

INOVATYVUS ELGESYS DARBE: KAI KURIE PSICHOMETRINIAI LIETUVIŠKOJO KLAUSIMYNO RODIKLIAI

Rasa Geležinytė

Doktorantė
Vilniaus universitetas
Klinikinės ir organizacinės psichologijos
katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
Tel. + 370 5 266 7605
El. paštas: rasa.gelezinyte@sf.vu.lt

Dalia Bagdžiūnienė

Socialinių mokslų daktarė docentė
Vilniaus universitetas
Klinikinės ir organizacinės psichologijos
katedra
Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius
Tel. + 370 5 266 7605
El. paštas: dalia.bagdziuniene@sf.vu.lt

Inovatyvus elgesys darbe apibūdinamas kaip naujų idėjų kūrimas ir įgyvendinimas, siekiant išspręsti tam tikrą problemą ar pagerinti esamą padėtį kuriame nors organizacijos padaliniuose. Šiuolaikinėse organizacijose ne tik siekiama į šiuos procesus įtraukti darbuotojus, kai diegiamos atskiros inovacijos, bet ir skatinamas aktyvus jų dalyvavimas nuolat tobulinant darbo procesus ir inicijuojant naujoves. Straipsnyje pristatomas Lietuvos organizacijų darbuotojų inovatyvaus elgesio darbe tyrimas, kurio pagrindinis tikslas – parengti lietuvišką inovatyvaus elgesio darbe vertinimo klausimyną ir pagrįsti kai kuriuos jo psichometrinius rodiklius. Tyrime dalyvavo 283 įvairių organizacijų darbuotojai, metodas – anketinė apklausa, o į tyrimo anketą buvo įtrauktas lietuviškas inovatyvaus elgesio darbe klausimynas ir jo validumui tikrinti parinktos skalės. Remiantis gautais rezultatais galima nurodyti penkias pagrindines inovatyvaus elgesio darbe formas: domėjimasis naujovėmis, idėjų tyrimas ir kūrimas, idėjų išbandymas ir įvertinimas, paramos siekimas ir idėjų įgyvendinimas. Klausimynas atitinka psichometrinėms charakteristikoms keliamus reikalavimus, jo struktūra apima pagrindines užsienio autorių modeliuose aprašytas inovatyvaus elgesio darbe dimensijas (idėjų kūrimą, rėmimą ir įgyvendinimą), taip pat jas papildoma domėjimosi naujovėmis ir idėjų išbandymo bei įvertinimo dimensijomis.

Pagrindiniai žodžiai: inovatyvus elgesys darbe, klausimynas, patikimumas, validumas, darbuotojai.

Įvadas

Šiais laikais organizacijos susiduria su būtinybe prisitaikyti prie nuolat kintančių išorės reikalavimų, siūlyti naujoves rinkoje ir taikyti jas savo veikloje. Moksliniuose tyrimuose vis dažniau pabrėžiama inovatyvaus darbuotojų elgesio psichologinių tyrimų svarba, šis elgesys įtraukiamas į organizacijų intelektinio kapitalo (Chen, Zhu,

& Yuan Xie, 2004), inovatyvios veiklos (Alpkan, Bulut, Gunday, Ulusoy, & Kilic, 2010) modelių, analizuojamos inovatyvaus darbuotojų elgesio prielaidos. Šios srities tyrimų rezultatai gali padėti tobulinti inovacijų valdymą organizacijose, kurti į inovacijas orientuotą jų kultūrą (Sušanj, 2000).

Lietuvoje inovatyvaus elgesio darbe tyrimai – nauja sritis, nes negausiuose ty-

rimuose dažniausiai apsiribojama objektyvių inovatyvumo rodiklių analize, inovatyvumas nagrinėjamas siejant šiuos rodiklius su įvairiais veiksniais, pavyzdžiui, darbuotojų vertybėmis (Maceika ir Jančiauskas, 2010), analizuojama inovacijoms palanki organizacijos kultūra (Stripeikis ir Ramanauskas, 2011). Giluminei inovatyvumo sampratai būtina šio elgesio elementų (elgesio formų) analizė, o svarbiausia tokių tyrimų Lietuvoje sąlyga – patikimas ir validus inovatyvaus darbuotojų elgesio vertinimo metodas. Straipsnyje pristatoma lietuviška inovatyvaus darbuotojų elgesio vertinimo priemonė, jos rengimo procesas ir pirmajame klausimyno vertinimo etape nustatyti psichometriniai rodikliai.

Inovatyvaus elgesio darbe samprata

Inovatyvaus elgesio konstruktas neatsiejamas nuo inovacijos reiškinių, kuris yra tiriamas, pirma, kaip *produktas* – potencialiai naudinga naujovė, ir, antra, kaip naujovės kūrimo bei įgyvendinimo *procesas* (Messmann & Mulder, 2012; Van de Ven, 1986; Zaltman, Duncan, & Holbek, 1973). Dvidešimto amžiaus devintame dešimtmetyje tyrėjai pradėjo daugiau dėmesio skirti individų vaidmeniui inovacijos procese (pvz., Van de Ven, 1986; Kanter, 1988; West & Farr, 1989), ir neilgai trukus, pasinaudojus „individualios inovacijos“ terminu, moksliniuose tyrimuose pradėta vartoti sąvoka „inovatyvus elgesys darbe“ (angl. *innovative behavior at work; innovative work behaviour*).

Mokslinėje literatūroje inovatyvus elgesys darbe apibūdinamas kaip naujų idėjų kūrimas ir įgyvendinimas, siekiant išspręsti tam tikrą problemą ar pagerinti esamą padėtį kuriame nors organizacijos padalinyje (West & Farr, 1989; Scott &

Bruce, 1994; Messmann & Mulder, 2011, 2012; Kleysen & Street, 2001). Šiuo apibrėžimu buvo vadovaujamasi ir rengiant inovatyvaus elgesio vertinimo priemonę. Idėjos – tai sumanymai apie materialius objektus (pvz., darbo įrankius ar gaminaimą produkciją), praktikas (darbo metodus ir pan.), organizacijos politiką, struktūrą ir t. t. Šie sumanymai gali būti susiję su tuo, ko organizacijoje dar nėra, kas netaikoma, ir su esamų veiklų ar produktų patobulinimu (Zaltman et al., 1973). Bet kuriuo atveju idėja turi būti suvokiama kaip nauja konkrečiame darbo kontekste, kuriame yra kuriama ir pritaikoma (pvz., Zaltman et al., 1973). Darbuotojas, kuris savo veikloje pritaiko naują darbo metodą, elgiasi inovatyviai, nesvarbu, ar ir kaip plačiai šis metodas yra taikomas kitose organizacijose.

Inovatyvus elgesys konceptualiai priskiriamas prie reiškinių, kurie palengvina ar paskatina konstruktyvius pokyčius organizacijoje, pavyzdžiui, kūrybiškumas, iniciatyvumas, balsas, pilietiškas elgesys (Rank, Pace, & Frese, 2004), todėl toliau trumpai aptariami inovatyvaus elgesio ir šių konstruktvų panašumai ir skirtumai.

Kūrybiškumas mokslinėje literatūroje apibrėžiamas kaip naujų ir naudingų idėjų kūrimas (pvz., Amabile, 1988), o inovatyvus elgesys apima ir idėjų įgyvendinimą (pvz., Scott & Bruce, 1994). Inovatyviam elgesiui būdingas taikomasis pobūdis – siekiama *realizuoti* savo idėjas, numatant būsimą naudą organizacijai ar mažesniems jos vienetams (pvz., Anderson, De Dreu, & Nijstad, 2004). Be to, kūrybiškumas įprastai traktuojamas kaip vidinis kognityvus procesas, o aptariant inovatyvų elgesį pabrėžiami socialiniai momentai bei sąveikos: inovatyviai besielgiantis darbuotojas žino, kad savo veiksmais daro arba ateityje

darys poveikį kitiems darbuotojams (pvz., West & Farr, 1990). Kūrybiškumas reiškia, kad kuriami absoliučiai nauji objektai, o inovatyvus elgesys apima ir santykinės naujoves arba tai, kas yra suvokiama kaip nauja į inovacijos procesą įsitraukusių asmenų (Zaltman et al., 1973; West & Farr, 1990). Pavyzdžiui, sporto salės įrengimas (siekiant, kad darbuotojai galėtų atsitraukti nuo stresą keliančio darbo) gali būti laikomas organizacijos vadovo inovatyvaus elgesio rezultatu su sąlyga, kad vadovas ir darbuotojai galimybę sportuoti darbovietėje laiko naujove. Šiuo atveju nėra svarbu, kad toks sprendimas galbūt jau yra įgyvendintas kitose organizacijose. Vadovo kūrybiškumą atspindėtų originalus, kitur dar netaikomas sprendimas.

