

*Solveiga Blumberga, Rīgas Starprtautiskā ekonomikas un biznesa administrācijas augstskola, Latvija*

*Anita Lasmane, Rīgas pedagoģijas un izglītības vadības akadēmij, Latvija*

## **LATVIJAS VEIKSMĪGU UN MAZĀK VEIKSMĪGU UZŅĒMĒJU DARBA PAŠEFEKTIVITĀTES SAISTĪBA AR PIEEJU DZĪVES NOTIKUMIEM**

### **Abstract**

**The relationship between Occupational Self – efficacy and approach to life events of successful and less successful entrepreneur in Latvia**

Research goal was to questionnaire Latvia's entrepreneurs and determine relation between successful and less successful entrepreneur work self effectiveness and life event approach, as well as self effectiveness and life event approach evaluation differences within research group. 347 Latvia's enterprise managers participated in the research. Following criteria were included in the questionnaire for successful and less successful manager separation: enterprise is profitable – revenue versus own capital; enterprise exists for more than 4 years.

Work self effectiveness scale (Occupational Self – efficiency Scale, Schyns, von Collani, 2002) was used to determine self effectiveness; questionnaire was used to determine life event approach (The Goals Scale, Snyder C. R., et. al., 1991). Results showed that there are significant differences between successful and less successful manager results (Mann-Whitney Test), higher average results were in the successful manager group, difference significance indicator - asymp. sig. (2-tailed)  $p=0,05$ . This shows one of successful enterprise development possibilities. Life event approach results are analyzed based on the following scales: in "direction way" scale higher average indicators were in successful manager group, however result differences are not significant ( $p=0,180$ ); average indicators in "agent, intermediary" scale are also higher, differences are not significant ( $p=0,098$ ); similar results in "hope" scale ( $p=0,140$ ). Based on the results we can propose an assumption that comparably agents, intermediaries determine successful enterprise manager quality more, because difference significance indicator is closer to 0,05 – significant difference border. Correlation analysis (Spearman's rho) showed that within successful manager group there is a strong and significant relation ( $p=0,000$ ) between work effectiveness indicators and scale "direction way" indicators ( $r=0,642$ ); scale "agents, intermediaries" indicators ( $r=0,627$ ), scale "hope" indicators ( $r=0,677$ ). Scale result cross correlation indicators show relation between successful manager direction way and hope ( $r=0,920$ ;  $p=0,000$ ), agent, intermediary relation ( $r=0,715$ ;  $p=0,000$ ); agent, intermediary and hope relation ( $r=0,922$ ;  $p=0,000$ ). Correlation analysis (Spearman's rho) showed that within less successful manager group there is a medium strong and significant relation ( $p=0,000$ ) between work effectiveness indicators and scale "direction way" indicators ( $r=0,597$ ); scale "agents, intermediaries" indicators ( $r=0,611$ ), scale "hope" indicators ( $r=0,646$ ). Scale result cross correlation indicators show relation between less successful manager direction way and hope ( $r=0,939$ ;  $p=0,000$ ), agent, intermediary relation ( $r=0,749$ ;  $p=0,000$ ); agent, intermediary and hope relation ( $r=0,932$ ;  $p=0,000$ ).

***Atslēgas vārdi: darba pašefektivitāte, pieeja dzīves notikumiem, mērķi, veiksmīgi un mazāk veiksmīgi uzņēmēji.***

### **Ievads**

Raksta aktualitāte saistīta ar Latvijas ekonomikas situāciju. Pētījuma jēgu pamato jau citos pētījumos iegūtie secinājumi, ka uzņēmējus pētīt ir svarīgi ne tikai tāpēc, ka viņi sociāli nozīmīgi sabiedrībai, bet tāpēc, ka viņi veiksmīgi darbojas, radot efektīvas, sekmīgas organizācijas (Low, MacMillan 1988: 139 - 141). Tādēļ nozīmīgi pētīt uzņēmēju darba pašefektivitāti. Būtiski ir noskaidrot, kā konkrēts uzņēmējs saredz iespējas, kad cits tās nepamana un kāda tad ir sekojoša uzņēmēja darbība (Shane, Venkataraman 2000: 217 - 220). Tādēļ svarīgi pētīt uzņēmēju pieeju dzīves notikumiem.

