

КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**Психологічні особливості підприємців малого бізнесу порівняно з
найманими працівниками**

Здобувача (ки) 2 курсу КП-243 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Клінічна психологія
Світлани СУРЖИК
(прізвище та ініціали)

Керівники

Ірина САВЕЛЬЄВА, доктор філософії в галузі
психології,

Сергій СИТНИК, д.мед.н., проф.
(прізвище та ініціали, вчене звання, науковий ступінь)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол №11 від «22» червня 2026р.

Зав. кафедри клінічної психології _____
підпис (науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.

Зав. кафедри соціальної психології _____
підпис (науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

к.психол.н., доц., Трофімова Д.О.

Київ–2026

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота присвячена дослідженню психологічних особливостей підприємців малого бізнесу порівняно з найманими працівниками. У теоретичному розділі розглянуто сучасні підходи до мотивації підприємництва, психологічної структури особистості та відмінностей підприємців і працівників. Емпіричне дослідження спрямоване на порівняння мотиваційних профілів, психологічних характеристик та готовності до ризику серед підприємців і найманих працівників різного віку та стажу.

Ключові слова: мотивація, підприємці, наймані працівники, готовність до ризику, життєстійкість, внутрішня мотивація, кар'єрні орієнтації, професійна самореалізація.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДПРИЄМЦІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ ТА НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ	
1.1. Підприємництво та наймана праця як різні стратегії професійної самореалізації.....	9
1.2. Психологічні особливості та мотиваційна сфера підприємців.....	17
1.3. Психологічний профіль підприємців і найманих працівників.....	24
Висновки до розділу I.....	29
РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	
2.1. Організація емпіричного дослідження.....	31
2.2. Методи емпіричного дослідження.....	33
2.3. Характеристика вибірки.....	37
Висновки до розділу II.....	48
РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДПРИЄМЦІВ ТА НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ	
3.1. Описові характеристики та порівняльний аналіз мотиваційних профілів та кар'єрних орієнтацій респондентів.....	49
3.2. Особливості мотивації та кар'єрних орієнтацій у трьох групах респондентів	65
3.3. Аналіз взаємозв'язків між мотивацією, готовністю до ризику, емоційною стійкості та життєстійкості досліджуваних.....	71
3.4. Практичні рекомендації для підприємців та найманих працівників.....	84
Висновки до розділу III	89
ВИСНОВКИ.....	91
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	94
ДОДАТКИ.....	98

ВСТУП

Сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується глибокими економічними, соціальними та культурними трансформаціями, у межах яких підприємництво набуває особливого значення як чинник економічної стабільності та ресурс відновлення країни. В умовах воєнного стану, нестабільності ринку та високого рівня невизначеності саме малий бізнес демонструє значну гнучкість, адаптивність і здатність до швидкого реагування на зміни. У цьому контексті підприємець постає не лише як суб'єкт економічної діяльності, а як активний агент соціальних змін, що бере на себе відповідальність, приймає ризики та формує нові моделі економічної поведінки.

Водночас наймані працівники залишаються основою функціонування організацій та економіки загалом, виконуючи стабілізуючу роль у системі соціально-трудових відносин. Їх професійна діяльність, на відміну від підприємницької, частіше регламентована зовнішніми умовами, організаційними нормами та системами контролю, що зумовлює відмінні психологічні вимоги до особистості та специфіку професійної самореалізації.

Успішність як підприємницької, так і трудової діяльності значною мірою визначається не лише зовнішніми факторами, а й внутрішніми психологічними детермінантами. Провідне місце серед них займає мотиваційна сфера, яка визначає спрямованість поведінки, рівень активності, здатність до досягнення цілей та подолання труднощів. Проте характер цієї мотивації може суттєво відрізнятися залежно від типу професійної діяльності: для підприємців більш притаманна внутрішня мотивація, орієнтація на досягнення та автономію, тоді як для найманих працівників важливу роль можуть відігравати зовнішні стимули, стабільність та соціальні гарантії.

Водночас, незважаючи на значний обсяг наукових напрацювань, проблема порівняльного аналізу психологічних особливостей підприємців малого бізнесу та найманих працівників залишається недостатньо розробленою, особливо в

умовах сучасних українських реалій. Брак таких досліджень ускладнює розуміння специфіки мотиваційних механізмів різних професійних груп і обмежує можливості розробки ефективних практичних рекомендацій у сфері управління персоналом, підтримки підприємництва та психологічного супроводу професійної діяльності.

Таким чином, актуальність дослідження зумовлена необхідністю комплексного вивчення психологічних особливостей підприємців малого бізнесу у порівнянні з найманими працівниками, зокрема їх мотиваційної сфери, емоційної стійкості та саморегуляції, що дозволить глибше зрозуміти механізми професійної реалізації особистості в різних умовах діяльності та розробити практичні рекомендації для підвищення її ефективності.

Теоретико-методологічна основа дослідження

Аналіз наукових джерел свідчить, що проблема мотивації та професійної самореалізації широко досліджувалася у працях як зарубіжних, так і вітчизняних учених. Класичні теорії мотивації (А. Маслоу (1943), Ф. Герцберг (1959), В. Врум (1964), Л. Портер, Е. Лоулер (1968), Д. МакКлелланд (1961)) заклали теоретичне підґрунтя для розуміння структури потреб і механізмів регуляції поведінки. Сучасні дослідження (Проданова (2018), Rauch & Frese (2019), Позняков (2019), Креденцер (2020), та ін.) підкреслюють роль особистісних характеристик у підприємницькій діяльності, зокрема готовності до ризику, саморегуляції, проактивності та емоційної стійкості.

Об'єкт дослідження: психологічні особливості професійної діяльності підприємців

Предмет дослідження: особливості мотиваційної сфери, кар'єрних орієнтацій, готовності до ризику та життєстійкості підприємців малого бізнесу та найманих працівників.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості підприємців малого бізнесу у порівнянні з найманими працівниками.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення психологічних особливостей підприємців та найманих працівників.

2. Емпірично дослідити мотиваційну сферу, кар'єрні орієнтації, готовність до ризику та життєстійкості у підприємців і найманих працівників.

3. Дослідити статистично значущі відмінності та взаємозв'язки психологічних характеристик у представників обох груп.

4. Розробити практичні рекомендації щодо розвитку психологічного потенціалу підприємців і оптимізації професійної самореалізації найманих працівників.

Методи дослідження:

Теоретичні методи: аналіз, порівняння теоретичних концепцій та узагальнення наукових джерел щодо психології підприємництва та найманої праці.

Емпіричні методи:

- Методика «Якорі кар'єри» (Е. Шейна)
- Опитувальник внутрішньої мотивації Р. Раяна (адаптація В.О. Климчука, О.Л. Музики)
- Тест готовності до ризику (Г. Шуберта)
- Шкала життєстійкості Коннора-Девідсона (адаптація Стаднік А.В., Мельник Ю.Б.)

• *Статистичні методи:* Для обробки результатів дослідження застосовано математично-статистичні методи інтерпретації емпіричних даних: коефіцієнт Альфа Кронбаха, описові статистики, перевірка розподілу даних за допомогою критерію Шапіро-Вілка, U-критерій Манна-Вітні, кореляційний аналіз Спірмена, One-Way ANOVA, критерій Краскела-Волліса та post-hoc аналіз Dwass-Steel-Critchlow-Flinger обчислені за допомогою програми JAMOVІ.

Характеристика вибірки:

У дослідженні взяли участь 85 респонденти віком від 18 до 55 років, чоловіки та жінки.

Вибірка була поділена на дві групи відповідно до типу професійної діяльності:

- перша група — наймані працівники;
- друга група — підприємці малого бізнесу.

Дослідницькі питання:

1. Які психологічні та мотиваційні характеристики відрізняють підприємців від найманих працівників?
2. Які статистично значущі відмінності існують у структурі кар'єрних орієнтацій («якорів кар'єри») між підприємцями та найманими працівниками?
3. Як корелюють показники внутрішньої мотивації з готовністю до ризику, емоційною стійкістю та життєстійкістю у підприємців порівняно з працівниками?

Новизна роботи полягає у порівняльному аналізі психологічних особливостей підприємців і найманих працівників, визначенні мотиваційних чинників і рис, що впливають на професійний розвиток та ефективність роботи.

Теоретична значущість роботи полягає у :

- поглибленні наукових уявлень про психологічні особливості підприємців та найманих працівників;
- уточненні ролі мотиваційної сфери, життєстійкості та готовності до ризику у професійній самореалізації;
- розширенні підходів до порівняльного аналізу різних типів професійної діяльності.

Практична значущість роботи полягає у:

- можливості використання результатів у психологічному консультуванні підприємців та працівників;
- застосуванні висновків у сфері управління персоналом, HR та розвитку бізнесу;
- розробці рекомендацій для підвищення ефективності професійної діяльності та профілактики професійного вигорання.

Апробація результатів дослідження відбулася через участь у Всеукраїнській науково-практичній конференції “Коли закінчилась війна: сучасний погляд та переосмислення” (10-11 квітня 2026 року, м. Київ), де було презентовано основні теоретичні положення та результати емпіричного дослідження у кваліфікаційній роботі. Окремі результати дослідження опубліковано у статті «Психологічні особливості мотиваційної сфери підприємців» у фаховому періодичному виданні «Київський журнал сучасної психології та психотерапії». У публікації представлено результати теоретичного та емпіричного дослідження мотиваційної сфери підприємців, розкрито її структуру та проаналізовано взаємозв'язки між внутрішньою мотивацією, життестійкістю та готовністю до ризику.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДПРИЄМЦІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ ТА НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Підприємництво та наймана праця як різні стратегії професійної самореалізації

Вибір професії доцільно розглянути як один із ключових життєвих рішень особистості. Як зазначав Є. Клімов, «вибір професії – це друге народження людини», адже саме у професійній діяльності людина знаходить можливість реалізувати свій потенціал, цінності та життєві смисли. Кожна історична епоха висуває до особистості власні вимоги, що зумовлює постійний інтерес науковців до проблеми професійної самореалізації. (В.В. Мясенко, 2016:5)

У сучасному суспільстві професійна діяльність виступає не лише засобом забезпечення матеріальної стабільності, а й простором самоздійснення особистості. Поняття «самореалізація» має багатовимірний характер: у психологічному контексті вона трактується як процес і результат розкриття особистісного потенціалу, що формується у межах загальної життєвої перспективи людини та значною мірою залежить від соціального середовища. Професійна самореалізація як етап професійного розвитку розглядається у працях Б. Г. Ананьєва, В. О. Бодрова, Б. Ф. Ломова, які підкреслюють роль активності суб'єкта та його діяльності як рушійної сили професіоналізації. (В.В. Мясенко, 2016:3)

Важливим є підхід Е. Зеєра, який пов'язує самореалізацію з формуванням особливого типу особистості — професіонала, здатного ефективно втілювати свої можливості у діяльності відповідно до системи власних цілей та смислів. Особливу увагу заслуговує концепція професіоналізму А. Маркової, яка

виокремлює кілька етапів досягнення майстерності: від адаптації до професії до самоактуалізації (усвідомлення власних можливостей) та вільного володіння професією. У межах такого підходу професійна діяльність стає простором, де особистість реалізує свої індивідуально-психологічні особливості (В.В. Мясенко, 2016:9)

Важливим аспектом професійної самореалізації є мотиваційна складова. Зокрема, дослідження Р. де Хармса свідчать про складну природу мотивації в професійній сфері, де взаємодія зовнішніх винагород і внутрішніх інтенцій визначає ставлення людини до праці та її залученість у професійне середовище. (В.В. Мясенко, 2016:9)

Таким чином, професійна самореалізація постає як складний багаторівневий процес, у межах якого особистість не лише розвиває власні здібності, але й обирає відповідну форму включення у соціально-економічні відносини. Саме цей вибір визначає характер взаємодії індивіда з працею, рівень його автономії, відповідальності та можливості впливу на результати своєї діяльності.

У цьому контексті доцільно розглядати підприємництво та найману працю як дві альтернативні, але взаємопов'язані стратегії професійної самореалізації. Вони відображають різні моделі втілення особистісного потенціалу та різні способи досягнення професійного успіху в межах сучасного ринку праці.

Перехід до аналізу підприємництва зумовлений тим, що саме ця форма діяльності найбільш повно репрезентує ідею активної, ініціативної самореалізації, де особистість виступає не лише виконавцем, а й творцем власної професійної траєкторії.

Підприємництво у сучасному науковому дискурсі розглядається не лише як економічна категорія, спрямована на отримання прибутку, а й як складне соціально-психологічне явище. У центрі цього процесу стоїть особистість з її ініціативою, мотивацією та прагненням до самореалізації. Підприємець виступає не просто учасником ринку, а суб'єктом, який створює нові можливості, бере на себе відповідальність за ризики та активно взаємодіє з соціальним середовищем.

Міждисциплінарний характер феномена підприємництва зумовлює інтерес до нього з боку різних наук: соціологія досліджує його як форму соціальної активності, філософія — як спосіб існування людини в умовах свободи, а психологія — як прояв специфічних особистісних рис та мотиваційних установок. В українському контексті ця тема набуває особливої актуальності через трансформації суспільства, де зростає роль особистої ініціативи як стратегії професійного виживання та успіху.

Попри тривалу історію досліджень, поняття «підприємництво» продовжує еволюціонувати в умовах глобальних змін, що не дає можливості вважати його остаточно сформованим (В.М. Марченко, 2022:12). Генезис цього терміна відображає перехід від розуміння підприємця як простого посередника до сприйняття його як інноватора та стратегічного управлінця.

Теоретичне осмислення підприємництва бере свій початок у XVIII столітті. Одним із перших дослідників, який увів поняття «підприємництво» в економічну науку, був Річард Кантільйон, який трактував його як особливий вид діяльності, безпосередньо пов'язаний із невизначеністю та ризиком. Підприємця він визначав як особу, яка бере на себе економічний ризик з метою отримання прибутку. [3].

Подальший розвиток уявлень про підприємництво пов'язаний із працями класиків політичної економії.

А. Сміт розглядав підприємця як власника, який організовує виробництво, приймає економічні рішення та несе відповідальність за результати діяльності. [4]. Д. Рікардо трактував підприємця переважно як інвестора або капіталіста, який прагне знайти найбільш ефективного застосування своїх ресурсів. [5]

Важливий внесок у розуміння соціально-психологічної природи підприємництва зробили М. Вебер (1864–1920) та В. Зомбарт (1863–1941). (Гусева О.Ю., 2020:56). М.Вебер пов'язував формування підприємницького духу з цінностями праці, самодисципліни та відповідальності, тоді як В.Зомбарт описував підприємця як «завойовника», «організатора» і «торговця»,

підкреслюючи значення таких якостей, як ініціативність, рішучість, організаторські здібності та готовність до ризику. (Пілецька Л.С. 2007 : 32)

Сучасне розуміння підприємництва значною мірою сформувалося під впливом концепцій Й. Шумпетера, який розглядав підприємця як новатора, здатного впроваджувати нові комбінації ресурсів, технологій і способів організації діяльності. На його думку, саме інноваційність і здатність до змін є визначальними характеристиками підприємницької діяльності (П.Ю. Лазур, 2006:4).

Й. Шумпетер в своїй праці “Теорія економічного розвитку” (1912) « визначає підприємця як особливий тип людини, схильної до новаторства та здатної порушувати усталений економічний порядок. На його думку, «сутність підприємництва полягає у здійсненні нових комбінацій», у впровадженні нововведень, а економічний розвиток відбувається через процес «творчого руйнування», у межах якого старі структури поступово поступаються новим і більш ефективним. (А. Маслюківська, 2012:2)

На його думку, підприємець — це людина, яка «робить те, що інші не роблять, або робить те, що вже робиться, але іншим способом». Він не обов’язково є винахідником у технічному сенсі, але саме він надає винаходу економічного змісту, втілюючи його у виробництві.

Подібних поглядів дотримувався й Ф. Хайєк, який визначав підприємництво як процес постійного пошуку і вивчення нових економічних можливостей та способів ефективного використання ресурсів. Учений підкреслював значення особистої свободи, самостійності та здатності людини адаптуватися до умов ринку. (О.М. Зухба, 2013:126)

П. Друкер (1992) розглядав підприємництво як інноваційну активність, що не обмежується економічною сферою, а може в найрізноманітніших сферах соціальної діяльності. На його думку, підприємництво пов’язане насамперед із вмінням бачити й використовувати нові можливості.

Подальший розвиток теорії підприємництва пов’язаний із сучасними економічними концепціями, у яких акцент зміщується від суто економічної

функції до особистісних характеристик. Так, К. Р. Макконнелл і С. Л. Брю, автори популярного підручника "Економікс", розглядають підприємницькі здібності як особливий людський ресурс, що проявляється у здатності поєднувати фактори виробництва, приймати управлінські рішення, впроваджувати інновації [9]. Вони зазначають, що підприємець - це людина, яка ризикує, несе відповідальність за економічний ризик. (В.Г. Федоренко, 2005:14).

У сучасних підходах підприємець визначається як активний суб'єкт економічної діяльності, який самостійно обирає способи досягнення цілей, несе відповідальність за результати діяльності та реалізує нові ідеї у професійному середовищі (М.П. Бутко, 2016:70). Водночас підприємництво трактується як самостійна, ініціативна, систематична діяльність, що здійснюється на власний ризик і спрямована на отримання прибутку [14].

У правовому полі підприємництво визначається, як самостійна, систематична, на власний ризик діяльність з виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг з метою отримання прибутку, яка здійснюється фізичними та юридичними особами, зареєстрованими як суб'єкти підприємницької діяльності у порядку, встановленому законодавством" (Про підприємництво: Закон України, 1991: 168)

Узагальнення сучасних наукових підходів дозволяє виокремити основні ознаки підприємництва: самостійність у прийнятті рішень, особисту відповідальність, інноваційність, економічну зацікавленість та готовність до ризику [16]. Як зазначає В.Колот: «Феномен підприємництва полягає в тому, що воно є постійним «збудником» суспільного виробництва — не дозволяє йому застоюватись на місці. Підприємництво виступає тією рушійною силою, яка штовхає економіку по шляху ефективності, раціоналізації, ощадливості та постійного оновлення» [17].

Отже, підприємництво можна розглядати як особливий тип професійної самореалізації, що характеризується високим рівнем автономії, інноваційністю, відповідальністю та готовністю до невизначеності. У межах цієї стратегії

особистість виступає активним суб'єктом професійної діяльності, самостійно визначаючи цілі та способи їх досягнення. [18].

Водночас підприємництво не є єдиною формою професійної самореалізації. Поряд із ним у сучасному суспільстві поширеною моделлю професійної діяльності виступає наймана праця, яка має власну соціально-економічну та психологічну специфіку. Аналіз цієї форми зайнятості дозволяє глибше зрозуміти варіативність шляхів професійного самоздійснення особистості. [19].

Праця загалом розглядається як цілеспрямована діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних благ та задоволення індивідуальних і суспільних потреб [20]. Проблематика праці залишається актуальною, оскільки саме через неї відбувається соціальна інтеграція особистості, її економічне забезпечення та професійна самореалізація [21]. Водночас у сучасній науковій літературі особлива увага приділяється поділу праці на самостійну (самозайнятість, підприємництво) та найману.

Наймана праця визначається як форма професійної діяльності, що здійснюється на основі добровільної угоди між працівником і роботодавцем та передбачає виконання визначених трудових функцій за гарантовану винагороду. Її характерними ознаками є відносна залежність від організаційної структури, регламентованість діяльності, стабільність доходу та соціальні гарантії. [20].

Фундаментальний внесок у розуміння цієї форми діяльності зробив А. Сміт. В своїх працях він першим сформулював найману працю як основне джерело прибутку, тобто багатства. На відміну від своїх попередників А. Смітт вважав продуктивною будь-яку найману працю незалежно від місце розташування, умов її реалізації. До непродуктивного виду найманої праці він відносить працю тих найманих робітників, що задіяні в галузях розміщених ним в своїй ієрархії на нижчих щаблях, наприклад таких як домогосподарство. Мотивував він це тим, що найманий працівник виробляє більше ціннісних благ у сільському господарстві, ніж домогосподарка.. [22].

У науковому дискурсі наймана праця також розглядається як форма економічної взаємодії, у межах якої працівник не є власником засобів виробництва та не бере безпосередньої участі у розподілі прибутку, що зумовлює певний рівень залежності від організації та роботодавця (Пастухов В.П., 2004: 4). Водночас саме така форма зайнятості забезпечує передбачуваність професійної діяльності, структурованість ролей і відносну соціальну стабільність. (Дуюнова О., 2004:48). Графічно сутність цієї форми зайнятості можна представити у вигляді «формули найманого працівника», яка включає синтез ключових елементів рис 1.1.

Рис. 1.1. Формула найманого працівника



Як демонструє рисунок 1.1, статус найманого працівника базується на поєднанні суб'єктності особистості з правовими та організаційними рамками: наявністю трудового договору, виконанням конкретної трудової функції та суворим дотриманням професійних регламентів. Саме така структура забезпечує передбачуваність професійної діяльності та відносну соціальну стабільність [25].

У сучасних соціально-економічних умовах наймана праця набуває нових характеристик, поєднуючи потребу у стабільності із необхідністю професійної гнучкості та адаптації до змін ринку праці. Таким чином, вона постає не лише економічною чи правовою категорією, а окремою стратегією професійної самореалізації.