Iniciatyvumas (angl. *initiative*) apibūdinamas kaip „elgesio sindromas“, kuriam būdingas proaktyvumas, savarankiškumas, orientavimasis į veiksmą ir tikslą, atkaklumas susidūrus su kliūtimis (Frese, Kring, Soose, & Zempel, 1996, p. 38). Iniciatyvumas reiškia, kad asmuo daro daugiau (kokybine arba kiekybine prasme), nei iš jo formaliai reikalaujama (Frese et al., 1996). Iniciatyvumas apibrėžiamas ne tiek konkrečiais veiksmais, kiek veiksmų pobūdžiu, o inovatyvus elgesys yra apibūdinamas elgesio formomis: idėjų generavimu, gynimu, įgyvendinimu ir kt. (pvz., Janssen, 2000). Taigi inovatyvus elgesys yra tik vienas būdų, kaip gali pasireikšti darbuotojo iniciatyva. Svarbu ir tai, kad darbuotojas gali kurti ir įgyvendinti naujas idėjas nebūtinai savo iniciatyva, o dėl to, kad tai yra jo darbo dalis.

Balsas (angl. *voice*) apibrėžiamas kaip konstruktyvių, su darbu susijusių idėjų, nuomonės, susirūpinimo pasakymas, siekiant pagerinti susidariusią padėtį, o ne

kritikuoti (Van Dyne & LePine, 1998; Liang, Farh C. I., & Farh J. L., 2012). Literatūroje pažymima, kad balsas – tai turimų idėjų iškėlimas net tada, kai jaučiamas vadovo (-ų) ir / ar bendradarbių nepritarimas. Kai kurie autoriai analizuoja balsą kaip pilietiško elgesio organizacijoje formą (pvz., Van Dyne & LePine, 1998). Balsas panašiausias į inovatyvaus elgesio idėjos rėmimo (gynimo) dimensiją, tačiau nėra jai tapatus. Tiek idėjos rėmimas, tiek balsas atspindi konstruktyvų kalbėjimą apie savo idėjas, tačiau balsas apima ne tik pasiūlymų, bet ir nuomonės, susirūpinimo pasakymą (Liang et al., 2012), o remiant idėją ieškoma jai paramos, skleidžiama informacija apie idėją, skatinamas kitų entuziazmas idėjos atžvilgiu ir pan. Idėjos rėmimas visuomet yra orientuotas į idėjos įgyvendinimą, o balsas konceptualiai nėra siejamas su koku nors tęstiniu elgesiu.

Pilietiškas elgesys organizacijoje (angl. *organizational citizenship behaviour*) – savanoriškas darbuotojo elgesys, už kurį nėra formaliai atlyginama ir kuris prisideda prie efektyvaus organizacijos funkcionavimo (Organ, 1988, cituojama pagal Bagdžiūnienė, Lazauskaitė-Zabielskė ir Urbanavičiūtė, 2013). Pilietiškas elgesys yra bendresnio lygmens konstruktas, nei inovatyvus elgesys, ir nagrinėja įvairias elgesio formas, kaip antai pagarba, pakantumas, pilietinis įsitraukimas ir kt. (pvz., Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990; Bagdžiūnienė ir kt., 2013). Reikėtų pasakyti, kad šios elgesio formos nurodo labiau veikimo pobūdį, o ne turinį, kaip esti inovatyvaus elgesio atveju. Inovatyvaus elgesio sampratos šerdis yra idėjos, nes su jomis yra vienaip ar kitaip susiję visi inovatyvūs veiksmai, o pilietiško elgesio sampratoje nėra vieno objekto,

apie kurį būtų sutelkti visi pilietiškai veiksmai. Kitaip tariant, pilietiškai besielgiantis darbuotojas gali būti įsitraukęs į labai plataus spektro veiksmus, ir tik viena iš daugelio galimybių yra ta, kad šie veiksmai bus naujų idėjų kūrimas ir įgyvendinimas. Svarbu ir tai, kad už inovatyvų elgesį gali būti skiriamos paskatinimo priemonės, o

pilietiškas elgesys nenumato formalaus atlygio.

Inovatyvaus elgesio darbe tyrimai

Mokslinėje literatūroje galima rasti bent aštuonis modelius, kuriuose aprašoma darbuotojų inovatyvaus elgesio dimensijų struktūra (Scott & Bruce, 1994; Janssen,

1 lentelė. Inovatyvaus elgesio darbe formos, apibūdinimas, autoriai

Inovatyvaus elgesio formos	Apibūdinimas	Autoriai
Galimybių tyrimas	Ieškoma galimybių patobulinti organizacijos gaminamus produktus, teikiamas paslaugas, taikomus darbo metodus, technologijas ir t. t. Renkama informacija apie šias galimybes. Atpažįstami ir tiriama darbo konteksto poreikiai bei problemos.	Kleysen ir Street (2001); De Jong ir Den Hartog (2010); Messmann ir Mulder (2012)
Problemos atpažinimas	Atpažįstama arba darbuotojui pateikiama tam tikra su darbu susijusi problema. Renkama ir analizuojama informacija apie problemą.	Scott ir Bruce (1994); Dorenbosch ir kt. (2005); Farr ir Tran (2008)
Idėjos kūrimas (generavimas)	Kuriama (-os) idėja (-os), kaip išspręsti konkrečią darbo problemą arba patobulinti taikomus darbo metodus, gaminamus produktus, teikiamas paslaugas ir t. t.	Visų modelių autoriai
Idėjos formulavimas, išbandymas ir įvertinimas	Idėja toliau plėtojama, išbandoma eksperimentuojant, vertinamas jos tinkamumas ir potenciali nauda bei vertė, idėja pritaikoma konkrečiam darbo kontekstui.	Kleysen ir Street (2001); Patterson (2002); Farr ir Tran (2008)
Idėjos rėmimas (gynimas)	Idėja pristatoma bendradarbiams ir / ar vadovams, siekiama įvairiapusės paramos, reikalingos norint sėkmingai įgyvendinti idėją. Ieškoma bendraminčių, remiančių idėjos įgyvendinimą.	Visų modelių autoriai, išskyrus Patterson (2002) bei Farr ir Tran (2008)
Idėjos įgyvendinimas	Planuojamas idėjos realizavimo procesas. Idėja įgyvendinama praktikoje (pvz., kuriamas inovatyvaus produkto prototipas, kuris vėliau naudojamas masinei produkcijai). Tikrinama, kaip vyksta įgyvendinimo procesas. Jei reikia, koreguojamas procesas ir / ar pati inovacija, įvertinami rezultatai. Inovacija integruojama į kasdienės darbo praktikas.	Visų modelių autoriai
Refleksija	Įvertinama inovacijos proceso eiga ir rezultatai, apmąstoma asmeninė pažanga, tobulinamos naujovių kūrimo ir įgyvendinimo strategijos.	Messmann ir Mulder (2012)

2000; Kleysen & Street, 2001; Patterson, 2002; Farr & Tran, 2008; Dorenbosch, Van Engen, & Verhagen, 2005; De Jong & Den Hartog, 2010; Messmann & Mulder, 2012). Visuose modeliuose autoriai išskiria dvi pagrindines elgesio formas – idėjų kūrimą (generavimą) ir įgyvendinimą (realizavimą), daugelis jų įtraukia ir idėjos rėmimą (gynimą) (Janssen, 2000; De Jong & Den Hartog, 2010; Messmann & Mulder, 2012). Išskiriama ir tam tikra „parengiamoji“ elgesio forma – galimybių tyrinėjimas (Messmann & Mulder, 2012; Kleysen & Street, 2001) arba problemų atpažinimas (pvz., Scott & Bruce, 1994; Dorenbosch et al., 2005). Keletas autorių (Kleysen & Street, 2001; Farr & Tran, 2008; Patterson, 2002) įtraukia elgesio dimensiją, kuri logiškai inovatyvaus elgesio struktūroje įterpiama tarp idėjų kūrimo ir rėmimo, tačiau įvardijama skirtingai. Ji siejama su idėjos įvertinimu, Kleysen ir Street (2001) modelyje – ir su idėjų plėtojimu bei išbandymu eksperimentuojant, o Patterson (2002) – idėjų pritaikymu konkrečiam kontekstui. Kai kurie modeliai apskritai neišskiria atskirų elgesio formų ir vertinamas tik apibendrintas inovatyvaus elgesio rodiklis (pvz., Scott & Bruce, 1994).

1-oje lentelėje pateikiamas dažniausiai išskiriamų inovatyvaus elgesio formų sąrašas ir trumpas apibūdinimas.

Nors inovatyvaus elgesio modeliai sudaromi pasitelkiant inovacijos proceso logiką, svarbu atkreipti dėmesį, kad realybėje elgesio formos nebūtinai eina viena paskui kitą (pvz., Messmann & Mulder, 2012). Naujovės kūrimas ir įgyvendinimas įprastai nėra nuoseklus reiškinys, atvirkščiai, jis pasižymi grįžtamaisiais ciklais (pvz., Farr & Tran, 2008; Schroeder, Van de Ven, Scudder, & Polley, 1989). Tarkime, ieškodamas paramos savo idėjai, dar-

buotojas gali susidurti su kliūtimis, o tai gali pastūmėti jį tobulinti idėją arba ieškoti naujo, tinkamesnio sprendimo.

Dauguma modelių kuriami remiantis West ir Farr (1989, 1990), Kanter (1988) bei Van de Ven (1986) idėjomis apie inovacijos reiškinį ir individo vaidmenį. Šie darbai buvo gera pradinė atspirtis, tačiau kai kurie autoriai pabrėžia, kad pastaraisiais metais inovatyvaus elgesio darbe tyrimuose pasigendama naujų teoriniais ir empiriniais tyrimais grįstų įžvalgų apie šio elgesio struktūrą (pvz., Anderson et al., 2004).

Inovatyvaus elgesio darbe įvertinimo metodai

Moksliniuose tyrimuose inovatyvus elgesys darbe vertinamas vienadimensėmis (pvz., Scott & Bruce, 1994) ir daugiadimensėmis skalėmis (pvz., Messmann & Mulder, 2012; Dorenbosch et al., 2005). Bene pirmasis vertinimo metodas – Scott ir Bruce (1994) skalė – yra iki šiol plačiai taikomas psichologiniuose tyrimuose. Ne vienas tyrėjas siekė sukurti daugiadimensę inovatyvaus elgesio priemonę (pvz., Janssen, 2000; Kleysen & Street, 2001; De Jong & Den Hartog, 2010), tačiau daugeliu atvejų buvo susidurta su įvairiais keblumais. Kai kuriais atvejais gaunama, kad poskalės stipriai tarpusavyje koreliuoja (pvz., Janssen (2000) skalėje koreliacijos svyruoja nuo 0,76 iki 0,85). Teigiama, kad tokiu atveju labiau tinka naudoti skalės kaip vienadimensės, t. y. skaičiuoti tik bendrą inovatyvaus elgesio rodiklį. Kadangi Scott ir Bruce (1994) bei Janssen (2000) priemonės yra vienos plačiausiai naudojamų užsienio tyrėjų, dauguma tyrimų nediferencijuoja skirtingų inovatyvaus elgesio formų.

Literatūroje aprašomos vos dvi daugiadimensės inovatyvaus elgesio skalės, pasižyminčios pakankamai geromis psichometrinėmis charakteristikomis. Dorenbosch ir bendraautorių (2005) klausimyną sudaro dvi poskalės – elgesys, orientuotas į kūrybiškumą (problemos atpažinimas ir idėjų kūrimas), ir elgesys, orientuotas į įgyvendinimą (idėjų rėmimas ir jų įgyvendinimas). Messmann ir Mulder (2012) penkių dimensijų priemonę sudaro galimybių tyrimo, idėjų kūrimo, idėjų rėmimo, idėjų realizavimo ir refleksijos dimensijos.

Lietuviška inovatyvaus elgesio darbe vertinimo priemonė buvo kuriama atsižvelgiant pirmiausia į tai, kad dažniausiai užsienio autorių naudojamos skalės – Scott ir Bruce (1994) bei Janssen (2000) – leidžia nustatyti tik bendrą inovatyvaus elgesio rodiklį, taigi informacijos apie skirtingas elgesio formas tyrėjai negauna. Daugiadimensės priemonės taip pat pasižymi įvairiomis spragomis, pavyzdžiui, neįtraukiami idėjų kūrimas ir paieška, išbandymas bei įvertinimas (pvz., Dorenbosch et al., 2005; Kleysen & Street, 2001). Kuriant lietuvišką inovatyvaus elgesio darbe klausimyną, pirmiausia buvo siekiama, kad jo turinys ir struktūra kuo išsamiau atspindėtų inovatyvaus elgesio konstruklą ir apimtų pagrindinius inovatyvaus elgesio komponentus – nuo domėjimosi naujovėmis iki idėjų įgyvendinimo. Dimensijų vertinimas leistų analizuoti ne tik individualią darbuotojų inovatyvaus elgesio struktūrą, atskirų dimensijų raišką, bet ir individualias bei organizacines šių elgesio formų prielaidas. Svarbu inovatyvaus elgesio raiška ir tarpkultūriniais aspektais, kuriuos sąlygoja ne tik konkrečios organizacijos, bet ir šalies ekonominiai ir kultūriniai ypatumai. Dauguma inovaty-

vaus elgesio darbe vertinimo metodų yra skirti taikyti Vakarų šalyse (JAV, Nyderlanduose ir kt.), todėl ir kitų šalių autoriai kuria originalius metodus, atsižvelgdami į kultūrinių sąlygų kontekstą (pvz., Han, Liao, & Long (2007), cituojama pagal Chen, Zhao, Liu, & Dash Wu, 2012; Zhu, Kong, & Hao, 2015).

Tyrimo tikslas – parengti lietuvišką inovatyvaus elgesio darbe vertinimo klausimyną ir nustatyti kai kuriuos jo psichometrinius rodiklius.

Metodika

Tyrimo dalyviai

Tyrimo dalyvavo 283 asmenys (211 moterų, 72 vyrai), dirbantys įvairiose Lietuvos organizacijose. Tyrimo dalyvių amžius varijavo nuo 19 iki 62 metų ($M = 33,69$, $SD = 9,753$), 237 apklaustieji (83,7 proc.) turi aukštąjį išsimokslinimą, darbo stažas organizacijoje – nuo 1 iki 40 metų ($M = 6,16$, $SD = 6,901$), 219 (77,4 proc.) darbuotojų eina nevadovaujamas pareigas, 159 (56,2 proc.) dirba privataus, 121 (42,8 proc.) – viešojo sektoriaus organizacijose. Apklausos imtis sudaryta taikant patogiosios atrankos metodą. Dauguma respondentų (235) pildė internetines, kiti (48) – popierines anketas. Internetinėje apklausoje dalyvavo 180 moterų (76,6 proc.), amžiaus vidurkis 32,65 metų ($SD = 10,162$), 86,6 proc. turi aukštąjį išsimokslinimą, stažo organizacijoje vidurkis – 5,66 metų ($SD = 6,824$), 189 (80,4 proc.) eina nevadovaujamas pareigas, 131 (55,7 proc.) dirba privataus sektoriaus organizacijose. Popierines anketas užpildė 31 moteris (64,6 proc.), amžiaus vidurkis 38,81 metų ($SD = 4,932$), 89,6 proc. turi aukštąjį išsimokslinimą, stažo organiza-

cijoje vidurkis – 8,82 metų (SD = 6,776), 30 (62,5 proc.) eina nevadovaujamas pareigas, 28 (58,3 proc.) dirba privataus sektoriaus organizacijose. Įvairių psichologinių reiškinų tyrimai rodo, kad, naudojant apklausą internetu ir popieriaus bei pieštuko metodu, gauti rezultatai nesiskiria (pvz., Knapp & Kirk, 2003; Donovan, Drasgow, & Probst, 2000; Noyes & Garland, 2008). Šiame tyrime analizuojami visos imties duomenys, nes, pirma, respondentų grupių demografinės charakteristikos skiriasi tik nedaug ir, antra, duomenų analizė parodė, kad visų analizuojamų rodiklių vidurkiai abiejose grupėse statistiškai reikšmingai nesiskiria.

Tyrimo priemonės

Tyrimo klausimyną sudaro klausimai apie demografinius duomenis (lytį, amžių, išsimokslinimą, darbo stažą organizacijoje, pareigas, ekonominį sektorių), lietuviško inovatyvaus elgesio darbe klausimynas, metodo validumui vertinti parinktų rodiklių (iniciatyvumo, permainas palaikančio elgesio, rutinos siekimo, permainų vengimo, pesimizmo pokyčių atžvilgiu, inovatyvaus elgesio) vertinimo skalės bei papildomi klausimai apie inovatyvaus elgesio rezultatus.

Lietuviškas inovatyvaus elgesio darbe klausimynas (LIEDK) buvo kuriamas vadovaujantis Simms (2008) pateiktomis skalių kūrimo gairėmis. Pirmiausia buvo atlikta literatūros analizė ir išskirtos penkios inovatyvaus elgesio darbe formos (dimensijos). Kiekvienos dimensijos teiginiai parengti remiantis užsienio autorių analogiškų klausimynų analize (De Jong & Den Hartog, 2010; Dorenbosch et al., 2005; Janssen, 2000; Kleysen & Street, 2001; Messmann & Mulder 2012; ir kt.),

įtraukti ir papildomi teiginiai. Pradinį sąrašą sudarė 92 teiginiai, kurių formuluotes ir priskyrimą dimensijoms išnagrino ke turi organizacinės psichologijos specialistai. Atsižvelgus į rekomendacijas, sąrašas buvo trumpinamas, atsakyta pasikartojančių teiginių, koreguotos teiginių formuluotės. Tyrimui parengtas 29 teiginių klausimynas, kuriuo vertinamos penkios inovatyvaus elgesio darbe dimensijos:

1. *Domėjimasis naujovėmis* – septyni teiginiai, pavyzdžiui, „Domiuosi profesinės srities naujovėmis“; „Domiuosi idėjomis, kurias siūlo kiti darbuotojai“.
2. *Idėjų tyrinėjimas ir kūrimas* – penki teiginiai, pavyzdžiui, „Sugalvoju naujų būdų (metodų), kaip atlikti įprastas darbo užduotis“; „Analižuoju priežastis, kurios trukdo sėkmingai atlikti darbo užduotis“.
3. *Idėjų išbandymas ir įvertinimas* – penki teiginiai, pavyzdžiui, „Prieš įgyvendindamas (-a) darbe naujas idėjas pirmiausia patikrinu, kaip jos veikia praktikoje“; „Išbandydamas (-a) naujas idėjas stengiuosi įvertinti būsimą rezultatą ar naudą, kurią teiktų jų įgyvendinimas“.
4. *Paramos siekimas* – šeši teiginiai, pavyzdžiui, „Akcentuoju, kodėl mano idėjos yra reikalingos ir svarbios“; „Aktyviai pristatau savo idėjas kitiems (pavyzdžiui, vadovui, bendradarbiams“.
5. *Idėjų įgyvendinimas* – šeši teiginiai, pavyzdžiui, „Aktyviai įgyvendinu savo idėjas praktikoje“; „Sudarau konkrečius savo idėjų įgyvendinimo planus“.

Iniciatyvumas – darbuotojo savarankiškumas, pradedant veiklą, proaktyvumas,

orientavimasis į veikimą ir tikslą, atkaklumas, įveikiant kliūtis (Frese et al., 1996). Inovatyvus elgesys yra panašus į iniciatyvumo konstrukta, nes pastarasis pabrėžia darbuotojo polinkį savarankiškai pradėti veiklas, nelaukiant konkrečių nurodymų. Kita vertus, inovatyvus elgesio konstruktas apima ir nesavarankiškai pradėtas veiklas, ir vadovo nurodytą veikimą. Taigi asmuo gali pradėti inovatyviai elgtis ir dėl pareiginių nuostatų ar vadovo paliepimo. Iniciatyvumas vertintas 4 teiginiais iš Frese, Fay, Hilburger, Leng ir Tag (1997) iniciatyvumo skalės. Teiginio pavyzdys: „Jei tik kas nors vyksta ne taip, aš neatidėliodamas (-a) ieškau problemos sprendimo“. Skalės Cronbacho alfa lygi 0,827.

Permainas palaikantis elgesys – pritarimas organizacijoje vykdomiems pokyčiams ir išitraukimas į juos (Giangreco & Peccei, 2005). Šis konstruktas yra priešingas permainų vengimui ir rutinos siekimui, tačiau skiriasi ir kai kuriais kitais aspektais. Pirma, permainas palaikantis elgesys – tai asmens veiksmai, susiję su organizacijoje vykdomais pokyčiais, o permainų vengimas ir rutinos siekimas yra bruožą žymintys konstruktai, kurie atspindi asmens santykį su galimais pokyčiais jo gyvenime (ne tik darbovietėje). Antra, permainas palaikantis elgesys yra socialines sąveikas žymintis konstruktas – jis glaudžiai siejasi su komunikacija apie pokyčius organizacijoje, o permainų vengimas ir rutinos siekimas apibūdina asmens „vidinį“ santykį su pokyčiais gyvenime. Permainas palaikantis elgesys vertintas keturiais teiginiais iš Giangreco ir Peccei (2005) permainų palaikymo skalės. Teiginiai buvo pritaikyti šiam tyrimui, nes originalus variantas skirtas vertinti, kaip darbuotojai elgiasi konkretaus pokyčio at-

žvilgiu. Teiginio pavyzdys: „Aš aktyviai bendradarbiauju įgyvendinant įvairius pokyčius organizacijoje“. Skalės Cronbacho alfa lygi 0,882.

Rutinos siekimas – rutinos „įtraukimas“ į gyvenimą, polinkis teikti pirmenybę įprastiems elgesio būdams, „nenoras atsisakyti senų įpročių“ (Oreg, 2003, p. 681). Jis vertintas keturiais teiginiais iš Oreg (2003) pasipriešinimo pokyčiams skalės rutinos siekimo poskalės. Teiginio pavyzdys: „Man labiau patinka daryti tuos pačius išbandytus dalykus negu naujus ar skirtingus“. Skalės Cronbacho alfa lygi 0,660.

Permainų vengimas – polinkis vengti net tokių pokyčių, kurie galėtų suteikti darbuotojui ilgalaikę naudą, trumpalaikių nepatogumų, kuriuos gali sukelti permainos pervertinimas (Oreg, 2003). Šis rodiklis vertintas Oreg (2003) pasipriešinimo pokyčiams skalės trumpalaikio susitelkimo poskale, kurią sudaro keturi teiginiai. Teiginio pavyzdys: „Man nepatinka net tokie pokyčiai, kurie galėtų pagerinti mano gyvenimą“. Skalės Cronbacho alfa lygi 0,691.

Rutinos siekimas ir permainų vengimas yra bendresnio – pasipriešinimo pokyčiams – konstrukto dimensijos (Oreg, 2003). Rutinos siekimas atspindi pasipriešinimo pokyčiams elgesio dimensiją, o permainų vengimas – dalį emocinės dimensijos. Pirmasis konstruktas nurodo, kad asmuo teikia pirmenybę nusistovėjusiai tvarkai kasdienybėje, o antrasis žymi tam tikrą neracionalų pasipriešinimo pokyčiams komponentą. Neracionalumas atsiranda dėl to, kad trumpalaikiai nepatogumai kai kuriems asmenims „nusveria“ numatomą pokyčių naudą ilgalaikėje perspektyvoje, todėl jie susitelkia į neigiamus

trumpalaikių pokyčių padarinius ir permainų vengia (Oreg, 2003). Taigi rutinos siekimas ir permainų vengimas atspindi tą patį bruožą (pasipriešinimo pokyčiams) skirtingais aspektais.

Pesimizmas pokyčių atžvilgiu – neigiamas požiūris į vykdomus pokyčius organizacijoje, netikint, kad jie bus sėkmingi ir naudingi (Wanous, Reichers, & Austin, 2000). Lyginant pesimizmą pokyčių atžvilgiu su permainų vengimu ir rutinos siekimu, reikia paminėti, kad permainų vengimas ir rutinos siekimas yra susiję su pokyčiais gyvenime apskritai, o pesimizmas – su pokyčiais darbovietėje. Jis vertintas Wanous ir kitų (2000) ciniškumo organizacijos pokyčių atžvilgiu skalės pesimizmo poskale, kurią sudaro keturi teiginiai, pavyzdžiui, „Pasiūlymai, kaip spręsti įvairias organizacijos problemas, neatneš realių permainų“. Skalės Cronbacho alfa lygi 0,914.

Inovatyvus elgesys buvo vertinamas naudojant Scott ir Bruce (1994) sukurtą inovatyvaus elgesio vertinimo skalę, kurią sudaro šeši teiginiai. Originali skalės versija skirta vadovui vertinti pavaldinį, todėl buvo pritaikyta darbuotojui vertinti save. Teiginio pavyzdys: „Ieškau naujų technologijų, procesų, technikų ir / arba produktų idėjų.“ Skalės Cronbacho alfa lygi 0,846.

Inovatyvus elgesio rezultatai – įgyvendintos ar toliau plėtos idėjos. Rezultatai gali būti ne tik paties darbuotojo įgyvendinta idėja, bet ir idėja, efektyviai pristatyta vadovybei ir toliau plėtojama kitų darbuotojų (tai ypač aktualu didelėms organizacijoms, kuriose pats darbuotojas dažnai neturi galimybės įgyvendinti savo idėją nuo pradžios iki pabaigos (Kanter, 1988). Rezultatai buvo vertinami šiam tyrimui parengtais trimis klausimais: „Kokia

dalį Jūsų idėjų per pastaruosius dvejus metus buvo toliau plėtojamos / tobulinamos kitų organizacijos darbuotojų? Kokią dalį Jūsų idėjų įgyvendino kiti organizacijos darbuotojai? Kokią dalį savo idėjų Jūs įgyvendinote?“ Atsakymų variantai: iki 25 proc., nuo 25 iki 50 proc., nuo 50 iki 75 proc. ir nuo 75 iki 100 proc.

LIED klausimyne atsakymai vertinami rangų skale nuo 1 balo – „niekada“ iki 5 – „labai dažnai / visada“, kitose priemonėse naudota penkių balų Likerto skalė nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“. Didesnis atsakymų į kiekvienos skalės teiginius vidurkio įvertis žymi labiau išreikštą tiriamą charakteristiką arba dažniau pasitaikantį elgesį.

Tyrimo eiga

Tyrimas buvo vykdomas 2015 m. balandį–gegužę. Visi tyrimo dalyviai buvo supažindinami su apklausos pobūdžiu, užtikrintas pateikiamų duomenų konfidencialumas ir anonimiškumas. Respondentai turėjo galimybę atsakyti į anketos klausimus jiems patogiu metu.

Tyrimo duomenų apdorojimas. Duomenų analizė buvo atlikta, naudojant SPSS 22.0 statistinį paketą, taikyti aprašomosios statistikos metodai, koreliacinė ir tiriamoji faktorių analizė.

Tyrimo rezultatai

LIEDK turinio validumas vertintas ekspertiniu teiginių vertinimo metodu (žr. pirmiau), konstrukto validumas (struktūra) buvo tikrinama tiriamąja faktorių analize, konvergentinis validumas vertintas, skaičiuojant inovatyvaus elgesio ir jo dimensijų koreliacinius ryšius su artimais pagal prasmę kintamaisiais (iniciatyvumas,

permainas palaikantis elgesys) arba kurie matuoja tą patį konstruką (Scott & Bruce (1994) inovatyvaus elgesio vertinimo klausimynas). Diskriminantinis validumas vertintas skaičiuojant koreliacijas su konstruktais, kurie priešingi inovatyvus elgesio sampratai (rutinos siekimas, permainų vengimas, pesimizmas pokyčių atžvilgiu). Atskiru klausimu gauta informacija apie tyrimo dalyvių inovatyvaus elgesio rezultatus: „Kokia dalis naujų, su darbu susiju-

sių idėjų, kurios Jums kilo per pastaruosius dvejus metus, buvo pristatyta, įgyvendinta ar toliau plėtojama?“ Atsakymų variantai: iki 25 proc., 25–50 proc., 50–75 proc., 75–100 proc. Ši informacija naudota, vertinant metodo prognostinį validumą. LIEDK bendro rodiklio ir poskalių patikimumas (vidinis suderintumas) vertinti, skaičiuojant Cronbacho alpha rodiklius.

Tiriamosios pagrindinių komponentių faktoriinės analizės su *varimax* sukimu

2 lentelė. *Inovatyvaus elgesio darbe skalės teiginių faktoriinės apkrovos*

Skalės	Teiginių Nr.	Faktorių svoriai				
		1	2	3	4	5
Domėjimasis naujovėmis	1					0,825
	2					0,823
	3					0,562
	4					0,490
Idėjų tyrinėjimas ir kūrimas	1			0,665		
	2			0,549		
	3			0,665		
	4			0,698		
	5			0,711		
Idėjų išbandymas ir įvertinimas	1				0,742	
	2				0,720	
	3				0,767	
	4				0,708	
	5				0,527	
Paramos siekimas	1		0,740			
	2		0,800			
	3		0,795			
	4		0,585			
Idėjų įgyvendinimas	1	0,646				
	2	0,647				
	3	0,795				
	4	0,703				
	5	0,647				

rezultatai rodo, kad duomenys faktorių analizei tinkami (KMO = 0,922, Bartleto sferiškumo testo $p < 0,001$). Buvo patvirtinta teorinė inovatyvaus elgesio dimensijų struktūra: teiginiai sudaro penkis faktorius ir paaiškina 67,684 proc. duomenų sklaidos. Pašalinus šešis teiginius, kurių svoris nesiekė 0,4, galutinėje klausimyno versijoje liko 23 teiginiai. Teiginių faktoriinės apkrovos pateikiamos 2-oje lentelėje.

Kaip minėta, kai kurių daugiadimensių inovatyvaus elgesio vertinimo priemonių poskalės yra stipriai tarpusavyje susijusios, pavyzdžiui, Janssen (2000) priemonės poskalių koreliacijos koeficientai svyruoja nuo 0,76 iki 0,85, De Jong ir Den Hartog (2010) – nuo 0,6 iki 0,9. Kaip matyti iš 3-iosios lentelės, šiame tyrime gauti LIEDK poskalių tarpusavio koreliacijų koeficientai (Spearmano rho) svyruoja nuo

3 lentelė. *Inovatyvaus elgesio darbe ir tiriamų rodiklių tarpusavio koreliacijos*

	Inovatyvaus elgesio darbe dimensijos					Inovatyvus elgesys darbe
	Domėjimasis naujovėmis	Idėjų tyrinėjimas ir kūrimas	Idėjų išbandymas ir įvertinimas	Paramos siekimas	Idėjų įgyvendinimas	
Domėjimasis naujovėmis	1	0,455**	0,383**	0,426**	0,405**	0,611**
Idėjų tyrinėjimas ir kūrimas		1	0,603**	0,533**	0,625**	0,800**
Idėjų išbandymas ir įvertinimas			1	0,544**	0,632**	0,814**
Paramos siekimas				1	0,654**	0,762**
Idėjų įgyvendinimas					1	0,864**
Iniciatyvumas	0,334**	0,471**	0,441**	0,505**	0,473**	0,570**
Permainas palaikantis elgesys	0,498**	0,399**	0,410**	0,540**	0,432**	0,551**
Rutinos siekimas	-0,211**	-0,163**	-0,053	-0,235**	-0,167**	-0,198**
Permainų vengimas	-0,260**	-0,180**	-0,138*	-0,267**	-0,188**	-0,246**
Pesimizmas pokyčių atžvilgiu	-0,341**	-0,216**	-0,265**	-0,319**	-0,293**	-0,350**
Inovatyvus elgesys, vertintas Scott ir Bruce (1994) skale	0,427**	0,609**	0,477**	0,657**	0,703**	0,738**

Pastaba. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

0,383 iki 0,654 ($p < 0,01$), todėl galima teigti, kad atskiros dimensijos diferencijuojamos pakankamai.

3-ioje lentelėje taip pat pateikiamos LIEDK visuminio rodiklio ir atskirų dimensijų reikšmių tarpusavio koreliacijos su kitais rodikliais, kurie pagal prasmę yra panašūs arba priešingi inovatyvaus elgesio koncepcijai.

Tyrimo rezultatai rodo, kad inovatyvus elgesys ir jo dimensijos teigiamai koreliuoja ir su iniciatyvumu, ir su permainas palaikančiu elgesiu (koreliacijų koeficientai svyruoja nuo 0,334 iki 0,570). Tai reiškia, kad abu konstruktai turi panašumų su inovatyviu elgesiu, tačiau nėra jam tapatūs. Stipriausiai su šiais rodikliais siejasi paramos siekimo dimensija. Vertinant LIEDK bendro rodiklio ir atskirų dimensijų sąsajas su alternatyvia Scott ir Bruce (1994) priemone gautu rodikliu, nustatyti koreliacijos koeficientai, svyruojantys nuo 0,429 iki 0,738. Duomenys leidžia teigti, kad abu metodai vertina tą patį arba labai panašų konstruklą.

Taip pat buvo gauta, kad analizuojami inovatyvaus elgesio rodikliai yra neigiamai susiję su rutinos siekimu, permainų vengimu ir pesimizmu pokyčių atžvilgiu. Galima teigti, kad LIEDK ir atskiros dimensijos matuoja šiems rodikliams priešingą arba neigiamai su jais susijusį konstruklą. Išimtis – rutinos siekimas, kuris nekoreliuoja su idėjų išbandymo ir įvertinimo dimensija.

Prognostinis klausimyno validumas vertintas, skaičiuojant inovatyvaus elgesio rodiklio vidurkių skirtumų reikšmingumą darbuotojų grupėse, kurios buvo sudarytos pagal jų atsakymus į klausimą apie įgyvendintų / plėtojamų idėjų skaičių. Pirmiausia buvo atrinkti 202 respondentai, kurie organizacijoje dirba dvejus metus ar ilgiau. Tada jie paskirstyti į penkias grupes pagal tai, kokią nurodė dalį (procentais) įgyvendintų ar toliau plėtojamų savo idėjų per pastaruosius dvejus metus. Gauta, kad pagal visus tris analizuojamus inovatyvaus elgesio rezultatus (pačių darbuotojų ar bendradarbių idėjų įgyvendinimas ir

4 lentelė. *Inovatyvaus elgesio darbe rodiklio vidurkiai grupėse pagal įgyvendintų ar plėtojamų idėjų skaičių*

Įgyvendintų ar plėtojamų idėjų dalis (proc.)	Klausimai apie idėjų realizavimą								
	„Jūs įgyvendinote savo idėjas“			„Jūsų idėjas įgyvendino kiti darbuotojai“			„Jūsų idėjos buvo toliau plėtojamos / tobulinamos kitų darbuotojų“		
	n	IED vidurkis	Kruskalo ir Walliso testas	n	IED vidurkis	Kruskalo ir Walliso testas	n	IED vidurkis	Kruskalo ir Walliso testas
0	15	3,09	$p \leq 0,000$	19	3,18	$p \leq 0,000$	21	3,14	$p \leq 0,000$
Iki 25	19	3,21		73	3,47		50	3,38	
25–50	56	3,44		54	3,71		61	3,61	
50–75	74	3,87		44	3,94		56	4,02	
75–100	38	3,93		12	4,02		14	3,96	

5 lentelė. *Inovatyvaus elgesio darbe skalės ir poskalių vidinis suderintumas ir aprašomoji statistika*

Skalės / poskalės pavadinimas	Teiginių skaičius	Cronbacho alfa reikšmė	Skalės / poskalių vidurkiai	Standartinis nuokrypis	Minimali ir maksimali reikšmės
Domėjimasis naujovėmis	4	0,744	4,144	0,656	1,00–5,00
Idėjų tyrinėjimas ir kūrimas	5	0,827	3,743	0,689	1,00–5,00
Idėjų išbandymas ir įvertinimas	5	0,875	3,386	0,824	1,00–5,00
Paramos siekimas	4	0,878	3,516	0,861	1,00–5,00
Idėjų įgyvendinimas	5	0,892	3,327	0,900	1,00–5,00
Inovatyvus elgesys darbe	23	0,938	3,606	0,638	1,48–5,00

jų plėtojimas) bendras inovatyvaus elgesio rodiklis yra didesnis tose darbuotojų grupėse, kuriose buvo nurodytas didesnis įgyvendintų ar plėtojamų jų idėjų skaičius. Rezultatai pateikiami 4-oje lentelėje.

Inovatyvaus elgesio darbe klausimyno ir atskirų poskalių vidinis suderintumas (patikimumas) vertintas pagal kiekvienos poskalės ir viso klausimyno Cronbacho alfa koeficientus. Šie rodikliai ir analizuojamų rodiklių aprašomoji statistika pateikiami 5-oje lentelėje.

Iš 5-oje lentelėje pateiktų rezultatų matyti, kad klausimynas ir atskiros poskalės pasižymi pakankamai geru vidiniu suderintumu: Cronbacho alfa koeficientai svyruoja nuo 0,744 iki 0,892, o viso klausimyno Cronbacho alfa lygi 0,938.

Rezultatų aptarimas

Tyrimu buvo siekta parengti lietuvišką inovatyvaus elgesio darbe vertinimo klausimyną ir atlikti pirminį jo patikimumo ir

validumo vertinimą. Tiriamosios faktorių analizės rezultatai parodė, kad į klausimyną tikslinga įtraukti 23 teiginius. Klausimyno struktūra atitinka teorinį reiškinių modelį, kuris aprašo inovatyvaus elgesio procesą ir susideda iš penkių dimensijų (elgesio formų): domėjimosi naujovėmis, idėjų tyrinėjimo ir kūrimo, idėjų išbandymo ir įvertinimo, paramos siekimo bei idėjų įgyvendinimo. Kiekviena poskalė ir visas klausimynas pasižymi pakankamu vidiniu suderintumu, nes Cronbacho alfa koeficientai viršija rekomenduotiną 0,6–0,7 ribą (Pakalniškienė, 2012; Nunnally & Bernstein, 1994). Klausimyno validumą patvirtina koreliacinės analizės rezultatai: tiek bendras inovatyvaus elgesio rodiklis, tiek atskiros jo formos yra teigiamai susijusios su panašiais konstruktais (iniciatyvumu, permainas palaikančiu elgesiu) ir neigiamai – su pagal prasmę priešingais konstruktais (rutinos siekimu, permainų vengimu, pesimizmu pokyčių atžvilgiu).

Išskirtos inovatyvaus elgesio darbe dimensijos gana gerai atitinka ir kitų autorių aprašytą inovatyvaus elgesio struktūrą, tačiau kartu pasižymi tam tikrais savitumais. Toliau išsamiau aptariama kiekviena inovatyvaus elgesio darbe dimensija.

Domėjimosi naujovėmis dimensija yra parengiamoji inovatyvaus elgesio forma: ji apima darbuotojo domėjimąsi tuo, kas vyksta organizacijoje ir profesinėje srityje, – įvairiomis naujovėmis, kitų darbuotojų idėjomis, organizacijos struktūra, padalinių veikla, darbo procesais ir t. t. Ši elgesio forma labiausiai atitinka Messmann ir Mulder (2012) išskirtą galimybių tyrimo dimensiją, kuri apibūdinama kaip „buvimas dėmesingam savo darbo aplinkai“ (p. 45), naujausių įvykių, plėtojamų naujovių žinojimas ir supratimas. Kiti autoriai, išskiriantys panašią dimensiją (Kleysen & Street, 2001; De Jong & Den Hartog, 2010), įtraukia ne tik dėmesingumą, bet ir kryptingesnius veiksmus, orientuotus į konkrečios galimybės identifikavimą – galimybės, kuri būtų tarsi niša potencialiai inovacijai. Lietuviškame klausimyne domėjimosi naujovėmis dimensija žymi bendresnio pobūdžio dėmesingumą darbo aplinkai – tiek organizacijos vidui, tiek profesinei sričiai apskritai.

Idėjų tyrinėjimo ir kūrimo dimensija yra glaudžiai susijusi su viena universaliausių inovatyvaus elgesio formų – idėjų generavimu – ir pirmiausia atspindi naujų bei naudingų idėjų kūrimą. Vis dėlto, palyginti su užsienio autorių modeliais, ši inovatyvaus elgesio dimensija apima platesnį veiksmų spektrą. Pirma, įtraukiamas galimybių ieškojimas, kurį kiti autoriai arba priskiria pirmajai dimensijai (pvz., Kleysen & Street, 2001), arba apskritai į modelį neįtraukia (pvz., Janssen, 2000).

Galimybių ieškojimas nuo domėjimosi skiriasi tuo, kad ieškojimas pasižymi kryptingu siekimu patobulinti darbą įvairiais aspektais, o domėjimasis naujovėmis gali būti ir savitikslis. Antra, idėjų tyrinėjimo ir kūrimo dimensija apima naujų ir potencialiai naudingų idėjų paiešką įvairiuose šaltiniuose. Kaip minėta, šis inovatyvaus elgesio dėmuo buvo atspindėtas tik kai kuriuose modeliuose (Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000; De Jong & Den Hartog, 2010), nors literatūroje teigiama, kad inovatyvus elgesys apima ne tik idėjų kūrimą, bet ir jų paiešką kituose šaltiniuose, siekiant jas pritaikyti savo darbo aplinkoje (pvz., Scott & Bruce, 1994). Trečia, idėjų tyrinėjimo ir kūrimo dimensija įtraukia problemų analizę, kurią kai kurie užsienio autoriai sieja su „parengiamąja“ inovatyvaus elgesio forma – problemų atpažinimu (pvz., Farr & Tran, 2008). Nors teoriniuose modeliuose problemų atpažinimas laikomas atskira dimensija (Dorenbosch et al., 2005; Farr & Tran, 2008), empiriniai duomenys to nepatvirtina: konstruojant inovatyvaus elgesio daugiadimenses skales, atlikus statistinę analizę teiginiai apie problemų analizę patenka į vieną faktorių su teiginiais apie idėjų kūrimą (Dorenbosch et al., 2005; Kleysen & Street, 2001; Messmann & Mulder, 2012). Tuo remiantis galima manyti, kad problemų analizės veiksmas yra sunkiai atsiejami nuo idėjų kūrimo. Panašiai kaip ir galimybių ieškojimo atveju problemų analizė gali nepatekti į domėjimosi dimensiją todėl, kad ji pasižymi aiškesne tikslo orientacija nei domėjimasis.

