УДК 159.9

Креденцер О.В.

ПІДПРИЄМНИЦЬКА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ЇХ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ АКТИВНОСТІ

Креденцер О.В. Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. В статті наведено результати дослідження підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. Досліджено рівень розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій. Проаналізовано рівень розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій. Встановлений взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем розвитку їх підприємницької активності.

Ключові слова: підприємницька активність, підприємницька самоефективність, внутрішньоорганізаційне підприємництво, освітні організації.

Креденцер О.В. Предпринимательская самоэффективность персонала образовательных организаций как фактор развития их предпринимательской активности. В статье приведены результаты исследования предпринимательской самоэффективности персонала образовательных организаций как фактора развития их предпринимательской активности. Исследован уровень развития предпринимательской активности персонала образовательных организаций. Проанализирован уровень развития предпринимательской самоэффективности персонала образовательных организаций. Установлена взаимосвязь между уровнем развития предпринимательской самоэффективности персонала образовательных организаций и уровнем развития их предпринимательской активности.

Ключевые слова: предпринимательская активность, предпринимательская самоэффективность, внутриорганизационные предпринимательство, образовательные организации.

Постановка проблеми. Аналіз сучасних досліджень показує, що концепція самоефективності є однією із провідних проблем у теорії підприємництва [19], адже ця характеристика є одним із головних стимулів до розвитку цілеспрямованої поведінки та формування підприємницьких намірів. Окрім того, самоефективність є необхідною умовою переходу від підприємницьких намірів до реальних підприємницьких дій [13].

Самоефективність особистості заснована на оцінці її власних компетенцій, пов'язаних зі «здібностями до самомотивації, мобілізації когнітивних ресурсів і реалізації дій, спрямованих на встановлення контролю над ситуацією» [20].

Стосовно підприємців такі компетенції означають здатність успішно здійснювати дії зі створення і розвитку свого бізнесу, використовуючи особисті якості, навички і знання, які, в свою чергу, формуються під впливом сім'ї, попереднього досвіду, отриманої освіти [13].

Емпірично встановлено, що освіта в галузі підприємництва може сформувати позитивне ставлення до даного виду діяльності і підвищити підприємницьку самоефективність [13].

Отже, підприємницька самоефективність являє собою міру переконаності особистості у власній здатності виконувати необхідну роботу, вирішувати завдання, у володінні необхідними практиками для успішного досягнення мети підприємницької діяльності [1; 4].

З точки зору нашого підходу, підприємницька самоефективність є одним із вагомих чинників підприємницької активності персоналу організацій, певною «рушійною силою» розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва [5].

У цьому контексті цікавими є розробки Р.Л. Кричевського щодо самоефективності та лідерства:

- самоефективність може розглядатися в якості одного із факторів лідерства в малій групі, адже демонстрація впевненості і компетентності як зовнішніх ознак самоефективності відповідає прототипам неформального лідерства, які існують у послідовників;

- самоефективність лідерів малих груп позитивно впливає на рівень встановлюваних ними цілей і збереження цілей при зіткненні з особливо складними завданнями [6].

У свою чергу, В.А. Гасановим та М.Ю. Чипігой під керівництвом Р.Л. Кричевского було проведено ще одне дослідження серед менеджерів організацій, яке показало наступні результати:

- рівень самоефективності менеджерів визначає характер їх відповідальності: для відповідальності менеджерів з низькою самоефективністю характерні направленість на об'єкт та націленість на минуле, а для відповідальності менеджерів з високою самоефективністю – направленість на суб'єкт та ситуацію та націленість на майбутнє;
- зі збільшенням самоефективності менеджери частіше долають труднощі при вирішенні професійних завдань за допомогою: усвідомленої саморегуляції своїх почуттів і дій; активного пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки; усвідомленої зміни ситуації на основі аналітичного підходу до проблеми; переосмислення ситуації як можливості для особистісно професійного зростання [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги багатьох учених. Певні аспекти проблеми внутрішньоорганізаційного підприємництва, формування підприємницької активності та поведінки персоналу організацій були висвітлені в працях зарубіжних учених (І. Ансофф [2], А.А. Карпунін [3], Г. Пінчот, Е. Пінчот [16], М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [14] С.Ф. Чурюмова [12], Р.Д. Хізріч [15] та ін.).

