

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ



Πτυχιακή εργασία

«Πολιτισμικός Εαυτός και Ψυχολογικά Κίνητρα γυναικών στη Μειονότητα των Πομάκων της Ξάνθης»

ΚΑΡΑΣΟΓΙΑΝΝΙΔΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΑ(2885)

Επιβλέπων καθηγητής: Κ. Καφέτσιος

ΡΕΘΥΜΝΟ

ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΟ ΕΤΟΣ:2016-2017

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5-6
----------------------	------------

1ο ΜΕΡΟΣ «ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ»

1. Πολιτισμικός εαυτός.....	7-13
1.1.Πολιτισμός-Κουλτούρα.....	7-8
1.2.Η ατομιστική κοινωνία.....	8-9
1.3.Η κολεκτιβιστική κοινωνία.....	9-10
1.4.Πολιτισμική κατασκευή του εαυτού.....	10-11
1.5.Κατασκευή του εαυτού και συναίσθημα.....	11-12
1.6.Κατασκευή του εαυτού και κινητοποίηση.....	13
2. Ψυχολογία των κινήτρων.....	14-20
2.1.Ψυχολογικά κίνητρα.....	14-15
2.2.Εσωτερικά κίνητρα.....	15-16
2.3.Εξωτερικά κίνητρα.....	16-17
2.4.Θεωρίες Κινήτρων.....	17-19
2.4.1.Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού(ΘΑΠ).....	17-18
2.4.2.Γνωστική Θεωρία Αξιολόγησης(ΓΘΑ).....	18
2.4.3.Θεωρία Ανισότητας(ΘΑ).....	19
2.4.4.Ενδοπροσωπική και Διαπροσωπική Προσέγγιση των Κινήτρων..	19-20
3. Ψυχολογικά Κίνητρα στο χώρο εργασίας.....	21-30
3.1.Η έννοια της Κινητοποίησης.....	21-22
3.2.Είδη Κινήτρων στον Εργασιακό Χώρο.....	22-23
3.3.Η εργασιακή απόδοση.....	23-24
3.4.Θεωρίες Κινητοποίησης και Απόδοσης στον Εργασιακό χώρο....	24-27
3.4.1.Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού.....	24
3.4.2.Γνωστική Θεωρία Αξιολόγησης.....	25
3.4.3.Θεωρία Εργασιακής Κινητοποίησης.....	25
3.4.4.Θεωρίες X και Y.....	25-26
3.4.5.Η ιεραρχία των Αναγκών.....	26
3.4.6.Θεωρία Κινητοποίησης Υγιεινής.....	26-27

3.4.7.Θεωρία της Ανάγκης για Επιτυχία.....	27
3.5.Κουλτούρα και Κίνητρα στον Εργασιακό Χώρο.....	27-28
3.6.Επιχειρηματική Πρόθεση.....	28
3.6.1.Φυλο και Επιχειρηματική Πρόθεση.....	29-30
4. Πολιτισμικός και Κίνητρα επίτευξης	31-35
4.1.Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού... ..	33
4.2.Θεωρία Αυτοσυμφωνίας.....	33-34
4.3.Είδη Κοινωνιών και Στόχοι.....	34-35
5. Μειονότητες	36-40
5.1.Ψυχολογία των Μειονοτικών Ομάδων.....	36-38
5.1.1.Στερεοτυπική απειλή.....	36-37
5.1.2.Απόδοση Παρέμβασης.....	38
5.2.Η Μειονότητα των Πομάκων.....	39-40

2^ο ΜΕΡΟΣ «Η ΕΡΕΥΝΑ»

1. Στόχοι της παρούσας μελέτης.....	41-42
2. Ερευνητικές Υποθέσεις.....	42-43
2.1.Προσδοκώμενα Αποτελέσματα.....	43
3. Μέθοδος.....	44-49
3.1.Συμμετέχοντες-Δημογραφικά στοιχεία.....	44-45
3.2.Το ερωτηματολόγιο.....	45-46
3.3.Τα «ερευνητικά εργαλεία».....	46-49
3.3.1.Κλίμακα Κατασκευής του Εαυτού.....	47-48
3.3.2.Ανάγκη για Επιτυχία.....	48
3.3.3.Πρόθεση Έναρξης Επιχειρηματικής Δραστηριότητας.....	48
3.3.4.Κλίμακα για τον Προσδιορισμό του Φυλετικού Ρόλου.....	49

4. Αποτελέσματα.....	50-58
4.1.Επιλογή στατιστικών κριτηρίων.....	50-53
4.2.Έλεγχος υποθέσεων.....	53-58
5. Συμπεράσματα.....	59
6. Περιορισμοί και Μελλοντικές Κατευθύνσεις.....	60
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	61-66

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία απαρτίζεται από δύο συνολικά μέρη, ένα βιβλιογραφικό και ένα ερευνητικό, και πραγματεύεται τον πολιτισμικό εαυτό και τα ψυχολογικά κίνητρα. Στο βιβλιογραφικό μέρος διατυπώνονται ορισμοί, γνώσεις και θεωρίες πρωτίστως για τον πολιτισμικό εαυτό και τα ψυχολογικά κίνητρα και δευτερευόντως για την επιχειρηματική πρόθεση, τα κίνητρα στο χώρο εργασίας, την ψυχολογία των μειονοτικών ομάδων και τη μειονότητα των Πομάκων. Επιπλέον, πέρα από την απλή παράθεση μεμονωμένων θεωριών, γίνεται μια προσπάθεια θεωρητικής σύνδεσης των εννοιών «πολιτισμικός εαυτός» και «ψυχολογικά κίνητρα». Στο ερευνητικό μέρος, εξετάζεται ερευνητικά η σχέση του πολιτισμικού εαυτού(εξαρτημένος/ανεξάρτητου) και του φυλετικού προσανατολισμού (αρρενωπότητα/θηλυκότητα) με τα κίνητρα επίτευξης και συγκεκριμένα με την ανάγκη για επιτυχία από την μία και την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας από την άλλη, σε μια ειδική πληθυσμιακή ομάδα, αυτή των Πομάκων γυναικών της Ξάνθης.

Ειδικότερα, το πρώτο κεφάλαιο ασχολείται με τον πολιτισμικό εαυτό που χωρίζεται σε ανεξάρτητος και εξαρτημένος. Ο ανεξάρτητος τύπος εντοπίζεται στις ατομικιστικές κοινωνίες ενώ ο εξαρτημένος τύπος στις κollectιβιστικές κοινωνίες. Ανάλογα με την κατασκευή του εαυτού τα άτομα αναπτύσσουν και αντίστοιχα χαρακτηριστικά (Kitayama, Park, Sevincer, Karasawa & Uskul, 2009. Oyserman, Kimmelmeir & Coon, 2002. Uskul & Oyserman, 2005).

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται τα κίνητρα. Τα κίνητρα χωρίζονται σε εσωτερικά και εξωτερικά. Ανάλογα λοιπόν με το είδος τους επηρεάζονται είτε από εσωτερικές διεργασίες και προσφέρουν εσωτερικά πλεονεκτήματα στο άτομο είτε από εξωτερικές

δυνάμεις και προσφέρουν εξωτερικά πλεονεκτήματα. Σε κάθε περίπτωση καθοδηγούν τη συμπεριφορά του ατόμου (Deci, 1972. Ryan & Deci, 2000. Deci, Ryan & Williams, 1996).

Το τρίτο κεφάλαιο είναι στην ουσία υποκεφάλαιο του δεύτερου κεφαλαίου. Σε αυτό περιγράφονται τα κίνητρα στο χώρο εργασίας. Σαφέστερα, αναφέρονται ορισμένες θεωρίες που εφαρμόζουν στο χώρο αυτόν (Deci, 1972. Kuvaas & Dysvik, 2009), ενώ δίνεται μεγάλη σημασία στο ρόλο των προϊσταμένων και των μάνατζερ (DeVoe & Iyengar, 2004) και στο εσωτερικό κίνητρο (Deci, 1972). Τέλος, γίνεται μια αναφορά στην επιχειρηματικότητα και στις διαφορές ανδρών και γυναικών σε αυτόν τον τομέα (Moriano, Gorgievski, Laguena, Stephan & Zarafshani, 2012. Zampetakis, Bakatsaki, Kafetsios & Moustakis, 2016).

Στο τέταρτο κεφάλαιο, γίνεται μια προσπάθεια συσχέτισης του πολιτισμικού εαυτού με την έννοια των κινήτρων. Όλο αυτό γίνεται φυσικά με σεβασμό στο διαχωρισμό των κοινωνιών και αντίστοιχα στην κατασκευή του εαυτού (ατομικιστική-συλλογική και ανεξάρτητος-εξαρτημένος εαυτός (Gore, Cross & Kanagawa, 2009. Hoffstede, 1980. Munro, Schumaker & Carr, 1997)

Στο πέμπτο και τελευταίο κεφάλαιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης της παρούσας εργασίας, γίνεται μια αναφορά στην ψυχολογία των μειονοτήτων (Δικαίου, 2013) και στην στερεοτυπική απειλή (Nguyen & Ryan, 2008). Επίσης, στο δεύτερο μέρος του κεφαλαίου αυτού δίνεται η δυνατότητα στον αναγνώστη να γνωρίσει ιστορικά και πολιτισμικά τη μειονότητα των Πομάκων (Michail, 2003. Σπύρος, 2002. Steinke & Vosse, 20007) προκειμένου να εισαχθεί ομαλά στην έρευνα που ακολουθεί και η οποία ειδικεύεται σε αυτόν τον πληθυσμό.

1.Πολιτισμικός εαυτός

1.1. Πολιτισμός-Κουλτούρα

.Η κουλτούρα (ο πολιτισμός) ενός τόπου είναι μια πολύπλοκη έννοια. Αποτελεί κομμάτι της Διαπολιτισμικής Ψυχολογίας και μαζί με αυτή εντάσσονται, σύμφωνα με τον Yang (2000), στην Εγκώρια Ψυχολογία (όπως αναφέρεται στον Jahoda, 2016). Η τελευταία μελετάει την ανθρώπινη συμπεριφορά που εκτυλίσσεται σε ένα πολιτισμικό περιεχόμενο (Jahoda, 2016).

Η Oyserman (2015) εμβαθύνει περισσότερο στο θέμα της κουλτούρας. Θεωρεί ότι η κουλτούρα περιλαμβάνει διαδικασίες που είναι καθολικές για τους ανθρώπους, που είναι κοινές σε κάποιες περιοχές του κόσμου, ειδικότερα σε συγκεκριμένες ομάδες. Ανάλογα με το πόσα ξέρει ο καθένας για τον πολιτισμό του μπορεί να χαρακτηριστεί ως σχετικός ή μη (Oyserman, 2015).

Ο πολιτισμός θεωρείται σημαντικός γιατί μπορεί να επηρεάσει το «υποκειμενικό χτίσιμο καταστάσεων» (Oyserman, Kimmelmeier, & Coon, 2002). Έτσι, αποτελεί έναν συνδυασμό από αξίες και θεσμούς, παραδόσεις και δομές κ.λπ. Όλα αυτά τα στοιχεία μεταφέρονται από γενιά σε γενιά αλλά και ειδικό τόπο και χρόνο. Γι' αυτό ο πολιτισμός χαρακτηρίζεται ως «συνεχόμενος και συγκεκριμένος» (Oyserman & Lee, 2007). Πολλές φορές μπορεί να επηρεάσει δομές του ατομικού, του κοινωνικού ή του ομαδικού επιπέδου (Oyserman & Uskul, 2008).

Πάνω στο θέμα της κουλτούρας αρκετά σημαντικές είναι οι απόψεις των Oyserman και Markus (1993). Οι ερευνητές αυτοί θεωρούν ότι ο πολιτισμός αποτελεί διαμεσολαβητική μεταβλητή στις ατομικές ψυχολογικές διαδικασίες οι οποίες τείνουν να αναπτύσσονται σε ένα ιστορικό περιεχόμενο. Επίσης, βασίζονται σε καθημερινές

δραστηριότητες των ατόμων, που γίνονται για πρακτικούς λόγους. Ακόμη, οι άνθρωποι δομούν τον εαυτό τους (την ταυτότητά τους) μέσα στις ομάδες στις οποίες ανήκουν κι έτσι χτίζουν και τον κοινωνικό-πολιτισμικό εαυτό τους. Αυτός είναι ενεργός και πολύ σημαντικός για το άτομο γι'αυτό και επηρεάζει τα είδη εαυτού του ατόμου, τον προηγούμενο, τον τωρινό και τον μελλοντικό (Oyserman & Markus, 1993).

Οι κοινωνίες μπορούν να χωριστούν σε δύο είδη με βάση την κουλτούρα: την ατομικιστική και την κολлекτιβιστική-συλλογική.

1.2. Η ατομικιστική κοινωνία

Στην ατομικιστική κοινωνία τα άτομα δεν εξαρτώνται το ένα από το άλλο. Σύμφωνα με τον Hoffstede (1980, όπως αναφέρεται στους Oyserman, Coon & Kimmelmeier, 2002) οι άνθρωποι αυτών των κοινωνιών δίνουν μεγαλύτερη σημασία στα δικαιώματα από ότι στα καθήκοντά τους, ενδιαφέρονται κυρίως για τον εαυτό και την άμεση οικογένειά τους και στόχος τους είναι να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν μια θετική εντύπωση για τον εαυτό τους. Η ατομική τους ταυτότητα λοιπόν βασίζεται στις προσωπικές τους επιτυχίες και στην κατοχή πολλών χαρακτηριστικών που τους κάνουν να δείχνουν μοναδικοί και να διακρίνονται από το πλήθος. Η ικανοποίηση από τη ζωή και η ευεξία τους στηρίζονται στο να πετύχουν τους στόχους τους. Συνεπώς η κρίση και η λογική αυτών των ατόμων προσανατολίζεται γύρω από το άτομο. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι τα άτομα της ατομικιστικής κοινωνίας είναι αρκετά κοινωνικά και δε διστάζουν να στραφούν στους άλλους για αποδοχή και υποστήριξη (Kitayama, Park, Sevincer, Karasawa & Uskul, 2009. Oyserman, Kimmelmeir & Coon, 2002. Uskul & Oyserman, 2005). Ωστόσο, οι σχέσεις τους με τα άλλα άτομα υφίστανται κυρίως για να βοηθήσουν τα πρώτα να

επιτύχουν τους στόχους τους (Oyserman, Coon & Kimmelmeier, 2002). Στην ουσία είναι βασικό για το άτομο να τα πάει καλά με τους άλλους, αλλά το να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες τους δεν είναι και τόσο βασικό (Fredlmeier, Schafemeier, Vasconellos & Trommsdorf, 2008).

Με άλλα λόγια, ο πυρήνας αυτής της κοινωνίας είναι το άτομο. Το άτομο είναι υπεύθυνο για τη μοίρα του και τις επιλογές του και όλες οι καταστάσεις και οι σχέσεις υπάρχουν για να εξυπηρετούν το άτομο (Oyserman, 2015). Στην ατομικιστική κοινωνία «η κοινωνική πληροφορία δεν προσδιορίζεται από το κοινωνικό περιεχόμενο» (Oyserman & Lee, 2007). Σημαντικές έννοιες είναι η αυτονομία και η αυτό-εκπλήρωση (Oyserman & Uskul, 2008), η αυτοπεποίθηση και η μοναδικότητα κ.λπ. (Fredlmeier et al., 2008).

1.3. Η κολεκτιβιστική κοινωνία

Από την άλλη μεριά, η κολεκτιβιστική είναι μια τελείως διαφορετική κοινωνία. Ο πυρήνας εδώ είναι η ομάδα και όχι το άτομο (Oyserman, 2015). Ο βασικός στόχος του ατόμου είναι να αποκτήσει και να διατηρήσει την ιδιότητα ως μέλος μιας ομάδας. Έτσι προσδιορίζεται και ο εαυτός και έτσι αποκτά τις όποιες ικανότητες και τα χαρακτηριστικά του (Oyserman & Lee, 2007). Βασική έννοια της κολεκτιβιστικής κοινωνίας είναι η υποχρέωση, το καθήκον. Το καθήκον αυτό κατευθύνεται προς την ενδο-ομάδα (Oyserman & Lee, 2007) κι έτσι δένονται τα άτομα μεταξύ τους (Oyserman, Coon & Kimmelmeier, 2002). Η ταυτότητα του ατόμου νοείται μόνο όταν το άτομο είναι μέλος μιας ομάδας. Ειδικότερα, τα χαρακτηριστικά των ατόμων «αντανακλούν τους στόχους της ομάδας στην οποία το άτομο ανήκει» (για παράδειγμα, τη διατήρηση αρμονικών σχέσεων με τα άλλα άτομα και τις προσωπικές θυσίες για το κοινό καλό). Τα άτομα αντλούν ικανοποίηση από τη ζωή τους όταν

διεξάγουν με επιτυχία τους όποιους ρόλους τους και φέρουν σε πέρας τις υποχρεώσεις τους. Σε ότι έχει να κάνει με τα συναισθήματά τους προτιμούν να μην τα εκφράζουν επειδή πιστεύουν ότι αυτό ωφελεί την αρμονία της ομάδας (Oyserman, Coon & Kimmelmeier, 2002). Στην ουσία επιδιώκεται η εξάρτηση και η σχετικότητα (Friedlmeier et al., 2008).