Idėjų išbandymo ir įvertinimo dimensija pabrėžia idėjos tikrinimą (išbandymą) konkrečiame kontekste, įvertinant, kaip ji veikia realybėje, kokios silpnosios vietos atsiskleidžia ir pan. Ši dimensija apima ir

idėjos tobulinimą bei pritaikymą konkrečiai aplinkai. Idėjų išbandymo ir įvertinimo dimensija labiausiai išskiria lietuviškąjį metodą iš kitų inovatyvaus elgesio vertinimo priemonių. Kaip minėta įvade, trijuose analizuotuose modeliuose išskiriama skirtingai pavadinta elgesio forma, susijusi su idėjų išbandymu, įvertinimu, tobulinimu ir pan. Vienintelis Kleysen ir Street (2001) klausimynas konstruotas, remiantis tokią dimensiją turinčiu modeliu. Vis dėlto kai kurie kiti autoriai į klausimynus taip pat įtraukia po vieną ar kelis teiginius, susijusius su idėjų įvertinimu (Janssen, 2000) arba idėjų transformavimu, idant jos taptų labiau pritaikomos realybėje (Dorenbosch et al., 2005); abiem atvejais teiginiai priskiriami idėjų įgyvendinimo dimensijai. Atsižvelgiant į tai, galima pagrįstai svarstyti, ar idėjų išbandymo veiksmai iš tiesų turėtų sudaryti atskirą dimensiją, nes, norint išbandyti idėją, dažnai ją reikia bent iš dalies įgyvendinti. Vis dėlto svarbu pasakyti, kad šio dalinio įgyvendinimo tikslas – ne įdiegti inovaciją, bet išbandyti idėją praktikoje, patikrinti ją ir patobulinti. Veiksmų intencija ir yra veiksnys, skiriantis idėjos išbandymo ir jos įgyvendinimo dimensijas. Įdomu, kad Messmann ir Mulder (2012) klausimyne teiginiai, susiję su idėjų išbandymu ir įvertinimu jas įgyvendinant, metodą taikant skirtingoms imtims, vienu atveju pateko į idėjų realizavimo, kitu – į idėjų kūrimo faktorius. Atsižvelgiant į kitų autorių teiginius kūrybiškumo literatūroje (pvz., Cropley, 2006), naujų idėjų įvairiapusis patikrinimas ir įvertinimas parodo, ar idėja yra ne tik nauja, bet ir naudinga, t. y. adekvati konkrečiai situacijai, padeda spręsti tam tikrą problemą. Idėjų išbandymo ir įvertinimo veiksmai gali būti laikomi pagrindu paramos siekimui ir idėjos įgyvendinimui.

Paramos siekimo dimensija pabrėžia aktyvų idėjos pristatymą vadovui ir kitiems darbuotojams, jos naudingumo ir reikalingumo argumentavimą. Lyginant su kitų autorių (pvz., Kleysen & Street, 2001; Messmann & Mulder, 2012) modeliuose esančia idėjų rėmimo / gynimo dimensija matyti, kad paramos siekimo dimensijos teiginiai lietuviškajame klausimyne yra labiau susiję su komunikacijos pobūdžiu ir žymi gana konkrečius veiksmus (argumentavimą, akcentavimą, skatinimą ir pan.), o kituose klausimynuose analogiški teiginiai yra labiau apibendrinto, abstraktaus pobūdžio (pvz., „remti idėją“ ar „mobilizuoti paramą“), nežymi konkrečių veiksmų. Nėra visiškai aišku, ką jie reiškia, todėl tikėtina, kad ir respondentams gali kilti sunkumų atsakant į klausimus. Taip pat į LIEDK paramos siekimo teiginių grupę nebuvo įtrauktas kitur dažnai pasitaikantis teiginys apie entuziazmo skatinimą (pvz., De Jong & Den Hartog, 2010; Janssen, 2000), nes jis labiau žymi tikslą – entuziastingai idėjos atžvilgiu nusiteikusį vadovą ar bendradarbius, – o ne tai, kokiais veiksmais to siekiama.

Idėjų įgyvendinimo dimensija apima idėjos įgyvendinimą – sumanymo pavertimą apčiuopiamu produktu arba tam tikra praktika, – taip pat šio proceso planavimą, analizę, vertinimą bei tobulinimą, t. y. visą spektrą veiksmų, kurie reikalingi, siekiant sėkmingai įgyvendinti idėją konkrečioje aplinkoje. Ši dimensija yra universali, tačiau, palyginti su kitais inovatyvaus elgesio vertinimo metodais, lietuviškajame metode ji atspindėta išsamiau. Pavyzdžiui, dauguma klausimynų įtraukia tik pavienius teiginius apie inovacijos rezultatų vertinimą, proceso koregavimą ir pan. (pvz., Dorenbosch et al., 2005) arba aps-

kritai jų neįtraukia (pvz., De Jong & Den Hartog, 2010). Vis dėlto, siekiant efektyviai įgyvendinti idėją praktikoje, svarbu domėtis, kaip vyksta procesas, šalinti iškilusias kliūtis ir pan.

Apibendrinant galima pasakyti, kad LIEDK atspindi inovatyvų elgesį visais pagrindiniais aspektais. Lyginant su užsienio autorių metodais, galima teigti, kad lietuviškajame klausimyne pagrindinės dimensijos atspindėtos išsamiau, o teiginiai veiksmus apibūdina konkrečiau nei daugelyje kitų klausimynų. LIEDK išsiskiria ir domėjimosi naujovėmis bei idėjų išbandymo ir įvertinimo dimensijomis, kurios savo turiniu yra panašios tik į keletą kitų klausimynų dimensijas (pvz., Messmann & Mulder, 2012; Kleysen & Street, 2001).

Tyrimo ribotumai, tolesnės tyrimų kryptys ir praktinis rezultatų pritaikymas

Tyrimo ribotumai ir tolesnės tyrimų kryptys sietini pirmiausia su tuo, kad šiame tyrimo etape surinkti duomenys leidžia atlikti tik pirminį metodo validumo ir patikimumo vertinimą, o galutinę klausimyno struktūrą bus galima įvertinti tik atlikus pakartotinius tyrimus ir taikant patvirtinamąją faktorių analizę. Nors gauti rezultatai pagrindžia LIEDK validumą ir patikimumą, siekiant tiksliau įvertinti klausimyno psichometrinės charakteristikas ir naudojimo galimybes, reikėtų atlikti tyrimus su didesnėmis ir įvairesnėmis darbuotojų imtimis, ypatingą dėmesį skirti inovatyvaus elgesio raiškos analizei atsižvelgiant į turimas pareigas ir darbuotojų darbo pobūdį. Pavyzdžiui, kai kurie klausimyno teiginiai yra apie komunikaciją su bendradarbiais ir / ar vadovu (-ais), todėl gali būti netinkami asmenims, vykdančiams individualią

veiklą. Perspektyvoje aktualūs tyrimai, analizuojantys inovatyvaus elgesio darbe individualias bei organizacines prielaidas. Ši informacija gali padėti formuojant „didelio inovatyvumo“ žmogiškųjų išteklių valdymo priemones, kurti inovatyvumo klimatą organizacijose, formuoti ir plėtoti darbo aplinkoje individualaus ir komandinio inovatyvumo potencialą.

Išvados

1. Taikant empirinę skalių sudarymo strategiją, sukurtas 23 teiginių lietuviškas inovatyvaus elgesio darbe vertinimo klausimynas, kurį sudaro penkios inovatyvaus elgesio darbe formos: domėjimasis naujovėmis, idėjų tyrinėjimas ir kūrimas, idėjų išbandymas ir įvertinimas, paramos siekimas bei idėjų įgyvendinimas.
2. Lietuviškojo klausimyno struktūra patikrinta tiriamąja faktorių analize ir gana gerai atitinka pagrindines užsienio autorių klausimynų dimensijas (idėjų kūrimą, rėmimą ir įgyvendinimą), taip pat papildė inovatyvaus elgesio darbe modelį dviem dimensijomis – domėjimusi naujovėmis ir idėjų išbandymu bei įvertinimu.
3. Klausimynas pasižymi pakankamomis psichometrinėmis ypatybėmis: penkios skalės paaiškina 67,684 proc. duomenų sklaidos, viso klausimyno ir poskalių Cronbacho alpha koeficientai viršija 0,74.
4. Remiantis koreliacinės analizės rezultatais, pagrįstas LIEDK konvergentinis ir diskriminantinis validumas: bendras inovatyvaus elgesio rodiklis ir jo dimensijos yra teigiamai susiję su panašiais konstruktais (iniciatyvumu ir permainingais palaikančiu elgesiu) ir nei-

giamai – su priešingais pagal prasmę konstruktais (rutinos siekimu, permainų vengimu ir pesimizmu pokyčių atžvilgiu).

5. Klausimynas lengvai taikomas ir gali būti naudojamas ne tik darbuotojų inovatyviam elgesiui darbe vertinti, bet ir šio elgesio prielaidoms bei jį formuojančioms sąlygoms tirti.