Проблеми підприємницької самоефективності висвітлені в роботах багатьох зарубіжних (А. Де Ноубл [17], Д. Кікул, Н. Кругер [19], Р. Вуд, А. Бандура [20] та ін.) та вітчизняних (І.Б. Абдуллаєва [1], О.В. Креденцер [4], О.О. Романовський [11], О.М. Паламарчук [8] та ін.) учених. Разом із тим, дослідження самоефективності як чинника підприємницької активності персоналу освітніх організацій достатньою мірою не висвітлені.

Мета дослідження: дослідити підприємницьку самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності.

Завдання дослідження:

1. Дослідити рівень розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій.
2. Проаналізувати рівень розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій.
3. Встановити взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем розвитку їх підприємницької активності.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Дослідження проводилось у 2014 році в загальноосвітніх навчальних закладах різних регіонів України. Дослідженням охоплено 475 працівників освітніх організацій.

Методи дослідження: а) основні характеристики підприємницької активності визначались за методиками «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» [9] та «Шкала самооцінки інноватиних якостей особистості (Н.М. Лебедєва, А.Н. Татарко) [7]; б) Шкала підприємницької самоефективності (Де Ноубл А., адаптація Креденцер О.В., Абдуллаєвої І.Б.) [4]; в) для статистичної обробки та аналізу даних використовувались методи описової статистики, спряжені таблиці, кореляційний аналіз та однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA).

Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13).

Для виконання ***першого завдання*** нашого дослідження нами було визначено *рівень розвитку таких характеристик підприємницької активності в персоналу освітніх організацій, як інноваційність, ризикованість, схильність до творчості (творчість), потреба в незалежності (незалежність), потреба в досягненнях (подальшому розвитку), цілеспрямованість та рішучість.*

Розглянемо послідовно отримані результати.

Що стосується окремих характеристик підприємницької активності, то, як свідчать дані *табл. 1*, в цілому має місце недостатній рівень розвитку як окремих характеристик, так і загального показника підприємницької активності, хоча за певними показниками і спостерігається позитивна тенденція. Так, найбільший рівень розвитку мають такі характеристики, як інноваційність (33,9% опитаних мають високий рівень розвитку) та цілеспрямованість та рішучість (46,6% опитаних мають високий рівень розвитку). Отже, третина працівників освітніх організацій мають високий рівень інноваційності (інноватиних якостей особистості). Слід зазначити, що, проводячи дослідження щодо розвитку інноваційності серед менеджерів освітніх організацій (О.В. Креденцер, 2010), ми отримали значно «гірші» результати [10]. Так, високий рівень розвитку інноваційності спостерігався лише у 2,2% опитаних менеджерів освітніх організацій, на середньому – 42,2%, на низькому – 55,6%. Тобто ми можемо припустити, що, окрім менеджерів освітніх організацій, інші працівники більшою мірою орієнтовані на інновації.

Таблиця 1

Рівень розвитку окремих характеристик та інтегрального показника підприємницької активності персоналу освітніх організацій (у % від загальної кількості)

Характеристики	**Рівні розвитку**		
	Високий	***Середній***	***Низький***
Інноваційність	33,9	61,6	4,5
Ризикованість	3,4	47,5	49,2
Творчість	4,8	57,6	37,6
Незалежність	3,1	47,3	49,6
Потреба в досягненнях (подальшому розвитку)	0,3	29,4	70,3
Цілеспрямованість та рішучість	46,6	41,8	11,6
Підприємницька активність (інтегральний показник)	21,8	48,2	30,0

Окрім того, майже половина опитаних освітян мають високий рівень розвитку цілеспрямованості та рішучості (46,6%). На наш погляд, можна припустити, що отримані дані, окрім індивідуальних особливостей, детерміновані певними соціальними факторами та загальносуспільними тенденціями: бажанням і більшою, ніж раніше, рішучістю до інновацій та змін у суспільстві в цілому та в освітній галузі зокрема.

