

VILNIAUS UNIVERSITETAS

EKONOMIKOS IR VERSLO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

VERSLO VYSTYMAS

Viktorija Mirončuk

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

VERSLUMO KOMPETENCIJŲ ĮTAKA DARBO REZULTATAMS, MEDIJUOJANT DARBUOTOJŲ INOVATYVUMUI BEI MODERUOJANT PSICHOLOGINIAM KAPITALUI	THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURIAL COMPETENCES ON WORK PERFORMANCE THROUGH THE MEDIATION OF EMPLOYEE INNOVATIVENESS AND THE MODERATION OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL
--	--

Darbo vadovė Prof. Dr. Danuta Diskienė

Vilnius, 2025

TURINYS

IVADAS.....	7
1. VERSLUMO KOMPETENCIJŲ ĮTAKOS DARBO REZULTATAMS, MEDIJUOJANT DARBUOTOJŲ INOVATYVUMUI BEI MODERUOJANT PSICHOLOGINIAM KAPITALUI, TEORINIAI ASPEKTAI.....	10
1.1 Verslumo kompetencijų samprata	10
1.1.1 Verslumo samprata.....	10
1.1.2 Kompetencijos samprata	11
1.1.3 Verslumo kompetencijų samprata bei modeliai	12
1.2 Darbuotojų inovatyvumas ir jo matavimas.....	17
1.2.1 Darbuotojų inovatyvumo samprata.....	17
1.2.2 Darbuotojų inovatyvumo vertinimas ir matavimas	19
1.3. Psichologinio kapitalo samprata, pagrindiniai komponentai bei vystymas ...	21
1.3.1 Psichologinio kapitalo samprata ir pagrindiniai komponentai	21
1.3.2 Psichologinio kapitalo vystymas	23
1.4 Darbo rezultatų samprata.....	25
1.5 Verslumo kompetencijų, darbuotojų inovatyvumo, psichologinio kapitalo ir darbo rezultatų ryšiai	27
2. EMPIRINIO TYRIMO METODIKA.....	30
2.1 Empirinio tyrimo tikslas ir uždaviniai.....	30
2.2. Tyrime matuojamų veiksnių ir jiems matuoti skirtų konstruktyvų paaiškinimas	33
2.3 Tyrimo imtis.....	36
2.4. Tyrimo metodai ir tyrimo instrumentų paaiškinimas	37
3. VERSLUMO KOMPETENCIJŲ ĮTAKA DARBO REZULTATAMS, MEDIJUOJANT DARBUOTOJŲ INOVATYVUMUI BEI MODERUOJANT PSICHOLOGINIAM KAPITALUI TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ	39
3.1 Respondentų demografinės charakteristikos	39

3.2. Tyrimo duomenų analizė ir interpretavimas	41
3.2.1. Tyrimo klausymo konstrukto patikimumo testas.....	41
3.2.2. Duomenų pasiskirstymo normalumas	41
3.2.3. Konstrukto aprašomoji statistika ir koreliacija	42
3.2.4 Kontrolinių klausimų analizė	44
3.2.5 Regresinė analizė.....	45
3.2.6 Mediacijos analizė.....	46
3.2.7 Moderacijos analizė	48
3.3. Rezultatų aptarimas	52
3.4 Papildomos įžvalgos	54
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	57
LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	60
SANTRAUKA.....	71
SUMMARY.....	73
PRIEDAI.....	75
1 PRIEDAS. Anketa	75
2 PRIEDAS. Normalumo testų rezultatai	76
3 PRIEDAS. Koreliacijos	78
4 PRIEDAS. Kontrolinių klausimų analizė.....	80
5 PRIEDAS. Mediacija, moderacija	81

LENTELIŲ SĄRAŠAS

- 1 lentelė. *Verslumo sampratų įvairovė*
- 2 lentelė. *Kompetencijos apibrėžimai*
- 3 lentelė. *Skirtingai išskiriamos verslumo kompetencijos*
- 4 lentelė. *Darbuotojų inovatyvumo komponentai*
- 5 lentelė. *Kapitalo plėtimas siekiant konkurencinio pranašumo*
- 6 lentelė. *Teigiamo psichologinio kapitalo intervencija*
- 7 lentelė. *Darbo rezultatų indikatoriai*
- 8 lentelė. *Verslumo kompetencijų konstruktas*
- 9 lentelė. *Darbuotojų darbo rezultatų konstruktas*
- 10 lentelė. *Darbuotojų inovatyvumo konstruktas*
- 11 lentelė. *Psichologinio kapitalo konstruktas*
- 12 lentelė. *Inties apskaičiavimas vidurkių metodu*
- 13 lentelė. *Respondentų demografinės charakteristikos*
- 14 lentelė. *Įmonių, kuriuose dirba respondentai, charakteristikos*
- 15 lentelė. *Tyrime naudotų konstrukty patikimumas*
- 16 lentelė. *Konstrukty skirstinio normalumo tikrinimas, remiantis Shapiro-Wilk ir Kolmogorov-Smirnov testais*
- 17 lentelė. *Skewness ir Kurtosis konstrukty reikšmės*
- 18 lentelė. *Konstrukty vidurkiai, standartiniai nuokrypiai ir koreliacijos*
- 19 lentelė. *Kontrolinių klausimų regresinės analizės rezultatai*
- 20 lentelė. *Anova testas hipotezei Verslumo kompetencijos daro įtaką darbo rezultatams*
- 21 lentelė. *Verslumo kompetencijų įtakos darbo rezultatams modelio tinkamumo patikrinimo rezultatai*
- 22 lentelė. *Darbo rezultatų ir verslumo kompetencijų regresijos analizės rezultatai*
- 23 lentelė. *Modelio tinkamumo tikrinimas*

24 lentelė. *Hipotezės Darbuotojų inovatyvumas medijuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų mediacijos analizė*

25 lentelė. *Verslumo kompetencijų ir psichologinio kapitalo įtakos darbo rezultatams modelio tinkamumo patikrinimas*

26 lentelė. *Moderacijos analizės rezultatai hipotezei psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų*

27 lentelė. *Darbuotojų inovatyvumo ir psichologinio kapitalo įtakos darbo rezultatams modelio tinkamumo patikrinimas*

28 lentelė. *Moderacijos analizės rezultatai hipotezei psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų*

29 lentelė. *Verslumo kompetencijų įtaka darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui bei moderuojant psichologiniam kapitalui tyrimo hipotezių tikrinimo rezultatai*

30 lentelė. *Psichologinio kapitalo ir darbo rezultatų regresijos analizės rezultatai*

31 lentelė. *Verslumo kompetencijų įtakos darbo rezultatams modelio tinkamumo patikrinimo rezultatai*

32 lentelė. *Psichologinio kapitalo ir verslumo kompetencijų regresijos analizės rezultatai*

33 lentelė. *Psichologinio kapitalo ir darbuotojų inovatyvumo regresijos analizės rezultatai*

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 paveikslas. *Konceptualus tyrimo modelis*

2 paveikslas. *Psichologinio kapitalo įtaka verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų ryšiui linijinė diagrama*

3 paveikslas. *Psichologinio kapitalo įtaka darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų ryšiui linijinė diagrama*

IVADAS

Darbo temos aktualumas – Šiuolaikinėje greitai kintančioje rinkoje įmonės susiduria su vis daugiau kliūčių, norint išlikti konkurencinėje kovoje. Todėl mokslininkai išskiria, jog vis didėjančią reikšmę organizacijų sėkmei turi ne tik vadovų verslumo kompetencijų ugdymas, bet ir darbuotojų (Silveyra, Herrero ir Perez, 2021). Kadangi verslumo kompetencijos apibūdinamos, kaip asmens žinios ir įgūdžiai, reikalingi sėkmingai kurti, vystyti ir valdyti verslą (González-López, Pérez-López ir Rodríguez-Ariza, 2020), jos apima plačią veikimo sritį – nuo galimybių atpažinimo iki žmogiškųjų išteklių valdymo, todėl yra naudingos ne tik vadovams ir verslo sėkmei, bet ir skirtingų pareigybių darbuotojams ir jų darbo rezultatams (Seredina, Bazyl, Orlov, Klymenko ir Spitsyna, 2024). Siekiant išlikti konkurencinėje kovoje, šiuolaikinėje rinkoje darbuotojų inovatyvumas taip pat turi didžiulę reikšmę ir mokslininkai teigia, jog apie 80% naujų ar patobulintų sprendimų yra pasiūloma darbuotojų (Newman, Tse, Schwarz ir Nielsen, 2018). Mokslininkai vis dažniau analizuoti darbuotojų elgesiu, požiūriu ir darbo rezultatams individualiu lygmeniu nagrinėja psichologinio kapitalo reikšmę (Nolzen, 2018). Kadangi psichologinis kapitalas laikomas teigiama psichologinės raidos būseną, kuri, skirtingai nuo asmenybės bruožų, su laiku gali kisti ir tobulėti, padeda darbuotojams siekti savo tikslų, įveikiant sunkumus ir išlaikant aukštus darbo rezultatus (Newman, Ucbasaran, Zhu ir Hirst, 2014).

Analizuojamos temos ištyrimo lygis – Mokslinėje literatūroje sutinkama nemažai tyrimų, kuriuose analizuojamos verslumo kompetencijos, kurias galima ugdyti, tačiau jie dažniausiai vertina verslumo kompetencijų poveikį organizacijos sėkmei, o ne individualų poveikį darbuotojų darbo rezultatams. Priežastimi to gali būti tai, jog verslumo kompetencijos dažniausiai siejamos su verslų vadovais, tačiau platus sudedamųjų kompetencijų skaičius gali daryti poveikį ir darbuotojams. Atra, Yeti, Rahayu ir Yusuf (2022) išskiria, jog darbuotojai yra vienas iš svarbiausių potencialių išteklių, kuriuos galima plėtoti, ir jų vaidmuo gali būti lemiamas, siekiant organizacijos sėkmės. Nors darbuotojų inovatyvumas yra pakankamai plačiai tiriamas aspektas, tačiau jo reikšmė šiuolaikinėse organizacijose vis didėja, dažnai tampant vienu iš svarbiausių reikalavimų įsidarbinimo bei kilimo pareigose procesuose (Nasifoglu Elidemir, Oztüren ir Bayighomog, 2020). Tuo tarpu, psichologinį kapitalą analizuojantys mokslininkai tiek Lietuvoje, tiek užsienyje, labiau renkasi ieškoti psichologinio kapitalo ryšių su darbuotojų gerove, streso lygiu bei perdegimu, nors patys psichologinio kapitalo teorijos autoriai išskiria, jog psichologinis kapitalas gali daryti įtaką ir darbo rezultatams (Chaffin, Luthans ir Luthans, 2023).

Darbo naujumas – Nors kiekvienas iš nagrinėjamų elementų mokslinėje literatūroje nėra labai nauji, tačiau jų nagrinėjimas dažnai apsiribodavo analize per organizacijos lygmenį, kaip šie elementai įtakoja organizacijos veiklą, produktyvumą bei sėkmę. Individualių verslumo

kompetencijų tyrimai leistų geriau suprasti, kaip darbuotojai savo darbo rezultatais gali prisidėti prie organizacijos sėkmės, pasitelkiant savo kūrybiškumą, inovatyvumą ir kitus verslumo gebėjimus (González-López, Pérez-López ir Rodríguez-Ariza, 2021). Tad verslumo kompetencijos pradedamos analizuoti ir individualiu lygmeniu, atsiribojant vien tik nuo verslų savininkų analizavimo (Susanto, Sawitri, Ali ir Rony, 2023). Tačiau galima išskirti ir tai, jog naujesni požiūriai į žmogiškųjų išteklių valdymą pabrėžia ir psichologinio kapitalo svarbą (Huang, Yu, Shao, Yu ir Li, 2021).

Darbo problema – kokią įtaką verslumo kompetencijos daro darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui ir moderuojant psichologiniam kapitalui?

Darbo tikslas – nustatyti, kokią įtaką verslumo kompetencijos daro darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui ir moderuojant psichologiniam kapitalui.

Darbo uždaviniai:

1. Išnagrinėti verslumo kompetencijų sampratą bei mokomųjų verslumo kompetencijų modelius.
2. Išanalizuoti darbuotojų inovatyvumo elementą, išskiriant sampratą ir vertinimo būdus.
3. Apibrėžti psichologinio kapitalo sampratą, pagrindinius elementus ir vystymo svarbą.
4. Išnagrinėti darbo rezultatų sampratą bei pagrindines kategorijas.

Empirinės dalies uždaviniai:

1. Nustatyti verslumo kompetencijos įtaką darbo rezultatams.
2. Nustatyti verslumo kompetencijos įtaką darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui.
3. Nustatyti kokią įtaką psichologinis kapitalas daro verslumo kompetencijų bei darbo rezultatų ryšiui.
4. Nustatyti kokią įtaką psichologinis kapitalas daro darbuotojų inovatyvumo bei darbo rezultatų ryšiui.

Darbo metodai: mokslinės literatūros analizė bei kiekybinis tyrimas.

Darbo struktūra. Darbas verslumo kompetencijų įtakos darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui bei moderuojant psichologiniam kapitalui apima trys pagrindinės dalys:

1. *Teoriniai aspektai.* Šioje dalyje apibūdinama verslumo kompetencijų samprata, pateikiami ir analizuojami skirtingi modeliai, skirti vertinti verslumo kompetencijas, kurių asmuo

gali išmokti. Lyginamos skirtingos inovatyvumo sampratos, analizuojami skirtingi inovatyvumo komponentai bei būdai, kaip gali būti vertinamas, matuojamas darbuotojų inovatyvumas. Nagrinėjama, kas yra psichologinis kapitalas, jo reikšmė bei keturi pagrindiniai jo komponentai. Analizuojami būdai, kaip psichologinis kapitalas gali būti vystomas. Palyginamos skirtingos darbo rezultatų kategorijos bei apibendrinami pagrindiniai darbo rezultatų indikatoriai. Bei mokslinės literatūros analizės apibendrinimas, pateikiami aspektai, kuriais raktažodžiai gali sietis tarpusavyje ir įtakoti vienas kitą.

2. *Empirinio tyrimo metodika.* Pateikiami iškelti tyrimo tikslas, uždaviniai bei tyrimo konceptualus modelis ir hipotezės. Apibendrinami pasirinkti konstruktai bei apskaičiuojama tyrimo imtis. Paaškinamas tyrimo duomenų rinkimo procesas bei pateikiami pasirinkti duomenų analizavimo įrankiai ir statistiniai instrumentai, kuriais bus tikrinamos tyrimo hipotezės.

3. *Tyrimo rezultatų analizė.* Apibūdinamos apklausos respondentų demografinės charakteristikos. Analizuojamas tyrimo konstrukto patikimumas, duomenų pasiskirstymo normalumas, konstrukto aprašomoji statistika ir koreliacija, kontrolinių klausimų, regresinė, mediacijos bei moderacijos analizės. Pateikiamos išvados iš tyrimo duomenų, mokslinės literatūros bei pasitvirtinusių ryšių analizės, kurie nebuvo išskirti pirminiame konceptualiaame modelyje.

1. VERSLUMO KOMPETENCIJŲ ĮTAKOS DARBO REZULTATAMS, MEDIJUOJANT DARBUOTOJŲ INOVATYVUMUI BEI MODERUOJANT PSICHOLOGINIAM KAPITALUI, TEORINIAI ASPEKTAI

1.1 Verslumo kompetencijų samprata

1.1.1 Verslumo samprata

Verslumas, kaip sąvoka, turi labai senas šaknis, tačiau laikui bėgant ir keičiantis, kinta ir tai, kaip mes šią sąvoką suprantame. Vienas pirmųjų verslumo apibrėžimų su ekonomine prasme buvo iškeltas dar 1755 metais, kur verslumas buvo apibūdinamas, kaip pasiūlos ir paklausos neatitikimas, leidžiantis prekes parduoti už didesnę kainą (Ferreira, Fernandes ir Kraus, 2019). Šiandien verslumo samprata yra daug platesnė ir siejama ne tik su verslo vystymu bei sukūrimu. (žiūrėti 1 lentelę)

1 lentelė

Verslumo sampratų įvairovė

Autoriai	Apibrėžimas
Sahut ir Peris-Ortiz, 2014	Galimybių atradimas, įvertinimas ir išnaudojimas, bei asmenų visuma, kurie jas atranda, įvertina ir išnaudoja.
Gedvilienė ir Tūtlys, 2017	Asmens polinkis ir gebėjimas imtis ekonominių veiklų, apjungiant kapitalą, darbą bei kitus išteklius, siekiant gauti pelno, kartu prisiimant visą su veikla susijusią riziką.
Komarkova, Gagliardi, Conrads ir Collado, 2015	Versli asmens veikla, nulemta novatoriškų gebėjimų, vienu metu žvelgiant į išteklius, galimybes ir grėsmes, siekiant sukurti vertę.
Toma, Grigore ir Marinescu, 2014	Žmogaus elgsenos visuma, kuri inicijuoja ir valdo ekonominių išteklių perskirstymą, kurio tikslas – vertės kūrimas turimomis priemonėmis.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis mokslinių šaltinių apžvalga

Lyginant 1 lentelę pateiktus apibrėžimus ir pirmąjį verslumo apibrėžimą, galima pastebėti, jog šiuolaikinė verslumo samprata siejama ne tik su ekonomine nauda, bet ir su asmens elgesiu bei gebėjimais. Papildant verslumo sampratą, susijusią su žmogaus savybėmis, Cho ir Lee (2018) mini, jog verslumo savybės gali būti įgimtos bei įgytos. Kur įgimtomis savybėmis laikomas: pasitikėjimas savimi, avantiūrizmas, intuicija, karjerizmas bei garbės troškimas. Tuo tarpu įgytos

savybės apibūdinamos, kaip dalykinės arba profesinės, šios įgyjamos veikiant praktiškai bei mokantis.

Analizuojant mokslinę literatūrą, sutinkamas ne tik verslumo savybių skirstymas į kategorijas, bet ir pats verslumo suvokimas. Hagg ir Jones (2021) verslumo suvokimą skirsto į:

- Verslumas siaurąja prasme – siejamas su daugiausiai su ekonomine nauda. Šia prasme, verslumas apima: verslo įkūrimą, investicijų ir vartotojų pritraukimą, pridėtinę vertę bei išteklių panaudojimą.
- Verslumas plačiąja prasme apibūdinamas kaip įgytų bei įgimtų verslumo savybių visuma, kuri padeda kurti ne tik ekonominę, bet ir socialinę vertę. Tokiu būdu verslumas apima: kūrybiškumą, savarankiškumą, inovatyvumą, gebėjimą priimti riziką bei kritinį mąstymą.

Panašų verslumo sampratos skirstymą galima sutikti ir lietuviškuose moksliniuose šaltiniuose, kaip antai Dudaitė ir Žibėnienė (2012) analizuodamos verslumą per asmeninių savybių prizmę, jį skaido į panašias dvi grupes. Kur pirmoji siejama su asmeninėmis savybėmis, reikalingas kurti ekonominę vertę, o antroji su kritiško mąstymo ugdymu, imlumu naujovėms, savarankiškumu bei gebėjimu savarankiškai veikti įvairiose srityse, orientuojantis labiau į socialinę vertę. Kas iš esmės, atkartoja Hagg ir Jones (2021) pateikiamą skirstymą.

1.1.2 Kompetencijos samprata

Siekiant išsiaiškinti, kokios yra verslumo kompetencijos, svarbu suprasti sąvokos „kompetencija“ reikšmę. Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme kompetencijos sąvoka apibrėžiama, kaip gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, naudojant įgytas žinias, įgūdžius, mokėjimus ir vertybinių nuostatų visumą. Tačiau mokslinėje literatūroje pastebimi įvairūs kompetencijos sąvokos apibrėžimai. (žiūrėti 2 lentelę)

2 lentelė

Kompetencijos apibrėžimai

Autoriai	Apibrėžimas
Hassanzadeh, Silong, Asmuni ir Wahat, 2015	Kompetencijos apibrėžiamos, kaip elgesio modelių rinkinys, galintis prisidėti prie efektyvaus darbo organizacijoje.
Shet, Patil ir Chandawarkar, 2017	Kompetencija – tai gebėjimas pritaikyti ar panaudoti žinias,

	įgūdžius, gebėjimus, elgesį ir asmenines savybes sėkmingai atlikti svarbias darbo užduotis, konkrečias funkcijas arba eiti tam tikras pareigas.
Diskienė, Stankevičienė ir Korsakienė, 2014	Kompetencijos gali būti apibrėžiamos, kaip įgūdžiai, gebėjimai, žinios ir savybės, susijusios su žmonių bendravimu ir norimų rezultatų pasiekimu, kai atlieka užduotis tam tikruose kontekstuose.
Hakim, 2015	Kompetencija – tai asmens gebėjimas atlikti darbą ar užduotį, pagrįstą įgūdžiais, žinios ir nuostatomis, atitinkančiomis darbo reikalavimus.
Robescu, Fatol, Pascu ir Draghici, 2021	Kompetencija - žinių rinkinys, gebėjimai, įgūdžiai, patirtis bei elgesys, kuris lemia efektyvų darbą.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis mokslinių šaltinių apžvalga

Apibendrinant 2 lentelėje pateiktus apibrėžimus, galima teigti, jog kompetencija yra gebėjimas atlikti tam tikras užduotis. Šie gebėjimai neapsiriboja tik žinojimu, kaip atlikti tam tikrus veiksmus, jie susiję ir su asmeninėmis savybėmis, žmogaus elgesiu bei nuostatomis. Kompetencijos siejamos su efektyviu tam tikro tikslo pasiekimu, kuris dažniausiai yra siejama su darbu organizacijoje. Siekiant susisteminti šią informaciją Silveyra, Herrero ir Pérez (2021) išskaido kompetencijas į tris lygmenis. Pirmasis yra elgesio lygmuo. Šiam lygmeniui priskiriama: asmens žinios – jo suvokimas apie faktus, principus bei procesus, įgūdžiai – gebėjimas atlikti tam tikras fizines bei protines užduotis, patirtis - įvairiapusis konstruktas, atspindintis gebėjimą mokytis ir perduoti žinias nuo bendro iki specifinio darbo. Antrasis yra sąmoningas lygmuo. Jam priskiriama daugiausiai faktorių, kaip antai, vertybės – savęs vertinimo ir jo socialinio vaidmens dalis, požiūris – nuostatos ar teiginiai už arba prieš tam tikrus dalykus, gebėjimai – nuolatinės savybės, naudingos atliekant įvairias užduotis; savęs suvokimas – kaip asmuo vertina pats save, socialinis vaidmuo – kaip asmuo atitinka, kitų žmonių lūkesčius. Trečiasis yra nesąmoningas lygmuo. Kuriam priklauso: asmenybė – fizinės savybės ir reakcijos tam tikrose situacijose, įsitikinimai – savybės, atsispindinčios suvokiamuose noruose ir galimybėse; motyvai – dalykai, apie kuriuos asmuo nuolat galvoja ar nori, kurie skatina jį veikti.

1.1.3 Verslumo kompetencijų samprata bei modeliai

Verslumo kompetencijos, kaip ir pati verslumo samprata, daugumoje mokslinių šaltinių paaiškinami skirtingai, išskiriant skirtingas prasmes bei sudedamąsias dalis. Tačiau, bendrąja prasme, verslumo kompetencijas, galima apibūdinti, kaip asmens žinias ir įgūdžius, kurie padeda sėkmingai kurti, vystyti bei valdyti verslą (González-López, Pérez-López ir Rodríguez-Ariza,

2020). Siekiant geriau suprasti, kas yra verslumo kompetencijos RezaeiZadeh, Hogan, O'Reilly, Cunningham ir Murphy (2016) šį apibūdinimą išplėtė ir išskyrė tris pagrindinius būdus, kaip galima suprasti verslumo kompetencijas: asmeninės savybės bei bruožai, kurie laikomi neatsiejama to asmens dalimi; įgūdžiai ir sugebėjimai, tai yra tam tikri veiksmai, darbai, kuriuos asmuo geba atlikti gerai; žinias ir patirtis, įskaitant ir žinomus faktus, informaciją bei asmens talentą, kas įgyta per praktinę patirtį, išsilavinimą ar kitus įvykius.

Kadangi, yra ne vienas būdas, kaip suprantamos verslumo kompetencijos, dažnai kinta išskiriamos kompetencijos, kurias mokslininkai priskiria būtent verslumo kompetencijoms. Vieni fokusuoja į asmenybės bruožus, o kiti į žinias bei gebėjimus. (žiūrėti 3 lentelę)

3 lentelė

Skirtingai išskiriamos verslumo kompetencijos

Autoriai	Išskiriamos verslumo kompetencijos
Kyndt ir Baert, 2015	Gebėjimas planuoti į ateitį, rinkos žinios, polinkis mokytis, gebėjimas identifikuoti ir pasverti galimybes bei riziką, savarankiškumas, ryžtingumas, pasitikėjimas savimi, savęs pažinimas, ryšių tinklo kūrimas, derybiniai įgūdžiai, sąmoningumas.
Robles ir Zárraga-Rodriguez, 2014	Gebėjimas analizuoti, iniciatyvumas, pokyčių valdymas, atsakingumas, orientacija į rezultatą, rizikos priėmimas, dinamiškumas bei problemų sprendimas.
Lv, Chen, Sha, Wang, An, Chen ir Huang, 2021	Iniciatyvumas, kūrybiškumas, novatoriškumas ir gebėjimas priimti riziką bei gebėjimas planuoti ir valdyti projektus.
RezaeiZadeh ir kiti (2016)	Kompetencijos, susijusios su: galimybėmis, organizavimu, strategijomis, įsipareigojimu, santykiai ir konceptualumu.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis mokslinių šaltinių apžvalga

Nors didelė dalis verslumo kompetencijų, išskiriamų skirtingų mokslininkų, sutampa, tačiau skirtumai tarp jų išlieka. Kaip jau buvo minėta, analizuojant verslumo kompetencijas, viena iš sudedamųjų dalių yra ir tam tikri asmenybės bruožai, tačiau per daugelį metų atlikti moksliniai tyrimai, nagrinėjantys asmenybės bruožus, parodė, jog šie daro didesnę įtaką žmonių motyvacijai, elgesiui ir suvokimui, įskaitant savo vertybių, socialaus (antisocialaus) bei pilietiško elgesio (Deinert, Homan, Boer, Voelpel ir Gutermann, 2015). O Ünsar ir Karalar (2013) pabrėžia, jog net ankstyvuosiuose moksliniuose šaltiniuose, kuriuose nagrinėjama verslumo samprata, teigiama, jog sėkmingi ir efektyvūs verslininkai, lyderiai turėtų turėti skirtingus asmenybės bruožus nei

likusieji žmonės. Bet tokių asmenybės bruožų išskiriamas nereiškia, jog šiuos bruožus turintis asmuo būtinai bus ar yra dabar sėkmingi verslininkai (Andersen, 2006). Dėl šios priežasties, daugiausiai aiškumo įveda, mokslininkų sukurti verslumo kompetencijų modeliai, kurie išskiria tas kompetencijas, kurių galima išmokyti ar įgyti per praktiką. Taip pat mokslininkai teigia, jog daugelio asmenų verslumo kompetencijos bei įgūdžiai nėra gerai išvystyti ar jie jų, paprasčiausiai, neturi, tad pabrėžiama verslumo kompetencijų ugdymo svarba, kuri turi būti pagrįsta aktyvia bei savarankiška veikla, kuri skatintų veikti bei mąstyti (Prakapu ir Devenytė, 2014).

Vienas populiariausių Europoje yra EntreComp modelis, kuris yra Europos komisijos Jungtinis mokslo centras (*angl. Joint Research Centre*) sukurtas verslo kompetencijų modelis. Šis modelis orientuojasi į tai, jog verslumo kompetencijos gali būti išugdytos ir išmoktos, jame verslumas apibrėžiamas kaip veiksmas, paremtas galimybėmis ir idėjomis, jas paverčiant ekonomine, kultūrine ar socialine verte kitiems (McCallum, McMullan, Weicht ir Price, 2018). Šiame modelyje verslumo kompetencijos išskaidomos yra tris kategorijas: idėjas ir galimybes; resursus bei veiksmus (Pašić, Vatreš, Bijelonja ir Pašić, 2023). Kiekvienai kategorijai priskiriamos penkios kompetencijos, kurios, kaip pabrėžiama modelyje, turi vienodą svarbą. Pirmajai idėjų ir galimybių (*angl. ideas and opportunities*) kategorijai priskiriama:

- Galimybių identifikavimas. Galimybių atpažinimas, kuriant vertę, pasitelkiant vaizduotę. Kas taip pat siejama su vartotojų poreikių nustatymu, kuriuos reikia patenkinti, aplinkos tyrinėjimu bei ryšių užmezgimu (McCallum ir kiti, 2018).
- Kūrybiškumas. Kūrybiškų bei tikslingų idėjų kūrimas. Orientuojantis ne tik į naujas užduotis, bet ir senų užduočių geresnius sprendimo būdus, kai skatinamos naujovės bei eksperimentavimas (Bernado ir Bratzke, 2024)
- Vizijos kūrimas. Gebėjimas sukurti įkvepiančią, aiškią bei pasiekiamą viziją. Šiai kompetencijai labai svarbus strateginis mąstymas, vaizduotė bei vadovavimas (Pašić ir kiti, 2023)
- Vertės kūrimas. Idėjų bei vizijų įvertinimas pagal tai, ar jos turi socialinę, kultūrinę bei ekonominę vertę, gebėjimas atpažinti potencialą bei maksimaliai išnaudoti savo galimybes (McCallum ir kiti, 2018).
- Etiškas ir tvarus mąstymas. Idėjų poveikio rinkai, visuomenei ir aplinkai įvertinimas, atsakingumas bei ilgalaikės perspektyvos įvertinimas (Joensuu-Salo, Viljamaa ir Varamaki, 2021).

Antroji kategorija yra ištekliai (*angl. resources*), kuri apima efektyvų išteklių panaudojimą bei jų valdymą, kas būtina verslo sėkmei. Šiai kategorijai priskiriama:

- Savarankiškumas. Ši kompetencija siejama su savęs pažinimu – savo poreikių, norų, tikslų nustatymu trumpalaikėje ir ilgalaikėje perspektyvoje bei gebėjimu įvertinti save – žinoti silpnąsias ir stipriąsias puses bei tikėti savo jėgomis (McCallum ir kiti, 2018).

- Motyvacija. Ryžtas idėjas paversti realybe, siekiant ne tik organizacijos, bet ir asmeniniu tikslų, taip pat siejama su atsparumu neigiamam aplinkos poveikiui bei spaudimui (Bernado ir Bratzke, 2024).

- Išteklių mobilizavimas. Gebėjimas gauti ir valdyti materialinius ir nematerialinius išteklius, kurių reikia, norint įgyvendinti idėjas bei panaudoti galimybes (Joensuu-Salo ir kiti, 2021)

- Finansinis ir ekonominis raštingumas. Mokėjimas pasverti idėjos vertę bei įgyvendinimo kaštus, finansinių sprendimų planavimas bei priėmimas, siekiant įsitikinti verte ilgalaikėje perspektyvoje (Pašić ir kiti, 2023)

- Ryšių kūrimas bei panaudojimas. Gebėjimas įkvėpti bei sudominti suinteresuotas šalis, siekiant tam tikros naudos, šiai kompetencijai labai svarbūs derybiniai bei bendravimo įgūdžiai (McCallum ir kiti, 2018).

Trečioji kategorija yra veiksmas (*angl. into actions*). Ši kategorija siejama su idėjų įgyvendinimu ir veiksmų vykdymu:

- Iniciatyvumas. Gebėjimas priimti iššūkius, inicijuoti procesus, kurie kuria vertę bei gebėjimas veikti ir dirbti savarankiškai, siekiant tikslų (Joensuu-Salo ir kiti, 2021).

- Planavimas ir valdymas. Tikslų nustatymas, prioritetų išgryninimas bei prisitaikymas prie nenumatytų pokyčių (McCallum ir kiti, 2018).

- Susitvarkymas su nestabilumu, rizika bei dviprasmiškumu. Tai siejama su sprendimų priėmimu, kai rezultatas nėra aiškus, informacija dviprasmiška bei yra nenumatytų pasekmių rizika, bei gebėjimu lanksčiai ir greitai spręsti besikeičiančias situacijas (Pašić ir kiti, 2023).

- Darbas su žmonėmis. Apima konfliktų sprendimą, bendradarbiavimą su kitais asmenimis, kuriant ir įgyvendinant idėjas (McCallum ir kiti, 2018).

- Mokymasis per praktiką. Gebėjimas bet kokią veiklą, kaip vertės kūrimo iniciatyvą, mokymasis ne tik per savo patirtį, bet ir kitų asmenų (Bernado ir Bratzke, 2024).

Apžvelgus pagrindinius EntreComp modelio aspektus, galima pastebėti, jog šis modelis orientuojasi į tai, jog verslumo kompetencijos gali būti ugdomos ir išmoktos. Galima išskirti, jog modelis apima platų kompetencijų spektrą, todėl gali būti naudingas įvairiose mokymosi ir darbo aplinkose. EntreComp skatina praktinių įgūdžių ugdymą per realias veiklas ir projektus, nepamirštant tvarumo ir etikos principų.

Dar vienas iš išmokstamųjų verslumo kompetencijų modelių M-TEC (*angl. Model of Teachable Entrepreneurship Competencies*) modelis, kuris yra labiau specializuotas nei EntreComp modelis. Kadangi, EntreComp modelyje, kiekviena kompetencija siejama su vertės kūrimu, kas labiausiai siejama su vadovo pozicija (Seikkula-Leino, Salomaa, Jónsdóttir, McCallum ir Israel, 2021), tai papildo ir EntreComp modelio iškeliamas tikslas – ugdyti gebėjimus, kurie padėtų vadovams kurti idėjas, valdyti ir paskirstyti išteklius, planuoti veiksmus bei mokytis per patirtį (McCallum ir kiti, 2018). Šioje vietoje galima išgryninti pagrindinį M-TEC modelio skirtumą, kurio tikslas yra ugdyti specialistus, kurie nebūtinai turi būti aukščiausios grandies vadovai, daug dėmesio skiriant studentų ugdymui, šis modelis skirtas organizuoti ir identifikuoti pagrindines žinias, įgūdžius ir elgseną, reikalingą sėkmingam verslumui (Silveyra, Herrero ir Perez, 2021). M-TEC modelyje kompetencijos skirstomos jau į keturias kategorijas: verslumo kompetencijas, vadybos ir verslo kompetencijas, žmogiškųjų išteklių kompetencijas bei tarpasmenines kompetencijas. Pirmajai kompetencijų kategorijai priskiriamos kompetencijos susijusios su galimybėmis:

- Galimybių nustatymas. Ši kompetencija siejama su vartotojų poreikių suvokimu, kas padeda ne tik kurti naujus produktus ar paslaugas, kurių vartotojai norėtų, bet ir tobulinti esamas (Silveyra, Herrero ir Perez, 2019)
- Galimybių įvertinimas. Gebėjimas atskirti vertingas ir mažiau vertingas galimybes, šiai kompetencijai aktualus rizikos vertinimas bei įmonės vizijos kūrimas (Adel Rastkhiz, Mobini Dehkordi, Yadollahi Farsi ir Azar, 2019)
- Galimybių išnaudojimas. Ši kompetencija apima idėjų generavimą, strategijų ir vertės kūrimą bei žinojimą, kaip efektyviai panaudoti galimybes (Eskerod, Ang ir Andersen, 2018)

Antroji kompetencijų grupė yra vadybos ir verslo kompetencijos, kurios siejamos efektyviu organizacijų valdymu bei pačio verslo veikla (Silveyra ir kiti, 2021):

- Strateginės kompetencijos. Ši kompetencija siejama su verslo planų rengimu, išteklių įsigijimu ir plėtra bei tikslų nustatymu (Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher ir Sartori, 2017).
- Vadovavimo kompetencijos. Ši kompetencija yra pakankamai plati, siejama su verslo valdymu ir apima tokius įgūdžius kaip: verslo veiklos, finansinius, planavimo, rinkodaros, techninius, stebėjimo bei kontrolės įgūdžius (Maqbool, Sudong, Manzoor ir Rashid, 2017).
- Ankstesnė patirtis bei verslo žinios, kas yra tiesiogiai suprantama, kaip rinkos ir pramonės šakos išmanymas bei patirtis (Silveyra ir kiti, 2021).

Trečioji kompetencijų kategorija yra žmogiškųjų išteklių kompetencijos, kurios paremtos asmenine sąveika su kitu asmeniu arba grupe bei parodo gebėjimą dirbti komandoje, suprantant ir motyvuojant kitus asmenis (Silveyra ir kiti, 2021). Šiai kategorijai priskiriamos dvi kompetencijos:

- Motyvacija ir lyderystė. Tai, kaip žinia, apima, lyderystės įgūdžius bei gebėjimą motyvuoti, kas taip pat apima ir delegavimo bei komandinio darbo įgūdžius (Silveyra ir kiti, 2021).
- Žmogiškųjų išteklių valdymas. Kas apima organizacijos ir komandos kultūros valdymą, įdarbinimo įgūdžius, darbuotojų tobulinimą bei jų veiklos valdymą, tuo pačiu, kuriant abipusiu pasitikėjimu grįstą kultūrą (Stone, Deadrick, Lukaszewski ir Johnson, 2015).

Paskutinė, ketvirtoji kompetencijų kategorija yra tarpasmeninės kompetencijos, kurioms priskiriamos tik socialinės kompetencijos. Nors kompetencija tik viena, tačiau ji apima platų spektrą palaikančių kompetencijų, nes apima įgūdžius, žinias ir gebėjimus, reikalingus efektyviam bendravimui ir bendradarbiavimui su kitais asmenimis. Silveyra ir kiti (2021) šiai kompetencijai priskiria tarpasmeninius įgūdžius, sprendimų priėmimą, bendravimą tiek žodžiu, tiek raštu, santykių valdymą, ryšių kūrimą, konfliktų sprendimą, derybinius įgūdžius, gebėjimą įtikinti ir net politines kompetencijas.

Įvertinus bendrąją verslumo kompetencijų sampratą bei du verslumo kompetencijų modelius, galima suprasti tai, jog verslumo kompetencijos apima plačią kompetencijų sritį. Modeliuose išskirtos kompetencijų grupės yra pakankamai skirtingos ir apima atskiras verslo sritis, nepamirštant to, jog modeliai išgrynina tas verslumo kompetencijas, kurias galima išugdyti.

1.2 Darbuotojų inovatyvumas ir jo matavimas

1.2.1 Darbuotojų inovatyvumo samprata

Prieš apibrėžiant darbuotojų inovatyvumo sampratą, svarbu suprasti, jog pats inovatyvumas gali būti apibrėžiamas, kaip laipsnis, kuriuo asmuo santykinai anksčiau priima naujovę nei kiti jo sistemos nariai (Ali, 2019). Šiuo atveju, „santykinai anksčiau“ reiškia faktinį, o ne suvokiamą naujovės priėmimo laiką, individualus inovatyvumas yra nuolatinis bruožas ar polinkis, kuris lemia, kaip individas suvokia ir reaguoja į naujovę (Purc ir Laguna, 2019).

Darbuotojų inovatyvumas taip pat, kaip ir verslumo kompetencijos, yra pakankamai plati sąvoka, tačiau ją galima apibūdinti, kaip sudėtingą elgesio rinkinį, kuris yra skirtas atrasti, generuoti, palaikyti bei įgyvendinti unikalias idėjas darbo vietoje (Namono, Hojops, Tanui, 2024). Analizuojant darbuotojų inovatyvumą, mokslininkai išskiria, jog individualus inovatyvumas gali būti susietas tiek su techninėmis inovacijomis, tiek su ne techninėmis – techninės inovacijos

siejamoms su gaminių arba gamybos procesų tobulėjimu arba naujų produktų ir naujų gamybos procesų kūrimu; o ne techninės inovacijos su organizacijos, vadybos ar paslaugų tobulinimu (Hendarman ir Cantner, 2017).

Darbuotojų inovatyvumą, kaip ir verslumo kompetencijas, lengviau suprasti, išskiriant sudedamąsias dalis. Tačiau, svarbu paminėti, jog darbuotojų inovatyvumas, gali būti suprantamas skirtingai ir reikštis skirtingai, priklausomai nuo tam tikrų išorinių veiksnių: įmonės specifikos bei veiklos srities, kadangi skirsis inovatyvumo poreikis ir galimybės, priklausomai nuo įmonės dydžio, pramonės šakos ar net organizacinės struktūros; geografinės ir kultūrinės aplinkos, skirtingai išdėstomi prioritetai, ekonominiai šalies pajėgumai bei teisinė aplinka; vidaus veiksnių, nes skirsis vadovų požiūris į inovacijas, įmonės kultūros inovacijų skatinimo lygis bei motyvacinės sistemos (Stoffers, Van der Heijden ir Jacobs, 2020). Tačiau mokslinėje literatūroje dažnai sutinkamos šios darbuotojų inovatyvumo sudedamosios dalys (žiūrėti 4 lentelę).

4 lentelė

Darbuotojų inovatyvumo komponentai

Autoriai	Apibūdinimas	Inovatyvumo komponentai
Namono ir kiti, 2024	Procesas	Idėjų tyrinėjimas, idėjų generavimas, idėjos skatinimas, idėjos realizavimas.
Aldahdouh, Korhonen ir Nokelainen, 2019	Faktorių visuma	Asmens savybės: kūrybinis mąstymas, idėjų generavimas, požiūris į tikslus bei palanki aplinka organizacijoje reikštis šioms savybėms.
Cobanoglu, 2021	Procesas	Problemos nustatymas, sprendimų bei idėjų klasifikavimas, įgyvendinimo galimybių kūrimas, idėjos įgyvendinimas.
Ali, 2019	Faktorių visuma	Asmeninės, žmogiškosios, technologinės, organizacinės, finansinės bei rinkos savybės sudaro darbuotojų inovatyvumo visumą.
Bibi, Khan, Hayat, Panniello, Alam ir Farid, 2022	Procesas	Idėjų generavimas, skatinimas, realizavimas ir įgyvendinimas.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis mokslinių šaltinių apžvalga

Ketvirtoje lentelėje galima pamatyti darbuotojų inovatyvumo sudedamųjų dalių matymo skirtumus mokslinėje literatūroje. Vieni mokslininkai individualų inovatyvumą mato, kaip

inovacijos paleidimo procesą, kuris prasideda nuo idėjų generavimo ir tyrinėjimo, o baigiasi idėjos realizavimu, įgyvendinimu. Tačiau kiti mokslininkai šį apibrėžimą analizuoja, kaip faktorių visumą, jog inovatyvus žmogus yra kūrybingas ir generuojantis idėjas, tačiau jo inovatyvumas priklauso ne tik nuo jo asmeninių savybių, bet ir nuo palaikančios organizacijos aplinkos, finansinių galimybių bei rinkos, į kurias orientuota jo siūloma inovacija, savybės.

Mokslininkai pabrėžia, jog analizuojant inovatyvumą, asmens ar organizacijos suvokimas apie inovacijas turi didelę reikšmę. „Senos inovacijos“ gali tapti inovacijomis tiems, kas nebuvo anksčiau su jomis susidūręs, pavyzdžiui, pritaikyti naujus patobulintus gamybos metodus, kurių įmonė dar nenaudojo, tačiau jas naudoja tam tikros kitos įmonės (Ax ir Greve, 2017). Galima pritaikyti senas idėjas, kad jos būtų tinkamesnės dabartinei situacijai bei laikotarpiui. Tai kūrybiškas mąstymas, kas yra svarbi inovatyvumo dalis (Aldahdouh ir kiti, 2019). Būti inovatyviu ne visada reiškia sukurti ką nors nauja, o, veikiau, panaudoti jau turimą informaciją ir išspręsti senas problemas naujais būdais (Husain, Dayan ir Benedetto, 2016). Todėl mokslininkai išskiria penkias pagrindines inovacijų savybes (Wolniak ir Grebski, 2018):

- Santykinis pranašumas. Inovacijos pranašumas, lyginant su dabartiniais sprendimais, kas gali reikšti skirtingus dalykus, skirtingoms inovacijoms: vertės (organizacijos, produkto ar paslaugos) padidėjimas, procesų supaprastinimas ar jų trukmės sumažėjimas ar suteiktas ekologinis pranašumas (Senyolo, Long, Blok ir Omta, 2018).
- Suderinamumas. Inovacijos atitikimo organizacijos ar vartotojų poreikiams, vertybėms, esamoms technologijoms, teisiniams ir ekologiniams reikalavimams bei esamiems procesams mastas (Wolniak ir Grebski, 2018).
- Sudėtingumas. Kaip sudėtingą idėją įgyvendinti praktiškai, galimybė išbandyti inovaciją prieš ją patvirtinant, įsigyjant ar pritaikant, jei inovacija tiesiogiai liečia vartotojus, vertinama, koks naudojimo bei patirties paprastumas (Wani ir Ali, 2015).
- Stebėjimo lygis. Matomumas ir stebėjimo galimybė, kaip inovacija veikia ir kokią naudą ji suteikia, teigiama, jei inovacija yra labiau matoma vartotojams, tuo lengviau suvokiama jos nauda (Zolkepli ir Kamarulzaman, 2015).

1.2.2 Darbuotojų inovatyvumo vertinimas ir matavimas

Analizuojant darbuotojų inovatyvumo matavimą bei vertinimą, susiduriame su panašia situacija, kaip ir ketvirtoje lentelėje, kai vieni mokslininkai inovatyvumo komponentus mato, kaip procesą, susietą su idėjos įgyvendinimu, o kiti – kaip faktorių visumą, kur svarbų indėlį turi asmens kūrybiškumas. Kadangi darbuotojų inovatyvumą galima tiek vertinti (kai analizuojami

kokybiniai rodikliai), tiek matuoti (kai analizuojami kiekybiniai rodikliai). Tai priklausytų nuo organizacijos poreikių bei tikslų (Husain ir kiti, 2016).

Inovatyvumo vertinimas kokybiniais rodikliais dažniausiai siejamas su inovatyviu darbuotojų elgesiu (*angl. Innovative behavior*). Inovatyvaus elgesio analizavimas mokslinėje literatūroje taip pat nėra vienodas, kadangi sutinkami modeliai, kurie vertina inovatyvų elgesį kaip vienalytį konceptą bei modeliai, kurie išskirsto inovatyvų elgesį į smulkesnius aspektus, tarp kurių ir asmenybės bruožai, konkretus elgesys ar elgesio grupės (Hendarman ir Cantner, 2018). Todėl Lukes ir Stephan (2016) išskiria šešis pagrindinius inovatyvaus elgesio vertinimo ir matavimo aspektus:

- Idėjų generavimas. Asmens polinkis bandyti naujus dalykus, rinktis darbus, kurie reikalauja kūrybiško mąstymo bei problemų sprendimui ieškoti naujų sprendimų (Yang ir Han, 2021).
- Idėjų paieška. Domėjimasis, kaip tam tikri sprendimai atliekami kitur, siekiant pritaikyti juos savo darbuose, idėjų sėmimasis iš kolegų ar partnerių bei kitų inovacijų paieška, norint jas patobulinti ir pritaikyti (Lukes ir Stephan, 2016).
- Komunikacija apie idėjas. Siekis įtikinti kolegas idėjos verte, gauti vadovybės palaikymą, įtraukti kitus asmenis, siekiant bendradarbiauti įgyvendinant idėją (Borah, Iqbal ir Akhtar, 2022).
- Įgyvendinimo skatinimas. Įgyvendinimo planų bei tvarkaraščių kūrimas, finansinių išteklių paieška taip pat naujų technologijų, procesų, procedūrų paieška (Salerno, de Vasconcelos Gomes, Da Silva, Bagno ir Freitas, 2015).
- Kitų įtraukimas. Asmenų įtraukimas, kurie prisidės prie idėjos paleidimo, jos įgyvendinimo proceso bei problemų sprendimo (De Vries, Bekkers ir Tummers, 2016).
- Kliūčių įveikimas. Gebėjimas spręsti problemas, siekti užsibrėžto tikslo, neprarasti ryžto, susiduriant su kliūtimis ir siekiant „neįmanomo“ (Towey, Knowles, Lamb, Rattadilok ir Walker, 2019).
- Inovacijų rezultatai. Vertinamos praeities inovacijos, prie kurių prisidėjo, patobulino ar sukūrė asmuo, kurias pavyko panaudoti praktikoje bei organizacijoje (Nasifoglu Elidemir, Ozturen ir Bayighomog, 2020).