LITERATŪRA

Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., & Kilic, K. (2010). Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. *Management Decision, 48* (5), 732–755.

Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior, 10* (1), 123–167.

Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior, 25* (2), 147–173.

Bagdžiūnienė, D., Lazauskaitė-Zabielskė, J. ir Urbanavičiūtė, I. (2013). Pilietiškas darbuotojų elgesys organizacijoje: kai kurios lietuviško klausimyno psichometrinės charakteristikos. *Psichologija, 47*, 7–23.

Chen, X. H., Zhao, K., Liu, X., & Dash Wu, D. (2012). Improving employees' job satisfaction and innovation performance using conflict management. *International Journal of Conflict Management, 23* (2), 151–172.

Chen, J., Zhu, Z., & Yuan Xie, H. (2004). Measuring intellectual capital: A new model and empirical study. *Journal of Intellectual Capital, 5* (1), 195–212.

Cropley, A. (2006). In praise of convergent thinking. *Creativity Research Journal, 18* (3), 391–404.

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management, 19* (1), 23–36.

Donovan, M. A., Drasgow, F., & Probst, T. M. (2000). Does computerizing paper-and-pencil job attitude scales make a difference? New IRT analyses offer insight. *Journal of Applied Psychology, 85* (2), 305.

Dorenbosch, L., Van Engen, M. L., & Verhaegen, M. (2005). On the job innovation: The impact of job design and human resource management through

production ownership. *Creativity and Innovation Management, 14* (2), 129–141.

Farr, J. L., & Tran, V. (2008). Linking Innovation and Creativity with Human Resources Strategies and Practices: A Matter of Fit or Flexibility? In M. D. Mumford, S. T. Hunter, K. E. Bedell-Avers (Eds.), *Multi-level Issues in Creativity and Innovation* (Vol. 7) (pp. 377–392). Emerald Group Publishing.

Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70* (2), 139–161.

Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal, 39* (1), 37–63.

Giangreco, A., & Peccei, R. (2005). The nature and antecedents of middle manager resistance to change: Evidence from an Italian context. *The International Journal of Human Resource Management, 16* (10), 1812–1829.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73* (3), 287–302.

Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior, 25* (2), 129–145.

Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior, 10*, 169–211.

Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital, 2* (3), 284–296.

- Knapp, H., & Kirk, S. A. (2003). Using pencil and paper, Internet and touch-tone phones for self-administered surveys: Does methodology matter? *Computers in Human Behavior, 19* (1), 117–134.
- Liang, J., Farh, C. I., & Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal, 55* (1), 71–92.
- Maceika, A. ir Jančiauskas, B. (2010). Lietuvos pramonės darbuotojų vertybinės orientacijos inovatyvumo atžvilgiu: analizė, vertinimas ir gerinimo galimybės. *Verslas: Teorija ir Praktika, 11* (4), 314–322.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2011). Innovative work behaviour in vocational colleges: Understanding how and why innovations are developed. *Vocations and Learning, 4* (1), 63–84.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International, 15* (1), 43–59.
- Noyes, J. M., & Garland, K. J. (2008). Computer-vs. paper-based tasks: Are they equivalent? *Ergonomics, 51* (9), 1352–1375.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology, 88* (4), 680–693.
- Pakalniškienė, V. (2012). *Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. Metodinė priemonė*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Patterson, F. (2002). Great Minds don't think Alike? Person-level Predictors of Innovation at Work. In C. L. Cooper, I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 17* (pp. 115–144). Manchester: John Wiley and Sons.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly, 1* (2), 107–142.
- Rank, J., Pace, V. L., & Frese, M. (2004). Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology, 53* (4), 518–528.
- Schroeder, R. G., Van de Ven, A. H., Scudder, G. D., & Polley, D. (1989). The Development of Innovation Ideas. In A. H. Van de Ven, H. L. Angle, M. S. Poole (Eds.), *Research on the Management of Innovation: The Minnesota Studies* (pp. 107–134). Oxford: Oxford University Press.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal, 37* (3), 580–607.
- Simms, L. J. (2008). Classical and modern methods of psychological scale construction. *Social and Personality Psychology Compass, 2* (1), 414–433.
- Stripeikis, O. ir Ramanauskas, J. (2011). Inovacijoms palankios organizacinės kultūros veiksniai. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, 1*, 25.
- Sušanj, Z. (2000). Innovative climate and culture in manufacturing organizations: Differences between some European countries. *Social Science Information, 39* (2), 349–361.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science, 32* (5), 590–607.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal, 41* (1), 108–119.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management, 25* (2), 132–153.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour, 4*, 15–30.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). Innovation at Work. In M. A. West, J. L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies* (pp. 3–13). New York: John Wiley and Sons.
- Zaltman, G., Duncan, R., & Holbek, J. (1973). *Innovations and Organizations*. London: John Wiley and Sons.
- Zhu, X. M., Kong, G. L. W., & Hao, L. F. (2015). How High Involvement Work Systems Influence R&D Professional's Innovative Performance: An Analysis of the Mediated Moderation Effect. 2015 *International Conference on Management Engineering and Management Innovation*. doi: 10.2991/icmemi-15.2015.11.

INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR: SOME PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE LITHUANIAN QUESTIONNAIRE

Rasa Geležinytė, Dalia Bagdžiūnienė

S u m m a r y

Employee behaviour which expresses developing, adopting, and implementing new ideas for products and work methods, or, in other words – creates innovations, is especially important for contemporary organisations. Due to innovations, they successfully compete in the market, solve problems inside the organisations, improve work methods, etc. In general, employee innovative work behaviour is crucial for organisational effectiveness and competitive advantage (Van de Ven, 1986; Janssen, Van de Vliert, & West, 2004; Yuan & Woodman, 2010). Innovative behaviour, according to Janssen (2000) is defined as “...the intentional creation, introduction and application of new ideas within a work role, group or organisation, in order to benefit role performance, the group, or the organisation” (p. 288).

This type of behaviour is a widely internationally studied phenomenon, several theoretical models of its structure and empirical research instruments are presented in the scientific literature (e.g., Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000; Farr & Tran, 2008; De Jong & Den Hartog, 2010; Messmann & Mulder, 2012). However, studies in Lithuania are at the very preliminary stage and one of the reasons is that there is no adapted reliable and valid instrument. Therefore, the aims of this study were: (1) to develop the Lithuanian multidimensional instrument to measure employee innovative work behaviour and (2) to assess some psychometric characteristics of a new questionnaire.

At the first stage of scale development, an integrated approach based on the comprehensive analysis of existing models and methods was used to establish the main forms (dimensions) of innovative work behaviour and items related to every form of innovative behaviour. The list consisting of 92 items was prepared for the further analysis. A part of the items was eliminated after the extensive analysis by experts (psychologists) and a questionnaire consisting of 29 items was finalized for this empirical study. To evaluate the validity of the questionnaire, the following scales were also included in the study:

initiative (Frese, Kring, Soose, & Zempel, 1996), pro-change behaviours (Giangreco & Peccei, 2005), routine seeking and short-term thinking (Oreg, 2003), pessimism (Wanous, Reichers, & Austin, 2000) and also the widely used unidimensional Scott & Bruce (1994) innovative behaviour scale.

A cross-sectional study was carried out in the sample of 283 employees from Lithuanian state and business organisations. The participants' average age was 34 years, the majority (84 %) had university education, 75 % were women, the average tenure was 6 years, 77 % were working in the subordinate's position and 56 % were from business organisations. The results of the study have revealed that the Lithuanian Innovative Work Behaviour Questionnaire (LIWBQ) has a high internal reliability (Cronbach $\alpha = 0.938$) and consists of five factors that were extracted using the exploratory factor analysis: Interest in innovations, Idea exploration and generation, Idea testing and evaluation, Idea promotion, and Idea implementation. The scales' Cronbach α varies from 0.744 to 0.892. The validity of the instrument was confirmed by positive inter-correlations ($p < 0.01$) between the LIWBQ and its dimensions and similar constructs (initiative and pro-change behaviours) and also negative correlations with constructs of the opposite meaning: routine seeking, short-term thinking and pessimism. Scores of all dimensions and the whole score also positively correlated with the Scott & Bruce (1994) innovative behaviour scale. Based on the results of exploratory factor analysis and correlations, the construct, convergent and discriminant validity of LIWBQ and its five dimensions were confirmed.

In conclusion, it could be stated that Lithuanian Innovative Work Behaviour Questionnaire is a new research tool which meets the main requirements of validity and reliability for the use in research and practice and for further research. Study limitations, directions for the future research and practical implications are discussed.

Key words: innovative work behaviour, questionnaire, reliability, validity, employees.