

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Факультет психології

Кафедра психології розвитку

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМЛИВОСТІ У
ПСИХОЛОГІВ**

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія дитинства
та сім'ї з основами психотерапії»

Здобувача вищої освіти
ОС «Магістр»
Дар'ї ПЕНСЬКОЇ

Науковий керівник:
д.психол.н., доцент,
завідувач кафедри
психології розвитку
Наталія ДЕМБИЦЬКА

Допустити до захисту в ЕК
кафедра психології розвитку
протокол № __ від _____
Завідувач кафедри:
Наталія ДЕМБИЦЬКА
_____ (підпис)

КИЇВ - 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ	
1.1 Розвиток підприємницьких якостей особистості як наукова проблема.....	9
1.2 Визначення підприємливості та її роль у професійній кар'єрі	20
1.3 Обґрунтування теоретичної моделі чинників розвитку підприємливості психолога на етапі розбудови приватної практики	31
Висновки до розділу 1.....	42
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМЛИВОСТІ У ПСИХОЛОГІВ	
2.1 Методи дослідження.....	44
2.2 Адаптація опитувальника Get2test на україномовній вибірці.....	59
2.3 Психологічна характеристика вибірки досліджуваних...	64
Висновки до розділу 2.....	69
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМЛИВОСТІ У ПСИХОЛОГІВ	
3.1 Аналіз рівня розвитку і змісту схильності до підприємництва у психологів.....	71
3.2 Дослідження психологічних чинників розвитку підприємливості у психологів.....	79
3.3 Розробка програми розвитку підприємливості психологів методами соціально психологічного навчання.....	100
Висновки до розділу 3.....	106
ВИСНОВКИ.....	108
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	112
ДОДАТКИ	119

ВСТУП

Актуальність дослідження: Питання підприємництва почали активно вивчати ще у XVII–XVIII століттях завдяки роботам Р. Кантільйона, Ж.-Б. Сея, А. Сміта, які заклали підґрунтя розуміння підприємництва як економічної діяльності, акцентуючи увагу на ризиках, конкуренції та інноваціях. У ХХ столітті Й. Шумпетер розширив ці уявлення, розглядаючи підприємництво як рушійну силу економічного розвитку, а М. Вебер та Ф. Хайек підкреслили соціокультурний і психологічний аспекти цього феномену. В Україні підприємливістю як особистісною рисою зацікавилися дослідники, такі як Т. Кулаковський, В. Москаленко, Ю. Пачковський, О. Креденцер, Л. Карамушка, які звернули увагу на її соціально-психологічні складові, та їх роль у професійній самореалізації в умовах ринкової економіки.

У сучасному глобалізованому світі, що характеризується швидкими соціально-економічними змінами та високим рівнем конкуренції, розвиток підприємницьких компетентностей набуває особливого значення. Професійна діяльність вимагає від фахівців не лише профільних знань і навичок, але й креативності, ініціативності та здатності до стратегічного планування. Це стосується і професії психолога, яка сьогодні виходить за межі традиційної терапевтичної практики. Сучасні психологи активно залучаються до міждисциплінарних проєктів, освітніх програм та соціальних ініціатив, що потребує розвитку підприємницького мислення та компетентностей.

В умовах трансформації української економіки та соціальних інститутів розвиток підприємливості є стратегічним завданням. Прийняття Концепції розвитку підприємницьких компетентностей (2021) підкреслює необхідність інтеграції цих навичок у професійну підготовку. Для психологів це відкриває можливості для організації приватних практик, впровадження інноваційних методів роботи та реалізації соціально орієнтованих проєктів.

Незважаючи на актуальність цієї теми, у науковій літературі існує дефіцит досліджень, які б ґрунтовно висвітлювали психологічні чинники

розвитку підприємливості саме у професійній діяльності психологів. Це обмежує можливості для ефективної підготовки фахівців до викликів сучасного ринку праці. У той час, коли глобальна нестабільність, економічні виклики та соціальні зміни вимагають високого рівня адаптивності, розвиток підприємницьких якостей у психологів є необхідним для їхньої конкурентоспроможності та професійної самостійності.

Розвиток підприємливості у психологів сприяє не лише їхній професійній самореалізації, але й підвищенню психологічної культури суспільства. Підприємливі психологи здатні впроваджувати інноваційні підходи до терапії, організовувати тренінги та розробляти освітні програми, що відповідають сучасним потребам суспільства. Це також створює нові можливості для молодих спеціалістів, дозволяє формувати нові робочі місця та підвищує загальний рівень соціально-психологічної допомоги.

Таким чином, актуальність цього дослідження зумовлена необхідністю підготовки психологів до умов сучасного ринку праці, підвищення їхньої професійної ефективності та впровадження інноваційних підходів у практичну діяльність. Розробка теоретичної моделі розвитку підприємницьких компетентностей дозволить заповнити наявну наукову прогалину та стане основою для створення освітніх програм і тренінгових методик, спрямованих на формування підприємницького мислення у психологів.

Мета: дослідити психологічні чинники розвитку схильності до підприємництва у психологів, і на цій основі розробити програму розвитку підприємливості психологів засобами активного соціально-психологічного навчання.

Об'єкт: підприємливість психологів.

Предмет: психологічні чинники розвитку підприємливості у психологів.

Гіпотеза:

1. Передбачається, що розвиток схильності до підприємництва у психологів прямо залежить від комплексу індивідуально-типологічних,

особистісних (рис особистості), соціально-психологічних (особливостей спілкування, стилі спілкування, організаційно комунікативних якостей, стилі поведінки в конфлікті) чинників.

Відповідно до мети було сформовано такі **завдання**:

1. На основі аналізу наукових джерел з проблеми психологічної детермінації підприємливості особистості розробити теоретичну модель психологічних чинників розвитку підприємливості у психологів.
2. Емпірично дослідити рівень розвитку, зміст схильності до підприємництва у психологів, які розширюють приватну практику.
3. Емпірично виявити психологічні чинники розвитку підприємливості у психологів.
4. Розробити програму розвитку підприємливості психологів засобами активного соціально-психологічного навчання.

Теоретико-методологічні основи дослідження: складають концепції розвитку особистості, які пояснюють етапи формування ключових якостей у процесі онтогенезу (Виготський, Еріксон, Крайг, Піаже); економічні підходи, що розглядають підприємливість як рушій економічного розвитку через інновації та управління ризиками (Друкер, Кантільйон, Сей, Шумпетер); психологічні підходи, які акцентують увагу на мотивації, когнітивних механізмах і адаптивності (Макклелланд, Стівенсон); компетентнісні підходи, що визначають підприємливість як ключову компетенцію, засновану на знаннях, навичках та установках (група авторів під керівництвом Бачігалупо, Сарасваті); соціальні підходи, які підкреслюють роль соціальних зв'язків і соціального середовища у формуванні ініціативності та впевненості (Дюркгейм, Грановеттер).

Методи дослідження: для розв'язання поставлених завдань використано комплекс теоретичних та емпіричних методів.

До теоретичних методів належали аналіз, систематизація та узагальнення психологічних даних з проблеми дослідження, теоретичне моделювання.

Емпіричні методи дослідження включали використання сучасних психодіагностичних інструментів, таких як GET2test (General Measure of Enterprising Tendency), розроблений С. Кейрд (S. Caird) та К. Джонсоном (C. Johnson); тест Еллерса, створений Т. Еллерсом для визначення мотивації уникнення невдач; тест Лірі, запропонований Т. Лірі для аналізу міжособистісної взаємодії; опитувальник Айзенка, розроблений Г. Айзенком для діагностики екстраверсії, нейротизму та інтроверсії; шкала суб'єктивного контролю Роттера, створена Дж. Роттером (адаптована НДІ ім. В.М. Бехтерева); діагностика ступеня готовності до ризику Г. Шуберта; а також соціально-креативна проба, розроблена О.І. Власовою.

Математично-статистичні методи дослідження включали критерій Шапіро-Вілка для перевірки нормальності розподілу змінних, критерій Левена для оцінки гомогенності дисперсій, t-критерій Стьюдента для порівняння середніх значень між групами за нормального розподілу, а також U-критерій Манна-Уїтні для порівняння груп із ненормальним розподілом. Для аналізу зв'язків між змінними застосовувалися коефіцієнти кореляції Пірсона та Спірмена залежно від розподілу. Регресійний аналіз використовувався для визначення внеску незалежних змінних у розвиток підприємливості, з перевіркою автокореляції залишків за допомогою тесту Дарбіна-Уотсона та мультиколінеарності предикторів через коефіцієнти VIF. Отримані результати підтвердили валідність статистичних методів, що дозволило обґрунтовано оцінити взаємозв'язки між змінними та виявити ключові психологічні чинники розвитку підприємливості.

Емпірична база дослідження: Включала онлайн-опитування, проведене серед 230 респондентів із метою визначення психологічних чинників розвитку підприємливості у професійному середовищі психологів.

За рівнем освіти переважну частину респондентів становлять бакалаври (84,8%, або 195 осіб), тоді як магістри складають 15,2% (35 осіб).

Розподіл за статтю показав значну перевагу жінок, які склали 83,5% (192 особи), тоді як частка чоловіків становила лише 16,5% (38 осіб).

Серед респондентів 77,0% (177 осіб) зазначили, що їхня професійна діяльність безпосередньо пов'язана із психологією. Інші 23,0% (53 особи) мали опосередкований зв'язок із цією сферою або використовували психологічні знання у рамках інших професійних напрямків.

Вибірка респондентів є репрезентативною для дослідження психологічних чинників підприємливості у професійному середовищі психологів. Розподіл вибірки за рівнем освіти, статтю та професійною діяльністю забезпечує основу для репрезентативного аналізу, враховуючи соціально-професійні та індивідуальні чинники.

Наукова новизна: У роботі вперше запропоновано комплексну теоретичну модель розвитку підприємливості психологів, яка охоплює три групи чинників:

- Індивідуально-типологічні (екстраверсія, нейротизм).
- Особистісні (схильність до ризику, локус контролю).
- Соціально-психологічні (стилі міжособистісної взаємодії, дружельюбність, домінування, інтегративний потенціал, соціальна креативність).

Модель систематизує знання про механізми формування підприємливості у професійній діяльності психологів, розкриваючи її багатовимірність.

Здійснюється процес адаптації методики GET2test до української вибірки вперше, що забезпечить можливість діагностики рівня підприємницьких компетентностей із врахуванням специфіки професійного середовища. Емпірично досліджені зв'язки між соціальною креативністю, домінуванням, стилями міжособистісної взаємодії та підприємницькою активністю.

Розробка програми активного соціально-психологічного навчання стала новим підходом до стимулювання підприємницьких компетентностей у представників професії психолога.

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів:

Теоретичне значення полягає у розширенні знань про психологічні чинники, що детермінують розвиток підприємливості у професійному контексті. Запропонована модель враховує як індивідуально-типологічні риси, так і соціально-психологічні характеристики, забезпечуючи комплексний підхід до аналізу підприємливості. Ці теоретичні напрацювання можуть слугувати основою для подальших досліджень у галузі психології підприємливості, професійного розвитку та соціального навчання.

Практичне значення проявляється у створенні інструментів і програм для вдосконалення підприємницьких компетентностей психологів. Адаптована методика GET2test відкриє можливості для професійної діагностики, а розроблена програма соціально-психологічного навчання може бути впроваджена у систему професійної підготовки, підвищення кваліфікації та коучингові проєкти. Ці рішення сприяють оптимізації підприємницької активності в межах приватної практики психологів.

Структура роботи: Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 189 сторінок, з яких основний текст викладено на 110 сторінках. У роботі представлено 29 таблиць, 6 рисунків та 19 додатків. Список використаних джерел налічує 94 позиції, серед яких 48 — українською мовою та 46 — іноземними мовами.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ.

1.1 Розвиток підприємницьких якостей особистості як наукова проблема

У сучасній реальності, де динамічні трансформації, невизначеність і посилений конкурентний тиск стали системними характеристиками, розвиток підприємливості постає як критичний чинник професійного становлення та особистісної самореалізації. Підприємливість як інтегральна якість особистості охоплює економічні, соціальні та психологічні аспекти, що формують багатовимірний феномен. Дослідження цієї якості передбачає ретельний історико-теоретичний аналіз та інтеграцію міждисциплінарних методологічних підходів (таблиця 1.1).

Зародження наукових концепцій щодо підприємництва бере свій початок у XVIII столітті, коли були сформульовані перші систематизовані підходи до його розуміння. У своїй фундаментальній праці *'Essai sur la nature du commerce en général'* Річард Кантільйон (1755) концептуалізував підприємця як індивіда, що функціонує в умовах ризику та невизначеності, виконуючи посередницьку роль між капіталовласниками та найманими працівниками (Cantillon, 1755). Ця ідея стала основою для подальших економічних теорій.

Адам Сміт (1776) трактував підприємця як капіталовласника, здатного до свідомого ризикування з метою досягнення економічного зростання та прибутку (Smith, 1776). Жак Тюрго (1770) акцентував увагу на синергії капіталу та знань як невід'ємної умови для результативної та інноваційної підприємницької діяльності (Turgot, 1770). Значний внесок у розвиток підприємницької теорії зробив Жан-Батист Сей (1803), який охарактеризував підприємця як координатора виробничих факторів для генерування нових суспільних та економічних цінностей (Say, 1803).

У XIX столітті Давид Рікардо (1817) описав підприємця як організатора виробничих процесів, орієнтованого на прибуток (Ricardo, 1817). Макс Вебер (1910) підкреслив роль особистісної ініціативи та раціонального підходу до управління капіталом (Weber, 1910).

На початку XX століття Йозеф Шумпетер (1911) у своїй праці «*The Theory of Economic Development*» запропонував концепцію «творчого руйнування», визначаючи підприємця як новатора, що створює нові комбінації ресурсів для економічного розвитку (Schumpeter, 1934). Ця ідея стала фундаментом для сучасного розуміння підприємництва як інноваційного процесу. У роботі «*Capitalism, Socialism, and Democracy*» (1942) Шумпетер розвинув цю концепцію, підкреслюючи роль підприємця як ключової фігури економічного розвитку, що через інновації та створення нових ринків руйнує застарілі структури, забезпечуючи економічний прогрес.

У другій половині XX століття економічні підходи до підприємливості розширилися завдяки працям Френка Найта, який акцентував увагу на прийнятті рішень в умовах невизначеності (Knight, 1961), та Ізраїля Кірцнера, що трактував підприємництво як здатність до виявлення ринкових можливостей (Kirzner, 1973).

Пітер Друкер визначав підприємництво як систематичний пошук змін та інноваційних можливостей (Drucker, 1985). Говард Стівенсон підкреслював орієнтацію підприємця на можливості, що виходять за межі наявних ресурсів, та його здатність гнучко реагувати на виклики й приймати ризиковані рішення в умовах обмежень (Stevenson, 2000).

Таблиця 1.1

Загальний огляд історичного розвитку досліджень проблеми підприємливості

Рік	Дослідник	Визначення підприємливості	Джерело
1725	Річард Кантільйон	Підприємець як особа, що здійснює економічну діяльність на власний ризик та в умовах невизначеності.	Cantillon, 1755
1803	Жан-Батист Сей	Координатор ресурсів, що поєднує фактори виробництва для створення продукції та отримання прибутку.	Say, 1803
1817	Давид Рікардо	Організатор виробництва, орієнтований на ефективний розподіл ресурсів і максимізацію прибутку.	Ricardo, 1817
1911	Йозеф Шумпетер	Новатор, що створює нові комбінації ресурсів для розвитку економіки.	<i>The Theory of Economic Development</i> (Schumpeter, 1934)
1921	Френк Найт	Особа, яка приймає рішення та управляє ризиками в умовах невизначеності для отримання прибутку.	Knight, 1961
1942	Йозеф Шумпетер	Підприємець як рушій економічного розвитку, який через інновації руйнує застарілі структури та створює нові ринки.	<i>Capitalism, Socialism, and Democracy</i> (Schumpeter, 1942)
1961	Девід МакКлелланд	Особа з високою мотивацією досягнення, здатна до ризику та ініціативної діяльності.	McClelland, 1961
1973	Ізраїль Кірцнер	Виявлення та використання ринкових можливостей для досягнення рівноваги.	Kirzner, 1973
1985	Пітер Друкер	Систематичний пошук змін та можливостей для інноваційного бізнесу.	Drucker, 1985
2000	Говард Стівенсон	Прагнення реалізовувати можливості, незважаючи на обмежені ресурси, з акцентом на гнучкість та інноваційність.	Stevenson & Jarillo, 1990
2023	Європейська рамка EntreComp	Здатність генерувати ідеї, управляти ними та створювати фінансові, культурні чи соціальні цінності.	European Commission, 2023

Таблиця наочно демонструє, як еволюціонувало поняття підприємливості від класичних економічних трактувань до сучасних міждисциплінарних підходів. З розвитком психологічних досліджень підприємливість почала розглядатися як інтегральна особистісна якість, що поєднує мотиваційні, когнітивні та соціально-емоційні компоненти. Ця якість є результатом складної взаємодії індивідуальних рис особистості та зовнішнього середовища, що сприяє формуванню здатності до ініціативної та ризикованої діяльності.

Розвиток підприємницьких якостей особистості є складним і багатогранним процесом, що охоплює різні сфери індивідуального та соціального життя. Дослідження в цій галузі демонструють необхідність міждисциплінарного підходу, який інтегрує досягнення психології, соціології, педагогіки та економіки.

З позицій психологічної науки, підприємливість формується як результат інтегративного впливу мотиваційних імпульсів, когнітивних процесів та емоційних регуляційних механізмів. У контексті теорії мотивації досягнень Девіда МакКлелланда (1961), успішні підприємці демонструють глибоко вкорінену внутрішню потребу в досягненнях, яка стимулює їх до проявів ініціативності та готовності до ризикових стратегій діяльності (McClelland, 1961). Ця внутрішня мотивація слугує потужним рушієм для невпинного ідентифікування нових можливостей та конструктивного подолання професійних викликів.

Психосоціальний підхід Еріка Еріксона (1950) висвітлює етапи онтогенетичного розвитку особистості, в процесі яких формуються базові підприємницькі якості: ініціативність, відповідальність та здатність до автономного функціонування (Erikson, 1950). Формування цих ключових рис відбувається в дитячому та підлітковому віці, що в подальшому детермінує готовність особистості до реалізації підприємницького потенціалу.

Вагомий внесок у вивчення когнітивних детермінант розвитку підприємливості належить Жану Піаже (1967). Піаже наголошував, що

стратегічне мислення, когнітивна адаптивність та креативне вирішення проблем становлять фундамент ефективної та продуктивної підприємницької діяльності (Piaget, 1967). Розвиток цих навичок відбувається у процесі навчання та соціальної взаємодії, коли особистість вчиться аналізувати ситуації, прогнозувати можливі результати та приймати обґрунтовані рішення.

Соціокультурний контекст відіграє визначальну роль у процесі становлення та розвитку підприємницьких схильностей особистості. Лев Виготський (1934) у концепції «зони найближчого розвитку» стверджував, що засвоєння нових знань та навичок відбувається найефективніше через соціальну взаємодію та співпрацю з більш досвідченими наставниками (Виготський, 1934). У контексті підприємництва це означає, що підтримка з боку родини, освітніх установ та професійного середовища є необхідною для формування ініціативності та впевненості у власних силах.

Грейс Крайг (2000) визначає середній вік як критичний період для розвитку підприємницьких компетенцій, коли відбувається інтеграція накопиченого життєвого досвіду, когнітивної спроможності та емоційної зрілості (Craig, 2000). Цей період характеризується прагненням до самореалізації та стратегічного планування, що створює оптимальні умови для прояву підприємливості.

Таким чином, становлення підприємницьких якостей є динамічним процесом, що синтезує внутрішні особистісні характеристики та зовнішні соціальні детермінанти. Інтеграція мотиваційних, когнітивних та соціальних чинників забезпечує цілісне розуміння підприємливості як складного, багатовимірного феномена, що еволюціонує протягом усього життєвого циклу особистості.

Підприємливість у сучасному світі

Підприємливість є однією з ключових компетентностей, що офіційно закріплена в законодавстві України. Згідно зі статтею 12 Закону України «Про освіту» (2017), підприємливість визначається як здатність генерувати нові ідеї, ініціативи та втілювати їх у життя для підвищення соціального статусу та

розвитку суспільства. Вона також включає готовність до ризику як невіддільну складову успішної діяльності у сучасному ринку праці (Закон України «Про освіту», 2017, с. 34).

Економічний вимір підприємливості підкреслює роль інноваційного потенціалу та здатності до адаптації в умовах мінливого ринкового середовища. Людвіг фон Мізес і Фрідріх Хайек акцентували на важливості ринкової свободи для ефективного розподілу ресурсів і здатності підприємця адаптуватися до викликів (Mises, 1949; Hayek, 1944). За Хайєком, стратегічне мислення та гнучкість забезпечують ефективне реагування на динаміку ринку (Hayek, 1944). Волкер визначає підприємця як ініціатора, що впливає на ринкову рівновагу, виявляє можливості та впроваджує інновації для стимулювання економічного розвитку (Walker, 2002).

У сфері психологічної практики це означає необхідність гнучкого підходу до надання послуг і впровадження інноваційних методів залежно від запитів клієнтів. Куртко наголошує на важливості підприємницьких компетенцій як рушія економічного зростання та технологічного прогресу (Kuratko, 2020).

Соціальні виміри підприємливості демонструють вплив соціокультурного середовища на розвиток ключових характеристик підприємливості. Пачковський підкреслює, що соціальне оточення формує ініціативність, креативність і відповідальність (Пачковський, 2007).

Еміль Дюркгейм наголошував на значенні соціального поділу праці у формуванні підприємницьких ролей та ініціатив, орієнтованих на вирішення суспільних проблем (Durkheim, 1893). Марк Грановеттер підкреслював важливість соціальних зв'язків для розвитку підприємницького капіталу, що забезпечує ефективну реалізацію соціальних ініціатив (Granovetter, 1973). У цьому контексті Hisrich і Peters зазначали, що успішність соціального підприємництва залежить від впровадження інноваційних підходів до вирішення актуальних соціальних питань (Hisrich & Peters, 1990).

Психологічні аспекти підприємливості фокусуються на особистісних характеристиках і мотиваційних чинниках. Карамушка визначає

підприємницьку поведінку як результат інтеграції когнітивних, мотиваційних і соціальних факторів (Карамушка, 2020, сс. 36–38). Москаленко та Сила підкреслюють значення стратегічного мислення, гнучкості та здатності приймати рішення в умовах невизначеності (Москаленко & Сила, 2022).

Кулаковський і Кулаковська (2016) наголошують на важливості когнітивної гнучкості та емоційної резильєнтності як ключових механізмів адаптації до динамічних викликів підприємницької практики (Кулаковський & Кулаковська, 2016, с. 4). Ен Альтман (1992) досліджував ефективне мислення в умовах обмежених ресурсів. Він визначав підприємця як особистість, яка здатна швидко адаптуватися до змін та використовувати мінімальні ресурси для досягнення максимального результату (Altman, 1992). Sarasvathy (2001) у своїй концепції «ефективного мислення» (effectuation) акцентує увагу на адаптації до наявних ресурсів та формуванні партнерств як основі успішної підприємницької діяльності (Sarasvathy, 2001, pp. 243–245).

Синтезуючи результати аналізу наукових джерел, можна ідентифікувати три провідні парадигми осмислення підприємливості: економічну, соціальну та психологічну. Економічний підхід розглядає підприємливість як фактор інноваційного розвитку та ринкової адаптації. Соціальний підхід акцентує увагу на впливі соціокультурного середовища та ролі соціальної взаємодії. Психологічний підхід зосереджується на особистісних якостях, мотивації та когнітивних здібностях, які забезпечують успішну підприємницьку діяльність. Узагальнюючи синергію економічного, соціального та психологічного підходів, підприємливість постає як багатовимірний феномен, що інтегрує різні аспекти соціально-економічної активності особистості. Ці підходи демонструють, що підприємливість взаємодіє із підприємницькою діяльністю та підприємництвом, але не є тотожною їм. Для ефективного дослідження та застосування цих понять у науковій та практичній діяльності виникає необхідність чіткого їх розмежування та уточнення сутності кожного з них.

Підприємницька діяльність являє собою цілеспрямовану активність індивіда, спрямовану на стратегічну організацію та ефективне управління

ресурсами з метою досягнення визначених економічних цілей. Дембицька (2020) визначає підприємницьку діяльність як складний процес, що інтегрує прийняття рішень у контексті ризику та інновацій, спрямованих на створення економічної цінності через ефективне використання наявних ресурсів та впровадження нових ідей (Дембицька, 2020, с. 91). Подібну інтерпретацію подає Друкер, трактуючи підприємницьку діяльність як цілеспрямований та систематичний пошук змін і потенційних можливостей для їх ефективної реалізації (Drucker, 1985).

Підприємництво можна розглядати як вид економічної діяльності, що передбачає генерування та впровадження інноваційних ідей для отримання прибутку. Шумпетер визначає підприємця як новатора, який здійснює «творче руйнування», комбінуючи ресурси для економічного розвитку (Schumpeter, 1934, р. 67). Водночас Сей підкреслює, що підприємець координує ресурси та об'єднує фактори виробництва для створення додаткової вартості (Say, 1803, р. 45).

Підприємництво також позначає **категорію населення**, яка реалізує новації в економіці, створюючи нові продукти, послуги та ринки. Гібб (2002) зазначає, що підприємці є агентами змін, які впроваджують креативні підходи та стратегічні рішення для стимулювання економічного зростання. Він підкреслює, що соціокультурне середовище та культура значно впливають на готовність до підприємницької діяльності, оскільки вони формують установку на ініціативність та адаптацію до змін. Таким чином, розвиток підприємницьких компетентностей у психологів потребує врахування культурного контексту та соціальних чинників. (Gibb, 2002, р. 56).

На відміну від підприємницької діяльності, підприємливість є інтегральною якістю особистості. Вона охоплює систему рис, таких як ініціативність, креативність, автономність, здатність до ризику та мотивація досягнень (McClelland, 1961; Gibb, 2002). МакКлелланд (1961) наголошує, що підприємливість пов'язана з внутрішньою потребою досягнення успіху в умовах невизначеності (McClelland, 1961, р. 89). Бачигалупі, Кампіліс, Пьон та

Ван ден Бранде (2016) визначають підприємливість як здатність створювати фінансові, соціальні або культурні цінності шляхом реалізації інноваційних ідей (Bacigalupo et al., 2016, p. 18).

Таким чином, підприємливість як особистісна якість забезпечує успішну реалізацію підприємницької діяльності та підприємництва, оскільки формує здатність до генерації інновацій, прийняття ризиків і ефективного управління ресурсами.

У сучасному глобалізованому світі молодіжне підприємництво функціонує як ключовий драйвер інноваційного розвитку та соціально-економічного прогресу. Молоді підприємці демонструють здатність швидко адаптуватися до змін, генерувати креативні ідеї та впроваджувати їх у життя. Інтеграція підприємливості в освітні стандарти виступає стратегічно важливим кроком для забезпечення готовності молоді до викликів глобалізованого та динамічного світу. У межах концепції Нової української школи підприємливість визначена як одна з ключових компетентностей, необхідних для успішної інтеграції молоді у суспільство.

Згідно з даними Глобального моніторингу підприємництва (Global Entrepreneurship Monitor, GEM), розвиток підприємливості є критичним чинником забезпечення економічної стабільності та соціальної динаміки. У звіті GEM за 2022 рік зазначається, що впровадження освітніх програм, орієнтованих на розвиток підприємницьких компетенцій, підвищує рівень підприємницької активності серед молоді. Це особливо актуально в умовах глобальних криз, коли підприємливість стає необхідною для адаптації до нестабільного середовища (GEM, 2022).

Рівні розвитку підприємливості через призму EntreComp

Сучасні підходи до розвитку підприємливості ґрунтуються на необхідності формування компетентностей, які дозволяють особистості адаптуватися до викликів мінливого економічного середовища. EntreComp Framework (Bacigalupo et al., 2016) пропонує структуру, що визначає підприємливість як сукупність навичок, знань та установок, які розвиваються

на різних рівнях. Ця рамка виділяє три основні рівні, що забезпечують комплексний розвиток підприємницької компетентності: індивідуальний, соціальний та організаційний.

Індивідуальний рівень (сфера «Ідеї та можливості»)

На індивідуальному рівні розвиток підприємливості зосереджується на формуванні особистісних якостей і компетентностей, що відповідають сфері «Ідеї та можливості» у межах EntreComp Framework (Vasigalupo et al., 2016). Ця сфера охоплює такі ключові аспекти, як ініціативність, креативність, здатність до генерування ідей та ідентифікації можливостей для створення цінності.

Шандрук (2015) підкреслює, що креативність є важливим компонентом когнітивної гнучкості, яка допомагає фахівцям адаптуватися до непередбачуваних ситуацій та створювати інноваційні стратегії для вирішення професійних завдань (сс. 28–41). Перегудова і Бистров (2014) додають, що креативність сприяє генеруванню ідей, необхідних для успішної адаптації до динамічного середовища (сс. 78–80).

Макклелланд (1961) наголошує, що мотивація до досягнень є однією з основних рис підприємливої особистості, яка визначає прагнення досягати цілей, долати виклики та виявляти ініціативу. Розвиток цих якостей створює основу для інноваційного підходу у психологічній практиці.

Соціальний рівень (сфера «Ресурси»)

Соціальний рівень відповідає сфері «Ресурси» в EntreComp Framework (Vasigalupo et al., 2016) і підкреслює значення соціальної взаємодії та комунікації у розвитку підприємницьких компетентностей. Співпраця, соціальні зв'язки та комунікативні навички відіграють ключову роль у реалізації підприємницького потенціалу.

Гібб (2002) зазначає, що соціальне середовище та культура значною мірою визначають готовність до підприємницької діяльності. Соціальний капітал, сформований через партнерства та професійні об'єднання, сприяє обміну ресурсами та ідеями (Hisrich & Peters, 1990). Власова (2015) наголошує

на важливості соціальних зв'язків для розвитку комунікативних навичок та адаптивності у професійному середовищі.

Таким чином, ефективне управління соціальними ресурсами забезпечує підтримку та розвиток підприємницького потенціалу, що є важливим для успішної психологічної практики.

Організаційний рівень (сфера «Дія»)

Організаційний рівень корелює зі сферою «Дія» у EntreComp Framework (Basigalupo et al., 2016) та акцентує увагу на здатності реалізовувати ідеї на практиці. Цей рівень включає такі аспекти, як стратегічне планування, лідерство, командна робота та здатність оцінювати результати діяльності.

Захра (1993) підкреслює, що корпоративне підприємництво є важливим чинником підвищення ефективності та конкурентоспроможності організації. У психологічній практиці це може проявлятися у впровадженні нових методів консультування або організації навчальних програм для колег та клієнтів.

Кравець (2019) у статті по формуванню підприємницької компетентності зазначає, що розвиток інноваційної культури у професійній спільноті сприяє підготовці фахівців, здатних до ініціативності та стратегічного мислення. Танклевська і Танасійчук (2024) підкреслюють, що адаптивність та готовність до ризику є ключовими факторами професійного становлення.

Механізми розвитку підприємливості

EntreComp Framework визначає кілька основних механізмів розвитку підприємливості на всіх рівнях:

1. Освітні програми – інтеграція підприємницьких компетенцій у навчальні плани та тренінги для молоді (Макарук О., 2022).
2. Інфраструктура підтримки – бізнес-інкубатори, хаби та акселератори для розвитку стартапів (GEM, 2022).
3. Фінансові стимули – це гранти, мікрокредити та інші сучасні форми підтримки підприємницької активності, що забезпечують доступ до необхідних ресурсів для розвитку бізнесу (Global Entrepreneurship Monitor, 2022; OECD, 2021)..

4. Соціальна підтримка – популяризація підприємницької культури та підвищення рівня підприємницької грамотності серед населення (McClelland, 1961; Vasigalupo et al., 2016).

Розвиток підприємницьких якостей особистості є багатовимірним процесом, що поєднує історичні, економічні, соціальні та психологічні аспекти. Підприємливість формується через взаємодію мотиваційних, когнітивних та соціокультурних чинників, відображаючи здатність особистості до ініціативності, інноваційності та управління ризиками. Сучасні підходи, такі як *EntreComp Framework*, підкреслюють необхідність розвитку підприємницьких компетенцій на індивідуальному, соціальному та організаційному рівнях. Цей синтез дозволяє глибше зрозуміти підприємливість як інтегральну якість, що сприяє професійній та особистісній самореалізації в умовах динамічного соціально-економічного середовища.

1.2 Визначення підприємливості та її роль у професійній кар'єрі

Після аналізу механізмів і рівнів розвитку підприємливості постає необхідність деталізації цього феномена та визначення його ролі в контексті професійного становлення та кар'єрної реалізації. У сучасних наукових концепціях підприємливість розглядається як складний полісистемний конструкт, що поєднує здатність до стратегічного управління ресурсами, зваженого ризик-менеджменту та впровадження інноваційних підходів у контексті динамічних професійних викликів.

Підприємливість реалізується через оптимізацію ресурсів, ефективну навігацію в умовах невизначеності та генерування нових цінностей, що сприяють досягненню професійних цілей у швидкоплинному та конкурентному середовищі. (Laverty & Littel, 2020, pp. 20–22, 41–45; Сердюк, 2022, сс. 41–43). Ці наукові підходи підкреслюють значущість когнітивних і мотиваційних механізмів як ключових детермінант професійної самореалізації спеціалістів у галузі психології (Сердюк, 2022, сс. 41–43).

Функції та механізми розвитку підприємливості у професійному розвитку психолога

1. Розвиток когнітивної гнучкості

Когнітивна гнучкість виступає необхідною передумовою адаптивності психологів до динамічних та непередбачуваних трансформацій професійного середовища. Психологічний супровід професійної ідентичності забезпечує здатність до швидкого реагування на виклики та трансформації робочого середовища. Перегудова і Бистров (2014) вважають, що креативність сприяє генеруванню інноваційних ідей, необхідних для успішної адаптації до сучасного середовища (сс. 78–80).

2. Розширення спектра послуг

Підприємливість розширює горизонти професійної діяльності, створюючи умови для впровадження інноваційних форматів консультування та застосування передових психологічних методик. На думку Паржницького (2021), систематичне вдосконалення та стратегічна диверсифікація послуг є дієвими механізмами підтримання конкурентоспроможності психологів у контексті мінливого професійного ландшафту. На думку Помилуйко (2020), підприємливість є каталізатором адаптації до викликів сучасного професійного середовища, стимулюючи інтеграцію інноваційних методів у діяльність психолога та гнучке розширення спектра послуг відповідно до еволюційних запитів клієнтів (сс. 50–52). Макарук (2023) наголошує на необхідності формування підприємницьких компетенцій як базису для створення освітніх програм, тренінгових модулів та авторських методик у професійній діяльності психолога (сс. 112–115). Соціальне та екологічне підприємництво стимулює формування нових ринкових ніш, генерує додаткові робочі місця та підвищує загальний рівень конкурентоспроможності фахівців (Гриценко, 2022).

3. Інтеграція інноваційних стратегій

Інноваційне мислення слугує базисом для формування підприємницьких компетенцій у психологів, забезпечуючи інтеграцію новаторських стратегій у професійну практику. Гужанова (2023) стверджує, що професійна

компетентність студентів-психологів формується завдяки здатності інтегрувати новаторські підходи у професійну практику та оперативно адаптувати їх до мінливих реалій. Серед механізмів підтримки цього рівня слід виділити корпоративні інкубатори, інноваційні лабораторії, системи мотиваційного заохочення та адаптивні управлінські методи, що сприяють розвитку підприємницького потенціалу (Stevenson, 1983). Такі підходи стимулюють творчий потенціал працівників і сприяють впровадженню інновацій у діяльність підприємств (Hisrich & Peters, 1990).

Механізми розвитку підприємливості

1. Освітні ініціативи

Інтеграція підприємницької освіти в підготовку психологів є важливим механізмом розвитку підприємливості. Поліщук (2022) стверджує, що спеціалізовані тренінги та курси формують у майбутніх фахівців здатність до самостійного професійного зростання та стратегічного планування. Куртко (2020) додає, що розвиток підприємницьких навичок вимагає систематичної освітньої підготовки та самоменеджменту. Навчальні програми, орієнтовані на ці компетенції, створюють міцний фундамент для формування підприємливого мислення.

Макарук (2023) у своїх дослідженнях підкреслює значущість підприємливості як ключової компетенції, яка включає здатність до генерації інноваційних ідей, управління ризиками та їх успішної реалізації. Авторка акцентує увагу на важливості інтерактивних методів навчання та міждисциплінарної інтеграції знань для формування підприємливості, починаючи з ранніх етапів навчання (Макарук, 2023, сс. 78–80).

Проведення тренінгів із розвитку емоційного інтелекту чи управління стресом дозволяє психологам поєднувати консультування з освітніми послугами. Реалізація таких заходів вимагає розробки навчальних програм, що відповідають сучасним потребам суспільства, а також організаційних та маркетингових навичок (Кулаковський, 2020, сс. 112–127).