Raksta autore jau no 2008. gada apkopojušas un analizējušas sociālpsiholoģiskos rādītājus, kuri dod iespēju nozīmīgi diferencēt sekmīgus uzņēmējus no mazāk sekmīgiem uzņēmējiem (Shaver, et. al. 1996; Slevin, Heeley 2001; Shaver, Gartner, Crosby, Bakalarova, Gatewood 2001; Friga, Mitchell 2005) un citu autoru pētījumus. Šajos pētījumos konstatēts, ka sekmīgu uzņēmēju no mazāk sekmīga uzņēmēja nozīmīgi diferencē sasniegumu motivācija, nosliece uz risku, intuīcija, sociālās prasmes, psiholoģiskā labklājība, kas nosaka darba pašefektivitāti (Baron, Markman 2003).

Darba pašefektivitātes koncepta pamatojumam izmantots A. Banduras sociāli kognitīvās teorijas ietvaros izveidotais pašefektivitātes koncepts (Schyns, Collani 2002: 219 - 229). Bandura pašefektivitāti saistīja ar cilvēka spēju adaptēties pārmaiņām, kas nozīmīgi mūsdienu Latvijas ekonomikas situācijā, ko mūsdienu kontekstā saista ar nepieciešamību būt elastīgam, lai pilnvērtīgi iesaistītos darbā. Tādēļ darba pašefektivitātes kontekstā aktuāls kļuvis iesaistīšanās darbā (*work engagement*) koncepts (Wefald, Downey 2009: 91- 93).

Pieejas dzīves notikumiem koncepts tiek pētīts atbilstoši trīs aspektiem: virziens ceļš (pathway), aģenti, starpnieki (agency), cerība (Snyder, et. al. 1991: 570 – 585). Atslēgas vārds pieejā dzīves notikumiem ir – *cerība*. Tā savukārt saistāma ar uzņēmēju psiholoģisko labklājību, apmierinātību ar darbu, kas nosaka augstāku pašefektivitāti.

Šā *pētījuma mērķis* bija aptaujāt Latvijas uzņēmējus – uzņēmumu vadītājus - un noskaidrot veiksmīgu un mazāk veiksmīgu uzņēmēju darba pašefektivitātes novērtējuma un pieejas dzīves notikumiem saistību un atšķirības pētījuma grupu darba pašefektivitātes un pieejas dzīves notikumiem novērtējumā.

### **Pētījuma metodoloģija**

Rakstā analizētā *pētījuma jautājumi* bija: 1) vai ir novērojama statistiski nozīmīga saistība starp Latvijas veiksmīgu un mazāk veiksmīgu uzņēmēju darba pašefektivitātes un pieejas dzīves notikumiem pašnovērtējuma rezultātiem; 2) vai ir novērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības starp Latvijas veiksmīgu un mazāk veiksmīgu uzņēmēju pašefektivitātes un pieejas dzīves notikumiem pašnovērtējuma rezultātiem?

*Pētījuma metodes:* 1) datu ieguves metodes: zinātniskās literatūras analītisks izvērtējums; aptaujas: darba pašefektivitātes izpētei izmantota Darba pašefektivitātes skala (Occupational Self – efficacy Scale; Schyns, von Collani 2002); pieejas dzīves notikumiem izmantota aptauja (The Goals Scale; Snyder C. R., et. al. 1991); 2) datu apstrādes metodes: matemātiskās statistikas metodes – aprakstošā statistika, korelācijas analīze (Spearman's rho korelācijas analīzes metode), atšķirību analīze (Mann-Whitney Test) atbilstoši normāla sadalījuma noteikšanas rezultātiem, kuri parādīja neatbilstību normālam sadalījumam vairākos mērījumos (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test).

**Respondenti:** Pētījumā piedalījās 347 Latvijas uzņēmumu vadītāji. Pētījuma grupas izveidei tika izmantota Latvijas reģionu attīstības datu bāze. Vadītāju sadalījumam grupās: veiksmīgi un mazāk veiksmīgi – tika izvēlēti kritēriji, kas bija ietverti aptaujas anketā: uzņēmums ir rentabls - peļņa pret pašu kapitālu; uzņēmums darbojas vairāk kā 4 gadus.

### **Pētījuma rezultāti**

Pētījuma teorētiskajā pamatojumā izmantota pētījumu par atšķirībām starp dažāda tipa uzņēmējiem analīze (Schmitt - Rodermund2004; Miner 1996; Gartner 1988, 1989; Krueger, Brazael 1994; Brockhaus, Horwitz 1986).