Інші характеристики отримали зовсім невеликі показники високого рівня розвитку: потреба в досягненнях (подальшому розвитку) (0,3%), незалежність (3,1%), ризикованість (3,4%), творчість (4,8%). Отже, із отриманих даних можна побачити певну проблему щодо рівня розвитку цих «ключових» характеристик підприємницької активності, а, відповідно, можливе ускладнення в розвитку внутрішнього підприємництва в освітніх організаціях.

Якщо порівнювати наведені дані з даними, отриманими в попередніх наших дослідженнях (О.В. Креденцер, 2013), то в цілому можна говорити про те, що загальна «проблемна картина» майже не змінилась [10].

Отже, в цілому можна зробити висновок про те, що за більшістю характеристик підприємницької активності працівники освітніх організацій мають низький рівень розвитку.

Що стосується ***інтегрального показника підприємницької поведінки*** в цілому, то результати дослідження показали, що у третини (30,0%) працівників освітніх організацій підприємницька активність розвинута на низькому рівні. На середньому рівні розвитку підприємницька активність спостерігається у 48,2% опитаних. І лише у 21,8% опитаних освітян підприємницька активність має високий рівень розвитку. Тобто можна зробити висновок, що

основна частина працівників освітніх організацій мають недостатній рівень розвитку підприємницької активності.

На виконання ***другого завдання*** нами було досліджено *рівень підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій.*

Для дослідження підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій нами була використана методика «Шкала підприємницької самоефективності» (Де Ноубл А., адаптація Креденцер О.В., Абдуллаєвої І.Б.) [4]. За цією методикою підприємницька самоефективність містить наступні показники:

- рівень розробки нових продуктів та ринкових можливостей підприємцями;
- рівень створення інноваційного середовища;
- рівень створення інвесторських відносин;
- рівень визначення ключової мети;
- рівень подолання неочікуваних труднощів;
- рівень створення важливих людських ресурсів;
- рівень загальної підприємницької самоефективності.

Аналіз результатів дослідження показав (*табл. 2*), що найбільший рівень розвитку має показник «визначення ключової мети» (43% респондентів мають високий рівень, а 48,7% та 8,3% – середній та низький рівень відповідно). Достатньо високий рівень розвитку має також показник «створення важливих людських ресурсів». Так, високий рівень розвитку цього показника мають 27,1% освітян, середній – 51%, а низький – 21,9%. Отже, персонал освітніх організацій має достатню впевненість у можливості визначити важливі цілі діяльності та підібрати необхідні людські ресурси для їх вирішення.

Таблиця 2

Рівень розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій (у % від загальної кількості опитаних)

Шкали підприємницької самоефективності	**Рівні підприємницької самоефективності**		
	Високий	*Середній*	*Низький*
Розробка нових продуктів та ринкових можливостей	8,6	66,1	25,1
Створення інноваційного середовища	15,2	71,0	13,8
Створення інвесторських відносин	5,7	46,6	47,7
Визначення ключової мети	43,0	48,7	8,3
Подолання неочікуваних труднощів	19,8	57,3	19,8
Створення важливих людських ресурсів	27,1	51,0	21,9
Загальна підприємницька самоефективність	8,6	84,0	7,4

Достатньо низький рівень розвитку отримали показники «розробка нових продуктів та ринкових можливостей» та «створення інвесторських відносин» (лише 8,6% та 5,7% респондентів, відповідно, вказали на високий рівень розвитку цих показників). Отримані дані є цілком логічними, адже підтверджують той факт, що такі «нетрадиційні» для вітчизняної освіти напрямки діяльності мають недостатній рівень розвитку.

Що стосується загального показника підприємницької самоефективності, то тут результати дослідження показали, що лише 8,6% опитаних мають високий рівень розвитку, 84% мають середній рівень, а 7,4% – низький. Тобто загалом рівень розвитку підприємницької самоефективності представлений на середньому рівні і потребує, на наш погляд, подальшого розвитку.

У рамках виконання другого завдання дослідження, за допомогою кореляційного аналізу, нами був проаналізований взаємозв’язок між рівнем розвитку показників

підприємницької самоефективності та типом освітньої організації (традиційні та інноваційні) (*табл. 3*).

