

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2020.1.19.4>

УДК 159.944.07-026.12:[005.95:37

Карамушка Людмила, Креденцер Оксана

## АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

*Карамушка Людмила, Креденцер Оксана. Аналіз основних психологічних чинників розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій.*

**Вступ.** Підприємницька активність персоналу освітніх організацій відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності освітніх організацій та їх конкурентоздатності на ринку освітніх послуг. Тому важливим є вивчення психологічних чинників розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій.

**Мета.** Емпірично дослідити психологічні чинники розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій (на рівні організації та на рівні особистості).

**Методи.** Для проведення дослідження були використані методи тестування та математичні методи статистики.

**Результати дослідження.** Доведено, що психологічні складові системи управління освітніми організаціями та підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій мають достатній вплив на рівень розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій.

**Висновки.** Отримані результати можуть бути використані у практиці діяльності освітніх організацій та для психологічної підготовки персоналу освітніх організацій.

**Ключові слова:** освітні організації, персонал освітніх організацій, підприємницька активність персоналу, психологічні чинники розвитку підприємницької активності персоналу, система управління організацією, підприємницька самоефективність персоналу.

*Карамушка Людмила, Креденцер Оксана. Анализ психологических факторов развития предпринимательской активности персонала образовательных организаций.*

**Введение.** Предпринимательская активность персонала образовательных организаций играет важную роль в обеспечении эффективности образовательных организаций и их конкурентоспособности на рынке образовательных услуг. Поэтому важным является изучение психологических факторов развития предпринимательской активности персонала образовательных организаций.

**Цель.** Эмпирически исследовать психологические факторы развития предпринимательской активности персонала образовательных организаций (на уровне организации и на уровне личности).

**Методы.** Для проведения исследования были использованы методы тестирования и математические методы статистики.

**Результаты исследования.** Доказано, что психологические составляющие системы управления образовательными организациями и предпринимательская самоэффективность образовательного персонала имеют достаточное влияние на уровень развития предпринимательской активности персонала образовательных организаций.

**Выводы.** Полученные результаты могут быть использованы в практике деятельности образовательных организаций и для психологической подготовке персонала образовательных организаций.

**Ключевые слова:** образовательные организации, персонал образовательных организаций, предпринимательская активность персонала, факторы развития предпринимательской активности персонала, система управления организацией, предпринимательская самоэффективность персонала.

**Вступ.** У сучасних умовах економічного розвитку країни перед багатьма організаціями постає проблема пошуку ефективних інноваційних методів господарювання, що будуть сприяти підвищенню ефективності діяльності, конкурентоздатності та організаційному розвитку. Аналіз літератури та досвід розвинутих країн показує, що одним із альтернативних підходів до управління діяльністю сучасних організацій є концепт «внутрішньоорганізаційного підприємництва», важливою психологічною складовою якого є підприємницька активність

персоналу організацій. Отже, проблематика представленого дослідження є досить актуальним та інноваційним напрямом сучасної організаційної та економічної психології.

Разом із тим, теоретичний аналіз наукової літератури показує, що, незважаючи на численні акценти щодо важливості психологічної складової розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва, фактично відсутні цілісні концептуальні психологічні дослідження з цього напрямку.

Ще менш дослідженим аспектом є проблема розвитку підприємницької активності персоналу організацій, зокрема, освітніх.

Необхідність дослідження психологічних особливостей розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій зумовлена, на наш погляд, низкою протиріч між: по-перше, об'єктивною сутністю внутрішньоорганізаційного підприємництва, його системною структурою, значенням та функціями в освітніх організаціях та суб'єктивними уявленнями щодо цього питання в персоналу освітніх організацій, існуванням певних стереотипів, упереджених ставлень тощо; по-друге, об'єктивною значущістю підприємницької активності персоналу для діяльності освітніх організацій в умовах ринкової економіки та недостатньою вивченістю цієї проблеми психологічною наукою; по-третє, наявністю потреби у керівників та працівників освітніх організацій у наданні психологічної допомоги щодо розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та фактичною відсутністю такої допомоги.

