Inovatyvus elgesys darbe: kai kurios psichometrinės klausimyno charakteristikos ir sąsajos su darbuotojų psichologiniu įgalinimu bei vidine darbo motyvacija

Rasa GELEŽINYTĖ¹
Vilniaus universitetas

Santrauka. Inovacijas kuriantis darbuotojų elgesys yra ypač svarbus organizacijoms: įgyvendindamos inovacijas jos geba sėkmingai konkuruoti rinkoje, spręsti savo vidaus problemas, tobulinti darbo metodus ir kita. **Tyrimo tikslas.** Šiuo tyrimu siekiama: 1) įvertinti lietuviško inovatyvaus elgesio darbe vertinimo klausimyno (LIEDK) psichometrinės charakteristikos; 2) išnagrinėti inovatyvaus elgesio sąsajas su darbuotojų psichologiniu įgalinimu ir vidine darbo motyvacija. **Metodika.** Atliktas skerspjūvio tyrimas, taikytas patogiosios atrankos metodas, anketinėje apklausoje dalyvavo 283 įvairių Lietuvos organizacijų darbuotojai. **Rezultatai.** Tyrimo rezultatai parodė, kad LIEDK pasižymi pakankamu konstrukto validumu ir vidiniu suderintumu. Taip pat nustatyta, kad psichologinis įgalinimas ir vidinė darbo motyvacija yra teigiamai susiję su inovatyviu elgesiu darbe. **Išvados.** 1. Parengta patikima ir validi lietuviška inovatyvaus elgesio darbe vertinimo priemonė. 2. Inovatyvus darbuotojų elgesys yra teigiamai susijęs su jų vidine darbo motyvacija ir psichologiniu įgalinimu.

Pagrindiniai žodžiai. Inovatyvus elgesys darbe, psichologinis įgalinimas, vidinė motyvacija.

Įvadas

Šiais laikais organizacijos susiduria su būtinybe prisitaikyti prie nuolat kintančių išorės reikalavimų, siūlyti naujoves rinkoje ir taikyti jas savo veikloje. Inovacijas diegiančioje organizacijoje į šiuos procesus siekiama įtraukti visus darbuotojus, todėl ir moksliniuose tyrimuose vis dažniau akcentuojama inovatyvaus darbuotojų elgesio tyrimų svarba. Inovatyvus elgesys neatsiejamas nuo inovacijos reiškinio, kuris tyrinėjamas, pirma, kaip produktas – potencialiai naudinga naujovė, kuria siekiama išspręsti tam tikrą problemą arba pagerinti esamą padėtį, ir, antra, kaip naujovės kūrimo ir įgyvendinimo procesas (Van de Ven, 1986; Messmann & Mulder, 2012).

Inovacijų problematika mokslškai tirama nuo dvidešimto amžiaus pradžios, tačiau individo vaidmens ir reikšmės inovacijų procese psichologiniai tyrimai prasidėjo tik devintame dešimtmetyje (Kanter, 1988; West & Farr, 1989). Mokslinėje literatūroje inovatyvus elgesys darbe (IED, angl. *innovative work behaviour, IWB*) apibrėžiamas kaip darbuotojo veiksmai, nukreipti į naujų idėjų kūrimą ir įgyvendinimą, siekiant išspręsti tam tikrą problemą ar pagerinti esamą padėtį bet kuriame organizacijos lygmenyje (West & Farr, 1989; Scott & Bruce, 1994; Messmann & Mulder, 2011, 2012; Kleysen & Street, 2001). Inovatyviam darbuotojų elgesiui tirti naudojamos viendimensės (pvz., Scott & Bruce, 1994) ir daugiadimensės (pvz., Messmann & Mulder, 2012; Dorenbosch, van Engen, & Verhagen, 2005) skalės, tačiau, kad ir kokia būtų metodo struktūra, IED konstrukte dažniausiai išskiriamos šios elgesio formos (Kleysen & Street, 2001; De Jong & Den Hartog, 2010; Messmann & Mulder, 2012 ir kt.): 1) *problemų atpažinimas, galimybių tyrimas*: tiriamos darbo problemos ir poreikiai, ieškoma galimybių pagerinti situaciją; 2) *idėjų kūrimas*: kuriamos idėjos, kaip išspręsti konkrečią problemą arba pagerinti dabartinę padėtį; 3) *idėjos rėmimas*: siekiama bendradarbių ir vadovų palaikymo, kad idėja būtų įgyvendinta; 4) *idėjos įgyvendinimas*: idėja įgyvendinama praktikoje; jei reikia, koreguojamas įgyvendinimo procesas, įvertinami rezultatai.