Pamatojoties uz A. Banduras sociāli kognitīvās teorijas ietvaros izveidoto pašefektivitātes konceptu (Schyns, Collani 2002) un iesaistīšanās darbā (work engagement) konceptu (Wefald, Downey 2009), tika secināts, ka darba pašefektivitāti var saistīt ar **darba resursu** pieeju. Darba resursi raksturo fiziskos, psiholoģiskos, sociālos un organizācijas darba aspektus, kas ir: 1) funkcionāli darba mērķu sasniegšanā; 2) atvieglo, vienkāršo (reducē) darba prasības, un ar tām saistītās fizioloģiskās un psiholoģiskās „izmaksas” – t.i., izlietoto fizisko un psihisko enerģiju, radušās emocijas un to sekas; 3) veicina personisko izaugsmi un attīstību (Bakker, Demerouti, De Boer, Schaufeli 2003: 343 - 349).

Citi pētnieki nosauc vēl tādus darba resursus kā autonomija, vadītāju koučings, atgriezeniskā saite par rezultātiem (Bakker, Schaufeli, Leiter, Taris 2008: 190 - 194). Tādēļ aktuāli ir pētīt darba pašefektivitātes saistību ar pieeju dzīves notikumiem. Vadītāju izpētes kontekstā savrīga ir atziņa, ka iesaistīšanās (engagement) pozitīvās sekas ir: optimistiski, iniciatīvi, lepni par savu darbu darbinieki, kuri aktīvi attīsta dažādas prasmes, gūst panākumus. Tas rada panākumu spirāli, kas pozitīvi ietekmē arī citus darbiniekus darba vidē (Bakker, Demerouti, Verbeke 2004: 85 - 95; Babcock – Roberson, Strickland 2010: 315 - 319). Tādā kontekstā izdalāmi pašregulācijas trīs komponenti: mērķu izvēle; ierosme rīcībai nepieciešamā mērķa sasniegšanā; monitoringa virzīšana uz mērķu sasniegšanu (Meissner, 2009: 1123 - 1125).

Pamatojoties uz pieejas dzīves notikumiem konceptu (Snyder, et. al. 1991), tā saistību ar uzņēmēju psiholoģisko labklājību, tika secināts, ka veiksmīgi uzņēmēji ir apmierinātāki ar darbu nekā mazāk veiksmīgi uzņēmēji. To nosaka lielāka uzņēmēju autonomijas pakāpe, iespējas veikt darbu, kuru paši ir izvēlējušies, kurš patīk, tādejādi uzrādot ne tikai augstāku apmierinātības ar darbu līmeni, bet arī augstāku pašefektivitāti. Pētījumos tiek aktualizēts arī jēdziens „rakstura spēks” (strengths of character), tā saistība ar cerību, optimismu, kas nosaka sasniegumus dzīvē (Isakowitz, Vaillant, Seligman, 2003; Park, Peterson, Seligman 2004).

Optimismu saista ar mērķtiecīgu pārliecību, un optimisms tiek definēts kā cilvēka tendence būt motivētam, ticot, ka vēlamais galarezultāts būs viegli panākams. Sastopoties ar

kādu izaicinājumu, optimisti ir pārliecināti un neatlaidīgi, arī ja progress šajā jomā ir lēns un grūts. Optimisti pieņem, kad dzīves likstas var sekmīgi atrisināt. Pēc zinātnieku novērojumiem, optimisti iekļaujas apkārtējā realitātē (Scheier, Carver, Bridges 2000: 189 – 216). Optimists veiksmes gadījumā jūtas gandarīts par saviem panākumiem, uzskata, ka panākumi ir viņa paša nopelns. Optimisti ir pārliecināti par sevi, nebaidās riskēt un uzdrīkstoties darīt viņiem ir adekvāti augsts pašvērtējums. Optimisti uztver notikumus kā ieguvumu vai izaugsmes iespēju. Viņu risināšanas stratēģija ietver problēmas pieņemšanu, tieksmi to pārveidot, piesaistīt sev pārējo atbalstu, nevis distancēšanās vai iegrimšana sevis vainošanā (Seligman 2002).