Таблиця 3

Взаємозв'язок між рівнем розвитку показників підприємницької самоефективності та типом освітньої організації (r)

Показники підприємницької самоефективності	Тип освітньої організації (традиційні та інноваційні)
Розробка нових продуктів та ринкових можливостей	0,192**
Створення інноваційного середовища	0,144**
Створення інвесторських відносин	0,001
Визначення ключової мети	0,257**
Подолання неочікуваних труднощів	0,168**
Створення важливих людських ресурсів	0,216**
Загальна підприємницька самоефективність	***0,206***

** p<0,01

Дослідження показало наявність статистично значущого взаємозв'язку (p<0,01) між більшістю показниками підприємницької самоефективності та типом освітньої організації (традиційні та інноваційні). Так, в інноваційних організаціях показники самоефективності вище, ніж у традиційних. І це підтверджує той факт, що одним із чинників самоефективності є позитивний попередній досвід, адже очевидним є те, що в інноваційних школах ставилися та успішно вирішувались інноваційні підприємницькі завдання, і це позитивно вплинуло на самоефективність.

Лише за показником «створення інвесторських відносин» не виявлено статистично значущого зв'язку. Враховуючи низький рівень розвитку цього показника в загальній вибірці, можна припустити, що в персоналу і традиційних, і інноваційних освітніх організацій не вистачає навичок пошуку необхідних інвестицій.

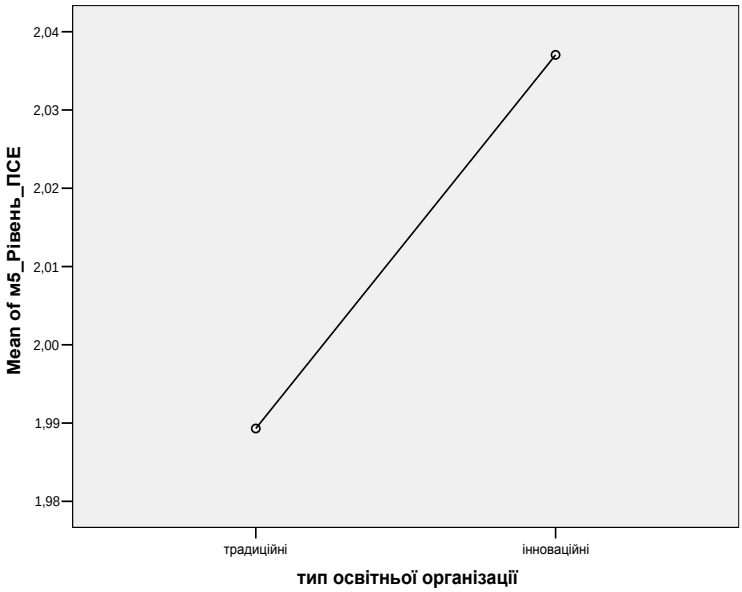

Рис. 1. **Рівень розвитку підприємницької самоефективності в традиційних та інноваційних освітніх організаціях (**p<0,05**)**

На *рис. 1* ми бачимо, як зростає рівень підприємницької самоефективності в інноваційних освітніх організаціях порівняно з традиційними (результати однофакторного дисперсійного аналізу ANOVA).

Для виконання ***третього завдання*** за допомогою кореляційного аналізу (кореляційної матриці) нами був проаналізований *взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем розвитку їх підприємницької активності*.

Дані *табл. 4* вказують на те, що існує статистично значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем розвитку їх підприємницької активності.

Таблиця 4

Взаємозв'язок між характеристиками підприємницької активності та показниками підприємницької самоефективності

Показники самоефективності / Характеристики підприємн. активності	Інноваційність	Ризикованість	Творчість	Незалежність	Потреба в досягненнях	Цілеспрямованість та рішучість	**Підприємницька активність**
Розробка нових продуктів та ринкових можливостей	0,315*	0,180**	0,161**	0,074	0,231**	0,149**	0,264**
Створення інноваційного середовища	0,300**	0,204**	0,151**	0,147**	0,242**	0,149**	0,283**
Створення інвесторських відносин	0,267**	0,030	0,122*	0,062	0,119*	0,017**	0,118*
Визначення ключової мети	0,307**	0,228**	0,131*	0,141*	0,238**	0,238**	0,329**
Подолання неочікуваних труднощів	0,279**	0,224**	0,126*	0,187**	0,288**	0,162**	0,313**
Створення важливих людських ресурсів	0,326**	0,254**	0,168**	0,158**	0,263**	0,204**	0,344**
Загальна підприємницька самоефективність	0,371**	0,232**	0,180**	0,151**	0,285**	0,189**	0,339**

*p<0,05; ** p<0,01

Дослідження встановило статистично значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницьких якостей персоналу освітніх організацій та рівнем їх підприємницької самоефективності: потреба в досягненнях (r_s=0,285, ρ<0,001), потреба в незалежності (r_s=0,151, ρ<0,01), схильність до творчості (r_s=0,180, ρ<0,001), вміння іти на зважений ризик (r_s=0,232, ρ<0,001), цілеспрямованість та рішучість (r_s=0,189, ρ<0,001), інноваційність (r_s=0,371, ρ<0,001).

Окрім того, встановлений статистично значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницьких якостей персоналу освітніх організацій та рівнем їх підприємницької

самоефективності за окремими показниками: «створення важливих людських ресурсів», «створення інноваційного середовища», «подолання неочікуваних труднощів», «розробка нових продуктів та ринкових можливостей».

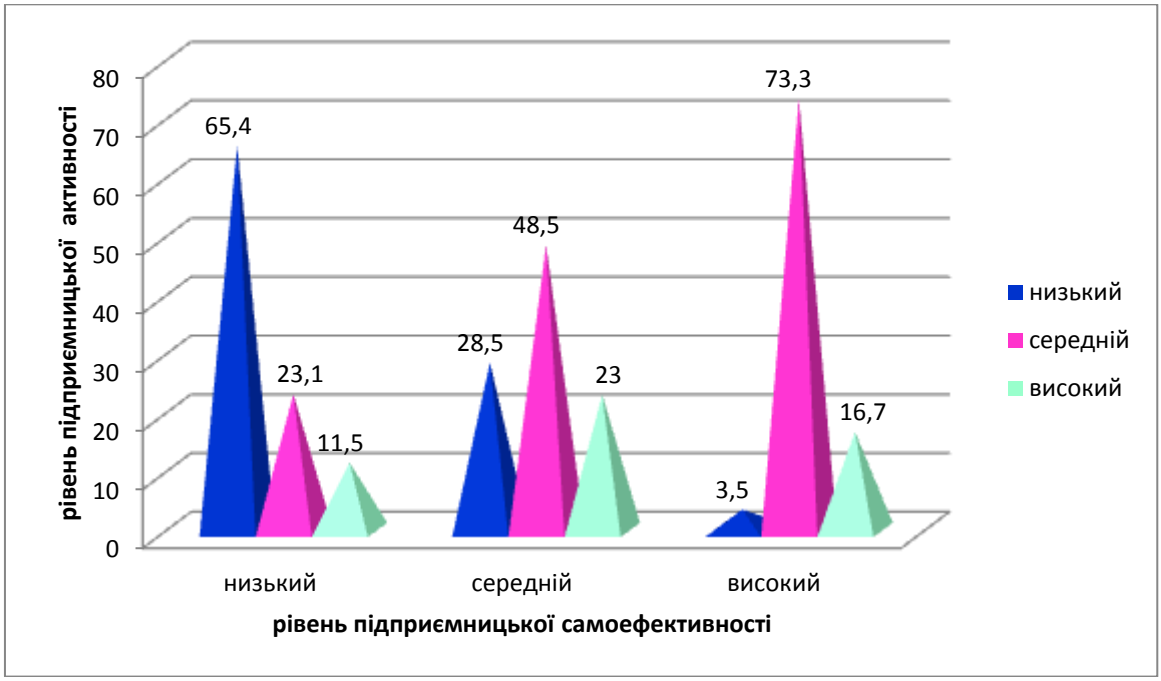

Рис. 2. **Взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності та рівнем розвитку підприємницької самоефективності** ($p<0,01$)

Аналіз даних за допомогою спряжених таблиць показав, що 65,4% респондентів з низьким рівнем підприємницької самоефективності мають низький рівень розвитку підприємницької активності *(рис. 2)*.

Висновки:

1. Результати емпіричного дослідження показали, що більша частина працівників освітніх організацій мають недостатній рівень розвитку підприємницької активності в цілому та окремих її характеристик.
2. Рівень розвитку підприємницької самоефективності представлений на середньому рівні.
3. В інноваційних освітніх організаціях рівень розвитку підприємницької самоефективності вищий порівняно із традиційними.
4. Встановлений статистично значущий взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем розвитку їх підприємницької активності.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці тренінгових програм щодо розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій.

Список використаних джерел

1. Абдуллаєва І. Б. Аналіз самоефективності підприємців сфери торгівлі / І. Б. Абдуллаєва // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2013.– Вип. 37. – С. 91–95.
2. Ансофф И. Стратегическое управление [Електронний ресурс] / И. Ансофф. – Режим доступу : http://vuzlib.net/beta3/html/1/5182/
3. Карпунин А. А. Формирование предпринимательского стиля поведения некоммерческих организаций : дисс. … канд. екон. наук : 08.00.05 / Карпунин Андрей Александрович. – СПб., 2005. – 164 с.

4. Креденцер О. В. Комплекс методик «Дослідження самоефективності підприємців сфери торгівлі» / О. В. Креденцер, І. Б. Абдуллаєва //Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія /за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 31. – С. 136–141.
5. Креденцер О. В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємництво»: теоретичний аналіз проблеми / О. В. Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія. – Науковий журнал [за наук. ред. С. Д. Максименка та Л. М. Карамушки]. – К. : Логос, 2015. – № 3. – С. 66–72.
6. Кричевский Р. Л. Психология лидерства : учебное пособие / Р. Л. Кричевский. – М. : Статут, 2007. – 535 с.
7. Лебедева Н. М. Ценности культуры и развитие общества : монография / Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко. – М. : ИД ГУ-ВШЭ, 2007. – 189 с.
8. Паламарчук О. М. Психологія розвитку екологічно орієнтованої підприємницької діяльності / Паламарчук О. М. : автореферат … доктора психологічних наук 19.00.01 – загальна психологія, історія психології / О. М. Паламарчук. – К., 2015. – 43 с.
9. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва : [навчальний посібник] / Ю. Ф. Пачковський. – К. : Каравела, 2006. – 408 с.
10. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
11. Романовський О. О. Феномен підприємництва в університетах світу : монографія / О. О. Романовський – Вінниця : Нова книга, 2012. – 504 с.
12. Чурюмова С.Ф. Формирование и развитие предпринимательского стиля управления как важнейшего фактора повишения эффективности производства : дисс. … канд. екон. наук : 08.00.05 / Чурюмова Светлана Федоровна. – Калининград, 2002. – 151 с.
13. Широкова Г. В. Университетская середа и предпринимательская активность студентов: роль бизнес-опыта и предпринимательской самоэффективности / Г. В. Широкова, Т. В. Цуканова, К. А. Богатырева // Вопросы образования. – 2015. – № 3. – С. 171–207.
14. Эбнер М. Предпринимательская ориентация в организации. Внутреннее предпринимательство : [пер. с нем.] / М. Эбнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер // Психология труда и организационная психология ; т. 6. – Х. : Гуманитарний Центр, 2010. – 284 с.
15. Hisrich, R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship / R.D. Hisrich // American Psychologist. – № 45. – 1990. – P. 209–222.
16. Pinchot, G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot. – 1978. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html.
17. Alex, F. De Noble. Entrepreneurial self-efficacy: the development of a measure and its relationship to entrepreneurial action / De Noble, A.F., Jung, D. and Ehrlich, S.B. // Frontiers of entrepreneurship research. – 1999.
18. Bandura, A. Self-efficacy: The exercise of control / A. Bandura. – New York : Freeman, 1997. – 604 p.
19. Kickul, J. A Cognitive Processing Model of Entrepreneurial Self-Efficacy and Intentionality / J. Kickul, N.F. Krueger / Frontiers of Entrepreneurship Research. Wellesley, MA: Babson College. – 2004. – P. 607–619.
20. Wood, R. Social Cognitive Theory of Organizational Management / R. Wood, A. Bandura // Academy of Management Review. – Vol. 14. – No 3. – 1989. – P. 361–384.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Abdullayeva I. B. Analiz samoefektyvnosti pidpryyemtsiv sfery torhivli / I. B. Abdullayeva // Aktual'ni problemy psykholohiyi. T. 1: Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K.-Alchevs'k : LADO, 2013. – Vyp. 37. – S. 91–95.
2. Ansoff I. Strategicheskoe upravlenie [Elektronnij resurs] / I. Ansoff. – Rezhim dostupu : http://vuzlib.net/beta3/html/1/5182/
3. Karpunin A. A. Formirovanie predprinimatel'skogo stilja povedenija nekommercheskih organizacij : diss. … kand. ekon. nauk : 08.00.05 / Karpunin Andrej Aleksandrovich. – SPb., 2005. – 164 s.
4. Kredentser O. V. Kompleks metodyk «Doslidzhennya samoefektyvnosti pidpryyemtsiv sfery torhivli» / O. V. Kredentser, I. B. Abdullayeva // Aktual'ni problemy psykholohiyi : zb. naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. – T. I : Orhanizatsiyna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya /za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 31. – S. 136–141.

5. Kredentser O. V. Ponyattya «vnutrishn'oorhanizatsiyne pidpryyemnytstvo»: teoretychnyy analiz problemy / O. V. Kredentser // Orhanizatsiyna psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. – Naukovyy zhurnal [za nauk. red. S. D. Maksymenka ta L. M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2015. – № 3. – С. 66–72.
6. Krichevskij R. L. Psihologija liderstva : uchebnoe posobie / R. L. Krichevskij. – M. : Statut, 2007. – 535 s.
7. Lebedeva N. M. Cennosti kul'tury i razvitie obshhestva : monografija / N. M. Lebedeva, A. N. Tatarko. – M. : ID GU-VShJe, 2007. – 189 s.
8. Palamarchuk O. M. Psykholohiya rozvytku ekolohichno oriyentovanoyi pidpryyemnyts'koyi diyal'nosti / Palamarchuk O. M. : avtoreferat … doktora psykholohichnykh nauk 19.00.01 – zahal'na psykholohiya, istoriya psykholohiyi / O. M. Palamarchuk. – K., 2015. – 43 s.
9. Pachkovs'kyy Yu. F. Psykholohiya pidpryyemnytstva : [navchal'nyy posibnyk] / Yu. F. Pachkovs'kyy. – K. : Karavela, 2006. – 408 s.
10. Psykholohichni zasady orhanizatsiynoho rozvytku : monohrafiya / za nauk. red. L. M. Karamushky. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 206 s.
11. Romanovs'kyy O. O. Fenomen pidpryyemnytstva v universytetakh svitu : monohrafiya / O. O. Romanovs'kyy – Vinnytsya : Nova knyha, 2012. – 504 s.
12. Churjumova S.F. Formirovanie i razvitie predprinimatel'skogo stilja upravlenija kak vazhnejshego faktora povishenija jeffektivnosti proizvodstva : diss. … kand. ekon. nauk : 08.00.05 / Churjumova Svetlana Fedorovna. – Kaliningrad, 2002. – 151 s.
13. Shirokova G. V. Universitetskaja sereda i predprinimatel'skaja aktivnost' studentov: rol' biznes-opyta i predprinimatel'skoj samojeffektivnosti / G. V. Shirokova, T. V. Cukanova, K. A. Bogatyreva // Voprosy obrazovanija. – 2015. – № 3. – S. 171–207.
14. Jebner M. Predprinimatel'skaja orientacija v organizacii. Vnutrennee predprinimatel'stvo : [per. s nem.] / M. Jebner, G. Frank, K. Korunka, M. Ljuger // Psihologija truda i organizacionnaja psihologija ; t. 6. – H. : Gumanitarnij Centr, 2010. – 284 s.
15. Hisrich, R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship / R.D. Hisrich // American Psychologist. – № 45. – 1990. – P. 209–222.
16. Pinchot, G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot. – 1978. [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html.
17. Alex, F. De Noble. Entrepreneurial self-efficacy: the development of a measure and its relationship to entrepreneurial action / De Noble, A.F., Jung, D. and Ehrlich, S.B. // Frontiers of entrepreneurship research. – 1999.
18. Bandura, A. Self-efficacy: The exercise of control / A. Bandura. – New York : Freeman, 1997. – 604 p.
19. Kickul, J. A Cognitive Processing Model of Entrepreneurial Self-Efficacy and Intentionality / J. Kickul, N.F. Krueger / Frontiers of Entrepreneurship Research. Wellesley, MA: Babson College. – 2004. – P. 607–619.
20. Wood, R. Social Cognitive Theory of Organizational Management / R. Wood, A. Bandura // Academy of Management Review. – Vol. 14. – No 3. – 1989. – P. 361–384.