Mokslininkai tiria IED sąsajas su įvairių lygmenų veiksniais: organizacijos ir grupės (pvz., Young, 2012), vadovavimo (pvz., Pieterse, van Knippenberg, Schippers, & Stam, 2009), darbo charakteristikų (pvz., Ramamoorthy, Flood, Slaterry, & Sardesai, 2005), individo charakteristikų (pvz., Scott & Bruce, 1994). Šiame tyrime analizuojamos inovatyvaus elgesio individualios motyvacinės prielaidos – psichologinis įgalinimas ir vidinė darbo motyvacija.

Psichologinis įgalinimas (angl. *psychological empowerment*) apibūdinamas kaip darbuotojo galios būseną, susidedanti iš suvokiamos kompetencijos, darbo prasmės, poveikio ir autonomijos (Spreitzer, 1995; Thomas & Velthouse, 1990). Pabrėžtina, kad psichologinis įgalinimas atspindi ne objektyviai darbuotojui suteikiamą galią savarankiškai priimti sprendimus ir juos įgyvendinti, o tai, kaip ją patiria ir suvokia individas (pvz., Thomas & Velthouse, 1990). Elgesį motyvuoja ne formaliai priskirta, o suvokta ir priimta galia (pvz., Conger & Kanungo, 1988). Šiame tyrime psichologinis įgalinimas traktuojamas kaip būseną, apimanti du suvokiamos galios aspektus – suvokiamą gebėjimą atlikti darbo užduotis ir energiją, skatinančią jas atlikti (Thomas & Velthouse, 1990; Tvarijonavičius, 2014). Kaip rodo užsienyje atlikti tyrimai (pvz., Pieterse et al., 2009), psichologinis įgalinimas yra

¹Kontaktinis asmuo: Rasa Geležinytė, Vilniaus universitetas, Universiteto g. 9/1, LT-01513 Vilnius, Lietuva. El. paštas: rgelezinyte@jfsf.vu.lt.

teigiamai susijęs su inovatyviu elgesiu darbe, tačiau tyrimų, patvirtinančių šią sąsają Lietuvos darbuotojų imtyje, iki šiol nėra atlikta.

Su inovatyviu elgesiu darbe siejama ir vidinė motyvacija (angl. *intrinsic motivation*). Ji pasireiškia asmeniui atliekant veiklą dėl jaučiamo susidomėjimo ir spontaniško pasitenkinimo, gaunamo iš pačios veiklos, o ne dėl išorinių paskatų (Gagné & Deci, 2005). Pažymėtina, kad vidinės motyvacijos konstruktas skiriasi nuo psichologinio įgalinimo, nes vidujai motyvuotas asmuo nebūtinai jausis įgalintas (Tvarijonavičius, 2014).

Vidinė motyvacija yra viena dažniausiai tiriamų kūrybiškumo – konstrukto, glaudžiai susijusio su inovatyviu elgesiu, – prielaidų. Daugelis tyrimų rodo, kad vidujai motyvuoti asmenys dažniau elgiasi kūrybiškai (t. y. kuria naujas ir potencialiai naudingas idėjas), be to, jų sukurtos idėjos ekspertų vertinamos kaip originalesnės ir naudingesnės nei tų, kurie kuria veikiami išorinių paskatų (pvz., Amabile, 1985). Vidinė motyvacija siejasi su kognityviu lankstumu, susitelkimu į užduotį, atkaklumu, o tai skatina kūrybiškumo pasireiškimą (pvz., De Dreu, Baas, & Nijstad, 2012). Kita vertus, apie vidinės motyvacijos reikšmę inovatyviame elgesiu (ne tik idėjų kūrimui, bet ir jų įgyvendinimui) žinoma mažiau. Tyrimai patvirtina, kad darbuotojai, pasižymintys stipria vidine motyvacija, iš tiesų dažniau elgiasi inovatyviai (pvz., Devloo, Anseel, Beuckelaer, & Salanova, 2015), tačiau nepakanka tyrimų, kuriuose ši sąsaja būtų nagrinėjama atsižvelgiant į inovatyvaus elgesio dimensijas.