Психологічна специфіка найманої праці, на відміну від підприємницької діяльності, полягає у реалізації особистості через організаційні ролі. Наприклад, менеджер як типовий представник найманої праці виконує міжособові (лідер, зв'язуюча ланка), інформаційні та управлінські ролі, діючи в межах жорстко нормативно-регульованої діяльності. Його професійна самореалізація пов'язана з посадовою ієрархією, де відповідальність є високою, але обмеженою конкретною ділянкою роботи. Якщо підприємець діє від свого імені й на власний ризик, беручи на себе повну відповідальність за кінцеві результати та інвестуючи власний капітал, то менеджер реалізує виконавчу владу в межах делегованих йому повноважень, спираючись на спеціальну управлінську освіту та досвід. [26].

Отже, підприємництво та наймана праця можуть бути розглянуті як дві базові стратегії професійної самореалізації особистості, які відрізняються за рівнем автономії, відповідальності, характером мотивації та способом включення у соціально-економічні відносини. Підприємництво орієнтоване на ініціативність, інноваційність і готовність до ризику, тоді як наймана праця забезпечує структурованість діяльності, соціальні гарантії та більшу передбачуваність професійного середовища. Вибір між цими стратегіями зумовлюється як індивідуально-психологічними особливостями особистості, так і впливом соціального середовища, що створює підґрунтя для подальшого порівняльного аналізу психологічних особливостей представників цих груп.

1.2. Психологічні особливості та мотиваційна сфера підприємців

Проблематика психологічних особливостей підприємців є однією з ключових у дослідженні підприємницької діяльності, оскільки саме особистість виступає визначальним чинником ефективності бізнесу. Так, А. В. Бусигін зазначає, що саме особистісні якості людини, яка провадить підприємницьку функцію, формують основу її ділових якостей, без чого неможливе функціонування як суб'єкта економічного процесу [27].

Попри вплив зовнішніх соціально-економічних умов, вирішальним чинником створення та розвитку підприємницької діяльності залишається особистість підприємця. У цьому контексті М. М. Глушач визначає підприємця: «як особу, наділену індивідуально-психологічними характеристиками, які дають їй змогу виступати суб'єктивним фактором відтворення, здатна на ініціативній та інноваційній основі, не боячись повної відповідальності, йти на ризик та особливим чином поєднати інші чинники виробництва так, щоб в перспективі з'явився додатковий прибуток» [28].

У сучасній психології підприємництво розглядається не лише як економічна активність, а і як специфічна форма ділової творчості, що потребує наявності певних особистісних характеристик та здібностей. Аналіз психологічних досліджень свідчить, що успішна підприємницька діяльність значною мірою пов'язана з ініціативністю, відповідальністю, готовністю до ризику та здатністю діяти в умовах невизначеності. Водночас ці якості можуть розвиватися під впливом професійного досвіду, навчання та соціального середовища.

У науковій літературі підприємець розглядається як окремий соціально-психологічний тип. Рушійні сили підприємництва значною мірою пов'язані з особистісною активністю людини, її прагненням до самореалізації, незалежності та досягнення успіху. Підприємницька діяльність, передбачає високу конкуренцію, постійну психологічну напругу, азарт боротьби і

самозатвердження як у спорті, актуалізація своїх здібностей і обдарованості, як у художній творчості [29].

Узагальнення наукових підходів дозволяє виокремити основні психологічні якості, необхідні для успішної підприємницької діяльності: ініціативність, рішучість, схильність до обґрунтованого ризику, наполегливість, незалежність і самостійність, відповідальність; прагнення до нового та здатність адаптуватися до змін; оптимізм і здатність протидіяти невдачам; комунікабельність і вміння працювати з людьми (налагоджувати зв'язки, впливати, переконувати); висока працездатність і готовність витримувати значні навантаження; дотримання етичних норм у взаємодії; компетентність та ерудиція, що передбачає володіння знаннями з економіки, технологій, права, психології, фінансів і маркетингу (І.В. Гой, П.Т. Смелянська, 2013 :260)

Дослідники Р. Хізрич і М. Пітерс підкреслюють, що навіть за наявності природних задатків підприємницькі компетенції значною мірою формуються через навчання та практичний досвід. До ключових умінь вони відносять здатність діяти в умовах невизначеності, приймати обґрунтовані рішення, генерувати інноваційні ідеї, оцінювати їхню ефективність, а також дотримуватися етичних норм у бізнесі. [30].

Таким чином, психологічні характеристики підприємця формують основу його професійної діяльності, однак повне розуміння підприємницької поведінки неможливе без аналізу мотиваційної сфери, яка визначає спрямованість і динаміку цієї діяльності.

Мотиваційна сфера є центральним компонентом структури особистості, що інтегрує потреби, мотиви, цінності та установки. У процесі мотивації враховуються як психологічні, так і соціальні чинники: систему потреб, індивідуальні мотиви, соціальні норми, культурні установки та ціннісні орієнтації (23).

Одним із класичних змістовних підходів до розуміння мотивації є концепція ієрархії потреб А. Маслоу, відповідно до якої поведінка людини зумовлюється прагненням до задоволення потреб, розташованих у певній

послідовності — від базових фізіологічних до вищих потреб самореалізації. Учений виділяв п'ять основних груп потреб: фізіологічні потреби, потреби безпеки, соціальні потреби, потреби у визнанні та повазі, а також потребу в самоактуалізації — прагнення до максимальної реалізації власного потенціалу (М.Й. Варій, 2008:308).

Згідно з даною концепцією, актуалізація потреб вищого рівня стає можливою після відносного задоволення базових потреб. У контексті підприємницької діяльності особливого значення набувають потреби у досягненні, автономії, визнанні та самоактуалізації, оскільки підприємництво створює умови для реалізації особистісного потенціалу, самостійного прийняття рішень та досягнення професійного успіху.

Коли в людини актуалізується певна потреба, це супроводжується мобілізацією психічної активності, спрямованої на пошук способів її задоволення. У процесі усвідомлення потреба трансформується у конкретний мотив, який і стає безпосереднім регулятором діяльності. Саме тому аналіз мотиваційної сфери підприємця передбачає вивчення не лише зовнішніх стимулів, а й внутрішніх спонукань, що визначають вибір підприємницької діяльності та особливості професійної самореалізації.

У психології мотивація розглядається як динамічний процес переходу від потреби до діяльності, що включає формування мотиву, постановку наміру та реалізацію дії через когнітивний контроль (Ф.М. Подшивайов, 2015:5).

У основі будь-якої діяльності лежить мотив — внутрішнє спонукання, яке спрямовує поведінку людини на задоволення певної потреби. У психології мотив розглядається як усвідомлена форма прояву потреби, що надає діяльності цілеспрямованого характеру. Відповідно, потреба виступає джерелом активності особистості, тоді як мотив визначає конкретний напрям її реалізації. У цьому контексті мотивація є ширшим поняттям і розглядається як сукупність внутрішніх та зовнішніх чинників, що спонукають людину до певної діяльності та підтримують її активність у процесі досягнення поставлених цілей [34].

У межах підприємницької діяльності Н. Ю. Худякова виокремлює дві групи мотивів:

- безпосередні (прагнення до свободи і незалежності, комерційного успіху, ініціативності, інноваційності та ризику);
- опосередковані (самореалізація, потреба у повазі, соціальні контакти, а також вимушена підприємницька активність) [34].

Найбільш значущими для підприємців є мотиви свободи, незалежності та досягнення успіху. На цій основі виокремлюються різні типи підприємців: «істинні», «пасивні», «орієнтовані на прибуток» та «вимушені» [34].

У контексті підприємницької діяльності мотивація відіграє особливо важливу роль, оскільки саме вона визначає готовність особистості до самостійного прийняття рішень, ризику та відповідальності. Мотивацію підприємницької діяльності доцільно розглядати як сукупність внутрішніх і зовнішніх спонукань, які визначають вибір підприємництва як форми професійної самореалізації. Мотив підприємницької діяльності відображає внутрішню готовність особистості діяти певним чином для досягнення економічних, професійних чи особистісних цілей.

Важливим поясненням підприємницької активності є теорія досягнення Д. МакКлелланда, відповідно до якої особи з високим рівнем потреби у досягненні (need for achievement, nAch) характеризуються прагненням до самостійного встановлення цілей, готовністю брати відповідальність за результати власної діяльності та орієнтацією на завдання з помірним рівнем ризику. Саме високий мотив досягнення розглядається як одна з ключових психологічних передумов підприємницької поведінки, оскільки сприяє ініціативності, наполегливості та орієнтації на успіх [35].

У межах підходу Д. МакКлелланда підкреслюється, що важливими характеристиками підприємця виступають орієнтація на нововведення та домінування мотиву досягнення. Це зумовлює схильність підприємців частіше ініціювати нові проекти, шукати нові можливості розвитку та самостійно приймати рішення, спираючись на експертну оцінку, а не лише на найближче

соціальне оточення. Водночас дослідник зазначав, що підприємці не завжди характеризуються вираженими лідерськими якостями, оскільки провідним для них виступає саме мотив досягнення, а не прагнення до впливу чи керівництва іншими. [35].

Дослідження також свідчать, що підприємці частіше характеризуються внутрішнім локусом контролю, тобто схильністю пояснювати результати діяльності власними зусиллями, здібностями та прийнятими рішеннями. Натомість зовнішній локус контролю пов'язаний із тенденцією пояснювати успіх чи невдачу зовнішніми обставинами, випадком або впливом інших людей. Внутрішній локус контролю сприяє більшій відповідальності, ініціативності та готовності до самостійного прийняття рішень.

Однією з ключових психологічних характеристик підприємця є толерантність до невизначеності — здатність ефективно діяти в умовах нестачі інформації, мінливості середовища та відсутності гарантій результату. Саме готовність приймати рішення в ситуації неоднозначності пов'язана зі здатністю до ризику та адаптації до змін.

Поряд зі змістовними теоріями мотивації важливим підходом до пояснення професійної активності є теорія очікувань В. Врума, яка пояснює поведінку особистості через суб'єктивну оцінку ймовірності досягнення бажаного результату. На відміну від змістовних теорій мотивації, що акцентують увагу на потребах, В. Врум підкреслював, що сама наявність потреб ще не визначає активність людини. Важливим є те, наскільки особистість вірить у можливість досягнення поставленої мети та отримання очікуваної винагороди. [36].

У межах даного підходу мотивація розглядається як результат взаємодії трьох основних компонентів: очікування, інструментальності та валентності. Очікування (expectancy) відображає суб'єктивну оцінку людиною ймовірності того, що докладені зусилля приведуть до бажаного результату. Інструментальність (instrumentality) характеризує переконання особистості у тому, що досягнення певного результату сприятиме отриманню винагороди або

досягненню поставленої мети. Валентність (valence) визначає суб'єктивну значущість винагороди для конкретної людини та рівень її привабливості. [36].

Відповідно до теорії В. Врума, високий рівень мотивації формується за умови, коли особистість: по-перше, вірить, що її зусилля приведуть до необхідного результату; по-друге, очікує, що досягнення результату буде винагороджене; по-третє, високо оцінює значущість цієї винагороди. За відсутності хоча б одного з цих компонентів рівень мотивації може суттєво знижуватися. [36].

У контексті підприємницької діяльності положення теорії очікувань набувають особливого значення, оскільки підприємець функціонує в умовах невизначеності, де результат діяльності не є гарантованим. Висока підприємницька мотивація часто пов'язана з переконанням у власній здатності впливати на результат, готовністю інвестувати ресурси у досягнення мети та сприйняттям потенційного успіху як значущої особистісної й матеріальної винагороди. Водночас невизначеність результатів, відсутність чітких критеріїв успіху або низька суб'єктивна цінність очікуваного результату можуть знижувати рівень підприємницької активності.

Важливе значення для професійної поведінки мають кар'єрні орієнтації особистості, які визначають її професійні пріоритети та очікування щодо трудової діяльності.

Важливим компонентом мотиваційної сфери особистості є кар'єрні орієнтації («якорі кар'єри»), запропоновані Е. Шейном. Вони відображають відносно стійкі уявлення людини про бажаний тип професійної діяльності, умови праці та напрями професійного розвитку. Кар'єрні орієнтації формуються під впливом досвіду, здібностей і цінностей особистості та визначають її професійні пріоритети [37].

Е. Шейн виокремив вісім основних кар'єрних орієнтацій, серед яких особливого значення в контексті підприємницької діяльності набувають автономність, підприємництво та орієнтація на виклик. [38]. Саме ці орієнтації

пов'язані з прагненням до незалежності, самостійного прийняття рішень, реалізації власних ідей та готовністю діяти в умовах невизначеності.

Отже, мотиваційна сфера є інтегративним утворенням, що визначає спрямованість, інтенсивність і стійкість поведінки особистості. У підприємницькій діяльності вона проявляється через ініціативність, відповідальність, самостійність, орієнтацію на досягнення успіху та готовність до ризику. Саме особливості мотиваційної сфери значною мірою визначають професійну активність підприємця та його здатність до ефективної реалізації підприємницької діяльності.

1.3. Психологічний профіль підприємців і найманих працівників

У межах економічної психології доцільно розмежовувати психологічні профілі підприємця та найманого працівника, оскільки ці ролі відрізняються не лише функціонально, а й за провідними психологічними якостями, рівнем відповідальності, мотиваційними акцентами та способами професійної реалізації.

Як зазначають фахівці у сфері менеджменту (М. Мескон та ін.), більшість людей реалізують себе переважно в межах найманої праці, тобто в організаційному середовищі. Водночас окремі працівники можуть виконувати функції інтрапренера (внутрішньофірмового підприємця), поєднуючи підприємницьку ініціативу з діяльністю в межах організації. (Компанієць В. В., Полякова О. М., 2021:75)

Одним із важливих підходів до розуміння відмінностей між підприємцями та найманими працівниками є аналіз особливостей ухвалення рішень в умовах невизначеності. У межах відповідних теоретичних моделей професійна діяльність розглядається як континуум: від завдань із високим рівнем визначеності до діяльності, що передбачає постійне зіткнення з ризиком і новизною. На одному полюсі такого континууму перебуває найманий працівник, професійна діяльність якого зазвичай характеризується більшою структурованістю, регламентованістю та передбачуваністю. На іншому — підприємець, діяльність якого пов'язана з невизначеністю, самостійним прийняттям рішень і необхідністю адаптації до змін. [39].

При цьому важливо розмежовувати поведінку підприємця та поведінку менеджера як специфічного типу найманого працівника, професійна діяльність якого найбільш наближена до підприємницької за функціями, однак суттєво відрізняється за психологічним змістом. Найманий менеджер може виконувати подібні економічні функції, однак основний фокус його діяльності переважно перебуває у площині контролю, координації та підтримання функціонування системи, тоді як підприємець бере на себе ініціювання рішень і відповідальність

за їх наслідки в умовах невизначеності. Саме ця відмінність є принциповою, оскільки формує різні психологічні вимоги до особистості та визначає відмінні поведінкові стратегії.

Порівняння зазначених ролей доцільно здійснювати на основі двовимірної моделі Дж. Ронена (рис. 1.2). У межах цієї моделі одна вісь відображає рівень пошуку новизни (novelty seeking), який зростає від виконання рутинних завдань із мінімальною невизначеністю (характерних для робітника) до інноваційної діяльності підприємця. Інша вісь характеризує цілеспрямованість діяльності (purposefulness). Відповідно, рівень прийняття ризику зростає разом зі збільшенням як орієнтації на новизну, так і цілеспрямованості діяльності.

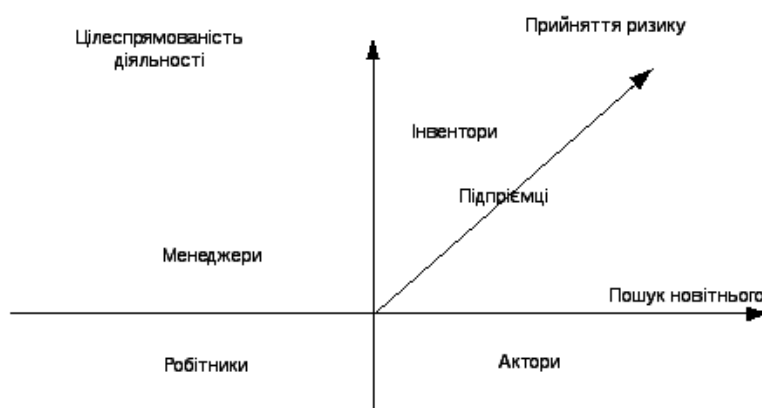


Рис.1.2. Двовимірна модель Дж. Ронена

Однією з ключових характеристик, що диференціює ці професійні групи, є орієнтація на новизну. Для підприємців більшою мірою властиві прагнення до змін, готовність експериментувати та схильність до пошуку нових можливостей, тоді як наймані працівники частіше орієнтовані на стабільність, передбачуваність професійного середовища та дотримання заданих організаційних правил. При цьому обидві групи можуть демонструвати високий рівень цілеспрямованості, однак способи реалізації професійних цілей суттєво різняться.

Згідно з логікою моделі, робітники займають позицію, пов'язану з мінімальною невизначеністю завдань, тоді як підприємці та близькі до них інвентори розміщуються у зоні високої новизни та високої цілеспрямованості. Наймані менеджери, у свою чергу, також характеризуються високою цілеспрямованістю та розвиненим мотивом досягнення, однак частіше демонструють обережність щодо новизни, оскільки їхня діяльність орієнтована на підтримання стабільності та збереження організаційної системи (Компанієць В. В., Полякова О. М. ,2021:75).

Відмінності між підприємцями та найманими працівниками особливо чітко проявляються у кількох психологічних вимірах. Передусім це стосується ставлення до змін: підприємець більшою мірою орієнтований на розвиток, пошук нових можливостей і сприймає новизну як ресурс професійного зростання, тоді як найманий працівник частіше надає перевагу стабільності, прогнозованості та керованості процесів.

Важливою психологічною характеристикою, що відрізняє підприємців, є вища готовність до прийняття ризику. Підприємницька діяльність передбачає необхідність ухвалення рішень за умов неповної інформації, високої невизначеності та потенційної відповідальності за наслідки власного вибору. Натомість наймана праця частіше забезпечує визначеність професійних ролей, розподіл відповідальності та більшу передбачуваність результатів діяльності.

Відмінності проявляються також у мотиваційній сфері. Для підприємців більш характерною є внутрішня мотивація, пов'язана з потребою у самореалізації, автономії та досягненні, тоді як професійна діяльність найманих працівників більшою мірою підтримується зовнішніми стимулами — стабільністю зайнятості, оплатою праці, соціальними гарантіями та можливістю кар'єрного просування. Водночас обидві групи можуть демонструвати виражені лідерські якості, однак найманий менеджер переважно виступає як лідер у межах організаційної структури, тоді як підприємець частіше є ініціатором нових ідей, проєктів і напрямів діяльності.

Водночас психологічний профіль суб'єкта праці доцільно розглядати не як статичний набір рис, а як результат процесу професійного становлення. У межах цього підходу увага зосереджується на динаміці професійної ідентичності, саморегуляції, готовності до змін та здатності адаптуватися до професійного середовища. З огляду на це, відмінності між підприємцями та найманими працівниками можуть бути зумовлені не лише різними трудовими ролями, а й відмінними траєкторіями професійного розвитку [40].

Відмінності простежуються і у сфері лідерства та професійної активності. Підприємці частіше виступають ініціаторами змін, демонструють проактивність, автономність і орієнтацію на реалізацію власних ідей. Наймані працівники, своєю чергою, частіше реалізують професійну активність у межах заданої організаційної структури, орієнтуючись на встановлені правила та цілі організації. [37].

Однією з важливих відмінностей є рівень саморегуляції та психологічної готовності до професійної діяльності. Підприємницька діяльність частіше потребує високого рівня самостійного планування, постановки цілей, контролю виконання та відновлення ресурсів після невдач, оскільки значна частина зовнішніх регуляторів професійної діяльності є обмеженою. У найманій праці саморегуляція також залишається важливою, однак значною мірою підтримується організаційними нормами, посадовими ролями та формалізованими процедурами, що частково знижує вимоги до самостійного конструювання професійної траєкторії [40].

Окремо слід зазначити, що підприємницька поведінка особливо виразно проявляється у стресових ситуаціях, коли необхідно швидко діяти, приймати рішення та брати відповідальність за результати. Саме в таких умовах найбільш чітко виявляються відмінності між підприємцем і найманим працівником. Для підприємців більш типовими є стресори, пов'язані з невизначеністю та високою відповідальністю, тоді як у найманій праці психологічне напруження частіше пов'язане з організаційними вимогами та системою зовнішнього контролю.

Таким чином, порівняння психологічних профілів підприємців і найманих працівників свідчить про те, що підприємницька діяльність більшою мірою пов'язана з толерантністю до невизначеності, орієнтацією на новизну, автономією та готовністю до ризику заради розвитку. Натомість наймана праця, особливо управлінська, більшою мірою орієнтована на стабілізацію, контроль, виконання організаційних цілей та підтримання функціонування системи.

Висновки до розділу I

У результаті теоретичного аналізу встановлено, що підприємництво та наймана праця виступають двома базовими стратегіями професійної самореалізації особистості, які відрізняються за психологічним змістом, рівнем автономії, характером відповідальності та мотиваційними механізмами. Професійна самореалізація розглядається як складний багаторівневий процес, у якому поєднуються індивідуально-психологічні особливості особистості та вплив соціального середовища.

Показано, що підприємницька діяльність має інноваційний, ініціативний і ризикований характер та передбачає високий рівень самостійності й відповідальності. Підприємець виступає активним суб'єктом діяльності, який створює нові можливості, приймає рішення в умовах невизначеності та несе відповідальність за їх результати. Натомість наймана праця характеризується стабільністю, регламентованістю, соціальною захищеністю та орієнтацією на виконання визначених функцій у межах організаційної структури.

