

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА АВІАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ Любов ПОМИТКІНА
«_____» _____ 2022 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВР
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»

Тема: «ЗВ'ЯЗОК ОСОБИСТІСНИХ РИС ТА УСПІШНОСТІ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ»

Виконавець: студент групи ПБ-407 Капій Ігор Орестович

Керівник: старший викладач кафедри авіаційної психології Власова-Чмерук
Оксана Миколаївна

Нормоконтролер: Власова-Чмерук О. М.

Київ – 2022

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія бізнесу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач випускової кафедри

_____ Любов ПОМИТКІНА

« ____ » _____ 2022 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Капія Ігоря Орестовича

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Зв'язок особистісних рис та успішності у підприємницькій діяльності», затверджена наказом ректора № 477/ст від 05.05.2022 р.

2. Термін виконання роботи: з 23.05.2022 р. по 19.06.2022 р.

3. Вихідні дані до роботи: вибірка – 30 підприємців – власники малого та середнього бізнесу; у дослідженні були використанні методики: Методика на діагностику особистісних рис (PIIP-NEO-120); методика на діагностику лідерських якостей; авторська анкета для оцінки успішності; методи математичної статистики: коефіцієнти кореляції Пірсона.

4. Зміст пояснювальної записки: кваліфікаційна робота складається з 2-х розділів. Перший розділ містить теоретичний аналіз психологічних аспектів вивчення успішності у підприємницькій діяльності та особистості підприємця; у другому розділі представлене емпіричне дослідження зв'язку індивідуально-психологічних особливостей особистості та успішності у підприємницькій діяльності.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: 8 рисунків, 2 таблиці.

6. Календарний план – графік

№ з/пор.	Завдання	Термін виконання	Виконано
1.	Вибір теми та формулювання завдань	Січень	
2.	Тематичний добір та аналіз наукових праць	Січень	
3.	Оформлення теоретичної частини	Лютий	
4.	Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження	Лютий	
5.	Проведення емпіричного дослідження	Березень	
6.	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Квітень	
7.	Оформлення кваліфікаційної роботи відповідно до ДСТУ	Травень	
8.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	30.05.2022	
9.	Виправлення зауважень, оформлення рецензії	Червень	
10.	Подання кваліфікаційної роботи нормоконтролеру та на підпис завідувачу кафедри	16.06.2022	
11	Захист кваліфікаційної роботи	17.06.2022	

7. Дата видачі завдання: 27 січня 2022 р.

Керівник дипломної роботи _____ Оксана ВЛАСОВА-ЧМЕРУК
(підпис керівника)

Завдання прийняв до виконання _____ Ігор КАПІЙ
(підпис випускника)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Взаємозв'язок індивідуально-психологічних особливостей особистості та успішності у підприємницькій діяльності»: робота викладена на 43 сторінках, містить 2 розділи, 3 додатки, 8 рисунків, 2 таблиці та 27 літературних джерел.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ОСОБИСТІСНІ РИСИ, ПІДПРИЄМНИЦТВО, УСПІШНІСТЬ, КРИТЕРІЇ УСПІШНОСТІ, ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ.

Об'єкт дослідження – успішність у підприємницькій діяльності.

Предмет дослідження – зв'язок особистісних рис та успішності у підприємницькій діяльності.

Мета дослідження – встановити зв'язок особистісних рис та успішності у підприємницькій діяльності.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення, порівняння), емпіричні (анкетування, тестування), методи математичної статистики (коефіцієнти кореляції Пірсона).

Методики:

1. Методика на діагностику особистісних рис (PIIP-NEO-120)
2. Методика на діагностику лідерських якостей
3. Авторська анкета для оцінки успішності

Нами було визначено, що найвищим є рівень кореляції між успішністю і сумлінністю. Прямий кореляційний зв'язок означає, що чим більш сумлінно людина виконує діяльність, тим більш успішною стає. Кореляція між екстраверсією та успішністю також виявилась високою. Тобто чим більш людина екстравертна, тим більший успіх за самозвітом для неї характерний. Між успішністю та лідерськими якостями підприємця також встановлена високий рівень кореляційного зв'язку.

Такі риси, як планування, наполегливість, енергійність, сповненість оптимізмом та бажання спілкуватись з людьми позитивно впливають на успішність бізнесу.

ЗМІСТ

ЗМІСТ	5
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ УСПІШНОСТІ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОСОБИСТОСТІ ПІДПРИЄМЦЯ ...	8
1.1 Успішність у підприємницькій діяльності як психологічна проблема ...	8
1.2 Критерії успішності підприємницької діяльності	10
1.3 Особистість підприємця у фокусі психологічного дослідження.....	12
Висновок до розділу 1	19
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ОСОБИСТІСНИХ РИС ТА УСПІШНОСТІ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	20
2.1 Організація дослідження.....	20
2.2 Аналіз отриманих результатів дослідження та їх інтерпретація	21
Висновок до розділу 2	30
ВИСНОВКИ	31
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	33
ДОДАТКИ	36

ВСТУП

Актуальність. Успішність є необхідною характеристикою підприємницької діяльності, так як її метою через внутрішньо властиві особливості є саме успіх. Відсутність успіху у цій сфері ініціативної активності людини, що здійснюється ним від свого імені, за свій ризик, під свою майнову відповідальність, означає руйнування виробництва чи практики надання послуг, тобто бізнесу й у результаті, крах самої підприємницької діяльності. Тому кожен підприємець змушений оцінювати ефективність своєї діяльності з позиції досягнення успіху в ній.

Попри різноманіття літературних джерел, у яких аналізуються роль підприємця, його особисті якості в умовах ринкової економіки загалом залишаються недостатньо вивченими.

Об'єкт дослідження: успішність у підприємницькій діяльності

Предмет дослідження: зв'язок особистісних рис та успішності у підприємницькій діяльності

Мета дослідження: встановити зв'язок особистісних рис та успішності у підприємницькій діяльності.

Для досягнення поставленої мети був виконаний ряд **завдань**:

1. На основі теоретичного аналізу літератури систематизувати наукові підходи до розуміння успішності в професійній діяльності, окреслити роль особистісних якостей у досягненні успішності;
2. На основі емпіричного дослідження з'ясувати, які особистісні риси виражені у підприємців та оцінити успішність професійної діяльності за визначеними критеріями;
3. Встановити зв'язки між особистісними рисами та успішністю у підприємницькій діяльності.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення, порівняння), емпіричні (анкетування, тестування), методи математичної статистики (коефіцієнти кореляції Пірсона).

Методики:

1. Методика на діагностику особистісних рис (IPIP-NEO-120)
2. Методика на діагностику лідерських якостей
3. Авторська анкета для оцінки успішності

Практичне значення роботи полягає у виявленні наукової та соціальної ефективності використання запропонованих методів та підходів на практиці, наприклад, для виявлення схильності до успіху у підприємців.

Структура роботи. Робота викладена на 43 сторінках, містить 2 розділи, 3 додатки, 8 рисунків, 2 таблиці та 27 літературних джерел.

РОЗДІЛ 1

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ УСПІШНОСТІ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОСОБИСТОСТІ ПІДПРИЄМЦЯ

1.1 Успішність у підприємницькій діяльності як психологічна проблема

Успіх і результативність – це два поняття, які в багатьох дослідженнях, здається, перетинаються, їх важко розділити [21].

Однак для багатьох власників чи менеджерів малих і середніх підприємств, фінансові показники компанії, такі як прибуток, продажі, зростання, кількість співробітників або кількість клієнтів, не здаються головними цілями. Швидше, вони мають нефінансові цілі, пов'язані із задоволенням від роботи, розумним заробітком, потребою в автономії, творчості та повазі спільноти. У той час як одні автори поділяють їх на фінансові та нефінансові критерії успіху, інші називають їх економічними та неекономічними цілями [17].

Відповідно до цих критеріїв Рокіч М. поділяє власників та керівників малого та середнього бізнесу на дві окремі категорії: з підприємницькою орієнтацією, які керуються економічними цілями, такими як зростання компанії або інновації, і ті з орієнтацією на малий бізнес, які мають скоріше неекономічні цілі, наприклад, особисте задоволення або забезпечення рівня життя для своєї сім'ї [19].

Але що змушує деяких підприємців переслідувати економічні цілі, а інших, цікавлять неекономічні? Відповідь полягає в тому, як вони визначають успіх. Згідно з Оксфордським словником, успіх означає досягнення мети. На відміну від успіху, продуктивність є досягненням результату від будь-якої діяльності або «результатом дії». Згідно з С. Фарінгтоном, це означає, що якщо результат дії, а саме рівень виконання, призводить до досягнення мети, це вважається успіхом.

Яку мету ставлять перед собою підприємці? Відповідно до теорії цінностей, Баррік М. та ін., стверджують, що на мету впливають наші цінності [18]. Цінності – це «бажані перехідні цілі різної важливості, які служать керівними принципами в житті людини чи іншого соціального суб’єкта». Хоча основними цінностями корпоративного капіталізму є влада (домінування над людьми та ресурсами) і досягнення (особистий успіх через демонстрацію компетентності відповідно до соціальних стандартів), люди мають ієрархію цінностей, яка не обмежується лише цими двома.

Відповідно до С. Шварца існує десять основних цінностей, які керують поведінкою: влада, досягнення, гедонізм, стимуляція, самокерівництво, універсалізм, доброзичливість, конформізм, традиції та безпека (рис. 1.1). Ці цінності організовані в циркумплексну модель, яка передбачає, що зосередженість на одній цінності пов’язана з меншою турботою про протилежну [20].

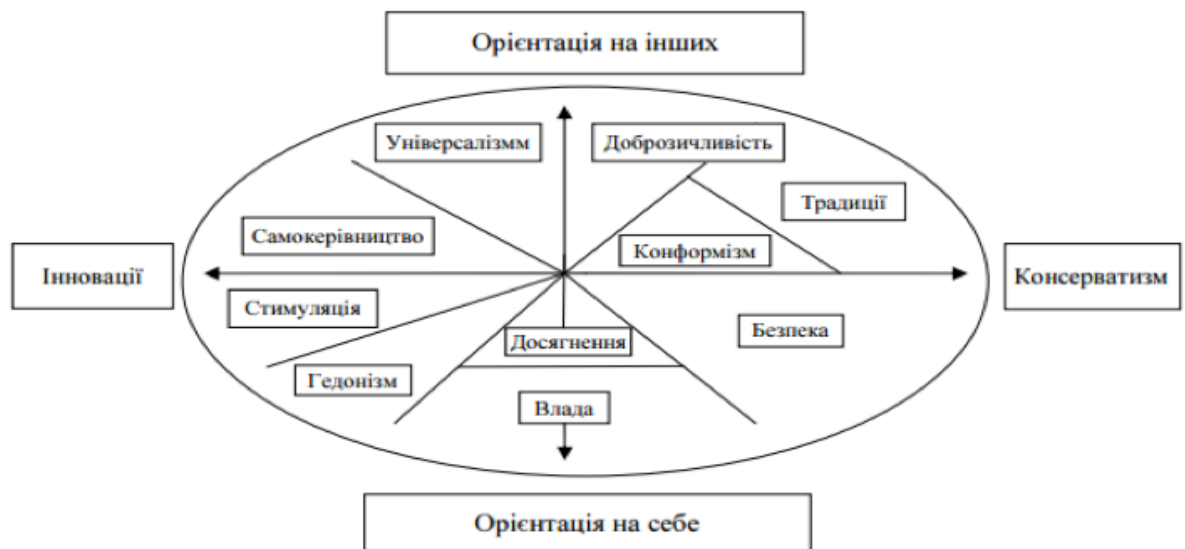


Рис. 1.1 «Циркумплексна модель цінностей С. Шварца»

Цінності є не тільки психологічним, але й соціальним поняттям, і тому можуть використовуватися на організаційному рівні. Враховуючи центральне положення підприємця в компанії, його цінності впливатимуть на організацію, а отже, на рішення, стратегії та результативність підприємства.

1.2 Критерії успішності підприємницької діяльності

Згідно з дослідженнями М. Гордієвського, підприємці використовують десять критеріїв успіху в порядку спадання: особисте задоволення, прибутковість, задоволеність зацікавлених сторін, баланс між роботою та особистим життям, інновації, виживання підприємства, корисність, внесок у суспільство, суспільне визнання та зростання [10].

Більше того, ці десять критеріїв успіху узгоджуються з конкретними цінностями, а саме: прибутковість, виживання підприємства, зростання та інновації засновані на таких цінностях, як влада та досягнення; особисте задоволення пов'язане з такими цінностями, як стимулювання, гедонізм та самопочуття; баланс між роботою та особистим життям і задоволеність зацікавлених сторін ґрунтуються на цінностях доброзичливості та універсалізму, тоді як корисність, внесок у суспільство та суспільне визнання підтримуються цінностями безпеки, відповідності та традицій.

Знову ж таки, прагнення до традиційних бізнес-цілей (наприклад, зростання) здається, суперечить особистим цілям, таким як баланс між роботою та особистим життям, підкріплений доброзичливістю та універсалізмом, які є важливими цінностями для більшості людей.

Критерії успіху в підприємницькій діяльності можна розділити на:

1. Об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних критеріїв відносять рівень доходу, посаду, кар'єрне зростання (характеристики кар'єри) та розширення обсягу виробництва, збільшення частки ринку, зростання кількості постійних клієнтів, стійкість підприємства (характеристики бізнесу). Під суб'єктивними критеріями розуміють задоволеність роботою та кар'єрою, здатність контролювати діяльність (характеристики кар'єри) та якість продукції, задоволеність споживачів (характеристики бізнесу);

2. Індивідуальні та критерії щодо інших;

3. За типами професійної орієнтації. Орієнтація на роботу передбачає, що основною метою діяльності є фінансова винагорода, максимізація грошового

доходу. Орієнтація на кар'єру крім фінансового чинника, включає максимізацію соціального статусу, влади та престижу. Орієнтація на покликання передбачає, насамперед, задоволеність процесу діяльності, усвідомлення значимості своєї професії;

4. За типами цільової орієнтації. Орієнтація на забезпечення гідних результатів виробничої та комерційної діяльності передбачає націленість на демонстрацію, затвердження та уникнення негативних зовнішніх суджень щодо власної компетенції. Орієнтація на розвиток передбачає націленість на набуття нових знань, навичок та компетенцій;

5. Критерії успіху підприємницької діяльності, специфічні для окремої культури чи групи культур, та однакові для всіх культур.

Для багатьох (особливо дрібних підприємств) на перше місце вступають суб'єктивні показники такі, як задоволеність діяльністю, можливість контролю над підприємством, якість продукції тощо. Крім того, цілі та принципи запровадження підприємницької діяльності можуть змінюватися з часом.

На основі класифікації Х. Реїджонен можна виділити чотири чинники, що впливають на формування цілей керівників підприємства [17]:

1. Чинники необхідності: вік підприємця, розмір та прибутковість підприємства;

2. Чинники здібності: освіта та досвід у цій галузі;

3. Чинники можливості: можливості бізнес-середовища, а саме структура та рівень інноваційності галузі, бар'єри зростання, зростання ринків, структура споживачів та географічні фактори;

4. Чинники бажання: оцінка наслідків зростання підприємства її керівником, мотивація керівників.

На думку Х. Реїджонен, вирішальним фактором є бажання керівників бізнесу. Мотивація керівників також була докладно розглянута у ряді робіт. Наприклад, Дж. Салліван виділяє три типи мотивації, що впливають на вибір кар'єри [23]:

1. Автентичність – взаємодія між особистісним розвитком та проблемами роботи-нероботи;
2. Баланс – прийняття рішень щодо роботи-нероботи як єдине ціле;
3. Виклик – демонстрація відповідальності, контролю та незалежності.

Специфічне поєднання даних типів мотивації може значно впливати як на розуміння успіху в підприємницькій діяльності загалом, так і на основні цінності ведення бізнесу.

1.3 Особистість підприємця у фокусі психологічного дослідження

Визначення «особистості» є складним завданням, і в літературі є кілька описів. С. Фарінгтон стверджує, що «особистість» відноситься до якостей, які формують характер людини, або характерні моделі мислення, почуттів і поведінки, які роблять людину унікальною [7].

«Риси особистості» — це більш конкретні конструкції, які пояснюють послідовність у поведінці людей і допомагають пояснити, чому різні люди по-різному реагують на одну й ту саму ситуацію. Риси особистості визначають слова, вчинки та роль людини в житті, і, таким чином, дії та мислення людини впливають із рис особистості, якими вона володіє. Риси особистості відрізняються за типом і ступенем для кожної людини [1].

Декілька дослідників – Вейт М., Хавкер С., та інші, зробили внесок у розробку структури, що складається з п'яти факторів особистості. Ця п'ятифакторна модель демонструє, що особистість складається з п'яти відносно незалежних вимірів, які є корисним засобом для вивчення індивідуальних відмінностей [25].

Модель класифікує багато рис особистості на більш керовану кількість і забезпечує основу для розуміння того, як риси поєднуються, щоб сформувати спосіб, яким люди думають, відчувають і поводяться у світі.

Екстраверсія, Сумлінність, Відкритість досвіду, Поступливість і Нейротизм були визначені за допомогою емпіричного дослідження і постійно

реплікувалися як виміри стійких характеристик особистості. Хоча думка ще не є одностайною, серед дослідників, зокрема, К. Фолкродом, С. Філдом, С. Брауном, С. Надкарні, П. Германом, зростає згода, що риси, визначені в п'ятифакторній моделі особистості, охоплюють найважливіші аспекти особистості [8, 16].

Велика п'ятірка — це п'ять широких областей або вимірів особистості, які було науково прийнято як визначення людської особистості на найвищому рівні організації. М. Баррік, М. Маунт і Р. Гупта стверджують, що п'ятифакторна модель описує основні виміри особистості на глобальному рівні, і що конкретні риси особистості, ймовірно, пов'язані принаймні з одним із п'яти вимірів. Ці п'ять факторів забезпечують багату концептуальну основу для інтеграції всіх результатів досліджень і теорії в психології особистості. П'ять факторів є широкими особистісними конструкціями, кожен з яких фіксує унікальний набір психологічних рис [4].

Екстраверсія представляє собою товариськість і виразність і часто асоціюється з людьми, які є товариськими, наполегливими, балакучими та активними. Особи з високою екстраверсією описуються як комунікабельні, товариські та оптимістичні, сповнені енергії, ентузіазму та авантюризму.

П. Коста та Р. МакКрей описують екстравертних людей як відвертих і веселих, а також схильних до позитивних емоцій. Зазвичай люди з високим рівнем екстраверсії шукають компанію інших і насолоджуються стимуляцією навколишнього середовища, тоді як люди з низьким рівнем екстраверсії вважають за краще проводити час на самоті, більш стримані, тихі та незалежні [6].

Екстравертні лідери мають тенденцію проявляти ініціативу в соціальних умовах, знайомити людей один з одним і бути соціально залученими, висловлюючи гумор, вводячи теми для обговорення та стимулюючи соціальні взаємодії.

Сумлінність, яку також іноді називають «совістю», відображає надійність, обережність, ретельність, організованість та відповідальність. Сумлінні люди —

свідомі, працьовиті й орієнтовані на досягнення, і наполегливі у своїх починаннях.

О. Джон описує сумлінність як ознаку, пов'язану з питаннями контролю та обмежень, що включає такі риси, як ефективність і обміркованість [12]. П. Коста та Р. МакКрей описують поведінку дуже сумлінних людей як метушливу, охайну, скрупульозну, вольову та пунктуальну [6], тоді як Фоулкрод К. з колегами, включають такі аспекти, як: організаційні здатності, цілеспрямована поведінка, стримування імпульсивних спонукань та старанна робота [8].

Люди, які мають високі показники сумлінності, є впорядкованими та працьовитими, мають тенденцію до самодисципліни, прагнення досягнути успіху та планувати наперед, а не діяти спонтанно. Крім того, сумлінні люди мають сильну потребу зменшити невизначеність і отримати конкретні відгуки про свою роботу.

Відкритість досвіду, яку також називають «інтелектом», асоціюється з такими рисами, як оригінальність і відкритість, а також артистичність, проникливість, уява та ум.

В. Вайтен, М. Баррік та М. Маунт включають такі риси, як культурність, допитливість і гнучкість, тоді як П. Коста та Р. МакКрей посилаються на незалежність і допитливий інтелект, описуючи цей вимір особистості. Сприйнятливість і вдумливість також є рисами, пов'язаними з відкритістю досвіду [3, 26].

Відкритість досвіду визначає, чи буде людина шукати нові ідеї та мислити творчо, чи буде вона більш практична, ефективна та консервативна у поглядах. П. Коста та Р. МакКрей дотримуються думки, що люди, які мають високі оцінки відкритості досвіду, демонструють соціальну врівноваженість і витонченість [6], в той час як Р. МакКрей стверджує, що ці особи асоціюються з високою толерантністю до двозначності і схильністю до нетрадиційних ідей [14].

«Відкриті» особи мають сильну потребу в змінах і дуже здатні розуміти та пристосовуватися до точок зору інших. Лідери, які відкриті до нового досвіду, активно шукають хвилювання та ризики, тоді як люди, які мають низьку оцінку

відкритості досвіду, як правило, мають консервативний погляд і віддають перевагу буденним і звичним речам.

За даними К. Фолкроду та ін., *поступливість* описує групу рис особистості, таких як альтруїзм, турботливість на верхньому кінці спектру, і ворожість, байдужість та егоцентризм на нижньому. Поступливість представляє тенденцію бути альтруїстом (емпатичним, добрим, співробітничим, довірливим і м'яким) і піддатливим (скромним, мати ціннісні стосунки та уникати конфліктів) [8].

Поступливість також називають доброзичливістю або приємністю. Вона позначається як симпатія або дружелюбність і включає такі риси, як ввічливість, уважність, гнучкість, довірливість, добродушність, м'яке серце і терпимість, ласкавість, щедрість, а також скромність і прямолінійність.

З дуже поступливими людьми легко ладнати, вони доброзичливі та прагнуть допомагати іншим і мають тенденцію бути милосердними, а не підозрілими та антагоністичними щодо інших. Крім того, поведінка, пов'язана з дуже поступливими людьми, включає в себе добродушність, м'яку, емоційно зрілу, самодостатню та уважну до інших.

Нейротизм відноситься до схильності людини легко переживати неприємні емоції. Загальні риси, які проявляються у нейротичних осіб, включають тривогу, депресію, гнів, збентеження, занепокоєння та невпевненість. Нейротичні особи схильні до змін настрою, емоційно нестабільні, дуже збудливі і самосвідомі.

Зворотна сторона нейротизму – *Емоційна стабільність*, яка відображає здатність людини пристосовувати свій емоційний стан до вимог ситуації та бути здатним залишатися спокійним і врівноваженим, при стиканні з негараздами та стресовими ситуаціями. Особи, які мають низьку емоційну стабільність – примхливі, меланхолійні, а також ворожі, заздрісні та імпульсивні.

За даними М. Барріка та ін., люди з низькою емоційною стабільністю схильні до стресу, що свідчить про те, що ці люди віддадуть перевагу роботі без стресу [4].

Підприємницька література визначає численні атрибути (риси, характеристики та навички), пов'язані з підприємницькою поведінкою та підприємницьким успіхом.

Дж. Хорнадей виділяє 42 різні характеристики, спільні для підприємців, однак найбільш часто цитуються: потреба в досягненні цілей, здатність йти на ризик, терпимість до двозначності, хороший локус контролю, креативність та інновації [11].

Згідно з Д. Соетанто та ін., існує велика кількість літератури, яка намагається визначити ознаки, які відрізняють підприємців від інших. Таким чином, різноманітні властивості особистості асоціюються з успішними підприємцями та власниками малого бізнесу [22].

Різні атрибути або риси особистості, пов'язані з успіхом у підприємницькій діяльності, ймовірно, будуть пов'язані принаймні з одним із п'яти широких вимірів п'ятифакторної моделі.

Дослідження, що стосуються взаємозв'язку між особистістю та продуктивністю роботи, значною мірою опираються на п'ятифакторну модель особистості. Метааналітичні дослідження підтвердили використання п'ятифакторної моделі для прогнозування продуктивності на робочому місці.

Кілька дослідників виявили сильні кореляції між продуктивністю роботи та п'ятифакторною моделлю особистості. За даними К. Фолкрода та ін., існують переконливі докази, що підтверджують здатність п'ятифакторної моделі особистості передбачати професійні досягнення [3, 4, 8].

Хоча деякі дослідники виступають за зростання як найважливіший показник ефективності для малого бізнесу, інші вважають результативність багатовимірною за своєю природою, додаючи, що вигідно інтегрувати різні виміри продуктивності в емпіричних дослідженнях.

С. Захра стверджує, що фінансові результати та результати зростання представляють різні аспекти ефективності, і кожен з них розкриває важливу інформацію про результати діяльності. У сукупності зростання та фінансові

результати дають більш повний опис фактичної діяльності підприємства, ніж кожна окремо [27].

Особистісні виміри п'ятифакторної моделі, а саме: екстраверсія, сумлінність, відкритість досвіду, приємність і нейротизм є незалежними змінними. Ці п'ять рис постійно реплікуються як виміри стійких характеристик особистості.

М. Баррік та М. Маунт вважають, що сумлінність відображає риси, які важливі для виконання завдань на всіх роботах, і заходи, пов'язані з сумлінністю швидше за все, є дійсними показниками продуктивності роботи для всіх робіт [3].

Екстраверсія є дійсним показником ефективності роботи для посад в управлінні та продажах. Такі риси, як комунікабельність, товариськість, балакучість, наполегливість і активність, сприятимуть ефективній роботі на цих типах робіт.

М. Баррік та М. Маунт не виявили зв'язку між відкритістю досвіду та продуктивністю роботи та дійшли висновку, що ця риса не є дійсним провісником продуктивності роботи. Повідомлялося про низьку кореляцію між емоційною стабільністю та продуктивністю роботи [3].

Для професіоналів емоційна стабільність викликала негативну кореляцію, що свідчить про те, що люди, які хвилюються, нервові, емоційні та напружені, краще виконують цю роботу.

Результати М. Барріка і М. Маунта для приємності свідчать про те, що ця риса не є важливим провісником продуктивності роботи. Це означає, що ввічливість, довіра, прямолінійність і м'яке серце мають менший вплив на продуктивність роботи, ніж балакучість, активність та наполегливість [3].

У своєму пізнішому мета-аналізі, який досліджує зв'язок між особистісними вимірами п'ятифакторної моделі та продуктивністю роботи, М. Баррік та ін. виявили, що на додаток до сумлінності, емоційна стабільність (зворотня до нейротизму) також позитивно корелює з критеріями ефективності практично на всіх роботах в організаціях [4].

Інші риси – приємність, екстраверсія і відкритість досвіду також виявилися дійсними предикторами продуктивності, але їх співвідношення з продуктивністю роботи варіюється в залежності від критеріїв і професійних груп.

У своїй роботі, присвяченій дослідженню здатності особистості передбачати успіх керівника, А. Тал і Дж. Бедінгфілд виявили, що сумлінність і відкритість досвіду тісно корелюють зі сприйняттям виконання. Позитивна кореляція між сумлінністю і продуктивністю роботи добре підтверджена і в іншій літературі [3, 24]

Висновки А. Тала і Дж. Бедінгфілда щодо відкритості досвіду, однак, суперечать висновкам М. Барріка та ін., який виявив слабкий зв'язок між відкритості досвіду та продуктивністю роботи.

Останні мета-аналізи С. Бегнера, А. Нойбауера та А. Кройцталера показують, що зв'язок між рисами особистості та продуктивністю певною мірою різниться між людьми на керівних посадах [5].

На думку Т. Джадж та ін., екстраверсія показує найвищі кореляції з управлінською ефективністю за різними критеріями та в різних професійних умовах. Після екстраверсії, сумлінність показала найсильніші та найстабільніші кореляції. Співвідношення нейротизму і відкритості досвіду з управлінськими показниками показав, що ці два особистісні фактори мають однакове значення, тоді як приємність виявила найменший зв'язок з п'ятірки особистісних рис [13].

Висновок до розділу 1

Для багатьох власників малих і середніх підприємств, фінансові показники компанії, не здаються головними цілями. Швидше, вони мають не фінансову мету, пов'язану із задоволенням від роботи, розумним заробітком, потребою в автономії, творчості та повазі спільноти. У той час як одні автори поділяють їх на фінансові та нефінансові критерії успіху, інші називають їх економічними та неекономічними цілями.

Ми, слідом із С. Фарінгтоном, вважаємо, що якщо результат дії, а саме рівень виконання, призводить до досягнення мети, це вважається успіхом.

Підприємці використовують десять критеріїв успіху в порядку спадання: особисте задоволення, прибутковість, задоволеність зацікавлених сторін, баланс між роботою та особистим життям, інновації, виживання підприємства, корисність, внесок у суспільство, суспільне визнання та зростання.

Екстраверсія, Сумлінність, Відкритість досвіду, Поступливість і Нейротизм були визначені емпіричним шляхом і постійно реплікувалися, як виміри стійких характеристик особистості.

Дослідження зарубіжних авторів показують, що найбільшу кореляцію з ефективністю і успіхом у підприємницькій діяльності демонструє екстраверсія. На другому місці – сумлінність. На третьому – нейротизм та відкритість досвіду. Приємність показує найменшу кореляцію і зв'язок з успіхом.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ОСОБИСТІСНИХ РИС ТА УСПІШНОСТІ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1 Організація дослідження

В ході дослідження було опитано 30 підприємців – власників малого та середнього бізнесу. Загалом, це – власники різноманітних магазинів, кав'ярень та кафе. Вік респондентів – від 24 до 56 років (середній 41.5). Серед них 9 жінок (30 %). Інша частка – чоловіки (70 %).

Підприємцям було запропоновано пройти три анкетування – на діагностику особистісних рис; на лідерські якості та для оцінки успішності в підприємницькій діяльності.

Визначення особистісних рис проводилось за опитувальником IPIP-NEO-120 – це реалізація п'яти шкал і 30 аспектів п'ятифакторної моделі особистості [9]. Анкета розрахована на 14 хвилин, і включає в себе 120 тверджень, що описують поведінку людей. Необхідно користуючись приведеною шкалою відмітити, наскільки точно дане твердження описує саме вас. Головне правило – оцінювати себе об'єктивно і не замислюватись надовго над питаннями.

Приклади тверджень з опитувальника IPIP-NEO-120: «Турбуюсь багато про що», «Легко заводжу друзів», «Довіряю людям», «Використовую людей в своїх цілях». Приведена шкала включає в себе наступні пункти: «Зовсім невірно», «Не зовсім вірно», «Ні вірно, ні невірно», «Частково вірно», «Повністю вірно».

Після завершення анкетування оцінюються за 100-бальною шкалою п'ять факторів і 30 аспектів моделі особистості: екстраверсія (доброзичливість, комунікабельність, самовпевненість, активність, пошук яскравих відчуттів, життєрадісність), поступливість (довіра, моральність, альтруїзм, співробітництво, скромність, співчуття), сумлінність (самоефективність, акуратність, відповідальність, прагнення мети, самодисципліна, обережність),

нейротизм (тривога, гнів, депресивність, самосвідомість, нестриманість, вразливість) та відкритість досвіду (уява, артистичність, емоційність, авантюризм, інтелект, лібералізм).

Оцінку лідерських якостей проводили за допомогою анкети, що містить 50 питань [2].

Приклади питань, які включає дана анкета: «Чи подобається вам керувати вашими однолітками та іншими людьми у процесі будь-якої діяльності?», «Чи відчуваєте ви необхідність мати постійного порадирика у справах, якими доводиться займатись?», «Чи губитися ви, коли довкола вас опиняються люди, які з вами рішуче не згодні?». До кожного питання є лише 2 варіанта відповіді – так або ні.

Оцінка лідерських якостей проводиться за спеціальним ключем [2], після чого визначається їх рівень: 50-40 балів – виражені дуже сильно, 39-35 – сильно виражені, 34-25 – виражені середньо, 24-10 – виражені слабо, 10-0 – виражені дуже слабо.

Оцінка успішності в підприємницькій діяльності визначалась за допомогою авторської анкети (Додаток А).

Анкета складається з 13 питань. Необхідно обрати один з перерахованих варіантів відповіді для кожного питання. Успішність підприємця оцінюється кількістю набраних балів (високий рівень успішності, вище середнього, нижче середнього, низький рівень успішності).

Аналіз отриманих результатів, зокрема розрахунок коефіцієнта кореляції, та побудова графіків проводились за допомогою програми Excel.

2.2 Аналіз отриманих результатів дослідження та їх інтерпретація

При інтерпретації результатів цього дослідження слід враховувати декілька обмежень. По-перше, використання зручної вибірки вносить у дослідження джерело потенційної упередженості, оскільки ризик ненавмисного

отримання відповідей від певної групи вищий. Наприклад, власники малого та середнього бізнесу, які більш емоційно стабільні, екстравертовані, відкриті до досвіду та приємні, можуть бути більш охоче брати участь в опитуванні, ніж ті, хто не має цих рис особистості.

Крім того, у дослідженні брали участь невелика кількість підприємців (30), і тому результати цього дослідження не можуть бути узагальнені на всю сукупність малого та середнього бізнесу.

Іншим обмеженням цього дослідження є те, що результати базуються на одноразовому самозвіті, що потенційно призводить до упередженості загального методу. Деякі вчені дотримуються думки, що загальна упередженість методу не обов'язково ставить під загрозу валідність результатів дослідження [15]. Однак визнається, що загальні методи оцінки, а також індивідуальне сприйняття, інтерпретація та думка могли вплинути на результати цього дослідження.

Результати опитування власників малого та середнього бізнесу наведені в таблиці 2.1. (ДОДАТОК Б) Для зручності сприйняття, результати наведені за спаданням балів, набраних за «успішність».

В першому стовпчику наведений порядковий номер респондента, у другому «Успішність», потім «Екстраверсія», «Сумлінність», «Нейротизм», «Відкритість досвіду», «Поступливість» та «Лідерські якості».

За результатами анкетування успішності підприємців ми визначили три групи, респондентів з низьким, високим та середнім рівнем успішності. Для цього скористалися статистичними розрахунками, дані наведені в ДОДАТКУ В.

Згідно з опитуванням, 3 підприємця мають низький рівень успішності (10%), 5 - високий рівень успішності (17%), інші 22 – характеризуються середнім рівнем (73%) (рис. 2.1).

