

2. Зальцгтебер, Йонас, Маленька книга стоїцизму. Перевірена часом мудрість, що дарує стійкість, упевненість і спокій / Йонас Зальцгтебер; пер. з англ. О. Кшемінської. – Київ: Видавництво Букшеф, 2024. – 304 с.

3. Frankl V. Man's Search For Meaning: The classic tribute to hope from the Holocaust/Viktor Frankl. – London.Syney.Auckland. Johannesburg: Riger, 2004. – 160 p.

УДК 159.9:005.342

Креденцер Оксана,

*доктор психологічних наук, професор,
завідувач відділу соціальної психології особистості Інституту
соціальної та політичної психології НАПН України, провідний
науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної
психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*
<https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

Gorgievski Marjan J.,

*Doctor of Psychology, Associate Professor,
Department of Work and Organizational Psychology,
Erasmus School of Social and Behavioral Sciences, Erasmus University
Rotterdam, Rotterdam, The Netherlands*
<https://orcid.org/0000-0001-8939-0321>

Домославська Юлія,

*аспірант лабораторії організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України,
Програмний менеджер здоров'я та МHPSS Caritas-Spes Ukraine*
<https://orcid.org/0009-0003-3069-9967>

ІНТРАПРЕНЕРСТВО В ОРГАНІЗАЦІЯХ: ПРЕЗЕНТАЦІЯ НОВОГО ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТУ ДЛЯ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ

Вступ. Сучасні соціально-економічні умови в Україні, що характеризуються станом повномасштабної війни, економічною нестабільністю та масштабними соціальними трансформаціями, суттєво впливають на функціонування організацій та внутрішню динаміку трудових колективів. У таких кризових обставинах інтрапренерська (внутрішньоорганізаційна підприємницька) поведінка персоналу стає

критичним фактором забезпечення стійкості, адаптивності та ефективності підприємств. Інноваційність працівників, їхня здатність до генерування ідей, схильність до підприємництва та стратегічного розвитку безпосередньо пов'язані з виживанням та зростанням організацій у складні часи.

Попри високу значущість цієї теми, в Україні спостерігається гострий дефіцит адаптованих та стандартизованих інструментів, які б дозволяли надійно вимірювати внутрішньоорганізаційну підприємницьку поведінку з урахуванням українських реалій. Більшість наявних методик були розроблені в інших соціокультурних умовах і без належної адаптації можуть не відображати специфіку діяльності українських організацій, особливо в умовах війни. Таким чином, адаптація методики вимірювання інтрапренерської поведінки є актуальним науковим і практичним завданням для покращення якості досліджень в галузі організаційної психології та HR-менеджменту.

Теоретичне підґрунтя та концепт інтрапренерства. Поняття «інтрапренерство» (внутрішньоорганізаційне підприємництво) було вперше введене Г. Пінчотом у 1978 році [7]. Автор визначав його як розвиток підприємницького духу всередині вже існуючої організації.

Внутрішньоорганізаційне підприємництво розглядається як частина корпоративного підприємництва, але має свої специфічні риси. Як зазначають В. Antoncic & R.D. Hisrich, термін «інтрапренерство» (intrapreneurship) стосується підприємницької активності та корпоративного підприємництва, яка охоплює процеси, спрямовані на впровадження інновацій, оптимізацію внутрішніх процесів та розвиток нових можливостей за участю співробітників організації та стосується підприємницької активності, що виникає всередині корпорації, коли співробітники самостійно ініціюють та впроваджують інновації, не чекаючи директиви від керівництва [1].

Більш сучасне та сфокусоване визначення розглядає *інтрапренерство* як проактивну поведінку працівників, спрямовану на створення нових напрямів бізнесу для організації (венчурна поведінка) та покращення здатності організації реагувати на внутрішні й зовнішні зміни через реструктуризацію процесів та ролей (стратегічне оновлення) [2].

Для систематичного вивчення цього явища J. Gawke, M. Gorgievski та A. Bakker розробили «Шкалу інтрапренерства працівників» (Employee Intrapreneurship Scale – EIS) [2]. Цей інструмент дозволяє аналізувати драйвери та наслідки підприємницької поведінки на індивідуальному та організаційному рівнях. Методика вже пройшла успішну адаптацію в різних країнах, зокрема у В'єтнамі та Румунії [8],

де підтвердила свою двофакторну структуру: стратегічне оновлення та корпоративна венчурна поведінка.

Метою цього дослідження є адаптація шкали EIS для української популяції та створення валідної й надійної версії інструменту – EIS-UA. У процесі роботи перевірялися такі **гіпотези**:

1. Внутрішня структура з двома факторами (стратегічне оновлення та венчурна поведінка) буде відтворена в українській версії.

2. Показники EIS-UA позитивно корелюватимуть із підприємницькою самоефективністю, креативністю, потребою в досягненнях, автономією та готовністю до ризику.

Методи та організація дослідження.

Дослідження мало дизайн поперечного зрізу і проводилося онлайн за допомогою Google Forms. Участь була добровільною та анонімною. У дослідженні взяли участь 324 респонденти, які працюють в організаціях різних форм власності. Серед учасників переважали жінки (66,7 %), середній вік склав 34,4 роки. Більшість вибірки (71,3 %) – працівники приватного сектору, представлені сферами торгівлі, фінансів, освіти, медіа та ІТ.