Kredentser, O. V. Entrepreneurial self-efficacy of staff of educational organizations as a factor in the development of their entrepreneurial activity. The article presents the results of a study on entrepreneurial self-efficacy of staff of educational organizations as a factor in the development of their entrepreneurial activity. Entrepreneurial self-efficacy is considered as a measure of individuals' belief in their ability to do the work, to solve problems and perform tasks, as well as belief in having the necessary competences for the successful achievement of the objectives of entrepreneurial activity. The author analyzes the levels of entrepreneurial activity and entrepreneurial self-efficacy of staff of educational institutions. Educational organization staff's entrepreneurial self-efficacy was found to be averagely developed. In innovative educational organizations, the levels of development of entrepreneurial self-efficacy were shown to be higher compared to the traditional educational organizations. The investigation found the relationship between the levels of development of educational organization staff's entrepreneurial self-efficacy and the levels of development of their entrepreneurial activity. The author notes that further research may focus on the development of special training programs to improve entrepreneurial educational organization staff's self-efficacy.

Keywords: entrepreneurial activity, entrepreneurial self-efficacy, intrapreneurship, educational organization.

Відомості про автора

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred@mail.ru

Отримано 15 березня 2016 р.
Рецензовано 21 березня 2016 р.
Прийнято 28 березня 2016 р.

УДК 316.6:658

Самойленко Д.А.

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ ПРЕДАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Самойленко Д.О. Розробка методики діагностики відданості організації. У статті представлено результати розробки та апробації методики діагностики передбачуваної відданості співробітника організації-роботодавцю на основі авторської концепції про структуру такого конструкту. Наведено трактування синонімічних понять, що використовуються, засноване на аналізі відомих робіт і словникових визначень, а також результатів власних досліджень. Проведено психометричну перевірку надійності та валідності методики, описано його факторну структуру.

Ключові слова: опитувальник, організація, співробітник, благонадійність, відданість, надійність, валідність.

Самойленко Д. А. Разработка методики диагностики преданности организации. В статье представлены результаты разработки и апробации методики диагностики предполагаемой преданности сотрудника организации-работодателю на основе авторских представлений о структуре данного конструкта. Дана трактовка используемых синонимичных понятий, основанная на анализе известных работ и словарных определений, а также результатов собственных исследований. Проведена психометрическая проверка надежности и валидности методики, описана его факторная структура.

Ключевые слова: опросник, организация, сотрудник, благонадежность, преданность, надежность, валидность.

Постановка проблемы. Изучение различных поведенческих особенностей, связанных с благонадежностью и активностью сотрудника в организации, является весьма распространённым в практике исследований организационных психологов. Анализ и опыт этих исследований изложены в организационно-психологической литературе [1; 4–7; 9].

Одной из таких особенностей является *преданность наемного персонала организации-работодателю,* единое понимание которой до настоящего времени не сложилось в отечественной организационной психологии, что, в свою очередь, вызывает трудности при подборе исследовательского инструментария.

Следовательно, вопрос изучения содержания конструкта «преданность организации» и разработки методов его диагностики, релевантных отечественной социокультурной среде, является актуальным.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные подходы к пониманию преданности сотрудников организациям, достаточно глубоко рассмотренные в работах И. Андреевой, С. Баранской, В. Доминяка, Б. Ребзуева [1; 2; 4; 5; 9], позволяют констатировать,