Вирішення цих протиріч зумовлює аналіз психологічних основ підприємницької активності персоналу освітніх організацій.

Як свідчить аналіз наукової літератури, безпосередньо проблема психології розвитку підприємницької активності в освітніх організаціях не розроблялась належним чином. Разом із тим, у наукових дослідженнях у галузях економіки, менеджменту, економічної та організаційної психології досліджувались питання, що висвітлювали окремі аспекти зазначеної проблеми.

Так, проблема внутрішньоорганізаційного підприємництва в освітніх організаціях аналізувались лише частково та фрагментарно. Зокрема, значення психологічного ресурсу в розвитку цієї проблеми у закладах вищої освіти розглядались в роботах А. Грудзинського (2003), Г. Константинов, & С. Филонович (2007), Е. Натенадзе, & О. Кони́на (2017), О. Романовського (2012), В. Clark (2008) та ін. У закладах середньої освіти певні аспекти підприємницької активності розглядались такими дослідниками, як І. Міньковська (2017), С. Смеричевська (2015), М. Эбнер, Г. Франк, К. Корунка, & М. Люгер (2010), Т. Kising'u (2014), Р. Kneale (2004), М. Lăcătu (2016), С. Lavaroni, D. Leisey (2017).

Разом із тим, психологічні основи розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій, наскільки нам відомо, не отримали належного відображення в літературі.

#### **Завдання дослідження:**

1. Емпірично дослідити психологічні чинники розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні організації (система управління організацією).

2. Емпірично дослідити психологічні чинники розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні особистості (підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій).

**Методи та організація дослідження.** Для проведення дослідження нами були використані наступні методики:

- «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)», «Шкала самооцінки інноваційних якостей особистості (Н. Лебедева, А. Татарко) (Лебедева, & Татарко, 2009) для аналізу підприємницької активності персоналу освітніх організацій»;

- «Шкала підприємницької самоефективності» (А. De Noble, адаптація О. Креденцер, І. Абдуллаєва) (Креденцер, & Абдуллаєва, 2011) для вимірювання підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій;

• методика «Оцінка конкурентоздатності організації» (В. Розанов (1997), модифікація Л. Карамушка, О. Креденцер (Карамушка, Креденцер, & Пенцак, 2014) для визначення психологічних складових системи управління освітньою організацією.

**Вибірка дослідження.** Дослідження проходило у декілька етапів. Всього на всіх етапах дослідження експериментальна вибірка склала 856 працівників загальноосвітніх навчальних закладів із різних регіонів України.

**Результати дослідження та їх обговорення.**

**1. Аналіз системи управління як чинник розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні організації.**

Для вирішення *першого завдання* дослідження нами було проаналізовано систему управління освітньою організацією як чинника розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні організації.

Результати дослідження показали, що рівень розвитку основних психологічних складових системи управління освітніми організаціями представлений так: високий рівень «урахування особливостей розвитку ринку та забезпечення інноваційного розвитку організації» складає 25,8%; високий рівень «професіоналізму керівників організації» відмітили 36,3% респондентів; високий рівень «партнерської взаємодії керівників та персоналу в організації» наявний у 42,4%; високий рівень складової «лідерський потенціал та групова єдність» спостерігається у 31,8% опитаних. Отже, результати дослідження свідчать про те, що найменший рівень розвитку має така складова, як «урахування особливостей розвитку ринку та забезпечення інноваційного розвитку організації». Це свідчить про те, що керівники не орієнтуються на розвиток кон'юнктури ринку освітніх послуг, не повною мірою враховують вплив ринкового середовища на діяльність освітньої організації.

Що стосується зв'язку між рівнем розвитку психологічних складових системи управління освітніми організаціями та організаційно-професійними характеристиками персоналу освітніх організацій, то тут встановлено, що підвищення кваліфікаційної категорії позитивно пов'язане з такими складовими, як «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку» ( $r_s=0,155$ ;  $p<0,01$ ), «рівень професіоналізму керівників» ( $r_s=0,119$ ;  $p<0,05$ ), «наявність партнерської взаємодії» ( $r_s=0,150$ ;  $p<0,01$ ). Разом із тим, зі збільшенням стажу на посаді зменшується рівень розвитку «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку» ( $r_s=-0,218$ ;  $p<0,01$ ) та «лідерський потенціал та групова єдність» ( $r_s=-0,107$ ;  $p<0,05$ ). Отже, особливої уваги в цьому контексті потребують освітяни старшого віку.

Між психологічними складовими системи управління та соціально-демографічними характеристиками персоналу освітніх організацій (вік, стать, сімейний стан) не виявлено статистично значущих зв'язків.

Дослідження виявило, що існує статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку психологічних складових системи управління освітніми організаціями та характеристиками освітніх організацій. Зокрема, зі збільшенням кількості осіб в освітній організації зменшується рівень розвитку «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку» ( $r_s=-0,107$ ;  $p<0,05$ ), «рівень професіоналізму керівників» ( $r_s=-0,118$ ;  $p<0,05$ ), «наявність партнерської взаємодії» ( $r_s=-0,148$ ;  $p<0,01$ ). Окрім того, в інноваційних освітніх організаціях спостерігається більший рівень розвитку «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку» ( $r_s=0,182$ ;  $p<0,01$ ) та «рівень професіоналізму керівників» ( $r_s=0,106$ ;  $p<0,05$ ).

Доведено, що існує зв'язок між рівнем розвитку основних психологічних складових системи управління освітніми організаціями та рівнем розвитку їх підприємницької активності за окремими характеристиками та за показником в цілому (табл. 1). Так, «інноваційність» позитивно корелює зі всіма складовими системи управління освітніми організаціями: «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку» ( $r_s=0,280$ ;  $p<0,001$ ), «рівень професіоналізму керівників» ( $r_s=0,253$ ;  $p<0,001$ ), «наявність партнерської взаємодії» ( $r_s=0,229$ ;  $p<0,001$ ), «лідерський потенціал та групова єдність» ( $r_s=0,283$ ;  $p<0,001$ ). Отже, можна зробити висновок про те, що чим вище рівень розвитку складових системи управління освітніми організаціями, тим вище рівень розвитку інноваційності в освітян.

Таблиця 1

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку основних психологічних складових системи управління освітніми організаціями та рівнем розвитку підприємницької активності у персоналу освітніх організацій, (r<sub>s</sub>)**

<b>Психологічні складові системи управління</b>  <b>Характеристики підприємницької активності</b>	<b>Інноваційність</b>	<b>Ризикованість</b>	<b>Творчість</b>	<b>Незалежність</b>	<b>Потреба в досягненнях</b>	<b>Цілеспрямованість</b>	<b>Підприємницька активність</b>
Урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку	<b>0,280***</b>	0,067	<b>0,124*</b>	0,069	0,054	0,044	<b>0,198**</b>
Рівень професіоналізму керівників	<b>0,253***</b>	0,014	0,053	0,028	0,046	0,053	0,058
Наявність партнерської взаємодії	<b>0,229***</b>	-0,027	0,050	0,011	0,050	0,060	0,052
Лідерський потенціал та групова єдність	<b>0,283***</b>	-0,028	0,087	0,005	0,072	0,044	0,083

\*p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001

Окрім того, встановлено, що рівень творчості працівників пов'язаний із рівнем «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку» (r<sub>s</sub>=0,124; p<0,05).

Щодо загального показника підприємницької активності, то дані показали, що рівень розвитку підприємницької активності статистично пов'язаний з рівнем урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку (r<sub>s</sub>=0,198; p<0,01).

**2. Аналіз підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій як чинника розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні особистості.**

Далі нами був проаналізований такий психологічний чинник розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій на рівні особистості, як *підприємницька самоефективність*.