Для вимірювання використовувалися наступні методики: повна версія шкали EIS (15 пунктів) [2], Шкала підприємницької самоефективності (адаптація О. Креденцер та І. Абдуллаєвої) [4], Тест загальних підприємницьких здібностей (GET TEST) Ю. Пачковського [5] для оцінки креативності, потреби в досягненнях, автономії та ризику.

Процес лінгвістичної адаптації включав три етапи: пряий переклад двома фахівцями, зворотний переклад (носієм англійської мови та філологом) і роботу експертної комісії, яка узгодила остаточну версію. Статистичний аналіз проводився за допомогою програм Jamovi та SPSS.

Результати дослідження.

Аналіз дискримінативної валідності за допомогою дельти Фергюсона показав високі результати для всіх 15 тверджень (від 0,78 до 0,86), що дозволило залишити всі пункти в методиці. Показники надійності виявилися відмінними: α -Кронбаха – 0,940, ω -Макдональда – 0,942.

Під час конфірматорного факторного аналізу було перевірено 4 моделі структури. Найкращі показники відповідності продемонструвала Модель 4 («Коротка збалансована форма UA»), яка включає по 4 пункти для кожного фактора. Вона показала такі значення: $\chi^2(19) = 107$, $p < 0,001$; CMIN/df = 5,67; RMSEA = 0,120 (90 % ДІ: 0,099–0,143); CFI = 0,95; TLI = 0,93. Попри дещо завищене значення RMSEA, загальні індекси свідчать про прийнятний рівень відповідності моделі.

Експлаторний факторний аналіз підтвердив, що ця модель пояснює 68 % дисперсії та має стабільні факторні навантаження. Таким чином, Гіпотеза 1 була частково підтверджена: двофакторна структура зберігається, але склад пунктів у факторах зазнав змін порівняно з оригіналом.

Перевірка конвергентної валідності підтвердила гіпотезу 2 майже в повному обсязі. Виявлено значущі позитивні кореляції між показниками інтрапренерства та підприємницькою самоефективністю ($r=0,48-0,50$), креативністю, потребою в досягненнях та готовністю до ризику. Єдиним винятком стала відсутність кореляції з «потребою в автономії».

Детальний аналіз проведених статистичних процедур та повний текст україномовної версії методики представлений в науковій статті авторів [5].

Обговорення та висновки. Результати дослідження свідчать, що методика EIS-UA є надійним інструментом для українського контексту. Відсутність зв'язку з потребою в автономії може пояснюватися специфікою внутрішнього підприємництва: працівники прагнуть діяти проактивно саме в межах організаційної структури, а не поза нею.

Деякі розбіжності з оригінальною англійською структурою (зокрема у факторі «Венчурна поведінка») можуть бути зумовлені культурно-історичними особливостями України. Довгий час підприємництво сприймалося через призму стереотипів, а інтрапренерство як явище тільки починає системно впроваджуватися в управлінську практику.

Обмеження та перспективи. Дослідження проводилося переважно в Києві та в умовах постійних обстрілів, що могло змістити фокус працівників із «розвитку» на «виживання та стійкість». У майбутньому важливо провести ретест у мирних умовах та розширити географію вибірки.

Практичне значення. Адаптована шкала EIS-UA може ефективно використовуватися для:

1. HR-аналітики, відбору та оцінки персоналу.
2. Розробки програм розвитку лідерських компетенцій та інноваційного мислення.
3. Діагностики організаційної культури та підтримки інновацій в умовах післявоєнного відновлення.

Список використаних джерел

1. Antoncic B., Hisrich R. D. Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*. 2001. Vol. 16, no. 5. P. 495–527.

2. Gawke J. C., Gorgievski M. J., Bakker A. B. Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behaviour*. 2017. Vol. 100. P. 66–81.

3. Gawke J. C., Gorgievski M. J., Bakker A. B. Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal*. 2019. Vol. 37, no. 6. P. 806–817.

4. Креденцер О. В., Абдуллаєва І. Б. Комплекс методик «Дослідження самоефективності підприємців сфери торгівлі». *Актуальні проблеми психології. Т. I: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія*. 2011. Вип. 31. С. 136–141.

5. Kredentser O., Gorgievski M. J., Domoslavskaya Yu. Translation, cultural adaptation and psychometric validation of the employee intrapreneurship scale in Ukraine. *East European Journal of Psycholinguistics*. 2025. № 2. P. 85–95 DOI: <https://doi.org/10.29038/kre>

6. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва. Київ : Каравела, 2006. 408 с.

7. Pinchot G., Pinchot E. Intra-Corporate Entrepreneurship. 1978. URL: <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.

8. Tisu L., Zselyke P., Virga D. Employee Intrapreneurship Scale: adaptation and validation in the Romanian working population. *Psihologia Resurselor Umane*. 2021. Vol. 19, no. 2. P. 132–145.

УДК. 65.011.14

Куций Олександр Анатолійович,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри практичної психології ментального здоров'я,

Національний університет «Львівська політехніка»

<https://orcid.org/0000-0003-3886-3787>

ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ СЕРЕДОВИЩА: МІСІЯ, ЗВ'ЯЗКИ, ГІПОТЕТИЧНІ ФАКТОРИ ТА ТИПОЛОГІЯ

Організація як професійна група вже тривалий час перебуває під досить прискіпливою науково-дослідницькою увагою. Так, проведений розширений пошук відповідних публікацій виявив зацікавленість організацією в: