S. L., Sequeira, J.(2007), "The influence of social ties and self-efficacy in forming entrepreneurial intentions and motivating nascent behaviour", *Journal of Developmental Entrepreneurship* 12.

Pajares, F. & Schunk, D. H., (2002), "The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation*", San Diego: Academic Press.

Pethe, S. Chaudhary, S., & Dhar, U. (1999), "Occupational self- efficacy scale and manual. Agra, India: National Psychological Corporation".

Poon, J., Ainuddin, R., & Junit, S. (2006), "Effects of self-concept traits and entrepreneurial orientation on firm performance", *International Small Business Journal*, 24.

Rauch, A, Wiklund, J, Lumpkin, G.T., & Frese, M. (2009), "Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestions for the future", *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 33.

Reilly, M.D., Krueger, N.F & Carsrud, A.L. (2000), "Competing models of entrepreneurial intentions", *Journal of Business Venturing*, 15.

Rotefoss, B. & Kolvereid, L. (2005), "Aspiring, nascent and fledgling entrepreneurs: An investigation of the business start-up process", *Entrepreneurship & Regional Development*, 17.

Tschannen M.,Hoy W., (2001), "Teacher efficacy: capturing an elusive construct", Elsevier.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995), "Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*", Windsor, UK: NFER-NELSON.

Segal, G., Borgia, D. and Schoenfeld, J. (2002), "Using social cognitive career theory to predict self-employment goals", *New England Journal of Entrepreneurship*, Vol. 5 No. 2.

Segal, G., Borgia, D. and Schoenfeld, J. (2005), "The motivation to become an entrepreneur", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 11 No. 1.

Seibert, C., Zhao, H. & Hills, C. (2005), "The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90.

Shane, S., Locke, E.A. and Collins, C.J. (2003), "Entrepreneurial motivation", *Human Resource Management Review*, Vol. 13 No. 2.

Stevenson, H.H., Roberts, M.J., & Grousbeck, H.I. (1985), “New business ventures and the entrepreneur”, Burr Ridge, IL: Richard D. Irwin.

Tang, J., Tang, Z., Marino, L., Zhang, Y., & Li, Q. (2008), “Exploring an inverted U-shape relationship between entrepreneurial orientation and performance in Chinese ventures”, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 32.

Tominc, P. & Rebernik, M. (2007), “Growth aspirations and cultural support for entrepreneurship: A comparison of post-socialist countries”, *Small Business Economics*, 28.

Urban, B. (2012), “Tracking the venture creation process in terms of entrepreneurial self-efficacy: Links to competitiveness of South African ventures”, *South African Journal of Economics and Management Sciences*, 15.

Wilson, F., Kickul, J., & Marlino, D. (2007), “Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education”, *Entrepreneurship Theory & Practice*, 31.

Zhao, H., Seibert, C., & Hills, C. (2005), “The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions”, *Journal of Applied Psychology*, 90.

Ιστοσελίδες - Διαδίκτυο

Χαρτογράφηση των Επιχειρηματικών Αναγκών των Ελληνικών υφιστάμενων & υπό σύσταση Start-up επιχειρήσεων (2017): <http://www.e-kepa.gr/frontend/article.php?aid=3935&cid=149&t=Apotelesmata-ereunas-gia-ti-Xartografisi-twn-Anagkwn-twn-ellinikwn-ufistamenwn-kai-upo-sustasi-Start-up-epixeirisewn> (τελευταία πρόσβαση 7/5/2017)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1

Επιστολή επικοινωνίας με τον Dr Jeffrey E. Mc Gee για άδεια χρήσης του ερευνητικού μέσου «Κλίμακα μέτρησης Επιχειρηματικής Αυτεπάρκειας»

Dear Dr Jeffrey E. McGee,

I am addressing you as a post graduate student of the MBA course of Cyprus Open University. In my working experience, I have taken part in conducting various surveys, as an executive employee of a company which carries out surveys and polls.

Together with the supervising professor of my thesis, we thought it would be of great interest to translate and validate your Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) scale for use in Greek entrepreneurs, in a large scale online survey that we plan to conduct. For this purpose, we kindly ask for your permission to use ESE in our questionnaire, in which we will also investigate the effect of various personal and job characteristics.

It is possible that the findings of the survey will be published, and hopefully add in the knowledge of appropriate training for entrepreneurship. In case you grant us permission, and if you so wish, we can keep you posted on the progress of the survey.

Thank you for your time and consideration.

Yours truly,

Ioanna Saiti

Tel: +30 6974 866 869

E-mail address: ioansait@gmail.com

Cyprus Open University:

Student ID number: 11201161

Παράρτημα 2

Απάντηση επικοινωνίας με τον Dr Jeffrey E. Mc Gee για άδεια χρήσης του ερευνητικού μέσου «Κλίμακα μέτρησης Επιχειρηματικής Αυτεπάρκειας»

Mcgee, Jeffrey <jmcgee@uta.edu>
Προς: Ioanna St <ioansait@gmail.com>

24 Νοεμβρίου 2015 - 3:56 μ.μ.

Ioanna,

Thank you for expressing an interest in the ESE scale. The instrument is attached. I have also attached a paper that is forthcoming in Journal of Small Business Management. Good luck!

Best regards,

Jeffrey E. McGee
Department of Management
University of Texas at Arlington
701 S. West Street
Arlington, TX 76019
817-272-3866
jmcgee@uta.edu

Παράρτημα 3



ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το παρόν ανώνυμο ερωτηματολόγιο αφορά έρευνα με θέμα: «Η εφαρμογή της κλίμακας ESE (Entrepreneurial Self Efficacy) σε δείγμα Ελλήνων επιχειρηματιών και υποψήφιων επιχειρηματιών», στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Διοίκηση Επιχειρήσεων» (MBA) του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Τα στοιχεία της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την παρούσα διπλωματική εργασία. Η ερευνήτρια εγγυάται για τη διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας στην προσπάθεια μου.

Με εκτίμηση,

Σαΐτη Ιωάννα

MBA- ΑΠΚΥ

Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο:

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ηλικία:

- 18-25
- 26-30
- 31-35
- 36-45
- 46-55
- 55 και άνω

Εκπαίδευση:

- Πρωτοβάθμια
- Δευτεροβάθμια
- Τριτοβάθμια
- Μεταπτυχιακό
- Άλλο

Επάγγελμα:

- Δημόσιος Υπάλληλος
- Ιδιωτικός Υπάλληλος
- Ελεύθερος Επαγγελματίας
- Συνταξιούχος
- Οικιακά
- Φοιτητής/τρια
- Άνεργος
- Άλλο.....

Ετήσιο Εισόδημα:

- 0-5.000 euro
- 5.000-12.000 euro
- 12.000-20.000 euro
- 20.000 και άνω

Οι παρακάτω προτάσεις-δηλώσεις αναφέρονται στις αντιλήψεις σας σχετικά με την εμπιστοσύνη που έχετε σε συγκεκριμένες ικανότητες σχετικές με την επιχειρηματική αυτάρκεια, για τις οποίες θα τηρηθεί ανωνυμία. Παρακαλείστε να διαβάσετε, κάθε δήλωση προσεκτικά και να αποφασίσετε το επίπεδο εμπιστοσύνης που περιγράφεται σε κάθε πρόταση. Κατόπιν, καθορίστε και σημειώστε, την ένταση του επιπέδου εμπιστοσύνης, κυκλώνοντας τον κατάλληλο βαθμό στην επτάβαθμη κλίμακα.

Πόση εμπιστοσύνη έχετε στην ικανότητά να.....; **1=Πάρα πολύ λίγη**
7=απόλυτη

1.	Να δουλεύετε πολλές ώρες στην επιχείρησή σας	1	2	3	4	5	6	7
2.	Να εκπαιδεύετε υπαλλήλους	1	2	3	4	5	6	7
3.	Να συγκεντρώνετε από οικονομίες ή να εξοικονομείτε προσωπικά το απαραίτητο κεφάλαιο για τη χρηματοδότηση της επιχείρησής σας	1	2	3	4	5	6	7
4.	Να αναγνωρίζετε μια επιχειρηματική ευκαιρία πριν το κάνουν άλλοι	1	2	3	4	5	6	7
5.	Να διαβάσετε και να ερμηνεύετε οικονομικά στοιχεία	1	2	3	4	5	6	7
6.	Να αναθέτετε καθήκοντα και υπευθυνότητες στους υπαλλήλους της επιχείρησής σας	1	2	3	4	5	6	7
7.	Να οργανώνετε και να τηρείτε τις οικονομικά αρχεία της επιχείρησής σας	1	2	3	4	5	6	7
8.	Να εμπνέετε, να ενθαρρύνετε και να παρακινείτε τους υπαλλήλους σας	1	2	3	4	5	6	7
9.	Να διαχειρίζεστε αποτελεσματικά καθημερινά προβλήματα και κρίσεις	1	2	3	4	5	6	7
10.	Να αναζητείτε και να προσλαμβάνετε υπαλλήλους	1	2	3	4	5	6	7
11.	Να προετοιμάζετε προβλέψεις οικονομικών στοιχείων (π.χ. ισολογισμούς) χωρίς βοήθεια από συνεργάτες	1	2	3	4	5	6	7
12.	Να σχεδιάζετε μια αποτελεσματική διαφημιστική καμπάνια για ένα νέο προϊόν ή υπηρεσία	1	2	3	4	5	6	7
13.	Να εντοπίζετε την ανάγκη για ένα νέο προϊόν ή υπηρεσία	1	2	3	4	5	6	7

14.	Να κάνετε τους άλλους να ενστερνίζονται και να πιστεύουν στο όραμά σας και στα σχέδιά σας για μια νέα επιχειρηματική δράση	1	2	3	4	5	6	7
15.	Να διαχειρίζεστε τα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησής σας	1	2	3	4	5	6	7
16.	Να κερδίζετε την εμπιστοσύνη όσων δεν σας γνωρίζουν πολύ καλά	1	2	3	4	5	6	7
17.	Να σχεδιάζετε ένα προϊόν ή μια υπηρεσία που θα ικανοποιεί τις ανάγκες και τις επιθυμίες των πελατών σας	1	2	3	4	5	6	7
18.	Να επιβλέπετε τους υπαλλήλους σας	1	2	3	4	5	6	7
19.	Να βρίσκετε επενδυτές που να διαθέτουν το αναγκαίο κεφάλαιο ώστε να επενδύσουν στην επιχείρησή σας	1	2	3	4	5	6	7
20.	Να εκτιμάτε τη ζήτηση για ένα καινούριο προϊόν ή για μια νέα υπηρεσία	1	2	3	4	5	6	7
21.	Να σχεδιάζετε τα κατάλληλα συστήματα κινήτρων και ανταμοιβών για τους υπαλλήλους σας	1	2	3	4	5	6	7
22.	Να μπορείτε να εξηγήσετε, ξεκάθαρα και συνοπτικά, με απλή ορολογία, γραπτά ή προφορικά, την επιχειρηματική σας πρόταση	1	2	3	4	5	6	7
23.	Να παράγετε (βρίσκετε, εφευρίσκετε) καινούριες ιδέες για ένα προϊόν ή μια υπηρεσία	1	2	3	4	5	6	7
24.	Να υπολογίζετε το κεφάλαιο έναρξης και το κεφάλαιο κίνησης που είναι αναγκαία για την έναρξη της επιχείρησής σας	1	2	3	4	5	6	7
25.	Να δικτυώνετε, δηλ. να έρχεστε σε επαφή με άλλους ανθρώπους και να ανταλλάσσετε πληροφορίες	1	2	3	4	5	6	7
26.	Να διαμορφώνετε μια ανταγωνιστική τιμή για ένα νέο προϊόν ή για μια νέα υπηρεσία	1	2	3	4	5	6	7

		<i>Πάρα Πολύ αρνητικά</i>	<i>Πολύ Αρνητικά</i>	<i>Αρνητικά</i>	<i>Ουδέτερα</i>	<i>Θετικά</i>	<i>Πολύ θετικά</i>	<i>Πάρα Πολύ θετικά</i>
1	Τα περισσότερα μέλη της οικογένειάς σας βλέπουν το να έχετε μια μικρή επιχείρηση	1	2	3	4	5	6	7
2	Οι στενοί σας φίλοι βλέπουν το να έχετε μια μικρή επιχείρηση	1	2	3	4	5	6	7
3	Οι συνάδελφοί σας βλέπουν..... το να έχετε μια μικρή επιχείρηση.....	1	2	3	4	5	6	7
4	Το αφεντικό/ προϊστάμενός σας βλέπειτο να έχετε μια μικρή επιχείρηση	1	2	3	4	5	6	7
Ευχαριστούμε για τη συμβολή σας και το χρόνο σας!!!								

Σημειώστε με κύκλο τον αριθμό που ανταποκρίνεται στην απάντησή σας στα παρακάτω ζητήματα

Παράρτημα 4 :Πίνακες στατιστικής έρευνας

ΦΥΛΛΟ	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΔΡΑΣ	587	45,15%
ΓΥΝΑΙΚΑ	713	54,85%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

ΗΛΙΚΙΑ	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
18-25	725	55,77%
26-30	111	8,54%
31-35	43	3,31%
36-45	209	16,08%
46-55	188	14,46%
55 και άνω	24	1,85%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ	0	0,00%
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ	602	46,31%
ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ	458	35,23%
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	107	8,23%
ΆΛΛΟ	133	10,23%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	82	6,31%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	389	29,92%
ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑΣ	88	6,77%
ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΣ	42	3,23%
ΟΙΚΙΑΚΑ	0	0,00%
ΦΟΙΤΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ	635	48,85%
ΑΝΕΡΓΟΣ	63	4,85%
ΆΛΛΟ	1	0,08%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

ΕΤΗΣΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
0-5000€	783	60,23%
5000-12000€	222	17,08%
12000-20000€	231	17,77%
20000€ και άνω	64	4,92%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

1.Να δουλεύετε πολλές ώρες στην επιχείρησή σας	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	1	0,08%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	1	0,08%
ΛΙΓΗ	108	8,31%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	171	13,15%
ΠΟΛΥ	218	16,77%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	410	31,54%
ΑΠΟΛΥΤΗ	391	30,08%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

4. Να αναγνωρίζετε μια επιχειρηματική ευκαιρία πριν το κάνουν άλλοι	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	21	1,62%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	23	1,77%
ΛΙΓΗ	192	14,77%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	280	21,54%
ΠΟΛΥ	348	26,77%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	241	18,54%
ΑΠΟΛΥΤΗ	195	15,00%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

9. Να διαχειρίζεστε αποτελεσματικά καθημερινά προβλήματα και κρίσεις	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	23	1,77%
ΛΙΓΗ	43	3,31%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	174	13,38%
ΠΟΛΥ	376	28,92%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	477	36,69%
ΑΠΟΛΥΤΗ	207	15,92%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

13. Να εντοπίζεται την ανάγκη για ένα νέο προϊόν ή υπηρεσία	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	21	1,62%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΛΙΓΗ	149	11,46%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	261	20,08%
ΠΟΛΥ	455	35,00%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	261	20,08%
ΑΠΟΛΥΤΗ	153	11,77%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

17. Να σχεδιάζετε ένα προϊόν ή μία υπηρεσία που θα ικανοποιεί τις ανάγκες και τις επιθυμίες των πελατών σας	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%

ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	64	4,92%
ΛΙΓΗ	66	5,08%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	212	16,31%
ΠΟΛΥ	380	29,23%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	285	21,92%
ΑΠΟΛΥΤΗ	293	22,54%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

23.Να παράγετε (βρίσκετε, εφευρίσκετε) καινούργιες ιδέες για ένα προϊόν ή μια υπηρεσία	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	43	3,31%
ΛΙΓΗ	88	6,77%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	253	19,46%
ΠΟΛΥ	439	33,77%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	350	26,92%
ΑΠΟΛΥΤΗ	127	9,77%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

11.Να προετοιμάζεται προβλέψεις οικονομικών στοιχείων (π.χ. ισολογισμός) χωρίς βοήθεια από συνεργάτες	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	126	9,69%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	174	13,38%
ΛΙΓΗ	152	11,69%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	348	26,77%
ΠΟΛΥ	200	15,38%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	213	16,38%
ΑΠΟΛΥΤΗ	87	6,69%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

12.Να σχεδιάσετε μια αποτελεσματική διαφημιστική καμπάνια για ένα νέο προϊόν ή υπηρεσία	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
---	---------------	---------

ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	43	3,31%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	44	3,38%
ΛΙΓΗ	212	16,31%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	262	20,15%
ΠΟΛΥ	263	20,23%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	284	21,85%
ΑΠΟΛΥΤΗ	192	14,77%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

16. Να κερδίζετε την εμπιστοσύνη όσων δεν σας γνωρίζουν πολύ καλά		
	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	22	1,69%
ΛΙΓΗ	23	1,77%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	148	11,38%
ΠΟΛΥ	214	16,46%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	435	33,46%
ΑΠΟΛΥΤΗ	458	35,23%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

19. Να βρίσκεται επενδυτές που να διαθέτουν το αναγκαίο κεφάλαιο ώστε να επενδύσουν στην επιχείρησας		
	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	1	0,08%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	26	2,00%
ΛΙΓΗ	147	11,31%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	405	31,15%
ΠΟΛΥ	389	29,92%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	224	17,23%
ΑΠΟΛΥΤΗ	108	8,31%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

20.Να εκτιμάτε τη ζήτηση για ένα καινούργιο προϊόν ή για μια νέα υπηρεσία	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	24	1,85%
ΛΙΓΗ	128	9,85%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	232	17,85%
ΠΟΛΥ	397	30,54%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	301	23,15%
ΑΠΟΛΥΤΗ	218	16,77%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

24.Να υπολογίζετε το κεφάλαιο έναρξης και το κεφάλαιο κίνησης που είναι αναγκαία για την έναρξη της επιχείρησας	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	1	0,08%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	63	4,85%
ΛΙΓΗ	191	14,69%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	156	12,00%
ΠΟΛΥ	350	26,92%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	344	26,46%
ΑΠΟΛΥΤΗ	195	15,00%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

26.Να διαμορφώνεται μια ανταγωνιστική τιμή για ένα νέο προϊόν ή για μια νέα υπηρεσία	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΛΙΓΗ	86	6,62%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	236	18,15%
ΠΟΛΥ	260	20,00%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	393	30,23%
ΑΠΟΛΥΤΗ	325	25,00%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

3. Να συγκεντρώνεται από οικονομίες ή να εξοικονομείτε προσωπικά το απαραίτητο κεφάλαιο για τη χρηματοδότηση της επιχείρησής σας	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	24	1,85%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	1	0,08%
ΛΙΓΗ	190	14,62%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	235	18,08%
ΠΟΛΥ	307	23,62%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	326	25,08%
ΑΠΟΛΥΤΗ	217	16,69%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

14. Να κάνετε τους άλλους να ενστερνίζονται και να πιστεύουν στο όραμά σας και στα σχέδια σας για νέα επιχειρηματική δράση	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	41	3,15%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΛΙΓΗ	47	3,62%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	275	21,15%
ΠΟΛΥ	368	28,31%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	199	15,31%
ΑΠΟΛΥΤΗ	370	28,46%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

22. Να μπορείτε να εξηγήσετε ξεκάθαρα και συνοπτικά, με απλή ορολογία, γραπτά ή προφορικά την επιχειρηματική σας δράση	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	21	1,62%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	1	0,08%
ΛΙΓΗ	67	5,15%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	233	17,92%
ΠΟΛΥ	279	21,46%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	390	30,00%
ΑΠΟΛΥΤΗ	309	23,77%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

25.Να δικτυώνεστε, δηλ. να έρχεστε σε επαφή με άλλους ανθρώπους και να ανταλλάσσετε πληροφορίες	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	23	1,77%
ΛΙΓΗ	85	6,54%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	68	5,23%
ΠΟΛΥ	156	12,00%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	600	46,15%
ΑΠΟΛΥΤΗ	368	28,31%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

2.Να εκπαιδύεται υπαλλήλους	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΛΙΓΗ	88	6,77%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	281	21,62%
ΠΟΛΥ	409	31,46%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	259	19,92%
ΑΠΟΛΥΤΗ	263	20,23%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

6.Να αναθέτετε καθήκοντα και υπευθυνότητες στους υπαλλήλους της επιχείρησης	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	1	0,08%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	21	1,62%
ΛΙΓΗ	48	3,69%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	126	9,69%
ΠΟΛΥ	345	26,54%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	411	31,62%
ΑΠΟΛΥΤΗ	348	26,77%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

8.Να εμπνέετε, να ενθαρρύνετε και να παρακινείτε τους υπαλλήλους σας	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
--	---------------	---------

ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	1	0,08%
ΛΙΓΗ	22	1,69%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	107	8,23%
ΠΟΛΥ	195	15,00%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	410	31,54%
ΑΠΟΛΥΤΗ	565	43,46%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

10.Να αναζητείτε και να προσλαμβάνετε υπαλλήλους	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	21	1,62%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	3	0,23%
ΛΙΓΗ	85	6,54%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	320	24,62%
ΠΟΛΥ	310	23,85%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	350	26,92%
ΑΠΟΛΥΤΗ	211	16,23%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

18.Να επιβλέπετε τους υπαλλήλους σας	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	0	0,00%
ΛΙΓΗ	1	0,08%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	109	8,38%
ΠΟΛΥ	405	31,15%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	294	22,62%
ΑΠΟΛΥΤΗ	491	37,77%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

21.Να σχεδιάζετε τα κατάλληλα συστήματα κινήτρων και ανταμοιβών για τους υπαλλήλους σας	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	21	1,62%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	1	0,08%
ΛΙΓΗ	65	5,00%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	197	15,15%
ΠΟΛΥ	410	31,54%

ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	410	31,54%
ΑΠΟΛΥΤΗ	196	15,08%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

5.Να διαβάζετε και να ερμηνεύετε οικονομικά στοιχεία	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	84	6,46%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	148	11,38%
ΛΙΓΗ	214	16,46%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	218	16,77%
ΠΟΛΥ	393	30,23%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	176	13,54%
ΑΠΟΛΥΤΗ	67	5,15%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

7.Να οργανώνεται και να τηρείτε τα οικονομικά αρχεία της επιχείρησής σας	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	21	1,62%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	66	5,08%
ΛΙΓΗ	46	3,54%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	173	13,31%
ΠΟΛΥ	257	19,77%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	433	33,31%
ΑΠΟΛΥΤΗ	304	23,38%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

15.Να διαχειρίζεστε τα περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησής σας	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	22	1,69%
ΠΟΛΥ ΛΙΓΗ	21	1,62%
ΛΙΓΗ	65	5,00%
ΟΥΔΕΤΕΡΗ	254	19,54%
ΠΟΛΥ	219	16,85%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	372	28,62%
ΑΠΟΛΥΤΗ	347	26,69%

ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%
1.Τα περισσότερα μέλη της οικογένειάς σας βλέπουν.... το να έχετε μία μικρή επιχείρηση	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΑΡΝΗΤΙΚΑ	1	0,08%
ΠΟΛΥ ΑΡΝΗΤΙΚΑ	21	1,62%
ΑΡΝΗΤΙΚΑ	86	6,62%
ΟΥΔΕΤΕΡΑ	324	24,92%
ΘΕΤΙΚΑ	498	38,31%
ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΑ	260	20,00%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΑ	110	8,46%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

2.Οι στενοί σας φίλοι βλέπουντο να έχετε μια μικρή επιχείρηση	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΑΡΝΗΤΙΚΑ	0	0,00%
ΠΟΛΥ ΑΡΝΗΤΙΚΑ	2	0,15%
ΑΡΝΗΤΙΚΑ	43	3,31%
ΟΥΔΕΤΕΡΑ	408	31,38%
ΘΕΤΙΚΑ	475	36,54%
ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΑ	218	16,77%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΑ	154	11,85%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%

3.Οι συνάδελφοί σας βλέπουντο να έχετε μια μικρή επιχείρηση	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΑΡΝΗΤΙΚΑ	0	0,00%
ΠΟΛΥ ΑΡΝΗΤΙΚΑ	1	0,08%
ΑΡΝΗΤΙΚΑ	190	14,62%
ΟΥΔΕΤΕΡΑ	537	41,31%
ΘΕΤΙΚΑ	246	18,92%
ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΑ	261	20,08%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΑ	65	5,00%

ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%
4.Το αφεντικό/προϊστάμενος σας βλέπειτο να έχετε μια μικρή επιχείρηση	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΑΡΝΗΤΙΚΑ	23	1,77%
ΠΟΛΥ ΑΡΝΗΤΙΚΑ	23	1,77%
ΑΡΝΗΤΙΚΑ	191	14,69%
ΟΥΔΕΤΕΡΑ	536	41,23%
ΘΕΤΙΚΑ	287	22,08%
ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΑ	91	7,00%
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΑ	149	11,46%
ΣΥΝΟΛΟ	1300	100,00%