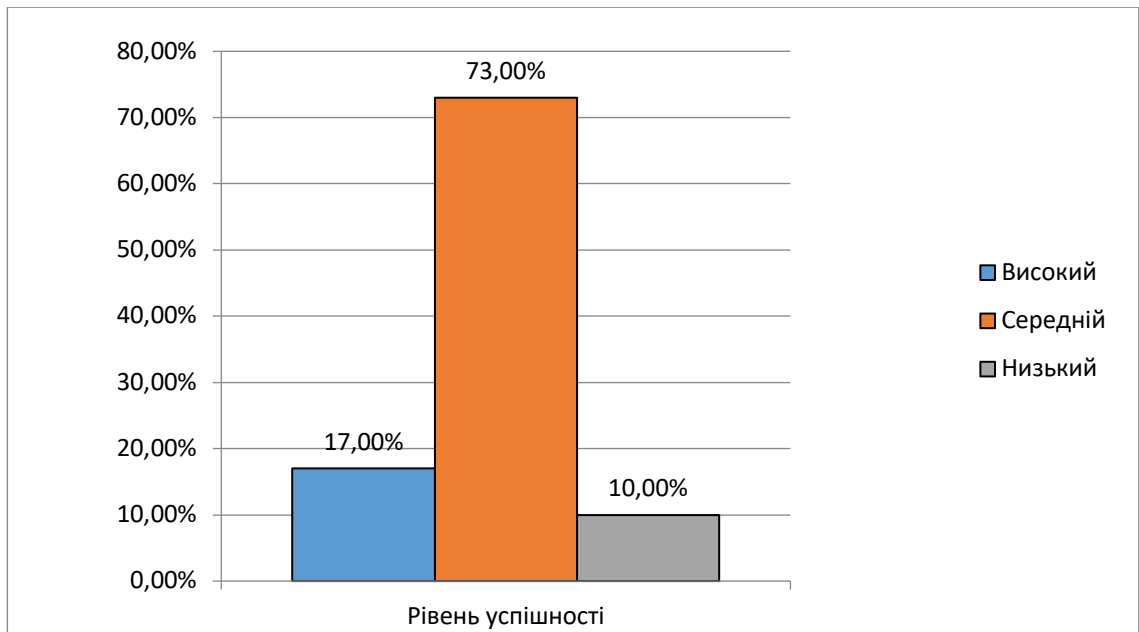


Рис.2.1 Розподіл підприємців за рівнем успішності

Авторська анкета для оцінки успішності складалася з 13 питань. Підприємці мали відповідати на них максимально правдиво, не перебільшуючи і не переменшуючи.

На питання «Чи вважаєте ви успішним свій бізнес?», 10 % респондентів відповіли «Так, повністю», 84 % відповіли «більше так, ніж ні», 6 % відповіли «більше ні, ніж так». Повністю неуспішним ніхто з опитаних не вважав свій бізнес.

Також опитування показало, що 62 % респондентів задоволені своїм доходом, 18% більше задоволені, ніж ні, 12 % більше не задоволені, ніж задоволені. Частка – 8 % - повністю незадоволені.

Питання «Який у вас підхід до створення свого продукту чи послуг?» дав наступний розподіл відповідей: 23% підприємців вважають що продукт повинен бути якомога кращим, і вони не шкодують на це зусиль, 40 % вважають, що продукт має бути дещо кращим за конкурентів і мати прибуток, 29 % вважають, що необхідно робити так само добре, як і конкуренти, 8 % схильні до думки, що краще «купувати товари низької якості і намагатись їх продати дорожче».

На питання «Наскільки добре ви справляєтеся з невдачами?», 34 % опитаних відповіли «немає такого поняття, як невдача, є лише новий досвід та можливості», 22% відповіли «мені вони не подобаються, але я рішуче берусь за їх вирішення», 31 % «борються, сподіваючись на краще», 13 % «погано, вони мене пригнічують та демотивують».

72% підприємців повністю пишаються собою і своїми досягненнями, 20 % більше пишаються, ніж ні. 8 % респондентів не пишаються собою.

Для статистичної обробки даних ми використали коефіцієнт кореляції Пірсона.

Найвищим виявився рівень кореляції між успішністю і сумлінністю ($r=0.86$, $p\leq 0,5$) (рис. 2.2). Даний коефіцієнт говорить про те, що між показниками існує високий зв'язок.



Рис.2.2 Графічне зображення кореляції між успішністю і сумлінністю

Слід звернути увагу, що респонденти всі мали показник сумлінності, з тенденцією до високого (мінімальне значення – 52/100). Сумлінні люди зазвичай уникають неприємностей і дуже ефективно досягають своїх цілей, використовуючи цілеспрямоване планування та наполегливість. Інші люди позитивно сприймають їх як розумних та надійних. Сумлінні люди часто є трудоголіками та перфекціоністами. Прямий кореляційний зв'язок означає, що чим більш сумлінно людина виконує діяльність, тим більш успішною стає. Всі

історії успіху відомих особистостей говорять нам про те, що ведення свого бізнесу потребує величезної віддачі, послідовності, планування, добросовісності у контактах з партнерами та клієнтами. Підприємці, щоб досягти успіху, зазвичай працюють не по 40 годин на тиждень, а більше.

Кореляція між екстраверсією та успішністю також виявилась високою ($r=0.81$, $p \leq 0,5$) (рис. 2.3).

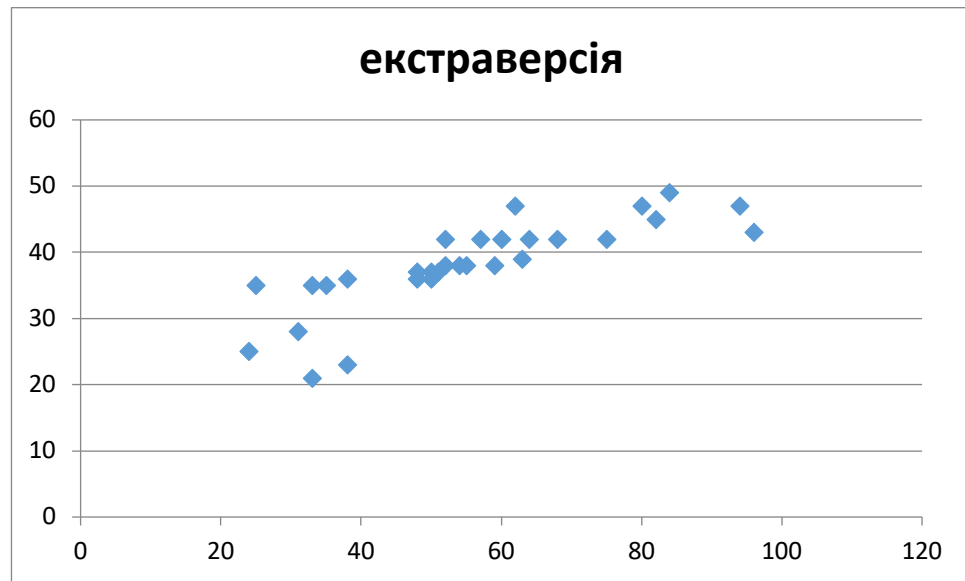


Рис.2.3 Графічне зображення кореляції між успішністю та екстраверсією

Екстраверсія означає прагнення взаємодії із зовнішнім світом. Екстравертам подобається бути серед людей, вони сповнені енергії і часто виявляють позитивні емоції. Вони зазвичай захоплені, діяльні і хочуть отримувати негайне задоволення. У групах вони люблять говорити, привертати на себе увагу і почуваються впевнено. Тут також спостерігаємо прямий кореляційний зв'язок. Тобто чим більше людина екстравертна, тим більший успіх за самозвітом для неї характерний. Це пов'язано з тим, що екстраверт буде легше встановлювати контакти, домовлятися з усіма учасниками ринку, що з рештою є необхідною умовою розвитку і становлення бізнесу.

Кореляція між успішністю та відкритістю досвіду виявилась слабкою ($r=0.3$, $p \geq 0,05$) (рис. 2.4).

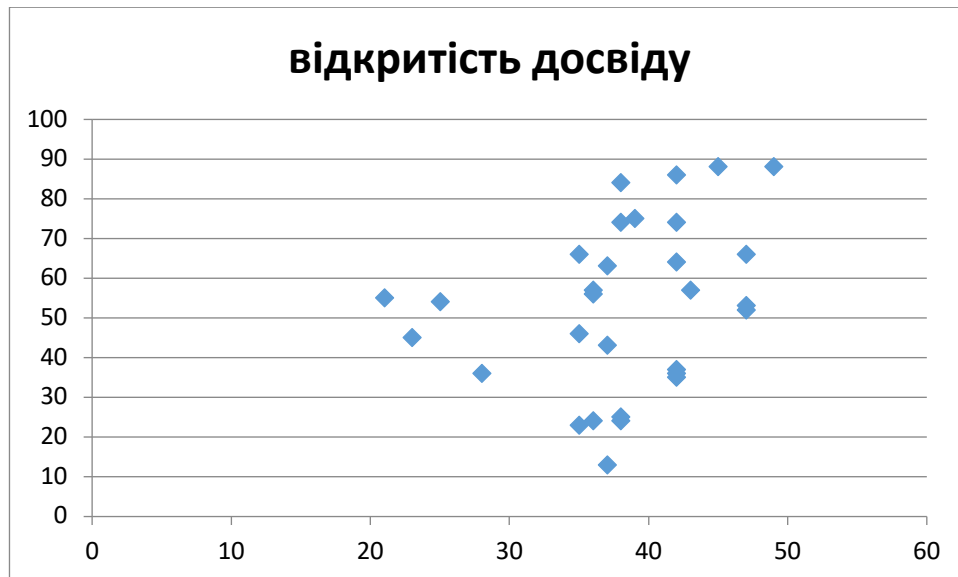


Рис.2.4 Графічне зображення кореляції між успішністю та відкритістю досвіду

Відкритість досвіду визначає властивості розумового процесу, що відрізняють креативних людей з гарною уявою від приземлених людей. Відкриті люди інтелектуально цікаві, високо цінують мистецтво та сприйнятливі до краси. Вони зазвичай краще відчують свої почуття, порівняно із закритими людьми.