Аналіз отриманих даних показав, що серед показників підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій найбільший рівень розвитку має показник «визначення ключової мети» (43,0% респондентів мають високий рівень). Достатньо високий рівень розвитку має також показник «створення важливих людських ресурсів» (високий рівень розвитку мають 27,1% освітян). Отже, персонал освітніх організацій має достатню впевненість у можливості визначити важливі цілі діяльності та підібрати необхідні людські ресурси для їхнього досягнення. 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. Тобто загалом рівень розвитку

підприємницької самоефективності представлений на середньому рівні і потребує, на наш погляд, подальшого розвитку.

Встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності та організаційно-професійними характеристиками персоналу освітніх організацій. Так, підвищення кваліфікаційної категорії сприяє підвищенню таких складових підприємницької самоефективності, як «визначення ключової мети» ( $r_s=0,113$ ;  $p<0,05$ ) та «створення важливих людських ресурсів» ( $r_s=0,110$ ;  $p<0,05$ ). Підвищення педагогічного звання сприяє розвитку майже всіх складових та показника в цілому підприємницької самоефективності: «розробка нових продуктів та ринкових можливостей» ( $r_s=0,140$ ;  $p<0,01$ ), «створення інноваційного середовища» ( $r_s=0,119$ ;  $p<0,05$ ), «визначення ключової мети» ( $r_s=0,122$ ;  $p<0,05$ ), «створення важливих людських ресурсів» ( $r_s=0,163$ ;  $p<0,01$ ) та в цілому за показником підприємницької самоефективності ( $r_s=0,136$ ;  $p<0,05$ ). «Розробка нових продуктів та ринкових можливостей» напряму пов'язана з типом освіти персоналу освітніх організацій ( $r_s=0,126$ ;  $p<0,05$ ). Так, освітяни з гуманітарною освітою найменшою мірою впевнені в можливостях створювати нові продукти, розробляти інноваційні напрямки діяльності освітніх організацій. У респондентів з технічно-економічною освітою цей показник зростає, а максимального значення він набуває у персоналу освітніх організацій з природничою освітою.

Між підприємницькою самоефективністю та соціально-демографічними характеристиками персоналу освітніх організацій (вік, стать, сімейний стан) статистично значущих зв'язків не виявлено.

Також встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності та характеристиками освітніх організацій, який проявляється в наступному. Показано, що збільшення кількості осіб в освітній організації сприяє зменшенню рівня розвитку всіх складових підприємницької самоефективності («розробка нових продуктів та ринкових можливостей» ( $r_s=-0,273$ ;  $p<0,01$ ), «створення інноваційного середовища» ( $r_s=-0,292$ ;  $p<0,01$ ), «створення інвесторських відносин» ( $r_s=-0,117$ ;  $p<0,05$ ), «визначення ключової мети» ( $r_s=-0,268$ ;  $p<0,01$ ), «подолання неочікуваних труднощів» ( $r_s=-0,255$ ;  $p<0,01$ ), «створення важливих людських ресурсів» ( $r_s=-0,184$ ;  $p<0,01$ )) та показника в цілому підприємницької самоефективності ( $r_s=-0,292$ ;  $p<0,01$ ). В той же час, показано, що чим менший термін існування освітніх організацій, тим більший рівень розвитку показника «створення важливих людських ресурсів» ( $r_s=-0,132$ ;  $p<0,05$ ) та загального показника підприємницької самоефективності ( $r_s=-0,113$ ;  $p<0,05$ ). Суттєві значущі відмінності спостерігаються в інноваційних та традиційних освітніх організаціях: в інноваційних освітніх організаціях зафіксовано більший рівень розвитку складових та показника в цілому підприємницької самоефективності ( $r_s=0,206$ ;  $p<0,01$ ).

Доведено, що існує взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької самоефективності персоналу освітніх організацій та рівнем розвитку його підприємницької активності. Так, рівень підприємницької самоефективності корелює з потребою в досягненнях ( $r_s=0,285$ ;  $p<0,001$ ), незалежністю ( $r_s=0,151$ ;  $p<0,01$ ), творчістю ( $r_s=0,180$ ;  $p<0,001$ ), ризикованістю ( $r_s=0,232$ ;  $p<0,001$ ), цілеспрямованістю ( $r_s=0,189$ ;  $p<0,001$ ), інноваційністю ( $r_s=0,371$ ;  $p<0,001$ ) (табл. 2).

Встановлено статистично значущі зв'язки між всіма характеристиками підприємницької активності та більшістю показників підприємницької активності. Зокрема, показано, що найбільш потужний зв'язок визначено між характеристикою «інноваційність» та усіма складовими підприємницької самоефективності ( $r_s$  від 0,267 до 0,326;  $p<0,001$ ). Тобто чим вище у людини розвинута впевненість у своїх можливостях щодо створення нового підприємницького напрямку, тим вище в неї схильність до інновацій.

Отже, цілком закономірним є твердження про те, що впевненість персоналу освітніх організацій у власних можливостях щодо вияву підприємницької активності сприяє розвитку самої підприємницької активності.

Таблиця 2

**Взаємозв'язок між характеристиками підприємницької активності та показниками підприємницької самоефективності, (r<sub>s</sub>)**

Показники самоефективності / Характеристики підприємницької активності	Інноваційність	Ризикованість	Творчість	Незалежність	Потреба в досягненнях	Цілеспрямованість	Підприємницька активність
Загальна підприємницька самоефективність	0,371**	0,232**	0,180**	0,151**	0,285**	0,189**	0,339**

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

Узагальнюючи, слід зазначити, що психологічні складові системи управління освітніми організаціями та підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій мають достатній вплив на рівень розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та повинні бути враховані в процесі управління освітніми організаціями та психологічної підготовки персоналу щодо розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва та підприємницької активності.

**Висновки:**

1. Емпіричне дослідження чинників підприємницької активності на рівні організації показало, що рівень розвитку основних психологічних складових системи управління освітніми організаціями є недостатнім. Найменший рівень розвитку має така складова системи управління, як «урахування особливостей розвитку ринку та забезпечення інноваційного розвитку організації», недостатній рівень розвитку встановлений і за складовою «лідерський потенціал та групова єдність».

Встановлено, що рівень розвитку психологічних складових управління освітніми організаціями впливає на рівень розвитку підприємницької активності, особливо на характеристику «інноваційність». Така складова, як «урахування особливостей розвитку ринку та інноваційного розвитку», має безпосередній вплив на рівень розвитку «інноваційності», «творчості» та загального показника підприємницької активності.

2. У результаті емпіричного дослідження чинників підприємницької активності на рівні персоналу виявлено, що рівень розвитку підприємницької самоефективності представлений на недостатньому рівні.

Констатовано, що підвищення рівня розвитку підприємницької самоефективності, як за окремими складовими, так і за показником в цілому, сприяє підвищенню рівня розвитку підприємницької активності як за окремими характеристиками, так і за показником в цілому.

**Перспективи подальших досліджень** ми вбачаємо в розробці та впровадженні психологічних технологій розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій з урахуванням встановлених закономірностей.