Επομένως, σύμφωνα με την Oyserman (2015), «τα άτομα έχουν αξία στο βαθμό που εκπληρώνουν κατάλληλα τον τόπο και το ρόλο τους εντός του σχεσιακού δικτύου», κάτι που περιλαμβάνει την εξάρτηση και την ευαισθησία του ατόμου (Oyserman & Uskul, 2008).

Σε σχέση με την ίδια την ομάδα, αυτή έχει ορισμένα χαρακτηριστικά. Καταρχήν, τα όριά της είναι σταθερά, αδιαπέραστα και πολύ σημαντικά για τα μέλη της (Oyserman & Lee, 2007. Oyserman, Coon & Kimmelmeier, 2002). Επίσης, οι συναλλαγές μεταξύ της ενδο-ομάδας ή οι ανταλλαγές με άλλες εξω-ομάδες βασίζονται στη γενναιοδωρία αλλά και την ισότητα μεταξύ των ατόμων (Oyserman & Lee, 2007. Oyserman, Coon & Kimmelmeier, 2002). Άρα, όπως υποστηρίζουν και οι Oyserman, Kimmelmeier και Coon (2002), για την κολεκτιβιστική κοινωνία είναι «η πίστη ότι ταιριάζεις σε ομάδες είναι σημαντικό και αναπόφευκτο μέρος του να είσαι άνθρωπος».

1.4. Πολιτισμική κατασκευή του εαυτού

Από τον παραπάνω διαχωρισμό των κοινωνιών προκύπτει αντίστοιχα και η κατασκευή του εαυτού, που λίγο πολύ αναφέρθηκε νωρίτερα, αλλά θα περιγραφεί εδώ πιο συγκεκριμένα. Εννοιολογικά, η κατασκευή του εαυτού περιλαμβάνει τις σκέψεις ενός ατόμου (που εδώ σχετίζονται με τον πολιτισμό κι έτσι προκύπτει τελικά ο πολιτισμικός εαυτός), τα συναισθήματά του αλλά και τις δράσεις που έχουν να

κάνουν με την κατανόηση του εαυτού. Ο εαυτός λοιπόν μπορεί να κατασκευαστεί είτε ως συνδεδεμένος με τους άλλους ανθρώπους (δηλαδή εξαρτημένος) είτε ως διακριτός από αυτούς (δηλαδή ανεξάρτητος)(Kafetsios, Hess & Nezlek, υπό δημοσίευση). Η κατασκευή του εαυτού των ατόμων αντανακλά τις διαφορετικές πολιτισμικές νόρμες (Friedlmeier et al., 2008). Ουσιαστικά, η ανεξάρτητη κατασκευή του εαυτού εντοπίζεται κυρίως στις ατομικιστικές κοινωνίες (με χαρακτηριστικά που έχουν ήδη αναλυθεί), ενώ η εξαρτημένη κατασκευή εντοπίζεται στις κollectιβιστικές κοινωνίες (πάλι με προηγούμενη ανάλυση των χαρακτηριστικών. Markus & Kitayama, 1991).

Σύμφωνα με τους Oyserman, Kimmelmeier και Coon (2002), ο πολιτισμός μπορεί να επιδράσει στα συναισθήματα των ατόμων και στα κίνητρά τους.

Το συναίσθημα θεωρείται διατομική κατάσταση (Kafetsios, Hess & Nezlek, υπό δημοσίευση) και η κουλτούρα παίζει βασικό ρόλο στο σχηματισμό της συναισθηματικής εμπειρίας (Markus & Kitayama, 1991). Ανάλογα με το είδος του πολιτισμικού εαυτού και άρα το είδος της κοινωνίας, τα συναισθήματα αποτυπώνονται διαφορετικά.

1.5. Πολιτισμικός εαυτός και συναίσθημα

Στις ατομικιστικές κοινωνίες, όπου η κατασκευή του εαυτού είναι ανεξάρτητη, το συναίσθημα εμφανίζεται συχνά και με μεγάλη ένταση (Kafetsios, Hess & Nezlek, υπό δημοσίευση), γιατί αποκαλύπτει τον ενδόμυχο κόσμο του ατόμου (Markus & Kitayama, 1991). Συνεπώς, τα συναισθήματα «επικεντρώνονται στο εγώ» (π.χ. θυμός, σύγχυση, περηφάνια κ.λπ.) διότι έχουν ως αναφορά τα εσωτερικά χαρακτηριστικά των ατόμων (Markus & Kitayama, 1991). Συνήθως, βέβαια, οι ανεξάρτητες

πολιτισμικά κοινωνίες προωθούν τα θετικά συναισθήματα (Kafetsios, Hess & Nezlek, υπό δημοσίευση).

Στις κολεκτιβιστικές κοινωνίες υπάρχει διαφορετική διαχείριση των συναισθημάτων των ατόμων. Αντίθετα από τις ατομικιστικές, η εξαρτημένη κατασκευή του εαυτού σχετίζεται με λιγότερα θετικά συναισθήματα. Οι νόρμες που εμφανίζονται εδώ αφορούν κυρίως στην καταπίεση των συναισθημάτων, κάτι που εξηγεί ίσως τα λιγότερα θετικά συναισθήματα. Ταυτόχρονα, εμφανίζονται περισσότερα αρνητικά συναισθήματα και παράλληλα το άτομο έχει την αίσθηση ότι δεν το κατανοούν, στη διάρκεια της αλληλεπίδρασης. Γενικά, αυτή η κατάσταση μειώνει την προσωπική ευεξία του ατόμου και την ποιότητα που αποδίδει στις σχέσεις του (Kafetsios, Hess & Nezlek, υπό δημοσίευση). Τα συναισθήματα της κολεκτιβιστικής κοινωνίας είναι «επικεντρωμένα στον άλλον» τις περισσότερες φορές (π.χ. συμπόνια, ντροπή κ.λπ.), επειδή έχουν ως αναφορά ένα άλλο άτομο. Τέλος, να αναφερθεί ότι η έκφραση των συναισθημάτων συνήθως σχετίζεται με μια δημόσια δράση (Markus & Kitayama, 1991).

Υπάρχουν δύο πολύ βασικές αρχές σε αυτόν τον τομέα. Πρώτον, είναι πολύ σημαντικό για το άτομο να νιώθει ότι το κατανοούν και ότι το αναγνωρίζουν (αυτό συμβάλλει στην ευεξία του). Επιπλέον, πρέπει να γίνει κατανοητό ότι «οι σχέσεις μεταξύ συναισθημάτων και αλληλεπιδράσεων των αποτελεσμάτων [...], μπορεί να ποικίλουν σημαντικά σαν μια λειτουργία της κοινωνικής λειτουργίας, της ατομικής και πολιτισμικής κατασκευής του εαυτού του». (Kafetsios, Hess & Nezlek, υπό δημοσίευση).

1.6. Πολιτισμικός εαυτός και κινητοποίηση

Η έννοια της κινητοποίησης εξηγεί το γιατί τα άτομα ξεκινάνε και επιμένουν προς τον τερματισμό μιας συγκεκριμένης δράσης κάτω από ιδιαίτερες συνθήκες. Στην ανεξάρτητη κατασκευή του εαυτού το άτομο κινητοποιείται για να ξεχωρίζει από τους άλλους και να οδηγηθεί στην αυτονομία. Αντίθετα, ο εξαρτημένος εαυτός κινητοποιείται για να συνδεθεί και να εξαρτηθεί από τους άλλους της ενδο-ομάδας (Markus & Kitayama, 1991).

2. Ψυχολογία των κινήτρων

2.1. Ψυχολογικά κίνητρα

Σύμφωνα με τους Ryan και Deci (2000) τα κίνητρα αφορούν «την ενέργεια, την κατεύθυνση, την επιμονή και την ύπαρξη ισοδύναμων λύσεων». Υπάρχει πάντα σκοπός, δράση και τελικά παραγωγή (Ryan & Deci, 2000). Στην ουσία τα κίνητρα καθοδηγούν τη συμπεριφορά των ατόμων, τις επιλογές τους (οι οποίες συνήθως αφορούν το τι δραστηριότητες επιθυμούν να κάνουν τα άτομα) ενώ επηρεάζουν και το βαθμό που τα άτομα θα ασχοληθούν και θα επιμείνουν σε αυτές (Wingfield, Battle, Keller & Eccles, 2002). Για τους Munro, Schumaker και Carr (1997) το κίνητρο αποτελεί φυσική ικανότητα του ατόμου για ανίχνευση της ενέργειας που χρειάζεται, ώστε το άτομο να επιτύχει έναν στόχο. Οι ίδιοι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι μεταξύ δύο ατόμων που έχουν παρόμοιες ευκαιρίες και ικανότητες, καλύτερη απόδοση και αποτελέσματα θα έχει το άτομο που είναι περισσότερο κινητοποιημένο, γι' αυτό και κατά τη γνώμη τους υπάρχει θετική σχέση μεταξύ του κινήτρου και της απόδοσης στην εκπαίδευση (Munro, Schumaker & Carr, 2002). Επομένως τα κίνητρα έχουν έναν σκοπό, που είναι τελικά ο απώτερος στόχος των ανθρώπων (Deci, Ryan & Williams, 1996).

Υπάρχουν βέβαια άνθρωποι που έχουν πιο αυθεντικό κίνητρο από κάποιους άλλους. Αυτό εκφράζεται με διάφορους τρόπους. Αρχικά οι άνθρωποι αυτοί δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον και ενθουσιάζονται με το στόχο τους και παράλληλα έχουν αυτοπεποίθηση. Γι' αυτό επιμένουν και γίνονται αρκετά δημιουργικοί, με αποτέλεσμα η απόδοσή τους να βελτιώνεται όπως και η ευημερία τους (Ryan & Deci, 2000a). Από την άλλη μεριά, υπάρχουν άτομα που δεν είναι ενεργητικοί, δεν ωθούνται και δεν εμπνέονται προς μια δράση και θεωρούνται ότι δεν έχουν κίνητρο. Υπάρχει

δηλαδή μια ποικιλία ως προς το επίπεδο κινήτρου των ανθρώπων (Ryan & Deci, 2000).

Όπως υποστηρίζει ο Deci (1980), εμφανίζονται κάποιοι προσανατολισμοί αιτιότητας πάνω στα κίνητρα. Οι προσανατολισμοί αυτοί είναι τρεις: α. εσωτερικός, β. εξωτερικός και γ. απρόσωπος (όπως αναφέρεται στους Ryan & Deci, 1985). Οι προσανατολισμοί αυτοί μπορούν να χαρακτηριστούν και τύπος αιτιότητας (Ryan & Deci, 1985). Με άλλα λόγια υπάρχουν τα εσωτερικά και τα εξωτερικά κίνητρα (Deci, 1972).

2.2. Εσωτερικά κίνητρα

Τα εσωτερικά κίνητρα έχουν εσωτερικό τόπο αιτιότητας. Το άτομο κινητοποιείται προς μια δραστηριότητα επειδή τη βρίσκει ενδιαφέρουσα και αντλεί ικανοποίηση από αυτή (Gagne & Deci, 2005). Το εσωτερικό κίνητρο έχει να κάνει με την τάση των ανθρώπων να αναζητούν συνεχώς νέα πράγματα και προκλήσεις (ανάλογα πάντα με τις ικανότητές τους. Ryan & Deci, 2000). Το εσωτερικό κίνητρο δείχνει ότι το άτομο θα έκανε μια δραστηριότητα ακόμα κι αν δεν υπήρχε εξωτερική ανταμοιβή (Deci, 1972a) ή κάποια ξεχωριστή συνέπεια (Deci & Ryan, 2000), κι αυτό οδηγεί σε ανάπτυξη. Οι συμπεριφορές που κινητοποιούνται εσωτερικά προκύπτουν από το ίδιο το άτομο (Ryan & Deci, 2000a). Αυτές μπορούν να προκύψουν όταν το άτομο νιώθει ασφάλεια, ότι μετράει η γνώμη του και θέλει να είναι αυθεντικό (Munro, Schumaker & Carr, 1997). Οι προηγούμενοι συγγραφείς αναφέρουν συγκεκριμένα : «όταν τα άτομα βρίσκονται σε μια κατάσταση που έχει σημασία για αυτά και θέλουν να είναι εκεί, είναι πρόθυμα κινητοποιημένα να επικοινωνήσουν και να θεωρήσουν λογικό ό,τι βιώνουν (Munro, Schumaker & Carr, 1997).

Ωστόσο, δεν είναι όλοι οι άνθρωποι το ίδιο κινητοποιημένοι εσωτερικά για το ίδιο έργο (Ryan & Deci, 2000). Το εσωτερικό κίνητρο επηρεάζεται από διάφορα πράγματα : αρχικά επηρεάζεται από τις ανταμοιβές. Όταν εμφανίζονται ή εισάγονται εξωτερικές ανταμοιβές για μια δραστηριότητα που έχει εσωτερικό τόπο αιτιότητας , είναι πολύ πιθανό αυτός να γίνει εξωτερικός και να υποβαθμιστεί το εσωτερικό κίνητρο (Ryan & Deci, 2000) και σε αυτό συμφωνούν και οι de Charms (1968) και Festinger (1957. όπως αναφέρεται στον Deci, 1971). Οι ανταμοιβές αυτές δεν αποκλείεται να περιλαμβάνουν απειλές, προθεσμίες (Ryan & Deci, 2000a), χρήματα κ.λ.π (Deci, 1971).

Ένα άλλο στοιχείο που επηρεάζει το εσωτερικό κίνητρο είναι η ανατροφοδότηση, θετική ή αρνητική. Συνήθως η θετική ανατροφοδότηση αυξάνει το εσωτερικό κίνητρο , ενώ η αρνητική το μειώνει (Deci & Ryan, 2000. Ryan & Deci, 2000). Όταν μάλιστα η θετική ανατροφοδότηση συνδυάζεται και με λεκτική ενίσχυση το εσωτερικό κίνητρο φαίνεται να βελτιώνεται ακόμα περισσότερο, παρόλο που αυτά θεωρούνται εξωτερικές ανταμοιβές (Deci, 1971).

2.3. Εξωτερικά κίνητρα

Αντίθετα τα εξωτερικά κίνητρα έχουν να κάνουν με την πραγματοποίηση μιας δραστηριότητας επειδή αυτή θα αποφέρει εξωτερικές ανταμοιβές (Deci, 1972) και όχι για το ενδιαφέρον και την απόλαυση που προσφέρει (Guay, Vallerand & Blanchard, 2000).

Σε αντιστοιχία με τα εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα υπάρχουν και οι εσωτερικές (που αποτελούν έκφραση του εαυτού του ατόμου) και εξωτερικές συμπεριφορές (που περιλαμβάνουν την ανταμοιβή. Deci, Ryan & Williams, 1996). Γι αυτό άλλωστε και «η ποιότητα της απόδοσης μπορεί να είναι πολύ διαφορετική όταν κάποιος

συμπεριφέρεται για εξωτερικούς λόγους ή όταν συμπεριφέρεται για εσωτερικούς λόγους» (Ryan & Deci, 2000).

2.4.Θεωρίες Κινήτρων

2.4.1. Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού(ΘΑΠ)

Σημαντικό κομμάτι των κινήτρων είναι η Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού (ΘΑΠ). Με βάση αυτή τη θεωρία ,οι άνθρωποι για να κινητοποιηθούν πρέπει να έχουν εκπληρώσει πρώτα τρεις βασικές ψυχολογικές ανάγκες : την ανάγκη για ικανότητα, την ανάγκη για σχετικότητα και την ανάγκη για αυτονομία (Ryan & Deci, 2000). Η ικανότητα σημαίνει ότι το άτομο είναι αποτελεσματικό στις αλληλεπιδράσεις του με τα άλλα άτομα του περιβάλλοντός του. Η σχετικότητα σημαίνει ότι το άτομο αναπτύσσει διαπροσωπικούς δεσμούς με άλλα άτομα και αυτό βασίζεται στην ανάγκη του για επικοινωνία. Τέλος η αυτονομία είναι η αίσθηση ελευθερίας από τις διάφορες πιέσεις και η πιθανότητα επιλογών (Guay, Vallerand & Blanchard, 2000). Αν εκπληρωθούν αυτές οι ανάγκες θα υπάρξει και κοινωνική ανάπτυξη (γιατί οι ανάγκες ικανοποιούνται από το κοινωνικό περιεχόμενο (Guay, Vallerand & Blanchard, 2000) και προσωπική ευεξία (εμπειρία ψυχικής υγείας και ικανοποίηση από τη ζωή. Deci & Ryan, 2000. Ryan & Deci, 2000a). Στη ΘΑΠ γίνεται διάκριση μεταξύ εσωτερικού (το να κάνεις κάτι επειδή το βρίσκεις ενδιαφέρον) και εξωτερικού κινήτρου (να κάνεις κάτι για ένα ξεχωριστό αποτέλεσμα (Ryan & Deci, 2000).

Στη ΘΑΠ η επιλογή είναι μια βασική έννοια και πάνω σε αυτήν στηρίζεται η αυτονομία (Guay, Vallerand & Blanchard, 2000) , που σημαίνει «ελευθερία, επιλογή, ενέργεια, ευθύνη και δέσμευση» (Miller, 2003). Εκτός από αυτές τις έννοιες πολύ σημαντικά είναι και η αναγνώριση των συναισθημάτων και η παροχή ευκαιριών (τα οποία βελτιώνουν την αίσθηση αυτονομίας του ατόμου. Deci, Ryan & Williams,

1996), το αίσθημα ικανότητας σε συνδυασμό με έναν εσωτερικά αντιλαμβανόμενο τόπο αιτιότητας καθώς και η αίσθηση ασφάλειας. Όλα τα παραπάνω αποτελούν προϋποθέσεις για βίωση και έκφραση του εσωτερικού κινήτρου (Ryan & Deci, 2000,2000a). Η αίσθηση αυτονομίας και ικανότητας μπορεί να υποστηριχθεί και σε ένα σπιτικό περιβάλλον (Deci & Ryan, 2000. Ryan & Deci, 2000). Φυσικά και η θετική ανατροφοδότηση παίζει αντίστοιχο ρόλο (Deci, Ryan & Williams, 1996), αρκεί τα άτομα να νιώθουν τα ίδια υπεύθυνα για την απόδοσή τους σε ένα έργο (Decy & Ryan, 2000). Αντίθετα, το εσωτερικό κίνητρο μειώνεται όταν υπάρχει ανταμοιβή γιατί μειώνεται η αυτονομία.

2.4.2.Γνωστική Θεωρία Αξιολόγησης (ΓΘΑ)

Άλλο σημαντικό μέρος των κινήτρων είναι η Γνωστική Θεωρία Αξιολόγησης (ΓΘΑ). Σύμφωνα με τον Deci (1971), τα ανθρώπινα δεδομένα θα μπορούσαν να αξιολογηθούν αν χρησιμοποιούνταν μια γνωστική προσέγγιση, η οποία βασίζεται στο γεγονός ότι οι άνθρωποι έχουν μεγάλο γνωστικό έλεγχο στη συμπεριφορά τους. Η ΓΘΑ υποστηρίζει ότι υπάρχουν «διαπροσωπικά συστήματα και δομές που συντελούν στην αίσθηση ικανότητας». Για την πραγματοποίηση μιας δραστηριότητας μπορούν να βελτιώσουν το εσωτερικό κίνητρο για αυτή τη δράση επειδή επιτρέπουν την ικανοποίηση βασικών ψυχολογικών αναγκών για ικανότητα. Αν αυτή η ικανότητα υπάρχει μαζί με αυτονομία το εσωτερικό κίνητρο θα βελτιωθεί (Ryan & Deci, 2000).

Η θεωρία αναφέρει ότι αν υπάρχουν εξωτερικοί παράγοντες όπως ανταμοιβές, προθεσμίες, απειλές κ.λπ. τότε τα αισθήματα αυτονομίας μειώνονται επειδή αλλάζει ο αντιλαμβανόμενος τόπος αιτιότητας από εσωτερικός σε εξωτερικός. Όταν όμως κάποιες από τις ανταμοιβές είναι ανεξάρτητες από το έργο που εκτελεί το άτομο ή δεν προσδοκούνται, τότε το εσωτερικό κίνητρο δε μειώνεται (Gagne & Deci, 2005.

Ryan & Deci, 2000a). Υπάρχουν όμως και εξωτερικοί παράγοντες που μπορούν να αυξήσουν την αυτονομία και να αλλάξουν τον τόπο αιτιότητας από εξωτερικό σε εσωτερικό (π.χ. παροχή επιλογών).

Στην ουσία, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Deci (1972): «ένα άτομο μπορεί να αντιληφθεί ότι η συμπεριφορά του ελέγχεται από εξωτερικές ανταμοιβές κι αυτό θα οδηγήσει σε μείωση του εσωτερικού κινήτρου. Όμως όταν λαμβάνει διαπροσωπικές ανταμοιβές δεν θα τις αντιληφθεί ως ελέγχους της συμπεριφοράς του, έτσι, θα ενδυναμώσει το εσωτερικό του κίνητρο εξαιτίας της αίσθησης ικανότητας και αυτό-αποφασιστικότητας».

2.4.3. Θεωρία Ανισότητας(ΘΑ)

Σε αυτό το σημείο θα αναφερθούν περιληπτικά μικρότερες θεωρίες που αφορούν τα κίνητρα. Η Θεωρία Ανισότητας (ΘΑ) είναι μια από αυτές. Η ΘΑ αναφέρει ότι όταν ένα άτομο συναλλάσσεται με ένα άλλο άτομο τότε το πρώτο άτομο θα ανησυχεί για τα αποτελέσματα (τις αποζημιώσεις που λαμβάνει) και τις εισαγωγές (όλα όσα δίνει σε μια κατάσταση) του καθενός. Θα υπάρχει δηλαδή μια αξιολόγηση της αναλογίας αυτών των δύο εννοιών και μια σύγκριση με την αναλογία που θα κάνει το άλλο άτομο. Αν εμφανιστεί ανισότητα το άτομο θα κινητοποιηθεί για να τη μειώσει. Η ανισότητα υφίσταται και όταν υπάρχει υπερ-αποζημίωση και όταν υπάρχει υπο-αποζημίωση. Σε κάθε περίπτωση το άτομο θα διακατέχεται από αισθήματα δυσαρέσκειας που οδηγούν σε κινητοποίηση (Deci, 1972).

2.4.4. Ενδοπροσωπική Και Διαπροσωπική Προσέγγιση των Κινήτρων

Μια άλλη θεωρία είναι η ενδοπροσωπική προσέγγιση των κινήτρων. Αυτή υποστηρίζει ότι η διαδικασία της κινητοποίησης καθοδηγείται από τα συμπεράσματα

στα οποία καταλήγει το ίδιο το άτομο για ένα γεγονός. Οι προσωπικές συναισθηματικές καταστάσεις παίζουν πολύ βασικό ρόλο εδώ (Weiner, 2000).

Επίσης, υπάρχει και η διαπροσωπική προσέγγιση των κινήτρων. Εδώ εμφανίζεται ένα εμπλουτισμένο κοινωνικό περιβάλλον «που επηρεάζει και επηρεάζεται από το αποτέλεσμα της απόδοσης», που είναι οι αντιδράσεις των άλλων για ένα γεγονός. Ουσιαστικά οι δύο αυτές θεωρίες των κινήτρων καλύπτουν και συμπληρώνουν η μία την άλλη και επηρεάζουν τα συναισθήματα και τις σκέψεις του ατόμου και τελικά τις δράσεις του (Weiner, 2000).

Η ενέργεια (που αναφέρθηκε παραπάνω) στηρίζεται στην αυτονομία και επομένως εντοπίζεται στις ατομικιστικές κοινωνίες, όπου οι κοινωνικές προσδοκίες δεν είναι εντελώς εσωτερικοποιημένες αλλά βιώνονται και ως εξωτερικοί περιορισμοί ενώ στις κολεκτιβιστικές κοινωνίες οι νόρμες είναι απόλυτα εσωτερικοποιημένες και γι' αυτό η εκπλήρωσή τους βιώνεται από το άτομο ως ικανοποίηση. Όπως αναφέρει και ο Singelis (1994) : «το κεντρικό νόημα του ατομικισμού είναι ότι δίνει προτεραιότητα στους προσωπικούς στόχους πάνω από τους ενδο-ομαδικούς στόχους. Ο κολεκτιβισμός τοποθετεί μια έμφαση από τους υφιστάμενους προσωπικούς στόχους σε αυτούς της ενδο-ομάδας» (όπως αναφέρεται στον Miller, 2003)

3. Ψυχολογικά κίνητρα στο χώρο εργασίας

3.1. Η Έννοια της Κινητοποίησης

Γενικά, οι θεωρίες των κινήτρων υποστηρίζουν ότι οι συμπεριφορές των ατόμων είναι κατευθυνόμενες. Αυτό σημαίνει ότι το άτομο θα συμπεριφερθεί με βάση το τι πιστεύει ότι θα το οδηγήσει σε κάποιες επιθυμητές για το ίδιο καταστάσεις (Deci, 1972). Το κίνητρο δηλαδή προτρέπει το άτομο να δράσει. Πιο συγκεκριμένα, η κινητοποίηση σημαίνει ότι το άτομο χαρακτηρίζεται από εσωτερικές δυνάμεις που το προωθούν για την εκπλήρωση επιθυμιών ή αναγκών του. Ένα άτομο θα είναι αρκετά κινητοποιημένο αρκεί να ισχύουν τρεις προϋποθέσεις : 1. Η συμπεριφορά του να οδηγεί σε συγκεκριμένη ανταμοιβή. 2. Οι ανταμοιβές να είναι πολύτιμες και 3. Το άτομο να μπορεί να αποδώσει τόσο ώστε να κερδίσει τη συγκεκριμένη ανταμοιβή, τουλάχιστον σύμφωνα με τον Pardee (1990). Ο Deci βέβαια (1972) θεωρεί ότι ο άνθρωπος για να δράσει αποτελεσματικά θα πρέπει να είναι εσωτερικά κινητοποιημένος.

Τα εξωτερικά κίνητρα επομένως (εξωτερικές ανταμοιβές) φαίνεται ότι μπορούν να συγκρουστούν με τα εσωτερικά (την επιθυμία του ατόμου να πραγματοποιήσει ένα έργο χωρίς εξωτερική ανταμοιβή). Οι ανταμοιβές ίσως να λειτουργούν βραχυπρόθεσμα ως ενισχυτές. Αργότερα όμως μπορεί να προσανατολίσουν την δραστηριότητα προς την απόδοση από την διαδικασία κι έτσι το κίνητρο του ατόμου να μειωθεί εσωτερικά. Άρα, ένα υποκείμενο βρίσκει ένα έργο λιγότερο ελκυστικό όταν υπάρχει ανταμοιβή (Benabou & Tirole, 2003).

3.2.Είδη Κινήτρων στον Εργασιακό Χώρο

Σύμφωνα με τον Winter (1991), υπάρχουν τρία διαφορετικά είδη κινήτρων : το κίνητρο ισχύος, το κίνητρο δεσμού και η υπευθυνότητα. Το πρώτο αναφέρεται στο κύρος που εμφανίζεται όταν ένα άτομο αποκτά επίσημη κοινωνική δύναμη αλλά μαζί με ανήθικες αυθόρμητες δράσεις (π.χ. ακραία ρίσκα, επιθετικότητα κ.λπ.). Το κίνητρο δεσμού αφορά τις στενές σχέσεις με τους άλλους. Όταν υπάρχει χαμηλό στρες ή/και απειλή τότε υπάρχει διαπροσωπική ζεστασιά και επικοινωνία με τους άλλους. Τέλος, η υπευθυνότητα επιδρά και σχετίζεται με τον τρόπο που μεταφέρεται ή εκφράζεται το κίνητρο ισχύος. Αυτά τα είδη κινήτρων εμφανίζονται και στον εργασιακό χώρο (Winter, 1991).

Η διαδικασία της κινητοποίησης που αναφέρθηκε παραπάνω αφορά τη λήψη αποφάσεων και μπορεί να λάβει χώρα και εσωτερικά του υπαλλήλου. Έτσι , ένας υπάλληλος μπορεί να διατηρήσει αυξημένη την απόδοσή του (Pardee, 1990).

Ο Winter (1991) υποστηρίζει ότι τα στελέχη που είναι επιτυχημένα κινητοποιούνται περισσότερο για την απόκτηση δύναμης (κίνητρο ισχύος). Αυτό συνδυαστικά με υψηλό κίνητρο για επιτυχία μπορεί να οδηγήσει τόσο σε τεχνική όσο και σε οικονομική επιτυχία σε έναν οργανισμό. Τα άτομα που το καταφέρνουν αυτό κάνουν τον εαυτό τους «ορατό» και είναι ειδήμονες στο να αποκτούν θέσεις με επιρροή (Winter, 1991). Αυτό μάλλον συμβαίνει γιατί όσοι κινητοποιούνται υψηλά για να επιτύχουν, ενδιαφέρονται περισσότερο για τις κινητήριες δυνάμεις (Pardee, 1990).

Οι Kuvaas και Dysvik (2009) δίνουν μεγάλη βάση στα εσωτερικά κίνητρα στην εργασία. Υποστηρίζουν ότι το εσωτερικό κίνητρο σχετίζεται θετικά με την ανάγκη εκπλήρωσης βασικών αναγκών (π.χ. αυτονομία) , κάτι που εφαρμόζεται ή μπορεί να εφαρμοστεί στους οργανισμούς γιατί μπορεί να προβλέψει την απόδοση σε ένα έργο.

Το εσωτερικό κίνητρο μπορεί να μεσολαβήσει και στη συμπεριφορά των ατόμων. Ωστόσο, «μια θετική αντίδραση στην εκτίμηση της εργασιακής απόδοσης σχετίζεται θετικά» με την τελευταία μόνο αν ο υπάλληλος έχει υψηλό εσωτερικό κίνητρο και ασχολείται περισσότερο με την εργασία του. Με την προϋπόθεση ότι ισχύουν όλα τα παραπάνω, θα υπάρξει αυτονομία (στην ελεύθερη επιλογή τους για βοήθεια προς τους άλλους), ικανότητα για τον εαυτό τους (όταν επιτυγχάνουν στο παραπάνω) και σχετικότητα γιατί συνδέονται οι πράξεις τους με αποτελέσματα που είναι σημαντικά για τους άλλους (Kuvaas & Dysvik, 2009).

3.3. Η Εργασιακή Απόδοση

Όσον αφορά την απόδοση, η εκτίμησή της επηρεάζεται από δύο παράγοντες: «α. την αντικειμενική απόδοση που επιδεικνύεται από τον υπάλληλο και β. το τι αντιλαμβάνονται οι προϊστάμενοι ότι έχει ο υπάλληλος ως κίνητρο». Οι ίδιοι οι υπάλληλοι αντιλαμβάνονται ότι κινητοποιούνται κυρίως εσωτερικά παρόλο που άνθρωποι γενικά πιστεύουν ότι οι άλλοι κινητοποιούνται περισσότερο από εξωτερικές ανταμοιβές (DeVoe & Iyengar, 2004). Η απόδοση όμως χρειάζεται να έχει συγκεκριμένα στοιχεία για τους υπαλλήλους γιατί μόνο έτσι θα λειτουργήσει ένα σύστημα κινήτρων στο χώρο εργασίας. Μπορούν να υπάρχουν και εξωτερικά κίνητρα (π.χ. πληρωμή) και εσωτερικά (π.χ. λεκτική ανταμοιβή. Deci, 1972).

Εσωτερικά υπάρχουν δύο τρόποι για την κινητοποίηση των υπαλλήλων: 1. Σχεδιασμός ενδιαφερόντων καθηκόντων. Για να γίνει αυτό απαιτούνται η δημιουργικότητα και η επινοητικότητα. 2. Δυνατότητα συμμετοχής των υπαλλήλων σε αποφάσεις που τους αφορούν. Έτσι, υπάρχει η αίσθηση ότι οι ίδιοι είναι υπεύθυνοι για τις δραστηριότητές τους. Ο Deci (1971, 1972) υπογραμμίζει ότι η εσωτερική ενίσχυση μπορεί να βελτιώσει το εσωτερικό κίνητρο. Τέλος, η θετική ενίσχυση

σχετίζεται με τη λεκτική ανταμοιβή που και αυτή βελτιώνει το εσωτερικό κίνητρο. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι η λεκτική ενίσχυση δεν ξεχωρίζει από αίσθημα ικανοποίησης που συνοδεύει την εκτέλεση μιας δραστηριότητας. Επίσης, συμβάλλει στη θετική αξία που αρχίζει να σχετίζεται με τη δραστηριότητα ενώ παράλληλα αυξάνει την αίσθηση ικανότητας του ατόμου και την αυτοαποφασιστικότητά του. Συνεπώς, αυξάνεται το εσωτερικό κίνητρο (Deci, 1972).

Σε σχέση με τα εξωτερικά κίνητρα ο Deci (1971) πραγματοποίησε ένα πείραμα. Στο πείραμα αυτό τα υποκείμενα είχαν να εκτελέσουν ένα έργο. Όταν εμφανίστηκε πληρωμή για το έργο η απόδοση άρχισε να εξαρτάται από αυτή. Το εσωτερικό κίνητρο των ατόμων μειώθηκε και το εξωτερικό αυξήθηκε (όπως αναφέρεται στον Deci, 1972). Όπως περιγράφουν οι DeVoe και Iyengar (2004), «η νόρμα της πληρωμής κάνει τα άτομα να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στα εξωτερικά παρά στα εσωτερικά κίνητρα, στις αντιλήψεις τους για τα κίνητρα στο χώρο εργασίας».

3.4.Θεωρίες Κινητοποίησης και Απόδοσης στον Εργασιακό Χώρο

3.4.1. Η θεωρία αυτοπροσδιορισμού

Στο χώρο αυτό εμφανίζονται και διάφορες σχετικές θεωρίες. Εφαρμογή έχει και η γνωστή πλέον στον αναγνώστη Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού. Συγκεκριμένα υποστηρίζεται ότι το εσωτερικό κίνητρο μπορεί να επηρεαστεί από το περιβάλλον, το οποίο με τη σειρά του επηρεάζει τα αποτελέσματα των υπαλλήλων. Το εσωτερικό κίνητρο και σε αυτή την περίπτωση θα βελτιωθεί αν εκπληρωθούν οι ανάγκες για ικανότητα, σχετικότητα και αυτονομία (Kuvaas & Dysvik, 2009).

3.4.2.Γνωστική Θεωρία Αξιολόγησης

Υπάρχει φυσικά και η Γνωστική Θεωρία Αξιολόγησης. Αυτή εστιάζει στην αντίληψη που έχει το άτομο για τους λόγους που πραγματοποιεί μια δραστηριότητα. Όταν τα κίνητρα είναι εσωτερικά τότε και ο αντιληπτός τόπος αιτιότητας είναι επίσης εσωτερικός και η δραστηριότητα προσφέρει ικανοποίηση (Deci, 1972).

3.4.3.Θεωρία Εργασιακής Κινητοποίησης

Εμφανίζονται βέβαια και μικρότερες θεωρίες στον εργασιακό χώρο. Για παράδειγμα η Θεωρία Εργασιακής Κινητοποίησης ,που υποστηρίζει ότι αν και τα κίνητρα για εργασία θα είναι εσωτερικά οι εργαζόμενοι θα πρέπει να λαμβάνουν εξωτερικές ενδεχόμενες ανταμοιβές, όταν η απόδοσή τους είναι καλή (Deci, 1972). Η υπόθεση των κινήτρων είναι μια άλλη προσέγγιση αλλά στην ουσία υποστηρίζει το ίδιο πράγμα με την Θεωρία Εργασιακής Κινητοποίησης (Deci, 1972).

3.4.4.Θεωρίες X και Y

Ακόμη, πολύ γνωστές για τον χώρο εργασίας είναι οι Θεωρίες X και Y. Οι DeVoe και Iyengar (2004) θεωρούν ότι οι μάνατζερ ειδικά συμπεριφέρονται διαφορετικά ,ανάλογα με τη θεωρία που ασπάζονται. Οι μάνατζερ που ασπάζονται τη θεωρία X θεωρούν ότι οι υπάλληλοί τους δυσανασχετούν με την εργασία τους και ότι προτιμούν να αποφεύγουν τις ευθύνες και να επιθυμούν την ασφάλεια. Επομένως, όταν αυτοί οι υπάλληλοι πρέπει να εκτελέσουν μια εργασία νιώθουν ότι είναι αναγκασμένοι να το κάνουν, σύμφωνα με τους μάνατζερ οι οποίοι αναγκάζονται να χρησιμοποιήσουν ελεγκτικές και ίσως απειλητικές μεθόδους για να τους κινητοποιήσουν. Από την άλλη μεριά, οι μάνατζερ της θεωρίας Y πιστεύουν ακριβώς το αντίθετο. Οι υπάλληλοι απολαμβάνουν τη δουλειά τους και αναζητούν συνεχώς

τρόπους για να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους. Συνεπώς , οι μάνατζερ υιοθετούν ευνοϊκές στρατηγικές και δημιουργούν ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, ώστε οι υπάλληλοί τους να καταφέρουν να πραγματοποιήσουν τους οργανωτικούς τους στόχους (DeVoe & Iyengar, 2004). Σημαντικές έννοιες της θεωρίας αυτής είναι η αυτοκαθοδήγηση, η κινητοποίηση, η ωριμότητα και ο αυτοέλεγχος (Pardee, 1990).

Υπάρχουν άλλες τρεις θεωρίες που αξίζει να αναφερθούν : η ιεραρχία των αναγκών του Maslow, η θεωρία κινητοποίησης υγιεινής του Herzberg και η θεωρία της ανάγκης για επιτυχία του McClelland (Pardee, 1990).

3.4.5. Η Ιεραρχία των Αναγκών

Στη θεωρία του Maslow υπάρχουν πέντε κατηγορίες κινήτρων που αντιστοιχούν σε ανάγκες πέντε διαφορετικών επιπέδων μιας πυραμίδας. Όταν ικανοποιηθούν οι ανάγκες του χαμηλότερου επιπέδου τότε ξεκινάει η εκπλήρωση των αναγκών του αμέσως επόμενου επιπέδου κ.ο.κ. Σε αυτή τη θεωρία υπάρχουν δύο πράγματα που ισχύουν και πρέπει να κρατήσει ο αναγνώστης : α) όταν οι ανάγκες είναι ικανοποιημένες η συμπεριφορά δεν κινητοποιείται και β) ο πιο ισχυρός κινητοποιητής της συμπεριφοράς είναι οι ανάγκες που πρέπει κάθε φορά να εκπληρωθούν. Αν η εργασία ενός υπαλλήλου περιλαμβάνει αντίστοιχα στοιχεία ,αυτό επηρεάζει την πιθανότητα κινητοποίησής του (Pardee, 1990).

3.4.6. Η Θεωρία Κινητοποίησης Υγιεινής

Η Θεωρία Κινητοποίησης Υγιεινής του Herzberg είναι μια θεωρία δύο παραγόντων. Εδώ εμφανίζονται οι κινητοποιητικοί παράγοντες (π.χ. αναγνώριση, ανάπτυξη) και οι παράγοντες υγιεινής (π.χ. επίβλεψη, μισθός) ,που επηρεάζουν την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια από την εργασία. Πάνω κάτω, πρόκειται για τα εσωτερικά και τα

εξωτερικά κίνητρα. Η άποψη του Herzberg είναι ότι «οι εσωτερικοί παράγοντες δε θα οδηγήσουν σε εργασιακή ικανοποίηση αν οι εξωτερικοί παράγοντες της εργασίας είναι ανεπαρκείς» (όπως αναφέρεται στον Pardee, 1990).

3.4.7. Η Θεωρία της Ανάγκης για Επιτυχία

Τελευταία είναι η Θεωρία της Ανάγκης για Επιτυχία του McClelland. Στη θεωρία αυτή υποστηρίζεται το σκεπτικό ότι το άτομο θα κινητοποιηθεί μόνο αν υπάρξει μια δυνατή ανάγκη, χρησιμοποιώντας συγκεκριμένη συμπεριφορά ώστε να ικανοποιηθεί η ανάγκη. Στον εργασιακό χώρο κυριαρχεί «η ανάγκη για επιτυχία». Το άτομο επιθυμεί να κατέχει όχι μόνο ιδέες αλλά και καταστάσεις και ανθρώπους. Μεταξύ αυτών στοχεύει και στην ανάπτυξη της αυτοπεποίθησής του εξασκώντας το εκάστοτε ταλέντο του (Pardee, 1990).

3.5. Κουλτούρα και Κίνητρα στον Εργασιακό Χώρο

Στο σημείο αυτό θα γίνει μια μικρή αναφορά και στην κουλτούρα. Στις ατομικιστικές κοινωνίες οι άνθρωποι τείνουν να μην είναι αρκετά ενημερωμένοι για τις κοινωνικές και τις συναισθηματικές εκφράσεις των συναδέλφων τους κι αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι σχέσεις υφίστανται κυρίως προς όφελος του ατόμου. Έτσι, καλλιεργείται «η νόρμα του αυτοενδιαφέροντος», όπου στους άλλους γίνονται περισσότερο αισθητά τα εξωτερικά κίνητρα. Γι' αυτό και όταν τα άτομα επιχειρούν να εξηγήσουν τις συμπεριφορές των συναδέλφων τους τείνουν να κάνουν προδιαθεσιακές αποδόσεις (DeVoe & Iyengar, 2004).

Σε σχέση με τους προϊσταμένους, όταν αυτοί αξιολογούν τους υφισταμένους τους συνήθως είναι θετικοί, ειδικά όταν θεωρούν ότι ο υπάλληλος είναι κυρίως εσωτερικά

κινητοποιημένος και αυτό συμβαίνει ακόμα κι όταν η πραγματική απόδοση διαφέρει. Παρόλα αυτά , ισχύει κυρίως στις κολεκτιβιστικές κοινωνίες όπου οι μάνατζερ δίνουν μεγάλη σημασία στα εσωτερικά κίνητρα (DeVoe & Iyengar, 2004).

Όσον αφορά την αντίληψη , οι προϊστάμενοι των ατομικιστικών κοινωνιών θεωρούν ότι οι υπάλληλοί τους κινητοποιούνται περισσότερο από εξωτερικούς παράγοντες, ενώ στις κολεκτιβιστικές κοινωνίες υπάρχει η αντίληψη ότι οι υπάλληλοι κινητοποιούνται το ίδιο εσωτερικά και εξωτερικά (DeVoe & Iyengar, 2004).

3.6. Επιχειρηματική πρόθεση

Η επιχειρηματικότητα είναι ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες της οικονομικής ανάπτυξης. Ωστόσο , η δημιουργία μιας επιχείρησης απαιτεί πολύ χρόνο, σημαντικό σχεδιασμό και υψηλό βαθμό γνωστικής επεξεργασίας. Επίσης, βασικός παράγοντας είναι η πρόθεση μαζί με τη φροντίδα για την επιχείρηση. Η επιχειρηματική πρόθεση μπορεί να οριστεί ως εξής : «η συνειδητή κατάσταση του μυαλού που προωθεί τη δράση και κατευθύνει την προσοχή προς έναν στόχο». Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που προδιαθέτουν τα άτομα για τη δημιουργία μιας επιχείρησης, όπως τα χαρακτηριστικά και οι δεξιότητές τους, η κουλτούρα, η κοινωνική στήριξη κ.λπ. (Morigano, Gorgievski, Laguena, Stephan & Zarafshani, 2012). Φυσικά το να γνωρίζει το άτομο τις διάφορες πτυχές του επιχειρηματικού κόσμου και να έχει ρεαλιστικές αντιλήψεις για αυτόν παίζει επίσης σημαντικό ρόλο (Linan & Chen, 2006).

Γενικά πάντως οι αποφάσεις αυτές σχετίζονται θετικά με το εισόδημα των ατόμων. Μεσολαμβάν όμως η αυτοπεποίθηση του ατόμου, η αντίληψη των ευκαιριών που του

παρουσιάζονται (Langowitz & Minitti, 2007) και η τάση ανάπτυξης της επιχείρησης ,που επηρεάζει τη συμπεριφορά του ατόμου (Zampetakis, Bakatsaki, Kafetsios & Moustakis, 2016).

3.6.1. Φύλο και Επιχειρηματική Πρόθεση

Όπως αναφέρουν και οι προηγούμενοι ερευνητές, οι περισσότεροι από μας είτε εσωτερικοποιούμε είτε απλώς αποδεχόμαστε τα νοήματα που δίνει η κουλτούρα στο φύλο μας. Αντίστοιχα , κατασκευάζουμε και αντιλαμβανόμαστε τον εαυτό μας σε σχέση με τους άλλους. Γι'αυτό το φύλο του ατόμου και η ταυτότητά του αντανακλούν σημαντικά τις διαφορές των ανδρών και των γυναικών στην επιχειρηματική συμπεριφορά. Από εδώ προκύπτουν και οι δύο ανεξάρτητες διαστάσεις του φύλου, η αρρενωπότητα και η θηλυκότητα. Η πρώτη περιλαμβάνει την κυριαρχία, τις φιλοδοξίες, την ανεξαρτησία κ.λπ. ,δηλαδή χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το αντρικό φύλο καθώς και πεποιθήσεις για το πόσο κάποιος επιδεικνύει αυτά τα χαρακτηριστικά. Η θηλυκότητα αντίστοιχα αντανακλά πεποιθήσεις για το πόσο κάποιος εκφράζει θηλυκά χαρακτηριστικά όπως κατανόηση, ευαισθησία για τις ανάγκες των άλλων κ.λπ. (Zampetakis et al., 2016).

Οι γυναίκες επιχειρηματίες παρουσιάζουν ορισμένα στοιχεία συμπεριφοράς. Συνήθως εμφανίζουν χαρακτηριστικά θηλυκότητας (Zampetakis et al., 2016) αλλά αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους και το επιχειρηματικό τους περιβάλλον ως λιγότερο θετικό από αυτό των ανδρών, γι'αυτό και η απόφαση για δημιουργία επιχείρησης είναι λίγο πιο περίπλοκη για αυτές παρά το ίσως υψηλό επίπεδο εκπαίδευσής τους. Για τις γυναίκες βασικό ρόλο διαδραματίζει (εκτός από την αυτοπεποίθηση και τις ευκαιρίες) το να γνωρίζουν κι άλλους/άλλες επιχειρηματίες (Langowitz & Minitti, 2007).

Όλα αυτά έχουν άμεσο αντίκτυπο στις επιχειρήσεις τους. Τις περισσότερες φορές οι επιχειρήσεις έχουν χαμηλή ανάπτυξη και παραμένουν μικρότερες από αυτές των ανδρών. Αυτό συμβαίνει γιατί προσανατολίζονται περισσότερο σε μη οικονομικούς στόχους (λ.χ. ισορροπία ρόλων μεταξύ εργασίας και οικογένειας, καλές σχέσεις με τους υπαλλήλους τους κ.λπ.). Ο Cassar (2006) μάλιστα θεωρεί ότι τα μελλοντικά τους έσοδα θα είναι πιο χαμηλά από των ανδρών (όπως αναφέρεται στους Zampetakis et al., 2016).

Αλλά τα προβλήματα για τις γυναίκες επιχειρηματίες δε σταματάνε εκεί. Επιδιώκοντας να κερδίσουν τη νομιμότητά τους ενθαρρύνονται να υιοθετήσουν χαρακτηριστικά και συμπεριφορές της αρρενωπότητας, στοιχεία που έρχονται σε σύγκρουση με την (συνήθως) θηλυκότητά τους (Zampetakis et al., 2016).

Γενικά , οι εμφανέστερες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών εντοπίζονται στους επιχειρηματικούς στόχους και στους τρόπους διαχείρισης. Υπάρχουν όμως και πολλές ομοιότητες. Για παράδειγμα , και για τα δύο φύλα η πιο ενεργή επιχειρηματική περίοδος βρίσκεται μεταξύ 25-34 χρόνων, ενώ τα ήδη απασχολούμενα άτομα είναι εκείνα που είναι πιο πιθανό να ξεκινήσουν μια καινούρια επιχείρηση (Langowitz & Minniti, 2007).

4.Πολιτισμός και Κίνητρα

Σύμφωνα με τον Hoffstede (1980) , ο πολιτισμός περιλαμβάνει ένα «συλλογικό νοητό προγραμματισμό των ανθρώπων σε ένα περιβάλλον». Γενικά, οι άνθρωποι ενός συγκεκριμένου πολιτισμού χαρακτηρίζονται από παρόμοιες εμπειρίες, ίδια εκπαίδευση κ.λπ. Τα στοιχεία ενός πολιτισμού αποτελούν μέρος της προσωπικής ταυτότητας των ατόμων και γι'αυτό είναι δύσκολο να αλλάξουν. Τα δύο είδη κοινωνιών έχουν ήδη αναφερθεί και είναι ο ατομικισμός και ο κολεκτιβισμός. Η κατασκευή του εαυτού στην ατομικιστική κοινωνία είναι ανεξάρτητη ενώ στην κολεκτιβιστική κοινωνία εξαρτημένη (Hoffstede, 1980).

Απόρροια του παραπάνω στοιχείου είναι ότι ο πολιτισμός αντανακλάται στις αξίες και τους στόχους που θέτει ο κάθε άνθρωπος. Όπως αναφέρουν οι Ryan, Chirkov, Little, Sheldon, Timoshima και Deci (1999) , «οι γενικευμένες πολιτισμικές συνθήκες σχετίζονται με ένα εθνικό μέτρο ζωής που ίσως έχει ένα βαθύ αντίκτυπο στην ευεξία». Από αυτό προκύπτει ότι η νοητική υγεία και η γενική ευεξία σχετίζονται αρκετά με τους εσωτερικούς στόχους ενός ατόμου (λ.χ. διαπροσωπικές σχέσεις, προσωπική ανάπτυξη κ.λπ.). Αντίθετα , οι εξωτερικοί στόχοι αποφέρουν μικρότερη αξία (Ryan et al., 1999).

Οι στόχοι ενός ατόμου επηρεάζονται κατά βάση από τα κίνητρα. Αυτά αποτελούν κομμάτι της ανθρώπινης φύσης ώστε οι άνθρωποι να είναι ενεργητικοί και αποτελεσματικοί σε ό,τι έχει σημασία για αυτούς (Munro, Schumaker & Carr, 1997). Τα κίνητρα σχετίζονται με την προσοχή. Η παρακίνηση ενός ατόμου να κάνει κάτι εξαρτάται από το πόση σημασία έχει αυτό για το άτομο και άρα αν θα το άτομο θα δώσει προσοχή ή όχι. Το τι είναι σημαντικό στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στην κατασκευή του εαυτού. Αν ο εαυτός είναι ανεξάρτητος τότε θα έχουν σημασία

κυρίως οι πεποιθήσεις και οι αξίες του ατόμου ,ενώ αν είναι εξαρτημένος θα έχουν σημασία κυρίως η οικογένεια, οι συνομήλικοι κ.λπ. (τα άτομα της ενδοομάδας). Οι νόρμες ενός πολιτισμού λοιπόν έχουν ισχυρή κινητοποιητική δύναμη πάνω στα άτομα (Munro, Schumaker & Carr, 1997).

Η κινητοποίηση για επικοινωνία με τους άλλους και η αντίστοιχη ενέργεια σχετίζονται με πολιτισμό και το τι έχει μάθει το κάθε άτομο από αυτόν. Μάλιστα, όταν επικοινωνούν τα άτομα διαφορετικών πληθυσμών είναι απαραίτητο ένα κλίμα σεβασμού και ασφάλειας (Munro, Schumaker & Carr, 1997).

Όταν τα άτομα μαθαίνουν κάτι που είναι σημαντικό για αυτά και σχετικό με τον πολιτισμό τους τότε αυξάνεται το ενδιαφέρον τους και αναδύεται το εσωτερικό κίνητρο. Το εσωτερικό κίνητρο ενός ατόμου προκαλεί μια δράση ή μια αντίδραση ώστε το άτομο να νιώσει ικανοποίηση από αυτή την δράση ή την αντίδραση αλλά και μια αναγνώριση της αξίας αυτού που κάνει. Όταν πρόκειται για κάτι σημαντικό ,ειδικότερα , τα άτομα εμπλέκονται και συναισθηματικά. Τα συναισθήματα που δημιουργούνται μπορούν να επηρεάσουν το κίνητρο και τελικά να κοινωνικοποιηθούν μέσω του πολιτισμού (Munro, Schumaker & Carr, 1997).

Ο Hoffstede (1980) θεωρεί ότι για να είναι επιτυχημένο ένα κίνητρο πρέπει να ισχύουν δύο προϋποθέσεις. Οι προϋποθέσεις αυτές είναι οι εξής : α) το άτομο πρέπει να επιθυμεί και να είναι έτοιμο να αποδεχτεί το ρίσκο , και β) το άτομο πρέπει να φροντίσει το ίδιο για την απόδοσή του στην εκάστοτε δραστηριότητα (Hoffstede, 1980). Καθώς οι άνθρωποι μεγαλώνουν τόσο η κοινωνικοποίηση όσο και η κουλτούρα καθορίζουν κατά ένα μεγάλο μέρος τις πεποιθήσεις των ανθρώπων σχετικά με το τι αξίζει να επιδιώξουν και να επιτύχουν (Munro, Schumaker & Carr, 1997).

4.1.Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού

Εδώ θα αναφερθεί για άλλη μια φορά η Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού. Σύμφωνα με αυτήν , τα άτομα κινητοποιούνται για να εκπληρώσουν τρεις βασικές ανάγκες: αυτονομία, ικανότητα και σχετικότητα (Gore, Cross & Kanagawa, 2009). Οι εσωτερικές επιδιώξεις των ατόμων (π.χ. σχετικότητα, ανάπτυξη κ.λπ.) μπορούν να ικανοποιήσουν την αυτονομία και την ικανότητα οι οποίες συμβάλλουν στην ευεξία , σύμφωνα με τον Ryan και τους συνεργάτες του (1999). Η αυτονομία αποτελεί τον «βαθμό στον οποίο η συμπεριφορά ενός ατόμου βιώνεται ως πρόθυμα ενασχολούμενη και όταν το άτομο εγκρίνει τις δραστηριότητες με τις οποίες ασχολείται ή/και τις αξίες που αυτές εκφράζουν». Η αίσθηση αυτονομίας μεγαλώνει όταν οι στόχοι που επιλέγει το άτομο σχετίζονται με το ίδιο. Όταν όμως οι στόχοι δεν σχετίζονται με άτομο θεωρούνται ότι καθοδηγούνται από εξωτερικές δυνάμεις (Gore, Cross & Kanagawa, 2009). Ο Deci (1971) για παράδειγμα , ισχυρίζεται ότι τα χρήματα αποτελούν εξωτερικό παράγοντα αλλά εξακολουθούν να είναι σημαντικά λόγω της αξίας τους στο δυτικό πολιτισμό.

Η σχετικότητα είναι σημαντική για τη διαπροσωπική επικοινωνία. Ερεθίζει την περιέργεια που είναι ισχυρή διαπολιτισμική ικανότητα. Η ικανότητα από την άλλη έχει να κάνει με την αποτελεσματικότητα του ατόμου σε κάτι που είναι σημαντικό για αυτό (Munro, Schumaker & Carr, 1997).

4.2.Θεωρία Αυτοσυμφωνίας

Εκτός από τη Θεωρία Αυτοπροσδιορισμού υπάρχει και η Θεωρία Αυτοσυμφωνίας. Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι οι στόχοι των ατόμων μπορούν να καθορίζονται από δύο διαφορετικά είδη λόγων : τους αυτόνομους και τους ελεγχόμενους. Οι αυτόνομοι λόγοι εκφράζουν τα ενδιαφέροντα και τις αξίες του ατόμου και οι ελεγχόμενοι το τι

απαιτείται από την κατάσταση ή από τους άλλους. Οι στόχοι από τους αυτόνομους λόγους αφορούν την κινητοποίηση που δημιουργεί μια εσωτερική αιτιότητα ενώ οι στόχοι από τους ελεγχόμενους στόχους τη δημιουργία ή την ύπαρξη εξωτερικής αιτιότητας. Τα άτομα που θέτουν και επιχειρούν στόχους για αυτοσυμφωνία έχουν την τάση να δουλεύουν σκληρά πάνω σε αυτούς και για αυτό είναι πιο πιθανό να τους πετύχουν. Ειδικά , όταν αυτοί στόχοι περιλαμβάνουν ενδιαφέροντα και αξίες του ατόμου τότε δεν αποκλείεται να βελτιωθεί και η ευεξία του τελευταίου (Gore, Cross & Kanagawa, 2009).

4.3.Είδη Κοινωνιών και Στόχοι

Όπως έχει ήδη αναφερθεί πολλές φορές , τα δύο είδη πολιτισμικών εαυτών είναι ο ατομικιστικός και ο κολεκτιβιστικός.

Η ατομικιστική κοινωνία περιλαμβάνει έναν κοινωνικό σκελετό που είναι δεμένος χαλαρά. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι οι άνθρωποι ενδιαφέρονται και φροντίζουν κυρίως τον εαυτό τους και την άμεση οικογένειά τους (Hoffstede, 1980). Σε αυτές τις κοινωνίες η ενέργεια ονομάζεται αποσυνδεδεμένη γιατί διαχωρίζει τα ενδιαφέροντα του ατόμου από των άλλων ατόμων. Επιδιώκονται κατά βάση η αυτονομία, η ελευθερία, η αυτοέκφραση και η ατομικότητα. Επιπλέον , οι στόχοι επικεντρώνονται σε ακαδημαϊκά πρότυπα (Gore, Cross & Kanagawa, 2009).

Στις συλλογικές κοινωνίες ο κοινωνικός σκελετός είναι αρκετά σφιχτός. Οι άνθρωποι διακρίνουν τα μέλη της ομάδας τους (ενδοομάδα, π.χ. συγγενείς) από τα μέλη των άλλων ομάδων (εξωομάδες). Τα άτομα αυτών των κοινωνιών αναμένουν ότι η ενδοομάδα θα τους φροντίσει και αυτοί σε «αντάλλαγμα» θα είναι απόλυτα πιστοί σε αυτήν (Hoffstede, 1980). Η ενέργεια είναι συνδεδεμένη, δηλαδή ενοποιεί τα ενδιαφέροντα του ατόμου με εκείνα των κοντινών άλλων. Έτσι, επιτυγχάνονται η

ομαδική αρμονία και η διεξάρτηση των μελών της ενδοομάδας. Οι στόχοι των ατόμων στις κολεκτιβιστικές κοινωνίες επικεντρώνονται στα προσωπικά χαρακτηριστικά και το κίνητρο είναι εσωτερικό , σύμφωνα με τους Gore, Cross και Kanagawa (2009). Αν μάλιστα εμπλακούν και οι κοντινοί άλλοι τότε η πιθανότητα το άτομο να διακόψει την επιδίωξη του κινήτρου είναι μικρή (Gore, Cross & Kanagawa, 2009).

Και οι δύο κοινωνίες βέβαια εμφανίζουν κάποια όμοια χαρακτηριστικά. Και στις δύο υπάρχουν ισοδύναμες ιδιότητες μέτρησης και παρόμοια συσχετιστικά μοτίβα σε σχέση με τα αποτελέσματα των εσωτερικών και εξωτερικών στόχων στην ευεξία. Επίσης, και στην ατομικιστική και στην συλλογική κοινωνία παρατηρήθηκε ότι «η αντιλαμβανόμενη επιτυχία των εσωτερικών στόχων συνεισφέρει σε μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη ζωή, αυτοπεποίθηση, αυτοπραγμάτωση και έλλειψη κατάθλιψης». Τέλος, φάνηκε ότι σε γενικές γραμμές οι περισσότεροι άνθρωποι βάζουν ως πρώτη προτεραιότητα τους εσωτερικούς στόχους ζωής και μετά τους εξωτερικούς. Άρα, διαπολιτισμικά θα λέγαμε ότι ,από άποψη στόχων, οι άνθρωποι περισσότερο μοιάζουν μεταξύ τους παρά διαφέρουν (Ryan et al., 1999).

5. Μειονότητες

5.1. Ψυχολογία των Μειονοτικών Ομάδων

Η Δικαίου (2013) αναφέρει ότι η Ψυχολογία των Μειονοτικών Ομάδων αποτελεί έναν υπό-κλάδο της Ψυχολογίας που ασχολείται με τον τρόπο που οι έννοιες της ψυχολογίας εφαρμόζονται στη μελέτη των μειονοτήτων. Ιστορικά, η πρώτη αναφορά για την ύπαρξη μειονοτικών ομάδων έγινε στην Ευρώπη τη δεκαετία του 1950. Λίγο αργότερα, τη δεκαετία του 1970, η ταυτότητα της Κοινωνικής Ψυχολογίας άρχισε να πλήττεται από κρίση και εμφανίστηκαν πολλές διαφορετικές και αντικρουόμενες μεταξύ τους απόψεις για τον κοινωνικό της ρόλο. Αυτή η κατάσταση συντέλεσε στη δημιουργία συνθηκών για την εμφάνιση και ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Ψυχολογίας των Μειονοτήτων (Δικαίου, 2013).

Ο κλάδος αυτός εξετάζει τη σχέση των ανθρώπων με τους «άλλους». Συγκεκριμένα εξετάζει τον τρόπο που τα άτομα προσλαμβάνουν και αντιμετωπίζουν τον «άλλο». Ο «άλλος» μπορεί να είναι ένας ξένος, ένα παιδί που ζει στο δρόμο, ένας μετανάστης κ.ά. Η αντιμετώπιση έχει να κάνει με την αξιολόγηση των προτιμήσεων και των δράσεων του ατόμου στην κοινότητα (Δικαίου, 2013).

5.1.1. Στερεοτυπική Απειλή

Μια από τις δυσκολίες των μειονοτικών ομάδων είναι η στερεοτυπική απειλή. Στερεοτυπική απειλή σημαίνει ότι τα μέλη μιας κοινωνικής ομάδας βρίσκονται σε «δύσκολη θέση» και τα οποία ίσως χρειαστεί να αντιμετωπίσουν την πιθανότητα να κριθούν με βάση τα στερεότυπα για αυτή την ομάδα (και φυσικά να τα αντιμετωπίσουν με βάση τα στερεότυπα). Τα μέλη αυτών των ομάδων συνήθως αντιδρούν με τρόπο που να επιβεβαιώνει το στερεότυπο. Έτσι, καταλήγουν να

ανήκουν σε μια κατηγορία ανθρώπων για την οποία τα άτομα εκτός της ομάδας θεωρούν ότι έχει πολλά αρνητικά στοιχεία και πεποιθήσεις και χαρακτηρίζεται από τα στερεότυπα (Nguyen & Ryan, 2008).

Το πόσο θα επιδράσει η στερεοτυπική απειλή στο άτομο ή την ομάδα εξαρτάται από «τη σχετικότητα ενός στερεοτύπου στην καλύτερη συνθήκη». Υπάρχουν βέβαια και στρατηγικές για τα στερεότυπα απειλής που μπορεί να λειτουργήσουν καταλυτικά στην κινητοποίηση των ατόμων για να αποφύγουν να στιγματιστούν. Άρα, τα αρνητικά στερεότυπα μπορούν να ανασταλούν και τα άτομα να σχηματίσουν ενεργητικές σκέψεις για να δράσουν προς τον εκάστοτε στόχο τους (Nguyen & Ryan, 2008).

Στη στερεοτυπική θεωρία απειλής, το πόσο ευάλωτο θα είναι το άτομο στην επιβεβαίωση της απειλής εξαρτάται από το πόσο ταυτοποιεί τον εαυτό στην ενδοομάδα. Αυτό συμβαίνει γιατί το επίπεδο της στερεοτυπικής απειλής βασίζεται στο πόσο ο αυτοσεβασμός του ατόμου στηρίζεται στα αποτελέσματα που κάποιος βιώνει σε έναν τομέα (Nguyen & Ryan, 2008).

5.1.2. Απόδοση Παρέμβασης

Άλλο στοιχείο των μειονοτικών ομάδων είναι η απόδοση παρέμβασης. Η απόδοση παρέμβασης είναι μια πρόβλεψη των ανθρώπων ότι τα άτομα που χαρακτηρίζονται από στερεότυπα θα αποδώσουν χειρότερα σε ένα αξιολογούμενο έργο, όταν υπάρχει στερεοτυπικά απειλητικό κλίμα και περιεχόμενο (Nguyen & Ryan, 2008).

Επομένως, όταν υπάρχει στερεοτυπική απειλή θα εμφανιστεί μια τάση χαμηλής απόδοσης σε τεστ ποικίλων γνωστικών ικανοτήτων τόσο στις μειονότητες γενικά όσο και στις γυναίκες, πιο ειδικά (Nguyen & Ryan, 2008).

5.2. Η Μειονότητα των Πομάκων

Οι Πομάκοι είναι μια ομάδα σλαβόφωνου πληθυσμού με μουσουλμανικό θρήσκευμα. Βρίσκονται κατά βάση στις ορεινές περιοχές της Ροδόπης και αποτελούν μειοψηφικό ποσοστό των τουρκόφωνων μουσουλμανικών μειονοτήτων της περιοχής. Στην ουσία αποτελούν έναν εξισλαμισμένο σλαβόφωνο πληθυσμό. Ο όρος «πομάκος» είναι περισσότερο μια εικόνα που έχουν οι άλλοι για αυτή την ομάδα παρά το πώς αντιλαμβάνονται οι ίδιοι τον εαυτό τους (Σπύρος, 2002).

Στατιστικά οι Πομάκοι αποτελούν τη δεύτερη μεγαλύτερη μουσουλμανική κοινότητα στην Ελλάδα. Ιστορικά, μέχρι τη δεκαετία του 1990 ήταν μια κοινότητα που ζούσε απομονωμένη και περιορισμένη στο δικό της χώρο. Αυτό γινόταν διότι οι ίδιοι οι Πομάκοι δεν ενδιαφέρονταν να συναναστραφούν σε κανέναν τομέα με την ελληνική κοινότητα (Michail, 2003). Αλλά και οι Έλληνες από τη μεριά τους απέκλειαν από διάφορες κοινωνικές δομές (λ.χ. εκπαίδευση, γλωσσική εκπαίδευση, υγεία κ.λ.π. Petrakou & Dimitrakopoulos, 2003). Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, κατοικούν κυρίως σε χωριά της Ξάνθης και βρίσκονται στα σύνορα και της Βουλγαρίας και της Τουρκίας (Michail, 2003).

Θρησκευτικά, αναφέρθηκε ήδη ότι ασπάζονται τη θρησκεία του Ισλάμ (Michail, 2003). Η θρησκεία κατέχει κεντρική θέση στον τρόπο παραγωγής της πολιτισμικής τους ταυτότητας (Σπύρος, 2002). Γλωσσικά, χρησιμοποιούν ένα κράμα από σλαβικά και βουλγάρικα ιδιώματα (σαν έθνος βέβαια ταυτίζονται με τους Τούρκους. Michail, 2003). Οι Steinke και Vosse (2007) υποστηρίζουν ότι η γλώσσα τους είναι πιο συντηρητική από την ελληνική πλευρά επειδή δεν είχε καθόλου επιρροές από τα βουλγάρικα πρότυπα. Η γλώσσα των Πομάκων είναι βασικός παράγοντας για την παρεμπόδιση ή τη δημιουργία διαφόρων κρατικών ταυτοποιήσεων εξαιτίας της

πίεσης που έχει ασκήσει η τούρκικη μειονότητα στη μειονότητα των Πομάκων. Άξιο λόγου είναι το γεγονός ότι οι Έλληνες έχουν καταφέρει να πείσουν τους Πομάκους ότι η γλώσσα τους δε μπορεί να γραφτεί κι αυτό έκανε τους τελευταίους να φοβούνται : φοβούνται να μιλήσουν τη γλώσσα τους στον ελληνικό χώρο (Steinke & Vosse, 20007).

Όσον αφορά την ταυτότητά τους, αυτή έχει επηρεαστεί από πολλούς παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί περιλαμβάνουν τη μουσουλμανική θρησκεία τους, τη σλαβική γλώσσα, το γεγονός ότι για μεγάλο διάστημα ήταν κοινωνικά και οικονομικά περιθωριοποιημένοι και τέλος το γεγονός ότι σαν ομάδα ταυτίζονταν με τρεις διαφορετικές χώρες. Έτσι , δημιούργησαν μεταξύ τους μια ταυτότητα ευέλικτη και καταστασιακή που περιλαμβάνει τις αλλαγές στο περιβάλλον τους και την ποικιλία των διομαδικών αλληλεπιδράσεών τους (Michail, 2003).

Φυσικά δεν έλειπαν τα προβλήματα πριν τη δημιουργία αυτής της ταυτότητας. Αρχικά , δε μπορούσαν να ενταχθούν στην ελληνική πολιτεία γιατί δεν ασπάζονταν τον χριστιανισμό. Εκτός αυτού η ελληνική πλευρά τους αποκαλούσε Τούρκους (διότι δεν τους ήθελε) και δεν επιθυμούσε να ασχοληθεί με το θέμα τους. Ταυτόχρονα , το Τουρκικό Προξενείο στην Κομοτηνή εκμεταλλεύτηκε αυτή την κατάσταση και επιχείρησε να δημιουργήσει στους Πομάκους την τουρκική εθνική ταυτότητα και μάλιστα για να τους δελεάσει , τους πρόσφερε οικονομική και πολιτική υποστήριξη. Όλη αυτή η κατάσταση προξένησε συναισθήματα δυσαρέσκειας και αδικίας στους Πομάκους και δεν άργησαν να αποτελέσουν ομάδα προκατάληψης στην οποία γίνονταν διακρίσεις (Michail, 2003).

Επιπλέον , οι τοπικοί μηχανισμοί εξουσίας ασκούσαν πίεση στους ορεινούς Πομάκους. Στόχος τους ήταν να στερήσουν από τους Πομάκους τα εκπαιδευτικά και

οικονομικά δικαιώματα και πλεονεκτήματα που θα είχαν ως Έλληνες πολίτες. Συνεπώς, οι Πομάκοι έμαθαν να ντρέπονται, να φοβούνται και να σιωπούν, χαρακτηριστικά που ενσωματώθηκαν στον πολιτισμό τους και στη συλλογική τους ταυτότητα (Σπύρος, 2002).

Με το πέρασμα των χρόνων, οι Πομάκοι άρχισαν να διεκδικούν τον αυτοπροσδιορισμό τους. Θεσμοποίησαν την έννοια της «πομακικότητας» με διάφορους τρόπους. Άρχισαν να δημιουργούν εθνοτικές δομές (π.χ. ίδρυση πολιτιστικών συλλόγων) και να καταγράφουν και να κωδικοποιούν τη δικιά τους επίσημη πομάκινη γλώσσα. Εκτός όμως από την πολιτισμική τους ταυτότητα, οι Πομάκοι σήμερα πρέπει να διαπραγματευτούν και την ατομική τους ταυτότητα, σύμφωνα με τον Σπύρο (2002). Η ατομική τους ταυτότητα χαρακτηρίζεται από δύο στοιχεία: αφενός περιλαμβάνει την πολιτισμική και αφετέρου επηρεάζεται από παράγοντες της μοντέρνας ταυτότητας όπως ο ανταγωνισμός, η επίδραση από τα Μ. Μ. Ε. κ.λπ. (Σπύρος, 2002).

Πλέον οι Πομάκοι διαθέτουν δύο είδη ταυτοτήτων. Η πρώτη είναι η προσωπική και η δεύτερη η δημόσια. Η προσωπική ταυτότητα στηρίζεται στην αυτοαντίληψη των ατόμων, συνδέεται άμεσα με τον πολιτισμό τους και περιλαμβάνει τις αλληλεπιδράσεις εντός της κοινότητάς τους. Η δημόσια ταυτότητα χρησιμοποιείται όταν οι Πομάκοι αλληλεπιδρούν με άτομα εκτός της κοινότητάς τους. Παρόλα αυτά, λόγω της ιστορίας που έχουν με την ελληνική και την τουρκική πλευρά, πολλές φορές διακατέχονται από ανασφάλεια και σύγχυση (Michail, 2003). Γι'αυτό νιώθουν πιο άνετα όταν δηλώνουν μια ευρωπαϊκή ταυτότητα (Anagnostou & Triandafyllidou, 2007. Michail, 2003).

2^ο ΜΕΡΟΣ «Η ΕΡΕΥΝΑ»

1.Στόχοι της παρούσας μελέτης

Μέχρι το συγκεκριμένο σημείο της εργασίας, έγινε μια προσπάθεια ορισμού και αποσαφήνισης βασικών εννοιών που αφορούν τον πολιτισμικό εαυτό και τα ψυχολογικά κίνητρα και παρουσιάστηκε το θεωρητικό υπόστρωμα των δύο προηγούμενων εννοιών, όπως αυτό έχει μελετηθεί στη σύγχρονη έρευνα και όπως αυτό συναντάται στη βιβλιογραφία. Επιπλέον, πέρα από την διακριτή αποσαφήνιση των όρων «πολιτισμικός εαυτός» και «ψυχολογικά κίνητρα», πραγματοποιήθηκε μια προσπάθεια θεωρητικής σύνδεσης και συσχέτισης αυτών των δύο εννοιών, έχοντας ξανά ως βάση και άξονα, την ήδη υπάρχουσα θεωρία και βιβλιογραφία. Τέλος, αναπτύχθηκαν συνοπτικά θεωρίες και αποτυπώθηκαν γνώσεις ειδικές για τα κίνητρα γυναικών, τα κίνητρα στο χώρο εργασίας και την επιχειρηματικότητα, καθώς και για τις μειονότητες. Οι συγκεκριμένες αναφορές έγιναν τόσο με σκοπό να παρουσιαστεί μια ολοκληρωμένη γνώση για τον πολιτισμικό εαυτό και τα κίνητρα, όσο και για να εισάγουν τον αναγνώστη στη μελέτη της έρευνας που ακολουθεί .

Από εδώ και έπειτα, στόχος της παρούσας έρευνας είναι να συνδεθεί ο πολιτισμικός εαυτός με τα κίνητρα επίτευξης, σε μία ειδική πληθυσμιακή μειονοτική ομάδα, αυτή των Πομάκων γυναικών της Ξάνθης. Τα κίνητρα επίτευξης θα εκφραστούν, αφενός μέσω των αυτό-αναφορών τους περί της ανάγκης τους για επιτεύγματα/επιτυχία(Need for achievement) και αφετέρου μέσω της πρόθεσης τους για την έναρξη κάποιας επιχειρηματικής δραστηριότητας(Intention to start a new business). Από την άλλη πλευρά, ο πολιτισμικός εαυτός θα αναδειχθεί, τόσο από την τάση κατασκευής του εαυτού τους ως ανεξάρτητος/εξαρτημένος (Self-construal,

Independent/Interdependent), όσο και από την τάση κατασκευής του φύλου τους-που είναι πολιτισμικά προσανατολισμένη-(Bem Sex Role Inventory-12), με τέτοιο τρόπο που να τείνει είτε στην αρρενωπότητα είτε στη θηλυκότητα.

Αρχικά λοιπόν, θα συσχετιστεί η ανάγκη για επίτευξη στόχων με την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας. Κατόπιν, θα εξεταστεί εάν η εξαρτημένη και ανεξάρτητη κατασκευή του εαυτού, επηρεάζει την ανάγκη επίτευξης στόχων και την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας. Τέλος, θα ερευνηθεί το αν «ο ρόλος του φύλου» των γυναικών του δείγματος, δηλαδή η τάση κατασκευής του φύλου τους με τέτοιο τρόπο ώστε οι ρόλοι και οι συμπεριφορές τους να ρέπουν είτε στην αρρενωπότητα είτε στη θηλυκότητα, επηρεάζει και πως, α)την ανάγκη επίτευξης στόχων και β)την πρόθεση έναρξης νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας.

2.Ερευνητικές Υποθέσεις

Η παρούσα ερευνητική εργασία θα στηριχθεί στις εξής ερευνητικές υποθέσεις:

1ηΥπόθεση: «Η ανάγκη επίτευξης στόχων συσχετίζεται θετικά με την πρόθεση ανάπτυξης επιχειρηματικότητας».

2ηΥπόθεση: «Η Ύπαρξη μιας τάσης προς την ανεξάρτητη κατασκευή του εαυτού ,επηρεάζει θετικά την ανάγκη για επιτυχία και την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας ενώ η ύπαρξη μιας τάσης προς την εξαρτημένη κατασκευή του εαυτού την επηρεάζει αρνητικά».

3^η Υπόθεση: «Η Ύπαρξη μια τάσης φυλετικού προσανατολισμού προς την αρρενωπότητα επηρεάζει θετικά την ανάγκη για επιτυχία και την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, ενώ η ύπαρξης μιας τάσης προς την θηλυκότητα την επηρεάζει αρνητικά».

2.1.Προσδοκώμενα Αποτελέσματα

Βάσει αυτών που έχουν ήδη αναφερθεί στη βιβλιογραφική ανασκόπηση, αναμένεται να υπάρξει μια θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ανάγκη επίτευξης στόχων και την πρόθεση ανάπτυξης επιχειρηματική δραστηριότητας. Επιπλέον, θετική πρόβλεψη αναμένεται να υπάρξει και μεταξύ των ατόμων με τάση στον ανεξάρτητο τύπο πολιτισμικού εαυτού και α)την ανάγκης επίτευξης στόχων και β)την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, σε αντίθεση με τον εξαρτημένο τύπο εαυτού και α)την ανάγκη επίτευξης στόχων και β)την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, που η επίδραση θα είναι αρνητική. Τέλος, οι συμμετέχουσες με τάση προσδιορισμού του φυλετικού τους ρόλου με όρους που τείνουν προς την αρρενωπότητα, θα παρουσιάσουν θετική συσχέτιση με την ανάγκη επίτευξης στόχων και την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, σε αντίθεση με τις συμμετέχουσες με τάση προσδιορισμού του φυλετικού τους ρόλου με όρους που τείνουν στην θηλυκότητα ,όπου η συσχέτιση θα είναι αρνητική.

3.Μέθοδος

3.1.Συμμετέχοντες -Δημογραφικά στοιχεία

Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 80 Πομάκες γυναίκες από το νομό της Ξάνθης.

Όπως δήλωσαν σε σχετική ερώτηση οι 30 από τις 80 συμμετέχουσες(37,5%) είχαν κάποια εμπειρία από έναρξη επιχειρήσεων.

Από τις 80 γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, οι 47 γυναίκες(58,8%) κατοικούσαν σε αστική περιοχή, δηλαδή στην πόλη της Ξάνθης ,οι 23(28,8%) σε ημιαστική περιοχή και οι 10(12,5%) σε αγροτική περιοχή ,δηλαδή σε χωριά του νομού της Ξάνθης .

.Οι ηλικίες των συμμετεχόντων γυναικών δεν περιορίζονταν σε ένα συγκεκριμένο εύρος και έτσι οι ηλικίες που τελικά συμμετείχαν στην έρευνα ήταν από 19 ετών το ελάχιστο έως και 53 ετών το μέγιστο με μέσο όρο ηλικίας 33 ετών περίπου .(M=33,03 SD=9,261).

Το μορφωτικό και επίπεδο ήταν επίσης ανεξάρτητο. Όπως προέκυψε ωστόσο από την συλλογή, από τις 80 γυναίκες, το 35,0% των γυναικών ήταν απόφοιτες του Λυκείου(28 γυναίκες) ,το 26,3% ήταν απόφοιτες δημοτικού/γυμνασίου(21γυναίκες) , το23,8% απόφοιτες κάποιου ΑΕΙ/ΤΕΙ(19 γυναίκες) και τέλος μόνο ένα 2,5% είχαν κάνει κάποιο μεταπτυχιακό, που σε αριθμό το ποσοστό μεταφράζεται σε 2 γυναίκες από τις 80 του δείγματος. Επομένως, ο μέσος όρος του μορφωτικού επιπέδου των συμμετεχόντων γυναικών ,όπως προέκυψε από τη συλλογή και με ιεράρχηση από το κατώτερο, δηλαδή το 1=δημοτικό/γυμνάσιο έως το 5=μεταπτυχιακές σπουδές ανέρχεται στο 1,94(M=1,94).

Τέλος, το οικονομικό επίπεδο των συμμετεχόντων γυναικών, ως αποτέλεσμα του εισοδήματος, το οποίο δήλωσαν στο ερωτηματολόγιο, ξεκινούσε από 1=300 ευρώ έως 5=2.000 ευρώ, με το μέσο όρο να κυμαίνεται στο 2,3 που αντιστοιχεί στα 300-800 ευρώ περίπου μηνιαίο εισόδημα (M=2,3).

Οι συμμετέχουσες στην έρευνα ήταν όλες γυναίκες και συμπλήρωσαν εθελοντικά το ερωτηματολόγιο «Απασχόληση και Ανάπτυξη Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα» χωρίς να υπάρχει το κίνητρο κάποιας ανταμοιβής ούτε κάποιος χρονικός περιορισμός, με παρουσία ή μη του ερευνητή (κατά περίπτωση), κατά τη διάρκεια του Οκτώβρη - Απριλίου του έτους 2015-2016.

3.2. Το ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο που χορηγήθηκε με θέμα «Απασχόληση και Ανάπτυξη Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα» προκύπτει από δια-τμηματική έρευνα του Πολυτεχνείου Κρήτης και συγκεκριμένα του τμήματος Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης, του Τμήματος Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης καθώς και της Σχολής Οικονομικών και Περιφερειακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Μακεδονία .

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από στοιχεία τα οποία δημιουργούν κατηγορίες και υποκατηγορίες καθεμία από τις οποίες εξετάζει διαφορετικές παραμέτρους της συμπεριφοράς και όλες μαζί συνθέτουν ένα άρτιο εργαλείο για τη μελέτη όχι μόνο των κινήτρων επίτευξης της επιχειρηματικότητας αλλά και ενός μεγάλου φάσματος της ανθρώπινης συμπεριφοράς και ιδιοσυγκρασίας .