Визначено, що ключову роль у підприємницькій діяльності відіграють такі психологічні характеристики, як ініціативність, відповідальність, готовність до ризику, інноваційність, емоційна стійкість і здатність до саморегуляції. Мотиваційна сфера підприємців має переважно внутрішній характер і пов'язана з потребами самореалізації, автономії та досягнення. Для найманих працівників більш характерною є орієнтація на зовнішні стимули, стабільність і соціальні гарантії.

Порівняльний аналіз психологічних профілів підприємців і найманих працівників засвідчив наявність суттєвих відмінностей у ставленні до ризику, змін і відповідальності. Підприємці характеризуються вищою толерантністю до невизначеності, орієнтацією на новизну та розвиток, тоді як наймані працівники частіше орієнтовані на стабільність, контроль і збереження існуючих умов діяльності.

Теоретично обґрунтовано, що мотиваційна сфера та кар'єрні орієнтації («якорі кар'єри») виступають важливими детермінантами професійного вибору, забезпечуючи узгодження між внутрішніми потребами, цінностями та умовами діяльності. Вони визначають спрямованість професійного розвитку та рівень задоволеності працею.

Таким чином, психологічні особливості, структура мотивації та кар'єрні орієнтації є ключовими чинниками, що зумовлюють вибір і ефективність професійної діяльності. Отримані результати створюють теоретичне підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження психологічних відмінностей між підприємцями малого бізнесу та найманими працівниками

РОЗДІЛ II.

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Організація емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення та порівняння психологічних особливостей і мотиваційної сфери підприємців малого бізнесу та найманих працівників. Відповідно до мети дослідження здійснювався аналіз психологічних характеристик, що відображають специфіку професійної самореалізації в різних формах зайнятості. Особлива увага приділялася мотиваційним особливостям, кар'єрним орієнтаціям, ставленню до ризику та психологічній стійкості особистості. Такий підхід дозволив розглядати підприємництво та найману працю не лише як різні соціально-економічні форми професійної діяльності, а як різні стратегії професійної самореалізації, що пов'язані зі специфікою мотивації, відповідальності та поведінкових рішень.

Дослідження проводилося у форматі онлайн-опитування. Збір емпіричних даних здійснювався у березні та квітні 2026 року за допомогою онлайн-платформи Google Forms. Респондентів залучали шляхом поширення відкритого посилання на анкету в цифровому середовищі, зокрема через тематичні спільноти соціальних мереж (Facebook, Telegram, Instagram) та бізнес-спільноти. Формування вибірки відбувалося за принципом добровільної участі та доступної вибірки.

Критеріями включення до дослідження були: вік від 18 років, належність до однієї з професійних груп (підприємці або наймані працівники), а також активна професійна зайнятість на момент проходження опитування. Такий підхід до формування вибірки дозволив здійснити порівняльний аналіз психологічних характеристик представників різних професійних стратегій.

На початку опитування учасникам повідомлялася тема дослідження, його навчально-наукова мета, орієнтовна тривалість проходження та умови участі.

Особливо наголошувалося на добровільності участі, анонімності отриманих відповідей і використанні результатів виключно в узагальненому вигляді в межах кваліфікаційної роботи. Опитування не передбачало збору персональних даних, що дозволило забезпечити конфіденційність і мінімізувати вплив соціально бажаних відповідей.

Структура опитування включала соціально-демографічний блок, спрямований на уточнення професійного статусу респондентів та їхнього ставлення до підприємницької діяльності, а також комплекс психодіагностичних інструментів, підібраних відповідно до завдань дослідження. Використані методики були спрямовані на оцінку мотиваційних особливостей, кар'єрних орієнтацій, готовності до ризику та рівня психологічної стійкості. Детальний опис застосованого психодіагностичного інструментарію представлено в наступному підрозділі.

Орієнтовна тривалість проходження опитування становила близько 15 хвилин. Поділ анкети на тематичні блоки сприяв структурованості процедури дослідження та дозволяв знизити суб'єктивне навантаження на респондентів.

Загалом у дослідженні взяли участь 85 осіб. На етапі первинної обробки було перевірено повноту та коректність заповнення анкет. Усі отримані відповіді відповідали встановленим критеріям якості, тому до подальшого статистичного аналізу було включено повний масив із 85 респондентів. Вибірка була розподілена на дві групи: підприємці та наймані працівники.

Підготовка даних до статистичної обробки передбачала кодування відповідей, формування електронної бази даних та підрахунок інтегральних показників за відповідними шкалами. Подальша статистична обробка результатів здійснювалася із застосуванням сучасних методів математичної статистики у програмі Jamovi відповідно до поставлених завдань дослідження.

2.2. Методики емпіричного дослідження

Для вивчення психологічних особливостей підприємців малого бізнесу та найманих працівників було використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на оцінку мотиваційної сфери, кар'єрних орієнтацій, готовності до ризику та життєстійкості особистості. Вибір інструментарію ґрунтувався на теоретичних положеннях, представлених у першому розділі роботи, а також відповідав меті та завданням дослідження.

Додатковим інструментом збору даних виступила авторська соціально-демографічна анкета, розроблена з урахуванням специфіки досліджуваних груп. Анкета містила запитання щодо віку, статі, професійного статусу, стажу діяльності та професійного досвіду респондентів.

Для найманих працівників було передбачено блок запитань, спрямований на уточнення сфери зайнятості, професійного досвіду та наявності намірів започаткування власної справи. Для підприємців малого бізнесу анкета включала питання щодо сфери діяльності, тривалості ведення бізнесу, кількості працівників, форми організації діяльності та суб'єктивної оцінки змін прибутковості за останній рік. Використання анкети дозволило врахувати професійний контекст діяльності респондентів та забезпечити більш глибоку інтерпретацію емпіричних результатів.

Для емпіричного дослідження визначених психологічних характеристик було використано комплекс психодіагностичних методик, кожна з яких спрямована на вимірювання окремих аспектів мотиваційної та особистісної сфери.

З метою вивчення професійних цінностей і кар'єрної спрямованості особистості було використано методику «Якорі кар'єри» Е. Шейна [42], в адаптації В.А. Чикер та В.Є. Винокурової, яка дозволяє визначити домінуючі кар'єрні орієнтації та мотиваційні установки, що впливають на професійний вибір і професійну самореалізацію.

Концепція кар'єрних орієнтацій ґрунтується на припущенні, що професійний вибір особистості значною мірою визначається системою її цінностей, інтересів та професійних установок. Кар'єрні орієнтації формуються на ранніх етапах професійного становлення та характеризуються відносною стійкістю. Методика дозволяє визначити домінуючі кар'єрні орієнтації, які виступають відносно стабільними регуляторами професійної поведінки та впливають на вибір способу професійної самореалізації.

Методика містить 41 твердження. Пункти з 1 по 21 спрямовані на оцінку значущості певних характеристик професійної діяльності (від «абсолютно неважливо» до «виключно важливо»), а пункти з 22 по 41 — на визначення ступеня згоди з відповідними твердженнями (від «абсолютно не згоден» до «повністю згоден»).

Методика дозволяє оцінити вираженість восьми кар'єрних орієнтацій («якорів»):

- професійна компетентність;
- менеджмент;
- автономія (незалежність);
- стабільність;
- служіння;
- виклик;
- інтеграція стилів життя;
- підприємництво.

Обробка результатів здійснюється відповідно до ключа, запропонованого автором методики. За кожною шкалою обчислюється середній показник, який відображає ступінь вираженості відповідної кар'єрної орієнтації. Найвищі значення свідчать про домінування певного «якоря» у структурі професійної мотивації особистості.

Для оцінки схильності особистості до прийняття рішень в умовах невизначеності було використано методику діагностики готовності до ризику Г.

Шуберта. Доцільність використання цього інструменту зумовлена тим, що готовність до ризику розглядається як одна з ключових психологічних характеристик підприємницької діяльності, оскільки безпосередньо пов'язана з ухваленням рішень, толерантністю до невизначеності та поведінкою в ситуаціях потенційних втрат або невизначених наслідків.. Методика містить 25 тверджень, які оцінюються за шкалою від -2 до +2 (від «цілком не згоден» до «цілком згоден»), де респондент визначає ступінь своєї згоди із запропонованими висловлюваннями.

Загальний показник визначається шляхом підсумування балів (діапазон від -50 до +50) і відображає рівень схильності до ризику.

Інтерпретація результатів передбачає визначення низького, середнього та високого рівнів готовності до ризику, що дозволяє оцінити особливості поведінки особистості у ситуаціях невизначеності.

З метою дослідження психологічної стійкості особистості в умовах професійних навантажень і стресу було використано шкалу життестійкості Коннора–Девідсона (CD-RISC-10) в адаптації А.В. Стаднік та Ю.Б. Мельника. Життестійкість у межах даного дослідження розглядається як здатність особистості ефективно адаптуватися до змін, долати труднощі, зберігати психологічну рівновагу та підтримувати ефективність діяльності в умовах невизначеності.

Опитувальник містить 10 тверджень, які оцінюються за п'ятибальною шкалою. Сумарний показник (від 0 до 40) відображає рівень життестійкості особистості, зокрема її здатність адаптуватися до змін, долати труднощі, підтримувати самоконтроль і зберігати ефективність в умовах стресу та невизначеності.

Оскільки мотиваційна сфера є одним зі центральних компонентів професійної діяльності, для її дослідження було використано опитувальник внутрішньої мотивації Р. Раяна в адаптації В.О. Климчука та О.Л. Музики. Методика спрямована на оцінку внутрішньої залученості особистості до діяльності та містить 15 тверджень, об'єднаних у чотири субшкали:

- задоволення від діяльності;
- докладені зусилля;
- почуття компетентності;
- почуття самодетермінованості.

Кожна субшкала містить по 4 твердження, окрім субшкали «докладені зусилля», яка складається з 3 пунктів тверджень. Отримані результати дають змогу оцінити рівень залученості до діяльності та особливості мотиваційної регуляції.

Комплексне використання зазначених психодіагностичних методик дозволило здійснити всебічний аналіз психологічних характеристик представників різних професійних стратегій — підприємців малого бізнесу та найманих працівників — і створило підґрунтя для подальшого статистичного аналізу та інтерпретації отриманих результатів..

2.3. Характеристика вибірки

Для проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей підприємців малого бізнесу у порівнянні з найманими працівниками було сформовано вибірку загальною кількістю 85 осіб.

У дослідженні взяли участь респонденти віком від 18 до 55 років, серед яких були чоловіки та жінки, що проживають як в Україні, так і за її межами (країни Європи).

Така структура вибірки зумовлена сучасними соціально-економічними умовами, зокрема наслідками повномасштабної війни, що спричинила значні міграційні процеси серед працездатного населення України, а також поширення дистанційних форм зайнятості. У зв'язку з цим місце проживання респондентів не завжди збігається з місцем здійснення професійної діяльності.

За статевим розподілом вибірка є нерівномірною: переважають жінки — 73 особи (85,9%), чоловіки становлять 12 осіб (14,1%). (рис.2.1) Вікова структура є різномірною з домінуванням осіб середнього дорослого віку: найбільшу групу становлять респонденти 36–45 років (35,3%), далі — 46+ (25,9%), 26–35 років (24,7%) та 18–25 років (14,1%). (рис.2.2.)

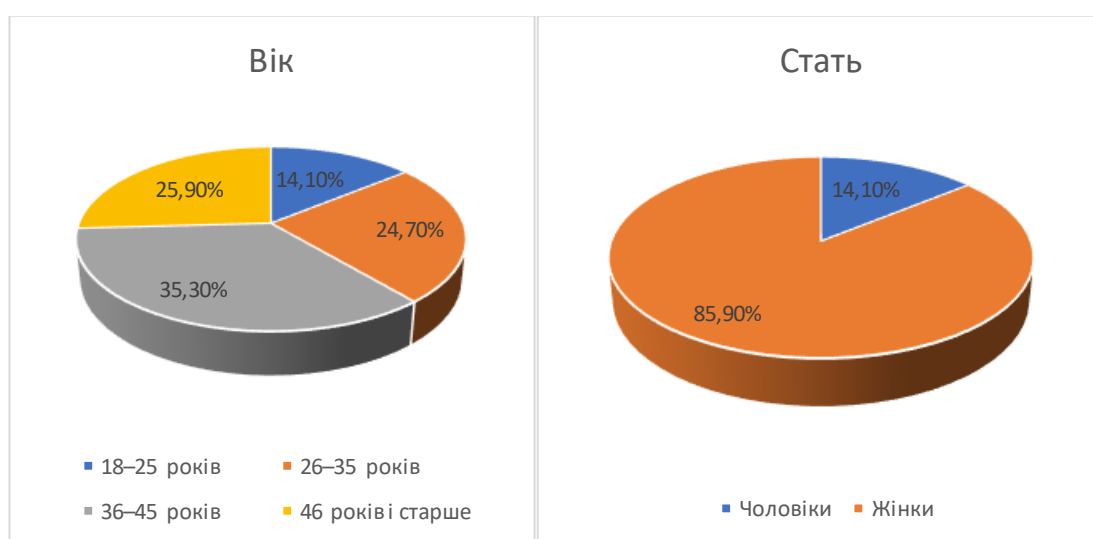


Рис.2.1. Вікова структура

Рис.2.2. Стать

Освітній рівень вибірки є переважно високим: 75,3% респондентів мають повну вищу освіту, 17,6% — неповну вищу, 7,1% — середню або професійно-технічну. (Рис.2.3)

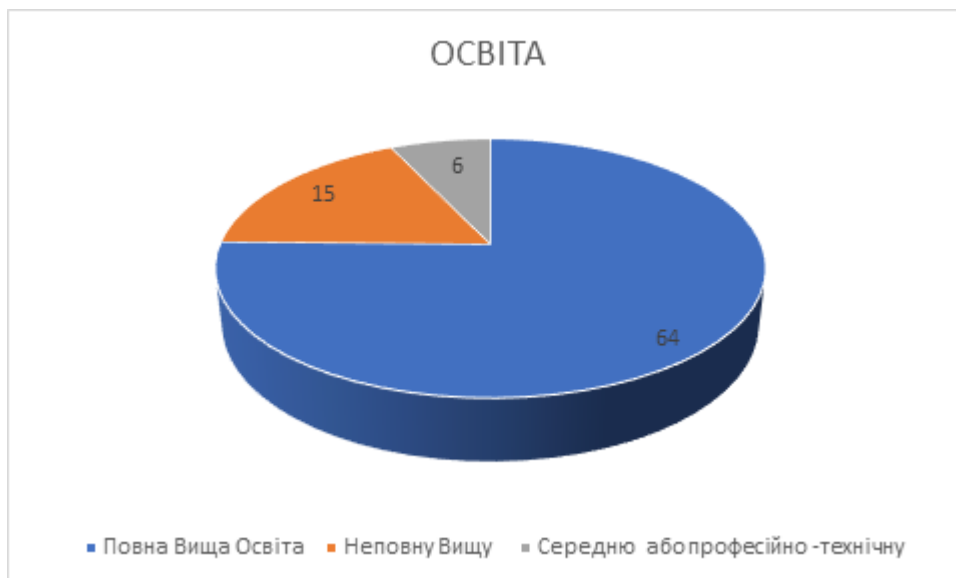


Рис. 2.3. Освітній рівень вибірки

За географічним розподілом майже рівномірно представлені респонденти з України (47,1%) та країн Європи (49,4%), що відображає сучасні міграційні та дистанційні форми зайнятості. (рис.2.4.) Медіанне значення дорівнює 2, що вказує на незначне переважання респондентів, пов'язаних з Україною. Середнє значення ($M = 1,54$; $SD = 0,57$) свідчить про загалом близький розподіл між двома основними категоріями — Європою та Україною. Таким чином, вибірка є географічно збалансованою між Україною та країнами Європи, з мінімальним представленням інших регіонів.



Рис.2.4. Країна проживання респондентів

У межах професійного розподілу 48 осіб (56,5%) — підприємці малого бізнесу та 37 осіб (43,5%) — наймані працівники. (рис.2.5.)



Рис.2.5. Розподіл респондентів за позицією

Описові характеристики групи найманих працівників

Група найманих працівників є професійно різномірною. Сфери професійної діяльності найманих працівників було згруповано у сім основних напрямів. Найбільшу частку в підвибірці становить сфера сервісу та обслуговування — 10 осіб, що складає 27,0% найманих працівників. До цієї категорії було віднесено відповіді, пов'язані з гастрономією, beauty-сферою, роботою з людьми, наданням послуг та обслуговуванням клієнтів. Такий розподіл може свідчити про значну представленість професій, орієнтованих на

безпосередню взаємодію з людьми, гнучкість у виконанні професійних ролей та високий рівень комунікативного навантаження.

Другим за чисельністю виявився напрям бізнесу, фінансів, права та адміністрування — 9 осіб, або 24,3% підвибірки. До нього було включено респондентів, які працюють у сфері консалтингу, фінансів, бухгалтерського обліку, податкової діяльності, юриспруденції, державної служби, а також у сфері рекрутингу та працевлаштування. Висока частка цього напрямку в структурі вибірки вказує на помітну представленість професій, пов'язаних із організаційною, нормативною та управлінською діяльністю.

Технології та виробництво представлені 6 респондентами, що становить 16,2% групи найманих працівників. Наявність цього напрямку у структурі вибірки дає змогу врахувати також специфіку професій, пов'язаних із технічними компетентностями, операційною точністю та регламентованими умовами праці.

Напрямок продажів, логістики та торгівлі охоплює 4 респондентів, або 10,8% підвибірки. Освіта та охорона здоров'я представлені окремо і включають по 3 особи, що становить по 8,1% відповідно. Таке представлення дає підстави говорити про наявність у вибірці як професій соціономічного типу, так і сфер, де важливими є відповідальність, професійна стійкість та орієнтація на допомогу іншим.

Найменш чисельно представлений напрям маркетингу, медіа та комунікацій — 2 особи, або 5,4% групи. Попри незначну кількість респондентів у цій категорії, її включення є важливим, оскільки вона відображає присутність професій, у яких значущими є креативність, гнучкість мислення та здатність до швидкої адаптації до змін інформаційного середовища.

Загалом професійна структура найманих працівників є достатньо різноманітною, однак найбільшою мірою у ній представлені сервісний та бізнес-адміністративний напрями. Це дозволяє характеризувати підвибірку як професійно неоднорідну, але таку, у якій переважають види діяльності, пов'язані з міжособистісною взаємодією, організаційною включеністю та виконанням визначених професійних функцій. (Рис.2.6.)

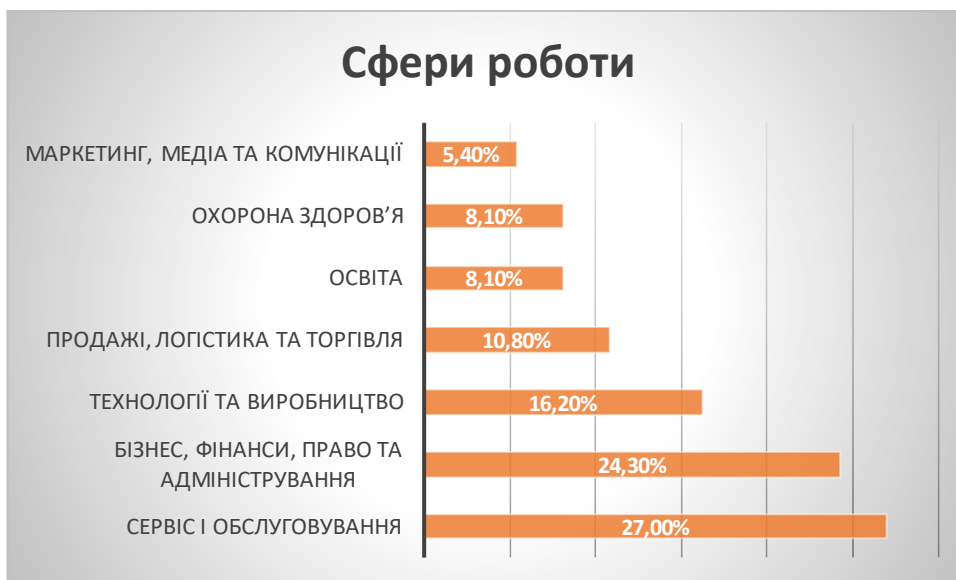


Рис.2.6. Сфери роботи найманих працівників

Аналіз структури вибірки за тривалістю професійного досвіду серед найманих працівників показав переважання респондентів зі стажем 8 років і більше — 18 осіб, що складає 48,6% цієї підвибірки. Досвід від 4 до 7 років мають 9 респондентів (24,3%), тоді як групу з досвідом від 1 до 3 років представляють 6 осіб (16,2%). Найменш чисельною є категорія фахівців зі стажем менше одного року — 4 особи, або 10,8%.

Отже, вибірка найманих працівників характеризується високим рівнем професійної зрілості: майже половина опитаних (48,6%) мають значний практичний досвід (понад 8 років), що дозволяє вважати результати їхнього подальшого тестування репрезентативними щодо стійких професійних орієнтацій та сформованої мотиваційної сфери. (Табл.2.7.)

Табл.2.7.

Досвід роботи найманих працівників

Досвід роботи найманих працівників	К-ть	%
Менше 1 року	4	10,8%
1–3 роки	6	16,2%
4–7 років	9	24,3%

8 років і більше	18	48,6%
------------------	----	-------

Аналіз професійних намірів у групі найманих працівників показав, що переважна більшість респондентів розглядала можливість започаткування власного бізнесу. Ствердну відповідь надали 26 осіб, що становить 70,3% підвибірки, тоді як 11 респондентів (29,7%) зазначили відсутність таких намірів. (рис.2.8.)



Рис.2.8. Аналіз професійних намірів

Отримані дані свідчать про високий рівень підприємницького потенціалу всередині групи найманих фахівців. Це вказує на те, що значна частина респондентів розглядає підприємництво як реальну альтернативу поточному професійному статусу, що робить актуальним подальше дослідження їхніх кар'єрних орієнтацій та мотиваційних чинників, які стримують або спонукають їх до переходу в категорію самозайнятих осіб.

Описові характеристики групи підприємців

Підприємницька група також є різномірною за сферами діяльності. Сфери бізнесу підприємців було згруповано у шість укрупнених напрямів. Найбільшу частку становить сфера сервісу, туризму, дозвілля та харчування — 11 осіб, що складає 22,9% підвибірки підприємців. До цього напрямку було віднесено

відповіді, пов'язані з туризмом, гастрономією, доглядом, обслуговуванням, рет-індустрією та іншими сервісними видами діяльності, що передбачають безпосередню взаємодію з клієнтами.

Однаково представленими є три напрями: маркетинг, реклама, комунікації та медіа; HR, рекрутинг, працевлаштування та легалізаційні послуги; освіта, психологія та психологічні послуги — по 8 осіб, або по 16,7% відповідно. Такий розподіл свідчить про значну представленість бізнесів, орієнтованих на роботу з людьми, комунікативні процеси, розвиток та надання інтелектуальних послуг.

Консалтинг, право, бухгалтерія та професійний супровід представлені 7 респондентами (14,6%). До цієї категорії належать види діяльності, що пов'язані з експертною підтримкою, аналітичною роботою та наданням спеціалізованих професійних послуг. Найменш чисельна група представлена напрямками: e-commerce, IT, виробництва та технологічних сфер — 6 осіб, або 12,5%. (Рис.2.9.)

Загалом група підприємців характеризується різноманітністю сфер бізнесу, однак у її структурі переважають напрями, пов'язані із сервісною діяльністю та роботою з людьми. Це може свідчити про виражену орієнтацію респондентів на міжособистісну взаємодію, гнучкість професійної діяльності та реалізацію власних ініціатив у соціально орієнтованих видах бізнесу.



Рис.2.9. Напрями бізнесу

Тривалість підприємницького досвіду було згруповано у три категорії: до 3 років включно, 4–9 років та 10 років і більше. Найбільшу частку становлять підприємці з досвідом до 3 років включно — 21 особа, або 43,8% підвибірки підприємців. Досвід 10 років і більше мають 17 респондентів (35,4%). Найменш чисельною є група підприємців із досвідом 4–9 років — 10 осіб, або 20,8%. (Рис.2.10.)

Медіанне значення дорівнює 2, що відповідає категорії досвіду 4–9 років. Водночас частотний розподіл показує, що найбільше респондентів зосереджено у двох крайніх категоріях — із коротким досвідом до 3 років та тривалим досвідом 10 років і більше.



Рис.2.10. Підприємницький досвід

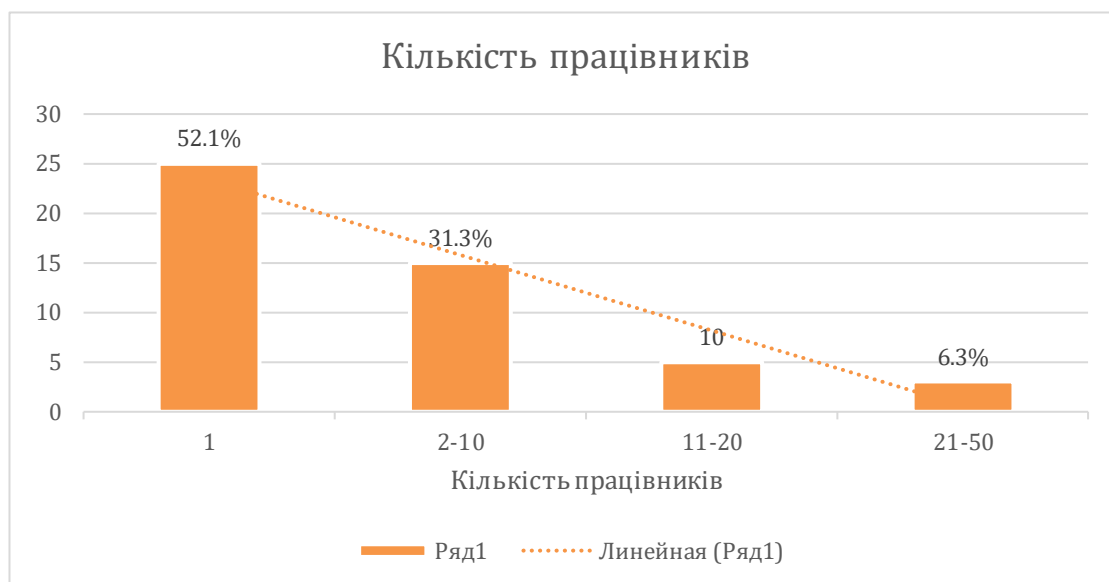
Аналіз розподілу підприємців за кількістю працівників у бізнесі показав, що найбільшу частку становлять респонденти, які здійснюють діяльність самостійно, — 25 осіб, що складає 52,1% підвибірки підприємців. Кількість працівників від 2 до 10 мають 15 респондентів (31,3%). Значно менш чисельно представлені підприємці з колективами 11–20 осіб — 5 респондентів (10,4%) та 21–50 осіб — 3 респонденти (6,3%). (Табл. 2.11).

Отже, у вибірці переважають самозайняті особи та представники мікробізнесу. Це дозволяє зробити висновок, що підприємницька діяльність респондентів здебільшого здійснюється у форматі невеликих організаційних

структур, що передбачає високу особисту залученість у всі аспекти бізнесу, поєднання управлінських і виконавчих функцій та більшу автономію у прийнятті рішень

Табл.2.11.

Розподіл підприємців за кількістю працівників



Для аналізу форматів ведення бізнесу було виділено дві категорії: самостійна діяльність та ведення бізнесу у партнерстві. Оскільки лише один респондент зазначив наявність кількох партнерів, цю відповідь було об'єднано з категорією ведення бізнесу з одним партнером, що дозволило сформулювати узагальнену групу партнерського формату підприємницької діяльності.

За отриманими результатами більшість підприємців здійснюють діяльність самостійно — 30 осіб, що становить 62,5% підвибірки. Водночас 18 респондентів (37,5%) ведуть бізнес разом із партнером або партнерами (рис.2.12).

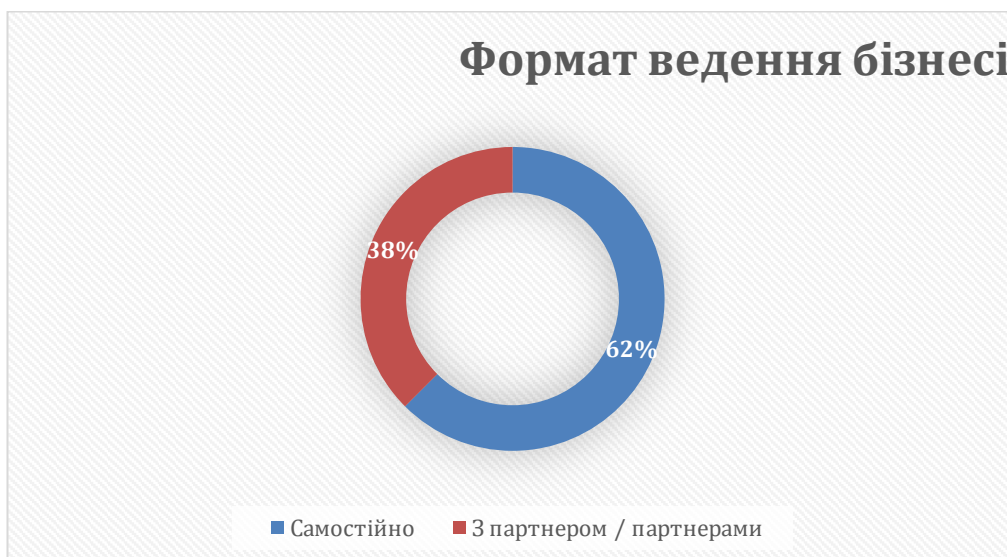


Рис.2.12 Формат ведення бізнесу

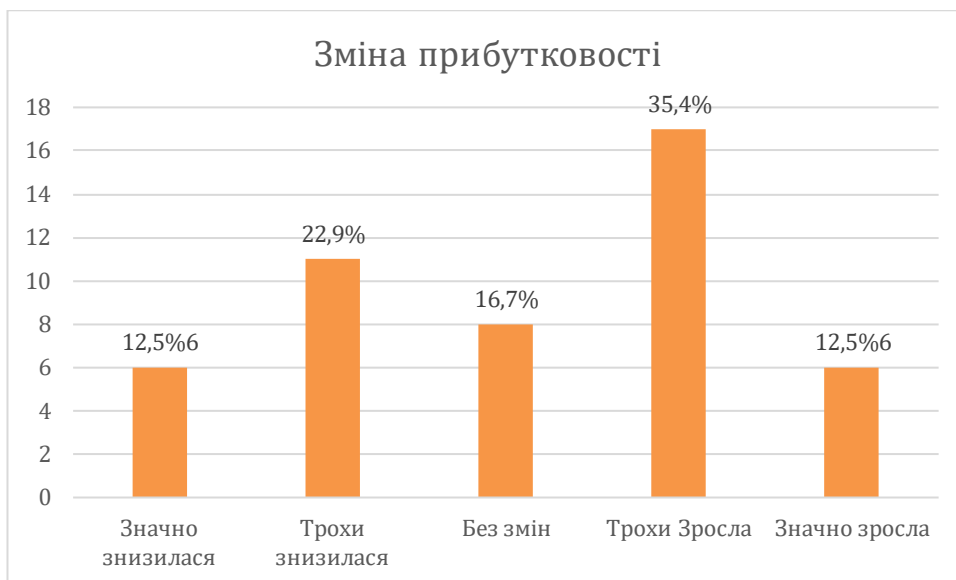
Отже, у підприємницькій підвибірці переважає індивідуальний формат ведення бізнесу. Водночас значна частка респондентів реалізує підприємницьку діяльність у партнерській взаємодії, що свідчить про поєднання у вибірці як орієнтації на автономність і самостійне прийняття рішень, так і здатності до кооперації, розподілу відповідальності та спільного ведення бізнесу

Оцінка змін прибутковості бізнесу за останній рік здійснювалася за п'ятьма градаціями — від значного зниження до значного зростання. Найбільша частка підприємців зазначила, що прибутковість їхнього бізнесу дещо зросла — 17 осіб, що становить 35,4% підвибірки. Водночас 11 респондентів (22,9%) вказали на незначне зниження прибутковості, а у 8 осіб (16,7%) вона залишилася без змін.

Крайні варіанти оцінок представлені однаково: про значне зниження та значне зростання повідомили по 6 респондентів (по 12,5% відповідно).

Узагальнення отриманих результатів показує, що у вибірці дещо переважають підприємці з позитивною динамікою бізнесу: сумарно 47,9% респондентів зазначили зростання прибутковості (незначне або значне). Водночас про зниження повідомили 35,4% опитаних, а у 16,7% показники залишилися стабільними. Такий розподіл може свідчити про відносно стабільний стан підприємницької діяльності у вибірці з помірною тенденцією до зростання (Табл.2.13.)

Табл.2.13.

Економічна динаміка прибутковості

Отже, обидві підгрупи — підприємці та наймані працівники — характеризуються професійною та соціальною різноманітністю, що забезпечує варіативність досліджуваних показників. У підприємницькій групі переважають самозайняті особи та представники мікробізнесу, тоді як серед найманих працівників домінують респонденти з тривалим професійним стажем. Загалом структура вибірки є достатньо збалансованою для проведення порівняльного та статистичного аналізу.

Висновки до розділу II

У другому розділі роботи представлено методичне забезпечення емпіричного дослідження психологічних особливостей підприємців малого бізнесу та найманих працівників.

Дослідження має порівняльний емпіричний характер і спрямоване на виявлення відмінностей у мотиваційній сфері, кар'єрних орієнтаціях, готовності до ризику, життєстійкості та внутрішній мотивації представників двох професійних груп. Теоретичною основою виступили положення про мотиваційну сферу особистості та концепція кар'єрних орієнтацій Е. Шейна, що дозволило розглядати професійний вибір як результат ціннісних і мотиваційних чинників.

Сформовано вибірку обсягом 85 респондентів, розподілених на дві основні професійні групи. Збір емпіричних даних здійснювався за допомогою онлайн-опитування, що забезпечило доступ до респондентів з різних соціально-географічних контекстів.

Для реалізації мети дослідження використано комплекс психодіагностичних методик, які дозволяють оцінити ключові параметри професійної мотивації та особистісного функціонування в умовах професійної діяльності. Обробка отриманих даних здійснювалася із застосуванням методів математичної статистики, що забезпечує можливість виявлення як групових відмінностей, так і взаємозв'язків між досліджуваними змінними.

Таким чином, обраний методичний дизайн є адекватним меті дослідження та створює підґрунтя для подальшого аналізу емпіричних даних у контексті порівняння психологічних особливостей підприємців і найманих працівників.

РОЗДІЛ III.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДПРИЄМЦІВ ТА НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Описові характеристики та порівняльний аналіз мотиваційних профілів та кар'єрних орієнтацій респондентів

На першому етапі емпіричного дослідження було проведено перевірку внутрішньої узгодженості використаних психодіагностичних методик за допомогою коефіцієнта α Кронбаха. Даний показник дозволяє оцінити надійність шкал та визначити, наскільки окремі твердження опитувальника узгоджено вимірюють спільний психологічний конструкт. Прийнято вважати, що значення $\alpha > 0,70$ свідчить про прийнятну узгодженість, $\alpha > 0,75$ — про достатню, а $\alpha > 0,80$ — про високий рівень внутрішньої надійності методики.

Отримані результати показали, що більшість використаних шкал мають високі показники внутрішньої узгодженості. Зокрема, тест готовності до ризику Г. Шуберта продемонстрував високий рівень надійності ($\alpha = 0,837$), а шкала життєстійкості Коннора–Девідсона — $\alpha = 0,849$, що свідчить про добру узгодженість пунктів та стабільність вимірювання.

Субшкали опитувальника внутрішньої мотивації Р. Раяна також показали переважно достатній рівень надійності. Найвищий показник отримано за шкалою «Задоволення від діяльності» ($\alpha = 0,847$), що свідчить про високу внутрішню узгодженість. Шкала «Почуття компетентності» мала прийнятний рівень узгодженості ($\alpha = 0,674$), а шкали «Докладені зусилля» ($\alpha = 0,559$) та «Почуття самодетермінованості» ($\alpha = 0,565$) продемонстрували помірні показники надійності. Це може бути пов'язано з меншою кількістю пунктів у субшкалах або неоднорідністю досліджуваного конструкта, однак отримані

значення залишаються допустимими для психологічних досліджень пошукового характеру.

Особливу увагу привернула субшкала «Докладені зусилля» опитувальника внутрішньої мотивації Р. Раяна, яка в загальній вибірці продемонструвала помірний рівень внутрішньої узгодженості ($\alpha = 0,559$). З метою уточнення причин такого показника було проведено додатковий аналіз окремо для груп підприємців та найманих працівників.

У групі підприємців показник внутрішньої узгодженості зріс до прийняттого рівня ($\alpha = 0,722$), тоді як у групі найманих працівників він виявився низьким ($\alpha = 0,243$). Отримані результати можуть свідчити про відмінності у психологічному змісті категорії «докладених зусиль» у різних професійних групах.

Для підприємців вкладення зусиль, імовірно, тісніше пов'язане з внутрішньою мотивацією, автономією та особистою відповідальністю за результат діяльності, що забезпечує більшу узгодженість відповідей. Натомість у найманих працівників зусилля можуть визначатися не лише внутрішньою мотивацією, але й зовнішнім контролем, організаційними вимогами або необхідністю виконання професійних обов'язків, що знижує однорідність шкали.

Таким чином, отримані дані можуть свідчити про специфіку функціонування мотиваційних конструктів у різних формах професійної діяльності та потребують подальшого дослідження.

Методика Шейна «Якорі кар'єри» в адаптації Чикер і Винокурова продемонструвала достатні та високі показники внутрішньої узгодженості за всіма субшкалами. Зокрема, шкала «Підприємництво» мала найвищий показник ($\alpha = 0,880$), що свідчить про дуже високу надійність. Високі показники також отримано за шкалами «Менеджмент» ($\alpha = 0,830$), «Автономія» ($\alpha = 0,820$), «Стабільність роботи» ($\alpha = 0,812$), «Служіння» ($\alpha = 0,804$) та «Інтеграція стилів життя» ($\alpha = 0,805$). Достатній рівень внутрішньої узгодженості зафіксовано для

шкал «Виклик» ($\alpha = 0,784$), «Професійна компетентність» ($\alpha = 0,705$) та «Стабільність місця проживання» ($\alpha = 0,703$).

Таким чином, усі використані в дослідженні методики продемонстрували достатній або високий рівень внутрішньої узгодженості, що дозволяє вважати їх надійними інструментами психодіагностики. Отримані результати підтверджують статистичну обґрунтованість подальшого аналізу та інтерпретації емпіричних даних. Для зручності всі показники α Кронбаха були зведені у Таблицю 3.1.

Табл. 3.1.

Таблиця показників α Кронбаха

Методика/Шкала	Альфа Кронбаха
Готовність до ризику	0,837
Життестійкість	0,849
Задоволення від діяльності (Раяна)	0,847
Докладені зусилля (Раяна)	0,559
Почуття Самодермінованості(Раяна)	0,674
Почуття Компетентності (Раяна)	0,565
Професійна компетентність	0,705
Менеджмент	0,830
Автономія	0,820
Стабільність роботи	0,812
Стабільність місця проживання	0,703
Служіння	0,804
Виклик	0,784
Інтеграція стилів життя	0,805
Підприємництво	0,880

Аналіз кар'єрних орієнтацій респондентів

З метою детального вивчення структури кар'єрних ціннісних орієнтацій респондентів було проаналізовано показники за дев'ятьма шкалами методики Е. Шейна «Якорі кар'єри» (рис. 3.2.)

Descriptives

Descriptives										
	position	CA_prof_kompet	CA_menedzhment	CA_avtonomiia	CA_stab_roboty	CA_stab_mistsia	CA_sluzhinnia	CA_vyklyk	CA_integr_styliv	CA_pidpriemnytstvo
N	1	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	2	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Missing	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1	4.86	5.22	7.28	5.92	4.65	7.56	5.27	7.72	7.15
	2	5.26	5.90	6.48	8.00	4.88	7.61	5.43	7.96	6.08
Median	1	4.80	5.20	7.40	6.83	5.00	8.00	5.60	8.30	7.40
	2	5.40	5.60	6.60	8.33	5.00	7.80	5.20	8.40	6.60
Standard deviation	1	1.96	1.99	1.88	2.38	2.06	1.84	1.89	1.79	2.03
	2	1.87	2.26	1.76	1.72	2.33	1.83	1.87	1.66	2.44
Minimum	1	1.20	1.00	2.40	1.33	1.00	2.00	1.40	2.80	2.40
	2	1.40	2.20	2.40	2.33	1.33	2.00	1.60	1.00	1.20
Maximum	1	9.40	9.00	10.0	10.0	8.67	10.0	9.20	10.0	10.0
	2	9.00	10.0	9.40	10.0	9.67	10.0	8.60	9.60	9.40

Рис. 3.2. Описові характеристики методика Е. Шейна

У групі підприємців найбільш вираженою кар'єрною орієнтацією виявилася «Інтеграція стилів життя» ($M = 7.72$; $SD = 1.79$), що може свідчити про прагнення до гармонійного поєднання професійної діяльності, особистого життя та індивідуальних інтересів. Високі показники також зафіксовано за шкалами «Служіння» ($M = 7.56$; $SD = 1.84$) та «Автономія» ($M = 7.28$; $SD = 1.88$), що вказує на значущість самостійності, свободи у прийнятті рішень і можливості реалізовувати власні цінності у професійній діяльності.

Водночас за шкалою «Автономія» було виявлено статистично значущі відмінності між групами ($U = 659$, $p = 0.043$), що свідчить про більшу значущість незалежності та самостійності у професійній діяльності саме для підприємців. Подібна тенденція спостерігається і щодо шкали «Підприємництво» ($M = 7.15$; $SD = 2.03$), показники якої у підприємців виявилися статистично значущо вищими порівняно з найманими працівниками ($U = 664$, $p = 0.047$). Це може вказувати на більшу орієнтованість підприємців на створення нових проектів, ініціювання змін та реалізацію власних ідей.

Для групи найманих працівників найбільш вираженим кар'єрним якорем стала «Стабільність роботи» ($M = 8.00$; $SD = 1.72$), що є найвищим показником серед усіх шкал у цій групі. За цим параметром виявлено найбільш виражені статистично значущі відмінності порівняно з підприємцями ($U = 418$, $p < 0.001$).

Отримані результати можуть свідчити про більш виражену орієнтацію найманих працівників на професійну безпеку, передбачуваність умов праці та стабільність зайнятості.

Подібно до підприємців, наймані працівники також демонструють високі показники за шкалами «Інтеграція стилів життя» ($M = 7.96$; $SD = 1.66$) та «Служіння» ($M = 7.61$; $SD = 1.83$). Відсутність статистично значущих відмінностей між групами за цими показниками ($p > 0.05$) може свідчити про спільну значущість цінностей балансу між різними сферами життя та орієнтації на соціально корисну діяльність незалежно від форми професійної зайнятості.

Аналіз інших кар'єрних орієнтацій виявив відносну подібність між групами. Так, прагнення до професійного розвитку («Професійна компетентність») є дещо вищим у найманих працівників ($M = 5.26$; $SD = 1.87$) порівняно з підприємцями ($M = 4.86$; $SD = 1.96$), однак статистично значущих відмінностей не виявлено ($p = 0.291$). Подібна тенденція простежується і щодо орієнтації на «Менеджмент», показники якої виявилися дещо вищими у групі найманих працівників ($M = 5.90$; $SD = 2.26$) порівняно з підприємцями ($M = 5.22$; $SD = 1.99$), проте без статистично значущих відмінностей ($p = 0.221$).

Орієнтація на «Виклик», яка відображає прагнення до подолання складних професійних завдань, виявилася помірно вираженою в обох групах ($M_{\text{підпр}} = 5.27$; $M_{\text{найм}} = 5.43$) та не продемонструвала статистично значущих відмінностей ($p = 0.814$). Найменш вираженою кар'єрною орієнтацією в обох вибірках стала «Стабільність місця проживання» ($M_{\text{підпр}} = 4.65$; $M_{\text{найм}} = 4.88$; $p = 0.703$), що може вказувати на відносно низьку значущість географічної стабільності як чинника професійної самореалізації.

Окрім професійних ціннісних орієнтацій, важливим аспектом дослідження психологічних особливостей підприємців та найманих працівників є аналіз особистісних характеристик, які можуть впливати на професійну поведінку та прийняття рішень. Однією з таких характеристик є готовність до ризику, що набуває особливого значення в умовах професійної невизначеності.

При вивченні рівня готовності до ризику за методикою А. Шуберта було встановлено, що обидві групи демонструють середні показники з тенденцією до обережності. Середнє значення у підприємців становить $M = -4.73$ ($SD = 15.5$), тоді як у найманих працівників — $M = -8.22$ ($SD = 12.8$). Описово спостерігається тенденція до дещо вищої готовності до ризику серед підприємців. Водночас значна варіативність показників у межах обох груп свідчить про індивідуальні відмінності респондентів. Так, у групі підприємців зафіксовано широкий діапазон значень — від -37 до $+32$, що може вказувати на наявність як осіб із низькою готовністю до ризику, так і респондентів, схильних до ризикованої поведінки. (табл.3.3.)

Табл.3.3.

Таблиця статистик методики Готовності до ризику

Descriptives		
	position	STR_General
N	1	48
	2	37
Missing	1	0
	2	0
Mean	1	-4.73
	2	-8.22
Median	1	-2.50
	2	-7.00
Standard deviation	1	15.5
	2	12.8
Minimum	1	-37.0
	2	-35.0
Maximum	1	32.0
	2	16.0

Поряд із особистісними характеристиками важливим є дослідження мотиваційної сфери респондентів, оскільки саме вона визначає ставлення особистості до професійної діяльності, рівень задоволеності працею та відчуття професійної самореалізації.. Аналіз субшкал внутрішньої мотивації за методикою Р. Раяна дозволив виявити особливості внутрішнього ставлення респондентів до професійної діяльності за чотирма параметрами. (Табл.3.4.)

Табл.3.4.

Таблиця Описова статистика за методикою Р. Раяна

Descriptives

Descriptives

	position	IM_zadov_dialnosti	IM_doklad_zusyilia	IM_poch_kompetentnosti	IM_poch_samodeterm
N	1	48	48	48	48
	2	37	37	37	37
Missing	1	0	0	0	0
	2	0	0	0	0
Mean	1	3.68	3.72	3.61	2.77
	2	2.87	3.48	3.44	2.24
Median	1	4.00	4.00	3.75	2.75
	2	3.00	3.33	3.50	2.00
Standard deviation	1	1.17	1.10	1.05	1.37
	2	1.47	0.925	0.987	1.11

1. Задоволення діяльністю. Підприємці демонструють вищий рівень задоволеності професійною діяльністю ($M = 3.68$) порівняно з найманими працівниками ($M = 2.87$). Медіанне значення у підприємців ($Md = 4.00$) свідчить про переважання позитивної оцінки власної діяльності, тоді як у групі найманих працівників медіана становить $Md = 3.00$. Це може вказувати на тенденцію до вищого рівня емоційного задоволення від праці серед осіб, які займаються підприємницькою діяльністю.

2. Докладені зусилля. За цим показником обидві групи демонструють відносно подібні результати: середнє значення у підприємців становить $M = 3.72$, а у найманих працівників — $M = 3.48$. Мінімальні та максимальні значення в обох групах варіюють у межах від 1.00 до 5.00, що може свідчити про різний ступінь суб'єктивного переживання залученості до професійної діяльності серед респондентів незалежно від форми зайнятості.

3. Почуття компетентності. Показники суб'єктивного відчуття професійної компетентності в обох групах є близькими: у підприємців $M = 3.61$, у найманих працівників — $M = 3.44$. Отримані результати можуть свідчити про достатньо високий рівень впевненості респондентів у власних професійних здібностях та ефективності виконання професійних завдань.

4. Почуття самодетермінації. За даним показником простежується найбільш виражена відмінність між групами. У підприємців середнє значення становить $M = 2.77$ ($Md = 2.75$), тоді як у найманих працівників — $M = 2.24$ (Md

= 2.00). Такі результати можуть вказувати на більш виражене переживання автономності, свободи вибору та можливості самостійно визначати способи професійної діяльності у підприємців порівняно з працівниками найму.

Окрім мотиваційних аспектів професійної діяльності, важливим є вивчення психологічних ресурсів особистості, які забезпечують ефективне подолання труднощів, адаптацію до змін та збереження психологічної рівноваги в умовах професійних навантажень. У зв'язку з цим було проаналізовано показники життєстійкості респондентів.

Показник загальної життєстійкості за шкалою Коннора -Девідсона виявився подібним у двох досліджуваних групах. Середні значення у підприємців ($M = 30.6$) та найманих працівників ($M = 30.4$), а також медіанні показники ($Md = 31.0$) практично збігаються. Це може свідчити про відсутність виражених відмінностей у рівні життєстійкості між групами та вказувати на загалом подібний рівень психологічної стійкості респондентів незалежно від форми професійної зайнятості. (Табл.3.5.)

Табл. 3.5.

Таблиця Описова статистика за методикою Коннора Девідсона

Descriptives

Descriptives		
	position	CD_General
N	1	48
	2	37
Missing	1	0
	2	0
Mean	1	30.6
	2	30.4
Median	1	31.0
	2	31
Standard deviation	1	5.18
	2	6.24

Для перевірки відповідності розподілу отриманих даних закону нормального розподілу було використано критерій Шапіро–Вілка. Відповідно до критерію, при значенні $p > 0,05$ розподіл вважається наближеним до нормального, тоді як при $p < 0,05$ гіпотеза про нормальність розподілу

відхиляється. Результати аналізу показали, що не всі досліджувані змінні мають нормальний розподіл. (Табл.3.6.)

Табл 3.6.

Перевірка нормальності розподілу основних кількісних показників за критерієм Шапіро–Вілکا

Results

Descriptives

	position	CA_prof_kompet	CA_menedzhment	CA_avtonomiia	CA_stab_roboty	CA_stab_mistsia	CA_sluzhinnia	CA_vyklyk	CA_integr_styliv	CA_pidpriemnytstvo
N	1	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	2	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Missing	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1	4.86	5.22	7.28	5.92	4.65	7.56	5.27	7.72	7.15
	2	5.26	5.90	6.48	8.00	4.88	7.61	5.43	7.96	6.08
Median	1	4.80	5.20	7.40	6.83	5.00	8.00	5.60	8.30	7.40
	2	5.40	5.60	6.60	8.33	5.00	7.80	5.20	8.40	6.60
Standard deviation	1	1.96	1.99	1.88	2.38	2.06	1.84	1.89	1.79	2.03
	2	1.87	2.26	1.76	1.72	2.33	1.83	1.87	1.66	2.44
Minimum	1	1.20	1.00	2.40	1.33	1.00	2.00	1.40	2.80	2.40
	2	1.40	2.20	2.40	2.33	1.33	2.00	1.60	1.00	1.20
Maximum	1	9.40	9.00	10.0	10.0	8.67	10.0	9.20	10.0	10.0
	2	9.00	10.0	9.40	10.0	9.67	10.0	8.60	9.60	9.40
Shapiro-Wilk W	1	0.978	0.977	0.946	0.939	0.959	0.918	0.966	0.894	0.949
	2	0.974	0.952	0.959	0.906	0.945	0.925	0.965	0.797	0.934
Shapiro-Wilk p	1	0.484	0.473	0.027	0.015	0.093	0.003	0.175	<.001	0.036
	2	0.537	0.108	0.194	0.004	0.067	0.015	0.280	<.001	0.030

Перевірка за критерієм Шапіро–Вілکا показала, що більшість досліджуваних змінних мають розподіл, який статистично значуще відрізняється від нормального.

У групі підприємців статистично значущі відхилення від нормальності виявлено за шкалами автономії ($p = 0,027$), стабільності роботи ($p = 0,015$), служіння ($p = 0,003$), інтеграції стилів життя ($p < 0,001$), підприємницької орієнтації ($p = 0,036$), а також за показниками внутрішньої мотивації: задоволення від діяльності ($p = 0,001$) та докладених зусиль ($p < 0,001$). У групі найманих працівників відхилення від норми зафіксовано за шкалами стабільності роботи ($p = 0,004$), служіння ($p = 0,015$), інтеграції стилів життя ($p < 0,001$), підприємництва ($p = 0,030$) та загальним рівнем життєстійкості ($p = 0,048$). (табл. 3.7.)

Табл. 3.7.

Перевірка нормальності розподілу основних кількісних показників за критерієм Шапіро–Вілکا

Results

Descriptives

	position	STR_General	IM_zadov_dialnosti	IM_doklad_zusyllia	IM_poch_kompetentnosti	IM_poch_samodeterm	CD_General
N	1	48	48	48	48	48	48
	2	37	37	37	37	37	37
Missing	1	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0
Mean	1	-4.73	3.68	3.72	3.61	2.77	30.6
	2	-8.22	2.87	3.48	3.44	2.24	30.4
Median	1	-2.50	4.00	4.00	3.75	2.75	31.0
	2	-7.00	3.00	3.33	3.50	2.00	31
Standard deviation	1	15.5	1.17	1.10	1.05	1.37	5.18
	2	12.8	1.47	0.925	0.987	1.11	6.24
Minimum	1	-37.0	0.750	1.00	1.25	-1.00	17
	2	-35.0	0.00	1.00	0.250	0.250	14
Maximum	1	32.0	5.00	5.00	5.00	5.00	40
	2	16.0	5.00	5.00	5.00	4.50	39
Shapiro-Wilk W	1	0.983	0.907	0.884	0.920	0.971	0.978
	2	0.983	0.948	0.963	0.949	0.960	0.941
Shapiro-Wilk p	1	0.699	0.001	<.001	0.003	0.269	0.491
	2	0.823	0.080	0.254	0.089	0.205	0.048

Це означає, що ці змінні розподілені нерівномірно: частина відповідей респондентів зміщена до високих значень (зокрема, за шкалами служіння та інтеграції стилів життя), а в даних присутні окремі індивідуальні викиди. Варто зазначити, що показники готовності до ризику в обох групах мають розподіл, близький до нормального ($p = 0,699$ та $p = 0,823$). (табл. 3.7.)

Через неоднорідність більшості розподілів для подальшого аналізу було обрано непараметричні методи. Для порівняння показників підприємців і найманих працівників використано U-критерій Манна–Вітні, а для аналізу взаємозв'язків між змінними — коефіцієнт рангової кореляції Спірмена

Для порівняння підприємців і найманих працівників було використано U-критерій Манна–Вітні, оскільки перевірка розподілу показала, що частина досліджуваних змінних не відповідала нормальному розподілу, що обґрунтовує застосування непараметричного критерію. У порівняльному аналізі аналізувалися дві групи респондентів: підприємці ($N = 48$) та наймані працівники ($N = 37$). Статистично значущими вважалися відмінності при рівні значущості $p < .05$ (Табл.3.8.)

Табл.3.8.

Таблиця U-критерій Манна–Вітні

Results

Independent Samples T-Test

		Statistic	p	Mean difference	SE difference	Effect Size
CA_prof_kompet	Mann-Whitney U	769	0.291	-0.400		0.13457
CA_menedzhment	Mann-Whitney U	750	0.221	-0.600		0.15597
CA_avtonomiia	Mann-Whitney U	659	0.043	0.800		-0.25788
CA_stab_roboty	Mann-Whitney U	418	<.001	-2.000		0.52984
CA_stab_mistsia	Mann-Whitney U	845	0.703	-0.333		0.04899
CA_sluzhinnia	Mann-Whitney U	885	0.979	7.90e-5		-0.00394
CA_vyklyk	Mann-Whitney U	861	0.814	-0.200		0.03041
CA_integr_styliv	Mann-Whitney U	818	0.537	-0.200		0.07883
CA_pidpriemnytstvo	Mann-Whitney U	664	0.047	1.000		-0.25282
STR_General	Mann-Whitney U	753	0.231	4.000		-0.15259
IM_zadov_dialnosti	Mann-Whitney U	600	0.010	0.750		-0.32489
IM_doklad_zusyllia	Mann-Whitney U	711	0.116	0.333		-0.19932
IM_poch_kompetentnosti	Mann-Whitney U	778	0.330	0.250		-0.12387
IM_poch_samodeterm	Mann-Whitney U	664	0.047	0.500		-0.25225
CD_General	Mann-Whitney U	883	0.968	5.81e-6		-0.00563

Note. $H_a: \mu_1 \neq \mu_2$

За шкалою професійної компетентності статистично значущих відмінностей між групами не виявлено ($U = 769$, $p = .291$). У найманих працівників показники є дещо вищими ($M = 5,26$; $Md = 5,40$), ніж у підприємців ($M = 4,86$; $Md = 4,80$), однак ця різниця не досягає рівня статистичної значущості. (табл.3.9.) Це вказує на те, що орієнтація на професійну майстерність, експертність та постійний розвиток у своїй галузі приблизно однаково виражена в обох професійних групах.

Табл. 3.9.

Описові статистичні показники за досліджуваними шкалами, табл. 3.9.

Results

Group Descriptives

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
CA_prof_kompet	1	48	4.86	4.80	1.96	0.282
	2	37	5.26	5.40	1.873	0.308
CA_menedzhment	1	48	5.22	5.20	1.99	0.287
	2	37	5.90	5.60	2.261	0.372
CA_avtonomiia	1	48	7.28	7.40	1.88	0.272
	2	37	6.48	6.60	1.758	0.289
CA_stab_roboty	1	48	5.92	6.83	2.38	0.343
	2	37	8.00	8.33	1.725	0.284
CA_stab_mistsia	1	48	4.65	5.00	2.06	0.298
	2	37	4.88	5.00	2.335	0.384
CA_sluzhinnia	1	48	7.56	8.00	1.84	0.265
	2	37	7.61	7.80	1.834	0.301
CA_vyklyk	1	48	5.27	5.60	1.89	0.273
	2	37	5.43	5.20	1.874	0.308
CA_integr_styliv	1	48	7.72	8.30	1.79	0.258
	2	37	7.96	8.40	1.664	0.274
CA_pidpriemnytstvo	1	48	7.15	7.40	2.03	0.294
	2	37	6.08	6.60	2.436	0.400
STR_General	1	48	-4.73	-2.50	15.51	2.239
	2	37	-8.22	-7.00	12.798	2.104
IM_zadov_dialnosti	1	48	3.68	4.00	1.17	0.169
	2	37	2.87	3.00	1.468	0.241
IM_doklad_zusyllia	1	48	3.72	4.00	1.10	0.159
	2	37	3.48	3.33	0.925	0.152
IM_poch_kompetentnosti	1	48	3.61	3.75	1.05	0.152
	2	37	3.44	3.50	0.987	0.162
IM_poch_samodeterm	1	48	2.77	2.75	1.37	0.198
	2	37	2.24	2.00	1.107	0.182
CD_General	1	48	30.63	31.00	5.18	0.748
	2	37	30.41	31.00	6.243	1.026

За шкалою менеджменту також не зафіксовано статистично значущих відмінностей ($U = 750$; $p = .221$). Наймані працівники демонструють дещо вищі середні показники ($M = 5,90$; $Md = 5,60$), ніж підприємці ($M = 5,22$; $Md = 5,20$), але ця тенденція не є статистично надійною. Отже, у межах цієї вибірки підприємці не виявляють значуще вищої управлінської орієнтації порівняно з найманими працівниками.

За шкалою автономії виявлено статистично значущу різницю між досліджуваними групами ($U=659$; $p = .043$). Підприємці характеризуються значущо вищими показниками автономії ($M = 7,28$; $Md = 7,40$), ніж наймані робітники ($M = 6,48$; $Md = 6,60$). Отриманий результат свідчить про те, що підприємці суттєво більше орієнтовані на самостійність, свободу у прийнятті рішень, мінімізацію зовнішнього контролю та прагнуть самостійно визначати вектор свого професійного розвитку. Отриманий результат узгоджується з теоретичними уявленнями про психологічні особливості діяльності.

За шкалою стабільності роботи зафіксовано найбільш виражену та статистично надійну різницю між вибірками ($U = 418$, $p < .001$). Наймані працівники демонструють суттєво вищі показники прагнення до стабільності ($M = 8,00$; $Md = 8,33$), ніж представники бізнесу ($M = 5,92$; $Md = 6,83$). Отже, для найманих працівників пріоритетне значення мають професійна безпека, передбачуваність умов, стабільність зайнятості та соціальні гарантії. Натомість у підприємців ця орієнтація є значно нижчою, що вказує на їхню готовність діяти в умовах високої невизначеності й приймати ризики нестабільного формату зайнятості.

За шкалою стабільності місця проживання статистично значущих відмінностей не виявлено ($U = 845$; $p = .703$). Обидві групи мають ідентичне медіанне значення ($Md = 5,00$). Це вказує на те, що географічна стабільність та прив'язаність до конкретного місця проживання не є диференціувальною ознакою для підприємців та найманих працівників. Таким чином, розбіжність між групами стосується саме стабільності у професійній сфері, а не стабільності життєвого простору загалом.

За шкалою служіння статистично значущих відмінностей між групами не встановлено ($U = 885$; $p = .979$). Показники в обох вибірках є майже тотожними: у підприємців — $M = 7,56$, $Md = 8,00$; у найманих працівників — $M = 7,61$, $Md = 7,80$. Отже, спрямованість на суспільну користь, допомогу іншим, гуманітарні цінності та соціальну значущість праці не розрізняє ці дві групи. Водночас високі бали в обох вибірках свідчать про загальну важливість цієї орієнтації для всіх респондентів, незалежно від їхнього професійного статусу.

За шкалою виклику статистично значущої різниці не виявлено ($U = 861$; $p = .814$). Показники підприємців ($M = 5,27$; $Md = 5,60$) та найманих працівників ($M = 5,43$; $Md = 5,20$) є дуже близькими. Це означає, що прагнення до вирішення надскладних завдань, подолання перешкод та дух конкуренції приблизно однаково притаманні представникам обох груп, що не підтверджує припущення про вищу орієнтацію на професійний виклик у підприємців порівняно з найманими працівниками.

За шкалою інтеграції стилів життя статистично значущої різниці також не зафіксовано ($U = 818$; $p = .537$).

Обидві групи демонструють високі показники: підприємці — $M = 7,72$, $Md = 8,30$; наймані робітники — $M = 7,96$, $Md = 8,40$. Отримані дані підтверджують, що респонденти в обох категоріях однаково сильно прагнуть гармонійно поєднувати роботу з іншими сферами життя (сім'єю, хобі, відпочинком) і не готові жертвувати особистим життям заради кар'єри.

За шкалою підприємницької орієнтації виявлено статистично значущу розбіжність ($U = 664$; $p = .047$). Підприємці закономірно мають вищі показники за цим параметром ($M = 7,15$; $Md = 7,40$), ніж наймані працівники ($M = 6,08$; $Md = 6,60$). Це свідчить про вищу готовність підприємців створювати власну справу, реалізовувати авторські бізнес-ідеї та самостійно просувати нові проекти. Проте показники найманих працівників також перебувають на середньому рівні, що може вказувати на прихований підприємницький потенціал у частини працівників найму.

За показником загальної готовності до ризику (STR_General) статистично значущих відмінностей не виявлено ($U = 753$; $p = .231$). Підприємці демонструють дещо вищі рівні готовності до ризику ($M = -4,73$; $Md = -2,50$), ніж наймані працівники ($M = -8,22$; $Md = -7,00$), проте ця тенденція не досягає рівня статистичної надійності. Отримані результати не підтверджують припущення про вищу готовність до ризику у підприємців порівняно з найманими працівниками.

За шкалою задоволення діяльністю виявлено статистично значущу різницю ($U = 600$; $p = .010$). Підприємці мають значно вищі показники за цим параметром ($M = 3,68$; $Md = 4,00$), ніж група найму ($M = 2,87$; $Md = 3,00$). Це вказує на те, що підприємці частіше сприймають свою повсякденну діяльність як цікаву, емоційно привабливу та таку, що приносить внутрішнє самовираження. Отриманий результат змістовно узгоджується з вищими показниками автономії підприємців: більша свобода у виборі способів діяльності може бути пов'язана з вищим рівнем задоволення нею..