## Література

1. Грудзинский, А.О. (2003). Университет как предпринимательская организация. *СоцИс*, 4, 113–121.
2. Карамушка, Л.М., Креденцер, О.В., & Пенцак, К.А. (2014). Конкуренотоздатність освітньої організації в контексті розвитку організаційної культури: дизайн емпіричного дослідження. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку: тези X Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (Київ, 24–25 квітня 2014 року)*, (с. 20–21). Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т.
3. Кобзева, Л.В. (н.д.). *Предпринимательский университет: как университету встроиться в экономику в новом десятилетии*. Режим доступу: [innclub.info/wp-content/uploads/.../kobzeva\\_56\\_obr\\_00\\_ITR.doc](http://innclub.info/wp-content/uploads/.../kobzeva_56_obr_00_ITR.doc)
4. Константинов, Г.Н., & Филонович, С.Р. (2007). Что такое предпринимательский университет. *Вопросы образования*, 1, 49–62.
5. Креденцер, О.В., & Абдуллаєва, І.Б. (2011). Комплекс методик «Дослідження самоефективності підприємців сфери торгівлі». *Актуальні проблеми психології. Т. I: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія*, 31, 136–141.
6. Лебедева, Н.М., & Татарко, А.Н. (2009). Методика исследования отношения личности к инновациям. *Альманах современной науки и образования*, 4 (23), ч. II, 89–96.
7. Міньковська, І. (2017). Шкільний вчитель = підприємець. Чи можливо це в Україні? Режим доступу: <http://nus.org.ua/view/shkilnyj-vchytel-pidpryemets-chy-mozhlyvo-tse-v-ukrayini/>
8. Натенадзе, Э.Д., & Кониная, О.В. (2017). Тенденции развития интрапренерской культуры вузов в развитых странах. *Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ»*, Т. 9, 6. Режим доступу: <https://naukovedenie.ru/PDF/11EVN617.pdf>
9. Пачковський, Ю.Ф. (2006). *Психологія підприємництва*. Київ: Каравела.
10. Карамушка, Л.М. (Ред.). (2013). *Психологічні засади організаційного розвитку*. Кіровоград: Імекс-ЛТД.
11. Розанов, В.А. (1997). *Психологические парадоксы в управлении*. Москва: Бизнес-школа «Интел-Синтез».
12. Романовський, О.О. (2012). *Феномен підприємництва в університетах світу*. Вінниця: Нова книга.
13. Смерічевська С. (2015). *Стратегія освітнього інтрапренерства: сутність і механізм реалізації*. Режим доступу: [http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT\\_ID=13553](http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=13553)
14. Эбнер, М., Франк, Г., Корунка, К., & Люгер, М. (2010). *Предпринимательская ориентация в организации. Внутреннее предпринимательство*. Харьков: Гуманитарный центр.
15. Clark, B. R. (2008). *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation*. UK : Emerald Group Publishing Limited. – Howard House.
16. Cole, D. W. (1989). *Professional suicide – Organizational murder*. Cleveland: Organizational development institute of Ohio.
17. Kising'u, T. M. (2014). Strategic Determinants of Intrapreneurship of Education Institutions in Kenya. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 8, 48–62.
18. Kneale, P. (2004). Teaching Intrapreneurship: Cases from Business. *Planet*, 12:1, 8–9. DOI: 10.11120/plan.2004.00120008
19. Lăcătu, M. L., & Stăiculescu, C. (2016). Entrepreneurship in education. *International Conference Knowledge-Based Organization, Vol. XXII*, 2, 438–443.
20. Lavaroni, C.W., & Leisey, D. E. (2017). *Bringing the Excitement of Entrepreneurism to the Public Schools*. Режим доступу: <http://www.edentrepreneurs.org/edupreneur.php>

## References

1. Grudzinskij, A.O. (2003). Universitet kak predprinimatelskaja organizacija [University as a business organization]. *SocIs*, 4, 113–121[in Russian].
2. Karamushka, L.M., Kredentser, O.V., & Pentsak, K.A. (2014). Konkurentozdatnist osvitnoi orhanizatsii v konteksti rozvytku orhanizatsiinoi kultury: dyzain empirychnoho doslidzhennia [Educational organization competitiveness in the context of organizational culture development: design of empirical research]. *Orhanizatsiina ta ekonomichna psykholohiia v Ukraini: suchasni problemy ta perspektyvy rozvytku: tezy Kh Yuvileinoi mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii z orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii (Kyiv, 24–25 kvitnia 2014 roku)*, (s. 20–21). Kyiv: Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t [in Ukrainian].
3. Kobzeva, L.V (n.d.). *Predprinimatel'skij universitet: kak universitetu vstroitsja v jekonomiku v novom desjatiletii [Entrepreneurial University: how a university integrates into the economy in the new decade]*. Retrieved from [http://innclub.info/wp-content/uploads/.../kobzeva\\_56\\_obr\\_00\\_ITR.doc](http://innclub.info/wp-content/uploads/.../kobzeva_56_obr_00_ITR.doc) [in Russian].
4. Konstantinov, G.N., & Filonovich, S.R. (2007). Chto takoe predprinimatelskij universitet [What is an entrepreneurial university?]. *Voprosy obrazovaniya*, 1, 49–62 [in Russian].
5. Kredentser, O.V., & Abdullaieva, I.B. (2011). Kompleks metodyk «Doslidzhennia samoefektyvnosti pidpriemtsiv sfery torhivli» [A set of instruments to study entrepreneurs' self-efficacy in trade]. *Aktualni problemy psykholohii. T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 31, 136–141[in Ukrainian].