Uzvedības, darbības, t.sk. lēmumu pieņemšanas, regulējošo funkciju aspektā nozīmīgs ir uzvedības *elastīgums* – prasme atteikties no situācijai neatbilstošas uzvedības, atraisīties no rigīdiem uzvedības modeļiem, kas vienlaikus ir būtiska līderības iezīme un kas mazina destruktīvas profesionālās pašnoteikšanās iespējamību (Sternberg 2005), to atklāj pieejas dzīves notikumiem izpēte (Snyder, et. al. 1991).

**Empīriskā pētījuma rezultāti** parādīja, ka darba pašefektivitātes novērtējumā pastāv būtiskas atšķirības starp veiksmīgu un mazāk veiksmīgu vadītāju rezultātiem (Mann-Whitney Test), augstāki vidējie rezultāti ir veiksmīgu vadītāju grupā, atšķirību nozīmīguma rādītājs (Asymp. Sig. (2-tailed)  $p=0,05$  (skat. 1. tabulu). Tas parāda vienu no veiksmīga uzņēmuma attīstības iespējām, ko raksturo lielāka veiksmīgu uzņēmumu vadītāju spēja mērķtiecīgi īstenot savus plānus, apzināšanās, ka viņi spēj risināt radušās problēmas, pārliecība par savām profesionālajām spējām, gatavība pielikt pūles, spēja saglabāt mieru, saskaroties ar grūtībām, ko nosaka ticība savām spējām (Schyns, Collani 2002).

1. tabula. Veiksmīgu un mazāk veiksmīgu uzņēmēju darba pašefektivitātes pašnovērtējuma rezultātu atšķirības (izveidoja autores)

Uzņēmēju grupa	Vidējais aritmētiskais	Atšķirību signifikance Asymp. Sig. (2-tailed)
Veiksmīgi	101,10	$p=0,05$
Mazāk veiksmīgi	96,26	

Pieejas dzīves notikumiem novērtējuma rezultāti parādīja, ka ir novērojamas atšķirības starp veiksmīgu un mazāk veiksmīgu uzņēmēju pašnovērtējuma rezultātiem visās trīs skalās: „virziena ceļš” augstāki vidējie rādītāji ir veiksmīgu vadītāju grupā, skalā „aģenti, starpnieki” arī vidējie rādītāji augstāki ir veiksmīgu vadītāju grupā, tāpat skalā „cerība” augstāki vidējie rādītāji ir veiksmīgu uzņēmēju grupā. Taču šajos mērījumos rezultātu atšķirības nav statistiski nozīmīgas (skat. 2. tabulu).

2. tabula. Veiksmīgu un mazāk veiksmīgu uzņēmēju pieejas dzīves notikumiem pašnovērtējuma rezultātu atšķirības (izveidoja autores)

Uzņēmēju grupa/skalas	Virziena ceļš	Aģenti, starpnieki	Cerība
Veiksmīgi	M= 26,51	M= 26,67	M=53,18
Mazāk veiksmīgi	M=25,54	M=25,57	M=51,10
Atšķirību signifikance	p=0,180	p=0,098	p=0,140

Atbilstoši rezultātiem (skat. 2. tabulu) var izteikt pieņēmumu, ka aģenti, starpnieki vairāk nosaka veiksmīga uzņēmuma vadītāja pazīmi, jo atšķirības nozīmīguma rādītājs ir tuvāks  $p=0,05$  – būtiskas atšķirības rādītāja robežai. Tas parāda vienu no veiksmīga uzņēmuma attīstības iespējām. Tātad veiksmīgu uzņēmumu vadītāji vairāk spēj radīt risinājumus sarežģītās situācijās, ko nosaka daudzpusīga domāšana; izprot, ka jebkurai problēmai ir daudzi iespējamie risinājumi – tas liecina par virziena ceļu. Veiksmīgu uzņēmumu vadītāji vairāk spēj arī enerģiski īstenot savus mērķus, izmantojot savu pieredzi, uzskata sevi par veiksmīgiem (Snyder, et. al. 1991).

Korelācijas analīze (Spearman's rho) parādīja, ka veiksmīgu vadītāju grupā vērojama cieša, ļoti būtiska ( $p=0,000$ ) saistība starp darba pašefektivitātes rādītājiem un skalas „virziena ceļš” rādītājiem ( $r=0,642$ ); skalas „aģenti, starpnieki” rādītājiem ( $r=0,627$ ), skalas „cerība” rādītājiem ( $r=0,677$ ). Skalu rezultātu savstarpējās korelācijas rādītāji liecina par veiksmīgu vadītāju virziena ceļa un cerības saistību ( $r=0,920$ ;  $p=0,000$ ), aģenti, starpnieki saistību ( $r=0,715$ ;  $p=0,000$ ); aģenti, starpnieki un cerības saistību ( $r=0,922$ ;  $p=0,000$ ).

Korelācijas analīze (Spearman's rho) parādīja, ka mazāk veiksmīgu vadītāju grupā vērojama vidēji cieša, ļoti būtiska ( $p=0,000$ ) saistība starp darba pašefektivitātes rādītājiem un skalas „virziena ceļš” rādītājiem ( $r=0,597$ ), skalas „aģenti, starpnieki” rādītājiem ( $r=0,611$ ), skalas „cerība” rādītājiem ( $r=0,646$ ). Skalu rezultātu savstarpējās korelācijas rādītāji liecina par mazāk veiksmīgu vadītāju virziena ceļa un cerības saistību ( $r=0,939$ ;  $p=0,000$ ), aģenti, starpnieki saistību ( $r=0,749$ ;  $p=0,000$ ); aģenti, starpnieki un cerības saistību ( $r=0,932$ ;  $p=0,000$ ).

### Diskusija

Tā kā darba pašefektivitātes novērtējumā pastāv būtiskas atšķirības starp veiksmīgu un mazāk veiksmīgu vadītāju rezultātiem un atbilstoši pieejas dzīves notikumiem skaidrojumam (Schyns, Collani 2002) vērojama lielāka veiksmīgu uzņēmumu vadītāju spēja mērķtiecīgi īstenot savus plānus, apzināšanās, ka viņi spēj risināt radušās problēmas, tad tālākai detalizētākai darba pašefektivitātes nosacījumu izpētei būtu lietderīgi analizēt arī saikni starp zaudējumu un veiksmi (Judge, Bono, Thoresen 2002). Viens no nosacījumiem

varētu būt kontroles lokuss, jo pētījumi parāda, ka veiksmīga uzņēmēja kontroles lokuss atšķiras no mazāk veiksmīga uzņēmēja kontroles lokusa multidimensiālajos mērījumos: biznesa izveidošana, paša efektivitāte tajā, pārliecība par to kam pieder vara (Rotter1966; Shaver, Scott 1991; Strickland1989).

Tādā kontekstā aktuāli ir pētīt arī darba pašefektivitātes saistību ar konservatīvismu, sevišķi - ekonomisko konservatīvismu (Ray, 1983), pievēršoties konservatīvās pārliecības saturam (McClosky 1958). Analizējot konservatīvu cilvēku uzskatus, pētnieki secina, ka konservatīvi cilvēki priekšroku dod hierarhiskām sociālām struktūrām un augstu novērtē kārtību, autoritāti un pienākumu (Ray 1983). Šāda pieeja būtu lietderīga arī saistībā ar līderības skaidrojumu, kurā uzsver trīs elementu sintēzi: radošums, inteliģence un gudrība (wisdom). Radošumu izmanto, lai radītu inovatīvas idejas, inteliģenci, lai analizētu šīs idejas, tās īstenotu un pārliecinātu citus, ka ir vērts tās īstenot, un gudrība palīdz saskaņot ideju efektus ar visām iespējamām ieinteresētajām personām (Sternberg 2005).

Raksta autoru veiktajā empīriskajā pētījumā iegūto rezultātu, ka aģenti, starpnieki vairāk nosaka veiksmīga uzņēmuma vadītāja pazīmi, arī būtu lietderīgi analizēt autoritātes kontekstā. Vispirms jau lietderīgi būtu pētīt, kas nosaka autoritātes nozīmi – t.i., kas nosaka to, ka konkrētas personas tiek identificētas kā aģenti, starpnieki. Vai tā ir formālā autoritāte: legītimitāte, amats; vai funkcionālā autoritāte: profesionālā kompetence, pieredze?