Šiuos Lukes ir Stephan (2016) išskiriamus inovatyvumo vertinimo, matavimo aspektus gali įsivertinti pats darbuotojas. Tačiau mokslinėje literatūroje išskiriami ir darbuotojų inovatyvumo matavimo aspektai, kuriuos gali įvertinti organizacija. Šie aspektai gali kisti, priklausomai nuo įmonės tikslų, kultūros bei prioritetų.

- Pagrindiniai darbuotojų veiklos rodikliai. Šie rodikliai, vertinant darbuotojų inovatyvumą, gali būti išskiriami, kaip idėjų, naujų paslaugų ar produktų, pasiūlyto projekto sėkmė bei baigtų projektų, patentų ir išradimų skaičius (Lakiza ir Deschamps, 2018).

- Klientų apklausos. Kas labiausiai naudojama paslaugų sektoriuje, kadangi darbuotojai turi tiesioginį kontaktą su klientais. Tokio tipo apklausos inovatyvumą dažnai vertina kartu su darbuotojų kūrybiškumu bei leidžia suprasti, kaip klientai supranta ir vertina darbuotojų inovatyvumą bei jų inovatyvias idėjas (Kim, Tang ir Bosselman, 2018).

- Finansiniai rodikliai. Tai gali būti apibrėžta organizacijos investicijomis į pasiūlytą inovaciją bei ekonominė nauda įmonei – pajamos bei pelnas, kurį įmonė gauna dėl šios investicijos (Centobelli, Cerchione ir Singh, 2019)

Kaip jau buvo minėta, jog darbuotojo inovatyvumas gali būti vertinamas skirtingai, priklausomai išorinių veiksnių: įmonės specifikos bei jos vidaus veiksnių, geografinės ir kultūrinės aplinkos, ekonominių šalies pajėgumų bei teisinės aplinkos. Tokia specifika galioja ir inovatyvumo matavimui bei vertinimui, kadangi šie aspektai nurodo inovacijų poreikio lygį bei galimybes įgyvendinti idėjoms, kas įtakos tai, kaip bus vertinamas darbuotojo inovatyvumas (Stoffers ir kiti, 2020).

1.3. Psichologinio kapitalo samprata, pagrindiniai komponentai bei vystymas

1.3.1 Psichologinio kapitalo samprata ir pagrindiniai komponentai

Psichologinio kapitalo sąvoką pirmą kartą 2004 metais pateikė mokslininkai Luthans, Luthans ir Luthans (2004). Ši sąvoka atsirado, kai autoriai pastebėjo, jog daugybę metų verslininkai tikėjo, kad ilgalaikis konkurencinis pranašumas gali būti pasiekiamas tik pramonės lygmens barjeriais, pavyzdžiui, technologiniu pranašumu, patentų apsauga ar valstybės reglamentavimais, tačiau, laikui bėgant, šie barjerai ženkliai sumažėjo, todėl dabar reikalingas lankstumas, inovacijos bei žmogiškųjų išteklių vystymas (Abbas ir Raja, 2015). Tad Luthans ir kiti (2004) pateikė modelį, kuriame išplėtė kapitalą reikalingą, siekiant konkurencinio pranašumo (žiūrėti 5 lentelę). Šis prasideda nuo tradicinio ekonominio kapitalo, kuris anksčiau „susilaukdavo viso dėmesio“, kai buvo vertinamas konkurencinis pranašumas, tačiau šis komponentas atsako tik į tai, ką turi įmonė, omenyje turint jos finansus bei materialų turtą. Toliau seka žmogiškasis kapitalas, kuris apima turimas žinias, tarp kurių ir patirtis, įgūdžiai, išsilavinimas bei idėjos, tuo pačiu atsakant, ką išmano įmonė. Socialinis kapitalas apima ryšių tinklo kūrimą, santykius bei draugystes. Ir, galiausiai, seka psichologinis kapitalas, kuris, iš esmės, atsako, kas mes esame (kokia yra įmonė).

5 lentelė

Kapitalo plėtimas siekiant konkurencinio pranašumo

Tradicinis ekonominis kapitalas	Žmogiškasis kapitalas	Socialinis kapitalas	Teigiamas psichologinis kapitalas
<i>Ką mes turime?</i>	<i>Ką mes žinome?</i>	<i>Kas mus pažįsta?</i>	<i>Kas mes esame?</i>
Finansai Materialus turtas	Patirtis Išsilavinimas Įgūdžiai Žinios Idėjos	Santykiai Ryšių tinklas Draugai	Pasitikėjimas savimi Viltis Optimizmas Atsparumas

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Luthans ir kitais, (2004)

Luthans ir kiti (2004) išskirta psichologinio kapitalo analizė atšaka buvo pradžia pozityviam organizaciniam elgesiui, kadangi orientavosi į žmonių stiprybių matavimą, vystymą bei panaudojimą, o ne į jų trūkumus ar silpnąsias puses. Tad, grįžtant prie psichologinio kapitalo sąvokos, teigiamas psichologinis kapitalas yra teigiama asmens psichologinės raidos būseną, kuriai būdinga: pasitikėjimas savimi imtis veiksmų bei dėti pastangas, kad pavyktų atlikti sudėtingas užduotis; optimizmas, susijęs su sėkme dabar ir ateityje; viltis – motyvacija siekti tikslų net, kai kyla kliūčių, tikint jų sėkme; atsparumas, kai kamuoja problemos ir sunkumai, gebant išsilaikyti ir pakilti atgal, siekiant sėkmės (Abbas ir Raja, 2015). Psichologinį kapitalą galima paaiškinti šiomis keturiomis dimensijomis, kurias, taip pat, galima matyti penktoje lentelėje:

- Pasitikėjimas savimi. Kurį Lupsa, Virga, Maricutoiu ir Rusu (2019) apibrėžia, kaip asmens požiūrį, įsitikinimus apie savo sugebėjimus atrasti motyvaciją, pažinimo išteklius ir veiksmų kryptis, kurių reikia, norint sėkmingai atlikti konkrečią užduotį. Tačiau Novitasari, Siswanto, Purwanto ir Fahmi (2020) pateikia, kiek paprastesnę šios dimensijos apibūdina, teigdami, jog ji siejama su gebėjimu panaudoti kiekvieną galimybę, siekiant sėkmės, atliekant sudėtingas užduotis, pavyzdžiui, tikėjimas, jog rasite problemos, su kuria susiduriate, arba ilgalaikės problemos sprendimą. Patys psichologinio kapitalo teorijos kūrėjai mini, jog pasitikėjimas, kaip teigiamas psichologinio kapitalo pajėgumas, turi stiprų ryšį su darbo rezultatais (Luthans ir kiti, 2004).

- Viltis. Nors teoriniu požiūriu viltis nėra taip išsamiai ištirta ar plačiai taikoma darbo vietoje kaip pasitikėjimas savimi, ji vis tiek gali reikšmingai prisidėti prie teigiamo psichologinio kapitalo (Luthans ir kiti, 2004). Viltis apibrėžiama kaip teigiama motyvacinė būseną, grindžiama

interaktyviai susiformavusiu sėkmingos tikslo siekimo energijos ir planavimo, kaip pasiekti tikslus, pojūčiu (Sameer, 2018). Patobulinus psichologinio kapitalo teoriją Luthans, Avolio, Avey ir Norman (2007) pateikė paprastesnį vilties apibūdinimą ir teigė, jog viltis susijusi su darbuotojų valia naudotis savo įgūdžiais ir ieškoti įvairių būdų tam pačiam tikslui pasiekti. Mokslininkų atlikti tyrimai parodė, jog vilties dimensija turi tam tikrą poveikį ne tik darbo, bet ir akademinėje bei sportinėje aplinkoje (Lupsa ir kiti, 2020).

- Pozityvumas. Yra labiau susijęs su bendra teigiama psichologija nei kiti konstruktyvai, optimizmas paaiškinamas, išskiriant dvi svarbias dimensijas geriems ir blogiems įvykiams: pastovumą ir plėtrą. Sameer (2018) paaiškina, jog optimistai interpretuoja blogus įvykius kaip laikinuosius, o pesimistai kaip nuolatinčius. Priešingai yra su gerais įvykiais: optimistas nuolat priskiria sėkmę sau, o pesimistas laiko ją laikinąja (Luthans ir kiti, 2004). Pastovumas yra susijęs su laiku, o plėtra su erdve. Dėl blogų įvykių optimistai teikia specifinius priskyrimus, pavyzdžiui, „turėjau problemą su užduotimi“, o pesimistai daro universalius priskyrimus, pavyzdžiui, „aš esu niekam tikęs šioje srityje“ (Luthans ir kiti, 2007). Išskiriama, jog optimizmas taip pat turi poveikį pageidaujamiems darbo rezultatams (Novitasari ir kiti, 2020).

- Atsparumas. Tai fenomenas, kuris yra charakterizuojamas, kaip gerų rezultatų išlaikymas, nepaisant rimtų grėsmių adaptacijai ar vystymuisi (Sameer, 2018). Atsparumas, kaip teigiama psichologinė būseną, apibrėžiamas, kaip gebėjimas „grįžti“ po nelaimės, neapibrėžtumo, konflikto, nesėkmės ar net teigiamų pokyčių, pažangos ar padidėjusios atsakomybės (Luthans ir kiti, 2004). Iš esmės, atsparumas yra proaktyvus atsakas į nesėkmes ar didelę sėkmę (Lupsa ir kiti, 2020). Ši dimensija siejama su rizikos priėmimu bei tolerancija, todėl mokslininkai teigia, jog atsparumu pasižymintys asmenys yra labiau linkę į inovatyvumą, kadangi yra linkę rizikuoti ir pasirengę priimti pokyčius (Luthans, Avey, Avolio ir Peterson, 2010).

1.3.2 Psichologinio kapitalo vystymas

Teigiamo psichologinio kapitalo teorija buvo kuriama, atsižvelgiant į išskirtų dimensijų poveikį įvairioms verslo sritims, daug dėmesio skiriant darbo rezultatams, išskiriant vystymosi galimybes (Luthans ir kiti, 2004). Analizuojant keturias teigiamo psichologinio kapitalo dimensijas, pastebima, jog mokslininkai pabrėžia jų ryšį su darbo rezultatais bei kitais aspektais, kaip antai, inovatyvumu, pokyčių bei rizikos priėmimu. Tad Luthans ir kiti (2010) išskleidė prieš tai aptartas keturias dimensijas, išskiriant vystymosi galimybes jų viduje (žiūrėti 6 lentelę), teigiant, jog kiekviena vystymosi dimensija yra susieta su atitinkama psichologinio kapitalo dimensija, kuri, savo ruožtu, veda prie ilgalaikio ir tvaraus veiklos poveikio.

6 lentelė

Teigiamo psichologinio kapitalo intervencija

Vystymosi aspektai	Psichologinis kapitalas	Ilgalaikis rezultatas
Tikslai ir procesai	Viltis	Ilgalaikis, tvarus veiklos poveikis
Kliūčių įveikimo planavimas		
Savigarbos ir pasitikėjimo savimi kūrimas	Realistiškas optimizmas	
Teigiamų lūkesčių vystymas		
Sėkmės patyrimas ir kitų motyvavimas	Pasitikėjimas savimi	
Įtikinimas		
Turto kūrimas, rizikos vengimas	Atsparumas	
Įtakos procesų poveikis		

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Luthans ir kitais (2010)

6 lentelės duomenys rodo, kad tam tikri vystymosi aspektai, tokie kaip tikslų nustatymas, kliūčių planavimas, pasitikėjimo savimi kūrimas ir teigiamų lūkesčių vystymas, yra svarbūs siekiant stipraus psichologinio kapitalo, pabrėžiant, jog tinkamai išvystytas psichologinis kapitalas turi ilgalaikį teigiamą poveikį veiklos rezultatams. Papildant šią teoriją, Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ir Zhang (2011) teigia, jog keturi atskiri psichologinio kapitalo komponentai gali turėti tam tikrą stabilumo lygį, atsižvelgiant nuo asmenybės bruožų bei kitų veiksnių, tačiau šie komponentai gali būti išplėtoti bei kisti laikui bėgant. Mokslininkai teigia, jog psichologinį kapitalą galima vystyti per mokymąsi, seminarus, mentorystę, patirtį bei, remiantis naujausiais tyrimais, grįžtamąjį ryšį, pavyzdžiui, psichologinis kapitalas gali būti pagerintas arba sumažintas, remiantis nuolatiniu grįžtamojo ryšiu iš vadovų, kolegų ar net paties darbo (Salanova ir Ortega-Maldonado, 2019).

Psichologinio kapitalo matavimas yra svarbus norint suprasti ir sustiprinti teigiamas darbuotojų psichologines savybes, kurios gali tiesiogiai paveikti jų darbo rezultatus ir bendrą organizacijos sėkmę (Lupsa ir kiti, 2020). Labiausiai paplitęs tiek praktikoje, tiek mokslinėje literatūroje yra Luthans, Avolio ir Avey (2007) sukurtas psichologinio kapitalo klausimynas (angl. *Psychological Capital Questionnaire*), kuris įvertina keturis pagrindinius komponentus 12 bei 24 klausimų pagalbą bei yra universalus, kadangi pateikiamos tiek kitų asmenų vertinimo, tiek savęs vertinimo klausimynai. Be to, norint gauti išsamesnius duomenis apie darbuotojų psichologines

būsenas, galima naudoti tokias priemones kaip interviu, stebėjimai bei kiti savęs vertinimo metodai (Novitasari ir kiti, 2020). Psichologinio kapitalo įvertinimas leidžia organizacijoms nustatyti stipriąsias ir silpnąsias puses bei įgyvendinti tinkamas intervencijas, kurios pagerintų darbuotojų motyvaciją, našumą ir bendrą gerovę (Peterson ir kiti, 2011). Sistemingai vertindamos ir plėtodamos psichologinį kapitalą, organizacijos gali pasiekti ilgalaikių, tvarių veiklos patobulinimų (Luthans ir kiti, 2010).

1.4 Darbo rezultatų samprata

Darbuotojų darbo rezultatai visada buvo svarbiu organizacijų vadovų rūpesčiu (Inuwa, 2016), kadangi darbuotojų darbo rezultatai yra vienas iš įmonės vertinimo aspektų, kuriuo gali būti užtikrinamas įmonės veiklos tęstinumas (Riyanto, Endri ir Herlisha, 2021). Kaip bendra sąvoka, darbo rezultatai padeda atskirti ir suprasti skirtingas darbo proceso dalis, įskaitant darbuotojo elgesį bei pastangas, norint pasiekti numatytų tikslų (Darmawan, Mardikaningsih, Sinambela, Arifin, Putra, Hariani, Irfan, Hakim ir Issalillah, 2020). Darbuotojų darbo rezultatai yra jų pasiekimų atitikimas keliamiems reikalavimams, kurie, taip pat, gali būti suprantami, lyginant su kolegų pasiekimais (Top, Abdullah ir Faraj, 2020). Taip pat darbo rezultatus apima kontroliuojamą elgesį, nustatant ribas nereikšmingam elgesiui (Riyanto ir kiti, 2021), kas, iš esmės, reiškia, jog darbuotojai turi valdyti savo elgesį taip, kad šis prisidėtų prie darbo rezultatų, tuo pačiu metu, laikantis nustatytų ribų bei vengiant nereikšmingo elgesio, kuris gali trikdyti darbo našumą.