Apibendrinant – inovatyvus elgesys darbe ir su juo susiję psichologiniai veiksniai yra vis dažniau tiriami užsienio mokslininkų. Siekiama apimti kuo išsamesnį inovatyvaus elgesio prielaidų spektrą, pradedant organizacijų ypatybėmis ir baigiant darbuotojų charakteristikomis. Lietuvoje inovatyvus elgesys darbe ir jo psichologiniai aspektai iki šiol nebuvo tirti, nebuvo ir mokslškai pagrįsto lietuviško klausimyno, kuriuo galėtų būti vertinama darbuotojų inovatyvaus elgesio raiška. **Tyrimo tikslas** – įvertinti inovatyvaus elgesio darbe vertinimo lietuviško klausimyno kai kurias psichometrinės charakteristikas, taip pat išnagrinėti šio elgesio sąsajas su vidine darbo motyvacija ir psichologiniu įgalinimu.

1. Metodika

1.1. Tyrimo dalyviai

Tyrimo dalyvavo 283 asmenys (211 moterų, 72 vyrai), dirbantys įvairiose Lietuvos organizacijose. Tyrimo dalyvių amžius – nuo 19 iki 62 metų ($M = 33,69$, $SD = 9,75$). 159 (56,2 proc.) tyrimo dalyviai dabartinėje organizacijoje dirba nuo 1 iki 3 metų, 61 (21,6 proc.) – nuo 4 iki 10 metų, 59 (20,8 proc.) – daugiau nei 10 metų (4 respondentai informacijos nepateikė). 237 (83,7 proc.) respondentai yra įgiję aukštąjį išsimokslinimą, 24 (8,5 proc.) – vidurinį, 19 (6,7 proc.) – aukštąjį neuniversitetinį arba aukštesnįjį ir 3 (1,1 proc.) – profesinį. 219 (77,4 proc.) apklaustų darbuotojų nurodė einantys nevadovaujamą pareigą. 159 (56,2 proc.) dirba privataus, 121 (42,8 proc.) – viešojo sektoriaus organizacijose (3 respondentai į šį klausimą neatsakė).

1.2. Tyrimo naudoti instrumentai

Demografinių duomenų anketa, susidedanti iš klausimų apie lytį, amžių, darbo stažą organizacijoje, išsilavinimą, einamas pareigas, ekonominį sektorių.

Lietuviškas inovatyvaus elgesio darbe klausimynas (LIEDK). Tai inovatyvaus elgesio tyrimo metodas, kuriuo vertinamas inovatyvaus elgesio darbe pasireiškimas. Jis buvo kuriamas vadovaujantis Simms (2008) pateiktomis skalių kūrimo gairėmis. Pirmiausia buvo atlikta literatūros analizė ir išskirtos penkios inovatyvaus elgesio darbe formos (dimensijos): domėjimasis, idėjų tyrimas ir kūrimas, idėjų išbandymas ir įvertinimas, paramos siekimas ir idėjų įgyvendinimas. Pažymėtina, kad, siekiant kuo išsamiau atspindėti įvairius inovatyvaus elgesio aspektus ir atsižvelgiant į kitų autorių pateikiamus argumentus (pvz., Cropley, 2006), buvo įtraukta „idėjų išbandymo ir įvertinimo“ elgesio forma. Kiekvienai dimensijai buvo priskirti teiginiai, kurių sąrašas parengtas, pirma, remiantis užsienio autorių analogiškų klausimynų analize (Messmann & Mulder, 2012; De Jong & Den Hartog, 2010; Dorenbosch et al., 2005; Kleysen & Street, 2001 ir kt.) ir, antra, buvo įtraukti papildomi teiginiai. Pradinį sąrašą sudarė 96 teiginiai. Pirmiausia šis sąrašas buvo trumpinamas, atsisakyta pasikartojančių teiginių, koreguojamos teiginių formuluotės. Tyrimui parengtas 29 teiginių klausimynas, kuriuo vertinamos penkios inovatyvaus elgesio dimensijos: *domėjimasis* (pvz., „Domiuosi profesinės srities naujovėmis“); *idėjų tyrinėjimas ir kūrimas* (pvz., „Sugalvoju naujų būdų (metodų), kaip atlikti įprastą darbo užduotį“); *idėjų išbandymas ir įvertinimas* (pvz., „Prieš įgyvendindamas (-a) darbe naujas idėjas pirmiausia patikrinu, kaip jos veikia praktikoje“); *paramos siekimas* (pvz., „Akcentuoju, kodėl mano idėjos yra reikalingos ir svarbios“) ir *idėjų įgyvendinimas* (pvz., „Aktyviai įgyvendinu savo idėjas praktikoje“). LIEDK konstrukto validumas buvo vertinamas tiriamąja faktorių analize ir nustatant inovatyvaus elgesio koreliacinius ryšius su iniciatyvumu ir permainų vengimo rodikliais.

Iniciatyvumas vertintas keturiais 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.

Permainų vengimas 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.

Psichologinis įgalinimas vertintas Tvarijonavičiaus ir Bagdžiūnienės (2013) Lietuvišku psichologinio įgalinimo klausimynu, kurį sudaro 15 teiginių, pavyzdžiui, „Mano darbas man atrodo prasmingas“, „Kai reikia, aš galiu priimti sprendimus darbe“, „Aš esu kompetentingas tinkamai atlikti savo darbą“. Skalės Cronbacho alfa lygi 0,897.

Vidinė motyvacija vertinta Grant (2008) sukurta skale, kurią sudaro keturi teiginiai. Respondentams pateikiamas įvadinis klausimas: „Kodėl Jūs dirbate šį darbą? Todėl, kad...“; teiginio pavyzdys: „<...> dirbti jį smagu“. Skalės Cronbacho alfa lygi 0,911.

Visiems tyrimo metodams gauti autorių leidimai. Inovatyvaus elgesio teiginiai vertinami nuo 1 balo – „niekada“ iki 5 – „labai dažnai / visada“, kitose priemonėse naudota 5 balų Likerto skalė nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 5 – „visiškai sutinku“. Aukštesnis atsakymų į kiekvienos skalės teiginius vidurkio įvertis žymi labiau išreikštą tiriamą charakteristiką arba dažniau atliekamą elgesį.

1.3. Tyrimo eiga

Tyrimas buvo vykdomas 2015 m. balandį–gegužę. Apklausos imtis sudaryta taikant patogiosios atrankos metodą. Dauguma respondentų (235) pildė internetines, kiti (48) – popierines anketas. Visi tyrimo dalyviai buvo supažindinami su apklausos pobūdžiu, užtikrintas pateikiamų duomenų konfidencialumas ir anonimiškumas. Respondentai turėjo galimybę užpildyti anketą jiems patogiu metu.

2. Rezultatai

LIEDK vidinė struktūra buvo tikrinama principinių komponentų metodu, naudojant *varimax* sukinį. Duomenys faktorių analizei tinkami (KMO = 0,922, Bartleto sferiškumo testo $p < 0,001$). Rezultatai patvirtino teorinę inovatyvaus elgesio dimensijų struktūrą: gauta, kad LIEDK teiginiai sudaro penkis faktorius ir paaiškina 67,684 proc. duomenų išsibarstymo. Faktorių svoriai kiekviename faktoriuje svyruoja nuo 0,490 iki 0,825. Pašalinus šešis teiginius, kurių svoris nesiekė 0,400, galutinėje klausimyno versijoje liko 23 teiginiai (po 4–5 teiginius kiekvienoje skalėje, apibūdinančioje skirtingas IED formas). Visų LIEDK poskalių ir bendro klausimyno vidinis suderintumas pakankamai aukštas: poskalių Cronbacho alfa koeficientai svyruoja nuo 0,744 iki 0,892, o viso klausimyno – 0,938.

LIEDK konstrukto validumas vertintas skaičiuojant visuminio IED rodiklio koreliacijas su iniciatyvumo rodikliu, matuojančiu panašų į IED konstrukta ir jam pagal prasmę priešingu permainų vengimo rodikliu. Frese, Kring, Soose ir Zempel (1996) iniciatyvumą apibūdina kaip „elgesio sindromą“ (p. 38), pasireiškiantį specifiniu asmens požiūriu į veiklą; darbo kontekste tai pasireiškia (pro)aktyvumu, savarankiškumu, pradedant veiklą, orientacija į veikimą ir į tikslą, atkaklumu susidūrus su kliūtimis. Iniciatyvumas turėtų būti teigiamai susijęs su inovatyviu elgesiu. Permainų vengimas atspindi asmens polinkį vengti net tokių pokyčių, kurie galėtų jam suteikti ilgalaikės naudos. Teigiama, kad šis vengimas kyla dėl polinkio vengti net trumpalaikių nepatogumų, kuriuos sukelia pokyčiai (Oreg, 2003). Šis konstruktas turėtų būti neigiamai susijęs su IED, nes inovatyviai besielgiantis darbuotojas sąmoningai siekia konstruktyvių pokyčių, o vengiantis permainų asmuo, atvirkščiai, pokyčių vengia net tuomet, kai jaučia, kad jie galėtų būti naudingi.

Rezultatai rodo, kad yra statistiškai reikšminga teigiama IED rodiklio koreliacija su iniciatyvumu (Spearmano $\rho = 0,570$, $p < 0,001$), ir tai reiškia, kad iniciatyvumas turi panašumų su IED, tačiau nėra jam identiškas. O štai permainų vengimas su bendru IED rodikliu koreliuoja neigiamai (Spearmano $\rho = -0,246$, $p < 0,001$), taigi galima teigti, kad LIEDK matuoja konstrukta, kurio prasmė yra priešinga permainų vengimui.

Siekiant išsiaiškinti, kaip inovatyvus elgesys siejasi su motyvacinėmis charakteristikomis (psichologiniu įgalinimu ir vidine motyvacija), atlikta koreliacinė analizė. Lentelėje pateikti Spearmano koreliacijos koeficientai rodo, kad abi motyvacinės charakteristikos yra susijusios su inovatyviu elgesiu ir jo dimensijomis. Vidinė motyvacija stipriausiai siejasi su idėjų įgyvendinimo dimensija, o psichologinis įgalinimas – su paramos siekimo ir idėjų įgyvendinimo dimensijomis.

Lentelė. Inovatyvaus elgesio ir jo dimensijų koreliacijos su psichologinio įgalinimo ir vidinės motyvacijos rodikliais

	Inovatyvus elgesys darbe	Domėjimasis	Idėjų tyrinėjimas ir kūrimas	Idėjų išbandymas ir įvertinimas	Paramos siekimas	Idėjų įgyvendinimas
Psichologinis įgalinimas	0,517**	0,352**	0,414**	0,368**	0,460**	0,462**
Vidinė motyvacija	0,439**	0,276**	0,393**	0,311**	0,355**	0,429**

Pastaba. ** $p < 0,001$.

3. Rezultatų aptarimas

Tyrimu pirmiausia buvo siekiama parengti lietuvišką inovatyvaus elgesio darbe vertinimo klausimyną (LIEDK) ir pagrįsti kai kurias jo psichometrinės charakteristikas. Gauti pirminiai rezultatai leidžia teigti, kad metodas pasižymi pakankamu konstrukto validumu ir vidiniu suderintumu, o norint išsamiau paanalizuoti metodą, reikia platesni tyrimai didesnėje imtyje ir įtraukiant daugiau validumo vertinimo kriterijų.

Taip pat buvo siekiama išsiaiškinti, ar darbuotojų vidinė motyvacija ir psichologinis įgalinimas siejasi su inovatyviu elgesiu darbe. Atskleista, kad vidinė motyvacija yra susijusi su inovatyviu elgesiu, o tai atitinka užsienio autorių tyrimų rezultatus (pvz., Devloo et al., 2015). Vidinės motyvacijos ir IED sąsają iš dalies galima paaiškinti Amabile (1988) komponentų modeliu, pagal kurį kūrybiškam elgesiui (t. y. naujų ir naudingų idėjų kūrimui) reikia trijų veiksmų sąveikos: įgūdžių toje srityje, kurioje norima kurti, kūrybinių įgūdžių ir vidinės užduoties motyvacijos. Anot Amabile (1988), visi trys veiksniai svarbūs, tačiau reikšmingiausia yra vidinė motyvacija – jos trūkumo įgūdžiai kompensuoti negali, tačiau stipri vidinė motyvacija iš dalies gali atsvirti menkus įgūdžius. Teigiama, kad būtent nuo vidinės motyvacijos priklauso, kaip individas išnaudos turimą potencialą kurti (Amabile, 1988). Vidinių paskatų veikiamas asmuo yra linkęs tyrinėti, mokytis, tobulinti gebėjimus, ieškoti naujovių ir iššūkių (Ryan & Deci, 2000), o tai galima sieti ne tik su idėjų kūrimu, bet ir su IED apskritai: darbuotojas, siekiantis sėkmingai įgyvendinti savo idėją, turi ją analizuoti, tirti darbo aplinką ir socialinį kontekstą visuose inovacijos etapuose, be to, jis turi būti nuolat pasirėngęs įgyti naujų žinių ir tobulinti įgūdžius, nes inovacijos procesas yra sunkiai nuspėjamas ir ypač intensyvus žinių plėtimo prasme (Kanter, 1988). Tai patvirtina šio tyrimo rezultatai: vidinė motyvacija yra reikšmingai susijusi ne tik su domėjimusi naujovėmis, idėjų kūrimu, jų išbandymu ir paramos joms siekimu, bet ir idėjų įgyvendinimu praktikoje. Šis atradimas ypač svarbus, nes literatūroje vidinė motyvacija įprastai siejama su idėjų kūrimu (kūrybiškumu), o apie jos reikšmę idėjų įgyvendinimui kalbama nedaug.

Tyrimu taip pat buvo siekiama išsiaiškinti, ar IED siejasi su darbuotojų psichologiniu įgalinimu. Gauti rezultatai patvirtina užsienyje atliktų tyrimų rezultatus (pvz., Pieterse et al., 2009): psichologinis įgalinimas yra susijęs su inovatyviu elgesiu darbe. Psichologiškai įgalinti darbuotojai pasitiki savo gebėjimais, jaučiasi turintys laisvės darbo atlikimo atžvilgiu ir galintys priimti svarbius sprendimus darbe, be to, jie tiki savo darbo prasme ir veikia su užsidegimu. Visa tai sukuria palankią psichologinę terpę įsitraukti į inovacijas kuriantį elgesį – veiklą, kuri pasižymi įvairiomis rizikomis (Janssen, Vliert, & West, 2004). Svarbu pasakyti, kad šiame tyrime psichologinis įgalinimas stipriausiai siejasi su paramos siekimu ir idėjų įgyvendinimo dimensijomis – būtent tomis elgesio formomis, kurios gali būti laikomos rizikingiausiomis individualiu, padalinio ar visos organizacijos atžvilgiu. Būtent nuo šių elgesio formų priklauso galutinis IED rezultatas – ar idėja taps konkrečiu produktu, darbo metodu, procedūra ir pan. Taigi, psichologinis įgalinimas turi reikšmės darbuotojo pasirinkimui, ar, turint naują ir potencialiai naudingą idėją, imtis tolesnių veiksmų – pristatyti ją kitiems ir siekti įgyvendinti. Tai galima aiškinti šiais būdais. Pirma, psichologiškai įgalinti darbuotojai palankiau vertina savo inovatyvių veiksmų rezultatus ir, tikėtina, patiria mažiau grėsmių, susijusių su IED (galbūt blogesnis įvaizdis, konfliktai su bendradarbiais ar vadovu ir pan.). Antra, net jei skirtingu psichologinio įgalinimo lygiu pasižymintys asmenys patiria panašias grėsmes, tikėtina, kad psichologiškai įgalinti darbuotojai, užuot susitelkę į šias grėsmes, koncentruosis į numatomus teigiamus rezultatus, pavyzdžiui, būsimą inovacijos naudą, pasitenkinimą inovacijos rezultatais. Abiem atvejais numatomų IED rezultatų vertinimai prisideda prie to, kad psichologiškai įgalinti darbuotojai yra linkę elgtis inovatyviai.

Apibendrinant – tyrimo rezultatai patvirtina darbuotojo motyvacinių veiksmų – psichologinio įgalinimo ir vidinės motyvacijos – reikšmę inovatyviu elgesiui. Taigi tam, kad darbuotojai kurtų idėjas ir siektų jas įgyvendinti praktikoje, svarbūs ne tik sugebėjimai, bet ir aukšta vidinė motyvacija bei psichologinis įgalinimas. Atsižvelgiant į tai, organizacijos, kurios inovatyvumą laiko vertybe, turėtų sukurti sąlygas darbuotojams stiprinti vidinę motyvaciją ir psichologinio įgalinimo patyrimą, pavyzdžiui, teikti daugiau autonomijos, labiau įtraukti į sprendimų priėmimo procesus, padėti darbuotojams tobulinti profesines kompetencijas ir skatinti pasikliauti savo kompetencijomis.

Išvados

- Lietuviškas inovatyvaus elgesio darbe vertinimo klausimynas pasižymi pakankamai geru konstrukto validumu ir patikimumu.
- Psichologinis įgalinimas ir vidinė darbo motyvacija yra teigiamai susiję su inovatyviu elgesiu darbe: darbuotojai, kurie jaučiasi psichologiškai įgalinti, taip pat kurių aukšta vidinė darbo motyvacija, yra linkę įsitraukti į su inovacijomis susijusius procesus organizacijoje.
- Vidinė darbo motyvacija ir psichologinis įgalinimas stipriausiai siejasi su organizacijoms ypač svarbia inovatyvaus elgesio sritimi – idėjų įgyvendinimu.

Padėka

Dėkoju tyrimo vadovei doc. dr. Daliai Bagdžiūnienei už vertingas įžvalgas rengiant straipsnį.

Innovative work behaviour: Some psychometric properties of the questionnaire and relationships with psychological empowerment and intrinsic work motivation

Rasa GELEŽINYTĖ

Vilnius University

Corresponding author: rasa.gelezinyte@fsf.vu.lt

Abstract. Employee behaviour which creates innovations is especially important for organisations: due to innovations, they successfully compete in the market, solve problems inside the organisations, improve work methods, etc. The aim of this study is twofold: (1) to assess some psychometric characteristics of the Lithuanian innovative work behaviour questionnaire (LIEDK); (2) to explore innovative work behaviour relationships with employees' psychological empowerment and intrinsic work motivation. 283 employees from various Lithuanian organisations participated in the cross-sectional study. The results proved the sufficient construct validity and internal consistency of LIEDK. It was also found that psychological empowerment and intrinsic motivation are positively related to innovative work behaviour. Conclusions: (1) Lithuanian innovative work behaviour questionnaire is a new research tool, which meets the requirements of validity and reliability; (2) Innovative work behaviour is positively related to employees' psychological empowerment and intrinsic work motivation.

Keywords. Innovative work behaviour, psychological empowerment, intrinsic motivation.

Literatūra

- Amabile, T. M. (1985). Motivation and creativity: Effects of motivational orientation on creative writers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48 (2), 393–399.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10 (1), 123–167.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13 (3), 471–482.
- Cropley, A. (2006). In praise of convergent thinking. *Creativity Research Journal*, 18 (3), 391–404.
- De Dreu, C. K. W., Baas, M., & Nijstad, B. A. (2012). The emotive roots of creativity: Basic and applied issues on affect and motivation. In M. D. Mumford (Ed.), *Handbook of Organizational Creativity* (p.p. 217–240). London: Academic Press.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19 (1), 23–36. doi:10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x
- Devloo, T., Anseel F., Beuckelaer, A., & Salanova M. (2015). Keep the fire burning: Reciprocal gains of basic need satisfaction, intrinsic motivation and innovative work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24 (4), 491–504. doi:10.1080/1359432X.2014.931326
- Dorenbosch, L., van Engen, M. L., & Verhagen, 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.
- 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.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), 331–362. doi:10.1002/job.322
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 48–58. doi:10.1037/0021-9010.93.1.48
- 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.
- 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. doi:10.1007/s12186-010-9049-y
- 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. doi:10.1080/13678868.2011.646894
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88 (4), 680–693. doi:10.1037/0021-9010.88.4.680
- Pieterse, A. N., van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2009). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (4), 609–623. doi:10.1002/job.650
- Ramamoorthy, N., Flood, P., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*, 14 (2), 142–150.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), 68–78. doi:10.1037/10003-066X.55.1.68
- 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. doi:10.1111/j.1751-9004.2007.00044.x
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442–1465.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15 (4), 666–681.
- Tvarijonavičius, M., & Bagdžiūnienė, D. (2013). Darbuotojų psichologinis įgalinimas: lietuviškojo tyrimo metodo psichometrinės charakteristikos. *Psichologija*, 47, 44–60.
- Tvarijonavičius, M. (2014). *Psichologinis darbuotojų įgalinimas: jo prielaidos ir vaidmuo organizacijoje* (Daktaro disertacija). Vilniaus universitetas, Vilnius.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32 (5), 590–607.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*, 4, 15–30.
- Young, L. D. (2012). How to promote innovative behavior at work? The role of justice and support within organizations. *The Journal of Creative Behavior*, 46 (3), 220–243. doi: 10.1002/jocb.15