6. Lebedeva, N.M., & Tatarko, A.N. (2009). Metodika issledovaniya otnosheniya lichnosti k innovacijam [An instrument to study individuals' attitudes towards innovation]. *Almanah sovremennoj nauki i obrazovanija*, 4 (23), ch. II, 89–96 [in Russian].
7. Minkovska, I. (2017). *Shkilnyi vchytel = pidpriyemets. Chy mozhlyvo tse v Ukraini?* [School teacher as an entrepreneur. Is this possible in Ukraine?]. Retrieved from <http://nus.org.ua/view/shkilnyj-vchytel-pidpriyemets-chy-mozhlyvo-tse-v-ukrayini/> [in Ukrainian].
8. Natenadze, Je.D., & Konina, O.V. (2017). Tendencii razvitija intraprenerskoj kultury vuzov v razvityh stranah [Trends in the development of intrapreneurial culture of universities in developed countries]. *Internet-zhurnal «NAUKOVEDENIE»*, T. 9, 6. Retrieved from <http://naukovedenie.ru/PDF/11EVN617.pdf> [in Russian].
9. Pachkovskiy, Yu.F. (2006). *Psykhologhiia pidpriyemnytstva* [Psychology of entrepreneurship]. Kyiv: Karavela [in Ukrainian].
10. Karamushka, L.M. (Red.). (2013). *Psykhologhichni zasady orhanizatsiinoho rozvytku* [Psychological principles of organizational development]. Kirovohrad: Imeks-LTD [in Ukrainian].
11. Rozanov, V.A. (1997). *Psihologicheskie paradoksy v upravlenii* [Psychological paradoxes in management]. Moskva: Biznes-shkola «Intel-Sintez» [in Russian].
12. Romanovskiy, O.O. (2012). *Fenomen pidpriyemnytstva v universytetakh svitu* [The phenomenon of university entrepreneurship in the world]. Vinnytsia: Nova knyha [in Ukrainian].
13. Smerichevska S. (2015). *Stratehiia osvithnoho intraprenerstva: sutnist i mekhanizm realizatsii* [Educational intrapreneurship strategy: essence and mechanism of implementation]. Retrieved from [http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT\\_ID=13553](http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=13553) [in Ukrainian].
14. Jebner, M., Frank, G., Korunka, K., & Ljuger, M. (2010). *Predprinimatel'skaja orientacija v organizacii. Vnutrennee predprinimatel'stvo* [Entrepreneurial orientation in the organization. Intrapreneurship]. Kharkov: Gumanitarnyj centr [in Russian].
15. Clark, B. R. (2008). *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation*. UK : Emerald Group Publishing Limited. – Howard House.
16. Cole, D. W. (1989). *Professional suicide – Organizational murder*. Cleveland: Organizational development institute of Ohio.
17. Kisingu, T. M. (2014). Strategic Determinants of Intrapreneurship of Education Institutions in Kenya. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 8, 48–62.
18. Kneale, P. (2004). Teaching Intrapreneurship: Cases from Business. *Planet*, 12:1, 8–9. <http://doi.org/10.11120/plan.2004.00120008>
19. Lăcătu, M. L., & Stăiculescu, C. (2016). Entrepreneurship in education. *International Conference Knowledge-Based Organization, Vol. XXII*, 2, 438–443.
20. Lavaroni, C.W., & Leisey, D. E. (2017). *Bringing the Excitement of Entrepreneurism to the Public Schools*. Retrieved from <http://www.edentrepreneurs.org/edupreneur.php>

***Karamushka, Liudmyla, Kredentser, Oksana. Analysis of the main psychological factors in the development of entrepreneurial activity of staff of educational organizations.***

***Introduction.*** Educational organization staff's entrepreneurial activity plays an important role in increasing educational organizations' effectiveness and competitiveness at the educational services market. Hence the importance of studying psychological factors in the development of educational organization staff's entrepreneurial activity.

***Aim.*** To empirically investigate the psychological factors in the development of educational organization staff's entrepreneurial activity (at the organizational and personal levels).

***Methods.*** The study used mathematical statistics.

***Results.*** It has been found that the basic psychological components of the educational organization management system are generally at low level with such a component of the management system as "taking into account market characteristics and ensuring innovative development of the organization" being at the lowest level.

It has been shown that the levels of psychological components of educational organization management system positively correlate with teaching staff's entrepreneurial activity, especially their innovation. Such a component of the educational organization management system as "taking into account market characteristics and innovation level" has a direct impact on teaching staff's innovation, creativity and the overall entrepreneurial activity.

It has been also found that teaching staff's entrepreneurial self-efficacy is generally low. It is concluded that increasing teaching staff's entrepreneurial self-efficacy, both at the individual components level and in general, can increase teaching staff's entrepreneurial activity both by individual characteristics and in general.



**Conclusions.** *The results obtained can be used in the work of educational organizations and in teaching staff's psychological training.*

**Key words:** *educational organizations, teaching staff, teaching staff's entrepreneurial activity, psychological factors in the development of teaching staff's entrepreneurial activity, organization management system, teaching staff's entrepreneurial self-efficacy.*

### Відомості про авторів

**Карамушка Людмила Миколаївна**, академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

**Karamushka, Liudmyla Mykolaivna**, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Lab. of Organizational and Social Psychology, Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: lkarama01@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

**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, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred278@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

Отримано 25 листопада 2019 р.

Рецензовано 20 грудня 2019 р.

Прийнято 19 січня 2020 р.

**DOI (Article):** <https://doi.org/10.31108/2.2020.1.19.5>

**УДК** 159.9.019/.07:373.5

**Карамушка Людмила, Снігур Юлія**

## **КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ЗВ'ЯЗОК ІЗ ЗАДОВОЛЕНІСТЮ РОБОТОЮ ТА ОРГАНІЗАЦІЄЮ**

**Карамушка Людмила, Снігур Юлія.** *Копінг-стратегії керівників закладів загальної середньої освіти: зв'язок із задоволеністю роботою та організацією.*

**Вступ.** *Оптимізація діяльності та поведінки керівників закладів загальної середньої освіти діяльності в складних, стресових ситуаціях передбачає, зокрема, вивчення організаційно-психологічних чинників, які впливають на вибір керівниками копінг-стратегій.*

**Мета дослідження:** *дослідити зв'язок між копінг-стратегіями керівників закладів загальної середньої освіти та їхньою задоволеністю роботою та організацією.*

**Методи дослідження.** *Для проведення дослідження використовувалися такі методи: опитувальники «Моє ставлення до роботи» (К. Маслач, М. Лейтер) та «Дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер; адаптація Т. Крюкової).*

**Результати дослідження.** *Встановлено, що існує статистично значущий зв'язок між задоволеністю роботою та організацією і використанням керівниками закладів середньої освіти активних та пасивних, конструктивних та неконструктивних копінг-стратегій.*

**Висновки.** *Врахування виявлених закономірностей може сприяти підвищенню ефективності діяльності закладів загальної середньої освіти.*