Kadangi darbo rezultatai gali skirtis, priklausomai nuo darbovietės bei pareigų ypatybių, mokslinėje literatūroje dažniausiai išskiriamos bent penkios darbo rezultatų kategorijos (kitur vadinamos aspektais):

- Užduočių atlikimas (*angl. Task performance*). Ši kategorija apima darbo aprašyme išskirtas pareigas, užduotis ir konkrečius poelgius (Pradhan ir Jena, 2017). Užduočių atlikimas reikalauja konkrečių gebėjimų: užduočių atlikimo žinių (būtinų techninės žinios ar principai, užtikrinantys darbo atlikimo kokybę bei gebėjimai tvarkytis su keliomis užduotimis), užduočių atlikimo įgūdžiais (techninių žinių pritaikymas sėkmingam užduočių atlikimui be didelės kontrolės) ir užduočių atlikimo įpročiais (įgimtas gebėjimas reaguoti į priskirtus darbus, kurie gali palengvinti arba trikdyti veiklos atlikimą) (Eliyana, Ma'arif ir Muzakki, 2019).
- Kontekstinis atlikimas (*angl. Contextual Performance*). Tai apibrėžiama elgesiu, kurį darbuotojas demonstruoja darbo vietoje, toks elgesys yra laukiamas iš darbuotojo, tačiau nėra tiesiogiai minimas darbo aprašyme (Pradhan ir Jena, 2017). Bozionelos ir Singh, (2017) apibrėžė kontekstinį atlikimą, kaip elgesį, kuris atliekamas organizacijos nario, nukreiptas į asmenį, grupę

ar organizaciją, su kuria tas narys sąveikauja, vykdydamas savo pareigas, skatinant kito asmens, grupės ar organizacijos gerovę, į kurią yra nukreiptas. Kontekstinis elgesys gali būti savanorišku papildomu darbu, pagalba kolegoms, sprendžiant sudėtingas užduotis, entuziazmo išlaikymas darbe, bendradarbiavimas, kritinių išteklių ir informacijos dalijimas organizacijos vystymui bei organizacinių sprendimų palaikymas, siekiant teigiamų pokyčių (Pradhan ir Jena, 2017).

- Elgesio aspektai (*angl. Behavioral Aspects*). Ši kategorija glaudžiai siejama su kontekstiniu elgesiu, kadangi atitinka tam tikrus kontekstinio atitikimo aspektus. Tačiau, šioje kategorijoje elgesys gali būti tiek teigiamas, pavyzdžiui, draugiškumas bei pagalba kitiems, tiek neigiamas, pavyzdžiui, konfliktai ar neveiklumas (Riyanto ir kiti, 2021). Reb, Narayanan ir Ho (2015) išskiria, jog šiai kategorijai galima priskirti tokius bruožus, kaip sąmoningumas, dėmesingumas, atvirumas, prisitaikymas ar išsiblaškymas.

- Pasitenkinimas darbu (*angl. job satisfaction*). Dažniausiai apibrėžiamas, kaip asmens jausmai apie visą jo darbą, akcentuojant tai, kiek asmuo mėgsta arba nemėgsta savo darbo (Judge, Zhang ir Glerum, 2020). Siejant darbo rezultatus su pasitenkinimu darbu, mokslininkai teigia, jog suvokiamas asmens pasiekimų bei sėkmės darbe vertinimas (kuris yra pasitenkinimo darbu dalis), tiesiogiai veikia darbo rezultatus bei darbuotojo gerovę, pabrėžiant, jog pasitenkinimas darbu yra daugialypis, sudėtingas reiškinys, kurį įvairūs asmenys interpretuos skirtingais būdais (Inuwa, 2016).

- Darbuotojo įsitraukimas (*angl. Employee engagement*). Ši kategorija gali būti apibūdinama įvairiai, pavyzdžiui, kaip teigiamas požiūris į organizaciją bei jos vertybes (Men ir Ge, 2015). Sendawula, Kimuli, Bananuka ir Muganga (2018) teigia, jog įsitraukęs darbuotojas suvokia verslo aplinką ir darbą su kolegomis, siekdamas pagerinti darbo našumą organizacijos naudai ir apibūdina įsitraukimą kaip dalyvavimą, efektyvumą, energingumą, atsidavimą, entuziazmą ir teigiamą būseną, kas yra apibūdinama, kaip katalizatoriai darbuotojų veiklai. Mokslininkai, taip pat, išskiria, jog dėl įsitraukimo darbuotojai ir psichologiškai dalyvauja veikloje, kas gali mažinti klaidų tikimybę (Eliyana ir kiti, 2019).

Be darbo rezultatų kategorijų mokslinėje literatūroje išskiriami ir darbo rezultatų indikatoriai, tačiau pastarieji mokslinėje literatūroje išskiriami pakankamai skirtingai, kadangi jie ypatingai priklauso nuo įmonės bei darbo specifikos (žiūrėti 7 lentelę). Iš lentelės duomenų galima matyti, jog pagrindiniai darbo rezultatų indikatoriai yra darbo kiekis ir kokybė, tačiau Iis ir kiti (2022) pabrėžia, jog darbo kokybė yra skirtingai išreiškiamas rodiklis, priklausomai nuo darbo specifikos ir reikalavimų. Tam tikri mokslininkai pateikia indikatorius, kurie siejami su laiku, kaip savalaikiškumas bei laiko efektyvumas, bei daugumoje šaltinių išskiriamas savarankiškumas bei kiti indikatoriai.

7 lentelė

Darbo rezultatų indikatoriai

Autoriai	Indikatoriai
Robbins and Judge, 2017	Darbo kokybė, darbo kiekis, savalaikiškumas, efektyvumas ir savarankiškumas.
Badrianto ir Ekhsan, 2020	Darbo kiekis, darbo kokybė, savarankiškumas, iniciatyvumas, prisitaikymas ir bendradarbiavimas.
Iis, Wahyuddin, Thoyi, Ilham ir Sinta, 2022	Darbo kiekis, darbo kokybė, kūrybiškumas, bendradarbiavimas, patikimumas, iniciatyvumas, asmeninės savybės.
Pawirosumarto, Sarjana ir Gunawan, 2016	Darbo kokybė, darbo kiekis, laiko efektyvumas, stebėjimo poreikis, savarankiškumas.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis mokslinių šaltinių apžvalga

Apibendrinant darbo rezultatus, galima teigti, jog tai yra darbuotojo veiklos vertinimas, kuris, visų pirma, siejamas su užduočių atlikimo efektyvumu, kiekybe ir kokybe. Tai svarbi priemonė, padedanti organizacijoms įvertinti darbuotojų pasiekimus ir nustatyti tobulintinas sritis. Darbo rezultatus galima vertinti, naudojant darbo rezultatų kategorijas bei labiau paplitusius darbo rezultatų indikatorius, kurie gali skirtis priklausomai nuo pareigų ir pačios organizacijos specifikos.

1.5 Verslumo kompetencijų, darbuotojų inovatyvumo, psichologinio kapitalo ir darbo rezultatų ryšiai

Verslumo kompetencijos gali būti suprantamos, kaip asmens žinios ir įgūdžiai, kurie padeda sėkmingai kurti, vystyti bei valdyti verslą (González-López ir kiti, 2020), kuriuos galima suprasti keliais būdais, kaip asmenines savybes bei bruožus, kurie laikomi neatsiejama to asmens dalimi; kaip įgūdžius ir sugebėjimus, kuriuos asmuo geba atlikti gerai, bei kaip žinias ir patirtį, įskaitant ir žinomus faktus, informaciją bei asmens talentą (RezaeiZadeh ir kiti, 2016). Verslumo kompetencijos apima platų palaikančių kompetencijų skaičių, kurių didelė dalis apima kompetencijas, susijusias su galimybių atpažinimu, nustatymu ir panaudojimu (Silveyra ir kiti, 2021) bei su iniciatyvumu bei kūrybiškumu (Bernado ir Bratzke, 2024), kas glaudžiai siejasi su darbuotojų inovatyvumu. Darbuotojų inovatyvumas gali būti suprantamas per inovacijos paleidimo procesą, kuris prasideda nuo idėjų generavimo ir tyrinėjimo, o baigiasi idėjos

realizavimu, įgyvendinimu (Namono ir kiti, 2024) bei, kaip faktorių visuma, teigiant, jog inovatyvus žmogus yra kūrybingas ir generuojantis idėjas (Aldahdouh ir kiti, 2019). Siejant verslumo kompetencijas bei darbuotojų inovatyvumą su darbo rezultatais galima išskirti:

- Priklausomai nuo organizacijos ir pareigų, inovatyvumą, kaip ir darbo rezultatus, galima vertinti pagrindiniais darbuotojų veiklos rodikliais (kitaip indikatoriais), kurie gali būti išskiriami, kaip idėjų, naujų paslaugų ar produktų, pasiūlyto projekto sėkmė bei baigtų projektų, patentų ir išradimų skaičius (Lakiza ir Deschamps, 2018). Išskiriant, jog inovatyvumas gali pagerinti ne tik organizacijos procesus ar veiklas, bet ir darbuotojų, kas, galiausiai, prisideda prie darbo rezultatų (Yang ir Han, 2021).

- Verslumo kompetencijos, kaip jau buvo minėta, apima kompetencijas, kurių reikia vystant verslą, pagrindinį fokusą nukreipiant į vertės kūrimą, kuri gali būti ekonominė, kultūrinė ar socialinė (McCallum ir kiti, 2018). Tad mokslininkai išskiria verslumo kompetencijų įtaką darbo rezultatams šiais aspektais: efektyvumo didinimu, rizikos valdymu, problemų sprendimu, motyvacija, atsakomybe, inovatyvumu bei strateginiu mąstymu (Pašić ir kiti, 2023), kas yra verslumo kompetencijų sudedamosios dalys.

Psichologinį kapitalą galima apibūdinti, kaip teigiama asmens psichologinės raidos būseną, kuriai būdinga: pasitikėjimas savimi, optimizmas, viltis ir atsparumas (Abbas ir Raja, 2015). Mokslininkai išskiria, jog visos keturios psichologinio kapitalo dimensijos įtakoja darbo rezultatus. Pasitikėjimas savimi siejamas su gebėjimu panaudoti kiekvieną galimybę, siekiant sėkmės atliekant sudėtingas užduotis, kas turi stiprų ryšį su darbo rezultatais (Luthans ir kiti, 2004), kadangi viena iš darbo rezultatų vertinimo kategorijų yra užduočių atlikimo rezultatai (Eliyana ir kiti, 2019). Viltis susijusi su darbuotojų valia naudotis savo įgūdžiais ir ieškoti įvairių būdų tam pačiam tikslui pasiekti (Luthans ir kiti, 2007). Mokslininkų atlikti tyrimai parodė, jog vilties dimensija turi tam tikrą poveikį ne tik darbo aplinkoje, bet ir akademinėje (Lupsa ir kiti, 2020). Pozityvumas, kuris, panašiai, kaip viltis, padeda išsaugoti pozityvų požiūrį tiek į sėkmingas užduotis, tiek į nepavykusias (Novitasari ir kiti, 2020), kadangi optimistai neigiamus įvykius interpretuoja, kaip laikinuosius, o ne pastovius (Sameer, 2018), kas, pasak Luthans ir kitų, veikia pageidaujamus darbo rezultatus. Bei atsparumas, kuris yra charakterizuojamas, kaip gerų rezultatų išlaikymas, nepaisant rimtų grėsmių adaptacijai ar vystymuisi (Sameer, 2018). Ši dimensija siejama su rizikos priėmimu bei tolerancija, todėl mokslininkai teigia, jog atsparumu pasižymintys asmenys yra labiau linkę į inovatyvumą, kadangi yra linkę rizikuoti ir pasirengę priimti pokyčius, kas leidžia darbuotojams išvengti darbo trukdžių ir išlaikyti aukštą produktyvumo lygį. (Luthans ir kiti, 2010).

Analizuojant psichologinį kapitalą, taip pat, pastebimi ryšiai su verslumo kompetencijomis bei inovatyvumu. Ryšys tarp psichologinio kapitalo ir verslumo kompetencijų pastebimas per: strateginį mąstymą, nes optimizmas ir pasitikėjimas savimi padeda darbuotojams efektyviau planuoti savo veiksmus ir numatyti rinkos ar kitus pokyčius (Novitasari ir kiti, 2020); problemų sprendimą, kadangi atsparumas ir pasitikėjimas savimi prisideda prie efektyvaus problemų sprendimo bei prisitaikymo prie nenumatytų situacijų (Luthans ir kiti, 2010); įsipareigojimą organizacijai, nes teigiamą psichologinį kapitalą turintys darbuotojai yra labiau įsitraukę į organizacijos veiklą (Abbas ir Raja, 2015). Bei, galiausiai, ryšys tarp psichologinio kapitalo ir darbuotojų inovatyvumo pastebimas per: kūrybiškumą, nes pasitikėjimas savimi skatina ieškoti kūrybiškų sprendimų (Peterson ir kiti, 2011), bei rizikos priėmimą kadangi optimizmas ir atsparumas leidžia drąsiau priimti galimybes, kurios gali atnešti inovatyvių rezultatų (Lupsa ir kiti, 2020).

2. EMPIRINIO TYRIMO METODIKA

2.1 Empirinio tyrimo tikslas ir uždaviniai

Atliekant šį tyrimą, keliamas klausimas: Kokią įtaką verslumo kompetencijos daro darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui bei moderuojant psichologiniam kapitalui?

Tyrimo tikslas – įvertinti, kokią įtaką verslumo kompetencijos daro darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui bei moderuojant psichologiniam kapitalui.

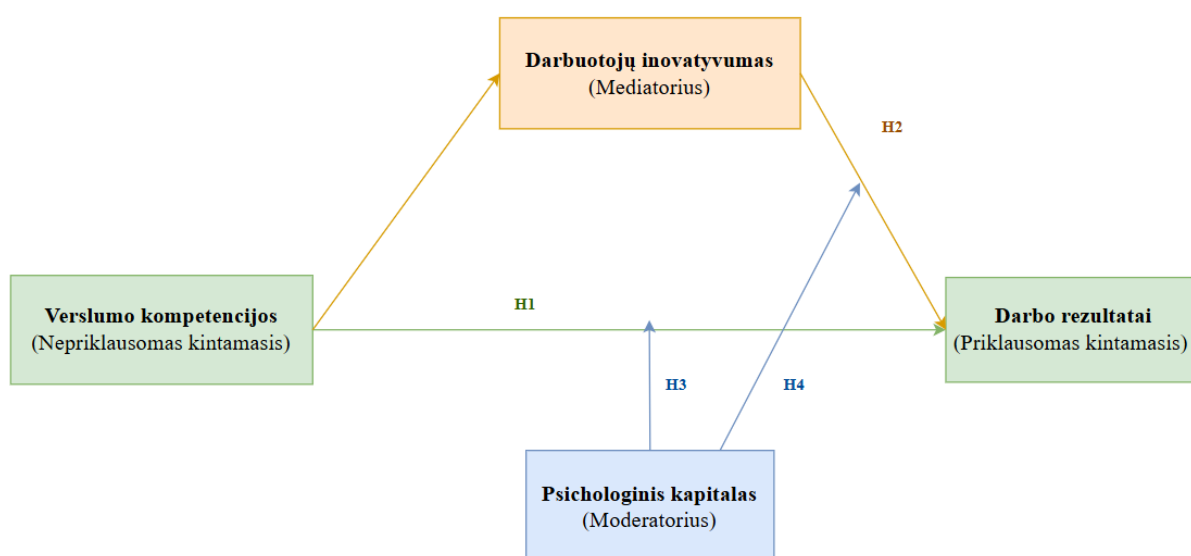
Tikslui pasiekti keliami uždaviniai:

1. Nustatyti verslumo kompetencijos įtaką darbo rezultatams.
2. Nustatyti verslumo kompetencijos įtaką darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui.
3. Nustatyti kokią įtaką psichologinis kapitalas daro verslumo kompetencijų bei darbo rezultatų ryšiui.
4. Nustatyti kokią įtaką psichologinis kapitalas daro darbuotojų inovatyvumo bei darbo rezultatų ryšiui.

Pasirinkto tyrimo koncepciją atspinti toliau pateikiamas konceptualus tyrimo modelis (žr. 1 paveikslą).

1 paveikslas

Konceptualus tyrimo modelis



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis mokslinių šaltinių apžvalga

Šiame darbe keliamos tokios tyrimo hipotezės:

Verslumo kompetencijas galima apibūdinti, kaip asmens žinias ir įgūdžius, reikalingus sėkmingai kurti, vystyti bei valdyti verslą (González-López, Pérez-López ir Rodríguez-Ariza, 2020). Tačiau Ferreras-Garcia, Hernández-Lara ir Serradell-López (2019) išskiria, jog verslumo kompetencijos gali būti laikomos ir aukštesnio lygio savybe, atspindinčia gebėjimą sėkmingai veikti darbo aplinkoje. Verslumo kompetencijos taip pat pripažįstamos, kaip pagrindinės kompetencijos, skatinančios įsidarbinimą, savarankišką mokymąsi, asmeninę iniciatyvą ir verslo plėtrą. (Yani, Eliyana, Hamidah, Sudiarditha ir Buchdadi, 2021). Verslumo įgūdžiai, tokie kaip savarankiškas mokymasis, iniciatyvumas, verslo galimybių atpažinimas, verslo modelių kūrimas ir galimybių atpažinimas, gali padidinti darbuotojų gebėjimą prisidėti prie organizacijos sėkmės (Klepić, 2022). Jie taip pat gali padėti darbuotojams tapti lankstesniais, novatoriškesniais bei efektyvesniais darbo vietoje (Kim ir Jung, 2022). Todėl iškeliama H1 hipotezė:

H1: Verslumo kompetencijos daro įtaką darbo rezultatams.

Darbuotojų inovatyvumas yra kontekstinis, dinamiškas ir santykinis procesas, dažnai analizuojamas kaip verslumo veikla, kuriai vadovauja stiprus asmenys (Hasu, Honkaniemi, Saari, Mattelmäki ir Koponen, 2014). Pasak Chandra, Setyohadi ir Hidayat (2019) darbuotojų inovatyvumas apibrėžiamas, kaip polinkis generuoti, skatinti naujas idėjas ir įgyvendinti jas, siekiant organizacinių tikslų. Kaip jau buvo minėta, verslumo kompetencijos gali gerinti darbuotojų darbo rezultatus per inovatyvumo, lankstumo bei efektyvumo darbo vietoje skatinimą (Kim ir Jung, 2022). O inovatyvumas darbo vietoje gali pagerinti ne tik organizacijos procesus, bet ir darbuotojų, kas prisideda prie darbo rezultatų gerinimo (Yang ir Han, 2021). Panašią mintį išskiria ir Wang, Chen, Wang ir Xie (2022), kurie teigia, jog inovatyvumas darbo vietoje gali pagerinti darbuotojų darbo rezultatus per patobulintus procesus, bet ir prisidedant prie darbuotojų gerovės palaikymo bei darbo aplinkos gerinimo. O Collazos, Obando, López, García (2023) papildoma, jog darbuotojų inovatyvumas darbo rezultatus gali veikti per darbuotojų motyvacijos bei įsitraukimo didinimą, todėl iškeliama H2 hipotezė:

H2: Darbuotojų inovatyvumas medijuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų.

Psichologinio kapitalo koncepcija sulaukė didelio dėmesio tiek iš akademikų, tiek iš praktikų pusės, kur buvo siejama su darbuotojų požiūriu, elgesiu ir našumu įvairiuose analizės lygmenyse (Newman, Ucbasaran, Zhu ir Hirst, 2014). Teigiamas psichologinis kapitalas apibūdinamas kaip psichologinės raidos būseną, susidedanti iš teigiamų psichologinių stiprybių (Luthans ir Youssef-Morgan, 2017), todėl jis gali būti laikomas teigiama mąstysena. Teigiamas

psichologinis kapitalas yra būtinas versliam mąstymui, mokymuisi iš patirties ir prisitaikant prie verslo aplinkos dinamikos, siekiant sėkmės (Baluku, Kikooma ir Bantu, 2018). Galimi ryšiai tarp psichologinio kapitalo ir verslumo kompetencijų gali būti matomi per: strateginį mąstymą, kai optimizmas ir pasitikėjimas savimi padeda darbuotojams efektyviau planuoti veiksmus ir numatyti rinkos ar kitus pokyčius (Novitasari ir kt., 2020); problemų sprendimą, kai atsparumas ir pasitikėjimas savimi prisideda prie efektyvaus problemų sprendimo ir prisitaikymo prie nenumatytų situacijų (Luthans ir kt., 2010); įsipareigojimą organizacijai, kadangi darbuotojai, turintys teigiamą psichologinį kapitalą, yra labiau įsitraukę į organizacijos veiklą (Abbas ir Raja, 2015). Taip pat ryšys tarp psichologinio kapitalo ir darbuotojų inovatyvumo gali būti matomas per: kūrybiškumą, nes pasitikėjimas savimi skatina ieškoti kūrybiškų sprendimų (Peterson ir kt., 2011), ir rizikos priėmimą, nes optimizmas ir atsparumas leidžia drąsiau priimti galimybes, kurios gali duoti inovatyvių rezultatų (Lupsa ir kt., 2020). Remiantis šiomis mokslininkų įžvalgomis, formuluojamos H3 ir H4 hipotezės:

H3: Psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų. Kuo didesnis psichologinis kapitalas, tuo ryšys tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų yra didesnis.

H4: Psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų. Kuo didesnis psichologinis kapitalas, tuo ryšys tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų yra didesnis.

Siekiant išvengti painiavos ir neaiškumų, darbe yra naudojami šie pagrindinių sąvokų (verslumo kompetencijos, darbo rezultatai, darbuotojų inovatyvumas ir psichologinis kapitalas) apibrėžimai:

- Verslumo kompetencijos – verslininkams būdingos kompetencijos, kurios yra siejamos ne tik su verslo valdymu, kontrole bei augimu jau egzistuojančių įmonių, bet ir su naujo verslo sukūrimu, jo auginimu bei sėkme (Silveyra, Herrero ir Perez, 2021)
- Darbo rezultatai – konstruktas, kurį sudaro darbuotojo kontroliuojamas elgesys, prisidedantis prie organizacijos tikslų (Ramos-Villagrasaa, Barradaa, Fernández-del-Ríoa ir Koopmansb, 2019)
- Darbuotojų inovatyvumas - visa darbuotojų veikla, nukreipta į kūrybą, naudingų „naujovių“ (naujų ar patobulintų produktų, technologijų ar procedūrų) bet kuriame organizacijos lygmenyje (Wojtczuk-Turek ir Turek, 2015).
- Psichologinis kapitalas – psichologinė būseną, kuriai būdinga: pasitikėjimas imtis ir įdėti reikiamų pastangų, kad pavyktų atlikti sudėtingas užduotis, teigiamo nusiteikimo kūrimas

dėl sėkmės dabar ir ateityje, atkaklumas siekti tikslų ir, kai reikia, pakeisti tikslų pasiekimo būdus, o kai kamuoja problemos ir negandos, gebėjimas išlikti bei atsistatyti, siekiant sėkmės (Alessandri, Consiglio, Luthans ir Borgogni, 2017)

2.2. Tyrime matuojamų veiksmų ir jiems matuoti skirtų konstrukto paaiškinimas

Atsižvelgus į darbe naudojamų apibrėžčių struktūrą, buvo parinkti konstrukto, leidžiantys įvertinti ryšius tarp nepriklausomo kintamojo ir priklausomo kintamojo, medijuojant mediatoriumi bei moderuojant moderatoriumi. Pasirinkti validuoti konstrukto buvo išversti dvigubo vertimo metodu, siekiant išsaugoti klausimynų tikslumą bei kokybę.

Pasirinktas validuotas verslumo kompetencijų 36 teiginių konstrukto, sudarytas Silveyra, Herrero ir Perez, 2021, kuris dėl savo naujumo dar tik įgyja populiarumą. Konstrukto Cronbach alfa yra 0.87, kas parodo konstrukto patikimumą. Šis konstrukto yra išsamus, kadangi apima visas verslumo kompetencijų kategorijas: bendras verslumo kompetencijas, vadybos ir verslo kompetencijas, žmogiškųjų išteklių kompetencijas bei tarpasmenines kompetencijas.

8 lentelė

Verslumo kompetencijų konstrukto

Tiksliai suvokiu nepatenkintus vartotojų poreikius
Daug laiko ir jėgų skiriu ieškodamas produktų ar paslaugų, kurios būtų naudingos vartotojams
Viena iš mano stiprybių yra prekių ir paslaugų, kurių žmonės nori, nustatymas
Galiu atskirti pelningas ir ne itin pelningas galimybes
Moku atskirti didelės vertės galimybes nuo mažos vertės galimybių
Kai susiduriu su keliomis galimybėmis, galiu pasirinkti geras
Gebu generuoti kūrybines verslo idėjas
Gebu formuluoti ir įgyvendinti strategijas
Gebu plėtoti ir nustatyti ilgalaikes įmonės veiklos kryptis
Gebu nustatyti ilgalaikes bei trumpalaikes problemas ar galimybes
Gebu stebėti pažangą, siekiant strateginių tikslų
Gebu įvertinti rezultatus pagal strateginius tikslus
Gebu nustatyti strateginius veiksmus, pasverdamas išlaidas ir naudą
Gebu tvarkyti rinkodarą ir pardavimus
Gebu tvarkyti finansus
Gebu kurti operacines sistemas
Gebu valdyti verslą

Gebu rasti reikiamus išteklius
Turiu tam tikros verslo patirties
Esu susipažinęs su tam tikra industrija
Esu susipažinęs su rinka
Turiu lyderystės įgūdžių
Gebu motyvuoti kitus
Gebu efektyviai deleguoti
Turiu darbuotojų tobulinimo įgūdžių
Gebu valdyti darbuotojų veiklą
Turiu žmogiškųjų išteklių valdymo įgūdžių
Gebu palaikyti santykius su darbuotojais
Turiu įdarbinimo įgūdžių
Turiu derybinių įgūdžių
Turiu efektyvaus bendravimo su kitais asmenimis įgūdžių
Gebu valdyti konfliktus
Gebu palaikyti asmeninį kontaktų tinklą
Gebu suprasti kito asmens ketinimus
Gebu užmegzti ilgalaikius pasitikėjimo santykius su kitais
Teigiamai vertinimu savo galimybes sukurti nuosavą verslą

Šaltinis: sudaryta Silveyra, Herrero ir Perez (2021)

Darbuotojų darbo rezultatams vertinti pasirinktas validuotas Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Buuren, Beek Ir Vek (2014) individualaus darbo rezultatų konstruktas, kurį sudaro 18 klausimų, apimančių užduočių atlikimo, kontekstinio atlikimo, adaptacijos bei prieštaraujančio darbo elgesio vertinimą. Šio konstrukto Cronbach alfa yra 0,81, kas parodo jo patikimumą.

9 lentelė

Darbuotojų darbo rezultatų konstruktas

Gebu planuoti savo darbą tam, jog užduotis atlikčiau laiku
Prisimenu darbo tikslus, kuriuos turiu pasiekti
Gebu susidėlioti prioritetus
Gebu efektyviai dirbti
Gebu efektyviai planuoti savo laiką
Savo iniciatyva atlieku naujas užduotis, kai senosios yra atliktos

Imuosi sudėtingų užduočių
Nuolat naujinu su darbu susijusias žinias
Dedu pastangas tam, jog nuolat tobulinčiau su darbu susijusius įgūdžius
Ieškau kūrybingų būdų su darbu susijusioms problemoms spręsti
Prisiimu papildomų atsakomybių
Nuolat ieškau naujų iššūkių darbe
Aktyviai dalyvauju susirinkimuose bei konsultacijose
Skundžiausi smulkiais su darbu susijusiomis problemomis
Darbo problemas padariau sunkesnėmis nei jos buvo prieš tai
Susitelkiau į neigiamus darbo aspektus vietoj teigiamų
Kalbėjau su kolegomis apie neigiamus darbo aspektus
Kalbėjau su pašaliniais žmonėmis apie neigiamus darbo aspektus

Šaltinis: sudaryta Koopmans ir kitais (2014)

Darbuotojų inovatyvumui vertinti pasirinktas Wojtczuk-Turek ir Turek (2015) sukurtas validuotas 14 klausimų konstruktas, kuris siekia apibrėžti inovatyvų elgesį darbo vietoje, susijusį su dalinimusi žiniomis, funkciniu lankstumu ir psichologinės galios skatinimu. Šio konstrukto Cronbach alfa yra 0.94, kas parodo, jog konstruktas yra patikimas naudoti darbe.

10 lentelė

Darbuotojų inovatyvumo konstruktas

Kaip dažnai šiuos veiksmus atliekate dabartiniame darbe:
Ieškote galimybių tobulinti esamą procesą, technologijas, produktą, paslaugą ar darbo santykius?
Atpažįstate galimybes, kurios skatintų teigiamus pokyčius savo darbe, skyriuje, organizacijoje ar su klientais?
Atkreipiate dėmesį į neįprastas problemas savo darbe, skyriuje, organizacijoje ar rinkoje?
Generuojate idėjas ar sprendimus problemoms spręsti?
Apibrėžiate problemas plačiau, kad jas geriau suprastumėte?
Eksperimentuojate su naujomis idėjomis ar sprendimais?
Išbandote idėjas ar sprendimus, kaip patenkinti nepatenkintus poreikius?
Bandote įtikinti kitus naujos idėjos ar sprendimo svarba?
Vykdate idėjas, kad jos turėtų galimybę būti įgyvendintos?
Priimate riziką, remiant naujas idėjas?
Palaikote pakeitimus, kurie atrodo naudingi?

Taikydami naujus metodus pašalinate klaidas esamuose procesuose, technologijose, produktuose ar paslaugose?
Įtraukiate naujų idėjų, kaip pagerinti esamą procesą, technologijas, produktus ar paslaugas?

Šaltinis: sudaryta Wojtczuk-Turek ir Turek (2015)

Psichologiniam kapitalui vertinti, pasirinktas oficialus Luthans, Avolio ir Avey (2007) 12 klausimų konstruktas, kuris vertina ne tik keturis pagrindinius psichologinio kapitalo aspektus: pasitikėjimą savimi, viltį, optimizmą ir atsparumą, bet ir jų bendrąjį faktorių. Šio Cronbach alfa yra 0,91, kas parodo jo patikimumą.

11 lentelė

Psichologinio kapitalo konstruktas

Jaučiuosi užtikrintai atstovaudamas savo darbo sritį susitikimuose su vadovybe
Jaučiuosi užtikrintai prisidėdamas prie diskusijų apie organizacijos strategiją
Jaučiuosi užtikrintai pristatydamas informaciją kolegoms
Susidūrus su keblumais darbe, rasčiau būdų, kaip juos išspręsti
Laikau save pakankamai sėkmingu dabartinėje darbo pozicijoje
Gebu sugalvoti daugybę būdų, kaip pasiekti savo tikslus
Šiuo metu siekiu užsibrėžtų darbo tikslų
Gebu dirbti individualiai
Ramiai priimu įtemptas situacijas darbo vietoje
Gebu išgyventi sunkius laikus darbe, nes patyriau sunkumų anksčiau.
Išlaikau teigiamą požiūrį darbo vietoje
Esu pozityviai nusiteikęs dėl to, kas man nutiks ateityje šioje darbo pozicijoje

Šaltinis: sudaryta Luthans, Avolio ir Avey (2007)

Visi tyrime pateikti konstruktai buvo įvertinti pagal jų naudojimo dažnumą naujausiuose tyrimuose, jų validumo lygį bei Cronbach alfa koeficientą. Išskirti keturi konstruktai iš viso sudaro 80 teiginių.

2.3 Tyrimo imtis

Tyrimo imtis sudaryta, panaudojant paprastosios netikimybinės imties metodą. Tiriamieji atrenkami pagal du pagrindinius kriterijus – respondentai privalo būti darbingo amžiaus (nuo 18 iki 65 metų) bei dirbti mažoje arba vidutinėje įmonėje. Pasirinkta tirti būtent mažų ir vidutinių įmonių darbuotojus, kadangi tyrime išskirti aspektai, ypač darbuotojų inovatyvumo poreikis gali

būti skirtingas, priklausomai nuo įmonės specifikos (dydžio, veiklos srities bei kitų faktorių), tokiu būdu siekiama tikslumo.

Ši imtis, leis respondentam įvertinti nepriklausomojo kintamojo (verslumo kompetencijų) ryšį su priklausomuoju kintamuoju (darbo rezultatais); mediatoriaus (darbuotojų inovatyvumo) ryšį su nepriklausomuoju kintamuoju (verslumo kompetencijomis) ir priklausomuoju kintamuoju (darbo rezultatais); bei moderatoriaus (psichologinio kapitalo) poveikį nepriklausomojo kintamojo (verslumo kompetencijų) ir priklausomojo kintamojo (darbo rezultatų) ryšiui.

Tyrimo imtis apskaičiuota, remiantis respondentų skaičiaus vidurkais iš kitų mokslinių straipsnių, kuriuose naudoti tokie patys konstruktai, taikomas antrinių duomenų analizės metodas. Šis metodas leidžia remtis ankstesniais tyrimais ir jų statistiniais duomenimis kaip orientyru, siekiant optimizuoti naujo tyrimo imties dydį (žiūrėti 12 lentelę).

12 lentelė

Imties apskaičiavimas vidurkių metodu

Naudotas konstruktas	Autoriai	Respondentų skaičius
Verslumo kompetencijos	Ncube ir Matlala, 2025	246
Darbo rezultatai	Koopmans, Coffeng, Bernaards, Boot, Hildebrandt, Vet ir Beek, 2014	260
Darbuotojų inovatyvumas	Wojtczuk-Turek ir Turek, 2015	236
Psichologinis kapitalas	Abbas ir Raja, 2015	237
Vidurkis		245

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis mokslinių šaltinių apžvalga

Remiantis 12 lentelėje pateiktu respondentų skaičiaus palyginimu ir vidurkio apskaičiavimu, šio tyrimo imtis turi sudaryti 245 respondentus.

2.4. Tyrimo metodai ir tyrimo instrumentų paaiškinimas

Visoms šiame tyrime pateikiamoms hipotezėms tikrinti naudojama kiekybinė analizė, kur nepriklausomas kintamasis (X) yra verslumo kompetencijos, priklausomas kintamasis (Y) yra darbo rezultatai, mediatorius (M) yra darbuotojų inovatyvumas bei moderatorius (W) yra psichologinis kapitalas. Ryšiams tarp jų nustatyti pasirinktas struktūruotos apklausos metodas. Klausimynas sudaromas, naudojant *Mano apklausa* elektroninį tinklą. Klausimyną sudarytas iš dviejų dalių:

- Kontroliniai klausimai: respondento lytis, amžius, išsilavinimas, pareigos, organizacijos, kurioje dirbama darbuotojų skaičius bei veiklos sritis.
- Keturių konstruktyvų teiginiai, kuriuos respondentai vertins, naudojant Likerto penkių balų skalę, kur 5 – Visiškai sutinku, 4 – Labiau sutinku, nei nesutinku, 3 – Nei sutinku, nei nesutinku, 2 – Labiau nesutinku, nei sutinku, 1 – Visiškai nesutinku.

Kiekybinė duomenų analizė atliekama, naudojamas SPSS įrankį. Atskirų klausimyno klausimų koreliacijai įvertinti, apskaičiuojamas *Cronbach alfa* koeficientas, kuris neturėtų būti mažesnis nei 0,7, jei klausimynas yra patikimas bei nuoseklus.

Tyrime iškeltoms hipotezėms tikrinti naudojami statistiniai instrumentai:

- Regresinė analizė, kuri taikoma patikrinti H1 hipotezę, kuria tiriamas verslumo kompetencijų (X) poveikis darbo rezultatams (Y).
- Moderatoriaus analizė, kuri taikoma patikrinti H3 hipotezę, kuria tiriamas psichologinio kapitalo (W) poveikis verslumo kompetencijų (X) ir darbo rezultatų (Y) ryšiui bei H4 hipotezę, kuria tiriamas psichologinio kapitalo (W) poveikis darbuotojų inovatyvumo (M) ir darbo rezultatų (Y) ryšiui.
- Mediatoriaus analizė, kuri taikoma patikrinti H2 hipotezę, kuria tiriamas darbuotojų inovatyvumo (M) ryšis su verslumo kompetencijomis (X) bei darbo rezultatais (Y).

3. VERSLUMO KOMPETENCIJŲ ĮTAKA DARBO REZULTATAMS, MEDIJUOJANT DARBUOTOJŲ INOVATYVUMUI BEI MODERUOJANT PSICHOLOGINIAM KAPITALUI TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

Šiame skyriuje pateikiama atlikto kiekybinio tyrimo verslumo kompetencijų įtaka darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui bei moderuojant psichologiniam kapitalui rezultatų analizė. Tyrime surinktos 269 respondentų anketos, iš kurių pilnai užpildytos ir tinkamos analizuoti yra 246, taip galėjo nutikti dėl klausimyno ilgio arba techninių trukdžių pildymo metu. Tad šiame skyriuje pateikiama nagrinėjamos respondentų charakteristikos, normalumo testų, konstrukto aprašomosios statistikos ir koreliacinės analizės, reikšmingumo testų, regresinės analizės, mediatoriaus bei moderatoriaus analizės rezultatai.

3.1 Respondentų demografinės charakteristikos

Iš 13 lentelės duomenų galima matyti, jog iš 246 respondentų didžioji dauguma yra moterys (87.8%), o vyrų dalis sudaro 12.2%. Pagal amžių didžioji dalis respondentų priklauso 18–25 metų amžiaus grupei (61.0%), 24.0% – 26–35 metų, 9.8% – 36–45 metų, vyresnių nei 46 metų respondentų mažuma. Daugiausia respondentų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą (39.4%) ir nebaigtą aukštąjį (26.0%). Taip pat daugiau nei pusė respondentų pagal einamas pareigas yra specialistai (57.3%), 18.7% – vadybininkai, 14.6% – vadovai, o 8.9% nurodė kitą poziciją.

13 lentelė

Respondentų demografinės charakteristikos

		Kiekis	Procentas
Lytis	Moterys	216	87.8%
	Vyrai	30	12.2%
Amžius	18-25	150	61.0%
	26-35	59	24.0%
	36-45	24	9.8%
	46-55	9	3.7%
	56-65	4	1.6%
Išsilavinimas	Vidurinis	40	16.3%
	Profesinis	13	5.3%
	Nebaigtas aukštasis	64	26.0%
	Aukštasis koleginis	32	13.0%
	Aukštasis universitetinis	97	39.4%

Pareigos	Specialistas	142	57.3%
	Vadybininkas	46	18.7%
	Vadovas	36	14.6%
	Kita	22	8.9%

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

14 lentelėje galima pamatyti charakteristikas įmonių, kuriose dirba respondentai. Pagal organizacijos dydį dauguma respondentų dirba vidutinio dydžio įmonėse iki 250 darbuotojų (46.3%), 29.7% – labai mažose (iki 10 darbuotojų), o 24.0% – mažose (iki 50 darbuotojų) organizacijose. Organizacijų veiklos sritys yra įvairios, tačiau labiausiai išsiskiria mažmeninė prekyba (22.8%) bei kita veikla, kuri neatitinka kitų išskirtų veiklų (15.4%), švietimas (12.2%) bei finansinės paslaugos (11.0%), o mažiausia respondentų dalis dirba įmonėse, kurios užsiima žemės ūkiu.

14 lentelė

Įmonių, kuriuose dirba respondentai, charakteristikos

		Kiekis	Procentas
Organizacija	Labai maža (Iki 10 darbuotojų)	73	29.7%
	Maža (Iki 50 darbuotojų)	59	24.0%
	Vidutinė (Iki 250 darbuotojų)	114	46.3%
Organizacijos veiklos sritys	Gamyba	26	10.6%
	Didmeninė prekyba	26	10.6%
	Mažmeninė prekyba	56	22.8%
	IT paslaugos	18	7.3%
	Finansinės paslaugos	27	11.0%
	Žemės ūkis	2	0.8%
	Švietimas	30	12.2%
	Statybos ir rangos paslaugos	6	2.4%
	Sveikatos apsaugos paslaugos	17	6.9%
	Kita	38	15.4%

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

3.2. Tyrimo duomenų analizė ir interpretavimas

3.2.1. Tyrimo klausimyno konstrukto patikimumo testas

Pirmiausia, pasinaudojant Cronbach Alfa rodikliu, buvo patikrintas visų klausimyne naudotų konstrukto patikimumas. Mokslinėje literatūroje nurodyta, jog Cronbach Alfa rodiklis turi būti didesnis nei 0,7 tam, jog konstruktas būtų laikomas patikimu. Iš 15 lentelėje pateiktų duomenų galima pastebėti, jog visi naudoti konstruktai yra patikimi ir tinkami naudoti, nes jų SPSS programa apskaičiuotas Cronbach Alfa rodiklis yra aukštesnis nei 0,7. Apskaičiuotos Cronbach Alfa reikšmės yra pakankamai panašios, su konstrukto autorių pateikiamomis ir svyruoja tarp 0.831 ir 0.941.

15 lentelė

Tyrimo naudotų konstrukto patikimumas

Konstrukto pavadinimas	Konstrukto autoriai	Teiginių skaičius	Gauta SPSS Cronbach's Alfa reikšmė	Autorių pateikta Cronbach's Alfa reikšmė
Verslumo kompetencijų konstruktas	Silveyra, Herrero ir Perez, 2021	36	0.941	0.87
Darbo rezultatai konstruktas	Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Buuren, Beek Ir Vek, 2014	18	0.831	0.81
Darbuotojų inovatyvumo konstruktas	Wojtczuk-Turek ir Turek, 2015	13	0.928	0.94
Psichologinio kapitalo konstruktas	Luthans, Avolio ir Avey, 2007	12	0.890	0.91

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

3.2.2. Duomenų pasiskirstymo normalumas

Norint gauti reikšmingas tyrimo išvadas, būtina patikrinti, ar turimi duomenys pasižymi normaliu pasiskirstymu, kad juos galima būtų analizuoti, naudojant parametrinius testus. Moksliniuose tyrimuose dažniausiai normalumo vertinimui taikomi Kolmogorovo–Smirnov ir Shapiro–Vilko testai, todėl pirmiausia buvo atlikti šie testai. Jei testų rezultatuose p reikšmė (Sig.) yra didesnė nei 0,05, laikoma, kad duomenys neturi normalaus pasiskirstymo. Jei p reikšmė yra mažesnė nei 0,05, duomenų pasiskirstymas laikomas normaliu.

16 lentelė

Konstruktų skirstinio normalumo tikrinimas, remiantis Shapiro-Wilk ir Kolmogorov-Smirnov testais

Konstrukto pavadinimas	Shapiro-Wilk testas	Kolmogorov–Smirnov
Verslumo kompetencijų konstruktas	0.008	0.2
Darbo rezultatai konstruktas	< 0.001	0.025
Darbuotojų inovatyvumo konstruktas	< 0.001	0.005
Psichologinio kapitalo konstruktas	< 0.001	0.004

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Nors gauti duomenys rodo, kad jų skirstinys nėra normalus, tačiau žinoma, jog esant daugiau nei 100 respondentų, tikimybė, kad Kolmogorovo-Smirnovo ir Shapiro-Wilko testų rezultatai viršys 0.05, yra nedidelė. Dėl šios priežasties dėmesys skiriamas SPSS Skewness ir Kurtosis testų rezultatams, kurie yra pateikti 17 lentelėje.

17 lentelė

Skewness ir Kurtosis konstruktyvumo reikšmės

	Verslumo kompetencijų konstruktas	Darbo rezultatų konstruktas	Darbuotojų inovatyvumo konstruktas	Psichologinio kapitalo konstruktas
Skewness	-0.44	-0.37	-0.49	-0.52
Kurtosis	0.95	0.48	0.47	0.35

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis tyrimo duomenimis

Atliekant Skewness ir Kurtosis testus, jei šių rodiklių reikšmės viršija 1, tai reiškia, kad pasiskirstymas yra ryškiai smailus, o jei jos mažesnės nei –1, pasiskirstymas laikomas pernelyg plokščiu. Kai šios vertės artimos 0, pasiskirstymas yra panašus į normalųjį. Kadangi visi kintamieji išlieka [-1,1] intervale, galima tęsti duomenų analizę taikant parametrinius testus.

3.2.3. Konstruktyvumo aprašomoji statistika ir koreliacija

Matuojant tyrimo konstruktyvumo teiginius, buvo naudojama Likerto skalė nuo 1 iki 5, kur 1 parodo žemiausią vertę (visiškai nesutinku), o 5 – didžiausią vertę (visiškai sutinku). 18 lentelėje pateikiami konstruktyvumo vidurkiai, kurie svyruoja nuo 3.66 iki 3.96, kas parodo teigiamą bei palankią respondentų nuomonę apie konstruktyvumo teiginius, tačiau ne itin stipriai išreikštą.

Žemiausias konstrukto vidurkis nustatytas darbuotojų inovatyvumo konstrukto 3.66, o standartinis nuokrypis 0.748 – palyginti vidutinis nuokrypis, kuris rodo, kad atsakymai nėra itin išsibarstę, tačiau respondentų nuomonė šiek tiek skyrėsi. Didžiausias vidurkis nustatytas psichologinio kapitalo konstrukto 3.96, jo standartinis nuokrypis yra mažesnis nei darbuotojų inovatyvumo konstrukte ir siekia 0.66, kas parodo, jog respondentų atsakymai yra šiek tiek mažiau nukrypsta nuo vidurkio.

Siekiant nustatyti kintamųjų tarpusavio ryšius, SPSS duomenų analizės programoje buvo pritaikyta Pearson koreliacijos koeficiento skaičiavimo funkcija. Koreliacijos reikšmės taip pat pateikiamos 18 lentelėje. Gautos reikšmės buvo vertinamos pagal šiuos intervalus:

- 0 – nėra koreliacijos tarp konstrukto;
- 0.1–0.3 – silpna koreliacija;
- 0.4–0.6 – vidutinė koreliacija;
- 0.7–0.9 – stipri koreliacija;
- 1 – tobuloji koreliacija.