2. Соціальні мережі та менторство

Соціальний капітал, акумульований у процесі взаємодії з професійними спільнотами та менторськими програмами, виступає стратегічним ресурсом для розширення підприємницького потенціалу. Менторство сприяє ефективній трансляції професійного досвіду, оптимізації рівня компетентності та розвитку комунікативних ресурсів спеціаліста. Колегіальна взаємодія сприяє адаптації до професійних змін, інтенсифікує обмін інноваційними ідеями та розширює спектр стратегічно важливих професійних контактів (Gino & Staats, 2015). Підприємливість також сприяє ефективному управлінню кар'єрним зростанням. Vasigalupo et al. (2016) наголошують, що високий рівень підприємливості дозволяє фахівцям виходити за межі традиційних підходів та розширювати професійні горизонти. Помилуйко (2020) підкреслює, що підприємливі психологи здатні використовувати можливості ринку праці для реалізації власних амбіцій і професійного розвитку (с. 45).

3. Формування особистого бренду

Розвиток особистого бренду є ключовим чинником підприємницької діяльності психолога, визначаючи його професійну ідентичність та ринкову позицію. Професійна довіра до психолога залежить не лише від його кваліфікаційних характеристик, але й від уміння стратегічно комунікувати та позиціонувати себе на ринку послуг. Важливу роль у цьому відіграють інноваційні підходи, такі як цифрові платформи для дистанційного консультування та створення нішевих послуг для вузьких аудиторій, що сприяють конкурентоспроможності фахівця (Макарук, 2020; Помилуйко, 2020; Креденцер, 2020).

Сучасний ринок психологічних послуг створює нові виклики та можливості. Зокрема, пандемія COVID-19 актуалізувала необхідність цифровізації, змушуючи фахівців адаптуватися до альтернативних форматів діяльності. Водночас зростання конкуренції стимулює пошук нових стратегій, таких як розробка авторських програм, організація тренінгів та створення психологічних центрів. Ці підходи сприяють професійній пластичності, яка

дозволяє оперативно реагувати на ринкові трансформації (Гужанова, 2023; Помилуйко, 2020; Поліщук, 2022).

Підприємливість психолога сприяє розвитку когнітивної гнучкості, інтеграції інноваційних стратегій та розширенню спектра послуг. Реалізація цих функцій можлива завдяки освітнім ініціативам, соціальним мережам, менторству та рефлексивній практиці. Зазначені механізми дозволяють формувати підприємницькі компетенції, необхідні для адаптації до динамічних умов ринку та задоволення потреб клієнтів (Левченко, 2019; Паржницький, 2021; Поліщук, 2022; Gino & Staats, 2015).

Ефективна професійна ідентичність і розвиток особистісних якостей є основою успішної підприємницької діяльності. Ці риси важливі для психологів, які працюють у конкурентному середовищі та прагнуть до інновацій у своїй роботі (Креденцер, 2020; Макарук, 2022; Vasigalupo et al., 2016).

Однак для глибшого розуміння професійного розвитку необхідно звернутися до теоретичних концепцій, які пояснюють процеси вибору кар'єри, професійного становлення та адаптації до професійного середовища. Ці теорії формують науковий фундамент для аналізу підприємливості як складової професійного розвитку психолога. Серед ключових науковців, які зробили значний внесок у вивчення цього питання, слід відзначити Френка Парсонса, Джона Голланда, Едварда Бордіна, Дональда Брауна, Рене Девіса, Лофта Лофквіста, Роберта Мак-Крея, Пола Косту, Девіда Тідемана, Анну Міллер-Тідеман, Дугласа Холла та Дональда Сьюпера.

Наступні теорії розкривають різні аспекти професійного вибору та кар'єрного розвитку, що дозволяють усвідомити, як психологи можуть ефективно планувати, адаптуватися та розвиватися у своїй професійній діяльності, для зручності представлені у таблиці 1.2:

Таблиця 1.2

Таблиця теорій професійного становлення

Теорія	Основні ідеї	Джерело
Френк Парсонс (1909) Теорія рис і факторів професійного вибору	Відповідність індивідуальних рис особистості вимогам професії.	Шатілова, 2019, с. 154
Девід Тідеман і Анна Міллер-Тідеман (1977) Індивідуалістична перспектива	Модель прийняття професійних рішень із фазами передбачення вибору та адаптації.	Поліщук, 2022, с. 171
Едвард Бордін (1984) Психодинамічна теорія	Несвідомі мотиви та прагнення до самореалізації впливають на вибір професії.	Фесун, 2024, с. 181
Рене Девіс і Лофт Лофквіст (1984) Теорія професійної адаптації	Професійна адаптація через відповідність очікувань та умов роботи.	Шатілова, 2019, с. 155
Дональд Сьюпер (1990) Теорія професійної самосвідомості	Розвиток «Я-концепції» як центрального аспекту професійного становлення.	Фесун, 2024, с. 182
Роберт Мак-Крей і Пол Коста (1992) П'ятифакторна модель особистості	П'ять основних рис: нейротизм, екстраверсія, відкритість до досвіду, доброзичливість, сумлінність.	Шевчук, 2019, с. 251
Дональд Браун (1996) Ціннісна теорія	Цінності формують професійні, когнітивні та поведінкові моделі.	Левченко, 2019, с. 198
Джон Голланд (1997) Теорія професійного вибору	Шість типів особистості: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький, конвенціональний.	Поліщук, 2022, с. 170
Дуглас Холл (2004) Теорія поліваріативної кар'єри	Професійна кар'єра як нелінійний процес, що включає періоди зростання, стабільності та переорієнтації.	Кулаковський, 2020, сс. 18–19

Концепція «протейської кар'єри» Холла

Дуглас Т. Холл (2004) розробив концепцію «протейської кар'єри», яка характеризується гнучкістю, самоспрямованістю та орієнтацією на внутрішні цінності особистості. Холл підкреслює, що сучасний фахівець має бути здатним до постійної адаптації та самостійного керування своєю кар'єрою. На його думку, кар'єра перестає бути лінійним процесом і набуває динамічного, змінного характеру залежно від особистісних цілей і потреб (Hall, 2004, pp. 1–3). Важливим є розвиток компетенцій, які дозволяють індивіду адаптуватися до змін професійного середовища та ефективно реагувати на виклики сучасного ринку.

Поліваріативна концепція Кулаковського

Тарас Ю. Кулаковський (2020) розвиває ідеї Холла та додає власне бачення поліваріативності кар'єри, що передбачає нелінійний, гнучкий розвиток професійного шляху. Він підкреслює, що кар'єра психолога складається з різних траєкторій, що включають періоди активного зростання, стабільності, переорієнтації та навіть тимчасового спаду (Кулаковський, 2020, сс. 215–218). Кулаковський акцентує увагу на важливості підприємницького мислення, креативності та адаптивності як ключових чинників для успішного розвитку кар'єри в умовах швидких соціально-економічних змін (Кулаковський, 2020, с. 220).

Теорія самовизначення (Self-Determination Theory, SDT) Десі та Райана (2000) підкреслює, що успішний професійний розвиток неможливий без задоволення трьох базових психологічних потреб: компетентності, автономії та зв'язку. У контексті поліваріативної кар'єри психолога ці потреби забезпечують здатність до гнучкого адаптування на різних етапах кар'єрного шляху, підтримуючи мотивацію та стійкість до викликів (Deci & Ryan, 2000, p. 227).

Теорія професійного вибору Голланда

Джон Голланд (1997) запропонував теорію професійного вибору, в якій визначив шість типів особистості: реалістичний, дослідницький, артистичний,

соціальний, підприємницький та конвенціональний (Polishchuk, 2022, р. 170). Голланд стверджував, що професійне задоволення та успішність залежать від відповідності між типом особистості та характеристиками професійного середовища. Він наголошував: «Якби люди були інформовані про свої типи особистості... вони були б щасливішими працівниками» (Holland, 1997, р. 15).

Цитата Джона Голланда:

Холланд підкреслював: *«Якби люди були інформовані про свої типи особистості: технічні, дослідницькі, художні, соціальні, промислові, підприємницькі, звичайні — тоді вони були б щасливішими працівниками»* (Holland, 1973, як цитовано у Шатілова, 2019, с. 154).

Етапи розвитку кар'єри Сьюпера

Дональд Сьюпер (1957) запропонував п'ять основних етапів професійного розвитку, які відображають динаміку кар'єрного шляху:

1. Зростання (0–14 років): Формування інтересів, здібностей та базових уявлень про професію.
2. Дослідження (15–24 роки): Активне вивчення можливостей, вибір напрямку та перші професійні кроки.
3. Зміцнення (25–44 роки): Досягнення стабільності, підвищення кваліфікації та професійне утвердження.
4. Збереження (45–64 роки): Підтримка набутих позицій та адаптація до нових умов.
5. Спад (65 років і більше): Поступове зниження професійної активності та підготовка до виходу на пенсію.

Ці етапи відображають процеси формування професійної ідентичності та адаптації до викликів різних періодів кар'єри. Ефективне поєднання підприємницького мислення та поліваріативності кар'єри психолога потребує глибокого розуміння власних компетентностей, цінностей та амбіцій. У цьому контексті ключовим елементом стає розвиток професійної самосвідомості. Формування професійної самосвідомості допомагає інтегрувати особистісні якості з вимогами професійного середовища, забезпечуючи адаптацію до

сучасних викликів та стимулюючи інноваційні підходи у кар'єрному зростанні.

Розвиток професійної самосвідомості досліджували такі науковці, як С. Васьківська, В. Зайчук, Г. Радчук, Л. Римар, Л. Терлецька, Т. Туриніна та інші. Їхні роботи підкреслюють важливість усвідомлення професійного «Я», що включає рефлексію, самооцінку та інтеграцію професійної ролі. Це усвідомлення є основою для розвитку підприємницьких компетенцій і стратегічного планування кар'єри психолога.

Професійна самосвідомість є інтегративним конструктом, який відображає здатність усвідомлювати та оцінювати власні компетентності, цінності та амбіції. Цей процес базується на інтеріоризації соціально-професійних норм та усвідомленні особистісного потенціалу (Горбань & Шевченко, 2022, сс. 78–81). Саме професійна самосвідомість забезпечує психологу гнучкість та адаптивність у реагуванні на виклики сучасного ринку праці, інтегруючи підприємницьке мислення у професійну діяльність.

Концепція професійної самосвідомості тісно пов'язана з «Я-концепцією», детально описаною Дональдом Сьюпером. За Сьюпером, «Я-концепція» включає уявлення про здібності, інтереси та цінності, які формуються протягом життя та впливають на професійне самовизначення. Цей динамічний конструкт змінюється під впливом соціальних та професійних взаємодій. Формування образу «Я» починається в юності й є критичним для кар'єрного зростання (Карамушка, 2019, сс. 58–60).

Етапи розвитку професійної самосвідомості передбачають інтеріоризацію професійних ролей, критичний аналіз власних компетентностей та рефлексію професійних досягнень (Шевченко & Чепішко, 2019). Рефлексія допомагає ідентифікувати сильні та слабкі сторони, удосконалюючи професійні стратегії.

Розвиток професійної самосвідомості є нелінійним процесом, що включає періоди переоцінки професійних цілей і засобів їх досягнення. Формування підприємницьких якостей, таких як автономія, креативність і

готовність до ризику, відбувається через інтеграцію професійного «Я» у професійне середовище (Радчук, 2014).

Негативні аспекти, як-от занижена самооцінка, страх невдачі та недостатній самоконтроль, можуть гальмувати розвиток підприємницьких компетенцій (Горбань & Шевченко, 2022, с. 82). Корекція цих аспектів через рефлексивне мислення та підвищення самооцінки є необхідною для успішної діяльності.

Таким чином, професійна самосвідомість та «Я-концепція» є основою для стратегічного планування кар'єри, адаптації до професійних викликів і розвитку підприємницького мислення.

Окрім теоретичного й методологічного підґрунтя розвитку підприємливості, необхідно враховувати її психологічний вимір, що розкриває зворотний бік підприємницької діяльності. Функціонування в умовах невизначеності, обмежених ресурсів та конкурентного тиску висуває перед підприємцями значні виклики. Це вимагає розробки ефективних копінг-стратегій для подолання екзистенційної тривоги та адаптації до маргінальних ситуацій, що виникають на межі психологічних і соціальних можливостей (Ложкін & Повякель, 2014; Живоглядюв & Носаль, 2022).

Вплив цих чинників на психоемоційний стан особистості потребує глибокого розуміння механізмів, що дозволяють мінімізувати ризики й підтримувати психологічну стійкість у динамічному професійному середовищі. Адаптивні стратегії, спрямовані на збереження емоційної рівноваги, є необхідними для ефективного функціонування підприємців.

Невизначеність майбутнього та екзистенційна тривога є одними з найпоширеніших викликів, з якими стикаються підприємці. Живоглядюв і Носаль (2022) зазначають, що невизначеність викликає екзистенційну тривогу, оскільки людина усвідомлює неминучість змін і необхідність прийняття відповідальних рішень (с. 34). Тривога посилюється в умовах швидких соціально-економічних трансформацій, які ставлять під сумнів стабільність та прогнозованість майбутнього. У таких ситуаціях підприємець

часто балансує між інтуїтивними та логічними рішеннями, намагаючись зберегти контроль над подіями.

Ірраціональні вчинки, що виникають під впливом тривалої невизначеності, є наслідком внутрішнього конфлікту між потребою у стабільності та необхідністю адаптації до змін. Прагнення до контролю в умовах хаосу може призводити до нелогічних рішень або дій, спрямованих на швидке усунення тривоги. У цьому контексті ефективними є стратегії, що допомагають відновити відчуття стабільності через систематизацію завдань і пріоритетів.

Функціонування в умовах маргінальних ситуацій вимагає від підприємця здатності адаптуватися до обмежених ресурсів та високого рівня стресу. Бутиліна (2012) визначає маргінальні ситуації як такі, що розташовані на межі психологічних та соціальних можливостей особистості (с. 112). У підприємницькій діяльності такі ситуації виникають через обмежений доступ до фінансів, часу чи інформації. Ложкін і Повякель (2014) наголошують, що в таких умовах підприємці змушені використовувати копінг-стратегії для збереження ефективності діяльності та зниження стресу (с. 83). Ефективний копінг полягає у здатності знаходити альтернативні рішення та гнучко реагувати на виклики, не втрачаючи стратегічного бачення.

Копінг-стратегії, орієнтовані на вирішення проблем, є ключовими для подолання стресу в підприємницькій діяльності. Успішні підприємці застосовують проблемно-орієнтовані стратегії для подолання невизначеності, концентруючись на конкретних завданнях та етапах їх виконання. Емоційно-орієнтовані стратегії, такі як рефлексія та підтримка з боку професійного середовища, допомагають знизити рівень тривоги та підтримати психоемоційну стійкість (Ложкін & Повякель, 2014, с. 81).

Дефіцит ресурсів як психологічний виклик вимагає від підприємця високого рівня самоорганізації та стратегічного планування. Живоглядів і Носаль (2022) вказують, що обмеженість ресурсів створює додатковий психологічний тиск, змушуючи підприємців діяти в умовах дефіциту часу та

фінансів. У таких умовах важливими є навички тайм-менеджменту, оптимізації робочих процесів та раціонального розподілу наявних ресурсів. Бутиліна (2012) підкреслює, що підприємці, які вміють ефективно балансувати між ресурсами та потребами, демонструють вищу стійкість до стресу та конкурентного тиску.

Нарешті, конкурентний тиск стимулює підприємців до постійного вдосконалення та пошуку інноваційних рішень. Колтунович (2017) зазначає, що підприємці повинні не лише аналізувати свої сильні та слабкі сторони, а й адаптуватися до змін у конкурентному середовищі. За теорією мотивації досягнення Макклелланда (1987), прагнення досягти паритету або переваги над конкурентами є ключовим рушієм підприємницької діяльності. Ложкін і Повякель (2014) додають, що стратегічне мислення та вміння гнучко реагувати на виклики допомагають підприємцям зберігати конкурентоспроможність навіть у складних умовах.

Таким чином, психологічні виклики підприємницької діяльності, пов'язані з невизначеністю, маргінальними ситуаціями, дефіцитом ресурсів та конкурентним тиском, вимагають від підприємця застосування ефективних копінг-стратегій, психологічної стійкості та стратегічного планування. Здатність до адаптації та гнучкого мислення є визначальними факторами успішного розвитку підприємницьких якостей особистості (Бутиліна, 2012; Живоглядюв & Носаль, 2022; Ложкін & Повякель, 2014).

Таким чином, визначення підприємливості та аналіз чинників її розвитку, включно з психологічними викликами, такими як невизначеність майбутнього, маргінальні ситуації, дефіцит ресурсів та конкурентний тиск, створюють цілісне підґрунтя для побудови теоретичної моделі. Ця модель відобразатиме особливості формування підприємливості психологів на етапі становлення та розбудови приватної практики.

1.3. Обґрунтування теоретичної моделі чинників розвитку підприємливості психолога на етапі розбудови приватної практики

Формування підприємливості у психолога, що практикує в приватному секторі, є багат шаровим процесом, зумовленим синергією численних психологічних детермінантів та індивідуальних особливостей. У контексті цього дослідження розроблено комплексну теоретичну модель розвитку підприємливості (рис.1.1), що включає такі складові, як мотивація до досягнень, автономність, креативність, готовність до обґрунтованого ризику та цілеспрямованість. Ці компоненти забезпечують здатність психолога ефективно адаптуватися до динамічних умов професійного середовища, ініціювати нові проєкти, створювати інноваційні послуги та підтримувати стабільний розвиток власної практики. Також у моделі інтегровані три взаємопов'язані групи чинників: індивідуально-типологічні особливості, особистісні риси та соціально-психологічні фактори. Запропонована модель дозволяє дослідити взаємодію цих детермінантів та їхній вплив на розвиток підприємницької активності психолога, визначаючи найсуттєвіші психологічні передумови для успішного функціонування у приватному секторі.



Рис.1.1 Теоретична модель чинників розвитку підприємливості психолога

У центрі цієї моделі показана **підприємливість** як інтегральна якість особистості, що проявляється у здатності до ініціативи, інноваційного мислення та ефективного управління ризиками. Її детермінують різнопланові психологічні характеристики, кожна з яких обґрунтована теоретичними та емпіричними дослідженнями. Такий підхід дозволяє глибше зрозуміти механізми формування підприємницької поведінки та розкрити потенціал психолога для розвитку власної професійної практики.

Виокремлення цих детермінантів спирається на фундаментальні теорії у сфері психології особистості, мотивації та поведінкових характеристик підприємців. Зокрема, потреба в досягненнях, як центральний мотиватор підприємницької активності, має свої теоретичні витoki у працях Девіда МакКлелланда (1961). Ця потреба характеризує прагнення індивіда до амбітних цілей, наполегливої праці та постійного самовдосконалення. Для психолога, який розвиває приватну практику, це означає не лише досягнення професійної майстерності, але й здатність виявляти нові можливості та реалізовувати їх на практиці.

Москаленко (2013, с. 61–63) наголошує, що мотивація досягнень формує здатність пристосовуватися до змін та долати перешкоди на шляху до цілей. Це підкреслює важливість гнучкості й наполегливості у професійній діяльності. Помилуйко (2020, с. 67–74) додає, що мотивація досягнень корелює з високим рівнем самоорганізації, що є критичним для підприємницької діяльності психолога.

Худякова (2008, с. 241–256) зазначає, що прагнення досягнень підсилює готовність до ризику та впровадження інновацій. Карамушка та Креденцер (2020) підкреслюють, що розвиток підприємницької самоефективності, зокрема визначення ключових цілей і створення людських ресурсів, сприяє залученню до інноваційних проєктів.

Таким чином, мотивація до досягнень відіграє ключову роль у розвитку підприємницької активності психологів, забезпечуючи стійкість до труднощів, інноваційність і здатність до самовдосконалення.

Не менш значущим є чинник автономності, що ґрунтується на самодетермінаційній теорії Едварда Десі та Річарда Раяна (1985). Автономія визначає незалежність мислення та здатність до самостійного прийняття рішень, що дозволяє психологу гнучко адаптувати свою практику до потреб клієнтів і умов ринку. Вона забезпечує психологічну свободу у веденні професійної діяльності.

Чайка (2017) розглядає автономію як необхідну складову психологічного благополуччя, що підвищує стійкість до стресів та адаптивність. Карамушка та Креденцер (2020) підкреслюють, що незалежність у професійному розвитку позитивно впливає на підприємницьку самоефективність, зокрема на стратегічне управління ресурсами та створення інноваційного середовища.

Креативність, як здатність до інноваційного та дивергентного мислення, була обґрунтована у дослідженнях Джоя Гілфорда (1950) та Елліса Торранса (1966). У підприємницькому контексті вона проявляється через розробку нових методів терапії, створення авторських програм і гнучке реагування на мінливі умови професійного середовища.

Зімовін (2016) стверджує, що креативність підвищує здатність вирішувати нестандартні завдання та створювати нові послуги, хоча надмірна акцентуація може порушувати соціальну гармонію. Власова (2020) підкреслює її важливість для знаходження нетрадиційних рішень та адаптації до умов невизначеності й швидких змін. Кулаковський (2010, сс. 218–220) акцентує увагу на необхідності впровадження нових методів і стратегій для досягнення підприємницького успіху. Шандрук (2015, сс. 28–41) пов'язує креативність із адаптацією та інноваційним мисленням як критичними чинниками професійного зростання. Vuong і Napier (2015) зазначають, що когнітивна гнучкість сприяє розробці нових підходів до підприємницької діяльності. У дослідженнях Перегудової і Бистрова (2014, с. 221) підкреслюється, що розвиток креативного потенціалу стимулює професійний розвиток. Ліпін

(2020, с. 45) додає, що креативність дозволяє підвищити ефективність професійної практики завдяки новим методам роботи.

Таким чином, креативність і когнітивна гнучкість є ключовими компонентами підприємницької діяльності, забезпечуючи здатність до інноваційного мислення, адаптації та ефективного вирішення професійних завдань у динамічному середовищі.

Здатність до виваженого ризику, що теоретично пояснюється у концепції Френка Найта (1921), є важливою складовою підприємливості, адже професійна діяльність у приватній практиці часто пов'язана з невизначеністю. Цей чинник забезпечує вміння оцінювати потенційні ризики та приймати рішення, що сприяють розвитку бізнесу без надмірних втрат.

Схильність до ризику є основою для прийняття відповідальних рішень в умовах невизначеності. Кулаковський (2010, с. 218) наголошує, що підприємці повинні мати здатність до обґрунтованого ризику для забезпечення успіху їхніх ініціатив. Танклевська і Танасійчук (2024) підкреслюють, що адаптивність та готовність до ризику є критичними для професійного становлення, особливо в умовах сучасних викликів (сс. 29–30). Булавина (2020, с. 111) вказує на важливість ризикованості для розвитку підприємницького мислення та успішної адаптації до змін.

Завершує перелік ключових детермінантів цілеспрямованість — фундаментальна індивідуально-психологічна якість, що забезпечує системне досягнення завдань і стратегічних цілей у професійній діяльності психолога-підприємця. У контексті приватної практики вона проявляється через здатність формулювати довгострокові перспективи, коригувати тактичні рішення відповідно до мінливих умов ринку та підтримувати стійкість до викликів.

Шандрук (2015, с.109) пов'язує цілеспрямованість із вольовими якостями, такими як наполегливість, стійкість до стресів і здатність долати професійні труднощі. У підприємницькій діяльності психолога ці риси формують основу для розробки інноваційних підходів до терапії та

стратегічного планування власної практики. Цілеспрямований психолог-підприємець не лише адаптується до вимог ринку, а й активно створює нові можливості для професійного зростання.

Кулаковський (2010, сс. 218–220) підкреслює, що цілеспрямованість як складова підприємливості включає системне мислення, стратегічне бачення та послідовне виконання завдань, орієнтованих на розвиток бізнесу. Ця якість допомагає долати опір середовища, впроваджувати інновації та забезпечувати стабільність професійної діяльності у довгостроковій перспективі.

Таким чином, цілеспрямованість у підприємницькій діяльності психолога інтегрує стратегічне мислення, волюву стійкість і здатність до адаптації. Вона забезпечує ефективне управління діяльністю, сприяє інноваціям і підтримує конкурентоспроможність у динамічному професійному середовищі.

Таким чином, підприємливість у центрі теоретичної моделі є результатом інтеграції цих психологічних характеристик, кожна з яких відіграє ключову роль у формуванні успішної практики психолога у приватному секторі. Для глибшого розуміння цього процесу доцільно розглянути три групи чинників, що визначають специфічні аспекти розвитку підприємницької активності. Ці чинники охоплюють різні виміри особистості та взаємодії зі світом, створюючи цілісну основу для формування підприємливості.

Індивідуально-типологічні чинники характеризують базові риси особистості, які впливають на стійкість до змін, соціальну адаптацію та ефективність комунікації.

Особистісні чинники визначають внутрішні мотиваційні настанови, схильність до ризику та здатність до самоконтролю, що є критичними для ініціативності та відповідальності у професійній діяльності.

Соціально-психологічні чинники акцентують увагу на комунікативних навичках, соціальній креативності та здатності до кооперації, що забезпечують успішну взаємодію та адаптацію у динамічному середовищі.

Розгляд цих груп чинників дозволяє всебічно проаналізувати психологічні детермінанти, що сприяють розвитку підприємливості психолога, та визначити оптимальні стратегії для підвищення ефективності його приватної практики.

Перша група — **індивідуально-типологічні чинники**, охоплюють фундаментальні риси особистості, такі як екстраверсія та нейротизм. Ці детермінанти зумовлюють базові патерни поведінки індивіда, визначаючи його здатність до соціальної адаптації, ефективної комунікації та прийняття оптимальних рішень у динамічних і нестабільних умовах, властивих підприємницькій діяльності.

Історія вивчення індивідуальності у психології нерозривно пов'язана зі створенням типологій особистості та розробкою психодіагностичних інструментів, що дозволяють вимірювати стабільні особистісні характеристики. Одним із перших теоретичних підходів є теорія темпераментів, що виникла ще в античний період завдяки працям Гіппократа та Клавдія Галена. Ця типологія поділяла людей на сангвініків, холериків, меланхоліків і флегматиків, визначаючи їхні основні поведінкові та емоційні реакції на основі переважання певних тілесних рідин.

Значний внесок у розвиток типологій зробив Ернст Кречмер, який встановив взаємозв'язок між будовою тіла (конституцією) та темпераментом, виокремивши астеничний, атлетичний, пікнічний і диспластичний типи особистості. Ці спостереження підкреслюють біологічні основи індивідуальних відмінностей у поведінці.

Подальший розвиток типологій пов'язаний із працями Карла Юнга, який запропонував дихотомію інтроверсії та екстраверсії як основоположних характеристик спрямованості психічної енергії особистості. Згідно з Юнгом, інтроверти зосереджені на внутрішньому світі, тоді як екстраверти орієнтовані на соціальну взаємодію та зовнішні стимули.

Сучасні теорії особистості представлені роботами Ганса Айзенка та Реймонда Кеттелла. Айзенк розробив модель особистості, що включає три

ключові виміри: екстраверсія – інтроверсія, нейротизм – стабільність і психотизм – сила суперего. Кеттелл, у свою чергу, визначив 16 основних рис особистості, що детермінують поведінкові патерни індивіда.

Таким чином, індивідуально-типологічні особливості є стійкими психологічними характеристиками, які проявляються у різних видах діяльності та забезпечують стабільний рівень поведінкових реакцій.

Екстраверсія відображає соціальну активність, енергійність і прагнення до комунікації. Психологи з високим рівнем екстраверсії зазвичай демонструють здатність до швидкого налагодження контактів із клієнтами, ефективного проведення групових занять і адаптації до змін у професійному середовищі. Інтроверсія, навпаки, проявляється у схильності до рефлексії, аналітичного підходу та зосередженості на внутрішніх переживаннях, що може сприяти успішному проведенню індивідуальних консультацій та глибокого аналізу клієнтських запитів.

Нейротизм характеризується емоційною нестабільністю та підвищеною реактивністю на стресові ситуації. У психологічній практиці низький рівень нейротизму сприяє стійкості до професійного вигорання, ефективному прийняттю рішень та здатності працювати в умовах невизначеності.

Дослідження показують, що високий рівень екстраверсії корелює з підвищеною задоволеністю роботою та кращою професійною адаптацією (Costa & McCrae, 1992). Психологи-екстраверти демонструють більшу ефективність у налагодженні робочих стосунків, що є ключовим для розвитку підприємницької активності.

У дослідженні Андрусишиної (2015, с. 12) встановлено, що інтроверти схильні до використання стратегій уникнення та рефлексивного аналізу, що може бути корисним для глибокої терапевтичної роботи. Водночас, Андрухіна, О. І., & Прахова, С. А. (2020) у своїй статті зазначають, що екстраверти частіше обирають активні методи подолання стресу та швидше адаптуються до змін у професійному середовищі.

Щодо нейротизму, дослідження Малишевої та Литвина (2021) підкреслює, що високий рівень нейротизму, зокрема його емоційна нестабільність (лабільність), може сприяти підвищеній вразливості до стресу, що, своєю чергою, може негативно впливати на професійну діяльність, особливо в галузях, пов'язаних із взаємодією з людьми, таких як консультування.

Індивідуально-типологічні особливості особистості, такі як емоційна стійкість, гнучкість когнітивних процесів та розвинена комунікативна компетентність, детермінують здатність до ефективної саморегуляції та прийняття оптимальних рішень у стресогенних і динамічно мінливих умовах підприємницької діяльності, що є ключовим чинником професійної готовності та адаптації до викликів професійного середовища (Птуха, 2020, с. 54-56).

Таким чином, індивідуально-типологічні чинники є важливими детермінантами ефективної підприємницької діяльності психологів, а їхнє врахування дозволяє оптимізувати професійні стратегії та підвищити успішність приватної практики.

Друга група — **особистісні чинники** — включає такі психологічні параметри, як схильність до ризику та локус контролю. Ці чинники формують внутрішню мотиваційну структуру, що визначає прагнення до досягнень, самореалізації та відповідальності за власну діяльність. Вони є ключовими детермінантами підприємницької активності та успішності психолога у приватній практиці.

Локус контролю є характеристикою, що визначає переконаність індивіда у здатності контролювати події свого життя. Концепцію локусу контролю розробив Джуліан Роттер (1966), який поділив його на внутрішній (інтернальний) і зовнішній (екстернальний). Особи з внутрішнім локусом контролю вважають, що їхні успіхи залежать від власних зусиль і рішень, тоді як екстернали пояснюють результати діяльності зовнішніми обставинами чи випадковістю.

У контексті професійної діяльності психолога-підприємця внутрішній локус контролю сприяє автономності, саморегуляції та стратегічному мисленню (Карамушка & Креденцер, 2020; Шило, 2022). Він забезпечує ефективно прийняття рішень та адаптацію до мінливих умов ринку (Сердюк, 2022, с. 41). Інтерналі демонструють соціальну адаптивність, впевненість у своїх можливостях та здатність до успішної реалізації професійних завдань (McCarthy et al., 2023).

Схильність до ризику є критичним компонентом підприємницького потенціалу. Вона передбачає здатність приймати рішення в умовах невизначеності та оцінювати можливі ризики (Knight, 1921). Схильність до ризику забезпечує ініціативність, психологічну стійкість і гнучкість мислення (Мужанова, 2024; Сердюк, 2022; Шило, 2022). Підприємці, які поєднують готовність до ризику з відкритістю до нового досвіду, мають вищі шанси на успіх (McCarthy et al., 2023).

Таким чином, локус контролю та схильність до ризику забезпечують внутрішню мотиваційну структуру, що сприяє розвитку приватної практики психолога. У поєднанні з мотивацією до досягнень та ініціативністю, ці особистісні чинники формують фундамент для підприємницької активності, дозволяючи ефективно управляти бізнес-процесами та адаптуватися до сучасних викликів.

Третя група — **соціально-психологічні чинники** — акцентує увагу на міжособистісній взаємодії, таких як комунікативна компетентність, емпатія, домінування та соціальна креативність. Синергія цих компонентів сприяє побудові довірчих стосунків, ефективній кооперації та адаптації до динамічних змін у професійному середовищі.

Комунікативна компетентність є базовим елементом професійної діяльності психолога, забезпечуючи ефективну взаємодію з клієнтами та формування довірливих стосунків. Високий рівень цієї компетентності сприяє вирішенню конфліктів, підтриманню професійного іміджу та адаптації до соціального середовища (Москальова & Власенко, 2018). Дослідження

підтверджують позитивний вплив соціального інтелекту на професійне благополуччя та підприємницьку задоволеність (Mwesigwa, Mugabi, & Ssekiziyivu, 2018).

Емпатія як здатність розуміти емоційний стан клієнта є необхідною для успішного консультування та створення атмосфери підтримки (Біскуп-Гірняк, 2022). Це підвищує ефективність психокорекційної роботи та забезпечує психологічний комфорт. Емоційні чинники, такі як страх невдачі та стресостійкість, також впливають на підприємницькі наміри психологів (Karayel & Akar, 2024).

Лідерські якості є основою стратегічного управління у приватній практиці. Здатність брати на себе відповідальність, організувати роботу команди та ініціювати зміни сприяє розвитку професійної діяльності (Горенко, 2016; Шило, 2022). Лідерство включає мотивацію до досягнення як власних цілей, так і цілей команди.

Домінування проявляється у впевненості під час прийняття рішень і впровадженні нових методів роботи. Це підвищує стійкість до професійних викликів і якість послуг (Москальова & Власенко, 2018; Шило, 2022).

Ініціативність та соціальна креативність сприяють пошуку нестандартних рішень і впровадженню інноваційних підходів до консультування (Макарук, 2020, с. 11). Використання соціальної креативності підвищує адаптивність до викликів та конкурентоспроможність практики (Власова, 2015).

Таким чином, соціально-психологічні чинники, такі як комунікативна компетентність, емпатія, лідерство та соціальна креативність, є важливими для розвитку підприємницької активності психолога. Вони забезпечують гнучке управління професійною діяльністю, ефективну взаємодію та адаптацію до сучасних викликів.

Висновки до розділу 1

В результаті теоретичного дослідження проблеми психологічної детермінації розвитку підприємливості психологів було здійснено комплексний аналіз наукових джерел та виокремлено основні наукові підходи до вивчення підприємливості особистості: економічний, соціологічний та психологічний.

1. Економічний підхід акцентує увагу на підприємливості як рушійній силі економічного розвитку, що визначає здатність індивіда до ініціативності, раціонального управління ресурсами та інноваційного мислення. Соціологічний підхід розглядає підприємливість як соціокультурний феномен, детермінований суспільними нормами, цінностями та особливостями соціального середовища. Психологічний підхід акцентує увагу на внутрішніх особистісних чинниках, мотиваційних структурах та когнітивних процесах, що визначають підприємливість як інтегральну якість особистості.

2. Уточнене поняття підприємливості особистості, диференційоване з суміжними категоріями «підприємницької діяльності» та «підприємництва». Підприємницька діяльність - вид економічної активності, що спрямована на організацію та управління ресурсами для отримання прибутку. Підприємництво – соціальна категорія, яка описує групу осіб, залучених до підприємницької активності. Підприємливість розглядається як інтегральна якість особистості, тоді як підприємницька діяльність і підприємництво стосуються економічних та соціальних аспектів відповідно.

Обґрунтована теоретична модель психологічних чинників розвитку підприємливості психологів, яка визначає підприємливість як інтегральний феномен, що формується під впливом індивідуально-типологічних, особистісних та соціально-психологічних чинників. До індивідуально-типологічних чинників належать екстраверсія, інтроверсія та рівень нейротизму. Особистісні чинники включають мотивацію досягнень, внутрішній локус контролю та готовність до ризику. Соціально-психологічні

чинники охоплюють комунікативну компетентність, лідерські якості, соціальну креативність та здатність до кооперації.

Таким чином, теоретичне дослідження психологічних чинників розвитку підприємливості психологів дозволяє сформулювати цілісне уявлення про механізми, що забезпечують успішну реалізацію їх підприємницького потенціалу у контексті професійної діяльності. Запропонована модель може слугувати основою для подальших емпіричних досліджень та розробки програм розвитку підприємливих якостей серед фахівців психологічної галузі.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМЛИВОСТІ У ПСИХОЛОГІВ

2.1 Методи дослідження

На основі теоретичного аналізу психологічних чинників розвитку підприємливості у психологів було розроблено **операціональну модель дослідження**. Ця модель дозволяє систематизувати процес збору та аналізу даних, визначаючи основні параметри, індикатори та відповідні методики для їх вимірювання. Ця модель стане основою для емпіричної частини дослідження, спрямованого на виявлення та аналіз чинників, що визначають успішність та ефективність підприємницької діяльності серед психологів. Операціональна модель наведена в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Операціональна модель

Параметри	Індикатори	Методи дослідження
Загальна схильність до підприємництва	Автономія Цілеспрямованість Схильність до виваженого ризику Креативність Мотивація досягнень	GET2test (С.Кейрд, Дж.Кліффорд)
Індивідуально-типологічні чинники	Екстраверсія, нейротизм	Опитувальник Айзенка
Особистісні чинники	Схильність до ризику Локус контролю (Інтернальність/екстернальність) Мотивація до успіху	Тест Шуберта Шкала Роттера Тест Елерса
Соціально-психологічні чинники	Стили міжособистісної взаємодії Дружелюбність Домінування Інтегративний потенціал Організаторські здібності	Тест Лірі Соціально-креативна проба Власової

Для досягнення поставлених завдань дослідження використовуються наступні методи:

1. **GET2test** (С. Кейрд, Дж. Кліффорд) – для вимірювання загальної схильності до підприємництва, автономії, цілеспрямованості, креативності та мотивації досягнень.
2. **Опитувальник Айзенка** – для визначення індивідуально-типологічних особливостей, таких як екстраверсія та нейротизм.
3. **Тест Шуберта, шкала Роттера, тест Елерса** – для оцінки особистісних чинників, включаючи схильність до ризику, локус контролю (інтернальність/екстернальність) та мотивацію до успіху.
4. **Тест Лірі та соціально-креативна проба О.Власової** – для аналізу соціально-психологічних чинників, таких як стилі міжособистісної взаємодії, дружельюбність, домінування та інтегративний потенціал.