Дуже слабкий рівень кореляції виявлено між успішністю та нейротизмом ($r=0.09$, $p \geq 0,05$) (рис. 2.5).

Нейротизм означає тенденцію відчувати негативні емоції. Люди з високими показниками нейротизму можуть відчувати в основному одне специфічне негативне почуття, таке як тривога, гнів або депресивність, але ймовірноше будуть відчувати кілька таких емоцій одночасно. Люди із високим показником нейротизму є емоційно реактивними. Вони емоційно реагують на події, які залишають байдужими більшість людей. та його реакція буде інтенсивнішою проти нормальної. Вони можуть сприймати звичайні ситуації як загрозливі, а невеликі розчарування як непоправно безнадійні.

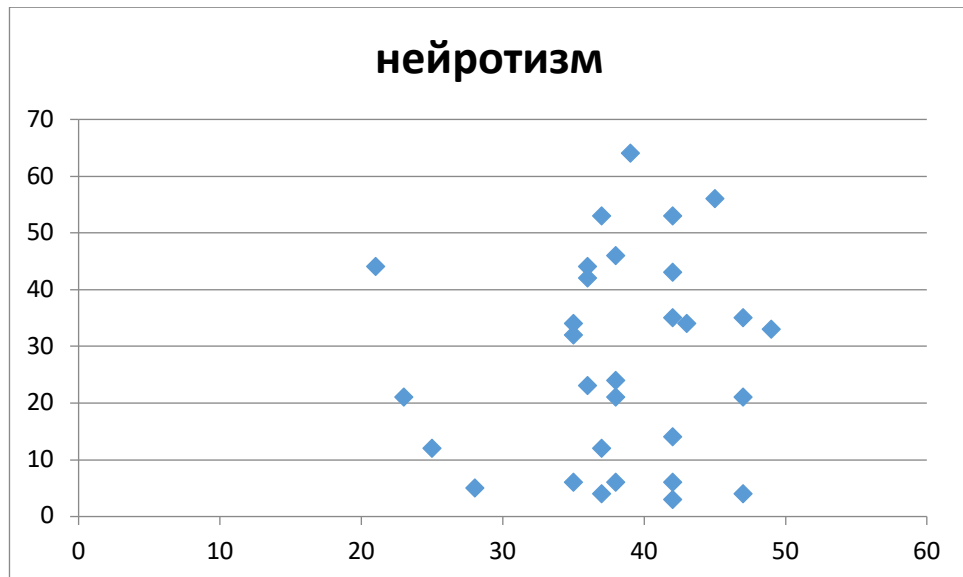


Рис.2.5 Графічне зображення кореляції між успішністю та нейротизмом

Між поступливістю і успішністю зв'язок також дуже слабкий ($r=0.02$, $p \geq 0,05$) (рис. 2.6).

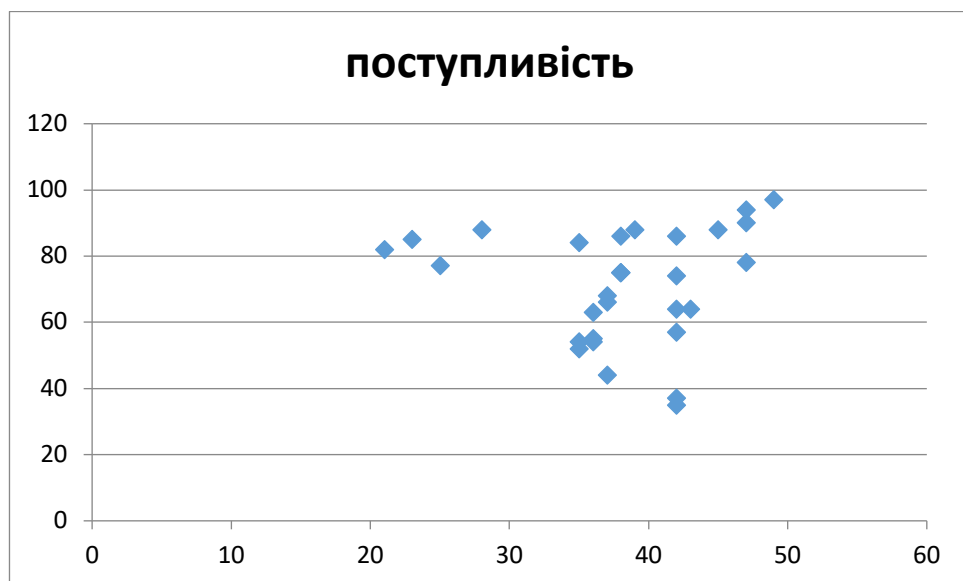


Рис.2.6 Графічне зображення кореляції між успішністю та поступливістю»

Поступливість відображає індивідуальні переваги щодо співпраці та соціальної гармонії. поступливі індивіди легко ладнають з іншими людьми. Вони зазвичай уважні, дружелюбні, щедрі, готові допомогти і ставити інтереси інших вище за свої. Поступливі люди з оптимізмом дивляться на людську природу. Вони вважають, що люди в основному чесні, порядні і заслуговують на довіру.

Щодо успішності та лідерських якостей, тут зв'язок виявився високим. Коефіцієнт кореляції $r = 0,82$, $p \leq 0,5$ (рис.2.7).

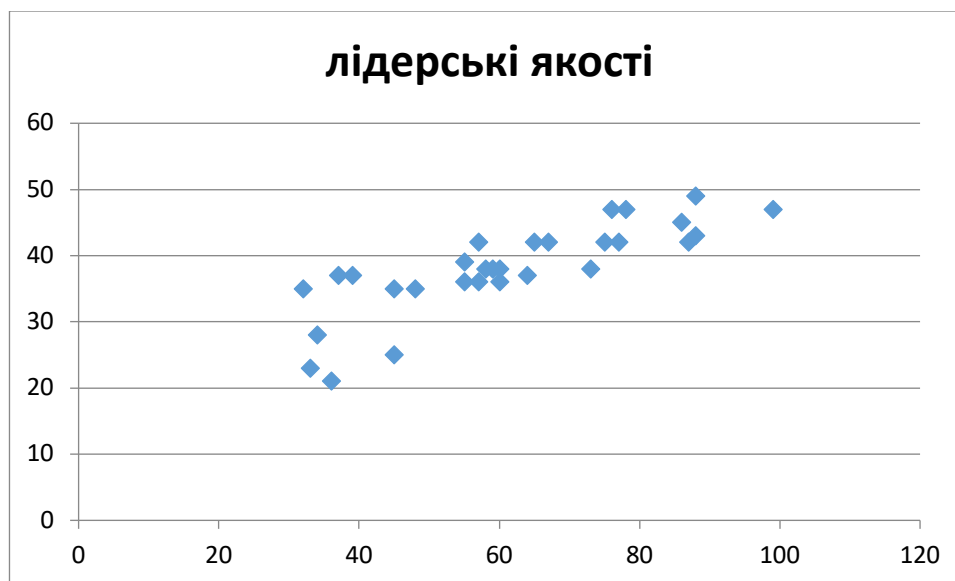


Рис.2.7 Графічне зображення кореляції між успішністю та лідерськими якостями

Оскільки, найвищим рівнем кореляції з успішністю в підприємницькій діяльності відзначився показник сумлінності, розглянемо детально аспекти сумлінності (самоефективність, акуратність, відповідальність, прагнення мети, самодисципліна, обережність), щоб визначити, який з них впливає найбільше на успішність. Результати наведені в ДОДАТКУ Д

Самоефективність визначає впевненість у своїй здатності доводити все до кінця. Люди з високою оцінкою думають, що мають розум (здоровий глузд), бажання та самоконтроль, необхідний для досягнення поставлених цілей. Люди з низькою оцінкою не відчують себе ефективними та можуть відчувати, що не контролюють своє життя (Коефіцієнт кореляції: $r=0,73$, висока, $p \leq 0,5$).

Люди з високою оцінкою акуратності добре організовані. Вони люблять жити за затвердженими процедурами та розпорядком. Вони складають списки та будують плани. Ця шкала відбиває ступінь почуття обов'язку. Люди з високою оцінкою за цією шкалою мають сильне почуття морального обов'язку. Люди з низькою оцінкою вважають домовленості, правила та інструкції, що занадто

обмежують їхню волю. Їх зазвичай вважають ненадійними та навіть безвідповідальними (Коефіцієнт кореляції: $r=0,52$, середня, $p \leq 0,1$).

Індивіди з високою оцінкою шкалою прагнення мети докладають величезних зусиль для досягнення визначних результатів. Їхнє бажання домогтися визнання не дає їм відхилитися від своїх високих цілей. У них зазвичай сильно розвинене почуття мети в житті, але ті, хто отримав дуже високу оцінку, можуть бути занадто цілеспрямованими і одержимими своєю роботою. Люди з низькими оцінками задовольняються мінімальними трудовитратами і можуть вважатися лінивими (Коефіцієнт кореляції: $r=0,7$, висока, $p \leq 0,5$).

Самодисципліна – яку багато хто називає «сила волі» – означає здатність завзято виконувати важкі чи неприємні завдання, доки вони не будуть завершені. Люди, які мають високу самодисципліну, можуть подолати небажання починати роботу над завданням і можуть продовжувати, незважаючи на обставини, що відволікають. Люди з низькою самодисципліною відкладають виконання та завершення завдання, часто не доводячи справи до кінця – навіть ті, що вони дуже хочуть виконати (Коефіцієнт кореляції: $r=0,81$, висока. Даний показник кореляції є найбільшим, серед аспектів сумлінності, $p \leq 0,5$).

Обережність визначає схильність продумати різні варіанти перед дією. Людям із високою оцінкою за шкалою обережності не поспішають, коли ухвалюють рішення. Люди з низькою оцінкою зазвичай роблять або кажуть перше, що спаде на думку, і не обмірковують альтернативи та їх можливі наслідки (Коефіцієнт кореляції: $r=0,59$, середня, $p \leq 0,1$).

Висновок до розділу 2

Згідно з опитуванням, 3 підприємця мають низький рівень успішності (10%), 5 - високий рівень успішності (17%), інші 22 – характеризуються середнім рівнем (73%) .

Найвищим виявився рівень кореляції між успішністю і сумлінністю. Прямий кореляційний зв'язок означає, що чим більш сумлінно людина виконує діяльність, тим більш успішною стає.

Кореляція між екстраверсією та успішністю також виявилась високою. Тобто чим більш людина екстравертна, тим більший успіх за самозвітом для неї характерний. Це пов'язано з тим, що екстраверт буде легше встановлювати контакти, домовлятися з усіма учасниками ринку, що з рештою є необхідною умовою розвитку і становлення бізнесу.

Між успішністю та лідерськими якостями підприємця також встановлена високий рівень кореляційного зв'язку.

Отже, такі риси, як планування, наполегливість, енергійність, сповненість оптимізмом та бажання спілкуватись з людьми позитивно впливають на успішність бізнесу.

Серед аспектів сумлінності, яка показала найбільшу кореляцію, з успішністю, найбільш вплив мають самодисципліна та самоефективність.

Самодисципліна означає здатність завзято виконувати важкі чи неприємні завдання, доки вони не будуть завершені. Люди, які мають високу самодисципліну, можуть подолати небажання починати роботу над завданням і можуть продовжувати, незважаючи на обставини, що відволікають. Отже дана риса має позитивний вплив на успішність бізнесу.

Самоефективність визначає впевненість у своїй здатності доводити все до кінця. Підприємці з високою оцінкою думають, що мають розум (здоровий глузд), бажання та самоконтроль, необхідний для досягнення поставлених цілей.

Результати досліджу не можна вважати цілком надійними через малу вибірку та джерела потенційної упередженості.

ВИСНОВКИ

1. Підприємці використовують десять критеріїв успіху в порядку спадання: особисте задоволення, прибутковість, задоволеність зацікавлених сторін, баланс між роботою та особистим життям, інновації, виживання підприємства, корисність, внесок у суспільство, суспільне визнання та зростання.

Екстраверсія, Сумлінність, Відкритість досвіду, Поступливість і Нейротизм були визначені за допомогою емпіричного дослідження і постійно реплікувалися як виміри стійких характеристик особистості. Дослідження зарубіжних авторів показують, що найбільшу кореляцію з ефективністю і успіхом у підприємницькій діяльності демонструє екстраверсія. На другому місці – сумлінність. На третьому – нейротизм та відкритість досвіду. Приємність показує найменшу кореляцію і зв'язок з успіхом.

2. Згідно з опитуванням, 3 підприємця мають низький рівень успішності (10%), 5 - високий рівень успішності (17%), інші 22 – характеризуються середнім рівнем (73%) .

10 % респондентів відповіли, що вважають свій бізнес повністю успішним, 84 % вважають більше успішним, ніж ні, 6 % вважають більше неуспішним. Повністю неуспішним ніхто з опитаних не вважав свій бізнес.

62 % респондентів задоволені своїм доходом, 18% більше задоволені, ніж ні, 12 % більше не задоволені, ніж задоволені. Частка – 8 % - повністю незадоволені

3. Найвищим виявився рівень кореляції між успішністю і сумлінністю. Прямий кореляційний зв'язок означає, що чим більш сумлінно людина виконує діяльність, тим більш успішною стає.

Кореляція між екстраверсією та успішністю також виявилась високою. Тобто чим більш людина екстравертна, тим більший успіх за самозвітом для неї характерний. Це пов'язано з тим, що екстраверт буде легше встановлювати

контакти, домовлятися з усіма учасниками ринку, що з рештою є необхідною умовою розвитку і становлення бізнесу.

Між успішністю та лідерськими якостями підприємця також встановлена високий рівень кореляційного зв'язку.

Отже, такі риси, як планування, наполегливість, енергійність, сповненість оптимізмом та бажання спілкуватись з людьми позитивно впливають на успішність бізнесу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Березовська Л. І., Пукіш А. О. Психологічні особливості управлінського та підприємницького потенціалу менеджерів 2015. № 1. С. 21–26.
2. Самигін С.І. Опитувальник на виявлення лідерських якостей, 2019. [Електронний ресурс]: URL: https://studme.org/364008/menedzhment/oprosnik_vyyavlenie_liderskih_kachestv / Самигін С.І.,.
3. Barrick, M.R., Mount M.K. The big five personality dimensions and job performance 1991. (44). С. 1–26.
4. Barrick, M.R., Mount M.K., Gupta, R. Meta-analysis of the relationship between five factor model of personality and Holland's occupational types 2003. (56). С. 45–74.
5. Bergner S., Neubauer A.C., Kreuzthaler A. Broad and narrow personality traits for predicting managerial success 2010. № 2 (19). С. 177–199.
6. Costa, P.T, McCrae, R.R. Revised NEO personality inventory (NEO Pi-R) and NEO five factor inventory (NEO FFI) professional manual 1992.
7. Farrington S. M. Does personality matter for small business success? 2012. № 4 (15). С. 382–401.
8. Foulkrod, K.H., Field, C., Brown, C.V.R. Trauma surgeon personality and job satisfaction results from a national survey / Foulkrod, K.H., Field, C., Brown, C.V.R., Austin: Paper read at the Austin Trauma and Critical Care Conference, 2009. 422 с.
9. Goldberg, L. R. A Broad-Bandwidth, Public Domain Personality Inventory Measuring the Lower-Level Facets of Several Five-Factor Models 1999. (7). С. 7–28.
10. Gordievski M.J., Ascalon E.M., Stephan U. Small business owners. Success criteria, a values approach to Personal differences 2011. № 2 (49). С. 207–232.
11. Hornaday J. A. Research about living entrepreneurs 1982. С. 20–34.

12. John, O. P. The «Big Five» factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires 1990. C. 66–100.
13. Judge T.A., Heller D., Mount M.K. Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis 2002. № 3 (87). C. 530–541.
14. McCrae, R.R. Traits and trait names: how well is openness represented in natural languages? 1990. (4). C. 119–129.
15. Meade, A. W., Watson, A. M., Kroustalis, C. M. Assessing Common Methods Bias in Organizational Research 2007. C. 1–10.
16. Nadkarni S., Herrmann P. CEO performance, strategic flexibility, and firm performance: the case of the Indian business process outsourcing industry 2010. № 5 (53). C. 1050–1073.
17. Reijonen H. Understanding the small business owner: what they really aim at and how this relates to firm performance 2008. № 8 (31). C. 616–629.
18. Rokeach M. Understanding Human Values / Rokeach M., NY: The Free Press, 2000. 230 c.
19. Runyan, R., Droge, C., Swinney, J. Entrepreneurial Orientation versus Small Business Orientation: What Are Their Relationships to Firm Performance? 2008. № 4 (46). C. 567–588.
20. Schwartz, S. H. Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? 1994. № 4 (50).
21. Simpson, M., Padmore, J., Newman, N. Towards a new model of success and performance in SMEs 2012. № 3 (18). C. 264–285.
22. Soetanto D.P., Pribadi H., Widyadana G.A. Determinants of entrepreneurial intentions among university students 2010. № 1–2 (7). C. 23–37.
23. Sullivan J.J. Three Roles of Language in Motivation Theory 1988. № 1 (13). C. 104–115.
24. Thal A.E., Bedingfield J.D. Successful project managers: an exploratory study into the impact of personality 2010. № 4 (22). C. 243–259.
25. Waite M., Hawker S. Oxford paperback dictionary & thesaurus / Waite M., Hawker S., Oxford University Press, 2007. 512 c.