Συγκεκριμένα, στην «Έρευνα σχετικά με την Απασχόληση και Ανάπτυξη Επιχειρηματικής Δραστηριότητας στην Ελλάδα», πέρα από την προφανή διάσταση της απασχόλησης και της ανάπτυξης επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, εξετάζονται

και οι εξής παράμετροι με τα αντίστοιχα εργαλεία (κατά σειρά εμφάνισης τους στο ερωτηματολόγιο):

- Τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων.
- Οι στάσεις για την επιχειρηματικότητα-Attitudes toward entrepreneurship-.
- Ο αντιλαμβανόμενος έλεγχος της συμπεριφοράς-Perceived Behavioral Control-.
- Οι κοινωνικές νόρμες α)εσωτερικές-Subjective norms-και β) εξωτερικές-Injunctive norms.
- Η πρόθεση έναρξης νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας-Intention to start a new business-
- Η πρόθεση σχεδιασμού μιας συμπεριφοράς-Behavioral design-.
- Ο τόπος έλεγχου-Locus of control-.
- Η ανάγκη για επιτυχία-Need for achievement-.
- Η τάση για ανάληψη ρίσκου-Risk taking propensity-.
- Η ρύθμιση συναισθήματος-Emotion Regulation-
- Ο προσδιορισμός του φυλετικού ρόλου-BSRI-12-.
- Οι παραδοσιακές αντιλήψεις για τους άνδρες-Traditional Attitudes about Men-.

Επιπλέον στο ερωτηματολόγιο «ελέγχονται» με σταθμισμένες κλίμακες:

- Ο πολιτισμικός προσανατολισμός-Cultural Orientation Scale-
- Τα προσδοκώμενα συναισθήματα-Anticipated emotions-.
- Οι προσδοκώμενες επιδράσεις-Anticipated Affects-.
- Ο στρατηγικός σχεδιασμός-Strategic Planning-.

Τέλος το ερωτηματολόγιο εμπεριέχει :

- Την κλίμακα ανεξαρτησίας η αλληλεξάρτησης περί κατασκευής του εαυτού - Singelis self-construal, Pan-cultural-.
- Την κλίμακα για το υποκειμενικό κοινωνικό επίπεδο-Scale of Subjective Social Status-SSS και
- Την κλίμακα για το υποκειμενικό κοινωνικό- οικονομικό επίπεδο-Subjective SES-.

3.3 Τα ερευνητικά «εργαλεία»

Η παρούσα μελέτη, δε θα εστιάσει σε όλα τα εργαλεία που εμπεριέχονται στο ερωτηματολόγιο παρά μόνο στα εξής που τα δεδομένα τους μας ενδιαφέρουν ερευνητικά και χρησιμοποιήθηκαν προς ανάλυση:

3.3.1. Κλίμακα κατασκευής του εαυτού -Self construal-scale(Pan-cultural)

(Fernandez et al.2005)

Η δόμηση του εαυτού ως ανεξάρτητου η εξαρτημένου μετρήθηκε με την περιορισμένη εκδοχή της αυθεντικής κλίμακας κατασκευής του εαυτού (1994) όπως αυτή χρησιμοποιήθηκε σε προγενέστερες έρευνες .Οι συμμετέχουσες απάντησαν ως προς το βαθμό συμφωνίας/διαφωνίας στις ερωτήσεις της κλίμακας ίσων διαστημάτων, σε ένα εύρος από το 1=διαφωνώ απολύτως έως το 7=συμφωνώ απολύτως .Η κλίμακα περιέχει συνολικά δεκατρία (13) στοιχεία.Τα έξι (6) από αυτά συνθέτουν την υπό-κλίμακα του ανεξάρτητου εαυτού (π.χ. «Η ταυτότητα μου ως πρόσωπο, η ανεξαρτησία μου είναι πολύ σημαντικό πράγμα για μένα»).Τα υπολειπόμενα επτά (7) στοιχεία αφορούν τον εξαρτημένο τύπο εαυτού (π.χ.«Η

ευτυχία μου εξαρτάται από την ευτυχία των ανθρώπων που με περιβάλλουν»). Ο βαθμός αξιοπιστίας για την υπό-κλίμακα της εξαρτημένης κατασκευής του εαυτού ισούται με $a=0,41$,ενώ της εξαρτημένης με $a=0,61$.

3.3.2.Ανάγκη για Επιτυχία-Need for achievement(McClelland,1975)

Τα κίνητρα επίτευξης μετρήθηκαν με τη κλίμακα Need for achievement(Nach) του McClelland(1975).Την συγκεκριμένη κλίμακα τη συνθέτουν πέντε στοιχεία(το ένα εκ των οποίων ελέγχει το ενδεχόμενο τυχαίας απάντησης) και οι συμμετέχουσες κλήθηκαν να απαντήσουν σε μία κλίμακα ίσων διαστημάτων από το 1=διαφωνώ απολύτως έως το 8= συμφωνώ απολύτως σε ερωτήσεις σχετικές με στόχους(π.χ. «Οι φιλοδοξίες και οι στόχοι μου είναι υψηλοί»).Ο βαθμός αξιοπιστίας για τη συγκεκριμένη κλίμακα ισούται με $a=0,82$.

3.3.3.Πρόθεση έναρξης νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας-Intention to start a new business(Linan&Chen,2009)

Η συγκεκριμένη κλίμακα αποτελείται από επτά στοιχεία που μετρούν την πρόθεση των συμμετεχόντων για έναρξη κάποιας επιχειρηματικής δραστηριότητας(π.χ. «Είμαι έτοιμος να κάνω τα πάντα προκειμένου να γίνω επιχειρηματίας»).Οι συμμετέχοντες απάντησαν σε μία κλίμακα από το 1=διαφωνώ απολύτως έως το 7=συμφωνώ απολύτως. Ο βαθμός αξιοπιστίας για τη συγκεκριμένη κλίμακα ισούται με $a=0,94$.

3.3.4.Κλίμακα προσδιορισμού του φυλετικού ρόλου-Bem Sex Role Inventory(BSRI-12) (Carver et.al.,2013)

Η θηλυκότητα και η αρρενωπότητα μετρήθηκε με μια περιορισμένη εκδοχή της κλίμακας Bem Sex Role Inventory (BSRI,1981).Η συγκεκριμένη κλίμακα περιέχει συνολικά δώδεκα στοιχεία από τα οποία τα έξι εξετάζουν την αρρενωπότητα (ισχυρή προσωπικότητα, αρχηγικές ικανότητες, αποφασιστικότητα, δράση ως αρχηγός, υπεράσπιση απόψεων, κυριαρχικότητα) και τα υπόλοιπα έξι τη θηλυκότητα (ευγένεια, ζεστασιά, στοργικότητα ,τάση για προσφορά, συμπόνια, ευαισθησία στις ανάγκες των άλλων).Η εγκυρότητα της κλίμακας, διαπιστώθηκε σε προηγούμενες έρευνες.Οι συμμετέχοντες, κλήθηκαν να απαντήσουν ,περιγράφοντας τον εαυτό τους, σε μία κλίμακα από το 1=το επίθετο δεν περιγράφει καθόλου εμένα έως το 7=το επίθετο περιγράφει πλήρως εμένα. Η αξιοπιστία για την υπό-κλίμακα της αρρενωπότητας ισούται με $\alpha=0,77$ ενώ της θηλυκότητας ισούται με $\alpha=0,77$.

Πίνακας 1:Περιγραφικά χαρακτηριστικά για τις κύριες υπό-κλίμακες της έρευνας

Column 1	Πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας	Ανάγκη για επιτυχία	Αρρενωπότητα	Θηλυκότητα	Ανεξάρτητος	Εξαρτημένος
Mean	3,64	4,86	5,01	5,47	4,97	5,04
Median	4	5	5	6	5	5
SD	1,5	1,1	1,1	0,8	0,8	0,8

4.Αποτελέσματα

4.1. Επιλογή στατιστικών κριτηρίων

Η επεξεργασία των δεδομένων που προέκυψαν από τα ερωτηματολόγια έγινε με το πακέτο στατιστικής ανάλυσης SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)(SPSS, Inc., Chicago, IL. USA).

Η επιλογή των στατιστικών κριτηρίων συσχέτισης που χρησιμοποιήθηκαν, έγινε αφενός κατόπιν ελέγχου α)του είδους των μεταβλητών(ποσοτικές/ποιοτικές-συνεχείς/διακριτές) β)του είδους της κλίμακας γ)της ύπαρξης γραμμικότητας ή μη ανάμεσα στις υποθέσεις προς έρευνα(με τη χρήση διαγραμμάτων διασποράς-scatter/dot) και δ)της κανονικότητας(χρήση δείκτη κανονικότητας Kolomogorov-Smirnov) και αφετέρου, κατόπιν προσδιορισμού του είδους του ερευνητικού στόχου(συσχέτιση ή πρόβλεψη).

Κατόπιν του παραπάνω ελέγχου, προέκυψε ότι η πρώτη υπόθεση απαρτίζεται από ποσοτικές μεταβλητές(Ανάγκη για επιτυχία-Nach-&πρόθεση έναρξης επιχειρηματική δραστηριότητας-INT_linan-), με γραμμική σχέση μεταξύ τους, όπως διαπιστώθηκε από το διάγραμμα διασπορά(Γράφημα 1), σε κλίμακα ίσων διαστημάτων και με ύπαρξη κανονικής κατανομής [INT_linan Sign.=0,20=20%(p value) και Nach Sign=0,005=0,05%(p value) για το στατιστικό κριτήριο κανονικότητας Kolomogorov-Smirnov και Nach Sign=0,184=18,4% >5% και INT_linan Sign=0,98=9,8%>5% για το στατιστικό κριτήριο Sharipo Wilk.] (Πίνακας 2).Επομένως, και καθώς ερευνητικά μας ενδιαφέρει η απλή συσχέτιση αυτών των δύο μεταβλητών, πληροί τα κριτήρια χρήσης του συντελεστή συσχέτισης Pearson r.

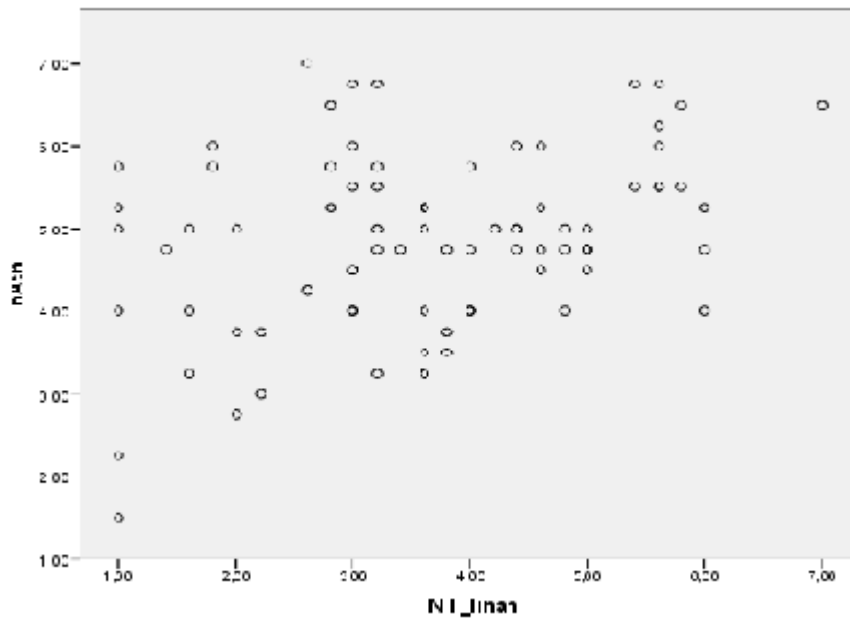
Πίνακας 2: Έλεγχος Κανονικότητας-Ανάγκη για επιτυχία & Πρόθεση ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
nAch	,122	80	,005	,978	80	,184
INT_linan	,061	80	,200 [*]	,974	80	,098

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Γράφημα 1: Έλεγχος γραμμικότητας- Ανάγκη για επιτυχία & Πρόθεση ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας.



Η δεύτερη υπόθεση απαρτίζεται επίσης από ποσοτικές μεταβλητές(εξαρτημένη/ανεξάρτητη κατασκευή εαυτού, ανάγκη για επιτυχία, πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας),σε κλίμακα ίσων διαστημάτων με κανονικότητα $Sign.=0,011$ και $0,075$ $p>0,05$ (Πίνακας 3) και ύπαρξη γραμμικής σχέσης ανάμεσα στις μεταβλητές και καθώς πρόκειται για α)υπόθεση όπου παραπάνω από μια προβλεπτική-ανεξάρτητη μεταβλητή επηρεάζει την εξαρτημένη και β)με σχέση πρόβλεψης της μίας από την άλλη, το στατιστικό κριτήριο που θα χρησιμοποιηθεί είναι η πολλαπλή παλινδρόμηση(linear Regression).

Πίνακας 3: Έλεγχος κανονικότητας-Εξαρτημένη/Ανεξάρτητη κατασκευή εαυτού.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
indep	,115	80	,011	,971	80	,064
interdp	,094	80	,075	,975	80	,121

a. Lilliefors Significance Correction

Τέλος, στην τρίτη υπόθεση παρόλο που οι μεταβλητές και οι κλίμακες που την συνθέτουν(αρρενωπότητα, θηλυκότητα)διατηρούν τα προηγούμενα χαρακτηριστικά (ποσοτικές, κλίμακα ίσων διαστημάτων), όπως αποδείχθηκε και από τον έλεγχο Kolmogorov-Smirnov δεν πληροίτε η προϋπόθεση της κανονικότητας στην κατανομή και συγκεκριμένα στην κλίμακα που μετράει τη θηλυκότητα $Sign=0,002<0,05$ και την αρρενωπότητα $Sign=0,000<0,05$ (Πίνακας 4).Παρόλα αυτά θα χρησιμοποιηθεί πάλι η πολλαπλή παλινδρόμηση ως στατιστικό κριτήριο καθώς αποτελεί την ασφαλέστερη μέθοδο για την εξαγωγή αποτελεσμάτων σε τέτοιου είδους σχέσης επίδρασης.

Πίνακας 4: Έλεγχος κανονικότητας-Αρρενωπότητα/Θηλυκότητα

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
BSRI_Masc	,131	80	,002	,959	80	,011
BSRI_Femin	,146	80	,000	,877	80	,000

a. Lilliefors Significance Correction

4.2 Έλεγχος υποθέσεων

1^η Υπόθεση: «Η ανάγκη για επιτυχία συσχετίζεται θετικά με την πρόθεση ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας».

Αναφορικά με την πρώτη υπόθεση, από τον αμφίπλευρο έλεγχο συσχέτισης (2-tailed) προέκυψε πως: Η ανάγκη για επιτυχία συσχετίζεται μέτρια θετικά με την πρόθεση ανάπτυξης επιχειρηματικής δραστηριότητας ($r=0,35$ $df=78$ $p=0,01$) με στατιστικά σημαντικά επίπεδα με επίπεδο σημαντικότητας 0,01 και επομένως η ερευνητική υπόθεση επιβεβαιώνεται μερικώς(Πίνακας 5) .

Πίνακας 5: Συντελεστής συσχέτισης Pearson r:
 Ανάγκη για επιτυχία και Πρόθεση έναρξης
 επιχειρηματικής δραστηριότητας.

		nAch	INT_lina n
nAch	Pearson Correlation	1	,346**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	80	80
INT_lina n	Pearson Correlation	,346**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	80	80

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

2^η Υπόθεση: «Η ύπαρξη μιας τάσης προς την ανεξάρτητη κατασκευή του εαυτού ,επιρεάζει θετικά την ανάγκη για επιτυχία και την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας ενώ η ύπαρξη μιας τάσης προς την εξαρτημένη κατασκευή του εαυτού την επιρεάζει αρνητικά.».

Και οι δύο τύποι πολιτισμικού εαυτού(Εξαρτημένος/Ανεξάρτητος) συσχετίζονται ελάχιστα θετικά με την ανάγκη για επιτυχία, χωρίς ωστόσο τα αποτελέσματα να είναι στατιστικά σημαντικά(Πίνακας 6). Ο ανεξάρτητος τύπος πολιτισμικού εαυτού, όπως αποδεικνύεται από το αποτέλεσμα της παλινδρόμησης, σχετίζεται περισσότερο

θετικά ($t=1,876$ $p=0,064>0.005$) σε σχέση με τον εξαρτημένο($t=0,686$ $p=0,494>0.005$).

Αντίστοιχα αποτελέσματα βρέθηκαν και μεταξύ του πολιτισμικού εαυτού και της πρόθεσης έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας(Πίνακας 7), καθώς τόσο ο ανεξάρτητος όσο και ο εξαρτημένος τύπος εαυτού παρουσιάζουν μικρή θετική συσχέτιση, χωρίς όμως τα αποτελέσματα να είναι στατιστικά σημαντικά. Το ενδιαφέρον των αποτελεσμάτων έγκειται στο ότι και στις δύο περιπτώσεις (εξαρτημένος/ανεξάρτητος) η συσχέτιση που παρουσιάζεται με την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας κυμαίνεται σχεδόν στα ίδια επίπεδα, με την ανεξάρτητη κατασκευή του εαυτού να συσχετίζεται ελάχιστα θετικότερα ($t=0,989$ $p=0,326>0.005$) σε σχέση με την εξαρτημένη ($t=0,818$ $p=0,416>0,005$).

Βάσει των παραπάνω αποτελεσμάτων σε σχέση με τη δεύτερη υπόθεση θα λέγαμε πως μερικώς επιβεβαιώνεται(θετική συσχέτιση ανεξάρτητου εαυτού με ανάγκη για επιτυχία και πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, με θετικότερες συσχετίσεις-και στις δύο περιπτώσεις- σε σχέση με τον ανεξάρτητο τύπο εαυτού) και μερικώς απορρίπτεται (θετική σχέση εξαρτημένου τύπου εαυτού με α)ανάγκη για επιτυχία και β)πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας).

Πίνακας 6: Πολλαπλή Παλινδρόμηση-Πολιτισμικός εαυτός (Εξαρτημένος-Ανεξάρτητος) & Ανάγκη για επιτυχία.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,471	,907		2,724	,008
	interdp	,127	,185	,088	,686	,494
	indep	,352	,188	,242	1,876	,064

a. Dependent Variable: nAch

Πίνακας7: Πολλαπλή Παλινδρόμηση Πολιτισμικός εαυτός(Ανεξάρτητος-Εξαρτημένος)& Πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,320	1,246		1,059	,293
	interdp	,209	,255	,108	,818	,416
	indep	,255	,258	,131	,989	,326

a. Dependent Variable: INT linan

3^η Υπόθεση: «Η Ύπαρξη μια τάσης φυλετικού προσανατολισμού προς την αρρενωπότητα επηρεάζει θετικά την ανάγκη για επιτυχία και την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, ενώ η ύπαρξης μιας τάσης προς την θηλυκότητα την επηρεάζει αρνητικά».

Όπως αποδεικνύεται από την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης(Πίνακας 8)είτε υπάρχει τάση φυλετικού προσανατολισμού στην αρρενωπότητα, είτε στη θηλυκότητα, η συσχέτιση που παρατηρείται με την ανάγκη για επιτυχία είναι θετική, με ελάχιστα μεγαλύτερο ποσοστό επίδρασης ανάμεσα στην αρρενωπότητα και την ανάγκη για επιτυχία($t=1,797$ $p=0,76>0,005$) σε σχέση με τη θηλυκότητα και την ανάγκη για επιτυχία($t=1,072$ $p=0,287>0,005$).Βέβαια και στις δύο περιπτώσεις τα αποτελέσματα δεν είναι στατιστικά σημαντικά.

Από την άλλη πλευρά, και αναφορικά με τη σχέση της τάσης του φυλετικού προσανατολισμού (αρρενωπότητα/θηλυκότητα) και την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, τα αποτελέσματα της πολλαπλής παλινδρόμησης(Πίνακας 9), παρουσιάζουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον. Σαφέστερα, αποδεικνύεται πως η συσχέτιση μεταξύ αρρενωπότητας και πρόθεσης έναρξης επιχειρηματικότητας είναι θετική ($t=1,387$ $p=169>0,005$), σε αντίθεση με τη συσχέτιση ανάμεσα στη θηλυκότητα και την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας, που η συσχέτιση είναι αρνητική($t=-0,378$ $p=0,707>0,005$).Ωστόσο και στις δύο περιπτώσεις τα αποτελέσματα δεν είναι στατιστικά σημαντικά.

Από τα παραπάνω αποτελέσματα , καταλήγουμε στην εξ ολοκλήρου επιβεβαίωση και αποδοχή της τρίτης ερευνητικής υπόθεσης.

Πίνακας8: Πολλαπλή Παλινδρόμηση Φυλετικός Ρόλος(Αρρενωπότητα/Θηλυκότητα)
&Ανάγκη για Επιτυχία

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,770	,835		3,318	,001
	BSRI_Femin	,175	,163	,131	1,072	,287
	BSRI_Masc	,226	,126	,219	1,797	,076

a. Dependent Variable: nAch

Πίνακας9: Πολλαπλή Παλινδρόμηση Φυλετικός Ρόλος(Αρρενωπότητα/Θηλυκότητα)
&Πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής Δραστηριότητας

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,889	1,159		2,493	,015
	BSRI_Femin	-,086	,227	-,048	-,378	,707
	BSRI_Masc	,243	,175	,175	1,387	,169

a. Dependent Variable: INT_linan

5.Συμπεράσματα

Ανακεφαλαιώνοντας, από την παραπάνω έρευνα συνάγονται τα εξής συμπεράσματα:

1.Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ανάγκης για επιτυχία και την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας.

2.Τόσο ο ανεξάρτητος όσο και ο εξαρτημένος τύπος εαυτού συσχετίζονται θετικά και με την ανάγκη για επιτυχία αλλά και με την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας.

3.Τόσο ο προσανατολισμός του φύλου με χαρακτηριστικά και όρους που τείνουν στην αρρενωπότητα όσο και ο φυλετικός προσανατολισμός με χαρακτηριστικά και όρους που τείνουν στη θηλυκότητα επηρεάζουν θετικά την ανάγκη για επιτυχία στις γυναίκες του δείγματος της έρευνας.

4.Ο φυλετικός προσανατολισμός με όρους αρρενωπότητας επηρεάζει θετικά την πρόθεση έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας ενώ η απόδοση θηλυκών όρων στον φυλετικό προσανατολισμό, την επηρεάζει αρνητικά.

Παρόλα αυτά, σε όλες τις παραπάνω αναλύσεις τα αποτελέσματα δεν ήταν στατιστικά σημαντικά!

6.Περιορισμοί-Μελλοντικές κατευθύνσεις

Στην παρούσα έρευνα υπάρχουν περιορισμοί, που προκύπτουν τόσο από τη ίδια τη «φύση» του ερωτηματολογίου, όσο και από το εν λόγω δείγμα. Σαφέστερα το ερωτηματολόγιο «Έρευνα σχετικά με την Απασχόληση και Ανάπτυξη Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα» απαρτίζεται συνολικά από 187 στοιχεία, γεγονός που το καθιστά χρονοβόρο για τις συμμετέχουσες που το συμπλήρωσαν με “ανοιχτό” το ενδεχόμενο τυχαίας απάντησης λόγω κούρασης ή έλλειψης συγκέντρωσης. Ο συγκεκριμένος περιορισμός αμβλύνεται αν σε αυτόν προσθέσουμε τόσο το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο του δείγματος (όπως προέκυψε από την τυχαία δειγματοληψία), όσο και την έλλειψη εξοικείωσης με την ελληνική και τούρκικη γλώσσα κάποιων εκ των συμμετεχόντων. Ωστόσο ο παραπάνω περιορισμός θα αποχρωματιζόταν στην περίπτωση που εκ των προτέρων είχαν επιλεχτεί οι κλίμακες προς έρευνα και τα στοιχεία που τις συνθέτουν καθώς και αν τα ερωτηματολόγια είχαν εξαρχής μεταφραστεί όχι μόνο στα τούρκικα αλλά και στα Πομάκικα. Επιπλέον, το δείγμα περιορίζεται στον αριθμό των ογδόντα(80) μόνο γυναικών, γεγονός που δεν προσφέρει την κατάλληλη εγκυρότητα στην έρευνα ώστε τα αποτελέσματα να μπορούν να είναι εξαγωγήμα.

Παρόλα αυτά, αν ξεπεραστούν μελλοντικά οι παραπάνω περιορισμοί το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο που χορηγήθηκε προσφέρει ερευνητικά τη δυνατότητα μελέτης πολλών παραμέτρων της συμπεριφοράς των ατόμων, με πολλούς συνδυασμούς θεωριών και ερευνητικών εργαλείων, που επαφίενται στα ερευνητικά ενδιαφέροντα του εκάστοτε ερευνητή. Επιπλέον, ερευνητικά ενδιαφέρουσα θα ήταν η ιδέα της συγκριτικής ανάλυσης των αποτελεσμάτων από την παραπάνω έρευνα με μια άλλη πληθυσμιακή ομάδα, μειονοτική ή μη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Anagnostou, D., & Triandafyllidou A. (2007). Regions, minorities and European integration: A case study on Muslims in Western Thrace, Greece. *Romanian Journal of Political Sciences*, 1, 100-125.
- Benabou, R., & Tirole, J. (2003). Intrinsic and extrinsic motivation. *Review of Economic Studies*, 70, 331-362. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-937X.00253>
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18(1), 105-115. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/h0030644>
- Deci, E. L. (1972). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22(1), 113-120. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/h0032355>
- Deci, E. L. (1972a). The effects of contingent and noncontingent rewards and controls on intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8, 217-229. Retrieved from [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(72\)90047-5](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(72)90047-5)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The General Causality Orientations Scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134. Retrieved from [http://dx.doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](http://dx.doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Williams, G. C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and Individual Differences*, 8(3), 165-183. Retrieved from [http://dx.doi.org/10.1016/S1041-6080\(96\)90013-8](http://dx.doi.org/10.1016/S1041-6080(96)90013-8)
- DeVoe, S. E., & Iyengar, S. S. (2004). Managers’ theories of subordinates: A cross-cultural examination of manager perceptions of motivation and appraisal of performance. *Organizational Behavior and Human Processes*, 93, 47-61. doi:10.1016/j.obhdp.2003.09.001

- Δικαίου (2013). *Οδεύοντας προς μια πιο πολιτική και κοινωνική ψυχολογία των μειονοτικών ομάδων: Μια πορεία έρευνας*. Επιστημονική Επετηρίδα Τμήματος Ψυχολογίας Α. Π. Θ.: Θεσσαλονίκη. Retrieved from <https://ejournals.lib.auth.gr/psyannals/article/view/4277/4358> (22 Νοεμβρίου 2016).
- Fernandez, I., Paez, D., & Gonzalez, J. (2005). Independent and interdependent self-construals and socio-cultural factors in 29 nations. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 18(1), 35-63. Retrieved from http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30199939/fernandez_18_01ri_ps.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1485707297&Signature=%2Fr3MRvvGIB1XJZQJr8nJUGFoy7A%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DIndependent+and+interdependent+self-cons.pdf
- Fredlmeier, W., Schafermeier, E., Vasconellos, V., & Trommsdorf, G. (2008). Self-construal and the cultural orientation as predictors for developmental goals: A comparison between Brazilian and German caregivers. *European Journal of Developmental Psychology*, 5(1), 39-67.
- Gore, J. S., Cross, S. E., & Kanagawa, C. (2009). Acting in our interests: Relational self-construal and goal motivation across cultures. *Motivation and Emotion*, 33(1), 75-87. DOI: 10.1007/s11031-008-9113-1
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2002). On the assessment of situation intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 24(3), 175-213. doi:10.1023/A:1005614228250
- Hoffstede, G. (1980). Motivation, leadership and organization: Do American theories apply abroad? *Organizational Dynamics*, 9(1), 42-63. Retrieved from [http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(80\)90013-3](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(80)90013-3)
- Jahoda, G. (2016). On the rise and decline of “indigenous psychology”. *Culture and Psychology*, 22(2), 169-181. DOI: 10.1177/1354067X16634052

- Kafetsios, K., Hess, U., & Nezlek, J. (in press). Self-construal, affective valence of the encounter and quality of social interactions: Within and cross-culture examination. *The Journal of Social Psychology*.
- Kitayama, S., Park, H., Sevincer, A. T., Karasawa, M., & Uskul, A. K. (2009). A cultural task analysis of implicit independence: Comparing North America, Western Europe, and East Asia. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(2), 236-255. <http://dx.doi.org/10.1037/a0015999>
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance. *Human Resource and Management Journal*, 19(3), 217-236. doi: 10.1111/j.1748-8583.2009.00103.x
- Langowitz, N., & Minniti, M. (2007). Entrepreneurial propensity of women. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 31(3), 341-364. DOI: 10.1111/j.1540-6520.2007.00177.x
- Linan, F., & Chen, Y.-W. (2006). Testing the entrepreneurial intention model on a two country sample. Κείμενο εργασίας από το Universitat Autònoma de Barcelona, Department of d'Economia de l'Empresa. Πρόσβαση από <http://hdl.handle.net/2072/2213>
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Preview*, 98(2), 224-253. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224>
- Markus, H., & Kitayama, S. (in press). Cultural variation in the selfconcept. In G. R. Goethals & J. Strauss (Eds.), *Multidisciplinary perspectives on the self*. New York: Springer-Verlag.
- Michail, D. (2003). *From "locality" to "european identity": Shifting identities among the Pomak minority in Greece*. Paper presented at the 2nd Conference of the International Association for Southern Anthropology, 20-33.
- Miller, J. G. (2003). Culture and agency: Implications for psychological theories of motivation and social development. In V. Murphy-Berman & J. J. Berman (Eds.),

Cross-cultural differences in perspectives of the self. USA: University of Nebraska Press.

Moriano, J. A., Gorgievski, M., Laguna, M., Stephan, U., & Zarafshani, K. (2012). A cross-cultural approach to understanding entrepreneurial intention. *Journal of Career Development, 39*(2), 1-32. DOI: 10.1177/0894845310384481

Munro, D., Schumaker, J. F., & Carr, S. C. (eds.) (1997). *Motivation and Culture.* New York and London: Routledge-Taylor and Francis Group.

Nguyen, H. D., & Ryan, A. M. (2008). Does stereotype threat affect test performance of minorities and women? A meta-analysis of experimental evidence. *Journal of Applied Psychology, 93*(6), 1314-1334. DOI: 10.1037/a0012702

Oyserman, D. (2015). Culture as situated cognition. In D. Oyserman, *Emerging trends in the social and behavioral sciences: An interdisciplinary, searchable and linkable resource.* 1-20.

Oyserman, D., & Lee, S. W.-S. (2007). Priming “culture”: Culture as situated cognition. In S. Kitayama & D. Cohen (Eds.), *Handbook of Cultural Psychology.* New York and London: The Guilford Press.

Oyserman, D., & Markus, H. (1993). The sociocultural self. In J. Suls, (Ed.), *Psychological perspectives on the self: The self in social perspective* Hillsdale, New Jersey, Hove and London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Oyserman, D., & Uskul, A. K. (2008). Individualism and collectivism: Societal-level processes with implications for individual-level and society-level outcomes. In F. van de Vijer, D. van Hemet and Y. Poorting (Eds.), *Multilevel analyses of individuals and cultures* (pp. 145-173). Mahwah, N. J.: Erlbaum.

Oyserman, D., Coon, H. M., & Kemmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of the theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin, 128*(1), 3-72. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.128.1.3>

- Oyserman, D., Kemmelmeier, M., & Coon, H. M. (2002). Cultural Psychology, a new look: Reply to Bond (2002), Fishe (2002), Kitayama (2002), and Miller (2002). *Psychological Bulletin*, 128(1), 110-117. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.128.1.110> (10 Σεπτεμβρίου 2016).
- Pardee, D. L. (1990). Motivation theories of Maslow, Herzberg, MacGregor and McClelland: A literature review of selected memories dealing with job satisfaction and motivation. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED316767> (15 Οκτωβρίου 2016).
- Petrakou, E., & Dimitrakopoulos, I. (2003). Migrants, minorities and employment in Greece: Exclusion, discrimination and anti-discrimination. *European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia*.
- Ryan, R. M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E.L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Ryan, R. M., Chirkov, V. L., Little, T. D., Sheldon, K. M., Timoshina, E., & Deci, E. L. (1999). The American dream in Russia: Extrinsic aspirations and well-being in two cultures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(2), 1509-1524. DOI [10.1177/01461672992510007](https://doi.org/10.1177/01461672992510007)
- Σπύρος (2002). Fotini Tsibiridou, Les Pomak dans la Thrace grecque. Discours ethnique et pratiques socioculturelles, L'Harmattan, Παρίσι, 2000. *Μνήμων*, 24, 453-459. DOI: 10.12681/mnimon.758
- Steinke, K., & Vosse, C. (Eds.) (2007). *The Pomaks in Greece and Bulgaria: A model case for Borderland minorities in the Balkans*. Munich: Verlag Otto Sagner/Südoosteuropa Gesellschaft.

- Weiner, B. (2000). Intrapersonal and interpersonal theories of motivation from an attributional perspective. *Educational Psychology Review*, 12(1), 1-14.
- Wingfield, A., Battle, A., Keller, L., & Eccles, J. S. (2002). Sex differences in motivation, self-concept, career aspiration and career choice: Implications for cognitive development. In A. V. McGillicuddy-De Lisi & R. De Lisi (Eds.), *Biology, sociology, and behavior: The development of sex differences in cognition*. Greenwich, CT: Ablex.
- Winter, D. G. (1991). A motivational model of leadership: Predicting long-term management success from TAT measures of power motivation and responsibility. *Leadership Quarterly*, 2(2), 67-80. [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(91\)90023-U](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(91)90023-U)
- Zampetakis, L. A., Bakatsaki, M., Kafetsios, K., & Moustakis, V. S. (2016). Sex differences in entrepreneurs' business growth intentions: An identity approach. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 29(5), 1-20. DOI: 10.1186/s13731-016-0057-5