Вибір цих методик обумовлений їхньою валідністю та надійністю у контексті дослідження підприємницьких якостей. Такий підхід дозволяє отримати комплексне уявлення про індивідуальні, особистісні та соціальні детермінанти, що сприяють формуванню підприємницької активності у фахівців-психологів.

Для збору первинних даних про психологічні чинники розвитку підприємливості у психологів було застосовано метод анкетування за допомогою Google Forms. У процесі розробки опитування було прийнято рішення сформулювати запитання таким чином, щоб усунути явні вказівки на прямий зв'язок із підприємливістю. Такий підхід сприяв мінімізації когнітивної упередженості у відповідях респондентів, оскільки існує ймовірність, що суб'єкти дослідження надають відповіді, керуючись асоціативними зв'язками зі специфічною термінологією або тематикою. Це забезпечило можливість отримання більш об'єктивних і валідних даних, що відображають реальні психологічні характеристики та поведінкові тенденції, а не соціально бажані реакції.

Завдяки такій методологічній стратегії стало можливим глибше дослідити психологічні детермінанти, які справді сприяють або перешкоджають формуванню підприємницьких якостей у фахівців-психологів. Отримані результати сприятимуть науково обґрунтованому підходу до розроблення програм розвитку підприємливості, орієнтованих на специфіку індивідуально-психологічних особливостей цільової групи.

Тепер розглянемо детальніше кожен із них, включно з анкетуванням:

1. Анкетування

Анкетування дозволило охопити широку вибірку респондентів, забезпечуючи зручність участі та анонімність відповідей. Структура анкети була розроблена відповідно до завдань дослідження та спрямована на виявлення соціально-демографічних характеристик, особистісних рис, життєвих пріоритетів, ініціативності та викликів, з якими стикаються психологи у своїй професійній діяльності.

Анкета складалася з 11 запитань і включала як закриті, так і шкальні питання. Це дозволило зібрати важливі дані для подальшого аналізу (Додаток А).

2. GET2TEST

GET2test (General Measure of Enterprising Tendency) є стандартизованою психодіагностичною методикою, розробленою С. Кейрд та Дж. Кліффордом у 1988 році для оцінки загальної схильності до підприємницької активності. Цей тест широко застосовується у дослідницьких та освітніх цілях для виявлення ключових особистісних характеристик, які визначають готовність індивіда до ініціативної та самостійної діяльності.

Метою GET2test є вимірювання основних підприємницьких характеристик, які проявляються у схильності до започаткування та управління проектами, як у бізнесі, так і в інших сферах діяльності. Тест складається з 54 тверджень, на кожне з яких респондент відповідає за допомогою дихотомічної шкали:

- "Tend to Agree" (Тенденція погоджуватися)

- "Tend to Disagree" (Тенденція не погоджуватися)

Час на виконання тесту складає приблизно 10 хвилин.

Шкали методики

GET2test вимірює п'ять ключових підприємницьких характеристик:

1. Потреба досягнення (Need for Achievement)
 - Запитання: 1, 10, 19, 28, 37, 46, 6, 15, 24, 33, 42, 51
 - Опис: Висока мотивація до досягнення успіху, орієнтація на результати, наполегливість та здатність до важкої праці для досягнення поставлених цілей.
2. Потреба в автономії (Need for Autonomy)
 - Запитання: 3, 12, 21, 30, 39, 48
 - Опис: Прагнення до незалежності, лідерства, самостійності у прийнятті рішень і виконанні завдань, небажання підпорядковуватися зовнішнім вказівкам.
3. Креативна схильність (Creative Tendency)
 - Запитання: 5, 14, 23, 32, 41, 50, 8, 17, 26, 35, 44, 53
 - Опис: Творче мислення, схильність до генерування нових ідей, інноваційний підхід до вирішення проблем, орієнтація на зміни та новизну.
4. Схильність до виваженого ризику (Calculated Risk-Taking)
 - Запитання: 2, 11, 20, 29, 38, 47, 9, 18, 27, 36, 45, 54
 - Опис: Готовність до прийняття обґрунтованих ризиків після ретельного аналізу потенційних вигод і втрат.
5. Внутрішній локус контролю (Internal Locus of Control)
 - Запитання: 4, 13, 22, 31, 40, 49, 7, 16, 25, 34, 43, 52
 - Опис: Переконаність у власній здатності контролювати результати своїх дій, незалежність від зовнішніх обставин та віра у власні зусилля як джерело успіху.

Для кожного з п'яти чинників підраховується окремий бал, що дозволяє скласти загальний профіль схильності до підприємництва респондента. Сума

балів за всіма шкалами дає загальний показник підприємницької активності.

Інтерпретація результатів здійснюється за такими рівнями:

1. Високий рівень (44-54 бали) – вказує на високу схильність до підприємницької діяльності та потенціал до започаткування й управління проектами.
2. Середній рівень (27-43 бали) – свідчить про наявність деяких підприємницьких якостей, які можуть бути реалізовані за певних умов.
3. Низький рівень (0-26 балів) – вказує на те, що респонденту комфортніше працювати у структурованому середовищі під керівництвом інших.

У цьому дослідженні передбачено адаптацію методики GET2test для україномовної вибірки, що включає переклад, експертну оцінку, пілотне тестування та статистичну перевірку валідності й надійності інструменту. Детальний опис процесу адаптації буде представлений у наступному підрозділі.

Тестові твердження та інструкція до виконання методики наведені у додатках до цієї роботи (Додаток Б.1).

3. Опитувальник Айзенка (EPI)

Опитувальник Айзенка (Eysenck Personality Inventory, EPI) є однією з класичних психодіагностичних методик для вимірювання базисних особистісних рис. Розроблений Гансом Юргеном Айзенком у 1963 році, цей інструмент застосовується для визначення двох ключових вимірів особистості: екстраверсії-інтроверсії та нейротизму. Додатково методика містить шкалу щирості або корекції, що дозволяє оцінити ступінь правдивості відповідей респондента.

Опитувальник складається з 57 тверджень, на які респондент відповідає у форматі «так» або «ні». Інструкція до тесту передбачає, що респонденти повинні відповідати на питання швидко, не роздумуючи, фіксуючи свої безпосередні реакції.

Шкали вимірювання

1. Шкала екстраверсії-інтроверсії (E)

○ Екстраверсія характеризується соціальністю, активністю, імпульсивністю та орієнтацією на зовнішній світ.

○ Інтроверсія проявляється у стриманості, схильності до саморефлексії, орієнтації на внутрішній світ та униканні надмірної соціальної активності.

○ Інтерпретація балів за цією шкалою:

- 0-2 бали – над-інтроверт.
- 3-6 балів – інтроверт.
- 7-10 балів – потенційний інтроверт.
- 11-14 балів – амбіверт.
- 15-18 балів – потенційний екстраверт.
- 19-22 бали – екстраверт.
- 23-24 бали – над-екстраверт.

2. Шкала нейротизму (N)

○ Відображає емоційну стабільність або нестабільність (тривожність, нервозність, схильність до стресу).

○ Інтерпретація балів за цією шкалою:

- 0-2 бали – над-конкордант (висока емоційна стабільність).
- 3-6 балів – конкордант.
- 7-10 балів – потенційний конкордант.
- 11-14 балів – нормостенік.
- 15-18 балів – потенційний дискордант.
- 19-22 бали – дискордант.
- 23-24 бали – над-дискордант (висока емоційна нестабільність).

3. Шкала щирості (L)

○ Ця шкала дозволяє оцінити ступінь правдивості відповідей та визначити тенденцію до соціально бажаних відповідей.

○ Інтерпретація балів:

- 0-3 бали – висока щирість.
- 4-6 балів – ситуативна щирість.

- 7-9 балів – схильність до нещирих відповідей.

Для кожної відповіді, що збігається з ключем до опитувальника, нараховується 1 бал. Загальна сума балів за кожною шкалою дозволяє отримати кількісну оцінку відповідних особистісних характеристик. Окремо розраховується бал за шкалою щирості, що допомагає контролювати достовірність результатів тестування.

Опитувальник Айзенка є важливим інструментом у цьому дослідженні для аналізу індивідуально-типологічних чинників підприємливості. Вимірювання рівнів екстраверсії та нейротизму дозволяє визначити, як особистісні особливості впливають на схильність до ініціативної діяльності та ризику.

Завдяки цій методиці буде отримано об'єктивні дані про індивідуально-психологічні особливості респондентів, що сприятимуть формуванню більш ефективних програм розвитку підприємницьких якостей у психологів.

Текст опитувальника та інструкція до його виконання наведені у додатках до цієї роботи (Додаток В).

4. Тест Шуберта

Тест Шуберта є стандартизованою методикою для визначення схильності особистості до ризикованої поведінки та готовності приймати рішення в умовах невизначеності. Ця методика була розроблена в 1970-х роках і широко застосовується у психологічних дослідженнях для оцінки індивідуальних відмінностей у прийнятті ризику.

Метою тесту є діагностика ступеня готовності особистості до ризику, що є важливим компонентом підприємницької діяльності. Тест визначає, наскільки респондент схильний до прийняття ризикованих рішень у різних життєвих ситуаціях, пов'язаних із фізичною, соціальною та професійною небезпекою. Готовність до ризику розглядається як стабільна особистісна риса, яка впливає на успішність діяльності у сферах, де необхідна ініціативність та вміння приймати відповідальні рішення.

Тест Шуберта складається з 25 тверджень, що описують різні ризиковані ситуації. Респондентам необхідно оцінити, наскільки вони погоджуються з кожним твердженням, обираючи відповідь «так» або «ні».

Результати тесту інтерпретуються за допомогою однієї інтегральної шкали готовності до ризику, яка відображає загальний рівень схильності респондента до ризикованої поведінки:

- Низький рівень (0-8 балів) – вказує на уникання ризикованих ситуацій, обережність і прагнення до стабільності.
- Середній рівень (9-17 балів) – характеризує помірну схильність до ризику, здатність зважувати потенційні вигоди та загрози перед прийняттям рішення.
- Високий рівень (18-25 балів) – свідчить про високу готовність до ризику, сміливість і здатність діяти в умовах невизначеності та підвищеної відповідальності.

Інтерпретація результатів

- Низький рівень готовності до ризику може свідчити про прагнення до безпеки, уникання конфліктів і небажання виходити за межі комфортної зони.
- Середній рівень вказує на гнучкість у прийнятті рішень, де респондент зважує потенційні вигоди та загрози.
- Високий рівень готовності до ризику часто характерний для осіб, схильних до підприємницької діяльності, новаторства та ініціативності.

Застосування у дослідженні

У цьому дослідженні тест Шуберта використовується для оцінки особистісного чинника – схильності до ризику як важливого психологічного компонента підприємливості. Результати тесту дозволяють визначити, наскільки респонденти готові приймати обґрунтовані ризики у своїй професійній діяльності, що є необхідною умовою для успішної реалізації підприємницьких ініціатив.

Текст тестових тверджень і детальна інструкція до виконання методики наведені у додатках до цієї роботи (ДОДАТОК Г).

5. Шкала Роттера

Шкала Роттера (Rotter's Locus of Control Scale) є одним із найвідоміших інструментів для вимірювання рівня суб'єктивного контролю особистості. Методика була розроблена Джуліаном Роттером у 1966 році та адаптована для українських респондентів вітчизняними психологами. Вона дозволяє оцінити, чи схильна особистість приписувати відповідальність за життєві події внутрішнім факторам (власним діям і рішенням) чи зовнішнім обставинам (випадку, іншим людям або долі).

Суть методики

Методика спрямована на діагностику локусу контролю – важливого особистісного чинника, що впливає на стиль прийняття рішень і поведінкові стратегії. Локус контролю може бути:

- Інтернальним (внутрішнім) – особистість вважає себе відповідальною за свої успіхи та невдачі.
- Екстернальним (зовнішнім) – особистість схильна приписувати результати своїх дій зовнішнім чинникам, таким як удача, обставини чи інші люди.

Тест містить 44 твердження, на які респонденти відповідають за допомогою семибальної шкали:

- –3 – повністю не згоден.
- –2 – не згоден частково.
- –1 – скоріше не згоден, ніж згоден.
- 0 – важко сказати.
- +1 – скоріше згоден, ніж не згоден.
- +2 – згоден частково.
- +3 – повністю згоден.

Шкали методики

Опитувальник складається із семи шкал, кожна з яких відображає певну сферу життєдіяльності:

1. Загальна інтернальність (Ізаг.)

- Вимірює загальний рівень суб'єктивного контролю у різних життєвих ситуаціях.
- Високий бал свідчить про інтернальний локус контролю, коли респондент приписує успіхи та невдачі власним діям.
- 2. Інтернальність у сфері досягнень (Ід)
 - Відображає відповідальність за досягнення та успіхи.
 - Високі показники вказують на віру в те, що досягнення є результатом власних зусиль.
- 3. Інтернальність у сфері невдач (Ін)
 - Оцінює схильність приписувати невдачі власним помилкам або недолікам.
 - Низький бал вказує на тенденцію звинувачувати зовнішні обставини.
- 4. Інтернальність у сімейних стосунках (Іс)
 - Відображає контроль над подіями у сімейному житті.
- 5. Інтернальність у міжособистісних стосунках (Ім)
 - Оцінює здатність формувати стосунки та взаємодію з іншими людьми.
- 6. Інтернальність у сфері здоров'я та хвороби (Ізд)
 - Показує відповідальність за стан власного здоров'я.
- 7. Інтернальність у виробничій діяльності (Іп)
 - Відображає сприйняття контролю над професійною діяльністю та кар'єрним зростанням.

Інтерпретація результатів

- Високі бали за шкалами інтернальності свідчать про те, що респондент схильний брати на себе відповідальність за результати своєї діяльності.
- Низькі бали вказують на екстернальний локус контролю, тобто схильність пояснювати події зовнішніми факторами.

Застосування у дослідженні

У цьому дослідженні шкала Роттера використовується для оцінки локусу контролю як важливого психологічного чинника підприємливості. Визначення інтернальності чи екстернальності допоможе зрозуміти, наскільки респонденти вважають себе відповідальними за власні досягнення та ризиковані рішення у професійній діяльності.

Текст методики та інструкція до її виконання наведені у додатках до цієї роботи (ДОДАТОК Д).

6. Тест Елерса «Діагностика мотивації до успіху»

Тест Елерса є стандартизованою методикою для вимірювання мотивації до досягнення успіху. Ця методика була розроблена Т. Елерсом і використовується для оцінки рівня прагнення індивіда до досягнення позитивних результатів у професійній та особистій діяльності.

Мета та суть методики

Метою тесту є визначення ступеня вираженості мотивації до успіху, яка характеризує готовність до активної діяльності, орієнтації на результат та прагнення досягати високих стандартів у виконанні завдань. Мотивація до успіху є важливим компонентом підприємницької діяльності, оскільки вона впливає на наполегливість, ініціативність та стійкість до труднощів.

Тест складається із 41 твердження, на які респондент відповідає у форматі «так» або «ні». Тест є моношкальним, тобто всі твердження спрямовані на вимірювання одного показника – мотивації до успіху.

Інструкція до виконання тесту вимагає від респондентів відповідати швидко, не надто замислюючись, фіксуючи свої безпосередні реакції. Твердження охоплюють різні аспекти поведінки, пов'язані з досягненням мети, наприклад:

- Ставлення до складних завдань.
- Прагнення до виконання завдань на високому рівні.
- Реакції на успіхи та невдачі.
- Наполегливість у досягненні результатів.

Інтерпретація результатів

Для інтерпретації результатів підраховується кількість відповідей, які збігаються з «ключем». Отримані бали інтерпретуються за такими рівнями:

- 1-10 балів – низький рівень мотивації до успіху.
- 11-16 балів – середній рівень мотивації до успіху.
- 17-20 балів – помірно високий рівень мотивації до успіху.
- 21 бал і більше – дуже високий рівень мотивації до успіху.

Особливості інтерпретації

- Низький рівень мотивації до успіху свідчить про пасивність, уникання складних завдань і відсутність прагнення досягати високих результатів.

- Середній рівень відображає баланс між прагненням до успіху та уникненням невдач.

- Високий рівень мотивації до успіху характеризується високою цілеспрямованістю, наполегливістю та бажанням досягати поставлених цілей.

- Дуже високий рівень може вказувати на надмірний перфекціонізм та ризик вигорання через постійне прагнення до ідеальних результатів.

Застосування у дослідженні

У цьому дослідженні тест Елерса використовується для оцінки мотиваційної складової підприємливості психологів. Визначення рівня мотивації до успіху допоможе виявити, наскільки респонденти орієнтовані на досягнення результатів і які психологічні фактори можуть сприяти або перешкоджати їхній підприємницькій діяльності.

Текст методики та інструкція до її виконання наведені у додатках до цієї роботи (ДОДАТОК Е).

7. Тест Лірі «Опитувальник міжособистісних стосунків»

Тест Лірі (Leary Interpersonal Diagnosis) – це стандартизована методика, розроблена Теодором Лірі у 1957 році для діагностики особистісних рис і типів міжособистісної взаємодії. Ця методика широко використовується для

вивчення самооцінки, ідеального «Я», а також для оцінки взаємин у малих групах і соціальних взаємодіях.

Мета та суть методики

Основною метою тесту є виявлення домінантних рис характеру та визначення переважного типу ставлення до людей у самооцінці та взаємооцінці. Методика базується на ідеї, що поведінка особистості у соціальних ситуаціях визначається двома головними вимірами:

1. Домінування – підкорення (вертикальна вісь).
2. Дружелюбність – ворожість (горизонтальна вісь).

Опитувальник Лірі складається зі 128 тверджень, які згруповані у 8 основних типів міжособистісних стосунків (октантів). Кожен із цих типів представлений 16 пунктами, що розташовані за зростаючою інтенсивністю. Твердження стосуються різних аспектів соціальної поведінки та ставлення до інших людей.

Октагональна модель Лірі

Опитувальник базується на умовній схемі у вигляді кола, розділеного на вісім секторів (октантів), кожен з яких відповідає певному типу взаємодії:

1. Авторитарний (домінуючий) – прагнення до керівництва та контролю.
2. Егоїстичний (агресивний) – схильність до самоствердження та конфліктності.
3. Підозрілий (вороже-агресивний) – ворожість, недовіра до інших.
4. Покірний (підлеглий) – піддатливість, залежність від інших.
5. Заляканий (боязкий) – уникнення відповідальності, невпевненість.
6. Залежний (доброзичливий) – прагнення до підтримки, підлаштовування під інших.
7. Співчутливий (дружній) – орієнтація на допомогу, взаєморозуміння.

8. Лідерський (домінантно-дружній) – поєднання домінування з дружелюбністю.

Процедура проведення тестування

1. Інструкція передбачає, що респонденти повинні оцінити, наскільки кожне твердження відповідає їхній особистості або поведінці в соціальних ситуаціях.

2. Оцінка здійснюється шляхом вибору відповідей на кожне твердження у форматі «так» або «ні».

3. Тест можна проводити для самооцінки, а також для оцінки інших осіб чи ідеального «Я».

Інтерпретація результатів

- За результатами тестування визначається індекс для кожного з восьми типів взаємодії.

- Отримані дані заносяться на коло Лірі, де оцінюється відстань показників від центру. Чим далі результат від центру, тим більш вираженою є певна характеристика.

- Результати дозволяють визначити, наскільки адаптивною або екстремальною є міжособистісна поведінка респондента.

Застосування у дослідженні

У цьому дослідженні тест Лірі використовується для діагностики стилів міжособистісної взаємодії як одного з чинників, що впливають на розвиток підприємницьких якостей психологів. Результати тестування допоможуть визначити, як різні типи взаємодії (наприклад, домінування чи співпраця) сприяють або перешкоджають підприємницькій активності у професійному середовищі.

Текст методики та детальна інструкція до виконання наведені у додатках до цієї роботи (ДОДАТОК Ж).

8. Соціально-креативна проба Власової

Соціально-креативна проба є психодіагностичним методом, розробленим для виявлення соціально-креативного потенціалу особистості.

Методика базується на оцінці здатності респондентів знаходити оригінальні, продуктивні та соціально орієнтовані рішення у складних ситуаціях соціального змісту.

Метою соціально-креативної проби є діагностика рівня розвитку соціальної креативності, тобто здатності особистості генерувати нестандартні рішення в умовах міжособистісної взаємодії та соціальних викликів. Цей метод дозволяє визначити, наскільки респондент здатний враховувати інтереси різних сторін і знаходити компромісні та інтегративні рішення у проблемних ситуаціях.

Соціально-креативна проба є завданням-загадкою, що містить опис проблемної ситуації соціального змісту. Респондентам пропонується прочитати текст та письмово сформулювати своє рішення. Завдання спрямоване на оцінку соціального інтелекту, креативності та здатності до інтегративного мислення.

Процедура проведення

1. Інструкція: Респондентам пропонується уважно прочитати завдання та письмово пояснити, яке рішення прийняла жінка і чому.
2. Час виконання завдання не обмежується, що дозволяє учасникам глибше обдумати ситуацію та сформулювати своє рішення.
3. Аналіз результатів здійснюється за допомогою контент-аналізу відповідей.

Критерії оцінки

Відповіді респондентів класифікуються на три рівні соціальної креативності:

1. Соціально некомпетентний рівень – рішення ґрунтується лише на особистих почуттях та інтересах респондента.
2. Компетентний (рефлексивно-аналітичний) рівень – обґрунтування рішення з урахуванням інтересів лише однієї зі сторін.

3. Інтегрально-рефлексивний рівень – рішення, що враховує інтереси всіх сторін конфлікту та наближається до ідеального вирішення проблемної ситуації.

Система оцінювання

- 0 балів – соціально некомпетентна відповідь.
- 0,5 бала – частково враховані інтереси однієї зі сторін.
- 1 бал – компетентна відповідь, що враховує інтереси однієї сторони.
- 2 бали – інтегрально-рефлексивна відповідь, що враховує інтереси всіх сторін.

Додатково може нараховуватися 0,5 бала за наявність кількох варіантів відповіді.

У цьому дослідженні соціально-креативна проба використовується для оцінки соціально-психологічних чинників підприємливості. Методика дозволяє визначити рівень соціальної креативності респондентів, їхню здатність знаходити оптимальні рішення у міжособистісних та соціальних конфліктах, що є важливим компонентом підприємницької діяльності.

Стимульний матеріал та інструкція до виконання завдання наведені у додатках до цієї роботи (ДОДАТОК К).

Застосування цього комплексу методик забезпечує глибокий і всебічний аналіз психологічних детермінант підприємливості у психологів, що стане основою для подальшого емпіричного дослідження та розробки рекомендацій щодо розвитку підприємницьких якостей у цій професійній групі.

2.2 Адаптація опитувальника Get2test на україномовній вибірці

Методика GET2test (*General Measure of Enterprising Tendency*) була розроблена у 1987-1988 роках доктором Саллі Кейрд (Dr. Sally Caird) та Кліффом Джонсоном (Mr. Cliff Johnson) у Durham University Business School за фінансової підтримки University Grants Council (нині – Higher Education Funding Council for England). Основою для створення методики став аналіз

наукової літератури з психологічних характеристик підприємців та огляд наявних психодіагностичних тестів. В результаті були ідентифіковані п'ять ключових характеристик, що визначають підприємницьку схильність: висока мотивація до досягнень та автономності, креативність, схильність до розрахованого ризику та внутрішній локус контролю.

GET2test став результатом доопрацювання оригінального GET тесту, який був адаптований для ширшого використання в освітніх та професійних контекстах. Методика пройшла пілотне тестування на підприємцях та представниках інших професійних груп, таких як викладачі, медичні працівники, державні службовці та службовці різних рівнів. Це дозволило встановити конструктну валідність та надійність інструменту, хоча подальші дослідження для його валідації все ще рекомендуються.

З часом методика набула популярності у світі як інструмент для оцінки підприємницьких схильностей у сферах освіти, досліджень, професійного розвитку та тренінгів. Вона широко використовується у закладах вищої та середньої освіти для стимулювання розвитку підприємницького мислення та саморефлексії.

В Україні виникла потреба у офіційній адаптації методики для забезпечення її коректного застосування в контексті національної культури та мови. Завданням адаптації є забезпечення лінгвістичної точності, культурної релевантності та емпіричної валідності інструменту для української аудиторії. Це дозволить підвищити достовірність результатів і створити інструмент, який буде корисним для психологів, педагогів, дослідників та інших фахівців у галузі розвитку підприємницьких компетенцій.

Таким чином, адаптація GET2test орієнтована на розробку інструменту, що відповідає міжнародним стандартам психодіагностики, інтегрується в українське професійне середовище та сприяє розвитку підприємницьких якостей серед широкого кола користувачів.

Мета, завдання та процедура адаптації

Метою адаптації методики GET2test є розробка валідного й надійного інструменту для оцінки підприємницьких схильностей української аудиторії. Це передбачає забезпечення змістової еквівалентності перекладу, врахування культурних особливостей та підтвердження психометричних характеристик методики на основі емпіричних даних. Досягнення цієї мети дозволить фахівцям у сфері психології, освіти та бізнес-консультування застосовувати GET2test для виявлення та розвитку підприємницьких якостей серед різних груп населення.

Для реалізації цієї мети було сформульовано такі завдання:

1. Отримання офіційного дозволу від авторів – перший крок, що легітимізує процес адаптації та дозволяє використовувати методику відповідно до авторських прав.
2. Лінгвістичний та культурний переклад передбачав створення семантично точного варіанту методики українською мовою з урахуванням фахової термінології та соціокультурного контексту респондентів
3. Культурна адаптація передбачала модифікацію завдань для відповідності соціокультурному контексту українських респондентів, що забезпечує їх зрозумілість.
4. Кореляційний аналіз результатів. Експертне узгодження перекладу – процедура рецензування й узгодження перекладених матеріалів групою досвідчених психологів, обізнаних в англійській мові, для мінімізації лінгвістичних і концептуальних розбіжностей.
5. Емпіричне тестування – апробація адаптованої версії методики на цільовій вибірці для визначення її надійності, внутрішньої узгодженості та стабільності результатів.

Процедура адаптації відбувалася поетапно, охоплюючи всі аспекти, необхідні для створення якісного інструменту. Спочатку було отримано дозвіл від розробників методики, після цього чотири незалежні експерти здійснили лінгвістичний переклад завдань, фокусуючись на точності термінів і

семантичній відповідності оригіналу (додаток Б.2). Узгодження перекладів проводилося методом консенсусу, що дозволило звести до мінімуму розбіжності та забезпечити однозначність формулювань. Завершальним етапом стала культурна адаптація, під час якої текст було доопрацьовано з урахуванням української ментальності та професійного середовища.

Дослідження проводилося на вибірці з 230 респондентів, що включала психологів-практиків, студентів психологічних факультетів та інших фахівців, зацікавлених у підприємницькій діяльності. Такий склад вибірки дозволив оцінити методику у професійному середовищі та перевірити її надійність для різних категорій користувачів.

Емпірична перевірка надійності

Для перевірки надійності проаналізовано внутрішню узгодженість остаточного варіанту тверджень за допомогою коефіцієнту Альфа Кронбаха (таблиця 2.2) , додаток Б.3.

Таблиця 2.2

Показник внутрішньої узгодженості тверджень за коефіцієнтом Альфа Кронбаха

Коефіцієнт Альфа Кронбаха, загальний показник	Кількість тверджень	Кількість опитаних
.820	54	230

Методику можна вважати надійною, якщо значення коефіцієнта Альфа Кронбаха в межах 0,7–0,9. Показник коефіцієнта Альфа Кронбаха для адаптованого варіанта методики на Загальну схильність до підприємництва (GET2test) становить 0,820, що свідчить про високий показник надійності за внутрішньою узгодженістю. Проаналізуємо цей показник за окремими шкалами методики (таблиця 2.3).

**Показник внутрішньої узгодженості тверджень за коефіцієнтом
Альфа Кронбаха, окремі шкали, n=230**

Фактори (шкали) GET2test	Коефіцієнт Альфа Кронбаха, загальний показник
«Мотивація досягнень»	.760
«Автономія»	.744
«Креативність»	.806
«Схильність до виваженого ризику»	.765
«Локус контролю»	.613

Як бачимо, рівень узгодженості тверджень за шкалою «Локус контролю» не достатній для підтвердження внутрішньої надійності цієї шкали. Показник Альфа Кронбаха не нижче 0,6 може вважатись таким, що в цілому показує надійність даної шкали. Але вважаємо за необхідне поза межами дипломної роботи підвищити внутрішню узгодженість тверджень між собою всередині шкали шляхом перевірки коефіцієнту Кронбаха за видалення почергово окремих тверджень (процедура Alpha if deleted), аби з'ясувати, які з тверджень є недоречними і їх слід виключити з опитувальника або переформулювати.

В цілому емпірична перевірка внутрішньої надійності методики GET2test дозволила визначити її психометричні характеристики та підтвердити ефективність в українському контексті.

Ретестова надійність оцінювалася за допомогою повторного тестування на вибірці зі 124 осіб через визначений проміжок часу (2 тижня).

Ретестова стійкість (test-retest reliability) дає можливість встановити, чи показує методика стійкий результат за певний час (2 – 4 тижні). У зв'язку з такою формою ретестування, як гугл-опитування, ретестовий матеріал нами зібраний через 2-3 тижня на вибірці 124 особи тих само досліджуваних. В результаті ми отримали високі показники ретестової надійності (таблиця 2.4).

**Показник ретестової надійності для адаптованого варіанту
GET2test, n=124**

Фактори (шкали) GET2test	Значення коефіцієнта кореляції Пірсона	Рівень статистичної значущості
«Мотивація досягнень»	.616	.000
«Автономія»	.593	.000
«Креативність»	.676	.000
«Схильність до виваженого ризиків»	.622	.000
«Локус контролю»	.443	.000
«Загальна шкала»	.695	.000

Кореляційний аналіз результатів повторних тестувань підтвердив ретестову стабільність вимірювань за усіма шкалами, окрім шкали «локус контролю». Це свідчить про те, що адаптована версія GET2test в цілому зберігає свої діагностичні характеристики, але потребує збільшення вибірки досліджуваних для перевірки ретестової стабільності, аби з'ясувати, чи дозволяє вона отримувати надійні результати за усіма шкалами у різних умовах тестування. Очевидно, такі ретестові показники потребують подальшої перевірки конструктивної валідності із застосуванням факторного аналізу, що дозволить підтвердити відповідність теоретичної структури методики її емпіричним даним.

2.3 Психологічна характеристика вибірки досліджуваних

Згідно з поставленою метою дослідження, вибірка респондентів була обрана таким чином, щоб забезпечити репрезентативність і глибокий аналіз психологічних чинників розвитку підприємливості серед психологів. Загальна кількість респондентів складає 230 осіб, що є достатнім для проведення статистично значущого аналізу та виведення обґрунтованих результатів. Вибірка включає психологів різного віку, з різним досвідом та рівнем освіти,

що дозволяє врахувати множинність факторів, які можуть впливати на підприємницькі якості.

Демографічні характеристики вибірки демонструють (таблиця 2.5), що найбільшу групу становлять молоді психологи віком від 18 до 29 років (78,5%), зокрема 45,2% респондентів – це особи віком 18-19 років, а 40,4% – віком 20-29 років. Дещо менше респондентів належить до вікової групи 30-39 років (9,1%), 40-49 років (4,8%), а старше 50 років лише 0,4%. Це вказує на важливість дослідження саме молодій віковій групі, яка на початковому етапі своєї кар'єри може продемонструвати найбільшу відкритість до нових підходів і прагнення до професійного розвитку.

Таблиця 2.5

Демографічні характеристики вибірки

Категорія	Кількість	Відсоток
18-19 років	104	45,2%
20-29 років	93	40,4%
30-39 років	21	9,1%
40-49 років	11	4,8%
50+ років	1	0,4%

Статевий розподіл респондентів (таблиця 2.6) показує значну перевагу жінок (83,5%), тоді як чоловіків лише 16,5%. Ця диспропорція може вказувати на специфіку психологічної професії, де жінки традиційно складають більшість, що вимагає додаткового аналізу гендерних відмінностей у розвитку підприємницьких компетенцій.

Таблиця 2.6.

Статевий розподіл

Стать	Кількість	Відсоток
Чоловіки	38	16,5%
Жінки	192	83,5%

Розподіл за рівнем освіти (таблиця 2.7) демонструє, що більшість респондентів мають ступінь бакалавра (84,8%), а магістрів серед опитаних 15,2%. Цей показник свідчить про високу освіченість вибірки та дозволяє досліджувати, як рівень освіти впливає на розвиток підприємницьких якостей.

Таблиця 2.7

Рівень освіти

Освітній рівень	Кількість	Відсоток
Бакалавр	195	84,8%
Магістр	35	15,2%

Актуальність вибірки в контексті дослідження психологічних чинників розвитку підприємливості визначається тим, що більшість респондентів (77,0%) займаються професійною діяльністю у сфері психології. Це підтверджує їхній професійний інтерес до досліджуваної теми. Водночас, 79,9% опитаних мають стаж роботи до 1 року, що дозволяє дослідити, як підприємницькі якості формуються на початкових етапах професійної діяльності.

Психологічні чинники розвитку підприємливості у контексті цієї вибірки були вивчені через переформульовані питання анкети, що забезпечили запобігання когнітивним упередженням. Одним з основних завдань було з'ясувати, як респонденти оцінюють важливість особистісних якостей для успішної реалізації ініціатив у професійній діяльності (рис.2.1). Аналіз відповідей на запитання про важливі особистісні риси для реалізації ініціатив показав, що респонденти вважають ключовими для успішної реалізації ініціатив у професійній діяльності, найчастіше згадувалися стійкість до стресу (139 респондентів, 60,4%) та цілеспрямованість (128 респондентів, 55,7%). Також важливими є впевненість у собі (127 респондентів, 55,2%) та адаптивність (113 респондентів, 49,1%), що підтверджує важливість емоційної стійкості та здатності зберігати фокус на досягненні цілей у мінливих умовах.

Ці характеристики є основою для ефективного ведення підприємницької діяльності в умовах психологічної практики.

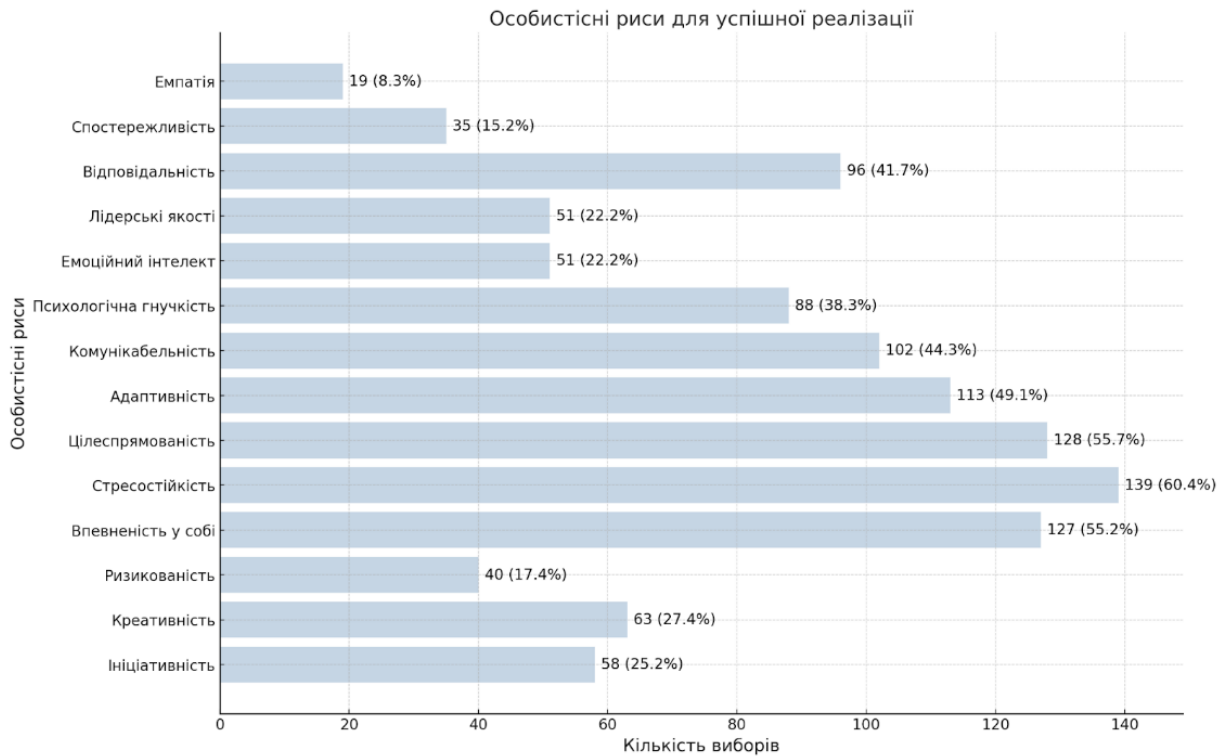


Рис.2.1 Особистісні риси для успішної реалізації психолога

Особливо важливими виявилися відповіді на питання щодо готовності до виваженого ризику (рис.2.2), оскільки саме ця здатність є основою для підприємницького мислення та діяльності. Лише 1,7% (4 особи) оцінили свою готовність до ризику на 1 бал, що вказує на низьку схильність до ризику. Оцінку 2 бали обрали 8,3% (19 осіб), тоді як найбільша група респондентів – 32,2% (74 особи) – надали оцінку 3 бали, що свідчить про помірну готовність до ризику.

Найбільш позитивні оцінки були поширені серед значної частини учасників: 39,1% (90 осіб) оцінили свою готовність до ризику на 4 бали, а 18,7% (43 особи) поставили максимальну оцінку 5 балів. Це вказує на те, що багато респондентів не лише здатні проявляти ініціативу, але й готові брати на себе виважені ризики, що є важливим чинником для формування підприємницького мислення.

Таким чином, результати свідчать про високий потенціал для розвитку підприємницьких компетенцій серед психологів, зокрема через здатність до ризику та ініціативності, що необхідні для успішної реалізації професійних ідей і проєктів.

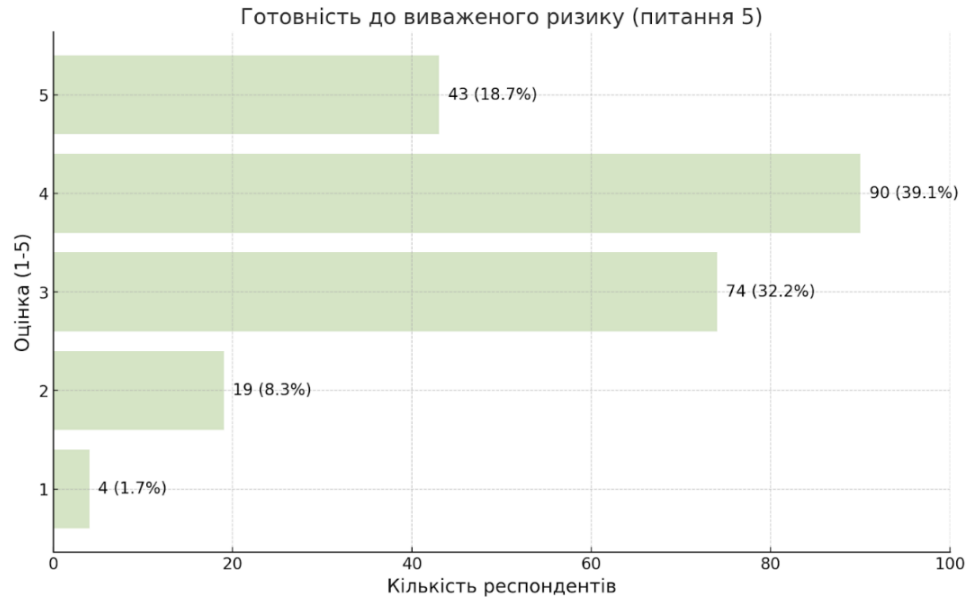


Рис.2.2 Готовність до виваженого ризику

Аналіз викликів у професійних проєктах (рис.2.3) показав, що найбільш поширеними є невпевненість у власних силах (52,2%) та страх ризику (47,4%). Також 34,3% респондентів вказали на нестачу знань у сфері бізнесу, а 22,2% – на відсутність підтримки або наставника.

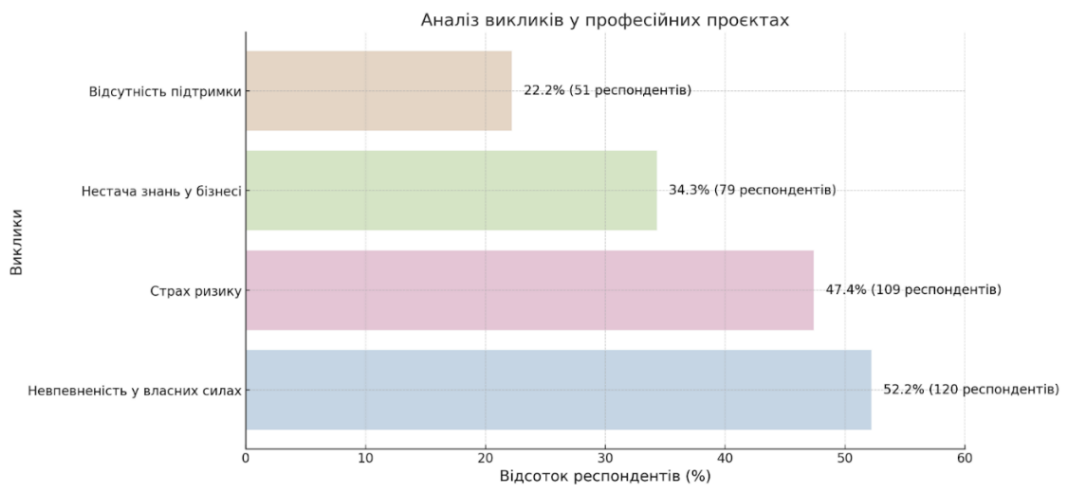


Рис.2.3 Аналіз викликів у професійних проєктах

Таким чином, результати анкети дозволяють стверджувати, що психологічні чинники, зокрема ініціативність, впевненість у собі, стійкість до стресу та адаптивність, є основними складовими, які впливають на рівень підприємливості серед психологів. Актуальність цієї вибірки полягає в тому, що вона дає змогу не лише оцінити ці чинники на основі широкого спектра професіоналів, але й врахувати їх взаємодію з іншими соціально-психологічними аспектами, що має важливе значення для подальшої розробки програм розвитку підприємницьких компетенцій серед психологів.

Таким чином, вибірка є репрезентативною для дослідження психологічних чинників підприємливості серед психологів, адже вона відображає різноманіття професійних, вікових та освітніх характеристик, що дозволяє провести глибокий аналіз взаємозв'язку між особистісними рисами і підприємницькими якостями в психологічній практиці.

Висновки до розділу 2

У другому розділі проведено ґрунтовний аналіз методологічних засад організації емпіричного дослідження психологічних чинників розвитку підприємливості у психологів. Було розроблено та застосовано операціональну модель, яка систематизує основні параметри, індикатори та відповідні методики для їх вимірювання.

Для реалізації поставлених завдань дослідження було використано комплекс взаємодоповнюючих методик, які дозволили охопити різні аспекти схильності до підприємництва. Зокрема:

- Було адаптовано на україномовній вибірці GET2test на загальну схильність до підприємництва (С.Кейрд, К.Джонсон) як інструмент забезпечення вимірювання загальної схильності до підприємництва, автономії, цілеспрямованості, креативності та мотивації досягнень. Цей процес включав етапи лінгвістичного перекладу, культурної адаптації та емпіричного тестування.

- Опитувальник Айзенка дозволив визначити індивідуально-типологічні особливості респондентів, такі як екстраверсія та нейротизм.
- Тест Шуберта, шкала Роттера та тест Елерса надали можливість оцінити особистісні чинники, зокрема схильність до ризику, локус контролю та мотивацію до успіху.
- Тест Лірі та соціально-креативна проба Власової сприяли аналізу соціально-психологічних характеристик, таких як стилі міжособистісної взаємодії, домінування та інтегративний потенціал.

Методика анкетування за допомогою Google Forms забезпечила збір первинних даних від репрезентативної вибірки психологів. Формулювання запитань з урахуванням уникнення прямої асоціації з підприємництвом дозволило мінімізувати когнітивні упередження та підвищити об'єктивність отриманих результатів.

Характеристика вибірки підтвердила її репрезентативність для дослідження психологічних чинників підприємливості. Вибірка складалася з 230 респондентів різного віку, переважно молодих фахівців, з яких 83,5% – жінки. Це дозволило дослідити особливості розвитку підприємницьких якостей у контексті гендерних відмінностей.

Отримані дані свідчать про те, що комплексне застосування різних методик забезпечує всебічне вивчення індивідуально-типологічних, особистісних та соціально-психологічних чинників підприємливості у психологів. Такий підхід дозволяє зробити науково обґрунтовані висновки та визначити ключові детермінанти розвитку підприємницького потенціалу у цій професійній групі.

Таким чином, результати другого розділу заклали надійну основу для подальшого емпіричного аналізу та розробки програми розвитку підприємницьких компетенцій психологів засобами активного соціально-психологічного навчання.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМЛИВОСТІ У ПСИХОЛОГІВ

3.1 Аналіз рівня розвитку і змісту схильності до підприємництва у психологів

З метою визначення рівня розвитку та змістових характеристик схильності до підприємницької діяльності у психологів було проведено комплексний аналіз даних, отриманих за допомогою відповідних психодіагностичних методик. У цьому підрозділі представлено результати дослідження, що відображають загальний рівень підприємливості та ключові складові, які її формують, такі як потреба в досягненнях, автономії, креативність, схильність до виваженого ризику та цілеспрямованість.

Для вимірювання цих характеристик було застосовано методику GET2test (С. Кейрд, К.Джонсон), яка дозволила оцінити загальну схильність до підприємництва психологів та її структурні компоненти.

Дослідження рівня потреби в досягненні серед психологів виявило, що лише 8,70% респондентів (20 осіб) мають високий рівень цієї характеристики, що свідчить про їхню орієнтацію на амбітні цілі та прагнення до самостійного досягнення успіху. Ці фахівці демонструють ініціативність, наполегливість та здатність керувати проектами, що є важливими для підприємницької діяльності.

Найбільша частка вибірки — 48,26% респондентів (111 осіб) — характеризується середнім рівнем потреби в досягненні, що вказує на прагматичний підхід до завдань і помірну ініціативність. Ці респонденти здатні ефективно виконувати професійні обов'язки, зберігаючи баланс між амбіціями та реалістичністю.

Водночас 43,04% респондентів (99 осіб) мають низький рівень потреби в досягненні, що проявляється у схильності працювати під керівництвом і

уникати складних завдань. Це може обмежувати їхню здатність до самостійної підприємницької активності.

Загальний розподіл результатів свідчить про необхідність додаткових заходів, спрямованих на розвиток мотивації до досягнень серед психологів для підвищення їхньої підприємливості та професійної ініціативності.

Дослідження рівня потреби в досягненні серед психологів виявило, що лише 8,70% респондентів (20 осіб) мають високий рівень цієї характеристики, що свідчить про їхню орієнтацію на амбітні цілі та прагнення до самостійного досягнення успіху. Ці фахівці демонструють ініціативність, наполегливість та здатність керувати проєктами, що є важливими для підприємницької діяльності.

Найбільша частка вибірки — 48,26% респондентів (111 осіб) — характеризується середнім рівнем потреби в досягненні, що вказує на прагматичний підхід до завдань і помірну ініціативність. Ці респонденти здатні ефективно виконувати професійні обов'язки, зберігаючи баланс між амбіціями та реалістичністю.

Водночас 43,04% респондентів (99 осіб) мають низький рівень потреби в досягненні, що проявляється у схильності працювати під керівництвом і уникати складних завдань. Це може обмежувати їхню здатність до самостійної підприємницької активності.

Загальний розподіл результатів свідчить про необхідність додаткових заходів, спрямованих на розвиток мотивації до досягнень серед психологів для підвищення їхньої підприємливості та професійної ініціативності.

Аналіз рівня потреби в автономії серед психологів показав, що 37,83% респондентів (87 осіб) мають високий рівень цієї характеристики. Це свідчить про їхнє прагнення до незалежності у прийнятті рішень і виконанні професійних завдань. Такі фахівці надають перевагу самостійній роботі та часто виявляють лідерські якості, що є важливою передумовою для підприємницької діяльності.

28,70% респондентів (66 осіб) продемонстрували середній рівень потреби в автономії, що вказує на їхню здатність поєднувати самостійність із роботою в команді. Ці спеціалісти схильні до компромісів між незалежністю та співпрацею, що дозволяє ефективно адаптуватися до різних професійних ситуацій.

Водночас 33,48% респондентів (77 осіб) мають низький рівень потреби в автономії, що свідчить про їхню орієнтацію на роботу під керівництвом і залежність від зовнішніх інструкцій. Це може обмежувати їхню здатність до ініціативної та самостійної діяльності, що є викликом для розвитку підприємницьких якостей.

Загальний розподіл результатів вказує на те, що значна частка респондентів демонструє помірний або високий рівень потреби в автономії, що створює підґрунтя для формування незалежності та самостійності як важливих складових підприємницької активності.

Результати дослідження творчої схильності серед психологів свідчать про наступний розподіл:

7,83% респондентів (18 осіб) мають високий рівень творчої схильності, що вказує на їхню здатність до генерування інноваційних ідей та нестандартних рішень. Ці фахівці демонструють креативність у підходах до роботи та здатні ініціювати нові проєкти, що є важливим чинником у підприємницькій діяльності.

34,78% респондентів (80 осіб) показали середній рівень творчої схильності. Вони здатні застосовувати креативний підхід у межах звичних завдань і за необхідності знаходити нестандартні рішення. Така група респондентів балансує між традиційними методами роботи та інноваціями.

Найбільша частка вибірки — 57,39% респондентів (132 особи) — має низький рівень творчої схильності. Це свідчить про схильність до роботи в рамках стандартних алгоритмів і методів, а також про невисоку готовність до змін і нововведень. Низька креативність може обмежувати здатність до ініціації та розвитку інноваційних проєктів.

Загальний розподіл результатів вказує на те, що більшість респондентів потребують розвитку креативних навичок для підвищення їхньої підприємницької активності. Це підкреслює важливість інтеграції творчих методик у процес професійного навчання та підготовки психологів.

Дослідження схильності до ризику серед психологів показало, що 13,04% респондентів (30 осіб) продемонстрували високий рівень виваженого ризику. Ці фахівці здатні приймати обґрунтовані рішення в умовах невизначеності, ретельно оцінюючи потенційні вигоди та ризики перед дією. Вони проявляють аналітичність і цілеспрямованість, що є важливими для підприємницької діяльності, де необхідно приймати рішення на основі неповної інформації.

Найбільша частка вибірки — 49,13% респондентів (113 осіб) — має середній рівень схильності до ризику. Ця група демонструє прагматичний підхід до ризикованих ситуацій, вміє зважувати потенційні переваги та загрози і обирає помірно ризиковані рішення. Це дозволяє їм брати участь у менш ризикованих підприємницьких ініціативах або покладатися на партнерів для мінімізації особистих ризиків.

Водночас 37,83% респондентів (87 осіб) мають низький рівень схильності до ризику, що вказує на їхню орієнтацію на стабільність і безпеку. Вони уникають невизначених ситуацій і діють відповідно до чітко визначених інструкцій. Такий підхід обмежує їхню здатність ініціювати нові проекти або впроваджувати інновації у професійній діяльності.

Загальний розподіл результатів свідчить про те, що майже половина респондентів демонструє помірну готовність до ризику, тоді як значна частка тяжіє до обережності. Це підкреслює необхідність розвитку навичок прийняття виважених рішень у невизначених умовах для підвищення підприємницького потенціалу психологів.

Дослідження рівня локусу контролю серед психологів показало наступний розподіл результатів:

- 28,70% респондентів (66 осіб) продемонстрували високий рівень локусу контролю (інтернальний), що означає їхню впевненість у тому, що успіхи та невдачі залежать від їхніх особистих зусиль. Ці фахівці схильні брати відповідальність за свої дії, проявляти ініціативність та використовувати можливості для досягнення поставлених цілей.
- 51,74% респондентів (119 осіб) мають середній рівень локусу контролю, що вказує на баланс між внутрішнім і зовнішнім контролем. Вони визнають важливість власних зусиль, але в певних ситуаціях покладаються на зовнішні обставини чи допомогу інших. Це забезпечує гнучкість у прийнятті рішень та адаптації до змін.
- 19,57% респондентів (45 осіб) показали низький рівень локусу контролю (екстернальний). Такі фахівці схильні приписувати свої досягнення або невдачі зовнішнім чинникам, таким як удача чи обставини. Це може обмежувати їхню здатність до самостійного прийняття рішень та ініціативної діяльності.

Інтерпретація результатів

Високий інтернальний локус контролю є важливою характеристикою підприємницької активності, оскільки він пов'язаний із впевненістю у власних силах, самостійністю та здатністю контролювати хід подій. Натомість, низький рівень інтернальності може стримувати розвиток підприємницьких компетенцій через недостатню впевненість у власних зусиллях.

Загальний розподіл результатів вказує на те, що більшість респондентів (51,74%) мають середній рівень локусу контролю, що створює потенціал для розвитку інтернальних характеристик через соціально-психологічні тренінги. Підвищення рівня інтернального локусу контролю сприятиме формуванню підприємницької активності та відповідальності за професійні рішення

У дослідженні за методикою GET2 загальний показник схильності до підприємництва серед психологів розподілився наступним чином: 1% респондентів (2 особи) мають високий рівень схильності до підприємництва

(44-54 бали), що свідчить про виражений потенціал до започаткування та управління проектами. Ці фахівці відзначаються високою мотивацією до досягнень, потребою в автономії, схильністю до виваженого ризику та інтернальним локусом контролю.

75,65% респондентів (175 осіб) продемонстрували середній рівень схильності до підприємництва (27-43 бали), що вказує на наявність деяких підприємницьких якостей. Ці респонденти можуть реалізовувати підприємницький потенціал у певних контекстах, таких як робота в організаціях або участь у соціальних і волонтерських проектах. Середній рівень передбачає готовність до ініціативи та помірну здатність до самостійного прийняття рішень.

23% респондентів (53 особи) мають низький рівень схильності до підприємництва (0-26 балів), що свідчить про орієнтацію на роботу під керівництвом і невисоку готовність до ініціювання проектів. Такі фахівці схильні уникати ризику та потребують чітких інструкцій для ефективної професійної діяльності.

Загальний розподіл результатів свідчить про те, що більшість респондентів мають середній рівень схильності до підприємництва, що вказує на потенціал для розвитку підприємницьких якостей через навчальні та соціально-психологічні програми. Невелика частка респондентів із високим рівнем схильності до підприємництва демонструє готовність до створення та управління інноваційними проектами. Водночас значна частина з низьким рівнем підприємницької активності потребує додаткової мотиваційної підтримки та розвитку навичок самостійності та ініціативності.

Результати дослідження підкреслюють необхідність впровадження цільових програм для підвищення підприємницького потенціалу серед психологів, що може сприяти їхній професійній реалізації та успішному веденню приватної практики.

Порівняльний аналіз результатів тестування за методикою GET2 серед бакалаврів і магістрів (таблиця 3.1.) дозволяє виявити суттєві відмінності в

рівнях підприємницьких характеристик, що вказують на вплив професійно-освітнього напрямку на формування підприємницьких якостей.

За шкалою потреби в досягненні серед магістрів зафіксовано вищі показники: 17,65% мають високий рівень, а 61,76% — середній рівень. У порівнянні з ними, серед бакалаврів лише 7,14% показали високий рівень потреби в досягненні, а 45,92% — середній рівень. Це свідчить про те, що магістри більш орієнтовані на досягнення професійних цілей, демонструючи вищу ініціативність та наполегливість у професійній діяльності.

За шкалою потреби в автономії також спостерігається перевага магістрів: 55,88% мають високий рівень автономії, що свідчить про їхню здатність до самостійного прийняття рішень та незалежності у професійній діяльності. У той час серед бакалаврів високий рівень автономії показали лише 34,69%. Натомість серед бакалаврів 36,22% продемонстрували низький рівень автономії, що вказує на їхню схильність до роботи під керівництвом та залежність від зовнішніх інструкцій.

За результатами шкали творчої схильності, магістри значно випереджають бакалаврів. Серед магістрів 17,65% мають високий рівень творчої схильності, тоді як серед бакалаврів цей показник складає лише 6,12%. Водночас середній рівень творчої схильності характерний для 41,18% магістрів і лише для 33,67% бакалаврів. Ці результати вказують на те, що магістри демонструють більшу здатність до генерації інноваційних ідей та нестандартних рішень, що є важливим компонентом підприємницької діяльності.

Шкала схильності до ризику також демонструє відмінності між двома групами. Серед магістрів 17,65% мають високий рівень схильності до виваженого ризику, тоді як серед бакалаврів цей показник становить 12,24%. Магістри частіше схильні до обґрунтованого ризику та здатні приймати рішення в умовах невизначеності, що сприяє успішному підприємницькому розвитку.

За шкалою локусу контролю магістри також мають перевагу: 38,24% показали високий рівень інтернальності, що свідчить про їхню впевненість у тому, що результати їхньої діяльності залежать від власних зусиль. Серед бакалаврів лише 27,04% мають високий рівень локусу контролю. Це вказує на те, що магістри більш відповідальні та ініціативні у професійній діяльності, що є важливим для підприємницької активності.

Таблиця 3.1.

Порівняння результатів тестування за методикою GET2 серед бакалаврів і магістрів

Рівень освіти	Потреба в досягненні і	Потреба в автономії	Творча схильність	Схильність до виваженого ризику	Локус контролю	Загальний показник підприємливості
Бакалавр	7,14%	34,69%	6,12%	12,24%	27,04%	1%
Бакалавр	45,92%	29,08%	33,67%	50,00%	53,57%	75%
Бакалавр	46,94%	36,22%	60,20%	37,76%	19,39%	24%
Рівень освіти	Потреба в досягненні і	Потреба в автономії	Творча схильність	Схильність до виваженого ризику	Локус контролю	Загальний показник підприємливості
Магістр	17,65%	55,88%	17,65%	17,65%	38,24%	0%
Магістр	61,76%	26,47%	41,18%	44,12%	41,18%	82,35%
Магістр	20,59%	17,65%	41,18%	38,24%	20,59%	18%

Загальний підсумок свідчить про те, що магістри демонструють більш високий рівень підприємницьких характеристик порівняно з бакалаврами. Більша частка магістрів має високі та середні показники за ключовими шкалами, що вказує на їхню здатність до самостійного прийняття рішень, виваженого ризику та творчого підходу до професійної діяльності. Ці результати дозволяють припустити, що вищий освітній рівень сприяє розвитку

підприємницьких якостей, підвищуючи загальний потенціал до підприємливості та самореалізації у професійній сфері.

Таким чином, необхідність впровадження навчальних програм для розвитку підприємницьких навичок серед бакалаврів є очевидною, що дозволить підвищити їхню мотивацію до досягнень, автономію та готовність до ризику.

Детальні результати аналізу інших індивідуально-типологічних, особистісних та соціально-психологічних чинників, отриманих за допомогою опитувальника Айзенка, тесту Шуберта, шкали Роттера, тесту Елерса, тесту Лірі та соціально-креативної проби Власової, представлено у додатках (ДОДАТОК Л, ДОДАТОК М, ДОДАТОК Н, ДОДАТОК П, ДОДАТОК Р, ДОДАТОК С).

Таке рішення дозволяє зосередити увагу на основних результатах дослідження, пов'язаних із підприємницькою активністю, водночас забезпечуючи повноту аналізу за рахунок детального розгляду додаткових факторів у додатках.

3.2 Дослідження психологічних чинників розвитку підприємливості у психологів

З огляду на поставлені задачі дослідження, попередні етапи роботи були зосереджені на аналізі наукових джерел та розробці теоретичної моделі психологічних чинників розвитку підприємливості у психологів. Наступним важливим кроком є емпірична перевірка висунутих теоретичних припущень та виявлення реальних психологічних чинників, що впливають на схильність до підприємницької діяльності у представників цієї професії.

У цьому підрозділі буде детально описано процедуру, методи та результати емпіричного дослідження, що спрямоване на визначення рівня розвитку підприємливості, а також аналіз психологічних характеристик, які сприяють чи перешкоджають її формуванню.

Перевірка розподілу за змінними. Для початку емпіричного аналізу було необхідно перевірити, чи підпорядковуються всі залучені змінні нормальному розподілу (таблиця 3.2, таблиця 3.3, таблиця 3.4). У зв'язку з великою вибіркою ($N = 230$), перевірка на нормальність здійснювалася за допомогою критерію Шапіро-Вілка. Цей критерій є одним із найбільш чутливих і надійних методів для визначення відхилень від нормального розподілу при вибірках до 500 осіб. Застосування критерію Шапіро-Вілка дозволяє оцінити, наскільки отримані емпіричні дані відповідають нормальному розподілу, що є критично важливим для обґрунтованого вибору подальших методів статистичного аналізу.

Для кожної зі змінних, що досліджувалися було визначено значення статистики Шапіро-Вілка (W) та відповідний рівень статистичної значущості (p). У разі, якщо $p < 0,05$, розподіл вважався таким, що відхиляється від нормального. Ці результати дозволили ухвалити рішення щодо використання параметричних або непараметричних методів аналізу для подальшого дослідження психологічних чинників розвитку підприємливості у психологів.

Таблиця 3.2

Перевірка нормального розподілу за змінними підприємливості

	Підприємливість	шк.Потреб в досягненнях	шк.Потреб в автономії	шк.Креативність	шк.Схильність до виваженого ризику	шк.Цілеспрямованість
N	230	230	230	230	230	230
Shapiro-Wilk W	0,989	0,977	0,946	0,978	0,975	0,943
Shapiro-Wilk p	0,079	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Підприємливість: Значення $W = 0.989$ та $p = 0.079$ свідчать про те, що розподіл цієї змінної не відрізняється від нормального (рівень значущості $p > 0.05$).

Складові підприємливості: Потреба в досягненнях, Потреба в автономії, Креативність, Схильність до виваженого ризику, та Цілеспрямованість показали значущі відхилення від нормального розподілу ($p < 0.001$ або $p = 0.001$).

Таким чином, для подальшого аналізу основної змінної «Підприємливість» можна застосовувати параметричні методи статистики. Натомість для її складових, які не відповідають нормальному розподілу, доцільно використовувати непараметричні методи аналізу, такі як критерій Манна-Уїтні, кореляція Спірмена або інші методи, стійкі до відхилень від нормальності. Ці результати забезпечують обґрунтований вибір статистичних процедур для подальшого дослідження психологічних чинників розвитку підприємливості у психологів.

Таблиця 3.3

**Результати перевірки нормальності розподілу для змінних
«Домінування» та «Схильність до ризику»**

	Домінування	Шуберт "Схильність до ризику"
N	230	230
Shapiro-Wilk W	0.989	0.988
Shapiro-Wilk p	0.067	0.057

Значення p для обох змінних перевищують рівень значущості 0.05 ($p = 0.067$ для «Домінування» та $p = 0.057$ для «Схильності до ризику»). Це свідчить про те, що розподіл обох змінних не відрізняється від нормального. Таким чином, для подальшого аналізу цих змінних можна застосовувати параметричні методи статистики.

Таблиця 3.4

Перевірка нормальності розподілу для змінних мотивації, дружельюбності, екстраверсії-інтроверсії, нейротизму, соціальної креативності та інтернальності

	Мотивація до успіху	Дружелюбність	Екстраверсія-Інтроверсія	Нейротизм-Стабільність	Інтернальність загальна	Соціальна креативність
Shapiro-Wilk W	0,986	0,977	0,981	0,973	0,879	0,886
Shapiro-Wilk p	0,028	< .001	0,004	< .001	< .001	< .001
	Інтернальність (здоров'я)	Інтернальність (досягнень)	Інтернальність (невдачі)	Інтернальність (сім'я)	Інтернальність (робота)	Інтернальність (міжособ. взаємод.)
Shapiro-Wilk W	0.890	0.910	0.896	0.903	0.862	0.914
Shapiro-Wilk p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Більшість змінних мають значні відхилення від нормального розподілу ($p < 0.05$), тому для подальшого аналізу цих змінних доцільно застосовувати непараметричні методи статистики.

Таблиця 3.5

Результати перевірки нормальності розподілу за підприємливістю для групи освіти

	Освіта	Підприємливість
N	Магістри	35
	Бакалаври	195
Shapiro-Wilk W	Магістри	0.947
	Бакалаври	0.988
Shapiro-Wilk p	Магістри	0.095
	Бакалаври	0.112

Для змінної «підприємливість» було здійснено перевірку нормальності розподілу за допомогою критерію Шапіро-Вілکا для груп магістрів та

бакалаврів (таблиця 3.5). Результати показали, що для магістрів значення $W=0.947$ при $p=0.095$, а для бакалаврів $W=0.988$ при $p=0.112$. Оскільки в обох випадках $p>0.05$, розподіл змінної «підприємливість» для обох груп не відрізняється від нормального. Це дозволяє застосовувати параметричний Т-тест Стьюдента для порівняння рівня підприємливості між магістрами та бакалаврами.

Перевірка гомогенності дисперсій підприємливості та її шкал. Для перевірки гомогенності дисперсій основної змінної «підприємливість» між групами магістрів та бакалаврів було застосовано критерій Левена. Результати перевірки показали: $F=0.0936$ $p=0.760$ (див. таблицю 3.6). Оскільки значення $p>0.05$, можна стверджувати, що дисперсії у групах є рівними. Це дозволяє використовувати параметричний Т-тест Стьюдента для незалежних вибірок для подальшого порівняння середніх значень підприємливості між групами. Результати перевірки за шкалами підприємливості та гомогенності дисперсій для значущих показників чинників підприємливості представлені в додатках (ДОДАТОК Т, ДОДАТОК У).

Таблиця 3.6

Перевірка гомогенності підприємливості

	F	df	df2	p
Підприємливість	0.09360	1	228	0.760

Порівняльний аналіз підприємливості за рівнем освіти. Значення Т-критерію становить 3,01 при $p = 0,001$, що свідчить про статистично значущу різницю у рівні підприємливості між магістрами та бакалаврами. Оскільки р-значення менше ніж 0,01, можна з упевненістю стверджувати, що магістри мають вищий рівень підприємливості порівняно з бакалаврами (таблиця 3.7). Цей результат підкреслює важливість магістерської підготовки, яка сприяє розвитку підприємницьких якостей, таких як ініціативність, самостійність та здатність приймати рішення в умовах невизначеності.

Підвищений рівень підприємливості у магістрів можна пояснити як більш глибокою теоретичною підготовкою, так і практичною орієнтацією програм. Магістерське навчання часто передбачає самостійну роботу, проєктну діяльність і розвиток навичок прийняття ризикованих рішень, що є основою для підприємницького мислення. Ці результати свідчать про необхідність інтеграції підприємницьких компонентів у програми бакалаврату для підвищення готовності студентів до професійної діяльності.

Таблиця 3.7

Результати Т-тесту Стьюдента для порівняння показника «Підприємливість» між магістрами та бакалаврами.

		Statistic	df	p
Підприємливість	Student's t	3.01	228	0,001
$H_a \mu_{\text{Магістри}} > \mu_{\text{Бакалаври}}$				

Порівняльний аналіз за шкалами підприємливості показав статистично значущі відмінності між магістрами та бакалаврами за кількома ключовими показниками (таблиця 3.8). За шкалою «потреба в досягненнях» значення U-критерію Манна-Уїтні становить 2279 при $p < 0,001$. Це вказує на те, що магістри демонструють вищу мотивацію до досягнень порівняно з бакалаврами. Цей результат може бути зумовлений прагненням до професійної самореалізації та орієнтацією на конкретні цілі, які характерні для магістерського навчання.

На шкалі «потреба в автономії» значення $U = 2560$ при $p = 0,008$, що свідчить про більш виражене прагнення до незалежності у магістрів. Така різниця може бути результатом специфіки магістерських програм, де студенти частіше працюють над індивідуальними проєктами та приймають самостійні рішення, що розвиває їхню автономність у професійній діяльності.

За шкалою «креативність» значення $U = 2425$ при $p = 0,003$, що вказує на вищий рівень творчого підходу до вирішення завдань серед магістрів. Вища

креативність може бути пов'язана з необхідністю застосування нестандартних рішень у процесі навчання та практичної підготовки.

Водночас за шкалами «схильність до виваженого ризику» ($U = 3155$, $p = 0,237$) та «цілеспрямованість» ($U = 3202$, $p = 0,278$) статистично значущих відмінностей між магістрами та бакалаврами не виявлено. Це може свідчити про те, що ці риси формуються переважно під впливом індивідуальних особистісних особливостей та життєвого досвіду.

Результати GET2test підтверджують цю тенденцію. Серед магістрів високий рівень потреби в досягненнях продемонстрували 17,65% респондентів порівняно з 7,14% серед бакалаврів. За потребою в автономії високі показники мали 55,88% магістрів та 34,69% бакалаврів. Високий рівень креативності зафіксовано у 17,65% магістрів проти 6,12% бакалаврів. Це свідчить про те, що магістри більш орієнтовані на досягнення професійних цілей, прагнуть до незалежності та здатні до творчого підходу у вирішенні завдань.

Таблиця 3.8

Результати t-тесту для незалежних вибірок за шкалами підприємливості з урахуванням освітнього рівня

		Statistic	p
шк.Потреба в досягненнях	Mann-Whitney U	2279	< .001
шк.Потреба в автономії	Mann-Whitney U	2560	0.008
шк.Креативність	Mann-Whitney U	2425	0.003
шк.Схильність до виваженого ризику	Mann-Whitney U	3155	0.237
шк.Цілеспрямованість	Mann-Whitney U	3202	0.278
$H_a \mu_{\text{Магістри}} > \mu_{\text{Бакалаври}}$			

Порівняльний аналіз психологічних чинників розвитку підприємливості. Згідно з результатами Т-тестів Стьюдента, представленими у таблиці (таблиця 3.9), було виявлено декілька статистично значущих відмінностей у змінних «Домінування» та «Схильність до ризику» між різними групами респондентів. Ці результати дозволяють глибше зрозуміти

психологічні чинники, що впливають на розвиток підприємливості у майбутніх психологів та інших досліджуваних груп.

Домінування

1. Рівень освіти: Магістри продемонстрували вищий рівень домінування порівняно з бакалаврами ($t = 1.70$, $p = 0.045$). Це може свідчити про те, що навчання у магістерських програмах сприяє розвитку лідерських якостей, здатності до прийняття рішень та впевненості у собі, що є важливими компонентами для започаткування та ведення власної справи.

2. Професійна орієнтація: Психологи показали нижчі показники домінування порівняно з не психологами ($t = -2.56$, $p = 0.006$). Це може вказувати на те, що майбутні психологи у своїй професійній діяльності більше орієнтовані на підтримку та комунікативну гнучкість, що, однак, може потребувати додаткової роботи над розвитком навичок лідерства та самостійного прийняття рішень для успішної підприємницької діяльності.

Схильність до ризику

1. Рівень освіти: Магістри показали нижчі показники схильності до ризику порівняно з бакалаврами ($t = -3.93$, $p < 0.001$). Ці результати можуть вказувати на те, що магістри, які, ймовірно, є старшими за віком і мають більше професійного досвіду, більш схильні до обережних і виважених рішень. Водночас, бакалаври, як представники молодшої вікової групи, демонструють вищу схильність до ризику завдяки меншому життєвому досвіду, відкритості до нових можливостей та меншій обізнаності про можливі наслідки. Таке припущення узгоджується з психологічними теоріями вікового розвитку та особливостями прийняття рішень у молодості, коли ризик часто сприймається як спосіб самоствердження та пошуку нових можливостей. Це може бути як ресурсом для підприємницького

розвитку, так і потенційним обмеженням у разі відсутності виваженого підходу до ризиків.

2. Гендерні відмінності: Чоловіки продемонстрували значно вищу схильність до ризику порівняно з жінками ($t = 4.26$, $p < 0.001$). Це узгоджується з загальними тенденціями щодо гендерних відмінностей у готовності до ризику, що є важливим чинником для розвитку підприємницької активності.

3. Професійна орієнтація: Психологи виявили нижчу схильність до ризику порівняно з не психологами ($t = -1.66$, $p = 0.049$). Це може свідчити про те, що орієнтація на стабільність та передбачуваність у професійній діяльності психологів може обмежувати їхню готовність до ризикованих рішень у контексті підприємницької діяльності.

Таблиця 3.9

Статистично значущі результати чинників домінування та схильності до ризику

Змінна	Групи	t	df	p	Гіпотеза
Домінування	Магістри vs Бакалаври	1.70	228	0.045	$H_a: \mu \text{ Магістри} > \mu \text{ Бакалаври}$
Домінування	Психологи vs Не психологи	-2.56	228	0.006	$H_a: \mu \text{ Психологи} < \mu \text{ Не психологи}$
Схильність до ризику	Магістри vs Бакалаври	-3.93	228	< 0.001	$H_a: \mu \text{ Магістри} < \mu \text{ Бакалаври}$
Схильність до ризику	Чоловіки vs Жінки	4.26	228	< 0.001	$H_a: \mu \text{ Чоловіки} > \mu \text{ Жінки}$
Схильність до ризику	Психологи vs Не психологи	-1.66	228	0.049	$H_a: \mu \text{ Психологи} < \mu \text{ Не психологи}$

Отримані результати підкреслюють, що рівень домінування та схильності до ризику суттєво залежить від рівня освіти, гендерної приналежності та професійної орієнтації. Розвиток підприємницьких якостей серед майбутніх психологів потребує цілеспрямованої роботи над підвищенням їхньої впевненості у собі, готовності до прийняття обґрунтованих ризиків та формування лідерських навичок. Це може сприяти

їхній успішній реалізації у сфері приватної практики та започаткуванні власного бізнесу.

Результати U-тесту Манна-Уїтні (таблиця 3.10) показали статистично значущі відмінності між чоловіками та жінками за змінною «Нейротизм-Стабільність» ($U = 2121, p < 0.001$). Гіпотеза $H_a: \mu \text{ Чоловіки} < \mu \text{ Жінки}$ підтверджується, що свідчить про те, що чоловіки демонструють нижчий рівень нейротизму та вищу емоційну стабільність порівняно з жінками. Цей результат може вказувати на те, що чоловіки в умовах стресу та невизначеності частіше зберігають психологічну рівновагу, тоді як жінки більш схильні до тривожності та емоційних коливань.

Такі відмінності узгоджуються з даними, отриманими за методикою ЕРІ Айзенка, де значна частка респондентів-жінок демонструвала підвищений рівень нейротизму (потенційні дискорданти та дискорданти). У контексті розвитку підприємливості емоційна стабільність є важливим фактором для ефективного прийняття рішень, управління ризиками та подолання викликів у професійній діяльності. Тому підвищення резильєнтності та навичок стресостійкості серед жінок може сприяти їхньому успішному розвитку у підприємницькій сфері.

За результатами U-тесту Манна-Уїтні для змінної «Соціальна креативність», порівняння між психологами та не психологами показало статистично значущі відмінності ($U = 4028, p = 0.049$). Гіпотеза $H_a: \mu \text{ Психологи} > \mu \text{ Не психологи}$ підтверджується, що вказує на більш високий рівень соціальної креативності у психологів порівняно з не психологами. Це означає, що психологи частіше демонструють здатність до нестандартного мислення, ефективної взаємодії у соціальних ситуаціях та інтеграції інтересів різних сторін під час вирішення комунікативних завдань.

Цей результат узгоджується із даними соціально-креативної проби Власової, де було виявлено, що хоча загалом більшість респондентів показали середній або низький рівень соціальної креативності, психологи проявляють кращі навички інтеграції та рефлексії у соціальних взаємодіях. Високий рівень

соціальної креативності є важливим для підприємницької діяльності, оскільки дозволяє знаходити інноваційні рішення, адаптуватися до динамічних умов ринку та будувати ефективні комунікативні стратегії.

Таблиця 3.10

Статистично значущі результати чинників нейротизмі-стабільності та соціальної креативності

Змінна	Групи	U	p	Гіпотеза
Нейротизм-Стабільність	Чоловіки vs Жінки	2121	< 0.001	H _a : μ Чоловіки < μ Жінки
Соціальна креативність	Психологи vs Не психологи	4028	0.049	H _a : μ Психологи > μ Не психологи

Результати U-тестів Манна-Уїтні підкреслюють ключові психологічні відмінності, що впливають на розвиток підприємливості:

1. Жінки демонструють вищий рівень нейротизму, що може обмежувати їхню здатність до прийняття ризикованих рішень у стресових умовах. Робота над підвищенням емоційної стійкості є важливим напрямком для розвитку їхнього підприємницького потенціалу.

2. Психологи мають вищий рівень соціальної креативності, що сприяє їхній здатності до ефективної взаємодії та пошуку інноваційних рішень. Цей ресурс може бути використаний для розвитку власної практики та створення нових проєктів у сфері психологічних послуг.

Ці висновки вказують на необхідність цільових навчальних програм, що спрямовані на розвиток емоційної стійкості та соціальної креативності як важливих компонентів підприємницької діяльності серед психологів.

Кореляційний аналіз є важливим етапом дослідження, що дозволяє встановити зв'язки між особистісними характеристиками та рівнем розвитку підприємливості у психологів. Цей розділ спрямований на виявлення статистично значущих взаємозв'язків між досліджуваними змінними, а також на інтерпретацію їхнього психологічного змісту відповідно до поставлених гіпотез і завдань роботи.

Опис кореляційних зв'язків підприємливості (таблиця 3.11):

1. Домінування ($r = 0.479, p < .001$)

Сильний позитивний зв'язок між підприємливістю та домінуванням вказує на те, що психологи з вираженими домінантними рисами, які прагнуть брати відповідальність за прийняття рішень, демонструють високий рівень підприємливості. Це підтверджує гіпотезу про те, що лідерські якості та здатність до керування є ключовими компонентами підприємницької активності. Домінування сприяє ініціативності, самостійності та впровадженню інноваційних підходів у професійній практиці.

2. Мотивація до успіху ($r = 0.267, p < .001$)

Значущий позитивний зв'язок між підприємливістю та мотивацією до успіху свідчить про те, що прагнення досягати високих результатів і ставити перед собою амбітні цілі є важливим чинником розвитку підприємницької активності. Це узгоджується з теорією Д. МакКлелланда про те, що висока мотивація до досягнень є рушійною силою підприємництва. Психологи, які орієнтовані на успіх, схильні до створення нових послуг, програм чи підходів у своїй професійній діяльності.

3. Нейротизм-Стабільність ($r = -0.165, p = .012$)

Негативний зв'язок між підприємливістю та нейротизмом означає, що чим більш емоційно стабільний психолог, тим вища ймовірність прояву підприємницької активності. Емоційна стабільність сприяє здатності до прийняття ризиків і ефективного подолання викликів, що є невід'ємними аспектами підприємницької діяльності. Це відповідає висновкам теоретичних досліджень, які підкреслюють важливість низького рівня нейротизму для розвитку ініціативності та самостійності у професійній діяльності.

4. Екстраверсія-Інтроверсія ($r = 0.126, p = .056$)

Хоча зв'язок між екстраверсією та підприємливістю є слабким і на межі статистичної значущості, він вказує на тенденцію до того, що екстраверти більш схильні до підприємницької діяльності. Екстраверсія, як риса особистості, сприяє соціальній активності, комунікабельності та пошуку

нових можливостей для професійного розвитку. Психологи-екстраверти можуть успішніше встановлювати ділові контакти, що є важливим для просування приватної практики чи організації тренінгових програм.

5. Інтернальність (невдачі) ($r = -0.179, p = .007$)

Негативний зв'язок між підприємливістю та інтернальністю у контексті невдач свідчить про те, що надмірна схильність до самозвинувачення може обмежувати підприємницький потенціал. Респонденти, які надмірно відповідально сприймають невдачі та фокусуються на них, можуть уникати ризику та нових можливостей через страх помилок. Це стримує ініціативність, знижує мотивацію до дії та обмежує розвиток підприємницької активності.

6. Інтернальність (сім'я) ($r = -0.169, p = .010$)

Негативний зв'язок між підприємливістю та інтернальністю у сімейній сфері може означати, що респонденти з високими показниками інтернальності надмірно фокусуються на відповідальності за сімейні події. Така орієнтація на сімейні обов'язки може обмежувати їхню здатність проявляти ініціативу в інших сферах, зокрема у підприємницькій діяльності. Психологи, які концентруються на внутрішній відповідальності за сімейні обставини, можуть відчувати дефіцит часу та ресурсів для реалізації професійних амбіцій.

Таблиця 3.11

Кореляції з підприємливістю

№	Змінна	Метод	Коефіцієнт	p-value
1	Домінування	Pearson	0.479***	< .001
2	Мотивація до успіху	Spearman	0.267***	< .001
3	Нейротизм-Стабільність	Spearman	-0.165*	0.012
4	Екстраверсія-Інтроверсія	Spearman	0.126	0.056
5	Інтернальність (невдачі)	Spearman	- 0.179**	0.007
6	Інтернальність (сім'я)	Spearman	- 0.169*	0.010

Note: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Опис кореляційних зв'язків домінування та дружелюбності (таблиця 3.12)

Домінування

1. Екстраверсія-Інтроверсія ($r = 0.193$, $p = .003$)

Позитивний зв'язок між домінуванням і шкалою екстраверсії-інтроверсії свідчить про те, що респонденти з високими показниками домінування схильні до екстравертованої поведінки. Це означає, що вони проявляють активність, соціальну впевненість і ініціативність у міжособистісних стосунках, що є важливим чинником у розвитку лідерських і підприємницьких якостей.

2. Нейротизм-Стабільність ($r = -0.236$, $p < .001$)

Негативний зв'язок між домінуванням і шкалою нейротизму-стабільності вказує на те, що респонденти з високими показниками домінування характеризуються емоційною стабільністю. Це свідчить про їхню здатність зберігати спокій, витримку та впевненість під час вирішення завдань або управління складними ситуаціями, що є необхідним для лідерства та підприємницької діяльності.

3. Мотивація до успіху ($r = 0.273$, $p < .001$)

Позитивний зв'язок між домінуванням і мотивацією до успіху демонструє, що респонденти з високими домінуючими рисами орієнтовані на досягнення цілей і прагнуть до професійного зростання. Це підкреслює їхню цілеспрямованість, амбітність та здатність брати на себе відповідальність, що є ключовими складовими підприємницької активності.

Дружелюбність

1. Шуберт "Схильність до ризику" ($r = -0.153$, $p = .020$)

Негативний зв'язок між дружелюбністю і схильністю до ризику вказує на те, що респонденти з високим рівнем дружелюбності менш схильні до ризикованих рішень. Це свідчить про їхню орієнтацію на підтримку гармонійних взаємин, уникнення конфліктів і прагнення до безпечної, стабільної діяльності, що може обмежувати їхню підприємницьку активність.

Таблиця 3.12

Кореляції дружелюбності та домінування

№	Змінна	Змінна	Метод	Коефіцієнт	p-value
1	Домінування	Екстраверсія- Інтроверсія	Spearman	0.193**	0.003
2	Домінування	Нейротизм- Стабільність	Spearman	-0.350***	< .001
3	Домінування	Мотивація до успіху	Spearman	0.273***	< .001
4	Домінування	Підприємливість	Pearson	0,479***	< .001
5	Дружелюбність	Шуберт 'Схильність до ризиків'	Spearman	-0.153*	0.020

Note: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Опис кореляційних зв'язків мотивації до успіху

Мотивація до успіху виявила позитивні кореляції з кількома шкалами, що підкреслюють різні аспекти підприємницької активності (таблиця 3.13). Так, значний зв'язок із авторитарним стилем ($r = 0.312$, $p < .001$) свідчить про прагнення до самостійного прийняття рішень та контролю над процесами, що є важливими для ініціативних професіоналів. Кореляція з потребою в досягненнях ($r = 0.395$, $p < .001$) підкреслює орієнтацію на досягнення високих результатів, а з цілеспрямованістю ($r = 0.164$, $p = .013$) – наполегливість у реалізації довгострокових завдань. Ці результати підтверджують, що висока мотивація до успіху пов'язана з внутрішньою потребою досягти поставлених цілей та здатністю керувати своєю професійною діяльністю. Позитивний зв'язок між мотивацією до успіху та схильністю до ризику ($r = 0.191$, $p = 0.004$) свідчить про те, що особи з високим рівнем мотивації до досягнення успіху більш схильні до ризикованої поведінки. Така кореляція вказує на те, що прагнення до успіху часто супроводжується готовністю приймати ризики для досягнення поставлених цілей. Це може пояснюватися їхнім бажанням виходити за межі звичної зони комфорту, шукати нові можливості та впроваджувати нестандартні підходи для досягнення результатів.

Ці кореляції узгоджуються з теоретичними засадами, розглянутими у дипломній роботі, зокрема з концепцією Д. МакКлелланда, яка стверджує, що

мотивація до досягнень є одним із ключових чинників підприємницької поведінки. Крім того, отримані дані підтверджують актуальність шкал Get2test, які дозволяють оцінювати ключові підприємницькі риси, що сприяють професійному зростанню психологів.

Таким чином, розвиток мотивації до успіху, потреби в досягненнях та цілеспрямованості є необхідними складовими для ефективної реалізації підприємницького потенціалу в практиці психолога.

Таблиця 3.13

Кореляції мотивації до успіху

№	Змінна	Метод	Коефіцієнт	p-value
1	Домінування	Spearman	0.273***	< .001
2	Авторитарний стиль	Spearman	0.312***	< .001
3	Шкала 'Потреба в досягненнях'	Spearman	0.395***	< .001
4	Шкала 'Цілеспрямованість'	Spearman	0.164*	0.013
5	Шуберт «Схильність до ризику	Spearman	0,191**	0,004

Note: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Опис кореляційних зв'язків нейротизму-стабільності та екстраверсії-інтроверсії

Екстраверсія-інтроверсія має кілька значущих кореляцій зі шкалами, що відображають особистісні та поведінкові характеристики (таблиця 3.14). Позитивний зв'язок зі шкалою креативності ($r = 0.245$, $p < .001$) вказує на те, що респонденти з екстравертованими рисами демонструють більшу здатність до творчого мислення та пошуку інноваційних рішень, що є важливим для підприємницької діяльності. Кореляція з потребою в автономії ($r = 0.206$, $p = .002$) підкреслює прагнення екстравертованих особистостей до незалежності та самостійного прийняття рішень. Зв'язок із схильністю до ризику Шуберта ($r = 0.189$, $p = .004$) свідчить про готовність до поміркованого ризику, що підтримує їхню активну соціальну та професійну позицію. Позитивна кореляція з домінуванням ($r = 0.193$, $p = .003$) вказує на схильність екстравертів до лідерства та впливу на інших під час соціальної взаємодії.

Нейротизм-стабільність проявляє негативні кореляції з декількома шкалами, що відображають особистісні риси, пов'язані з підприємницькою активністю. Негативний зв'язок із потребою в автономії ($r = -0.191, p = .004$) вказує на те, що емоційно нестабільні респонденти менш схильні до незалежності та самостійності, що обмежує їхню підприємницьку ініціативу. Кореляція зі шкалою виваженого ризику ($r = -0.236, p < .001$) свідчить про уникання ризикованих ситуацій особами з підвищеним нейротизмом, що може знижувати їхню готовність до підприємницьких викликів. Негативний зв'язок із домінуванням ($r = -0.350, p < .001$) підкреслює, що емоційна нестабільність обмежує лідерські прояви та здатність до впливу на інших. Позитивні кореляції з інтернальністю невдачі ($r = 0.278, p < .001$) та інтернальністю сім'я ($r = 0.256, p < .001$) свідчать про те, що респонденти з високим рівнем нейротизму схильні до надмірної відповідальності за невдачі та сімейні події, що може обмежувати їхню професійну ініціативність та підприємницький потенціал.

Таблиця 3.14

Кореляції нейротизму-стабільності та екстраверсії-інтроверсії

№	Шкала	Метод	Коефіцієнт	p-value
1	Екстраверсія-Інтроверсія ↔ Шкала "Креативність"	Spearman	0.245***	< .001
2	Екстраверсія-Інтроверсія ↔ Шкала "Потреба в автономії"	Spearman	0.206**	0.002
3	Екстраверсія-Інтроверсія ↔ Шуберт "Схильність до ризику"	Spearman	0.189**	0.004
4	Екстраверсія-Інтроверсія ↔ Домінування	Spearman	0.193**	0.003
5	Нейротизм-Стабільність ↔ Шкала "Потреба в автономії"	Spearman	-0.191**	0.004
6	Нейротизм-Стабільність ↔ Шкала "Виваженого ризику"	Spearman	-0.236***	< .001
7	Нейротизм-Стабільність ↔ Домінування	Spearman	-0.350***	< .001
8	Нейротизм-Стабільність ↔ Інтернальність (невдачі)	Spearman	0.278***	< .001
9	Нейротизм-Стабільність ↔ Інтернальність (сім'я)	Spearman	0.256***	< .001

Note: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Опис кореляційних зв'язків соціальної креативності та інтернальності

Аналіз кореляції між загальною інтернальністю та схильністю до виваженого ризику показав слабкий негативний зв'язок ($r = -0.150$, $p = 0.023$). Це свідчить, що особи з більш високим рівнем інтернальності (тобто ті, хто вважає, що результати подій залежать від їхніх дій) менш схильні до ризикованої поведінки. Це може пояснюватися їхньою схильністю до більш обережного та раціонального підходу у прийнятті рішень, що знижує готовність до виваженого ризику (таблиця 3.15).

Аналіз кореляцій соціальної креативності з іншими характеристиками показав такі результати:

1. Інтернальність у робочій сфері: Негативна кореляція ($r = -0.138$, $p = 0.037$) вказує на те, що респонденти з інтернальними установками у робочій сфері демонструють нижчий рівень соціальної креативності. Це може бути пов'язано з тим, що орієнтація на внутрішні фактори у робочих питаннях обмежує їхню гнучкість у розв'язанні соціальних завдань.

2. Доброзичливість: Позитивний зв'язок ($r = 0.151$, $p = 0.022$) показує, що доброзичливі респонденти здатні до креативного підходу у соціальній взаємодії. Вони більш відкриті до нових ідей та здатні враховувати інтереси інших учасників комунікативної ситуації, що є важливим для соціальної компетентності.

3. Цілеспрямованість: Позитивна кореляція ($r = 0.151$, $p = 0.022$) свідчить про те, що респонденти з високим рівнем цілеспрямованості схильні до проявів соціальної креативності. Орієнтація на досягнення дозволяє їм шукати нестандартні рішення для соціальних завдань та ефективно реалізовувати їх на практиці.

Таблиця 3.15

Кореляції соціальної креативності та інтернальності

№	Змінна	Метод	Коефіцієнт	p-value
1	Інтернальність загальна↔ Шк. Схильність до виваженого ризику	Spearman's rho	-0.150*	0.023
№	Змінна	Метод	Коефіцієнт	p-value
1	Соціальна креативність↔ Інтернальність (робота)	Spearman's rho	-0.138*	0.037
2	Соціальна креативність↔ Доброзичливий	Spearman's rho	0.151*	0.022
3	Соціальна креативність↔ Шк. Цілеспрямованість	Spearman's rho	0.151*	0.022

Note: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Регресійний аналіз психологічних чинників розвитку підприємливості

Регресійний аналіз, який здійснюється на цьому етапі (таблиця 3.16), дозволяє оцінити внесок кожного чинника в сукупності та визначити відносну вагомість цих предикторів у розвитку підприємливості. Крім того, регресійний підхід дозволяє підтвердити або уточнити гіпотези щодо впливу комплексу індивідуально-типологічних, особистісних і соціально-психологічних характеристик на підприємницьку активність.

Для забезпечення валідності регресійної моделі було проведено перевірку на автокореляцію залишків (тест Дарбіна-Уотсона, таблиця 3.17) та мультиколінеарність предикторів (коефіцієнти VIF, таблиця 3.18). Ці процедури дозволяють гарантувати надійність і коректність результатів.

Таким чином, у цьому підрозділі представлено результати регресійного аналізу, що є підґрунтям для подальшої розробки програми розвитку підприємницьких навичок психологів засобами активного соціально-психологічного навчання.

Аналіз регресійної моделі дозволяє підкреслити її ключові характеристики та обґрунтувати адекватність отриманих результатів дослідження:

- Адекватність моделі підтверджується значенням коефіцієнта множинної кореляції $R=0.531$, що свідчить про помірний зв'язок між незалежними змінними та рівнем підприємливості. Коефіцієнт детермінації $R^2=0.282$ вказує на те, що 28,2% варіації залежної змінної пояснюється варіацією незалежних змінних, що є достатнім показником для соціально-психологічних досліджень.

- Значущість моделі підтверджується статистичними критеріями, оскільки значення p для більшості предикторів менше за 0.05, що дозволяє зробити висновок про їхній вплив на рівень підприємливості. Значення константи є стабільним ($t=11.84$; $p<0.001$), що свідчить про її значущість та правильність побудови моделі.

- Перевірка на автокореляцію залишків за допомогою критерію Дарбіна-Уотсона показала, що $DW=1.82$ при $p=0.166$. Це свідчить про відсутність систематичних зв'язків між залишками сусідніх випадків і підтверджує, що припущення про незалежність спостережень не порушено.

- Відсутність мультиколінеарності підтверджується значеннями коефіцієнтів VIF, які для всіх предикторів є меншими за 2 (найвище значення $VIF=1.13$). Це свідчить про те, що між незалежними змінними відсутні сильні кореляційні зв'язки, що могли б спотворити результати моделювання. Відповідно, незалежні змінні є достатньо диференційованими для їхнього спільного аналізу у регресійній моделі.

- Значущі предиктори моделі включають такі чинники:
 - Домінування має найвищий позитивний вплив ($\beta=0.396$; $p<0.001$), що підкреслює важливість лідерських якостей для розвитку підприємливості.
 - Мотивація до успіху позитивно корелює із підприємливістю ($\beta=0.164$; $p=0.015$), підтверджуючи, що прагнення до досягнень сприяє ініціативності та самостійності у професійній діяльності.

- Соціальна креативність ($\beta=0.121$; $p=0.034$) вказує на те, що здатність до творчого підходу у соціальних взаємодіях є важливим компонентом підприємницької активності.
- Інтернальність (невдачі) чинить негативний вплив ($\beta=-0.117$; $p=0.045$), що свідчить про обмежуючу роль надмірної відповідальності та фокусування на невдачах у процесі формування підприємливості.
- Освіта демонструє значущу різницю між магістрами та бакалаврами ($\beta=-0.372$; $p=0.021$), підтверджуючи, що магістри мають вищий рівень підприємницьких якостей.

Таблиця 3.16

Регресійний аналіз

Основні характеристики моделі					
Коефіцієнт кореляції	R			0.531	
Коефіцієнт детермінації	R²			0.282	
Predictor	Estimate	SE	t	p	Standardized Estimate
Intercept	28.545	2.4102	11.84	< .001	-
Домінування	0.404	0.0614	6.58	< .001	0.396
Мотивація до успіху	0.257	0.1047	2.45	0.015	0.164
Соціальна креативність	1.670	0.7812	2.14	0.034	0.121
Інтернальність (невдачі)	-0.737	0.3656	-2.02	0.045	-0.117
Освіта (Бакалаври-Магістри)	-2.260	0.9697	-2.33	0.021	-0.372

Перевірка припущень регресійної моделі

Таблиця 3.17

Перевірка наявності автокореляції (тест Дарбіна-Уотсона)

Показник	Значення	p
Durbin-Watson Statistic	1.82	0.166

Таблиця 3.18

Перевірка наявності мультиколінеарності (VIF та Tolerance)

Predictor	VIF	Tolerance
Домінування	1.13	0.884
Мотивація до успіху	1.12	0.892
Соціальна креативність	1.00	0.995
Інтернальність (невдачі)	1.04	0.964
Освіта	1.03	0.969

Таким чином, регресійна модель є валідною, статистично значущою та підтверджує гіпотезу про вплив комплексу індивідуально-типологічних, особистісних та соціально-психологічних чинників на розвиток підприємливості у психологів. Отримані результати забезпечують емпіричне підґрунтя для розробки програми активного соціально-психологічного навчання з метою стимулювання розвитку підприємницьких навичок серед психологів.

3.3. Розробка програми розвитку підприємливості психологів методами соціально психологічного навчання

Розвиток підприємницьких компетентностей у психологів є важливим чинником їхньої професійної ефективності в умовах сучасного ринку психологічних послуг. З огляду на теоретичний аналіз та результати емпіричних досліджень, було виявлено ключові аспекти, які потребують цілеспрямованої роботи для формування підприємливості у фахівців цієї галузі. Зокрема, спостерігається тенденція до обережного підходу до ризику, що може стримувати ініціативність у започаткуванні нових професійних проєктів. Також існує необхідність підвищення рівня розвитку лідерських навичок та домінування, що пов'язано зі здатністю приймати рішення та проявляти впевненість у професійній діяльності.

Додатково було зафіксовано підвищений рівень емоційної чутливості серед жінок-психологів, що іноді впливає на їхню здатність ефективно долати стресові ситуації. Це підкреслює важливість роботи над підвищенням емоційної стійкості та стратегіями управління стресом для забезпечення професійного зростання. Іншою важливою особливістю є тенденція до надмірної відповідальності за власні невдачі, що може обмежувати ініціативність і готовність до нових викликів. Разом із тим, потенціал соціальної креативності серед психологів є значущим ресурсом для розвитку підприємницької діяльності, що вимагає його підтримки та цілеспрямованого розвитку

Розробка тренінгової програми ґрунтується на принципах андрагогіки — науки про навчання дорослих. Згідно з теоріями Малькольма Ноулза, дорослі учасники навчання орієнтовані на результат, мають потребу в самостійності та прагнуть до практичного застосування знань. Тренінг враховує наступні особливості навчання дорослих:

- **Активне навчання через досвід:** дорослі учасники найбільш ефективно навчаються, коли вони можуть застосувати нові знання на практиці та аналізувати власний досвід.
- **Організація навчання як діалогу:** процес тренінгу будується на взаємодії учасників із тренером та між собою, що сприяє розвитку комунікативних навичок та соціальної креативності.
- **Залучення до процесу навчання:** учасники беруть активну участь у плануванні та реалізації тренінгу, що підвищує мотивацію та відповідальність за результати навчання.
- **Фокус на професійних потребах:** навчальні завдання та вправи орієнтовані на реальні виклики, які виникають у роботі психологів, що забезпечує практичну значущість тренінгу.

Вибір методів тренінгової роботи

Для ефективного формування необхідних компетентностей застосовуються такі методи та технології:

1. **Інтерактивні методи** – включають мозкові штурми, дискусії та групові завдання, що стимулюють активну участь і творчий підхід до вирішення завдань. Використання цих методів сприяє розвитку соціальної креативності та сприйнятливості до можливостей (Карамушка, 2007; Мілютіна, 2016).

2. **Кейс-методи та ситуативні вправи** – дозволяють аналізувати реальні професійні ситуації, оцінювати ризики та приймати обґрунтовані рішення. Це особливо важливо для розвитку схильності до виваженого ризику та лідерських якостей (Креденцер, 2011).

3. **Рефлексивні техніки** – включають ведення щоденників, самооцінку та аналіз власних дій для підвищення самоусвідомлення та емоційної стійкості. Ці методи допомагають знижувати рівень нейротизму та формувати конструктивний підхід до невдач (Карамушка, 2003; Дороніна, 2018).

4. **Ігрові технології** – моделювання професійних викликів у форматі рольових ігор, що дозволяє відпрацьовувати комунікативні навички, стратегічне мислення та адаптацію до невизначеності. Ігрові методи є ефективними для розвитку соціальної креативності та гнучкості мислення (Мілютіна, 2016).

5. **Методи стратегічного планування** – SMART-цілі, тайм-менеджмент, техніки візуалізації цілей допомагають підвищити навички планування та управління ресурсами, що є необхідним для ефективної підприємницької діяльності (Креденцер, 2011).

Теоретичним підґрунтям для розробки тренінгової програми слугують сучасні підходи до підприємницької освіти та професійного розвитку, представлені в роботах Л.М. Карамушки (2003, 2007), К.Л. Мілютіної (2016), О.В. Креденцер (2011), Т.В.Дороніної та Бондарчук О.І., які інтегровані у кожен блок програми для створення цілісного навчального процесу. Це забезпечує системну роботу над усіма виявленими у дослідженні проблемами. Концепція EntreComp (The European Entrepreneurship Competence Framework)

є структурною основою для розвитку підприємницьких компетентностей і охоплює три блоки: ідеї та можливості, ресурси та взаємодію.

Таким чином, теоретичні засади та методологія тренінгової програми забезпечують науково обґрунтований підхід до формування підприємницьких компетентностей у психологів, що відповідає сучасним викликам професійного середовища та потребам особистісного розвитку фахівців.

Назва тренінгу «Підприємливість як основа професійного зростання»

Основна мета тренінгової програми: Розвиток ключових підприємницьких компетентностей для підвищення професійної самостійності психологів у контексті сучасного ринку психологічних послуг. Програма спрямована на формування навичок, необхідних для започаткування та розвитку власної практики, адаптації до змінного професійного середовища та підвищення конкурентоспроможності фахівців.

Загальна тривалість тренінгу: 90 годин (15 занять по 180 хвилин)

Програма складається з трьох тематичних блоків:

Блок 1: «Генератор можливостей»

Тривалість: 30 годин (5 занять)

Орієнтація: Розвиток креативного мислення, стратегічного бачення, адаптивності та здатності до оцінки можливостей у професійному середовищі.

Блок 2: «Сила ресурсів: від усвідомлення до ефективності»

Тривалість: 30 годин (5 занять)

Орієнтація: Формування навичок самоусвідомлення, ефективного використання ресурсів, мотивації, фінансової грамотності та емоційної стійкості.

Блок 3: «Ефективність у складних умовах: плануй, управляй, ризикуй»

Тривалість: 30 годин (5 занять)

Орієнтація: Розвиток стратегічного планування, управління

проектами, командної роботи та здатності до прийняття обґрунтованих ризиків у професійній діяльності.

Конкретні завдання тренінгу

- **Підвищення схильності до обґрунтованого ризику**

Розвиток уміння аналізувати ризики, приймати обґрунтовані рішення та долати страх невдач, застосовуючи методи оцінки ризиків для професійного зростання.

- **Розвиток лідерських якостей**

Формування впевненості у прийнятті рішень, управлінні власною практикою та ефективному впливі на інших через практичні вправи та рольові ігри.

- **Формування емоційної стійкості та зниження нейротизму**

Підвищення здатності до подолання стресу, розвитку резильєнтності та підтримання професійної ефективності у складних умовах.

- **Зменшення схильності до інтернальності невдач**

Розвиток конструктивного підходу до помилок і невдач шляхом рефлексії та когнітивного переосмислення, що знижує тривожність і підвищує готовність до викликів.

- **Розвиток стратегічного планування**

Формування навичок стратегічного та тактичного планування для досягнення довгострокових професійних цілей. Використання інструментів, таких як Kanban-дошка та backward planning для організації робочого процесу. Розробка дорожньої карти розвитку власної практики.

- **Фінансова грамотність і економічне планування**

Формування навичок фінансового планування та управління бюджетом. Вміння оцінювати рентабельність та фінансові ризики. Використання фінансових симуляцій для моделювання реальних бізнес-сценаріїв.

- **Розвиток комунікативних навичок**

Підвищення ефективності професійної комунікації та нетворкінгу. Розвиток навичок ведення переговорів, побудови ділових відносин та вирішення конфліктів через практичні справи та рольові ігри.

- **Розвиток креативного мислення**

Формування здатності до генерування інноваційних підходів для вирішення професійних викликів. Використання технік креативного мислення, таких як SCAMPER і дизайн-мислення, для пошуку нестандартних рішень та адаптації до змін.

- **Розвиток самоусвідомлення та рефлексії**

Формування навичок аналізу власних сильних і слабких сторін. Використання рефлексивного щоденника та SWOT-аналізу для оцінки особистих ресурсів і професійних викликів.

- **Формування адаптивності та гнучкості**

Розвиток здатності швидко адаптуватися до змін у професійному середовищі. Використання сценарних вправ для моделювання адаптивних стратегій та підвищення готовності до роботи в умовах невизначеності.

Зв'язок із дослідженням: Застосування програми базується на результатах досліджень, які вказують на необхідність підвищення підприємницької активності серед психологів шляхом розвитку вміння аналізувати ризики, керувати стресом і приймати рішення в умовах невизначеності. Недостатній рівень лідерських якостей, схильність до нейротизму та надмірна інтернальність невдач гальмують професійну ініціативність і самостійність. Також дослідження вказують на потребу у формуванні стратегічного мислення, фінансової грамотності та вміння ефективно використовувати ресурси, що сприяє підвищенню рівня професійної самостійності психологів.

Впровадження системних методик у програмі допоможе підвищити здатність до підприємницької діяльності, зміцнити емоційну стійкість та

адаптивність до професійних викликів, а також сформувати конструктивне ставлення до помилок як частини процесу розвитку. Розвиток комунікативних навичок і навичок нетворкінгу дозволить психологам ефективніше взаємодіяти з колегами та клієнтами, що підвищить їхню конкурентоспроможність на ринку. Крім того, акцент на стратегічному плануванні та фінансовій грамотності сприятиме успішному започаткуванню та розвитку власної практики, забезпечуючи стійкість до зовнішніх змін і невизначеності.

Таким чином, програма орієнтована на подолання ключових бар'єрів у професійному розвитку психологів та підвищення їхньої готовності до підприємницької діяльності в умовах динамічного ринку психологічних послуг, детальніше представлена в додатках (ДОДАТОК Ф).

Висновки до розділу 3

У третьому розділі емпірично встановлено психологічні чинники, що визначають розвиток підприємливості у психологів, та проаналізовано рівень сформованості ключових підприємницьких характеристик. З'ясовано, що більшість респондентів демонструють середній рівень підприємницьких характеристик, що свідчить про наявність потенціалу для розвитку цих якостей. Виявлено, що магістри мають вищий рівень підприємливості порівняно з бакалаврами, що підкреслює важливість освітнього рівня для формування підприємницьких компетенцій.

Підтверджено, що розвиток підприємливості у психологів залежить від поєднання індивідуально-типологічних, особистісних та соціально-психологічних чинників. Зокрема, такі риси, як домінування, мотивація до успіху, соціальна креативність та емоційна стабільність, сприяють підприємницькій активності. Водночас нейротизм та надмірна інтернальність щодо невдач гальмують ініціативність та схильність до ризику.

1. Зокрема, було встановлено, що найбільш вираженими предикторами підприємливості є домінування ($\beta = 0.396$, $p < 0.001$), мотивація

до успіху ($\beta = 0.164$, $p = 0.015$) та соціальна креативність ($\beta = 0.121$, $p = 0.034$). Водночас високий рівень нейротизму та надмірна інтернальність невдач негативно впливають на здатність до ризикованих рішень. Порівняльний аналіз виявив вищі показники домінування ($t = 1.70$, $p = 0.045$), потреби в автономії ($U = 2560$, $p = 0.008$) та креативність ($U = 2425$, $p = 0.003$) серед магістрів.

Встановлено, що схильність до підприємництва істотно залежить від рівня освіченості.

2. На основі отриманих результатів розроблено програму активного соціально-психологічного навчання спрямовану на розвиток підприємницьких компетенцій у психологів.. Програма включає підвищення схильності до обґрунтованого ризику через навчання аналізу ризиків і подолання страху невдач; розвиток лідерських якостей для впевненого прийняття рішень і управління власною практикою; формування емоційної стійкості для подолання стресу та зниження нейротизму; зменшення інтернальності невдач через когнітивне переосмислення помилок; розвиток стратегічного планування для досягнення довгострокових цілей; підвищення фінансової грамотності для раціонального використання ресурсів та оцінки фінансових ризиків; вдосконалення комунікативних навичок для побудови ділових відносин; стимулювання креативного мислення для генерування інноваційних рішень; формування самоусвідомлення для аналізу особистих ресурсів і викликів; розвиток адаптивності та гнучкості для роботи в умовах змін і невизначеності.

ВИСНОВКИ

1. У результаті теоретичного дослідження, спрямованого на вивчення психологічної детермінації розвитку підприємливості у психологів, було здійснено комплексний аналіз наукових джерел, що дозволив ідентифікувати та систематизувати основні підходи до дослідження цього феномена:

- Економічний підхід трактує підприємливість як здатність до прийняття зважених ризиків та управління ресурсами для досягнення економічного зростання й прибутку. Підприємливість у цьому контексті розглядається як інструмент інноваційного розвитку та ринкової адаптації, що реалізується через створення нових цінностей і оптимізацію виробничих процесів.

- Соціологічний підхід акцентує увагу на впливі соціального середовища, соціальних норм і комунікативних практик на формування підприємницьких якостей. Підприємливість визначається через взаємодію особистості зі спільнотою та здатність адаптуватися до соціокультурних умов.

- Психологічний підхід розглядає підприємливість як інтегральну якість особистості, що формується під впливом мотиваційних, когнітивних і соціально-емоційних компонентів.

2. Теоретично уточнено інтегративне визначення підприємницької діяльності як цілеспрямованої активності, що включає організацію та ефективне використання ресурсів для досягнення економічних цілей. Це базується на здатності до об'єктивного прийняття ризиків і створення нових цінностей шляхом управління ресурсами й упровадження інновацій. Підприємництво представлено як вид економічної діяльності, що спрямована на впровадження інноваційних ідей із метою отримання прибутку, який передбачає економічну самостійність, ініціативність і відповідальність. Також розмежовано поняття підприємливості як особистісної якості, що включає ініціативність, цілеспрямованість, автономність, здатність до зваженого ризику й мотивацію до досягнень.

3. Обґрунтовано теоретичну модель психологічних чинників розвитку підприємливості, яка відображає взаємозв'язок між рівнями її розвитку та сукупністю індивідуально-типологічних, внутрішньоособистісних і соціально-психологічних характеристик через призму EntreComp Framework:

- На **індивідуальному рівні** (сфера «Ідеї та можливості») підприємливість визначається мотивацією до досягнень, креативністю й ініціативністю, які корелюють із екстраверсією та нейротизмом і забезпечують здатність до ідентифікації можливостей.

- На **соціальному рівні** (сфера «Ресурси») ключовими детермінантами є комунікативні навички, соціальна креативність і співпраця, що корелюють із стилями міжособистісної взаємодії та соціальним капіталом, сприяючи ефективному обміну ресурсами.

- На **організаційному рівні** (сфера «Дія») підприємливість визначається стратегічним плануванням, лідерськими якостями й готовністю до ризику, що залежить від локусу контролю й забезпечує реалізацію інновацій у професійній діяльності.

Модель пояснює каузальні зв'язки між рівнями розвитку підприємливості та індивідуально-типологічними характеристиками, особистісними рисами й соціально-психологічними особливостями.

4. Виокремлено характерні риси підприємницької діяльності, які підкреслюють її складний і багатогранний характер:

- Цілеспрямована організація та управління ресурсами, що передбачає стратегічне планування та оптимізацію доступних засобів для досягнення економічних цілей.

- Невизначеність майбутнього та ірраціональність вчинків, що спричиняють екзистенційні стани, такі як страх і тривога, які потребують стійкості до стресу та здатності до рефлексивного подолання кризових ситуацій.

- Перманентне перебування у маргінальних ситуаціях, що потребують постійного коупінгу для подолання когнітивного дисонансу між обмеженими ресурсами та необмеженими амбіціями.
- Функціонування у ситуаційних лімітах часу та ресурсів, що призводить до звуження життєвого простору та вимагає мобільності, адаптивності й високого рівня фрустраційної толерантності.
- Готовність до прийняття обґрунтованих ризиків, що базується на когнітивній гнучкості та емоційній регуляції.
- Ініціативність і креативність, що проявляються у здатності генерувати інноваційні ідеї та знаходити нетривіальні рішення.
- Адаптивна самостійність та відповідальність, які забезпечують автономію в прийнятті рішень і стійкість до зовнішнього тиску.
- Мінімізація конкурентних переваг інших, як мотиваційна стратегія, що сприяє саморозвитку та підвищенню власної ефективності.
- Раціоналізація ідеалів та цінностей у процесі прийняття рішень, що ґрунтується на прагненні до балансу між особистими цілями та соціальною відповідальністю.

Ці риси підкреслюють екзистенційно-психологічну природу підприємницької діяльності, де поєднуються стратегічне мислення, адаптивна поведінка та здатність до рефлексивного подолання викликів у динамічному середовищі.

5. Емпіричне дослідження підтвердило наявність низки психологічних чинників, що визначають рівень підприємливості у психологів, а також виявило основні виклики й потреби у розвитку підприємницьких якостей у цієї професійної групи. Зокрема, було встановлено, що найбільш вираженими предикторами підприємливості є домінування ($\beta = 0.396$, $p < 0.001$), мотивація до успіху ($\beta = 0.164$, $p = 0.015$) та соціальна креативність ($\beta = 0.121$, $p = 0.034$). Водночас високий рівень нейротизму та надмірна інтернальність невдач можуть знижувати ефективність прийняття рішень у складних умовах. Порівняльний аналіз показав, що магістри демонструють

вищий рівень потреби в досягненнях ($U = 2279$, $p < 0.001$), автономії ($U = 2560$, $p = 0.008$) та креативності ($U = 2425$, $p = 0.003$) порівняно з бакалаврами, що свідчить про важливість освітнього рівня у формуванні підприємницьких якостей.

б. На основі отриманих результатів розроблено програму активного соціально-психологічного навчання спрямовану на розвиток підприємницьких компетенцій у психологів. Програма включає підвищення схильності до обґрунтованого ризику через навчання аналізу ризиків і подолання страху невдач; розвиток лідерських якостей для впевненого прийняття рішень і управління власною практикою; формування емоційної стійкості для подолання стресу та зниження нейротизму; зменшення інтернальності невдач через когнітивне переосмислення помилок; розвиток стратегічного планування для досягнення довгострокових цілей; підвищення фінансової грамотності для раціонального використання ресурсів та оцінки фінансових ризиків; вдосконалення комунікативних навичок для побудови ділових відносин; стимулювання креативного мислення для генерування інноваційних рішень; формування самоусвідомлення для аналізу особистих ресурсів і викликів; розвиток адаптивності та гнучкості для роботи в умовах змін і невизначеності.

Таким чином, дослідження підтвердило, що розвиток підприємливості у психологів зумовлений комплексом індивідуально-типологічних, особистісних і соціально-психологічних чинників. Результати дослідження становлять наукове підґрунтя для подальших практичних розробок, спрямованих на формування підприємницьких компетенцій у психологів для підвищення їхньої професійної ефективності та адаптивності до сучасних умов.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрусишина, Т. (2015). Вплив типу темпераменту та інтроверсії/екстраверсії на вибір копінг-стратегій особистості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Психологія»*, 2(4), 10–13. [БПСИ](#)
2. Андрюхіна, О. І., & Прахова, С. А. (2020). Психологічні та поведінкові відмінності у екстравертів та інтровертів. *Досвід роботи сучасного вчителя: практичні розробки та теоретичні надбання* (с. 45–50). Полтава: Центр Прогресивної Освіти "Генезум". Отримано з <https://genezum.org/library/psychologichni-ta-povedinkovi-vidminnosti-u-ekstravertiv-ta-introvertiv>
3. Біскуп-Гірняк, С., Гірняк, Г. С., Крупник, З. І., Надвинична, Т. Л., Шандрук, С. К., & Яремко, О. М. (2022). *Психологія професійної діяльності: підручник*. Тернопіль: ЗУНУ.
4. Бутиліна, О. В. (2012). Маргінальна ситуація: структура та соціальні наслідки. *Український соціум*, 2(41), 5–25. ISSN 1681-116X.
5. Верховна Рада України. (2017). Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*, (38–39), ст. 380. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
6. Виготський, Л. С., & Папуча, М. В. (Ред.) (2018). *Психологія людини: Л. С. Виготський та сучасна наука* (Вип. 1). Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя. ISBN 978-617-527-182-7.
7. Власова, О. І. (2006). *Психологічна структура та чинники розвитку соціальних здібностей*. Автореферат дисертації доктора психологічних наук, Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, Київ. (Дисертація виконана в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка).
8. Власова, О. І. (2015). *Психологія розвитку соціальних здібностей особистості в онтогенезі*. Наукова монографія. Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка.
9. Горбань, Г. О., & Шевченко, Н. Ф. (2022). Професійна свідомість психолога: структурно-функціональний аналіз. *Проблеми сучасної психології*, 1(24), 78–91. <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-1-2>.
10. Горенко, М. В. (2016). Теоретичний аналіз сутності професійної кар'єри: психологічний аспект. *Вісник Національного університету оборони України. Збірник наукових праць*, 1(47), 13–19.
11. Гриценко, І. (2022). Молодіжне підприємництво як фактор розвитку економіки України. *Молодь і ринок*, 5(12), 67–70. <https://orcid.org/0000-0003-0317-362>

12. Гужанова, Т. С., Федорик, В. В., Кушнір, Л. О., Ортікова, Н. В., & Кононенко, О. І. (2023). Професійна компетентність як показник психологічної готовності студента до професійної діяльності. *Перспективи та інновації науки*, 8(26), 418–428. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-8\(26\)-418-428](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-8(26)-418-428)
13. Дембицька, Н. М. (2020). *Психологія економічної соціалізації школярів*. Монографія. Київ: Видавець Позднішев. ISBN 978-966-8830-78-5
14. Живоглядюв, Ю. О., & Носаль, Л. Г. (2022). *Екзистенційна психологія кризових станів особистості: тривога та вина в переживанні вибору майбутнього*. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (2(66)), 165–172.
15. Зімовін, О. І. (2016). *Рефлексія та креативність як чинники саморозвитку особистості*. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка та Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 32, 138–153.
16. Карамушка, Т. В. (2015). Професійна кар'єра особистості: сутність, основні види та функції. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*, 1(36), 165–172.
17. Карамушка, Л. М., & Креденцер, О. В. (2020). Аналіз основних психологічних чинників розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(19), 36–37. <https://doi.org/10.31108/2.2020.1.19.4>
18. Карамушка, Л. М., & Креденцер, О. В. (2020). Психологічна підготовка персоналу до розвитку підприємницької активності. *Актуальні проблеми психології*, 1(54), 44–50.
19. Карамушка, Л. М., & Худякова, Н. Ю. (2011). *Мотивація підприємницької діяльності*. Монографія. Київ–Львів: Сполом. ISBN 978-966-547-338-1.
20. Кравець, В. С. (2019). Формування підприємницької компетентності майбутнього вчителя початкової школи в процесі вивчення дисципліни “Методика навчання англійської мови в початковій школі”. *Андрогогічний вісник*, 10, 132–141. Отримано з http://library.zu.edu.ua/andragogichnyi_visnyk.html
21. Креденцер, О. В. (2011). Тренінг «Формування підприємницької поведінки в персоналу освітніх організацій для ефективного забезпечення організаційного розвитку». У *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України* (Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, Вип. 32, с. 218–227). Київ: А.С.К.
22. Кулаковський, Т. Ю. (2010). *Психологічні чинники розвитку здібностей до підприємництва: Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук*. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

23. Кулаковський, Т. Ю. (2020). Чинники розвитку підприємницької активності в сучасному суспільстві. *Психологічні виміри економічної взаємодії*, 18(3), 112–127.
24. Кулаковський, Т. Ю., & Кулаковська, О. Г. (2016). Підприємницькі наміри як передумова підприємницької діяльності. *Наука і освіта*, 5, 3–8. <https://doi.org/10.53656/naec.2016-5.01>
25. Ліпін, М. П. (2020). Творчість та креативність як складові успіху в сучасній професійній діяльності. *Теоретичні та прикладні проблеми психології*, 3, 45–50. [https://doi.org/10.31617/visnik.knute.2019\(123\)07](https://doi.org/10.31617/visnik.knute.2019(123)07)
26. Ложкін, Г. М., & Повякель, Н. І. (2014). Психологічні стратегії подолання невизначеності в умовах професійної діяльності. *Психологія і суспільство*, 4(1), 78–85.
27. Макарук, О. Л. (2022). Формування в молодших школярів підприємливості в контексті вимог нової української школи. *Освітні обрії*, 1(54), 105–109. [https://doi.org/10.31617/visnik.knute.2019\(123\)07](https://doi.org/10.31617/visnik.knute.2019(123)07)
28. Макарук, О. Л. (2023). Підготовка майбутнього вчителя до формування підприємливості молодших школярів в освітньому процесі педагогічного коледжу [Дисертація кандидата педагогічних наук, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника].
29. Малишева, К. О., & Литвин, С. В. (2021). Нейропсихологічний аналіз природи нейротизму: свідчення на користь гетерогенності конструкта. *Psychological Journal*, 7(9), 130–142. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.9>
30. Мілютіна, К. Л. (2016). Ігрові технології у навчальному процесі як засіб інформальної соціалізації особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*, (6), 73–76.
31. Мілютіна, К. Л. (2016). Вправи для проведення інтерактивних занять із майбутніми підприємцями. *Ринок праці та зайнятість населення*, (2), 48–51. DOI: [http://doi.org/10.31617/visnik.knute.2019\(123\)07](http://doi.org/10.31617/visnik.knute.2019(123)07)
32. Москаленко, В. В. (2013). Соціалізація особистості: монографія. Київ: Фенікс. ISBN 978-966-136-043-2.
33. Москаленко, В. В., & Сила, Т. І. (2020). Підприємливість як творчість. Актуальні проблеми психології. Том I: Організаційна психологія, Економічна психологія, Соціальна психологія, Вип. 48, 218–227.
34. Москальова, А. С., & Власенко, А. А. (2018). Психологічні особливості професійної діяльності психолога – представника допомагаючої професії соціономічного типу. *Науковий огляд*, 4(47), 112–119.

35. Мужанова, Н. (2024). Схильність до ризику як особистісна особливість військовослужбовців (релігійний аспект). *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12: Психологія. Педагогіка. Суспільні науки*, 23(68), 90–98. [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23\(68\).09](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23(68).09)
36. Паржницький, В., & Савенко, О. (2021). Кар'єрне зростання: види та характеристика. *Житомирщина педагогічна*, (3(23)), 112–127.99. Пачковський, Ю. Ф. (2007). Інновації у підприємницькій діяльності. *Економіка та психологія*, 4(2), 51–63.
37. Поліщук, О. Р. (2022). Психологічні основи професійного розвитку особистості. *Габітус*, 43, 168–173. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.43.29>
38. Помилуйко, В. Ю. (2020). *Психологія розвитку ключових компетентностей у дорослому віці* (Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія). Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, Київ.
39. Перегудова, Т. В., & Бистров, А. Г. (2014). Оцінювання інноваційного потенціалу працівників при впровадженні інновацій в організації: теоретико-методичний аспект. *Український соціум*, 3(50), 45–56. ISSN 1681-116X.
40. Птуха, І. С. (2020). Вимоги до професійно важливих якостей і психологічної готовності до діяльності менеджерів міжнародних торговельних організацій. *Актуальні проблеми психології. Том I: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, (49), 53–61.
41. Радчук Г. К. *Аксіопсихологія вищої школи: монографія*. Тернопіль ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2014. 380 с.
42. Сердюк, О. А. (2022). Психологічні чинники ефективної підприємницької діяльності особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, (2), 41–47. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-6>
43. Танклевська, Н. С., & Танасійчук, О. М. (2024). Індивідуально-психологічні якості підприємця, який веде бізнес на деокупованих територіях. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, (1), 29–37. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2024-1-4>
44. Чайка, Г. В. (2017). Автономія як складова психологічного благополуччя в сучасних дослідженнях. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 13, 294–302. УДК 159.923.
45. Шандрук, С. К. (2015). *Психологія професійних творчих здібностей* [Монографія]. Тернопіль: Економічна думка. ISBN 978-966-654-377-9.113

- of knowledge. *International Journal of Management Reviews*, 4(3), 233–269.
<https://doi.org/10.1111/1468-2370.00086>
62. Gino, F., & Staats, B. R. (2015). The microstructure of work: How small changes in workday structure can improve performance. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1715–1740.
<https://doi.org/10.5465/amj.2014.0435>
 63. Gino, F., & Staats, B. R. (2015). Why organizations don't learn. *Harvard Business Review*, 93(11), 110–118.
 64. Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2022). *Global Entrepreneurship Monitor 2022/23 Global Report*. Retrieved from <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2022-2023-global-report>
 65. Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
 66. Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
 67. Hayek, F. A. (1944). *The road to serfdom*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
 68. Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (1992). *Entrepreneurship: Starting, developing, and managing a new enterprise* (2nd ed.). Homewood, IL: Irwin Professional Publishing. [Internet Archive](#)
 69. Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. (як цитовано у Шатілова, 2019)
 70. Kirzner, I. M. (1973). *Competition and entrepreneurship*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
 71. Knight, F. H. (1961). *Risk, uncertainty, and profit*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
 72. Kuratko, D. F. (2016). *Entrepreneurship: Theory, process, and practice* (10th ed.). Boston, MA: Cengage Learning. [Cengage](#)
 73. Laverty, M., & Littel, C. (2020). *Entrepreneurship*. OpenStax.
 74. Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1984). *Adjustment to work: A psychological view of work adjustment and satisfaction*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
 75. McCarthy, P. X., Gong, X., Stephany, F., Braesemann, F., Rizoïu, M.-A., & Kern, M. L. (2023). The science of startups: The impact of founder personalities on company success. *arXiv preprint*.
 76. McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
 77. Mises, L. (1949). *Human action: A treatise on economics*. New Haven, CT: Yale University Press.
 78. Mwesigwa, R., Mugabi, E., & Ssekiziyivu, B. (2018). Social intelligence and entrepreneurial satisfaction. *Journal of Psychology*, 12(4), 67–74.

79. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Entrepreneurship policies through a gender lens*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/71c8f9c9-en>
[OECD iLibrary](#)
80. Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
81. Piaget, J. (1967). *The child's conception of the world*. Totowa, NJ: Rowman & Littlefield.
82. Ricardo, D. (1817). *On the principles of political economy and taxation*. London: John Murray. <https://oll.libertyfund.org/title/ricardo-the-works-and-correspondence-of-david-ricardo-vol-1-principles-of-political-economy-and-taxation>
83. Sarasvathy, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of Management Review*, 26(2), 243–263.
84. Say, J.-B. (1803). *A treatise on political economy*. Philadelphia, PA: Grigg & Elliot.
85. Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
86. Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, socialism, and democracy*. New York, NY: Harper & Brothers.
87. Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. London: W. Strahan and T. Cadell. <https://www.econlib.org/library/Smith/smWN.html>
88. Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C. (1990). A paradigm of entrepreneurship: Entrepreneurial management. *Strategic Management Journal*, 11(5), 17–27.
89. Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York, NY: Harper & Row.
90. Tiedeman, D. V., & Miller-Tiedeman, A. (1988). *Career decision making: An individualized approach to career development*. Chicago, IL: National Association for Colleges and Employers.
91. Turgot, A. R. J. (1770). *Reflections on the formation and distribution of wealth*. <https://oll.libertyfund.org/title/turgot-reflections-on-the-formation-and-distribution-of-wealth>
92. Walker, D. A. (2002). Entrepreneurship and market equilibrium: A critique of equilibrium models in economic theory. *Journal of Economic Perspectives*, 16(2), 41–63. <https://doi.org/10.1257/0895330027317>
93. Weber, M. (1910). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. <https://archive.org/details/protestantethics00webe>
94. Zahra, S. A. (1993). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior: A critique and extension. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 17(4), 5–21.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкетування

Перший блок питань зосереджений на соціально-демографічних характеристиках респондентів:

- Вік (з варіантами: 18-19, 20-29 років, 30-39 років, 40-49 років, 50 років і більше).
- Стать (чоловік або жінка).
- Рівень освіти (бакалавр, магістр, доктор філософії (PhD), інше).

Другий блок анкети стосувався життєвої активності та професійних пріоритетів респондентів. Учасникам було запропоновано визначити свою центральну та пріоритетну життєву активність із таких варіантів:

- Професійна діяльність.
- Сімейні обов'язки та ведення домогосподарства.
- Навчання та підвищення кваліфікації.
- Волонтерська та громадська діяльність.
- Особистісний розвиток та самовдосконалення.
- Активний відпочинок та здоровий спосіб життя.
- Соціальні зв'язки та комунікація.
- Творчість та креативна діяльність.
- Самозайнятість та підприємництво.
- Наймана праця.
- Надання професійних послуг.
- Торгівля та комерційна діяльність.

Наступне запитання оцінювало здатність до ініціативності та самостійного прийняття рішень у професійній діяльності за шкалою від 1 до 5, де 1 – зовсім не вважаю, а 5 – повністю вважаю.

Четвертий блок був спрямований на ідентифікацію особистісних рис і якостей, необхідних для успішної реалізації ініціатив у мінливих умовах. Респондентам було запропоновано обрати до 5 якостей зі списку, що включав:

- Ініціативність.
- Креативність.
- Ризикованість.
- Впевненість у собі.
- Спостережливість.
- Емоційний інтелект.
- Лідерські якості.
- Відповідальність.
- Цілеспрямованість.
- Стресостійкість.
- Адаптивність.
- Емпатія.
- Комунікабельність.
- Психологічна гнучкість.

П'ятий блок запитань стосувався викликів у реалізації професійних проєктів. Респонденти могли обрати декілька варіантів із таких відповідей:

- Недостатньо знань у сфері бізнесу.
- Відсутність підтримки або наставника.
- Страх ризику.
- Невизначеність у попиті на послуги.
- Невпевненість у власних силах.

Останні питання були пов'язані зі зв'язком професійної діяльності з психологією та досвідом роботи:

- Чи пов'язаний вид діяльності респондента з психологією (ТАК/НІ).
- Стаж роботи у психологічній практиці (менше 1 року, 1-3 роки, 4-6 років, 7 років і більше).
- Реалізація професійних ідей або проєктів у сфері психології (так, ні, планую в майбутньому).
- Якщо відповідь була «так», респонденти вказували, у якій саме сфері вони залучені (наприклад, приватна практика, розробка курсів, продаж коучингових програм, викладацька діяльність).

ДОДАТОК Б

Б.1. Тест на загальну міру схильності до підприємництва (GET)

Інструкція до тесту GET2: Для кожного з 54 запитань нижче, будь ласка, виберіть відповідь, яка, на вашу думку, найбільш точно відображає вас. Обмежень у часі немає, тому уважно обмірковуйте кожне питання і відповідайте відверто. Варіанти «схильні погоджуватися» та «схильні не погоджуватися». Питання:

1. Я був би не проти рутинної роботи, за умови гарної зарплатні та хороших пенсійних перспектив.
2. Мені подобається випробовувати себе та включатись в роботу в тих сферах, де до мене мало хто працював.
3. Я не схильний вирізнятись та бути нестандартним
4. Здібні люди, які не досягають успіху, зазвичай не використовують наданих їм шансів.
5. Я рідко мрію.
6. Я вважаю, це складно цілковито відключатись від роботи.
7. Або ти від природи здібний, або ні, зусилля тут не мають жодного значення.
8. Іноді мої ідеї людям здаються незвичними.
9. Я б радше придбав лотерейний квиток, ніж взяв участь у змаганні.
10. Мені подобаються виклики, які розвивають мої здібності, і я нудькую від досить легких завдань.

11. Я б віддав перевагу помірному доходу в стабільній роботі, ніж високому доходу в роботі, яка залежить від моєї продуктивності.

12. На роботі я часто беруся за проекти та керую ними на свій розсуд, не зважаючи на думку інших.

13. Багато поганих моментів, які переживають люди є наслідком невезіння.

14. Іноді я обмірковую інформацію майже на межі одержимості, поки не знайду нових ідей та рішень.

15. Якщо у мене виникають проблеми із завданням я залишаю його і переходжу до іншого.

16. Коли я складаю плани, я майже завжди досягаю їх.

17. Мені не подобаються несподівані зміни в моєму тижневому розпорядку.

18. Якщо я прагну чогось досягти і шанси на успіх становлять 50/50, я готовий ризикнути.

19. Я більшою мірою думаю про теперішнє та минуле, ніж про майбутнє.

20. Якби в мене була хороша ідея для заробітку, я б приділив свій час і позичив гроші на її реалізацію.

21. Для того, щоб добре розуміти суть роботи, я потребую великої кількості чітких інструкцій.

22. Люди зазвичай отримують те, на що заслуговують.

23. Я обережно ставлюся до нових ідей, гаджетів та технологій.

24. Більш важливо добре виконати роботу, ніж намагатися догодити людям.

25. Я намагаюся приймати те, що явища в моєму житті відбуваються з певної причини.

26. Інші люди вважають, що я постійно вношу зміни і випробовую нові ідеї.

27. Якщо існує ризик невдачі, я не братимусь за подібну роботу.

28. Мене дратує, якщо люди не приходять на зустрічі вчасно.

29. Перш ніж прийняти рішення, я б волів зібрати всі факти, незалежно від того, скільки часу це займе.

30. Я рідко потребую чи прагну будь-якого супроводу, і обираю залишати свій власний внесок у роботу, яку виконую.

31. Ви навряд чи досягнете успіху, не будучи в потрібний час у потрібному місці.

32. Я б радше був достатньо вправним в кількох справах, ніж дуже вправним лише в одній.

33. Я б радше працював з людиною, яка мені подобається, навіть якщо вона не дуже добре виконує роботу, ніж із людиною яка мені не подобається навіть якщо вона чудовий фахівець.

34. Успіх — це результат важкої праці, а не везіння.

35. Я надаю перевагу звичним методам роботи, ніж використовувати нові методи.

36. Перш ніж прийняти важливе рішення я зазвичай швидко зважую плюси та мінуси, ніж витратити багато часу на роздуми.

37. Я б волів працювати над завданням у команді, а не брати на себе відповідальність за нього особисто.

38. Я б скоріше скористався можливістю, яка призведе до кращого результату, ніж надасть досвід, що мені обов'язково сподобається.

39. Я зазвичай роблю те, чого від мене очікують, старанно дотримуючись інструкцій.

40. Як на мене, досягнення того, чого ти прагнеш є справедливою винагородою за твої зусилля.

41. Мені подобається так організувати своє життя, щоб все йшло гладко і за планом.

42. Коли я постаю перед викликами, то більше думаю про те, як досягти успіху, ніж про можливі невдачі.

43. Я переконаний: те, що трапляється зі мною в житті, визначене долею.

44. Мені подобається бути в компанії з тими, хто мислить не так, як я.

45. Мені важко просити інших людей про послуги.

46. Я рано встаю, допізна затримуюсь або й не їм, якщо маю жорсткі терміни, аби певну роботу було виконано.

47. Те, до чого ми звикли, зазвичай краще, ніж те, чого ми не знаємо.

48. Мене дратує, коли керівництво чи колеги приписують собі мої досягнення.

49. Невдачі людей рідко є наслідком їх помилкових суджень.

50. Іноді я переповнений ідеями настільки, що це справляє на мене значний тиск.

51. Мені легко розслабитися у відпустці і забути про роботу.

52. Я отримую те, чого хочу від життя, тому що важко працюю, аби це забезпечити.

53. Мені складніше пристосовуватися до змін, ніж слідувати рутинному розпорядку.

54. Мені подобається починати цікаві проекти, навіть поза гарантією, що зможу відшкодувати витрачені час або кошти.

Б.2. Співвідношення лінгвістичних варіантів перекладу тверджень для методики GET2test

№	Оригінальний варіант твердження	Експерт 1	Експерт 2	Експерт 3	Формулювання, запропоноване Пачковським Ю.Ф. (Пачковський, 2007)	Остаточний варіант перекладу
1	I would not mind routine unchallenging work if the pay and pension prospects were good.	Я не проти рутинної роботи без викликів, якщо зарплата і пенсійні перспективи були б хорошими.	Мені було б байдуже до рутинної, не складної роботи, якщо заробітна плата та пенсійні перспективи були б хорошими.	Я не проти рутинної роботи якщо заробітна плата та пенсійні перспективи гарні.	Я не проти виконувати рутинну роботу за умови, що вона добре оплачується.	Я був би не проти рутинної роботи, за умови гарної зарплатні та хороших пенсійних перспектив.
2	I like to test boundaries and get into areas where few have worked before.	Мені подобається перевіряти межі і займатися справами, де мало хто працював раніше.	Мені подобається випробувати межі і займатися справами, де мало хто працював раніше.	Мені подобається випробувати межі та займатися справами де мало хто працював до мене.	Коли я визначаю для себе цілі, я обираю переважно складні цілі.	Мені подобається випробувати себе та включатися в роботу в тих сферах, де до мене мало хто працював.
3	I tend not to like to stand out or be unconventional.	Я зазвичай не люблю виділятися або бути нетрадиційним.	Я зазвичай не люблю виділятися або бути нетрадиційним.	Я зазвичай не люблю виділятися або бути неконвенційним(-ою).	Я не люблю робити щось нове та нетрадиційне.	Я не схильний вирізнятися та бути нестандартним
4	Capable people who fail to become successful have not usually taken chances when they have occurred.	Здібні люди, які не стають успішними, зазвичай не ризикують, коли така можливість виникає.	Здібні люди, які не стали успішними, зазвичай не використали надані їм можливості.	Здатні люди, які не стали успішними, зазвичай не скористалися наданими	Здібні люди, які не досягають успіху зазвичай не використовують шансів, які їм надаються.	Здібні люди, які не досягають успіху, зазвичай не використовують

				можливостями.		наданих їм шансів.
5	I rarely day dream.	Я рідко мрію наяву.	Я рідко фантазую.	Я рідко мрію.	Я рідко мрію.	Я рідко мрію.
6	I find it difficult to switch off from work completely.	Мені важко повністю відключитися від роботи.	Мені важко повністю відключитися від роботи.	Мені важко повністю вимикатися від роботи.	Зазвичай я відстоюю свою точку зору, якщо хтось зі мною не погоджується.	Я вважаю, це складно цілковито відключатись від роботи.
7	You are either naturally good at something or you are not, effort makes no difference.	Або ти природжено здібний у чомусь, або ні, зусилля не має значення.	Або ви природньо талановиті, або ні, зусилля не мають значення.	Ви або природньо обдаровані або ні – зусилля не мають значення.	Ти або щось вмієш або не вмієш, зусилля тут не мають жодного значення.	Або ти від природи здібний, або ні, зусилля тут не мають жодного значення.
8	Sometimes people find my ideas unusual.	Іноді люди вважають мої ідеї незвичайними.	Іноді мої ідеї здаються людям незвичайними.	Іноді люди вважають мої ідеї незвичайними.	Подекуди людям здається, що мої ідеї є незвичайними.	Іноді мої ідеї людям здаються незвичайними.
9	I would rather buy a lottery ticket than enter a competition.	Я б краще купив лотерейний квиток, ніж брав участь у конкурсі.	Я краще куплю лотерейний квиток, ніж братиму участь у конкурсі.	Я б краще купив(-ла) лотерейний квиток, ніж взяв(-ла) участь у конкурсі.	Якщо я б хотів зіграти в азартну гру, я б зіграв у лотерею, а не в карти.	Я б радше придбав лотерейний квиток, ніж взяв участь у змаганні.
10	I like challenges that stretch my abilities and get bored with things I can do quite easily.	Мені подобаються виклики, які розширюють мої можливості, і я нудьгую від речей, які я можу робити досить легко.	Мені подобаються виклики, які розвивають мої здібності, і я нудьгую від легких завдань.	Мені подобаються виклики, які розвивають мої здібності і я нудьгую від легких завдань.	Мені подобаються важкі завдання, які розвивають мої здібності, а не ті що мені легше вдаються.	Мені подобаються виклики, які розвивають мої здібності, і я нудьгую від досить легких завдань.

11	I would prefer to have a moderate income in a secure job rather than a high income in a job that depended on my performance.	Я б віддав перевагу помірному доходу в безпечній роботі, ніж високому доходу в роботі, яка залежить від моєї продуктивності.	Я б віддав перевагу стабільному доходу в надійній роботі, ніж високому доходу в роботі, яка залежить від моєї ефективності.	Я б волів(-ла) мати помірний дохід у стабільній роботі, ніж високий дохід у роботі, яка залежить від моїх результатів.	Я надаю перевагу роботі з помірним гарантованим достатком, ніж роботі виконання якої може принести збитки, якщо в мене щось не вийде.	Я б віддав перевагу помірному доходу в стабільній роботі, ніж високому доходу в роботі, яка залежить від моєї продуктивності.
12	At work, I often take over projects and steer them my way without worrying about what other people think.	На роботі я часто беру на себе проекти і керую ними на свій розсуд, не турбуючись про думку інших.	На роботі я часто беру на себе керівництво проектами та роблю все на свій розсуд, не зважаючи на думку інших.	На роботі я часто беруся за проекти та керую ними на свій розсуд не зважаючи на думку інших.	Я люблю робити те що мені до вподоби, не хвилюючись про те, що подумають інші.	На роботі я часто беруся за проекти та керую ними на свій розсуд, не зважаючи на думку інших.
13	Many of the bad times that people experience are due to bad luck.	Багато поганих часів, які переживають люди, є наслідком невдачі.	Багато неприємностей у житті людей трапляються через невдачу.	Багато поганих моментів які переживають люди є наслідком невдачі.	У більшості випадків, якщо людям щось не вдається, то це пов'язано з невезінням.	Багато поганих моментів, які переживають люди є наслідком невезіння.
14	Sometimes I think about information almost obsessively until I come up with new ideas and solutions.	Іноді я майже одержимо думаю про інформацію, поки не придумаю нові ідеї та рішення.	Іноді я настільки захоплююся обмірковуванням інформації, що це переходить в нав'язливість, доки я не знайду нових рішень.	Іноді я обміркову інформацію майже нав'язливо поки не знайду нових ідей та рішень.	Мені подобається пізнавати щось нове, навіть якщо це пов'язано з доланням труднощів.	Іноді я обмірковую інформацію майже на межі одержимості, поки не знайду нових ідей та рішень.