Tādā kontekstā izmantojams epistēmiskās autoritātes koncepts, kas nosaka to, ko dažādas personas uzskata par legītimu sociālo pierādījumu attiecībā uz savu viedokli (Kruglanski, Raviv, Bar-Tal, Raviv, et. al. 2005: 346 – 357). Epistēmiskās autoritātes jēdziens vērš uzmanību uz subjektīvo pārliecību attiecībā uz informācijas avotu. Informācijas avots var kļūt par epistēmisko autoritāti tikai tiktāl, ciktāl indivīdi uzskata, ka viņam/-ai piemīt tādas īpašības, kas viņu padara par šādu autoritāti. Principā, jebkura īpašība var pārveidot informācijas avotu epistēmiskajā autoritātē, un jebkurš informācijas avots potenciāli var kalpot kā epistēmiskā autoritāte.

Lietderīgi aģentu, starpnieku detalizētākā identificēšanā izmantot pašāvērtības epistēmiskai autoritātei pamatojuma pieeju, (Bar-Tal, et. al., 1991). Ir identificēti 12 iemesli, skaidrojot subjekta pašāvērtību vai pašāvērtības trūkumu pret konkrētu informācijas avotu. Iemesli, lai izskaidrotu pašāvērtību, ir šādi: 1) lietpratība, 2) objektivitāte, 3) vajadzību izpratne, 4) subjektīva līdzjūtība, 5) pazīšanās, 6) līdzīga domāšana, 7) intuīcija, 8) transferts, 9) asociācijas, 10) draudzība, 11) viedoklis (viedokļa akceptēšana), 12) personības iezīmes. Šo iemeslu identificēšana ļautu detalizētāk noskaidrot veiksmīgu un mazāk veiksmīgu uzņēmēju attieksmi pret aģentiem, starpniekiem.

## Secinājumi

Darba pašefektivitāte veiksmīgu uzņēmumu vadītājiem ir statistiski nozīmīgi augstāka kā mazāk veiksmīgu uzņēmumu vadītājiem, un šo atšķirību pamatā nosaka apzināta mērķtiecība un ticība savām spējām, kas saistāma ar optimisma pieeju dzīves notikumiem.

Pieeja dzīves notikumiem veiksmīgu uzņēmumu vadītājiem vairāk, taču ne statistiski nozīmīgi atšķirīga, ir tāda, ka problēmām ir iespējami daudzpusīgi risinājumi, ko var saistīt ar tendenci uzskatīt sevi par veiksmīgiem, šiem uzņēmumu vadītājiem vairāk piemīt cerība.

Darba pašefektivitāte ir statistiski ļoti nozīmīgi saistīta ar pieejas dzīves notikumiem aspektiem: virziena ceļš, aģenti, starpnieki un cerība gan veiksmīgu, gan mazāk veiksmīgu uzņēmumu vadītājiem, taču veiksmīgu uzņēmumu vadītājiem šī saistība ir ciešāka.

## Bibliogrāfija

1. Babcock – Roberson, M. E., Strickland, O. J. (2010) The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Journal of Psychology*. Vol. 144, No. 3: 313–326.
2. Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., Schaufeli, W. B. (2003) Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*. No. 62: 341-356.
3. Bakker, A. B., Demerouti, E., Verbeke, W. (2004) Using the job demands—resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*. No. 43: 83-104.
4. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Taris, T. W. (2008) Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*. Vol. 22, No. 3: 187- 200.
5. Baron, R. A., Markman, G. D. (2003) Beyond social capital: The role of entrepreneurs' social competence in their financial success. *Journal of Business Venturing*. No. 18: 41-60.
6. Bar-Tal, et. al. (1991) Perception of epistemic authority and attribution for its choice as a function of knowledge area and age. *European Journal of Social Psychology*. No. 21: 477-492.
7. Brockhaus, R. H., Horwitz, P. S. (1986) The Psychology of the Entrepreneur. In: Sexton, D. L., Smilor, R. W., eds *The Art and Science of Entrepreneurship*. Cambridge, MA: Ballinger.
8. Gartner, W. B. (1988) Who is an entrepreneur is the wrong question. *American Small Business Journal*. Vol.12, No.3: 11-31.
9. Gartner, W. B. (1989) Some suggestions for research on entrepreneurial traits and characteristics. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol.14, No. 1: 27-38.
10. Isakowitz, D. M., Vaillant, G. E., Seligman, M. E. P. (2003) Strengths and Satisfaction Across the Adult Lifespan. *Journal of Aging & Human Development*. Vol. 57, No. 2: 181 – 201.
11. Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., Thoresen, C. J. (2002) Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*. No. 83: 693-710.
12. Krueger, N., Brazael, D. V. (1994) Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 18, No. 3: 91-104.

13. Kruglanski, A. W., Raviv, A., Bar-Tal, D., Raviv, A., et. al. (2005) Says who?: Epistemic authority effects in social judgment. In: Zanna, M. P., ed *Advances in experimental social psychology*. San Diego: Elsevier Academic Press. Vol. 37, pp. 346-392.
14. Low, M. B., MacMillan, I. (1988) Entrepreneurship: Past Research and Future Challenges. *Journal of Management*. Vol. 14, No. 2: 139-161.
15. McClosky, H. (1958) Conservatism and personality. *American Political Science Review*. No.52: 27-45.
16. Meissner, W.W. (2009) Volition and Will in Psychoanalysis. *Psychoanalysis & Contemporary Thought*. No. 57: 1123 - 1156.
17. Mitchell, J. R., Friga, N. P., Mitchell, R. K. (2005) Untangling the Intuition Mess: Intuition as a Construct in Entrepreneurship Research. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 29, No. 6: 653 – 679.
18. Miner, J. B. (1996). Evidence for the existence of a set of personality types, defined by psychological tests, that predict entrepreneurial success. In: Reynolds, P., Birley, S., Butler, J. E., Bygrave, W. D., Davidsson, P., Gartner, W. B., McDougall, P. P., eds *Frontiers of entrepreneurship research*. Babson Park, MA: Babson College. Pp. 62-76.
19. Park, N., Peterson, C., Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*. Vol. 23, No. 5: 603-619.
20. Ray, J. J. (1983) The workers are not authoritarian: Attitude and personality data from six countries. *Sociology & Social Research*. Vol. 62, No. 2: 166 – 189.
21. Rotter, J. B. (1966) Generalized expectancies for internal versus external locus of control of reinforcement. *Psychological Monographs*. No. 80: 1-28.
22. Scheier, M. F., Carver, C. S., Bridges, M. W. (2000) Optimism and pessimism, and psychological well – being. In: E. C. Chang, ed *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice*. Washington, DC: American Psychological Association. Pp. 189 – 216.
23. Schmitt-Rodermund, E. (2004) Pathways to successful entrepreneurship; Patenting, personality, early entrepreneurial competence, and interests. *Journal of Vocational behavior*. Vol. 65, No. 3: 498-518.
24. Schyns, B., Collani, G. (2002) A new occupational self – efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Occupational Psychology*. No. 11: 219 – 241.
25. Seligman, M.E. P. (2002) *Authentic happiness*. New York: Free Press.
26. Shane, S., Venkataraman, S. (2000) The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*. Vol. 26, No. 1: 217 – 226.
27. Shaver, K. G., Scott, L. R. (1991) Person, process, choice: The psychology of new venture creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*. No.16: 23-42.
28. Shaver, K. G., Gartner, W. B., Gatewood, E. J., Vos, L. H. (1996) Psychological factors in success at getting into business. In: Reynolds, P., Birley, S., Butler, J. E., Bygrave, W. D., Davidsson, P., Gartner, W. B., McDougall, P. P., eds *Frontiers of entrepreneurship research*. Babson Park, MA: Babson College. Pp. 77-90.
29. Shaver, K. G., Gartner, W. B., Crosby, E., Bakalarova, K., Gatewood, E. J. (2001) Attributions about entrepreneurship: A framework and process for analyzing reasons for starting a business. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 26, No.2: 5-32.
30. Slevin, D. P., Heeley, M. B. (2001) Strategic Decision Making in an Intuitive vs. Technocratic Mode: Structural and Environmental Considerations. *Journal of Business Research*. No. 52: 51-67.
31. Snyder, C. R., et. al. (1991) The will and the ways: Development of an individual – differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*. No. 60: 570 – 585.



32. Sternberg, R. J. (2005) The Theory of Successful Intelligence. *Interamerican Journal of Psychology*. Vol. 39, No. 2: 189 – 202.
33. Strickland, B. R. (1989) Internal-external control expectancies: From contingency to creativity. *American Psychologist*. No.44: 1-12.
34. Wefald, A. J., Downey, R. G. (2009) Construct Dimensionality of Engagement and its Relation With Satisfaction. *The Journal of Psychology*. Vol. 143, No. 1: 91–111.