За шкалою докладених зусиль статистично значущої різниці між вибірками не виявлено ($U = 711$; $p = .116$). Хоча підприємці мають дещо вищі середні показники ($M = 3,72$; $Md = 4,00$), ніж наймані працівники ($M = 3,48$; $Md = 3,33$), ця різниця не є статистично підтвердженою. Отже, рівень суб'єктивних зусиль, що вкладаються у діяльність, в обох групах є порівнянним.

За шкалою почуття компетентності статистично значущих відмінностей не зафіксовано ($U = 778$; $p = .330$). Показники підприємців ($M = 3,61$; $Md = 3,75$) та найманих працівників ($M = 3,44$; $Md = 3,50$) знаходяться на близьких рівнях. Це означає, що представники обох професійних груп однаково позитивно оцінюють власну професійну ефективність та спроможність вирішувати поточні завдання.

За шкалою почуття самодетермінації виявлено статистично значущу відмінність ($U = 664$; $p = .047$). Представники підприємницької групи мають вищі показники суб'єктивного відчуття свободи вибору ($M = 2,77$; $Md = 2,75$), ніж представники найму ($M = 2,24$; $Md = 2,00$). Це свідчить про те, що підприємці значно більшою мірою відчують себе повноцінними авторами власного життя та діяльності, більшою мірою переживають свободу вибору та самостійність у професійній діяльності.

За загальним показником життєстійкості ($CD_General$) статистично значущої різниці між групами не виявлено ($U = 883$; $p = .968$). Кількісні показники підприємців ($M = 30,63$; $Md = 31,00$) та найманих працівників ($M = 30,41$; $Md = 31,00$) є фактично рівними. Таким чином, здатність успішно долати життєвий чи професійний стрес і зберігати внутрішню стабільність є однаково розвиненою в обох досліджуваних групах.

Загальні висновки до підрозділу порівняльного аналізу

Підсумовуючи результати міжгрупового порівняння, можна стверджувати, що статистично значущі відмінності між підприємцями та найманими працівниками зосереджені у п'яти конкретних показниках:

- автономія,
- стабільність роботи,
- підприємницька орієнтація,

- задоволення діяльністю,
- почуття самодетермінації.

При цьому за більшістю параметрів, зокрема за рівнем професійної компетентності, прагненням до управління (менеджменту), життєстійкістю та схильністю до ризику, суттєвих відмінностей між групами не встановлено.

Отримані результати не підтверджують припущення про те, що підприємці характеризуються вищою готовністю до ризику або життєстійкістю порівняно з найманими працівниками. Натомість специфіка підприємницького статусу у досліджуваній вибірці пов'язана насамперед із більшою вираженістю автономії, самодетермінації, орієнтації на власну справу та вищим задоволенням діяльністю. Для найманих працівників більш характерною виявилася орієнтація на стабільність професійної діяльності.

3.2. Особливості мотивації та кар'єрних орієнтацій у трьох групах респондентів

Для детальнішого аналізу вибірку було поділено на три групи:

1 — наймані працівники, які не розглядали відкриття власної справи (n=11);

2 — наймані працівники, які розглядали відкриття власної справи (n=26);

3 — підприємці (n=48).

Такий поділ дозволяє порівняти не лише підприємців і найманих працівників загалом, а й окремо проаналізувати групу потенційних підприємців — тобто тих респондентів, які ще працюють наймано, але вже розглядали можливість відкриття власної справи.

Для порівняння трьох груп було використано критерій Краскела–Волліса, а для уточнення парних відмінностей — post-hoc порівняння Dwass–Steel–Critchlow–Fligner. Додатково було перевірено, чи відрізняються групи за освітою, сімейним статусом і країною проживання. Статистично значущих відмінностей за цими соціально-демографічними змінними не виявлено:

освіта — $\chi^2 = 2.336$, $p = .311$; сімейний статус — $\chi^2 = 1.260$, $p = .533$; країна — $\chi^2 = 2.458$, $p = .293$.

Це означає, що подальші міжгрупові відмінності не можна безпосередньо пояснити зазначеними соціально-демографічними характеристиками. Показник посади не інтерпретувався змістовно, оскільки він концептуально пов'язаний із самим принципом поділу вибірки на групи та фактично відображає їхній професійний статус. (див. Додаток А, табл.А.1. і Додаток Б).

За шкалою професійної компетентності статистично значущих відмінностей між трьома групами не виявлено: $\chi^2 = 2.503$, $p = .286$, $\epsilon^2 = .030$. Це означає, що орієнтація на професійну майстерність і розвиток компетентності приблизно однаково представлена в усіх трьох групах. За описовими статистиками найвищі показники спостерігаються у найманих працівників

(Md=5.90), які розглядали відкриття власної справи, однак ця різниця не є статистично значущою. ((див. Додаток А, табл.А.2. і Додаток Б).).

За шкалою менеджменту також не виявлено статистично значущих відмінностей: $\chi^2 = 5.005$, $p = .082$, $\varepsilon^2 = .060$. Формально цей результат не досягає рівня статистичної значущості, однак p -рівень наближається до критичного, що дозволяє говорити лише про тенденцію. За описовими статистиками найвищі показники мають наймані працівники, які розглядали відкриття власної справи, тоді як у підприємців і найманих працівників, які не розглядали бізнес, ці значення нижчі. Водночас post-hoc порівняння не підтвердили статистично значущих парних відмінностей. (див. Додаток А, табл.А.3).

За шкалою автономії виявлено статистично значущі відмінності між групами: $\chi^2 = 7.239$, $p = .027$, $\varepsilon^2 = .086$. Найнижчі показники автономії мають наймані працівники, які не розглядали відкриття власної справи ($M=5.49$; $Md=5.80$), вищі — наймані працівники, які розглядали бізнес ($M=6.90$; $Md=7.30$), а найвищі — підприємці ($M=7.28$; $Md=7.40$). Post-hoc аналіз показав значущу різницю між групою 1 і групою 3 ($p = .027$), тобто між найманими працівниками, які не розглядали бізнес, та підприємцями. Між групами 2 і 3 значущої різниці не виявлено ($p = .518$). Це означає, що підприємці значуще більш орієнтовані на самостійність і свободу прийняття рішень, ніж наймані працівники, які не розглядали бізнес, тоді як наймані працівники, які розглядали відкриття власної справи, за цим показником є ближчими до підприємців. (див. Додаток А, табл.А.4. і Додаток Б).

За шкалою стабільності роботи виявлено один із найвиразніших результатів: $\chi^2 = 17.643$, $p < .001$, $\varepsilon^2 = .210$. Найвищі показники мають наймані працівники, які не розглядали бізнес ($M=8.12$; $Md=8.67$), дуже близькі значення демонструють наймані працівники, які розглядали відкриття власної справи ($M=7.95$; $Md=8.00$), тоді як у підприємців цей показник суттєво нижчий ($M=5.92$; $Md=6.83$). Post-hoc порівняння показали значущі відмінності між групою 1 і групою 3 ($p = .014$), а також між групою 2 і групою 3 ($p < .001$). Між двома групами найманих працівників статистично значущої різниці не виявлено. Отже,

обидві групи найманих працівників значуще більше орієнтовані на стабільність роботи, ніж підприємці. Особливо важливо, що навіть ті наймані працівники, які розглядали відкриття власної справи, зберігають високу потребу в професійній стабільності. Це дає підстави припустити, що потенційна підприємницька спрямованість ще не означає повної готовності відмовитися від безпеки й передбачуваності найманої праці.

За шкалою стабільності місця проживання статистично значущих відмінностей не виявлено: $\chi^2 = 0.694$, $p = .707$, $\varepsilon^2 = .008$. У всіх трьох групах показники є близькими. Це означає, що групи не відрізняються за орієнтацією на стабільність саме місця проживання. Отже, виявлені міжгрупові розбіжності стосуються передусім стабільності роботи, а не загальної потреби у стабільному життєвому середовищі. (див. Додаток А, табл.А.5, табл.А.6. і Додаток Б).

За шкалою служіння виявлено статистично значущі відмінності: $\chi^2 = 8.817$, $p = .012$, $\varepsilon^2 = .105$. Найнижчі показники мають наймані працівники, які не розглядали бізнес, тоді як наймані працівники, які розглядали відкриття власної справи, і підприємці демонструють вищі значення. Post-hoc аналіз показав значущу різницю між групою 1 і групою 2 ($p = .010$), тоді як різниця між групою 1 і групою 3 лише наближається до статистичної значущості ($p = .059$), а між групами 2 і 3 значущої різниці не виявлено. Отже, наймані працівники, які розглядали відкриття власної справи, значуще більше орієнтовані на соціальну користь, внесок або ціннісну значущість діяльності, ніж наймані працівники, які не розглядали бізнес. Водночас за цим показником вони не відрізняються від підприємців, що додатково підсилює припущення про їхню психологічну близькість до реалізованого підприємницького профілю. (див. Додаток А, табл.А.7.).

За шкалою виклику статистично значущих відмінностей не виявлено: $\chi^2 = 3.626$, $p = .163$, $\varepsilon^2 = .043$. За описовими даними спостерігається тенденція до дещо нижчих показників у найманих працівників, які не розглядали бізнес, однак ця різниця не є статистично підтвердженою. Тому не можна стверджувати, що

групи реально відрізняються за орієнтацією на складні завдання, конкуренцію та подолання труднощів. (див. Додаток А, табл.А.8).

За шкалою інтеграції стилів життя статистично значущих відмінностей не виявлено: $\chi^2 = 0.831$, $p = .660$, $\varepsilon^2 = .010$. У всіх групах цей показник залишається відносно високим, що свідчить про важливість узгодження професійної діяльності з особистими цінностями, стилем життя та іншими життєвими сферами незалежно від належності до групи. (див. Додаток А, табл.А.9.)

За шкалою підприємницької орієнтації виявлено найсильніші статистично значущі відмінності: $\chi^2 = 19.156$, $p < .001$, $\varepsilon^2 = .228$. Наймані працівники, які не розглядали бізнес, мають суттєво нижчі показники ($M=3.33$; $Md=2.80$), тоді як наймані працівники, які розглядали відкриття власної справи ($M=7.22$; $Md=7.40$), і підприємці демонструють майже однакові високі значення ($M=7.15$; $Md=7.40$). Post-hoc аналіз підтвердив значущі відмінності між групою 1 і групою 2 ($p < .001$), а також між групою 1 і групою 3 ($p < .001$). Між групами 2 і 3 статистично значущої різниці не виявлено ($p = .987$). Це один із ключових результатів дослідження: наймані працівники, які розглядали власну справу, за вираженістю підприємницької орієнтації практично не відрізняються від підприємців і водночас істотно відрізняються від найманих працівників, які бізнес не розглядали. Отже, підприємницька орієнтація може бути вираженою ще до фактичного відкриття власної справи. (див. Додаток А, табл.А.10. і Додаток Б).

За показником готовності до ризику (STR_General) статистично значущих відмінностей не виявлено: $\chi^2 = 1.841$, $p = .398$, $\varepsilon^2 = .022$. Хоча за візуальними даними групи дещо різняться, статистично ці розбіжності не підтверджені. Отже, готовність до ризику не є тим показником, який розрізняє підприємців, найманих працівників, які розглядали бізнес, і тих, хто його не розглядав. Це є важливим результатом, оскільки він не підтримує спрощене уявлення про те, що підприємницька спрямованість насамперед визначається підвищеною ризикованістю. (Додаток А, табл.А.1).

За шкалою задоволення діяльністю виявлено статистично значущі відмінності між групами: $\chi^2 = 7.144$, $p = .028$, $\varepsilon^2 = .085$. За описовими графіками

видно, що найвищі показники мають підприємці, нижчі — наймані працівники, а наймані працівники, які розглядали відкриття власної справи, займають проміжну позицію. Однак *post-hoc* порівняння після поправки не виявили статистично значущих парних відмінностей: різниця між групою 1 і групою 3 лише наближається до значущості ($p = .054$), а між групами 2 і 3 статистично значущої різниці не виявлено ($p = .130$). Тому можна говорити про загальну міжгрупову відмінність, однак інтерпретація конкретних пар повинна бути обережною. Змістовно це свідчить про тенденцію до вищого задоволення діяльністю у підприємців, але не дає підстав розглядати цей показник як головну межу між потенційними й реалізованими підприємцями. (див. Додаток А, табл. А.12.).

За шкалою докладених зусиль статистично значущих відмінностей не виявлено: $\chi^2 = 3.728$, $p = .155$, $\varepsilon^2 = .044$. Це означає, що групи не відрізняються за суб'єктивною оцінкою зусиль, які вони вкладають у діяльність. Навіть якщо за графічними даними можна припустити певну тенденцію до вищих значень у підприємців, статистично вона не підтверджується.

За шкалою почуття компетентності виявлено статистично значущі відмінності: $\chi^2 = 7.796$, $p = .020$, $\varepsilon^2 = .093$. Найнижчі показники мають наймані працівники, які не розглядали бізнес; натомість наймані працівники, які розглядали відкриття власної справи, і підприємці мають вищі та дуже близькі між собою показники. *Post-hoc* аналіз підтвердив значущу різницю між групою 1 і групою 2 ($p = .015$), а також між групою 1 і групою 3 ($p = .033$). Між групами 2 і 3 статистично значущої різниці не виявлено ($p = .977$). Це означає, що наймані працівники, які розглядали власну справу, вже мають рівень почуття компетентності, близький до підприємців, і значуще вищий, ніж наймані працівники, які бізнес не розглядали. Отже, потенційна підприємницька орієнтація пов'язана не лише з бажанням мати власну справу, а й із вищим суб'єктивним відчуттям професійної спроможності та ефективності. (див. Додаток А, табл. А.13 і А.14).

За шкалою почуття самодетермінації статистично значущих відмінностей не виявлено: $\chi^2 = 3.963$, $p = .138$, $\varepsilon^2 = .047$. За графічними даними спостерігається тенденція до дещо вищих показників у підприємців, однак статистично ці розбіжності не підтверджені. Тому не можна стверджувати, що три групи значущо відрізняються за відчуттям внутрішнього вибору, свободи та самостійного визначення діяльності. (див. Додаток А, табл. А.15).

За показником життєстійкості (CD_General) статистично значущих відмінностей не виявлено: $\chi^2 = 0.378$, $p = .828$, $\varepsilon^2 = .005$. Усі три групи мають дуже близькі показники, що свідчить про відсутність суттєвих міжгрупових відмінностей за загальним рівнем життєстійкості. (Додаток А, табл. А.1.).

Узагальнюючи результати, можна констатувати, що статистично значущі відмінності між трьома групами виявлено за такими показниками, як автономія, стабільність роботи, служіння, підприємницька орієнтація, задоволення діяльністю та почуття компетентності. Найбільшу силу ефекту виявлено для підприємницької орієнтації ($\varepsilon^2 = .228$) та стабільності роботи ($\varepsilon^2 = .210$), що свідчить про їхню ключову роль у розмежуванні трьох груп. Помірні ефекти зафіксовано для служіння ($\varepsilon^2 = .105$), почуття компетентності ($\varepsilon^2 = .093$), автономії ($\varepsilon^2 = .086$) та задоволення діяльністю ($\varepsilon^2 = .085$). (Додаток А і Додаток Б).

Отримані результати дають підстави виокремити групу потенційних або нереалізованих підприємців. За рівнем підприємницької орієнтації, почуттям компетентності, а також частково за автономією та служінням вони вже є близькими до реалізованих підприємців. Водночас за показником стабільності роботи вони залишаються ближчими до найманих працівників. Отже, відмінність між реалізованим і нереалізованим підприємництвом у цій вибірці полягає не стільки в загальній ризиковості чи життєстійкості, скільки у ставленні до професійної стабільності та готовності відмовитися від безпечного й передбачуваного формату зайнятості. Це дозволяє припустити, що ключовою психологічною межею між потенційним і реалізованим підприємництвом є не сама наявність підприємницької спрямованості, а готовність трансформувати потребу в стабільності на користь автономного професійного самоздійснення.

3.3. Аналіз взаємозв'язків між мотивацією, готовністю до ризику, емоційною стійкості та життєстійкості досліджуваних

Для виявлення та аналізу внутрішньої структури взаємозв'язків між досліджуваними змінними у групі підприємців ($N = 48$.) було застосовано непараметричний метод статистичної обробки — коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (r_s). Статистично надійними вважалися зв'язки при рівні значущості $p < .05$.

Результати аналізу свідчать, що у групі підприємців найбільш інтегровану та щільну систему взаємозв'язків утворюють саме кар'єрні орієнтації (якорі кар'єри). Це вказує на те, що кар'єрні ціннісні орієнтації не існують ізольовано, а формують цілісний внутрішньо узгоджений профіль суб'єкта бізнесу. Центральними ланками цієї структури виступають автономія, підприємницька орієнтація, менеджмент, виклик та інтеграція стилів життя.

Кар'єрна орієнтація «Автономія» має численні статистично значущі позитивні кореляції з більшістю інших кар'єрних якорів: з інтеграцією стилів життя ($r_s = ,606$; $p < .001$), підприємницькою орієнтацією ($r_s = ,529$; $p < .001$), професійною компетентністю ($r_s = ,456$; $p = .001$), викликом ($r_s = ,453$; $p = .001$), служінням ($r_s = ,420$; $p = .003$), менеджментом ($r_s = ,399$; $p = .005$), стабільністю роботи ($r_s = ,388$; $p = .006$) та стабільністю місця проживання ($r_s = ,290$; $p = .045$). (табл. 3.10)

Табл. 3.10.

Значущі кореляційні зв'язки у групі підприємців (r_s Спірмена)л

Кар'єрна орієнтація	З якою змінною корелюють	r_s (Коефіцієнт)	p (Рівень значущості)	Сила зв'язку
Автономія	Інтеграція стилю життя	0,606	<0.001	виражений

	Підприємництво	0,529	<0.001	виражений
	Професійна компетентність	0,456	0.001	помірний
	Виклик	0,453	0.001	помірний

Отримані дані демонструють, що чим більше підприємці прагнуть до незалежності, свободи дій та самостійності в ухваленні рішень, тим сильніше у них виражене прагнення гармонізувати роботу з особистим життям, реалізувати авторські бізнес-ідеї, долати труднощі та постійно вдосконалювати свій професіоналізм. Показник найсильнішого зв'язку автономії зафіксовано з інтеграцією стилів життя. Це свідчить про те, що автономія для підприємців є не просто бажанням уникнути суворого зовнішнього контролю чи керівництва, а фундаментальним прагненням вибудувати гнучкий формат професійної зайнятості, який би органічно відповідав особистим цінностям, життєвому стилю й родинним пріоритетам.

«Підприємницька орієнтація» статистично значущо пов'язана з орієнтацією на менеджмент ($r_s = ,546$; $p < .001$), автономією ($r_s = ,529$; $p < .001$), інтеграцією стилів життя ($r_s = ,493$; $p < .001$), викликом ($r_s = ,386$; $p = ,007$) та служінням ($r_s = ,328$; $p = .023$). (Табл.3.11). Спрямованість на побудову власного бізнесу у респондентів цієї групи тісно інтегрована з бажанням здійснювати реальне управління, контролювати ресурси, виявляти самостійність та створювати власні проекти, що приносять суспільну користь. Особливо показовим є сильний зв'язок підприємницької орієнтації з менеджментом. Він доводить, що розвиток власної справи розглядається підприємцями через призму лідерської позиції — необхідності брати на себе повну відповідальність за процеси, планування, організацію та загальне керівництво.

Табл. 3.11.

Значущі кореляційні зв'язки у групі підприємців (r_s Спірмена)

Кар'єрна орієнтація	З якою змінною корелюють	rs	p
Підприємницька	Менеджмент	0,546	<0.001
орієнтація	Автономія	0,529	<0.001
	Інтеграція стилю життя	0,493	<0.001
	Виклик	0,386	0.007
	Служіння	0,328	0.023

Кар'єрна орієнтація «Виклик» виявила високий рівень інтегрованості у загальний кар'єрний профіль підприємців. Вона позитивно корелює із професійною компетентністю ($r_s = ,552$; $p < .001$), менеджментом ($r_s = ,552$; $p < .001$), стабільністю роботи ($r_s = ,465$; $p < ,001$), автономією ($r_s = ,453$; $p = .001$), служінням ($r_s = ,452$; $p = .001$), інтеграцією стилів життя ($r_s = ,415$; $p = .003$) та підприємницькою орієнтацією ($r_s = ,386$; $p = .007$). (Табл.3.12.) Це вказує на те, що підприємці, які орієнтовані на змагання, вирішення екстремальних та надскладних завдань, мають також високу спрямованість на експертний розвиток, управлінський вплив, незалежність і створення унікальних за задумом бізнес-проектів.

Табл. 3.12.

Значущі кореляційні зв'язки у групі підприємців (r_s Спірмена)

Кар'єрна орієнтація	З якою змінною корелюють	rs	p
Виклик	Професійна компетентність	0,552	<0.001
	Менеджмент	0,552	<0.001
	Стабільність роботи	0,465	<0.001
	Автономія	0,453	0.001

	Служіння	0,452	0.001
	Інтеграція стилів	0,415	0.003
	Підприємництво	0,386	0.007

Орієнтація на «Менеджмент» значущо корелює з викликом ($r_s = ,552$; $p < .001$.), підприємницькою орієнтацією ($r_s = ,546$; $p < .001$.), стабільністю роботи ($r_s = ,453$; $p = .001$.), інтеграцією стилів життя ($r_s = ,419$; $p = .003$.), служінням ($r_s = ,403$; $p = .005$.), автономією ($r_s = ,399$; $p = .005$.) та професійною компетентністю ($r_s = ,313$; $p = .031$.) (Табл.3.13.)