15	If I am having problems with a task I leave it, forget it and move on to something else.	Якщо у мене виникають проблеми з завданням, я залишаю його, забуваю про нього і переходжу до чогось іншого.	Якщо я стикаюся з проблемою у завданні, я залишаю його і переходжу до іншого.	Якщо у мене виникають проблеми із завданням я залишаю його і переходжу до іншого.	Якщо в мене виникають проблеми з виконанням завдання, я його відкладаю і переходжу до іншого.	Якщо у мене виникають проблеми із завданням я залишаю його і переходжу до іншого.
16	When I make plans I nearly always achieve them.	Коли я планую, я майже завжди досягаю своїх цілей.	Коли я планую, я майже завжди досягаю своїх цілей.	Коли я складаю плани я майже завжди досягаю їх.	Якщо я планую, я завжди виконую накреслений план.	Коли я складаю плани, я майже завжди досягаю їх.
17	I do not like unexpected changes to my weekly routines.	Мені не подобаються я несподівані зміни у моєму щотижневому розпорядку.	Я не люблю несподіваних змін у своєму щотижневому розкладі.	Я не люблю несподіваних змін у своєму тижневому розкладі.	Мені не подобаються раптові зміни в моєму житті.	Мені не подобаються несподівані зміни в моєму тижневому розпорядку.
18	If I wanted to achieve something and the chances of success were 50/50 I would take the risk.	Якщо я хочу досягти чогось, і шанси на успіх 50/50, я готовий ризикнути.	Якщо ймовірність успіху складає 50 на 50, я готовий ризикнути.	Якщо шанси на успіх становлять 50/50 я готовий(-а) ризикнути.	Я би пішов на ризик, якщо шанси на успіх були б 50 / 50.	Якщо я прагну чогось досягти і шанси на успіх становлять 50/50, я готовий ризикнути.
19	I think more of the present and past than of the future.	Я більше думаю про теперішнє та минуле, ніж про майбутнє.	Я більше думаю про теперішнє та минуле, ніж про майбутнє.	Я більше думаю про теперішнє та минуле ніж про майбутнє.	Я більше розмірковую про теперішнє і минуле, ніж про майбутнє.	Я більшою мірою думаю про теперішнє та минуле, ніж про майбутнє.
20	If I had a good idea for making some money, I would be	Якщо у мене з'явиться хороша ідея	Якби в мене була хороша ідея для	Якби у мене була хороша ідея для	Якщо б у мене виникла добра ідея як заробити	Якби в мене була хороша ідея для

	willing to invest my time and borrow money to enable me to do it.	для заробітку, я був би готовий витратити свій час і позичити гроші, щоб реалізувати це.	заробітку, я б готовий був інвестувати свій час і взяти гроші в борг для її реалізації.	заробітку я б готовий(-а) був(-ла) інвестувати свій час і позичити гроші для її реалізації.	гроші, я позичив би необхідні кошти для того, щоб її втілити.	заробітку, я б приділив свій час і позичив гроші на її реалізацію.
21	I like a lot of guidance to be really clear about what to do in work.	Мені потрібна чітка інструкція щодо того, що робити на роботі.	Мені подобається я отримувати чіткі інструкції щодо роботи, щоб зрозуміти, що саме потрібно робити.	Мені подобається я отримувати багато вказівок щоб чітко розуміти що робити на роботі.	Працюючи у групі, я не проти того, щоб дати можливість кому-небудь керувати процесом.	Для того, щоб добре розуміти суть роботи, я потребуую великої кількості чітких інструкцій.
22	People generally get what they deserve.	Люди зазвичай отримують те, що заслуговують.	Люди зазвичай отримують те, на що заслуговують.	Люди зазвичай отримують те на що заслуговують.	Загалом люди отримують те, на що вони заслуговують.	Люди зазвичай отримують те, на що заслуговують.
23	I am wary of new ideas, gadgets and technologies.	Я обережний щодо нових ідей, гаджетів та технологій.	Я обережно ставлюся до нових ідей, гаджетів та технологій.	Я обережний(-а) щодо нових ідей гаджетів і технологій.	Я не люблю здогадуватися.	Я обережно ставлюся до нових ідей, гаджетів та технологій.
24	It is more important to do a job well than to try to please people.	Важливіше добре виконати роботу, ніж намагатися всім догодити.	Більш важливо добре виконати роботу, ніж намагатися догодити людям.	Важливіше виконати роботу добре ніж намагатися догодити людям.	Важливішим є добре виконана робота ніж стосунки з людьми.	Більш важливо добре виконати роботу, ніж намагатися догодити людям.
25	I try to accept that things happen to me in	Я намагаюся прийняти,	Я намагаюся прийняти,	Я намагаюся прийняти	Я отримаю від життя все те, чого я	Я намагаюся приймати

	life for a reason.	що явища відбуваються в моєму житті з певної причини.	що все, що трапляється в житті, має свою причину.	що все що трапляється зі мною в житті має причину.	хочу, якщо я буду виконувати накази тих людей, які мною керують.	те, що явища в моєму житті відбуваються з певної причини
26	Other people think that I'm always making changes and trying out new ideas.	Інші люди вважають, що я завжди вношу зміни і пробую нові ідеї.	Інші люди вважають, що я постійно вношу зміни і пробую нові ідеї.	Інші люди думають що я постійно вношу зміни та пробую нові ідеї.	Інші люди думають, що я задаю багато запитань.	Інші люди вважають, що я постійно вношу зміни і випробовую нові ідеї.
27	If there is a chance of failure I would rather not do it.	Якщо є шанс на невдачу, я б краще цього не робив.	Якщо існує ризик невдачі, я краще не буду це робити.	Якщо є ймовірність провалу я б краще не робив(-ла) цього.	Якщо є можливість поразки, я не буду ризикувати.	Якщо існує ризик невдачі, я не братимусь за подібну роботу.
28	I get annoyed if people are not on time for meetings.	Мене дратує, якщо люди запізнюються на зустрічі.	Мене дратує, коли люди запізнюються на зустрічі.	Мене дратує якщо люди не приходять на зустрічі вчасно.	Мене дратує, коли люди не приходять вчасно	Мене дратує, якщо люди не приходять на зустрічі вчасно.
29	Before I make a decision I like to have all the facts no matter how long it takes.	Перш ніж прийняти рішення, я люблю мати всі факти, незалежно від того, скільки це займе часу.	Перед тим, як прийняти рішення, я люблю мати всю інформацію, скільки б часу це не займало.	Перш ніж прийняти рішення я люблю мати всі факти незалежно від того скільки часу це займе.	Коли я приймаю рішення, мені необхідно мати усі факти, незалежно від того скільки часу буде необхідно витратити для цього.	Перш ніж прийняти рішення, я б волів зібрати всі факти, незалежно від того, скільки часу це займе.
30	I rarely need or want any	Я рідко потребую	Я рідко потребую	Я рідко потребую	Коли я виконую	Я рідко потребую

	assistance and like to put my own stamp on work that I do.	чи хочу допомоги і люблю залишати свій відбиток на виконаній мною роботі.	або хочу допомоги, мені подобається робити все по-своєму.	або хочу допомоги і люблю залишати свій слід у роботі яку виконую.	завдання, мені рідко потрібна допомога.	чи прагну будь-якого супроводу, і обираю залишати свій власний внесок у роботу, яку виконую.
31	You are not likely to be successful unless you are in the right place at the right time.	Ви навряд чи будете успішними, якщо не будете в правильном у місці в правильний час.	Успіху не досягти, якщо не опинитися в потрібному місці в потрібний час.	Ви не досягнете успіху якщо не опинитися в потрібний час у потрібному місці.	Неможливо досягнути успіху, якщо Ви не знаходитесь у відповідному місці в потрібний час.	Ви навряд чи досягнете успіху, не будучи в потрібний час у потрібном у місці.
32	I prefer to be quite good at several things rather than very good at one thing.	Я віддаю перевагу бути досить хорошим у кількох речах, ніж дуже хорошим в одній.	Я б краще був добрим у декількох речах, ніж відмінним лише в одній.	Я б краще був(-ла) досить добрим(-ою) у кількох речах ніж дуже добрим(-ою) в одній справі.	Мені до вподоби виконання різноманітної праці, ніж дуже добре виконувати одну роботу.	Я б радше був достатньо вправним в кількох справах, ніж дуже вправним лише в одній.
33	I would rather work with a person I liked who was not good at the job, rather than work with someone I did not like, even if they were good at the job.	Я б віддав перевагу працювати з людиною, яка мені подобається і не є хорошою в своїй справі, ніж працювати з кимось, кого я не люблю, навіть якщо вони добрі у своїй роботі.	Я б краще працював з приємною людиною, навіть якщо вона не дуже добра в своїй роботі, ніж з професіоналом, який мені не подобається.	Я б радше працював(-ла) з людиною яка мені подобається я навіть якщо вона не дуже добре виконує роботу ніж із людиною яка мені не подобається я навіть якщо вона чудовий фахівець.	Я краще б працював з людиною, яка мені подобається, але не дуже добре справляється зі своєю роботою, ніж з кимось, хто мені не до вподоби, хоча є хорошим професіоналом.	Я б радше працював з людиною, яка мені подобається, навіть якщо вона не дуже добре виконує роботу, ніж із людиною яка мені не подобається навіть якщо вона

						чудовий фахівець.
34	Being successful is a result of working hard, luck has little to do with it.	Бути успішним — це результат важкої праці, удача мало має значення.	Успіх — це результат важкої праці, а не удачі.	Успіх – це результат важкої праці удача мало до чого тут причетна.	Успіх - це результат важкої праці і не обов’язково пов’язаний з везінням.	Успіх — це результат важкої праці, а не везіння.
35	I prefer doing things in the usual way rather than trying out new methods.	Я віддаю перевагу робити речі звичним способом, ніж випробовувати нові методи.	Я надаю перевагу звичним методам роботи, а не новим.	Я віддаю перевагу звичним методам роботи а не новим.	Я люблю працювати за звичними схемами не випробовуючи нові методи.	Я надаю перевагу звичним методам роботи, ніж використовувати нові методи
36	Before making an important decision I prefer to weigh up the pro’s and con’s fairly quickly rather than spending a long time thinking about it.	Перш ніж приймати важливе рішення, я віддаю перевагу швидко зважити за і проти, а не витратити багато часу на роздуми.	Перед важливим рішенням я зазвичай швидко зважую всі плюси і мінуси, не витрачаючи на це багато часу.	Перш ніж прийняти важливе рішення я зазвичай швидко зважую плюси та мінуси а не витрачаю багато часу на роздуми.	Перш ніж прийняти важливе рішення я дуже швидко зважую всі “за” і “проти”, не витрачаючи багато часу на роздуми.	Перш ніж прийняти важливе рішення я зазвичай швидко зважую плюси та мінуси, ніж витратити багато часу на роздуми.
37	I would rather work on a task as part of a team rather than take responsibility for it myself.	Я б віддав перевагу працювати над завданням у команді, ніж брати за нього відповідальність самостійно.	Я б краще працював у команді, ніж брав на себе відповідальність за завдання.	Я б волів(-ла) працювати над завданням у команді а не брати на себе відповідальність за нього.	Я краще працюватиму над роботою як член команди, ніж братиму відповідальність на себе.	Я б волів працювати над завданням у команді, а не брати на себе відповідальність за нього особисто.
38	I would rather take an opportunity that might lead to even better	Я б краще скористався можливістю, яка може привести до	Я б скоріше скористався можливістю, яка	Я б радше скористався(-лася) можливістю яка може	Я краще використаю можливість, яка зможе покращити	Я б скоріше скористався можливістю

	things than have an experience that I am sure to enjoy.	ще кращих речей, ніж отримати досвід, який мені обов'язково сподобається.	може призвести до кращого результату, ніж обрав би гарантоване задоволення.	призвести до кращого ніж обрав(-ла) досвід у якому я точно буду впевнений(-а).	ситуацію, ніж робити те що мені буде одночасно подобатися.	ю, яка призведе до кращого результату, ніж надасть досвід, що мені обов'язково сподобається.
39	I usually do what is expected of me and follow instructions carefully.	Я зазвичай роблю те, що від мене очікують, і уважно дотримуюсь інструкцій.	Я зазвичай роблю те, що від мене очікують, і ретельно дотримуюсь інструкцій.	Я зазвичай виконую те що від мене очікують і ретельно дотримуюсь інструкцій.	Я роблю те, що від мене очікують та дію згідно інструкцій.	Я зазвичай роблю те, чого від мене очікують, старанно дотримуючись інструкцій.
40	For me, getting what I want is a just reward for my efforts.	Для мене отримання того, що я хочу, — це справедлива нагорода за мої зусилля.	Для мене досягнення бажаного — це справедлива винагорода за мої зусилля.	Для мене отримання бажаного — це справедлива нагорода за мої зусилля.	Для мене досягнути, що я хочу, мало пов'язано з везінням.	Як на мене, досягнення того, чого ти прагнеш є справедливою винагородою за твої зусилля.
41	I like to have my life organised so that it runs smoothly and to plan.	Мені подобається організувати своє життя так, щоб воно проходило гладко і за планом.	Мені подобається, коли моє життя організоване та впорядковане.	Мені подобається коли моє життя організоване і все йде за планом.	Мені подобається, коли моє життя є організованим і спланованим.	Мені подобається так організувати своє життя, щоб все йшло гладко і за планом.
42	When I am faced with a challenge I think more about the results of succeeding than	Коли я стикаюся з викликом, я більше думаю про результати успіху, ніж про	Коли я стикаюся з викликом, я більше думаю про те, як досягти успіху, ніж	Коли я стикаюся з викликом я більше думаю про результат успіху ніж про	Коли я зіштовхнувся із складним завданням, я більше думаю про успіх, ніж	Коли я постаю перед викликами, то більше думаю про те, як досягти

	the effects of failing.	наслідки невдачі.	про можливі невдачі.	наслідки провалу.	про можливу невдачу.	успіху, ніж про можливі невдачі
43	I believe that destiny determines what happens to me in life.	Я вірю, що доля визначає, що зі мною трапляється в житті.	Я вірю, що доля визначає те, що зі мною трапляється в житті.	Я вірю що доля визначає те що зі мною відбувається в житті.	Я переконаний у тому, що усе те, що відбувається у моєму житті, значною мірою визначається іншими людьми.	Я переконаний: те, що трапляється зі мною в житті, визначене долею
44	I like to spend time with people who have different ways of thinking.	Мені подобається проводити час з людьми, які мають інший спосіб мислення.	Мені подобається проводити час з людьми, які мають інший спосіб мислення.	Мені подобається проводити час із людьми які мають інший спосіб мислення.	Я у змозі впоратися з багатьма справами одночасно.	Мені подобається бути в компанії з тими, хто мислить не так, як я.
45	I find it difficult to ask for favours from other people.	Мені важко просити про послуги у інших людей.	Мені важко просити про допомогу у інших.	Мені важко просити про допомогу у інших людей.	Мені важко усвідомлювати залежність від послуг, наданих іншими людьми.	Мені важко просити інших людей про послуги.
46	I get up early, stay late or skip meals if I have a deadline for some work that needs to be done.	Я встаю рано, затримуюсь пізно або пропускаю прийоми їжі, якщо у мене є терміни для виконання роботи.	Я прокидаюся рано, затримуюся на роботі допізна або пропускаю прийоми їжі, якщо потрібно встигнути до терміну.	Я встаю рано залишаюся допізна або пропускаю обіди якщо мені потрібно завершити роботу вчасно.	Я рано встаю, пізно лягаю, та не їм для того, щоб виконати певну роботу.	Я рано встаю, допізна затримуюсь або й не їм, якщо маю жорсткі терміни, аби певну роботу було виконано.
47	What we are used to is usually better than what is unfamiliar.	Те, до чого ми звикли, зазвичай краще, ніж те, що є	Те, до чого ми звикли, зазвичай краще, ніж	Те до чого ми звикли зазвичай краще ніж	Те, до чого ми звикли, краще, ніж щось невідоме.	Те, до чого ми звикли, зазвичай краще, ніж

		незнайомим .	те, що невідоме.	те що невідоме.		те, чого ми не знаємо.
48	I get annoyed if superiors or colleagues take credit for my work.	Мене дратує, якщо керівники чи колеги присвоюють собі мої заслуги.	Мене дратує, коли начальники або колеги привласнюють собі мої досягнення.	Мене дратує якщо начальники або колеги приписують собі мої досягнення.	Більшість людей думає, що я впертий.	Мене дратує, коли керівництво чи колеги приписують собі мої досягнення.
49	People's failures are rarely the result of their poor judgement.	Невдачі людей рідко є наслідком їх поганого судження.	Люди рідко зазнають невдач через свої помилкові судження.	Люди рідко зазнають невдач через свої помилкові судження.	Невдачі людей рідко є результатом поганого планування.	Невдачі людей рідко є наслідком їх помилкових суджень.
50	Sometimes I have so many ideas that I feel pressurised.	Іноді у мене стільки ідей, що я відчуваю тиск.	Іноді у мене так багато ідей, що я відчуваюся під тиском.	Іноді у мене так багато ідей, що я відчуваюся під тиском.	Іноді в мене виникає стільки ідей, що я не знаю, яку з них обрати.	Іноді я переповнений ідеями настільки, що це справляє на мене значний тиск.
51	I find it easy to relax on holiday and forget about work	Мені легко розслабитися у відпустці і забути про роботу.	Мені легко розслабитися у відпустці та забути про роботу.	Мені легко розслабитися у відпустці та забути про роботу.	Мені легко розслабитися під час відпустки.	Мені легко розслабитися у відпустці і забути про роботу.
52	I get what I want from life because I work hard to make it happen.	Я отримую те, що хочу в житті, тому що наполегливо працюю над цим.	Я отримую те, чого хочу від життя, тому що наполегливо працюю.	Я отримую те що хочу від життя тому що працюю над цим.	Я отримую від життя усе те, що я хочу, бо наполегливо працюю над цим.	Я отримую те, чого хочу від життя, тому що важко працюю, аби це забезпечити.
53	It is harder for me to adapt to change than	Мені важче адаптуватися до змін,	Мені важче адаптуватися до змін,	Мені важче пристосовуватися до	Мені легше адаптуватися до змін, ніж	Мені складніше пристосовуватися до змін,

	keep to a routine.	ніж дотримуватися рутини.	ніж дотримуватися рутини.	змін, ніж дотримуватися рутини.	дотримуватися рутини.	уватися до змін, ніж слідувати рутинному розпорядку.
54	I like to start interesting projects even if there is no guaranteed payback for the money or time I have to put in.	Мені подобається починати цікаві проекти, навіть якщо немає гарантії повернення витрачених грошей чи часу.	Мені подобається починати цікаві проекти, навіть якщо немає гарантій, що витрати часу або грошей окупляться.	Мені подобається починати цікаві проекти навіть якщо немає гарантій віддачі за витрачений час чи гроші.	Мені подобається розпочинати нові проекти, навіть якщо вони є ризикованими.	Мені подобається починати цікаві проекти, навіть поза гарантією, що зможу відшкодувати витрачені час або кошти.

Б.3. Показники внутрішньої узгодженості тверджень в методиці GET2test загальний показник

Scale Reliability Statistics

Cronbach's α	
scale	0.820

Item Reliability Statistics

If item dropped	
Cronbach's α	
Потреба в досягненні	0.760
Потреба в автономії	0.744
Творча схильність	0.806
Схильність до ризику	0.765
Локус контролю	0.613

Методика “Тест-опитувальник Г. Айзенка – Eysenck Personality Inventory (EPI)”

Інструкція: “Вам буде запропоновано відповісти на низку запитань. Відповідайте тільки “так” або “ні”, відзначаючи знаком плюс (+), якщо Ви згодні, і знаком (-), якщо не згодні, не роздумуйте! Досліджуються тільки Ваші особистісні особливості, тому правильних або неправильних відповідей не існує”. Питання складені так, що вони повинні бути зрозумілі людині з будь-яким рівнем освіти. Текст опитувальника:

1. Чи часто Ви відчуваєте потяг до нових вражень, до того, щоб “підбадьоритися”, відчути збудження?
2. Чи часто Ви відчуваєте, що маєте потребу в друзях, які Вас розуміють, можуть Вас підбадьорити або втішити?
3. Ви людина безтурботна?
4. Чи не вважаєте Ви, що Вам важко відповідати “ні”?
5. Чи замислюєтеся Ви перед тим, як що-небудь зробити?
6. Якщо Ви обіцяєте щось зробити, чи завжди Ви дотримуєтеся своїх обіцянок (незалежно від того, зручно це Вам чи ні)?
7. Чи часто у Вас бувають спади та підйоми настрою?
8. Зазвичай Ви дієте та говорите швидко, не роздумуючи?
9. Чи часто Ви відчуваєте себе нещасною людиною без достатніх на те причин?
10. Зробили б Ви майже все, що завгодно, на спір?

11. Чи виникає у Вас почуття сором'язливості й зніяковілості, коли Ви хочете познайомитися з людиною протилежної статі, яка Вам симпатична?
12. Чи буває так, що розізлившись, Ви втрачаєте витримку?
13. Чи часто Ви дієте непомірковано під впливом хвилинного настрою?
14. Чи часто Ви тривожитесь через те, що зробили чи сказали що-небудь таке, чого не слід було б робити або говорити?
15. Чи віддаєте Ви перевагу читанню книг, а не зустрічі з людьми?
16. Чи легко Вас образити?
17. Чи любите Ви часто бувати в компанії?
18. Чи бувають у Вас іноді такі думки, які Ви хотіли б приховати від інших?
19. Чи правда, що Ви іноді настільки сповнені енергії, що все “горить” у руках, а іноді відчуваєте сильну млявість?
20. Чи надаєте Ви перевагу тому, щоб мати поменше друзів, проте особливо близьких до Вас?
21. Чи часто Ви мрієте?
22. Коли на Вас кричать, чи відповідаєте Ви тим же?
23. Чи часто Вас турбує почуття провини?
24. Чи всі Ваші звички хороші й бажані?
25. Чи здатні Ви дати волю своїм почуттям і щосили повеселитися в шумній компанії?

26. Чи вважаєте Ви себе людиною збудливою й чутливою?
27. Чи вважають Вас людиною живою та веселою?
28. Чи часто, зробивши якусь важливу справу, Ви повертаєтеся до неї подумки й міркуєте, що могли б зробити її краще?
29. Ви більше мовчите, коли перебуваєте в товаристві інших людей?
30. Ви іноді пліткуєте?
31. Чи буває, що Вам не спиться через те, що різні думки приходять у голову?
32. Якщо Ви хочете дізнатися про що-небудь, то Ви віддаєте перевагу тому, щоб прочитати про це в книзі, ніж запитати?
33. Чи буває у Вас сильне серцебиття?
34. Чи подобається Вам робота, яка вимагає від Вас пильної уваги?
35. Чи бувають у Вас напади тремтіння?
36. Чи вірно, що Ви завжди кажете про знайомих людей тільки добре навіть тоді, коли впевнені, що вони про це не дізнаються?
37. Вам неприємно знаходитися в компанії, де жартують один над одним?
38. Чи Ви дратівливі?
39. Чи подобається Вам робота, яка вимагає швидкості дії?
40. Чи хвилюєтеся Ви з приводу різних неприємностей, які могли б статися, хоча все скінчилося благополучно?

41. Ви неквапливі в рухах?
42. Ви коли-небудь запізнювалися на побачення або на роботу?
43. Чи часто Вам сняться кошмари?
44. Чи правда, що Ви так любите побалакати, що не пропустите нагоди поговорити з незнайомою людиною?
45. Чи турбують Вас які-небудь болі?
46. Ви б відчували себе дуже нещасним, якби тривалий час були позбавлені широкого спілкування з людьми?
47. Чи можете Ви назвати себе нервовою людиною?
48. Чи є серед Ваших знайомих люди, які Вам явно не подобаються?
49. Чи можете Ви сказати, що Ви дуже впевнена в собі людина?
50. Чи легко Ви ображаєтеся, коли вказують на Ваші помилки в роботі або на Ваші особисті промахи?
51. Ви вважаєте, що важко отримати справжнє задоволення від вечірки?
52. Чи турбує Вас почуття, що Ви чимось гірші за інших?
53. Чи легко Вам внести пожвавлення в досить нудну компанію?
54. Чи буває, що Ви говорите про речі, в яких зовсім не розбираєтеся?
55. Чи турбуєтеся Ви про своє здоров'я?
56. Чи любите Ви жартувати над іншими?
57. Чи страждаєте Ви від безсоння?

Методика “Діагностика ступеня готовності до ризику” (Шуберта)

Інструкція: “Оцініть ступінь своєї готовності виконати дії, про які Вас запитують. При відповіді на кожне з 25 питань поставте відповідний бал за такою схемою: 2 бали – повністю згоден, “Так”; 1 бал – скоріше “Так”, ніж “Ні”; 0 балів – ні “Так”, ні “Ні”, щось середнє, “важко сказати”; -1 бал – скоріше “Ні”, ніж “Так”; -2 бали – повністю не згоден, “Ні”.

Текст опитувальника:

1. Перевищили б Ви встановлену швидкість, щоб швидше надати необхідну медичну допомогу тяжкохворій людині?
2. погодилися б Ви заради доброго заробітку брати участь у небезпечній і тривалій експедиції?
3. Стали б Ви на шляху небезпечного зломщика, який втікає?
4. Могли б Ви їхати на підніжці товарного вагона на швидкості більше 100 км/год?
5. Чи можете Ви на другий день після безсонної ночі нормально працювати?
6. Стали б Ви першим переходити дуже холодну річку?
7. Позичили б Ви другу велику суму грошей, будучи не зовсім упевненим, що він зможе Вам повернути ці гроші?
8. увійшли б Ви разом з приборкувачем у клітку з левами, якщо б він Вас запевнив, що це безпечно?
9. Могли б Ви під чийсь керівництвом залізти на високу фабричну трубу?
10. Могли б Ви без тренування керувати парусним човном?

11. Ризикнули б Ви схопити за вуздечку коня, що біжить?
12. Могли б Ви після 5 пляшок міцного пива їхати на велосипеді?
13. Могли б Ви зробити стрибок з парашутом?
14. Могли б Ви за необхідності проїхати без квитка на поїзді дальнього сполучення?
15. Могли б Ви зробити автотурне, якби за кермом сидів Ваш знайомий, який зовсім недавно був у важкій дорожній пригоді?
16. Могли б Ви з 10-метрової висоти стрибнути на тент пожежної команди?
17. Могли б Ви, щоб позбутися затяжної хвороби з постільним режимом, піти на небезпечну для життя операцію?
18. Могли б Ви зістрибнути з підніжки товарного вагону, що рухається зі швидкістю 50 км/год?
19. Могли б Ви, як виняток, разом з сімома іншими людьми, піднятися в ліфті, розрахованому лише на шість осіб?
20. Могли б Ви за велику грошову винагороду перейти з зав'язаними очима жваве вуличне перехрестя?
21. Взялися б Ви за небезпечну для життя роботу, якби за неї добре платили?
22. Могли б Ви після трьох стаканів горілки обчислювати відсотки?
23. Могли б Ви за вказівкою Вашого начальника взятися за високовольтний провід, якщо б він запевнив Вас, що провід знеструмлений?

24. Могли б Ви після деяких попередніх пояснень керувати вертольотом?

25. Могли б Ви, маючи квитки, але без грошей і продуктів, здійснити поїздку на поїзді дальнього сполучення?

Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (РСК) Дж. Роттера (адаптована НДІ ім. В.М. Бехтерева)

Інструкція: “Вам буде запропоновано 44 твердження. Уважно прочитайте кожне з них і зробіть позначку в реєстраційному бланку, в клітинці, з відповідним номером твердження. Виберіть варіант відповіді, який Вам найбільш підходить: -3 – не згоден повністю; -2 – не згоден частково; -1 – скоріше не згоден, ніж згоден; 0 – важко відповісти; +1 – скоріше згоден, ніж не згоден; +2 – згоден частково; +3 – згоден повністю. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь.

Текст опитувальника:

1. Просування по службі залежить більш за все від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей і зусиль людини.
2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватися одна до одної.
3. Хвороба – справа випадку: якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш.
4. Люди стають самотніми через те, що самі не виявляють інтересу та дружелюбності до оточуючих.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.
6. Марно робити зусилля для того, щоб завоювати симпатії інших людей.
7. Зовнішні обставини – батьки й добробут – впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.
8. Я відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.

9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність.

10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль.

11. Коли я будую плани, то вірю, що зможу здійснити їх.

12. Те, що багатьом здається удачею чи везінням, насправді є результатом довгих цілеспрямованих зусиль.

13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки.

14. Якщо люди не підходять один одному, то як би вони не старалися налагодити сімейне життя, вони не зможуть.

15. Те хороше, що я роблю, зазвичай буває належним чином оцінено іншими.

16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.

17. Успіх у моїх діях обумовлений моїми власними зусиллями.

18. Я намагаюся не планувати далеко вперед, бо багато залежить від того, як складуться обставини.

19. Мої оцінки в школі більше залежали від моїх знань і підготовленості.

20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.

21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.

22. Я віддаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що та як робити.

23. Думаю, що мій спосіб життя жодною мірою не є причиною моїх хвороб.

24. Як правило, невдалий збіг обставин заважає людям добитися успіху у своїй справі.

25. Врешті-решт за погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють.

26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в обставинах, що склалися в сім'ї.

27. Якщо я захочу, то зможу прихилити до себе майже будь-кого.

28. На підростаюче покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків щодо їх виховання часто виявляються марними.

29. Те, що зі мною трапляється, – це справа моїх власних рук.

30. Важко зрозуміти, чому керівники діють так, а не інакше.

31. Людина, яка не домоглася успіху в своїй роботі, швидше за все не проявила достатніх зусиль.

32. Частіше я можу добитися від членів моєї сім'ї того, чого хочу.

33. У неприємностях і невдачах, які були в моєму житті, частіше винні інші, ніж я сам.

34. Дитину завжди можна вберегти від простуди, якщо за ним стежити та правильно одягати.

35. У складних обставинах я вважаю за краще почекати, поки проблеми вирішаться самі собою.

36. Успіх є результатом наполегливої роботи та мало залежить від випадку або везіння.

37. Я відчуваю, що від мене більше, ніж від кого б то не було, залежить щастя моєї сім'ї.

38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям і не подобаюсь іншим.

39. Я завжди віддаю перевагу прийняти рішення та діяти самостійно, а не сподіватися на допомогу інших або долю.

40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, не дивлячись на всі її старання.

41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть при найбільшому бажанні.

42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати себе, свої здібності, повинні звинувачувати в цьому тільки самих себе.

43. Багато моїх успіхів можливі тільки завдяки допомозі інших людей.

44. Більшість невдач у моєму житті сталося від невміння або ліні та мало залежало від везіння чи невезіння.

ДОДАТОК Е

Методика “Діагностика мотивації до успіху” (Т. Елерс)

Інструкція: “Вам буде запропоновано 41 твердження, які вимагають однозначних відповідей (“так” або “ні”). У реєстраційному банку, у клітинці, відповідній номеру твердження, поставте знак “+” (так), якщо згодні, або “-” (ні), якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь”.

Стимульний матеріал:

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко роздратовуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все “ставлю на карту”.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.
5. Коли в мене два дні підряд немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче за середні.
7. По відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, я потім суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність – це не основна моя риса.

12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я налаштований на роботу, я роблю її краще й кваліфікованіше за інших.
27. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.

29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.

30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.

31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.

32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.

33. Безглуздо протидіяти волі керівника.

34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.

35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.

36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.

37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж роботи інших.

38. Багато чого, за що я берусь, я не доводжу до кінця.

39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

40. Я не заздрю тим, хто прагне влади та становища.

41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я вдаюся аж до крайніх заходів.

Методика “Властивості характеру – опитувальник самооцінки Т. Лірі”

Інструкція: “Уважно прочитайте визначення. Номери тих визначень, які відповідають Вашому уявленню про себе, обведіть у кружечок. Якщо повної впевненості немає – не обводьте».

Текст опитувальника:

Номери визначень			
I.1.Вміє подобатися. 2.Справляє враження на оточуючих. 3.Вміє розпоряджатися, наказувати. 4. Уміє наполягти на своєму.	I. 33. Здатний викликати захоплення. 34. Користується в інших повагою. 35. Володіє талантом керівника. 36. Любить відповідальність.	I. 65. Любить давати поради. 66. Справляє враження значущості. 67. Начальницько наказовий. 68. Владний.	I. 97. Прагне до успіху. 98. Чекає захоплення від кожного. 99. Розпоряджається іншими. 100. Деспотичний.
II.5.Володіє почуттям гідності. 6. Незалежний. 7.Здатний сам подбати про себе. 8. Може проявити байдужість.	II. 37. Впевнений в собі. 38.Самовпевнений і напористий. 39.Діловий, практичний. 40. Суперничає.	II. 69. Хвалькуватий. 70.Гордовитий і самовдоволений. 71. Думає тільки про себе. 72. Хитрий і розважливий.	II. 101. Сноб 102.Марнослашний. 103. Егоїстичний. 104.Холодний, черствий.
III. 9. Здатний бути суворим. 10. Строгий, але справедливий. 11. Може бути щирим. 12. Критичний до інших.	III. 41. Стійкий і “крутий”, де треба. 42. Невблаганний, але неупереджений. 43. Дратівливий. 44. Відкритий і прямолінійний.	III. 73. Нетерпимий до помилок інших. 74.Своєкорисливий. 75. Відвертий. 76. Часто недружелюбний.	III. 105. Уїдлиний, насмішкуватий. 106. Злий, жорстокий. 107. Часто гнівливий. 108. Бездушний, байдужий.
IV. 13. Любить поплакатися. 14. Часто печальний. 15. Здатний виявляти недовіру. 16. Часто розчаровується.	IV. 45. Не терпить, щоб їм командували. 46. Скептичний. 47. На нього важко справити враження. 48. Образливий, скрупульозний.	IV. 77. Озлоблений. 78. Скаржник. 79. Ревнивий. 80. Довго пам’ятає образи.	IV. 109. Злопам’ятний. 110. Проникнутий духом протиріччя. 111. Упертий. 112. Недовірливий і підозрілий.

<p>V. 17. Здатний бути критичним до себе. 18. Здатен визнати свою неправоту. 19. Охоче підпорядковується. 20. Лагідний.</p>	<p>V. 49. Легко ніяковіє. 50. Не впевнений у собі. 51. Поступливий. 52. Скромний.</p>	<p>V. 81. Самобичуючий. 82. Соромливий. 83. Безініціативний. 84. Лагідний.</p>	<p>V. 113. Боязкий. 114. Сором'язливий. 115. Занадто підкоряється. 116. М'якотілий.</p>
<p>VI. 21. Вдячний. 22. Такий, що захоплюється і схильний до наслідування. 23. Шанобливий. 24. Той, хто шукає схвалення.</p>	<p>VI. 53. Часто вдається до допомоги інших. 54. Дуже шанує авторитети. 55. Охоче приймає поради. 56. Довірливий і прагне радувати інших.</p>	<p>VI. 85. Залежний, несамостійний. 86. Любить підкорятися. 87. Надає можливість іншим приймати рішення 88. Легко потрапляє в халепу.</p>	<p>VI. 117. Майже нікому не заперечує. 118. Нав'язливий. 119. Любить, щоб його опікали. 120. Надмірно довірливий.</p>
<p>VII. 25. Здатний до співпраці, взаємодопомоги. 26. Прагне ужитися з іншими. 27. Доброзичливий. 28. Уважний і ласкавий.</p>	<p>VII. 57. Завжди люб'язний у спілкуванні. 58. Дорожить думкою навколишніх. 59. Товариський і уживчивий. 60. Добросердий.</p>	<p>VII. 89. Легко піддається впливу інших. 90. Готовий довіритися будь-кому. 91. Прихильний до всіх без вибору. 92. Всім симпатизує.</p>	<p>VII. 121. Прагне здобути прихильність кожного. 122. З усіма погоджується. 123. Завжди з усіма дружелюбний. 124. Всіх любить.</p>
<p>VIII. 29. Делікатний. 30. Той, хто схвалює. 31. Чуйний до закликів про допомогу. 32. Безкорисливий.</p>	<p>VIII. 61. Добрий, вселяє впевненість. 62. Ніжний і м'якосердий. 63. Любить піклуватися про інших. 64. Щедрий.</p>	<p>VIII. 93. Пробачає все. 94. Переповнений надмірним співчуттям. 95. Великодушний і терпимий до недоліків. 96. Прагне допомогти кожному.</p>	<p>VIII. 125. Надто поблажливий до оточуючих. 126. Намагається втішити кожного. 127. Дбає про інших на шкоду собі. 128. Псує людей надмірною добротою.</p>

Соціально-креативна проба Власової

Інструкція: «Респондентам пропонується прочитати текст та письмово сформулювати своє рішення. Завдання спрямоване на оцінку соціального інтелекту, креативності та здатності до інтегративного мислення».

Матеріал:

"У давні часи жорстокий загарбник захопив місто та вирішив стратити всіх його жителів. Серед полонених була прекрасна жінка з родиною, яка складалася з її батька, чоловіка, сина та брата. Схвильований красою жінки, полководець-загарбник обіцяє життя їй та ще одному члену її родини, якого вона обере. Жінка, подумавши, дає відповідь, яка так вражає того чоловіка, що він дарує життя усім."

Аналіз методики “Тест-опитувальник Г. Айзенка – Eysenck Personality Inventory (EPI)

За шкалами «Екстраверсія-Інтроверсія» та «Нейротизм-Стабільність» було проведено для глибшого розуміння індивідуально-психологічних особливостей респондентів було проведено Отримані результати дозволяють охарактеризувати вибірку з погляду соціальної активності, емоційної стабільності та стійкості до стресових ситуацій:

- Розподіл результатів за шкалою «**Екстраверсія-Інтроверсія**» серед 230 респондентів показує різноманітність особистісних характеристик, що дозволяє виокремити наступні групи:

1. **Над-інтроверти (0-2 бали) — 1 особа (0,43%).** Ця група характеризується вкрай високим рівнем замкнутості, схильністю до глибокої рефлексії та мінімальним прагненням до соціальних контактів.

2. **Інтроверти (3-6 балів) — 26 осіб (11,3%).** Ці респонденти демонструють схильність до самозаглиблення, перевагу індивідуальної роботи та уникнення великих соціальних груп.

3. **Потенційні інтроверти (7-10 балів) — 59 осіб (25,7%).** Ця група характеризується помірною соціальною активністю та схильністю до обережного підходу у міжособистісній взаємодії.

4. **Амбіверти (11-14 балів) — 104 особи (45,2%).** Найбільша частка респондентів є амбівертами, які поєднують у собі риси як інтроверсії, так і екстраверсії. Вони демонструють гнучкість у соціальній взаємодії та здатність адаптуватися до різних ситуацій.

5. **Потенційні екстраверти (15-18 балів) — 34 особи (14,8%).** Ці респонденти схильні до активної соціальної взаємодії, проявляють ініціативність та прагнення до спілкування.

6. **Екстраверти (19-22 бали) — 6 осіб (2,6%).** Ця група демонструє високу соціальну активність, енергійність та потребу у постійному спілкуванні.

7. **Над-екстраверти (23-24 бали) — 0 осіб (0%).** Відсутність респондентів із цим рівнем свідчить про те, що у вибірці немає осіб із гіпертрофованою потребою у соціальних контактах.

Більшість респондентів (45,2%) належать до категорії **амбівертів**, що вказує на їхню збалансованість між інтроверсією та екстраверсією. Це свідчить про здатність адаптувати свою соціальну поведінку залежно від контексту, що є важливою характеристикою для ефективної професійної діяльності.

Значна частина респондентів (25,7%) є **потенційними інтровертами**, що підкреслює їхню схильність до обережності та рефлексивності у соціальних контактах. Водночас **11,3%** респондентів — **інтроверти**, що може вказувати на потребу у створенні умов для індивідуальної роботи та мінімізації соціального стресу.

Наявність **14,8%** **потенційних екстравертів** і **2,6%** **екстравертів** вказує на наявність групи респондентів, які демонструють активність, ініціативність та прагнення до соціальної взаємодії. Ці якості можуть сприяти успішній

Розподіл результатів за шкалою «**Нейротизм**» серед 230 респондентів дозволяє виявити різні рівні емоційної стабільності та схильності до тривожності. Результати розподілилися таким чином:

1. **Над-конкорданти (0-2 бали) — 4 особи (1,7%).** Ці респонденти характеризуються вкрай високим рівнем емоційної стабільності, витривалості та стійкості до стресових ситуацій.

2. **Конкорданти (3-6 балів) — 14 осіб (6,1%).** Представники цієї групи демонструють високий рівень врівноваженості, спокою та здатності контролювати емоції навіть у складних умовах.

3. **Потенційні конкорданти (7-10 балів) — 43 особи (18,7%).** Ця група характеризується помірною емоційною стабільністю, зберігаючи здатність до самоконтролю в більшості ситуацій, але іноді схильна до помірної тривожності.

4. **Нормостеніки (11-14 балів) — 58 осіб (25,2%).** Найбільша частка респондентів належить до цієї категорії. Нормостеніки демонструють збалансованість емоційної реактивності та стабільності, здатні адекватно реагувати на стресові ситуації та зберігати психологічний баланс.

5. **Потенційні дискорданти (15-18 балів) — 65 осіб (28,3%).** Ці респонденти мають підвищений рівень тривожності та емоційної нестабільності. Вони можуть проявляти нервозність та емоційну вразливість у стресових умовах.

6. **Дискорданти (19-22 бали) — 43 особи (18,7%).** Ця група характеризується високою тривожністю, схильністю до частих емоційних коливань і стресових реакцій. Вони часто відчувають напругу та невпевненість у собі.

7. **Над-дискорданти (23-24 бали) — 3 особи (1,3%).** Найбільш емоційно нестабільна група. Ці респонденти демонструють вкрай високий рівень тривожності, що значно ускладнює їхню адаптацію до стресових умов.

Аналіз результатів свідчить про те, що більшість респондентів розподілилися між категоріями **нормостеніків (25,2%)** та **потенційних дискордантів (28,3%)**, що вказує на помірний рівень емоційної стабільності з тенденцією до підвищеної тривожності. Значна частка респондентів, що належать до групи **дискордантів (18,7%)**, демонструє виражену емоційну

нестабільність, що може впливати на їхню здатність до прийняття рішень у стресових ситуаціях.

Водночас наявність **конкордантів (6,1%)** та **над-конкордантів (1,7%)** свідчить про певний відсоток осіб із високою емоційною стабільністю, які здатні ефективно справлятися зі стресом та зберігати спокій. Це є важливим чинником для успішної підприємницької діяльності, що потребує витривалості та впевненості у складних умовах.

Результати за шкалами «Екстраверсія-Інтроверсія» та «Нейротизм» свідчать про різноманітність індивідуально-психологічних характеристик вибірки, що відображають як соціальну активність, так і рівень емоційної стійкості респондентів. У контексті підприємницької діяльності, особливо у сфері психологічної практики, ці характеристики є важливими для ефективного функціонування в умовах маргінальних ситуацій та невизначеності.

Більшість учасників дослідження виявилися **амбівертами** за шкалою екстраверсії, що вказує на їхню гнучкість у соціальній взаємодії та здатність адаптуватися до різних комунікативних викликів. Проте значна частка **інтровертів** і **потенційних інтровертів** свідчить про схильність до саморефлексії та обережності у міжособистісній взаємодії. У контексті підприємницької діяльності така характеристика може бути як ресурсом для глибокого аналізу, так і викликом у ситуаціях, що потребують активного соціального залучення.

За шкалою **нейротизму** спостерігається значна кількість респондентів із підвищеним рівнем тривожності (**потенційні дискорданти** та **дискорданти**). Це вказує на схильність до емоційного напруження в умовах стресу, що може перешкоджати прийняттю рішень у складних ситуаціях. Водночас наявність груп із високою емоційною стабільністю (**нормостеніки** та **конкорданти**)

свідчить про потенціал для збереження ефективності в маргінальних ситуаціях, які часто супроводжують підприємницьку діяльність.

Таким чином, вибірка демонструє різний рівень **резильєнтності**, тобто здатності до адаптації та стійкості до стресу. Як зазначають Ложкін і Повякель (2014), функціонування в умовах обмежених ресурсів вимагає застосування копінг-стратегій та стратегічного планування. Підприємці, які здатні ефективно балансувати між соціальною активністю та емоційною стабільністю, демонструють вищу стійкість до викликів і кращу адаптацію до змін.

Загалом, ці результати підкреслюють важливість індивідуалізованого підходу до розвитку підприємницьких навичок серед психологів, враховуючи їхню соціальну активність і здатність до управління стресом.

Методика “Діагностика ступеня готовності до ризику” (Шуберта)

Дослідження готовності до ризику за допомогою тесту Шуберта показало, що респонденти розподілилися між кількома категоріями, які відображають їхню схильність до ризику 2.61% респондентів (6 осіб) продемонстрували високий рівень готовності до ризику, що свідчить про їхню сміливість та здатність приймати рішення в умовах невизначеності. Ці фахівці проявляють ризиковану поведінку, орієнтуючись на можливі вигоди навіть у ситуаціях, де є загроза невдачі.

Помірна схильність до ризику спостерігалася у 5.65% респондентів (13 осіб), які готові до ризику за умови ретельного зважування потенційних загроз та переваг. Такий підхід забезпечує певний баланс між обережністю та ініціативністю, що є важливим у контексті підприємницької діяльності.

Більшість учасників дослідження, а саме 51.30% (118 осіб), продемонстрували середній рівень готовності до ризику. Ця група характеризується виваженим підходом до ризикованих ситуацій, де рішення приймаються з урахуванням можливих наслідків. Респонденти з цієї категорії уникають надмірного ризику, але й не відмовляються від можливостей, які можуть принести успіх.

30.87% респондентів (71 особа) потрапили до категорії обачних, які демонструють схильність до уникнення ризикованих ситуацій. Їхній підхід орієнтований на стабільність та безпеку, що обмежує готовність до нових ініціатив та інноваційних проєктів.

Нарешті, 9.57% респондентів (22 особи) виявилися занадто обережними, уникаючи ризику за будь-яких умов. Це може свідчити про високий рівень страху невдачі та низьку впевненість у власних силах.

Порівняння результатів тесту Шуберта зі шкалою виваженого ризику (Гет2Тест)

Порівняння результатів тесту Шуберта зі шкалою виваженого ризику з методики Гет2Тест вказує на певні закономірності. Зокрема, 13.04% респондентів (30 осіб) продемонстрували високий рівень виваженого ризику за Гет2Тест, що значно перевищує показник високої готовності до ризику за тестом Шуберта (2.61%). Це може свідчити про те, що респонденти готові ризикувати лише тоді, коли ризик є обґрунтованим і контрольованим.

Найбільша частка респондентів — 49.13% (113 осіб) — мала середній рівень виваженого ризику за Гет2Тест, що узгоджується з категорією середнього рівня готовності до ризику за тестом Шуберта (51.30%). Обидві методики підтверджують, що більшість респондентів надають перевагу помірному та обдуманому підходу до ризику.

Водночас, 37.83% респондентів (87 осіб) за Гет2Тест продемонстрували низький рівень виваженого ризику, що співвідноситься з категоріями обачних та занадто обережних у тесті Шуберта (30.87% та 9.57% відповідно). Це підкреслює орієнтацію значної частини вибірки на стабільність та безпеку, що може обмежувати їхню підприємницьку активність.

Таким чином, результати обох методик свідчать про необхідність розвитку навичок прийняття виважених ризиків серед психологів, що сприятиме підвищенню їхнього підприємницького потенціалу.

Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (РСК) Дж. Роттера

Результати дослідження за методикою Роттера демонструють переважання екстернального локусу контролю серед респондентів, що значною мірою впливає на формування психологічних чинників розвитку підприємливості у майбутніх психологів (рисунок Н.1). Зокрема, лише **0,43%** (1 респондент) показали інтернальний тип загального контролю, тоді як **99,57%** (229 респондентів) орієнтуються на зовнішні обставини. Цей показник свідчить про те, що більшість студентів і молодих фахівців не пов'язують свої життєві успіхи та невдачі з власними зусиллями, що знижує їхню ініціативність та відповідальність за прийняття рішень у професійній діяльності.



Рис.Н.1 Графічний профіль РСК за 7 шкалами

Інтернальність у сфері досягнень, яка є ключовою для розвитку підприємницьких компетенцій, продемонстрували лише **12,17%** (28 респондентів), тоді як **87,83%** (202 респонденти) схильні приписувати свої досягнення випадковим факторам або допомозі інших. Це вказує на

недостатню впевненість у власних силах та невміння пов'язувати успіх із особистими зусиллями, що обмежує здатність психологів реалізовувати власні проєкти та вести приватну практику. Аналогічна тенденція спостерігається у сфері невдач, де лише **2,61%** (6 респондентів) готові брати відповідальність за негативні результати, тоді як **97,39%** (224 респонденти) пояснюють невдачі зовнішніми обставинами. Така установка перешкоджає розвитку підприємницької стійкості, гальмуючи здатність до рефлексії та навчання на власних помилках.

У контексті виробничих відносин жоден респондент (**0%**) не продемонстрував інтернальний тип контролю, що свідчить про повну залежність від зовнішніх обставин у питаннях професійного зростання та взаємодії з колегами. Це може негативно впливати на здатність організовувати власну практику та приймати стратегічні рішення у роботі. Подібна ситуація спостерігається й у міжособистісних відносинах, де лише **16,09%** (37 респондентів) вважають, що контролюють свої соціальні взаємодії, тоді як **83,91%** (193 респонденти) орієнтуються на зовнішні фактори. Низький рівень інтернальності у цій сфері обмежує здатність до ефективного самопрезентування та побудови професійних зв'язків, що є необхідним для успішного підприємництва.

Таким чином, отримані результати вказують на недостатній рівень інтернальності серед студентів-психологів, що значно ускладнює розвиток підприємницьких якостей, таких як ініціативність, відповідальність та здатність до самостійного прийняття рішень. Для підвищення рівня інтернальності та формування підприємливості необхідно впроваджувати навчальні програми та тренінги з розвитку самоконтролю, лідерства, стресостійкості та комунікативних навичок, що сприятимуть підготовці майбутніх психологів до ведення приватної практики та підприємницької діяльності.

**Аналіз результатів за методикою «Діагностика мотивації до успіху»
(Т. Елерс)**

Розподіл результатів за методикою **Т. Елерса** дозволяє охарактеризувати рівень мотивації до успіху серед респондентів у контексті їхньої професійної та підприємницької діяльності. Отримані дані демонструють наступний розподіл:

1. **Низький рівень мотивації (1-10 балів) — 7 осіб (3%).** Ці респонденти демонструють мінімальну орієнтацію на досягнення успіху та обмежене прагнення до самореалізації. Такий рівень мотивації може свідчити про схильність до пасивної професійної діяльності та відсутність ініціативності, що може бути перешкодою для підприємницької діяльності.

2. **Середній рівень мотивації (11-16 балів) — 89 осіб (38,7%).** Респонденти цієї категорії мають помірну мотивацію до успіху, що дозволяє їм виконувати професійні завдання на достатньому рівні. Проте їхня ініціативність і прагнення до досягнень можуть бути недостатніми для активного розвитку підприємницьких якостей. Ці особи, ймовірно, потребують додаткової мотиваційної підтримки та розвитку цілеспрямованості.

3. **Високий рівень мотивації (17-20 балів) — 101 особа (43,9%).** Найбільша частка респондентів демонструє високий рівень мотивації до досягнення успіху. Ці респонденти відзначаються прагненням досягати поставлених цілей, наполегливістю та готовністю до подолання труднощів. Такий рівень мотивації є сприятливим для розвитку підприємницької активності та самостійної професійної діяльності.

4. **Дуже високий рівень мотивації (21 і більше балів) — 33 особи (14,3%).** Ці респонденти мають винятково високу мотивацію до успіху, що характеризується інтенсивним прагненням до самореалізації, досягненням амбітних цілей та високою ініціативністю. Вони, ймовірно, схильні до лідерства та активного розвитку у сфері підприємницької діяльності.

Інтерпретація результатів

Загальний розподіл результатів свідчить про те, що **58,2% респондентів** мають високий або дуже високий рівень мотивації до успіху, що є позитивним показником для розвитку підприємницьких компетенцій. Ці респонденти демонструють готовність до досягнення поставлених цілей, ініціативність і наполегливість, що є ключовими факторами успішної підприємницької діяльності.

Водночас **41,7% респондентів** мають середній або низький рівень мотивації до успіху, що вказує на необхідність додаткової роботи з мотиваційними чинниками. Для цієї групи важливо розробити програми та тренінги, спрямовані на підвищення мотивації, формування цілеспрямованості та розвитку внутрішньої готовності до досягнення професійних цілей.

Отримані результати підкреслюють важливість врахування мотиваційної спрямованості під час формування програм підвищення підприємницьких навичок серед психологів, оскільки саме мотивація до успіху є рушійною силою для самореалізації та активної професійної діяльності.

Результати методики Лірі, яка дозволяє визначати типи міжособистісної взаємодії, підкреслюють вплив соціально-психологічних чинників на розвиток підприємливості психологів. Аналіз розподілу респондентів за категоріями

вираженості дозволив виокремити ключові тенденції у групі, що безпосередньо впливають на міжособистісну комунікативну активність. Зокрема, за шкалою **домінування**, яка є найбільш значущим показником у регресійній моделі, виявлено, що лише **16% учасників** мають яскраво виражені авторитарні або домінантні риси, тоді як більшість демонструють помірну впевненість у собі. Це вказує на те, що здатність до лідерства і контролю в групі не є широко розповсюдженою, але водночас наявність такої меншості може суттєво впливати на групову динаміку.

Показник **дружелюбності** розподілився більш поляризовано, що свідчить про різноманітність групи у плані соціальної відкритості та доброзичливості. Так, близько **46%** респондентів проявляють помірну доброзичливість, тоді як **44%** мають низький рівень цього показника, що вказує на стриманість або схильність до конфліктності. Лише незначна частка учасників демонструє високий рівень альтруїзму та готовності до співпраці. Це може свідчити про потенційні труднощі в налагодженні ефективної комунікації та взаємодії під час професійної діяльності.

Такі результати підкреслюють необхідність врахування як домінантних, так і комунікативних характеристик у контексті розвитку підприємливості. Оскільки підприємливість у психологів значною мірою спирається на вміння налагоджувати міжособистісні контакти та ефективно керувати комунікацією, диференційований підхід до розвитку цих якостей стає особливо важливим. Подальший аналіз емпіричної частини дослідження дозволить уточнити, яким чином поєднання цих характеристик сприяє або перешкоджає підприємницькому потенціалу психологів.

Методика “Властивості характеру – опитувальник самооцінки Т. Лірі”

Результати дослідження за методикою Лірі наочно демонструють вплив соціально-психологічних чинників на розвиток підприємливості психологів у контексті міжособистісної взаємодії. **Домінування**, яке виявилось найзначущим предиктором у регресійній моделі, показало, що **26.09% (60 осіб)** мають високий рівень домінантності, а **62.17% (143 особи)** — середній рівень. Це вказує на переважання таких якостей, як лідерство, впевненість у собі та схильність до прийняття рішень, що є важливими для підприємницької діяльності.

Показники **егоїстичності** демонструють, що **55.22% (127 осіб)** мають низький рівень цієї характеристики, а **39.13% (90 осіб)** — помірний рівень. Це свідчить про те, що більшість респондентів не схильні до надмірного егоцентризму, проте орієнтуються на власні інтереси та самостійність у професійній діяльності. Водночас показники **агресивності** розподілилися так: **48.26% (111 осіб)** мають помірний рівень, а **44.35% (102 особи)** — низький рівень, що вказує на наполегливість та здатність відстоювати свої інтереси без проявів асоціальної поведінки.

Щодо **доброзичливості**, **46.09% (106 осіб)** показали помірний рівень, а **44.35% (102 особи)** — низький рівень. Це свідчить про прагнення до співпраці та соціального схвалення у значної частини респондентів. Також **альтруїзм** проявився на низькому рівні у **54.78% (126 осіб)** та на помірному рівні у **34.78% (80 осіб)**, що вказує на помірну орієнтацію на допомогу іншим.

Помітна тенденція до **низької підпорядкованості (64.35% (148 осіб))** та **залежності (63.48% (146 осіб))** підкреслює автономність і незалежність більшості респондентів. Ці характеристики є важливими для самостійного

ведення підприємницької діяльності та зменшують потребу в зовнішньому контролі.

Таким чином, результати методики Лірі кількісно підтверджують, що поєднання високого домінування, помірної егоїстичності та низької залежності створює сприятливі умови для розвитку підприємницьких навичок у психологів. Діскограма для середніх значень по всій групі зображена нижче (рис.Р.1). Подальший аналіз емпіричних даних дозволить глибше інтерпретувати ці тенденції та інтегрувати їх у загальну модель підприємливості.



Рис.Р.1 Діскограма для середніх значень по всій групі

Метод оцінки соціальної креативності: соціально-креативна проба О.І. Власової

Результати соціально-креативної проби Власової показують, що значна частина респондентів продемонструвала середній або низький рівень соціальної креативності. Зокрема, лише 8,7% респондентів показали високий рівень соціальної креативності з оцінками в діапазоні 2–2,5 балів, що свідчить про їхню здатність до рефлексивно-інтегрального підходу в розв'язанні соціальних завдань та врахуванні інтересів усіх учасників комунікативної ситуації. Водночас 54,3% респондентів отримали оцінки в діапазоні 1–1,5 балів, що вказує на рефлексивно-аналітичний рівень соціальної креативності, коли рішення обмежуються задоволенням інтересів лише однієї зі сторін. Низький рівень соціальної креативності (оцінки в діапазоні 0–0,5 балів) продемонстрували 37% респондентів, що свідчить про соціальну некомпетентність та відсутність врахування інтересів інших під час ухвалення рішень.

Важливим аспектом аналізу є те, що значна кількість респондентів надали відповіді у вигляді одного-двох слів або не написали нічого, що може бути зумовлено кількома чинниками. По-перше, це може свідчити про вікові особливості вибірки, адже більшість респондентів є студентами бакалаврату, які ще не мають достатнього життєвого досвіду для ефективного вирішення соціальних завдань. По-друге, недостатність практичних навичок та обмежений досвід рефлексії соціальних ситуацій можуть стримувати їхню здатність до глибокого та креативного мислення. По-третє, на результати могли вплинути зовнішні соціальні виклики, такі як пандемія COVID-19, перехід на онлайн-навчання та війна в Україні, що призводять до загального спаду соціального настрою, відчуття невизначеності та зниження мотивації до творчої діяльності.

Таким чином, результати вказують на необхідність цілеспрямованої роботи над розвитком соціально-креативного потенціалу серед майбутніх психологів. Впровадження освітніх програм, які акцентують увагу на інтерактивних методах навчання, симуляціях реальних соціальних ситуацій та тренінгах із комунікації та рефлексії, є необхідним для подолання виявлених бар'єрів. Розвиток соціальної креативності та вміння нестандартно підходити до вирішення соціальних завдань сприятиме формуванню підприємницького мислення та здатності до ефективної самореалізації в професійній діяльності психологів.

ДОДАТОК Т

Результати перевірки гомогенності шкал підприємливості

Для складових підприємливості, а саме «потреби в досягненнях», «потреби в автономії», «креативності», «схильності до виваженого ризику» та «цілеспрямованості», було здійснено перевірку нормальності розподілу за допомогою критерію Шапіро-Вілка (таблиця Т.1). Незважаючи на те, що гомогенність всіх дисперсій $p > 0.05$, через ненормальний розподіл для цих змінних було застосовано непараметричний критерій Манна-Уїтні для порівняння груп.

Таблиця Т.1

Перевірка гомогенності шкал підприємливості

	F	df	df2	p
шк.Потреба в досягненнях	0.1118	1	228	0.738
шк.Потреба в автономії	0.0145	1	228	0.904
шк.Креативність	1.8337	1	228	0.177
шк.Схильність до виваженого ризику	0.0258	1	228	0.872
шк.Цілеспрямованість	0.8833	1	228	0.348

ДОДАТОК У

Результати перевірки гомогенності дисперсій для значущих показників чинників підприємливості

Для оцінки гомогенності дисперсій показників чинників підприємливості було використано критерій Левена. Цей аналіз дозволив перевірити рівність дисперсій між різними групами респондентів для таких показників, як «схильність до ризику» та «домінування». Результати перевірки подані в таблиці У.1.

Таблиця У.1

Перевірка гомогенності дисперсій між різними групами

Змінна	F	df1	df2	p	Висновок
Схильність до ризику (Не психологи vs Психологи)	0.164	1	228	0.686	Гомогенність підтверджена
Схильність до ризику (Магістри vs Бакалаври)	0.856	1	228	0.356	Гомогенність підтверджена
Схильність до ризику (Чоловіки vs Жінки)	0.710	1	228	0.400	Гомогенність підтверджена
Домінування (Психологи vs Непсихологи)	0.348	1	228	0.556	Гомогенність підтверджена
Домінування (Магістри vs Бакалаври)	0.002	1	228	0.964	Гомогенність підтверджена

Програма тренінгу «Підприємливість як основа професійного зростання»

Блок 1: «Генератор можливостей» (Ідеї та можливості)

Цей блок орієнтований на розвиток креативного мислення, стратегічного бачення, адаптивності та здатності до оцінки можливостей. Він базується на висновках дослідження щодо необхідності підвищення творчого мислення, лідерських якостей та вміння працювати в умовах невизначеності.

1.1 Сприйнятливість до можливостей

Мета заняття: Формування навички аналізу професійного середовища для виявлення нових можливостей для започаткування власної справи або розвитку приватної практики.

Методи

- Метод «Діаграма Ішікави» (Риб'ячий скелет): Допомогає визначати причини виникнення можливостей та бар'єрів.
- Мозковий штурм: Генерація ідей щодо потенційних напрямів діяльності.
- Аналіз трендів ринку: Огляд актуальних потреб та запитів на психологічні послуги.
- Кейс-методи: Аналіз успішних прикладів приватної практики психологів.
- PESTEL-аналіз: Аналіз політичних, економічних, соціальних, технологічних, екологічних та правових факторів ринку.

Зв'язок із дослідженням: За результатами дослідження, розвиток сприйнятливості до можливостей підвищить підприємницьку активність та

ініціативність психологів. Це допоможе їм виявляти потенційні сфери для зростання та адаптуватися до змін у професійному середовищі.

В результаті учасники навчаться:

1. Аналізувати професійне середовище та виявляти нові можливості.
2. Використовувати інструменти SWOT-аналізу для стратегічного планування.
3. Генерувати ідеї для започаткування або розвитку власної практики.

1.2 Творче мислення

Мета заняття: Генерація нестандартних рішень для професійних викликів та створення інноваційних підходів до роботи.

Методи

- SCAMPER: Техніка модифікації існуючих ідей для створення нових рішень.
- Метод «Шість капелюхів» Едварда де Боно: Розгляд проблеми з різних точок зору.
- Дизайн-мислення: Підхід, що базується на емпатії, ідеації та прототипуванні.
- Асоціативне мислення: Вправи на розвиток креативності через асоціації та візуалізацію.

Зв'язок із дослідженням: Дослідження показало необхідність розвитку творчого мислення для підвищення здатності до інноваційних підходів у вирішенні професійних завдань. Це сприятиме адаптації до нових викликів і підвищенню конкурентоспроможності на ринку психологічних послуг.

В результаті учасники навчаться:

1. Генерувати нестандартні рішення для професійних викликів.
2. Використовувати креативні техніки для розробки інноваційних ідей.
3. Застосовувати дизайн-мислення для створення ефективних стратегій розвитку практики.

1.3 Візія

Мета заняття: Формування чіткого бачення професійного розвитку та підприємницької стратегії.

Методи

- **Вправа «Ідеальний день»:** Візуалізація бажаного майбутнього у професійній діяльності.
- **Карта бачення (Vision Board):** Створення наочного плану досягнення цілей.
- **Дорожня карта професійного розвитку:** Планування стратегічних кроків для реалізації ідей.

Зв'язок із дослідженням: Чітке бачення майбутнього підвищує цілеспрямованість та мотивацію до підприємницької активності. Це допоможе психологам ефективно планувати та реалізовувати свої ідеї.

В результаті учасники навчаться:

1. Формулювати довгострокові цілі для своєї професійної діяльності.
2. Створювати стратегічні плани та реалізовувати їх.
3. Підтримувати мотивацію через візуалізацію досягнень.

1.4 Оцінка ідеї

Мета заняття: Розвиток навичок аналізу та оцінки життєздатності ідей у сфері психологічних послуг для мінімізації ризиків та прийняття обґрунтованих рішень.

Методи

- Метод «Плюси, мінуси, цікаве» (PMI): Аналіз позитивних, негативних та нейтральних аспектів ідеї.
- Матриця оцінки ризиків і вигод (Risk Matrix): Ідентифікація потенційних загроз та переваг.
- Рефлексивні сесії: Групове обговорення ідей, їх сильних і слабких сторін.
- Кейс-методи: Аналіз успішних та невдалих прикладів реалізації психологічних послуг.

Зв'язок із дослідженням: За результатами дослідження, психологи мають низький рівень схильності до ризику та часто уникають прийняття рішень через страх помилок. Навички оцінки ідей дозволять мінімізувати ризики, підвищать впевненість у прийнятті обґрунтованих рішень та підтримають ініціативність.

В результаті учасники навчаться:

1. Аналізувати життєздатність своїх ідей.
2. Виявляти потенційні ризики та переваги.
3. Приймати зважені та обґрунтовані рішення у підприємницькій діяльності.

1.5 Адаптивність та стійкість до викликів

Мета заняття: Розвиток навичок гнучкої адаптації до змінних умов та підвищення емоційної стійкості для ефективного вирішення професійних викликів.

Методи

- Ігрові моделювання: Сценарії змінних умов роботи, що вимагають швидкої адаптації.
- Вправи на розвиток резильєнтності: Техніки збереження психологічної стійкості під тиском.
- Кейс-методи: Аналіз ситуацій, які вимагають швидкого ухвалення рішень в умовах невизначеності.
- Техніки управління стресом: Дихальні практики, методи релаксації, вправи на емоційне розвантаження.

Зв'язок із дослідженням: Дослідження виявило високий рівень нейротизму серед жінок-психологів, що обмежує їхню здатність до підприємницької діяльності. Розвиток адаптивності та емоційної стійкості допоможе зменшити тривожність, підвищити резильєнтність та сприятиме готовності до викликів.

В результаті учасники навчаться:

1. Швидко адаптуватися до змін у професійному середовищі.
2. Використовувати техніки управління стресом для підтримки емоційної стабільності.
3. Підвищувати свою стійкість до викликів і невизначеності.

Загальний підсумок блоку «Генератор можливостей»

Цей блок забезпечує розвиток ключових підприємницьких компетенцій, визначених у дослідженні як критичні для психологів:

1. Сприйнятливість до можливостей – підвищує підприємницьку активність та адаптацію до змін.
2. Творче мислення – розвиває інноваційні підходи до професійних викликів.
3. Візія – формує стратегічне бачення та цілеспрямованість.
4. Оцінка ідей – знижує страх помилок та підвищує здатність до обґрунтованого ризику.
5. Адаптивність – підвищує емоційну стійкість та готовність до викликів.

Ці компетенції є фундаментом для успішного започаткування власної справи та розвитку підприємницьких ініціатив у психологічній практиці.

Блок 2: «Сила ресурсів: від усвідомлення до ефективності»

Цей блок спрямований на розвиток навичок самоусвідомлення, ефективності у використанні ресурсів, фінансової грамотності та мотивації. Він базується на висновках дослідження про необхідність підвищення самоусвідомлення, мотивації до успіху, емоційної стійкості та здатності мобілізувати ресурси для досягнення цілей.

2.1 Самоусвідомлення та ефективність

Мета заняття: Формування навичок самоаналізу, усвідомлення власних сильних сторін та зон розвитку для підвищення професійної ефективності.

Методи

- SWOT-аналіз особистості: Ідентифікація сильних та слабких сторін, можливостей та загроз. («Колесо компетенцій»).

- Рефлексивні техніки: Ведення щоденника саморозвитку, техніка «Колесо компетенцій».
- Вправи на самооцінку: Аналіз досягнень і невдач для підвищення впевненості.

Зв'язок із дослідженням: Розвиток самоусвідомлення допоможе психологам краще розуміти свої сильні сторони та сфери для розвитку. Це сприятиме підвищенню ефективності та автономності у професійній діяльності, що є критичним для підприємницької ініціативності.

В результаті учасники навчаться:

1. Аналізувати свої компетенції та визначати зони розвитку.
2. Підвищувати свою впевненість у професійній діяльності.
3. Використовувати самоаналіз для підвищення ефективності.

2.2 Мотивація та наполегливість

Мета заняття: Підвищення мотивації до досягнень та формування навичок наполегливості для досягнення професійних цілей.

Методи

- SMART-планування: Постановка конкретних та досяжних цілей або метод ОКР для постановки цілей та вимірювання прогресу.
- Техніка «Драбина до успіху»: Поетапне планування досягнень.
- Аналіз успішних кейсів: Вивчення прикладів наполегливості та досягнень у психологічній практиці.

Зв'язок із дослідженням: Дослідження вказує на необхідність підвищення мотивації до успіху та формування наполегливості у психологів.

Розвиток цих якостей сприятиме досягненню амбітних професійних цілей та подоланню викликів.

В результаті учасники навчаться:

1. Постановці чітких і досяжних цілей.
2. Знаходити мотивацію для досягнення професійних результатів.
3. Застосовувати наполегливість для подолання труднощів.

2.3 Мобілізація ресурсів для емоційної стійкості

Мета заняття: Розвиток навичок мобілізації ресурсів для підтримки емоційної стійкості у стресових умовах.

Методи

- Створення карти ресурсів: Ідентифікація внутрішніх та зовнішніх ресурсів для підтримки стійкості.
- Техніки управління стресом: Дихальні практики, релаксаційні техніки. вправи на м'язову релаксацію за методом Джейкобсона
- Вправи на резильєнтність: Сценарії подолання стресових ситуацій. техніка «Горизонт надії» для збереження мотивації під час труднощів

Зв'язок із дослідженням: Дослідження вказало на високий рівень нейротизму серед психологів, особливо жінок. Розвиток емоційної стійкості зменшить рівень тривожності та підвищить готовність до професійних викликів.

В результаті учасники навчаться:

1. Ідентифікувати ресурси для емоційної підтримки.
2. Використовувати техніки управління стресом.
3. Підтримувати стійкість у складних професійних ситуаціях.

2.4 Фінансова та економічна грамотність

Мета заняття: Формування базових навичок фінансового планування, управління фінансами та ухвалення обґрунтованих ризикованих рішень у професійній діяльності.

Методи

- Складання бюджету: Практичні вправи на створення бюджету для власної практики чи проекту.
- Фінансова симуляція: Моделювання фінансових рішень у різних умовах.
- Аналіз витрат і доходів: Оцінка рентабельності та потенційних фінансових ризиків.
- Матриця оцінки ризиків і вигод: Вправи на зважування фінансових ризиків та переваг.

Зв'язок із дослідженням: Дослідження виявило потребу у підвищенні готовності до обґрунтованого ризику та зниженні страху помилок. Розвиток фінансової грамотності допоможе психологам впевнено ухвалювати фінансові рішення та мінімізувати потенційні ризики.

В результаті учасники навчаться:

1. Створювати та керувати фінансовим планом своєї професійної діяльності.
2. Аналізувати фінансові ризики та вигоди.

3. Ухвалювати обґрунтовані фінансові рішення для розвитку власної практики.

2.5 Використання соціальних ресурсів

Мета заняття: Розвиток навичок ефективного використання соціального капіталу, нетворкінгу та комунікативної гнучкості для професійного зростання.

Методи

- Нетворкінг-вправи: Побудова професійних зв'язків та співпраці (наприклад, техніка «Шість рукостискань»).
- Симуляції професійних зустрічей: Тренування вмінь налагодження контактів та ділової комунікації.
- Рольові ігри: Моделювання ситуацій співпраці та комунікативних викликів.
- Вправи на комунікативну гнучкість: Використання нестандартних підходів до вирішення соціальних завдань.

Зв'язок із дослідженням: Дослідження показало важливість підвищення рівня соціальної креативності у психологів, що є цінним ресурсом для підприємницької діяльності. Розвиток соціальних навичок підвищить ефективність комунікації та допоможе в налагодженні партнерських відносин.

В результаті учасники навчаться:

1. Налагоджувати та підтримувати професійні зв'язки.
2. Використовувати соціальний капітал для розвитку своєї практики.
3. Застосовувати креативні підходи для вирішення комунікативних завдань.

Загальний підсумок блоку «Сила ресурсів»

Цей блок надає психологам інструменти для ефективного використання внутрішніх та зовнішніх ресурсів, формування емоційної стійкості, фінансової грамотності та соціальної взаємодії.

Очікувані результати

1. Самоусвідомлення та рефлексія для підвищення професійної ефективності.
2. Стійка мотивація та наполегливість у досягненні цілей.
3. Емоційна стійкість та вміння мобілізувати ресурси для подолання стресу.
4. Фінансова грамотність для ухвалення обґрунтованих рішень.
5. Ефективне використання соціального капіталу для професійного зростання.

Блок 3: «Ефективність у складних умовах: плануй, управляй, ризикуй» (Взаємодія)

Цей блок спрямований на розвиток навичок стратегічного планування, управління проєктами, командної роботи, подолання викликів та ефективного прийняття рішень у ситуаціях невизначеності та ризику. Блок базується на результатах дослідження щодо необхідності підвищення здатності до обґрунтованого ризику, розвитку лідерських якостей, емоційної стійкості та адаптивності до складних умов.

3.1 Планування та управління

Мета заняття: Формування навичок стратегічного планування та ефективного управління проєктами для досягнення професійних цілей.

Методи

- Техніка «Канбан»: Візуалізація робочих завдань для кращого управління часом та ресурсами.
- Backward Planning або Time Blocking для стратегічного та щоденного планування.
- Тайм-менеджмент: Вправи на пріоритизацію завдань і оптимізацію робочого процесу.
- Складання плану проєкту: Створення покрокової інструкції для реалізації підприємницьких ініціатив.

Зв'язок із дослідженням: Дослідження виявило потребу у підвищенні рівня лідерських якостей та здатності до самостійного прийняття рішень. Планування та управління допоможуть зменшити невпевненість та підвищити ефективність реалізації професійних проєктів.

В результаті учасники навчаться:

1. Планувати та керувати робочими процесами.
2. Ефективно розподіляти ресурси.
3. Здійснювати стратегічне планування для досягнення професійних цілей.

3.2 Долання труднощів

Мета заняття: Розвиток навичок подолання професійних труднощів та підвищення стійкості до стресових ситуацій.

Методи

- Техніки управління стресом: Дихальні вправи, методи прогресивної м'язової релаксації за Джейкобсоном.

- **Вправи на резильєнтність:** Симуляція складних ситуацій із пошуком оптимальних рішень.
- **Кейси на подолання викликів:** Аналіз реальних професійних труднощів і стратегій їх вирішення.

Зв'язок із дослідженням: Високий рівень нейротизму, особливо серед жінок, обмежує емоційну стійкість. Розвиток навичок подолання труднощів допоможе психологам зменшити тривожність та підвищити впевненість у складних умовах.

В результаті учасники навчаться:

1. Долати стресові ситуації та зберігати продуктивність.
2. Розвивати стійкість до викликів.
3. Застосовувати техніки управління стресом у професійній діяльності.

3.3 Робота у команді

Мета заняття: Розвиток навичок ефективної командної роботи, кооперації та конструктивного вирішення конфліктів для успішної реалізації професійних та підприємницьких завдань.

Методи

- **Командні завдання:** Вправи на кооперацію, взаємодію та досягнення спільної мети.
- **Рольові ігри:** Розподіл ролей у команді та виконання завдань у різних умовах.
- **Ситуаційні вправи:** Аналіз та розв'язання конфліктів, прийняття колективних рішень.
- **Зворотний зв'язок у команді:** Навчання конструктивному наданню та прийняттю зворотного зв'язку.

Зв'язок із дослідженням: Дослідження показало високий рівень соціальної креативності у психологів, що є важливим ресурсом для командної роботи та підприємницької діяльності. Розвиток навичок командної взаємодії допоможе ефективно використовувати цей потенціал для досягнення спільних цілей.

В результаті учасники навчаться:

1. Працювати в команді та ефективно взаємодіяти з колегами.
2. Розподіляти ролі та обов'язки у колективі.
3. Конструктивно вирішувати конфлікти та приймати колективні рішення.

3.4 Навчання через досвід

Мета заняття: Розвиток здатності до рефлексії, навчання на основі власного та чужого досвіду для підвищення професійної ефективності.

Методи

- Рефлексивні сесії: Аналіз власних помилок, успіхів та отриманих уроків.
- Метод кейсів: Вивчення та аналіз досвіду інших фахівців у психології та підприємстві.
- Журнали професійного розвитку: Ведення записів про досягнення, виклики та методи їх подолання.
- Сценарії саморозвитку: Створення планів професійного вдосконалення на основі рефлексії.

Зв'язок із дослідженням: Здатність до рефлексії допоможе психологам усвідомити свої сильні та слабкі сторони, а також використовувати цей аналіз для підвищення ефективності у підприємницькій діяльності. Це зменшить

схильність до самозвинувачення та сприятиме конструктивному підходу до невдач.

В результаті учасники навчаться:

1. Аналізувати власний досвід для професійного зростання.
2. Використовувати досвід інших для вирішення професійних викликів.
3. Планувати власний розвиток на основі рефлексії

3.5 Робота з невизначеністю, неоднозначністю та ризиком

Мета заняття: Формування навичок прийняття рішень у ситуаціях невизначеності, управління ризиками та мінімізації страху помилок.

Методи

- Матриця оцінки ризиків: Аналіз потенційних загроз і переваг запропонованих рішень.
- Симуляції ризикованих ситуацій: Моделювання сценаріїв для ухвалення рішень в умовах невизначеності.
- Техніка «Що якщо?»: Розгляд альтернативних варіантів та наслідків різних рішень.
- Вправа на сміливе прийняття рішень: Завдання на обґрунтовані ризики та креативне мислення в умовах стресу.

Зв'язок із дослідженням: Дослідження виявило необхідність підвищення схильності до обґрунтованого ризику, оскільки низька готовність до ризику обмежує підприємницьку активність. Розвиток цих навичок допоможе психологам долати страх невдач та приймати впевнені рішення в умовах невизначеності.

В результаті учасники навчаться:

1. Аналізувати ризики та ухвалювати обґрунтовані рішення.
2. Зменшувати страх помилок та невдач.
3. Ефективно діяти в умовах невизначеності та неоднозначності.

Загальний підсумок блоку «Ефективність у складних умовах»

Цей блок забезпечує розвиток ключових навичок для успішної підприємницької діяльності психологів, включаючи планування, управління проектами, командну роботу, адаптацію до викликів та роботу з ризиками. За результатами дослідження, ці компетентності підвищують професійну ефективність та готовність до започаткування власної справи.

Очікувані результати блоку:

1. Розвиток стратегічного планування та управління ресурсами.
2. Підвищення емоційної стійкості та здатності долати труднощі.
3. Розвиток командної взаємодії та вирішення конфліктів.
4. Уміння навчатися через досвід та рефлексію.
5. Здатність приймати обґрунтовані ризики та працювати в умовах невизначеності.