26. Weiten W. Psychology: Themes and Variations / Weiten W., Wadsworth/Cengage Learning, 2010. 880 c.
27. Zahra S. Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: an explorative study 1991. № 4 (6). C. 259–285.

ДОДАТКИ

Додаток А

«Авторська анкета для оцінки успішності в підприємницькій діяльності»

Мета даного анкетування полягає у визначенні рівня успішності підприємця у веденні свого бізнесу.

Анкета складається з 13 питань. Необхідно обрати один з перерахованих варіантів відповіді для кожного питання. Успішність підприємця оцінюється кількістю набраних балів.

Інструкція: «Перед вами 13 запитань. Оберіть один варіант відповіді до кожного питання і поставте поруч з ним відмітку (наприклад, галочку). Відповіді необхідно давати максимально наближені до правди, не перебільшуючи і не применшуючи».

1. Чи задоволені ви своїм життям?

- а) так, повністю
- б) більше так, ніж ні
- в) більше ні, ніж так
- г) ні

2. Чи вважаєте ви успішним свій бізнес?

- а) так, повністю
- б) більше так, ніж ні
- в) більше ні, ніж так
- г) ні

3. Чи часто ви ловите себе на думці, щоб перейти в іншу сферу діяльності?
(не підприємницьку)

- а) ніколи
- б) іноді
- в) часто
- г) постійно про це думаю

4. Обсяг доходу за рік?

- а) понад 5 млн. грн.
- б) до 5 млн. грн.
- в) до 3 млн. грн.
- г) до 1 млн. грн.

5. Чи задоволені ви своїм доходом?

- а) так, повністю
- б) більше так, ніж ні
- в) більше ні, ніж так
- г) ні

6. Заради чого ви працюєте?

- а) я люблю свою справу
- б) я бачу себе лише в підприємницькій діяльності
- в) заради грошей
- г) заради визнання мене успішним іншими людьми

7. Чи пишаєтесь ви собою і своїми досягненнями?

- а) так, повністю
- б) більше так, ніж ні
- в) більше ні, ніж так
- г) ні

8. Наскільки добре ви справляєтеся з невдачами?

- а) немає такого поняття, як невдача, є лише новий досвід та можливості
- б) мені вони не подобаються, але я рішуче берусь за їх вирішення
- в) я борюся, сподіваючись на краще
- г) погано, вони мене пригнічують та демотивують

9. Скільки працівників у вас працює?

- а) більше 10 людей
- б) до 10 людей
- в) до 5 людей
- г) жодного, працюю сам

10. Яке твердження найкраще описує ваш підхід до найму співробітників?
- а) я завжди шукаю найкращу людину і готовий платити більше
 - б) я приділяю відбору багато часу і не приймаю швидких рішень
 - в) я відчуваю, що особистість важливіша за досвід
 - г) шукаю людину, яка хоче найнижчу зарплату
11. Чи вважаєте ви свої послуги корисними для клієнтів?
- а) так
 - б) більше так, ніж ні
 - в) більше ні, ніж так
 - г) ні
12. Який у вас підхід до створення свого продукту чи послугу?
- а) продукт повинен бути якомога кращим, і я б не шкодував зусиль
 - б) він повинен бути дещо кращим за конкурентів і мати прибуток
 - в) робити так само добре, як і конкуренти
 - г) я б купував товари низької якості і намагався продати їх з прибутком
13. Чи вважаєте ви свої послуги корисними для клієнтів?
- а) так
 - б) більше так, ніж ні
 - в) більше ні, ніж так
 - г) ні

Ключ до анкетування:

Кожну відповідь «а» оцінюють в 4 бали, «б» в 3 бали, «в» в 2 бали, «г» в 1 бал. Максимальна кількість балів за тест – 52. Мінімальна 13.

Інтерпретація результатів:

Відповідно до балів:

Низький рівень: від 21 до 31 балу

Середній рівень: від 32 до 44 балів

Високий рівень: від 44 до 49 балів

ДОДАТОК Б

Таблиця сирих даних по анкетуванню та опитувальнику IPIP-NEO-120

	Успішність ь (0-52)	Екстраверсія я (0-100)	Сумлінність ь (0-100)	Нейротизм м (0-100)	Відкритість досвіду (0- 100)	Поступливість ь (0-100)	Лідерськ і якості (0-50)
П1	49	84	92	33	88	97	88
П2	47	94	86	35	52	78	78
П3	47	62	97	4	66	94	99
П4	47	80	78	21	53	90	76
П5	45	82	94	56	88	88	86
П6	43	96	90	34	57	64	88
П7	42	75	88	3	86	57	67
П8	42	68	86	6	35	86	77
П9	42	52	75	43	64	35	87
П10	42	57	84	53	37	64	65
П11	42	60	88	14	74	37	57
П12	42	64	77	35	36	74	75
П13	39	63	85	64	75	88	55
П14	38	55	82	24	84	86	73
П15	38	54	80	6	24	75	58
П16	38	52	85	46	74	75	60
П17	38	59	75	21	25	75	59
П18	37	50	77	12	63	66	64
П19	37	48	72	4	43	68	37
П20	37	51	75	53	13	44	39
П21	36	38	75	23	57	63	60
П22	36	50	66	44	24	55	57
П23	36	48	68	42	56	54	55
П24	35	33	61	34	66	52	48
П25	35	35	62	32	23	54	45
П26	35	25	65	6	46	84	32
П27	28	31	52	5	36	88	34
П28	25	24	54	12	54	77	45
П29	23	38	62	21	45	85	33
П30	21	33	55	44	55	82	36

*Описові статистики по виборці респондентів (n=30) для показників по
успішності*

Мінімальне значення 21

Максимальне значення 49

Середнє $\bar{x}=38,06667$

Середньоквадратичне відхилення $\sigma=6,84777$

Таким чином отримуємо діапазон середніх значень $\bar{x} \pm 1\sigma$ (рис 1)

Результат:

Низький рівень: від 21 до 31 балу

Середній рівень: від 32 до 44 балів

Високий рівень: від 44 до 49 балів

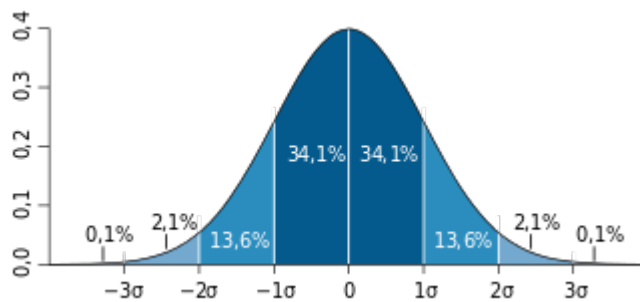


Рис 1. Крива нормального розподілу

«Результати анкетування підприємців (аспекти сумлінності)»

	Успішність	Самоефективність	Акуратність	Відповідальність	Прагнення мети	Самодисципліна	Обережність
П1	49	100	85	99	100	99	69
П2	47	99	70	80	100	95	72
П3	47	97	92	98	95	100	100
П4	47	94	20	70	98	98	88
П5	45	96	88	90	98	96	96
П6	43	88	80	98	100	92	82
П7	42	100	70	87	90	88	93
П8	42	94	80	87	96	100	59
П9	42	95	50	63	97	97	48
П10	42	93	56	92	91	88	84
П11	42	90	70	93	100	88	87
П12	42	99	55	54	97	94	63
П13	39	92	84	80	90	98	66
П14	38	94	39	85	96	98	80
П15	38	100	32	65	100	99	84
П16	38	92	84	66	90	98	80
П17	38	95	63	50	97	97	48
П18	37	99	55	63	97	94	54
П19	37	94	35	66	100	88	49
П20	37	97	50	48	97	95	63
П21	36	97	50	63	95	97	48
П22	36	95	64	32	96	85	24
П23	36	97	52	30	100	99	30
П24	35	100	25	27	81	73	60
П25	35	68	60	73	47	74	50
П26	35	90	43	62	84	77	34
П27	28	69	4	50	81	73	35
П28	25	72	20	45	54	66	67
П29	23	74	50	73	60	68	47

П30	21	70	50	41	73	56	40
-----	----	----	----	----	----	----	----