Це підкреслює багатогранність керівної функції у поданні підприємців, де менеджмент поєднує прагнення до авторитету, професійного виклику та одночасно — самостійної гнучкої організації життя.

Табл. 3.13.

Значущі кореляційні зв'язки у групі підприємців (r_s Спірмена)

Кар'єрна орієнтація	З якою змінною корелюють	r_s	p
Менеджмент	Виклик	0,552	<0.001
	Підприємництво	0,546	<0.001
	Стабільність роботи	0,453	0.001
	Інтеграція стилів	0,419	0.003
	Служіння	0,403	0.005
	Автономія	0,399	0.005
	Професійна компетентність	0,313	0.031

«Професійна компетентність» має значущі зв'язки з викликом ($r_s = ,552$; $p < .001$.), служінням ($r_s = ,521$; $p < .001$.), стабільністю роботи ($r_s = ,475$; $p < .001$.), автономією ($r_s = ,456$; $p = .001$.), стабільністю місця проживання ($r_s = ,425$; $p = .003$.), інтеграцією стилів життя ($r_s = ,325$; $p = .024$.) та

менеджментом ($r_s = ,313$; $p = .031$). Розвиток компетенцій і майстерності у представників бізнесу йде пліч-о-пліч з прагненням вирішувати складні професійні дилеми, приносити користь людям та мати стійкі орієнтири у стабільності.

«Стабільність роботи» у бізнес-середовищі продемонструвала значущі позитивні зв'язки зі служінням ($r_s = ,565$; $p < .001$), стабільністю місця проживання ($r_s = ,538$; $p < .001$), професійною компетентністю ($r_s = ,475$; $p < .001$), викликом ($r_s = ,465$; $p < .001$), менеджментом ($r_s = ,453$; $p = .001$), інтеграцією стилів життя ($r_s = ,411$; $p = .004$) та автономією ($r_s = ,388$; $p = .006$). Це вкрай важливий результат: у підприємців потреба у стабільності й безпеці не протидіє автономії та ініціативності, а скоріше відображає прагнення створити надійну, конкурентну та довгочасну власну справу з високою життєздатністю.

Натомість стабільність роботи не виявила значущого кореляційного зв'язку з безпосередньою підприємницькою орієнтацією ($r_s = ,266$; $p = .068$). Відтак, лінійна побутова логіка «підприємництво як повна відмова від прагнення до стабільності» спростовується статистичними законами — ці орієнтації є складнішими за свою психологічну структуру.

Загальна готовність до ризику (STR_General) не посіла провідного місця у структурі зв'язків підприємців, виявивши лише два значущих коефіцієнти: позитивний із викликом ($r_s = ,309$; $p = .033$) та негативний зі стабільністю місця проживання ($r_s = -,307$; $p = .034$). (Табл.3.14.) Таким чином, глибинна психологічна готовність до ризику пов'язана лише зі сприйняттям складних завдань і зниженням територіальних прив'язаностей. Вона не є інтегральним чинником, навколо якого групуються ключові життєві прагнення підприємців у межах цієї вибірки.

Табл. 3.14.

Значущі кореляційні зв'язки у групі підприємців (r_s Спірмена)

Чинник	З якою змінною корелюють	rs	p
STR_General	Виклик	0,309	0.033
STR_General	Стабільність місця проживання	-0,307	0.034

Параметри внутрішньої мотивації та загальний рівень життєстійкості (CD_General) не виявили системних значущих зв'язків із кар'єрними орієнтаціями підприємців ($p > ,05.$). Це свідчить про те, що внутрішній рівень задоволення працею чи стресостійкість представників бізнесу виступають як самостійні психологічні феномени, що не зумовлюють автоматичного вибору конкретної кар'єрної домінанти.

Окремим вагомим результатом аналізу стало виявлення значущої ролі представленого підприємницького досвіду (стажу ведення бізнесу). Було встановлено негативні кореляційні зв'язки досвіду з орієнтацією на менеджмент ($r_s = -,285.$; $p = .050.$), стабільністю роботи ($r_s = -,299.$; $p = .039.$), служінням ($r_s = -,304.$; $p = .035.$) й інтеграцією стилів життя ($r_s = -,368.$; $p = .010.$).

Найбільш виражений негативний тренд зафіксовано для інтеграції стилів життя. Це дозволяє зробити висновок, що підприємці зі значним досвідом діяльності проходять шлях професійної реалізації до більш реалістичного сприйняття бізнес-середовища. З тривалістю років у бізнесі зникає ідеалізація можливості легкого та гармонійного поєднання роботи й особистого життя. Власна справа починає сприйматися як простір тотальної мобілізації сил та значної відповідальності, де особисте життя часто підпорядковується робочим інтересам. Негативна кореляція досвіду зі стабільністю роботи також свідчить про глибоку особистісну адаптацію до умов невизначеності й ринку: досвідчений підприємець менше потребує штучних гарантій та звичних патернів безпеки.

Також зафіксовано помірний позитивний зв'язок між країною перебування та інтеграцією стилів життя ($r_s = ,342.$; $p = ,018.$).

Такі соціодемографічні фактори як наявність партнера та зміна фінансового прибутку за останній рік не показали значущої лінійної специфіки у взаємозв'язках зі структурою кар'єрних якорів ($p > ,05$).

Кореляційний аналіз у групі найманих працівників

У групі найманих працівників ($N = 37$.) було проведено аналогічний кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта Спірмена.

Встановлено, що кар'єрні орієнтації найманих працівників також мають чітко структурований системний характер, проте сама архітектура зв'язків суттєво відрізняється від аналогічного профілю підприємців. Ядром цієї структури виступають орієнтації на менеджмент, виклик, підприємництво, автономію та стабільність.

Найбільш потужний і тісний взаємозв'язок у всій вибірці найманих працівників зафіксовано між менеджментом і викликом ($r_s = ,747$; $p < ,001$). Прагнення до управління процесами, влади та лідерства у групі найму виступає прямим еквівалентом професійного виклику, гострої потреби у змаганні та вирішенні кризових професійних задач.

Менеджмент також виявив значущі позитивні зв'язки з підприємницькою орієнтацією ($r_s = ,567$; $p < ,001$), професійною компетентністю ($r_s = ,435$; $p = ,007$), автономією ($r_s = ,370$; $p = ,024$) та стабільністю роботи ($r_s = ,368$; $p = ,025$). (Табл.3.15.) . У свідомості найманого персоналу управлінські амбіції є інтегративними: вони поєднують у собі одночасно і ріст професіоналізму, і внутрішній запит на самостійність, і навіть підприємницький потенціал, який, проте, реалізується в межах безпечних, передбачуваних параметрів стабільного робочого середовища на підприємстві.

Табл. 3.15.

Значущі кореляційні зв'язки у групі найманих працівників (r_s Спірмена)

Кар'єрна орієнтація	З якою змінною корелюють	r_s	p
--------------------------------	-------------------------------------	-------------------------	-----------------------

Менеджмент	Виклик	0,747	<0.001
	Підприємництво	0,567	<0.001
	Професійна компетентність	0,435	0.007
	Автономія	0,37	0.024
	Стабільність роботи	0,368	0.025

«Підприємницька орієнтація» у найманих працівників виявила значущу кореляцію з викликом ($r_s = ,602$; $p < ,001$), менеджментом ($r_s = ,567$; $p < ,001$), служінням ($r_s = ,433$; $p = ,007$), професійною компетентністю ($r_s = ,351$; $p = ,033$) та автономією ($r_s = ,343$; $p = ,038$). (Табл.3.16.)

Табл. 3.16.

Значущі кореляційні зв'язки у групі найманих працівників (r_s Спірмена)

Кар'єрна орієнтація	З якою змінною корелюють	r_s	p
Підприємницька орієнтація	Виклик	0,602	<0.001
	Менеджмент	0,567	<0.001
	Служіння	0,433	0.007
	Професійна компетентність	0,351	0.033
	Автономія	0,343	0.038

Ключовим моментом тут є висока значущість зв'язку підприємницьких намірів саме з викликом. На відміну від підприємців, у яких орієнтація на власну справу виступає як реальний стиль життя (кореляція з інтеграцією стилів життя у них складає $r_s = ,493$), у найманих працівників цей зв'язок є статистично нульовим ($r_s = -,042$; $p = ,806$). Це означає, що для найманого працівника власна справа асоціюється не зі щоденною побутовою свободою, а виключно зі

складним професійним викликом, можливістю подолати бар'єр і довести власну винятковість.

«Автономія» у структурі найманих працівників пов'язана з інтеграцією стилів життя ($r_s = ,555$; $p < ,001$.), професійною компетентністю ($r_s = ,415$; $p = ,011$.), стабільністю місця проживання ($r_s = ,411$; $p = ,012$.), викликом ($r_s = ,396$; $p = ,015$.), менеджментом ($r_s = ,370$; $p = ,024$.), підприємницькою орієнтацією ($r_s = ,343$; $p = ,038$.) та стабільністю роботи ($r_s = ,336$; $p = ,042$.).

(Табл.3.17.)

Таблиця 3.17.

Значущі кореляційні зв'язки у групі найманих працівників (r_s Спірмена)

Кар'єрна орієнтація	З якою змінною корелюють	r_s	p
Автономія	Інтеграція стилів	0,555	<0.001
	Професійна компетентність	0,415	0.011
	Стабільність місця проживання	0,411	0.012
	Виклик	0,396	0.015
	Менеджмент	0,37	0.024
	Підприємництво	0,343	0.038
	Стабільність місця роботи	0,336	0.042

Хоча прагнення до автономії у найманих спеціалістів теж супроводжується запитом на комфортний життєвий стиль, у даній групі воно комбінується прагненням до збереження безпеки — стабільності роботи та стабільності місця у соціумі. Самостійність для них не є синонімом ризикованого відриву від базових опор.

«Стабільність роботи» у найманих працівників прямо корелює зі стабільністю місця проживання ($r_s = ,525$; $p < ,001$.), менеджментом ($r_s =$

,368.; $p = ,025.$), викликом ($r_s = ,369.$; $p = ,025.$) та автономією ($r_s = ,336.$; $p = ,042.$). (Табл.3.18.)

Таблиця 3.18.

Значущі кореляційні зв'язки у групі найманих працівників (r_s Спірмена)

Кар'єрна орієнтація	З якою змінною корелюють	r_s	p
Стабільність роботи	Стабільність місця роботи	0,525	<0.001
	Виклик	0,369	0.028
	Менеджмент	0,368	0.042
	Автономія	0,336	0.007

Стабільний характер працевлаштування не виступає як пасивне уникнення змін. Навпаки, він є надійним фундаментом, на якому найманий працівник планує реалізувати свій професійний виклик, розвивати лідерство та досягати локальної автономії в робочих процесах.

Орієнтація на «Служіння» у найманому середовищі корелює з підприємницькою орієнтацією ($r_s = ,433.$; $p = ,007.$), почуттям компетентності ($r_s = ,399.$; $p = ,014.$) та почуттям самодетермінації ($r_s = ,358.$; $p = ,030.$). (Табл.3.19.)

Таблиця 3.19.

Значущі кореляційні зв'язки у групі найманих працівників (r_s Спірмена)

Кар'єрна орієнтація	З якою змінною корелюють	r_s	p
Служіння	Підприємництво	0,433	0.007
	Компетентність (ІМ)	0,399	0.014
	Самодетермінація (ІМ)	0,358	0.030

Прагнення приносити користь безпосередньо пов'язане із задоволенням базових психологічних потреб респондентів — відчувати власну майстерність та самостійність вибору завдань.

Почуття компетентності закономірно виявило позитивний зв'язок із ціннісним якорем професійної компетентності ($r_s = ,412$; $p = ,011$.) та служінням ($r_s = ,399$; $p = ,014$.) (Табл.3.20.)

Таблиця 3.20.

Значущі кореляційні зв'язки у групі найманих працівників (r_s Спірмена)

Чинник	З якою змінною корелюють	r_s	p
Компетентність (IM)	Професійна компетентність	0.412	0.011
	Служіння	0.399	0.014

Респонденти, які націлені на якість роботи й вирішення гуманітарних проблем, суттєво частіше оцінюють себе як успішних та ефективних фахівців.

Почуття самодетермінації пов'язане зі служінням ($r_s = ,358$; $p = ,030$.) та інтеграцією стилів життя ($r_s = ,355$; $p = ,031$.) Свобода вибору є наслідком усвідомлення суспільної значущості виконуваної праці та можливості утримувати баланс між професійними зобов'язаннями та відпочинком (табл.3.21.).

Таблиця 3.21.

Значущі кореляційні зв'язки у групі найманих працівників (r_s Спірмена)

Чинник	З якою змінною корелюють	r_s	p
Самодетермінація (IM)	Служіння	0.358	0.030

	Інтеграція стилів	0.355	0.031
--	-------------------	-------	-------

Показники загальної готовності до ризику (STR_General) та загальної життєстійкості (CD_General) у групі найманих працівників не виявили системних чи широких кореляційних взаємозв'язків зі структурою кар'єрних орієнтацій або внутрішньою мотивацією. Винятком є поодинокий помірний зв'язок життєстійкості з інтеграцією стилів життя ($r_s = ,343$; $p = ,038$), що вказує на дещо вищу здатність долати деструктивний стрес у тих працівників найму, які успішніше суміщають робочі та особисті сфери життєдіяльності. (Табл.3.22.)

Таблиця 3.22.

Чинник Життєстійкість

Чинник	З якою змінною корелюють	rs	p
Життєстійкість	Інтеграція стилів	0,343	0.038

Обидві професійні групи демонструють інтегрованість кар'єрних орієнтацій у складні внутрішні системи. Проте головним розмежувальним вектором виступає змістовна сутність підприємницької спрямованості та автономії.

Для підприємців власна справа — це вже сформований спосіб життєдіяльності, де прагнення до автономії безпосередньо зумовлене гнучкістю побудови життєвого балансу та особистою волею у виборі шляху.

Натомість для найманих працівників підприємництво — це ментальний конструкт, асоційований передусім зі складним кар'єрним «викликом» та можливістю випробувати свої сили у конкурентному середовищі. Інтеграційні зв'язки автономії у найманого персоналу завжди підстраховуються потребою у

надійності, прогнозованості та соціальній безпеці (стабільність роботи й місця проживання).

3.4. Практичні рекомендації для підприємців та найманих працівників.

На основі проведеного емпіричного дослідження сформульовано практичні рекомендації, спрямовані на підвищення ефективності професійної діяльності та психологічного благополуччя підприємців малого бізнесу та найманих працівників. Запропоновані рекомендації базуються на виявлених статистично значущих взаємозв'язках між показниками мотиваційної сфери, кар'єрних орієнтацій та життєстійкості, що дозволяє розглядати їх як емпірично обґрунтовані.

1. Рекомендації для підприємців малого бізнесу

Професійна діяльність підприємців характеризується високим рівнем автономії, значною відповідальністю, інтенсивною залученістю у робочі процеси та необхідністю прийняття рішень в умовах невизначеності. У зв'язку з цим основним завданням психологічного супроводу є збереження балансу між ефективністю діяльності та особистісними ресурсами суб'єкта бізнесу.

1.1. Збалансування автономії та управління навантаженням

- Мета: запобігання професійному вигоранню та підвищення ефективності саморегуляції.
- Обґрунтування: З урахуванням позитивного зв'язку між автономією та інтеграцією стилів життя ($r_s = ,606$; $p < ,001$), автономія виступає важливим внутрішнім ресурсом організації професійної діяльності. Водночас її надмірна, неконтрольована реалізація у довгостроковій перспективі призводить до тотальної включеності у робочі процеси та деструкції особистих сфер життєдіяльності.
- Доцільним є:
 - розвиток навичок структурованого тайм-менеджменту та жорсткого планування лімітів робочого часу;
 - чітке ментальне та організаційне розмежування професійного та особистого простору (визначення годин «повної офлайн-доступності»);

- формування навичок делегування другорядних рутинних функцій іншим спеціалістам;
- впровадження практик цифрового детоксу та технік швидкого психофізіологічного відновлення ресурсу (діафрагмальне дихання, прогресивна м'язова релаксація та елементи mindfulness).
- Очікуваний ефект: зниження ризику емоційного виснаження, розвиток когнітивної гнучкості та підвищення якості прийнятих стратегічних рішень.

1.2. Підтримка реалістичної професійної ідентичності

- Мета: стабілізація професійного самосприйняття та зниження внутрішнього напруження.
- Обґрунтування: Виявлений негативний зв'язку між тривалістю досвіду ведення бізнесу та інтеграцією стилів життя ($r_s = -,368$; $p = ,010$) свідчить про поступове накопичення втоми та руйнацію початкових ілюзій щодо легкого суміщення вільного бізнес-формату та особистого життя.
- Рекомендовано:
 - організація регулярної рефлексії власного професійного досвіду для трансформації ідеалізованих очікувань у прагматичні цілі;
 - участь у бізнес-спільнотах, інтервізійних групах та професійних балінт-групах, що орієнтовані на зняття почуття «професійної ізоляції» та обмін деструктивним досвідом;
 - своєчасна корекція завищених стандартів успішності.

- Очікуваний ефект: формування стійкої реалістичної ідентичності досвідченого підприємця, адаптованого до довготривалих ринкових циклів.

1.3. Розвиток адаптивного ставлення до ризику

- Мета: підвищення якості прийняття рішень в умовах невизначеності ринку.
- Обґрунтування: Негативна кореляція готовності до ризику зі стабільністю місця проживання ($r_s = -,307$; $p = ,034$) вказує на те, що динамічне бізнес-функціонування вимагає відмови від територіальної ригідності.
- Доцільним є розвиток:

- стратегічного та сценарного мислення за принципом розробки альтернативних планів дій («А», «Б» та «В»);
- навичок профілактики та подолання імпульсивних рішень за рахунок впровадження паузи для логіко-дискурсивної експертизи ризиків.
- Очікуваний ефект: підвищення стійкості бізнес-проектів до зовнішніх соціополітичних та географічних коливань.

2. Рекомендації для найманих працівників

Професійна діяльність найманих працівників характеризується більшою структурованістю, регламентованістю та безпосередньою залежністю від організаційних умов корпоративного середовища.

Це актуалізує потребу розвитку внутрішньої залученості, ініціативності й суб'єктної позиції працівників.

2.1. Формування внутрішньої мотивації та суб'єктності

- Мета: підвищення рівня автономності у робочому просторі та розвиток внутрішнього інтересу до праці.
- Обґрунтування: Сильний зв'язок між підприємницькою орієнтацією та потребою у виклику ($r_s = ,602$; $p < ,001$) у даній групі вказує на потужний нереалізований потенціал діяти активно та вирішувати надскладні завдання.
- Доцільним є:
 - посилення усвідомлення працівником значущості свого приватного внеску в загальну діяльність організації;
 - впровадження методології Job Crafting (сесії з кар'єрним консультантом для самостійного переконструювання працівником меж своїх обов'язків відповідно до власних інтересів);
 - підтримка професійної ініціативності через заохочення раціоналізаторських пропозицій у межах посади.
- Очікуваний ефект: перехід від пасивного виконання до проактивної включеності в організаційний успіх компанії.

2.2. Реалізація управлінського потенціалу

- Мета: стимулювання кар'єрної активності та конструктивна каналізація лідерських орієнтацій.
- Обґрунтування: Високий зв'язок між управлінськими прагненнями та потребою у виклику ($r_s = ,747$; $p < ,001$) сигналізує про те, що спрямованість працівника на менеджмент обов'язково повинна супроводжуватися розширенням зони його особистої відповідальності.
- Рекомендовано:
 - застосування практик внутрішнього підприємництва (інтрапренерства) — кураторства над інноваційними внутрішніми стартапами компанії;
 - розвиток лідерських якостей через залучення перспективних кадрів до проєктного управління як керівників робочих груп.
- Очікуваний ефект: повне розкриття лідерських якостей без вимушеної зміни організаційного статусу працівника.

2.3. Забезпечення психологічної безпеки

- Мета: зниження тривожності та деструктивного опору працівників в умовах реорганізації.
- Обґрунтування: Потреба в автономії у найманих працівників завжди лінійно супроводжується запитом на стабільність робочого місця ($r_s = ,336$; $p = ,042$), тому будь-яка дестабілізація системи сприймається ними як особистісна загроза.
- Будь-які інноваційні процеси в компанії доцільно супроводжувати:
 - прозорими інформаційними інтервенціями (завчасною детальною комунікацією кроків реорганізації);
 - збереженням базових соціальних та посадових гарантій персоналу;
 - підвищенням прогнозованості рішень керівної ланки.
- Очікуваний ефект: підвищення психологічної готовності до змін, збереження лояльності персоналу у кризові періоди.

3. Загальні рекомендації

3.1. Індивідуалізація кар'єрного консультування

У процесі кар'єрного коучингу необхідно враховувати діагностовані системні дихотомії: у підприємців робота має проектуватися через призму автономії та

унікального стилю життя; у найманих працівників — через стійкий базис стабільності, що слугує безпечним майданчиком для розгортання конкурентних викликів.

3.2. Розвиток життєстійкості

У процесі психологічного консультування та тренінгової роботи доцільно орієнтуватися на класичний підхід С. Мадді, сфокусувавши особливу увагу на компоненті «Прийняття ризику». Це стимулює сприйняття будь-яких стресових кризових ситуацій процесу праці як невід'ємного, збагачувального досвіду, а не руйнівної загрози.

3.3. Гармонізація мотиваційної сфери

Базовим напрямом психотерапевтичної роботи є підтримка почуття самодетермінації та компетентності. Це вивільнює внутрішній інтерес до процесу діяльності й підвищує суб'єктивну задоволеність роботою незалежно від обраного людиною формату зайнятості.

Таким чином, практичні рекомендації, сформульовані на основі емпіричних даних, відображають специфіку мотиваційної сфери, кар'єрних орієнтацій та рівня життєстійкості у підприємців та найманих працівників. Їх послідовне впровадження у практику індивідуального консультування, організаційного коучингу й HR-менеджменту сприятиме оптимізації професійної поведінки суб'єктів праці, а також суттєвому зміцненню їхнього загального психологічного благополуччя.

Висновки до розділу III

Емпіричне дослідження психологічних особливостей підприємців та найманих працівників дозволило сформулювати такі висновки:

1. За результатами порівняльного аналізу (3.1) встановлено, що ключові відмінності між підприємцями та найманими працівниками зосереджені у сферах автономії, стабільності роботи та підприємницької орієнтації. Підприємці демонструють значущо вищий рівень прагнення до незалежності та створення нових організацій, тоді як наймані працівники орієнтовані на збереження гарантій та передбачуваності професійного середовища. Водночас обидві групи мають подібні високі показники професійної компетентності та інтеграції стилів життя, що вказує на спільну значущість майстерності та балансу між роботою й особистим життям.
2. Поглиблений аналіз трьох груп респондентів (3.2) дозволив виокремити категорію «потенційних підприємців» — найманих працівників, які розглядали можливість відкриття власної справи. Встановлено, що окремими параметрами мотиваційної сфери, зокрема підприємницькою орієнтацією та почуттям професійної компетентності ця група демонструє тенденцію до наближення до реалізованих підприємців. Водночас висока потреба у стабільності професійного середовища може розглядатися як один із ключових психологічних чинників, що стримує перехід до самостійної підприємницької діяльності.
3. Кореляційний аналіз (3.3) виявив відмінності у структурі взаємозв'язків мотиваційної сфери досліджуваних груп. У підприємців мотиваційні характеристики більшою мірою інтегруються навколо автономії, управлінських орієнтацій та готовності до ризику, тоді як у найманих працівників система взаємозв'язків більше пов'язана з професійною компетентністю, кар'єрною стабільністю та професійним розвитком. Життєстійкість виступає значущим психологічним ресурсом для обох груп, хоча у підприємців її зв'язок із професійною самореалізацією виявився більш вираженим.

4. Практичні рекомендації (3.4) були диференційовані відповідно до специфіки мотиваційної сфери та кар'єрних орієнтацій досліджуваних груп. Для підприємців вони спрямовані на профілактику професійного вигорання, підтримання психологічної стійкості та оптимізацію балансу між професійною діяльністю й особистим життям. Для найманих працівників акцент зроблено на розвитку автономності, готовності до прийняття відповідальності, навичок управління ризиком та реалізації підприємницького потенціалу в межах організаційного середовища.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження психологічних особливостей підприємців малого бізнесу порівняно з найманими працівниками. Отримані результати дають підстави сформулювати такі загальні висновки:

1. У результаті теоретичного аналізу встановлено, що підприємництво та наймана праця є двома різними стратегіями професійної самореалізації, які відрізняються за рівнем автономії, характером відповідальності, ставленням до невизначеності, мотиваційною структурою та способом професійного самоздійснення. Підприємницька діяльність більшою мірою пов'язана з ініціативністю, самостійністю, орієнтацією на створення нового та прийняття рішень в умовах невизначеності, тоді як наймана праця характеризується більшою регламентованістю, орієнтацією на стабільність, соціальні гарантії та структурованість професійного середовища.
2. Теоретично обґрунтовано, що важливими психологічними детермінантами професійного вибору та професійної самореалізації виступають мотиваційна сфера, кар'єрні орієнтації, готовність до ризику та життєстійкість особистості. Саме поєднання цих характеристик визначає специфіку професійної поведінки суб'єкта, рівень його задоволеності діяльністю та спосіб реалізації власного потенціалу в різних формах зайнятості.
3. Емпірично встановлено, що ключові відмінності між підприємцями малого бізнесу та найманими працівниками зосереджені насамперед у вираженості автономії, орієнтації на стабільність роботи, підприємницької орієнтації, задоволення діяльністю та почуття самодетермінації. Підприємці характеризуються більшою потребою у самостійності, вищою орієнтацією на власну справу та більшим задоволенням від професійної діяльності. Наймані працівники, своєю чергою, більшою мірою орієнтовані на стабільність зайнятості, передбачуваність умов праці та збереження професійної безпеки.

4. Водночас дослідження не підтвердило припущення про суттєво вищий рівень готовності до ризику та життєстійкості у підприємців порівняно з найманими працівниками. Отримані результати свідчать, що відмінність між цими професійними групами визначається не стільки загальним рівнем ризикованості чи стресостійкості, скільки особливостями мотиваційної сфери, ціннісних пріоритетів і кар'єрних орієнтацій.

5. Поглиблений аналіз трьох груп респондентів дав змогу виокремити категорію так званих потенційних підприємців — найманих працівників, які розглядали можливість відкриття власної справи. Встановлено, що за рівнем підприємницької орієнтації, почуттям компетентності, а також частково за автономією та служінням ця група виявляє психологічну близькість до реалізованих підприємців. Водночас за показником стабільності роботи вона залишається ближчою до найманих працівників. Це дає підстави вважати, що ключовим психологічним бар'єром переходу до підприємництва виступає не дефіцит мотивації чи внутрішнього потенціалу, а збереження високої потреби у стабільності та безпеці професійного середовища.

6. Кореляційний аналіз показав, що структура взаємозв'язків між мотиваційними показниками у підприємців і найманих працівників має різну організацію. У підприємців мотиваційна система більшою мірою інтегрується навколо автономії, підприємницької орієнтації, управлінських прагнень і готовності до професійного виклику. У найманих працівників система зв'язків більш тісно пов'язана з професійною компетентністю, менеджментом, стабільністю та орієнтацією на професійний розвиток у межах організаційного середовища. Це свідчить про різну внутрішню логіку професійної самореалізації у двох досліджуваних групах.

7. Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості їх використання у психологічному консультуванні, кар'єрному супроводі, HR-практиці та програмах підтримки підприємництва. Для підприємців доцільними є заходи, спрямовані на профілактику професійного вигорання, збереження

психологічної стійкості та підтримання балансу між роботою й особистим життям.

Для найманих працівників актуальними є рекомендації щодо розвитку автономності, внутрішньої мотивації, готовності до прийняття відповідальності та поступової реалізації підприємницького потенціалу в межах професійної діяльності.

Отже, мету дослідження досягнуто, поставлені завдання виконано. Результати роботи підтверджують, що психологічні особливості підприємців малого бізнесу та найманих працівників визначаються передусім специфікою мотиваційної сфери, кар'єрних орієнтацій і ставленням до професійної стабільності. Отримані дані поглиблюють наукові уявлення про психологію професійної самореалізації та створюють основу для подальших досліджень підприємницького потенціалу особистості в сучасних соціально-економічних умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Книги:* М'яленко В. В. (2016). *Психологія професійної самореалізації молоді* : Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Монографія. Київ : Міленіум, 104 с.
2. *Книги:* Марченко В.М. (2022). *Основи підприємницької діяльності*. Київ: КПП ім. Ігоря Сікорського» 2022, 516 с.
3. *Книги:* Варналій З.С. (2002). *Основи підприємництва* : навч. посібн. Київ : Вид-во Знання-Прес, 239 с.
4. *Книги:* А. Сміт (2023). *Дослідження про природу і причини багатства народів*, Київ: Вид-во Наш формат, 722 с.
5. *Статті:* Б.Ф. Купчак (2011). Підприємництво: Суть та умови здійснення. *Науковий вісник НЛТУ України*. Вип. 21.2, 243-249.
6. *Книги:* Гусева О.Ю., Хлевицька Т.Б. (2020). *Психологія підприємництва та бізнесу*: навчальний посібник. Київ: Державний університет телекомунікацій.
7. *Книги:* Пілецька Л.С. (2007) *Психологія Бізнесу Довідково-методичний посібник для студентів вищих навчальних закладів*, Івано-Франківськ.
8. *Статті:* П.Ю. Лазур (2006) . Історична еволюція феномена підприємництва та його науково-економічні інтерпретації. *Науковий вісник*. Вип.16.6. , 285-292.
9. *Статті:* А. Маслюківська (2013), Інноваційна теорія Йозефа Шумпетера: від класичного визначення поняття «інновація» до сучасного розуміння інноваційних ідей, Київ, *Вісник Київського Національного Університету ім. Т.Шевченка* , Вип.4, 59-61.
10. *Книги:* О.М. Зухба, Л.І.Ляшенко (2013) *Економічна соціологія*, Донецьк.
11. *Книги:* Р. Макконнелл, С.Л. Брю. *Економікс* (1993). Київ: Вид-во Хагор-Демос.
12. *Книги:* Г.Федоренко, М.П.Денисенко, М.М.Руженський (2005). *Підприємництво*. Київ: МАУП, 280 с.

13. *Книги*: Бутко М. П.(2016) *Економічна психологія*. навч. посіб. / За заг. ред. Бутка Б 93 М. П. / М. П. Бутко, А. П. Неживенко, Т. В. Пепа . Київ.: «Центр учбової літератури», 232 с.
14. *Статті*: М.Г.Ісаков (2011) Поняття та ознаки підприємництва як об'єкта державного контролю. *Форум права*, №4, 332-339.
15. Закон України. Про підприємництво: від 7.02.1991 № 698-XII// Відомості Верховної Ради України. Електронний ресурс. 1991, № 14. С.168.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/698-12#Text>
16. *Книги*: Г.О. Швиданенко (2009) *Економіка підприємства* . КНЕУ, 2009.с. 816 .
17. *Книги*: В.М.Колот, О.В.Щербина (2003) *Підприємництво* , Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни, Київ.
18. *Книги*: Лаготюк В.О., Безродна С.М. (2016). *Підприємництво і бізнес-культура*: навчальний посібник. Чернівці: Дім «РОДОВІД» ,158 с.
19. *Книги*: І.В. Гой, П.Т. Смелянська (2013) . *Підприємництво*. Київ:Центр учбової літератури, 346 с.
- 20.*Книги*: Ільїч Л.М., Акіліна О.В., (2020). *Економіка праці та соціально-трудова відносини* , Київ.
21. *Книги*: Г. В. Назарової (2012). *Економіка праці та соціально-трудова відносини*. Київ : Знання, 573 с.
22. *Статті*: І.О. Удовенко (2013). Соціально-економічна природа найманої праці та її характерні особливості у світовій економічній думці, *Ефективна економіка* №3.
23. *Статті*: Пастухов В.П. (2004). Проект Трудового кодексу України: проблеми та шляхи їх вирішення. *Адвокат* №1, .3-12.
24. *Статті*: Дуюнова О. (2001). Поняття та ознаки найманої праці . *Підприємництво, господарство і право*. №8, 45 - 58.
25. *Книги*: Г. В. Назарова (2019). *Економіка праці*. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019.

26. *Книги*: Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є.(1995). *Основи менеджменту*. Львів: Світ. 296 с.
27. *Книги*: С.В.Панченко. В.Л.Дикань та ін (2018). *Підприємництво: Ч.1* Теоретичні основи організації підприємницької діяльності, Харків.
28. *Статті*: Красилова Ю.В. (2002). Досвід психологічного забезпечення діяльності малого підприємництва // Проблеми загальної та педагогічної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Т. 4. № 3, 43-56
29. *Книги*: Ємельяненко Л.М. , Петюх В.М (2003). *Конфліктологія*. Київ: КНЕУ, 315 с.
30. *Книги*: Біляк Т.О., Бірюченко С.Ю. та ін. (2019). *Основи підприємництва*. Житомир: ЖДТУ, 493 с.
31. *Статті*: Лугова В.М., Єрмоленко О.А. (2017). Соціально-психологічні аспекти мотивації підприємницької діяльності., *Проблеми економіки* №4, 296-301.
32. *Книги*: М.Й. Варій (2008). *Психологія Особистості*, Київ Центр учбової літератури»
33. *Книги*: Ф.М. Подшивайлов,, О.П. Сергєєнкова (2015). Мотиваційна сфера особистості, діагностично-розвивальний путівник , Київ.
34. *Книги*: Л.М. Карамушка, Худякова Н.Ю. (2011). Психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності . Монографія. Київ: Наук. світ, 2006. 14–15.
35. *Статті*: James Carrier (2019). McClelland's Acquired Needs Motivation Theory. доступний: <https://worldofwork.io/2019/02/mcclellands-motivation-theory/>
36. *Статті*: Васюта В.Б., А.А. Радченко (2024) Використання сучасних теорій мотивації в практиці менеджменту персоналу. *Галицький економічний вісник*. Т. 86. № 1. С. 134–14
37. *Книги*: В.С. Біскуп, А.Н. Гірняк та ін (2022). *Психологія професійної діяльності*. Тернопіль: ЗУНУ.
38. *Статті*: Л. В. Спіцина (2018). Моделі і стратегії кар'єрного становлення молоді: соціально-психологічні аспекти. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. Вип. 41.

39. *Книги*: Компанієць В. В., Полякова О. М. (2021) *Економічна психологія*: Конспект лекцій. Харків: Ч. 4. 90 с.
40. *Книги*: Кокун О.М. (2012). *Психологія професійного становлення сучасного фахівця*: Монографія. – Київ: ДП Інформ.-аналіт. агенство, 200 с.
41. *Статті*: Б.В. Барчі (2011). Вивчення мотивів вибору професії у психологічних дослідженнях, *Проблеми сучасної психології*. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка. Випуск 12, 60-71.
42. *Статті*: О.С. Шатілова (2018). Психологія кар'єри -методи дослідження, Теорія і практика сучасної психології. №4, 227-237.

ДОДАТОК А

Результати міжгрупового порівняння трьох груп респондентів за критерієм Краскела -Волліса та post-hoc Dwass-Steel-Critchlow-Fligner

Табл. А.1.

Результати міжгрупового порівняння трьох груп респондентів за критерієм Краскела -Волліса

	χ^2	df	p	ϵ^2
CA_prof_kompet	2.503	2	0.286	0.02979
CA_menedzhment	5.005	2	0.082	0.05958
CA_avtonomiia	7.239	2	0.027	0.08618
CA_stab_roboty	17.643	2	<.001	0.21004
CA_stab_mistsia	0.694	2	0.707	0.00826
CA_sluzhinnia	8.817	2	0.012	0.10497
CA_vyklyk	3.626	2	0.163	0.04317
CA_integr_stylyv	0.831	2	0.660	0.00989
CA_pidpriemnytstvo	19.156	2	<.001	0.22804
STR_General	1.841	2	0.398	0.02191
IM_zadov_diialnosti	7.144	2	0.028	0.08505
IM_doklad_zusyllia	3.728	2	0.155	0.04439
IM_poch_kompetentnosti	7.796	2	0.020	0.09281
IM_poch_samodeterm	3.963	2	0.138	0.04717
CD_General	0.378	2	0.828	0.00450
education	2.336	2	0.311	0.02781
marital_status	1.260	2	0.533	0.01499
country	2.458	2	0.293	0.02926
position	84.000	2	<.001	1.00000

Табл. А.2.

Попарні порівняння трьох груп за шкалою професійної компетентності

Pairwise comparisons - CA_prof_kompet

		W	p
1	2	1.882	0.378
1	3	0.138	0.995
2	3	-1.995	0.336

Табл. А.3.

Попарні порівняння трьох груп за шкалою менеджменту

Pairwise comparisons - CA_menedzhment

		W	p
1	2	2.446	0.194
1	3	0.964	0.774
2	3	-2.781	0.121

Табл. А.4.

Попарні порівняння трьох груп за шкалою автономії

Pairwise comparisons - CA_avtonomiia

		W	p
1	2	2.66	0.145
1	3	3.65	0.027
2	3	1.55	0.518

Табл. А.5.

Попарні порівняння трьох груп за шкалою стабільності роботи

Pairwise comparisons - CA_stab_roboty

		W	p
1	2	-1.18	0.682
1	3	-3.97	0.014
2	3	-5.24	<.001

Табл. А.6.

Попарні порівняння трьох груп за шкалою стабільності місця

Pairwise comparisons - CA_stab_mistsia

		W	p
1	2	-0.8717	0.811
1	3	-1.2410	0.655
2	3	0.0241	1.000

Табл. А.7.

Попарні порівняння трьох груп за шкалою служіння

Pairwise comparisons - CA_sluzhinnia

		W	p
1	2	4.12	0.010
1	3	3.22	0.059
2	3	-1.82	0.402

Табл. А.8.

Попарні порівняння трьох груп за шкалою виклику

Pairwise comparisons - CA_vyklyk

		W	p
1	2	2.61	0.155
1	3	1.82	0.403
2	3	-1.49	0.543

Табл. А.9.

Попарні порівняння трьох груп за шкалою інтеграції стилів життя

Pairwise comparisons - CA_integr_styliv

		W	p
1	2	-1.108	0.713
1	3	-1.185	0.680
2	3	-0.433	0.950

Табл. А.10.

Попарні порівняння трьох груп за підприємницької орієнтації

Pairwise comparisons - CA_pidpryemnytstvo

		W	p
1	2	5.789	<.001
1	3	5.811	<.001

Pairwise comparisons - CA_pidpriemnytstvo

		W	p
2	3	0.216	0.987

Табл. А.11.

Попарні порівняння трьох груп за показником готовності до ризику

Pairwise comparisons - STR_General

		W	p
1	2	0.753	0.856
1	3	1.859	0.387
2	3	1.089	0.722

Табл. А.12.

Попарні порівняння трьох груп за шкалою задоволення від діяльності

Pairwise comparisons - IM_zadov_diialnosti

		W	p
1	2	0.873	0.811
1	3	3.274	0.054
2	3	2.733	0.130

Табл. А.13.

Попарні порівняння трьох груп за шкалою докладених зусиль

Pairwise comparisons - IM_doklad_zusyllia

		W	p
1	2	1.61	0.491
1	3	2.62	0.153
2	3	1.33	0.615

Табл. А.14.

Попарні порівняння трьох груп за шкалою почуття компетентності

Pairwise comparisons - IM_poch_kompetentnosti

		W	p
1	2	3.940	0.015
1	3	3.537	0.033
2	3	-0.289	0.977

Табл. А.15.

Попарні порівняння трьох груп за шкалою почуття самодетермінованості

Pairwise comparisons - IM_poch_samodetem

		W	p
1	2	-0.0236	1.000
1	3	1.9041	0.370
2	3	2.4876	0.184

Табл. А.16.

Попарні порівняння трьох груп за показником життєстійкості

Pairwise comparisons - CD_General

		W	p
1	2	-0.968	0.773
1	3	-0.552	0.920
2	3	0.401	0.957

Табл. А.17.

Попарні порівняння трьох груп за соціально-демографічними показниками

Pairwise comparisons - education

		W	p
1	2	-0.342	0.968
1	3	-1.792	0.414
2	3	-1.757	0.428

Pairwise comparisons - marital_status

		W	p
1	2	0.8512	0.819
1	3	-0.0813	0.998
2	3	-1.5573	0.514

Pairwise comparisons - country

		W	p
1	2	-2.00	0.333
1	3	-1.08	0.725
2	3	1.64	0.475

Pairwise comparisons - position

		W	p
1	2	NaN	NaN
1	3	-10.8	<.001
2	3	-12.1	<.001

ДОДАТОК Б

Описові статистики та графічне представлення досліджуваних показників у трьох групах респондентів

Results

Descriptives		full_e_considered_business	CA_prof_kompet	CA_menedzhment	CA_avtonomiia	CA_stab_roboty	CA_stab_mistsia	CA_sluzhinnia	CA_vyklyk	CA_integr_styliv	CA_pidpriemnytstvo	STR_General	IM_zadol
N	1	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	2	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
	3	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Missing	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1	4.71	4.91	5.49	8.12	5.30	6.25	4.51	7.62	3.38	-9.55		
	2	5.49	6.32	6.90	7.95	4.71	8.18	5.82	8.11	7.22	-7.65		
	3	4.86	5.22	7.25	5.84	4.67	7.51	5.24	7.74	7.16	-5.00		
Median	1	4.60	4.40	5.80	8.67	5.00	7.00	4.40	9.00	2.80	-5.00		
	2	5.90	5.80	7.30	8.00	5.00	8.10	5.60	8.20	7.50	-8.00		
	3	4.80	5.20	7.20	6.67	5.00	8.00	5.60	8.40	7.40	-3.00		
Standard deviation	1	1.75	2.36	2.00	2.26	2.26	1.85	1.78	2.75	1.95	8.57		
	2	1.91	2.13	1.50	1.49	2.39	1.53	1.81	0.942	1.57	14.3		
	3	1.98	2.01	1.89	2.34	2.08	1.82	1.90	1.80	2.06	15.6		
Minimum	1	1.40	2.20	2.40	2.33	1.33	2.00	1.60	1.00	1.20	-24.0		
	2	1.40	2.20	4.00	4.67	1.33	4.40	2.80	6.20	3.60	-35.0		
	3	1.20	1.00	2.40	1.33	1.00	2.00	1.40	2.80	2.40	-37.0		
Maximum	1	7.60	9.60	8.00	10.0	8.00	8.20	7.80	9.60	7.60	-1.00		
	2	9.00	10.0	9.40	10.0	9.67	10.0	8.60	9.60	9.40	16.0		
	3	9.40	9.00	10.0	10.0	8.67	10.0	9.20	10.0	10.0	32.0		