18 lentelė

Konstrukto vidurkiai, standartiniai nuokrypiai ir koreliacijos

	Konstrukto pavadinimas	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	1	2	3	4
1	Verslumo kompetencijų konstruktas	3.713	0.607	1			
2	Darbo rezultatai konstruktas	3.796	0.579	0.535**	1		
3	Darbuotojų inovatyvumo konstruktas	3.661	0.748	0.609**	0.416**	1	
4	Psichologinio kapitalo konstruktas	3.955	0.658	0.668**	0.515**	0.651**	1

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis; **Sig< 0.01

Visi konstruktai yra statistiškai reikšmingai susiję, o stipriausi ryšiai matomi tarp verslumo kompetencijų konstrukto (X) ir psichologinio kapitalo konstrukto (W) ($r = 0.668$), bei tarp darbuotojų inovatyvumo (M) ir psichologinio kapitalo konstrukto (W) ($r = 0.651$). Abi koreliacijos patenka į vidutinės koreliacijos režius (0.4-0.6). Tai rodo, kad šie aspektai yra glaudžiai susiję vienas su kitu, o didesnės verslumo kompetencijos ir inovatyvumas gali būti susiję

su aukštesniu psichologiniu kapitalu, kas rodo tikimybę, jog psichologinis kapitalas pasitvirtins moderatoriumi. Silpniausia koreliacija matoma tarp darbuotojų inovatyvumo (M) ir darbo rezultatų konstrukto (Y) ($r=0.416$), kas gali parodyti silpną mediaciją. Stiprios koreliacijos ($0.7-0.9$) nustatyta nebuvo, visos tikrintos koreliacijos laikomos vidutinėmis.

3.2.4 Kontrolinių klausimų analizė

Įsitikinti, ar kontroliniai klausimai daro poveikį tyrimo rezultatams, tikrinamas tyrimo duomenų pasiskirstymas pagal demografinių charakteristikų skirtumus. Šių rezultatų gavimui paprastoji regresinė analizė. Šios analizės būdu nustatoma ar kontroliniai klausimai daro įtaką priklausomam kintamajam – darbuotojų darbo rezultatams. 19 lentelėje galima matyti, jog vienintelis kontrolinis klausimas statistiškai reikšmingai veikiantis darbo rezultatus yra respondentų amžius, tačiau, įvertinus nestandartizuotą koeficientą, matoma, jog šis daro neigiamą poveikį priklausomam kintamajam, tai reiškia, kad didėjant amžiui priklausomo kintamojo reikšmė mažėja. Kiti kontroliniai klausimai nedaro statistiškai reikšmingos įtakos priklausomam kintamajam. Palyginimui 19 lentelėje pateikiami ir likę konstruktai (verslumo kompetencijų ir psichologinio kapitalo), kurie jau daro statistiškai reikšmingą įtaką priklausomam kintamajam, tačiau pastebima, jog darbuotojų inovatyvumo poveikis yra labai silpnas, kas, taip pat, gali parodyti, jog nepasitvirtins mediatoriumi.

19 lentelė

Kontrolinių klausimų regresinės analizės rezultatai

Veiksny	Nestandartizuotas koeficientas B	Sig.	Tolerance	VIF
Lytis	-0.89	0.345	0.932	1.073
Amžius	-0.110	0.002	0.838	1.194
Organizacijos dydis	0.033	0.350	0.970	1.031
Išsilavinimas	0.001	0.961	0.889	1.124
Verslumo kompetencijos	0.352	<0.001	0.487	2.053
Darbuotojų inovatyvumas	0.004	0.941	0.508	1.1969
Psichologinis kapitalas	0.274	<0.001	0.444	2.254

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

Patikrinamas multikolinearumas, naudojant Tolerance ir VIF reikšmes, kurios rodo, ar kintamieji nėra per daug susiję tarpusavyje. Jei VIF reikšmės < 10 , nėra stiprios multikolinearumo

problemos, Tolerance > 0.1, kintamieji yra tinkami analizei. Iš 19 lentelės duomenų matome, jog gautos reikšmės pakliūva į numatytas ribas ir yra tinkami analizei.

3.2.5 Regresinė analizė

H1: Verslumo kompetencijos daro įtaką darbo rezultatams.

Kad patikrinti šią hipotezę, taikoma tiesinė regresija, kur priklausomas kintamasis yra darbo rezultatai, o nepriklausoma kintamasis – verslumo kompetencijos. Tam, kad nustatyti ar duomenys tinkami regresinei analizei, atliekamas Anova testas. Iš 20 lentelės duomenų galima matyti, jo Atlikus Anova testą gautos reikšmės F yra 119.87 ir Sig. <0.001, vadinasi, duomenys yra tinkami regresinei analizei.

20 lentelė

Anova testas hipotezei Verslumo kompetencijos daro įtaką darbo rezultatams

Modelis		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	24.833	1	24.833	119.869	<0.001
	Residual	50.549	244	0.207		
	Total	75.382	245			

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

O 21 lentelėje gauta R^2 reikšmė yra lygi 0.286 (R^2 patikslintas = 0.283), vadinasi, nepriklausomas kintamasis paaiškina 28.6% priklausomo kintamojo – darbo rezultatai. Kadangi determinacijos koeficiento (R^2) reikšmė yra didesnė nei 0.20, galima teigti, jog ryšys tarp kintamųjų nėra silpnas. O Durbin Watson rodiklis 1.785 rodo, jog nepriklausomas kintamasis pakankamai tiksliai gali prognozuoti darbuotojų darbo rezultatus.

21 lentelė

Verslumo kompetencijų įtakos darbo rezultatams modelio tinkamumo patikrinimo rezultatai

	R	R kvadratu	Patikslintas R kvadratu	Durbin-Watson
Modelis	0.535	0.286	0.283	1.785

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

Pagal 22 lentelės duomenis, matoma, jog verslumo kompetencijos daro teigiamą ir statistiškai reikšmingą įtaką darbo rezultatams. Gerėjant verslumo kompetencijoms, gerėja darbo rezultatai ($\beta=0.574$, Sig<0.001). Todėl hipotezė H1 yra laikoma patvirtinta.

22 lentelė

Darbo rezultatų ir verslumo kompetencijų regresijos analizės rezultatai

Modelis		Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	T	Sig.	Kolinearumo statistika	
		B	Standartinė paklaida	Beta			Tolerancė	VIF
	Konstanta	1.825	0.180		10.118	<0.001		
	Verslumo kompetencijos	0.525	0.048	0.574	10.948	<0.001	1.000	1.000

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

3.2.6 Mediacijos analizė

H2: Darbuotojų inovatyvumas medijuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų.

Šiai hipotezei tikrinti naudotas SPSS programai skirtas programinis priedas Process V.4.2. Mediacijai tikrinti buvo pasirinktas ketvirtas modelis. Todėl tikrinamas modelio tinkamumas, iš 23 lentelės duomenų matoma, jog Sig. reikšmė abejais atvejais <0.005, tad modelis yra tinkamas naudoti.

23 lentelė

Modelio tinkamumo tikrinimas

Modelis	R ²	MSE	F	Sig.
Inovatyvumas kaip Y	0.3705	0.3544	143.61	<0.001
Darbo rezultatai kaip Y	0.2989	0.2368	51.81	0.0035

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

Iš 23 lentelės duomenų taip pat matoma, jog inovatyvumo konstruktas paaiškina 37.05% verslumo kompetencijų ($R^2 = 0.3705$), o Sig. < 0.001 parodo, jog modelis yra statistiškai reikšmingas. Tai reiškia, kad kuo aukštesnis verslumo kompetencijų lygis, tuo didesnis darbuotojų inovatyvumas. Bei apie 29,89% ($R^2 = 0.2989$) darbo rezultatų variacijos paaiškinama verslumo kompetencijomis ir darbuotojų inovatyvumu. Verslumo kompetencijos turi reikšmingą teigiamą poveikį darbo rezultatams ($B = 0.4272$, Sig. < 0.001), o darbuotojų inovatyvumas daro reikšmingą, bet silpnesnį poveikį darbo rezultatams ($B = 0.1106$, $p = 0.0355$). Tai rodo, kad tiek verslumo kompetencijos, tiek darbuotojų inovatyvumas prisideda prie geresnių darbo rezultatų, tačiau verslumo kompetencijų poveikis yra stipresnis

Toliau su SPSS programai skirto programinio priedo Process V.4.2. ketvirtu modeliu analizuojama antroje hipotezėje pateikiama mediacija. Tikrinamas bendras, tiesioginis ir netiesioginis verslumo kompetencijų (X) efektas darbo rezultatams (Y).

24 lentelė

Hipotezės Darbuotojų inovatyvumas medijuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų mediacijos analizė

Bendras X efektas Y					
Koeficientas	Std. Paklaida	T	Sig.	95% pasikliautinio intervalo apatinis rėžis	95% pasikliautinio intervalo viršutinis rėžis
0.5103	0.0516	9.887	<0.05	0.409	0.612
Tiesioginis X efektas Y					
Koeficientas	Std. Paklaida	T	Sig.	95% pasikliautinio intervalo apatinis rėžis	95% pasikliautinio intervalo viršutinis rėžis
0.427	0.065	6.613	<0.05	0.3	0.555
Netiesioginis X efektas Y					
Koeficientas	Std. Paklaida			95% pasikliautinio intervalo apatinis rėžis	95% pasikliautinio intervalo viršutinis rėžis
0.083	0.052			- 0.014	0.19

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

24 lentelėje pateikta mediacijos analizė dar kartą patvirtino, jog verslumo kompetencijos daro reikšmingą poveikį darbo rezultatams ($B = 0.4272$, $p < 0.001$). Bendras X (verslumo kompetencijų) poveikis Y (darbo rezultatams) yra statistiškai reikšmingas ir lygus 0.525 ($p < 0.05$). Tačiau darbuotojų inovatyvumas nepasitvirtino, kaip mediatorius, kadangi jo $B = 0.0831$, o

pasikliautinio intervalo apatinis rėžis yra -0.0136 ir apima nulį. Tai reiškia, kad darbuotojų inovatyvumas neturi reikšmingo mediacijos efekto – nors jis prisideda prie geresnių darbo rezultatų, pagrindinis poveikis vis tiek kyla iš verslumo kompetencijų. Todėl šiame modelyje H2 hipotezė nepasitvirtino.

3.2.7 Moderacijos analizė

H3: Psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų. Kuo didesnis psichologinis kapitalas, tuo ryšys tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų yra didesnis.

H4: Psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų. Kuo didesnis psichologinis kapitalas, tuo ryšys tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų yra didesnis.

Iš pradžių tikrinama trečia hipotezė, jai tikrinti naudotas SPSS programai skirtas programinio priedo Process V.4.2. pirmas modelis. Tikrinama ar psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų. Atliekant moderacijos analizę, nepriklausomas kintamasis yra verslumo kompetencijos (X), priklausomas kintamasis – darbo rezultatai (Y), o moderatorius yra psichologinis kapitalas (W).

25 lentelė

Verslumo kompetencijų ir psichologinio kapitalo įtakos darbo rezultatams modelio tinkamumo patikrinimas

	R ²	MSE	F	Sig.
Darbo rezultatai kaip Y	0.338	0.2245	41.1958	< 0.001

Saltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

Modelis statistiškai reikšmingas (Sig. < 0.001), reiškia, kad modelis gerai paaiškina priklausomą kintamąjį. R² = 0.3381 rodo, kad apie 33.81% priklausomo kintamojo (Darbo rezultatų) variacijos gali būti paaiškintos nepriklausomais kintamaisiais. O moderacijos rezultatai pateikti 26 lentelėje. Gauti rezultatai signalizuoja tai, kad psichologinio kapitalo moderacija ryšiui tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų nėra statistiškai reikšminga. Tai parodo Sig. Reikšmė, kuri lygi 0.109, pasikliautinio intervalo rėžiai (-0.1895;0.0191), apimantys nulį bei papildomai apskaičiuotas determinacijos koeficiento pokytis, kuris lygus $\Delta R^2=0.007$ ir Sig.=0.1088, todėl darome išvadą, kad psichologinis kapitalas nemoderuoja ryšio tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų.

26 lentelė

Moderacijos analizės rezultatai hipotezei psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų

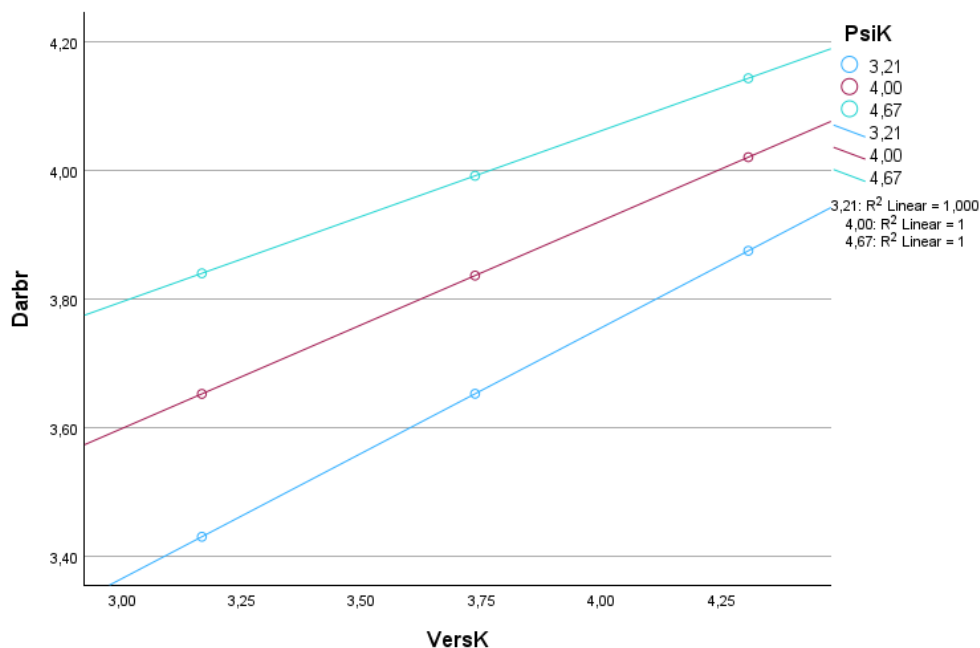
Modelis	Koeficientas	Std. paklaid a	T	Sig.	95% pasikliautin io intervalo apatinis rėžis	95% pasikliautin io intervalo viršutinis rėžis
Konstanta	0.426	0.748	0.569	0.57	-1.048	1.791
Verslumo kompetencijos	0.664	0.219	3.036	0.002 7	0.2331	1.0947
Psichologinis kapitalas	0.551	0.197	2.801	0.005	0.1635	0.939
Verslumo kompetencijos x Psichologinis kapitalas	-0.085	0.053	- 1.609	0.109	-0.1895	0.0191

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

2 paveiksle rezultatai pateikti ir linijine diagrama, matomas linijų lygiagretumas dar kartą parodo, jog psichologinis kapitalas nemoderuoja verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų ryšio. Dėl šių priežasčių galima teigti, jog trečioji hipotezė taip pat nepasitvirtino. Nors psichologinis kapitalas nepasitvirtino, kaip moderatorius, pastebimas statistiškai reikšmingas teigiamas tiesioginis poveikis darbo rezultatams ($B=0.551$, $\text{Sig.} < 0.005$), tai reiškia, kad aukštesnis psichologinis kapitalas susijęs su geresniais darbo rezultatais, tačiau jis nekeičia verslumo kompetencijų poveikio stiprumo darbo rezultatams.

2 paveikslas

Psichologinio kapitalo įtaka verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų ryšiui linijinė diagrama



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

Toliau bus tikrinama ketvirta hipotezė, tikrinama ar psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų. Šiuo atveju darbuotojų inovatyvumas tampa nepriklausomu kintamuoju (X), darbo rezultatai išlieka priklausomu kintamuoju (Y), o psichologinis kapitalas – moderatoriumi (W). Tam tikrinti naudotas SPSS programai skirtas programinio priedo Process V.4.2. 14 modelis, kuris leidžia tirti moderaciją mediatoriaus poveikiui priklausomam kintamajam, nustatyti ar moderatorius keičia mediatoriaus efektą. Nepriklausomas kintamasis (X – verslumo kompetencijos) vis dar išlieka analizėje, bet pagrindinis dėmesys skiriamas $M \rightarrow Y$ ryšio sąveikai su moderatoriumi (W). Iš pradžių 27 lentelėje patikrinamas modelio tinkamumas.

27 lentelė

Darbuotojų inovatyvumo ir psichologinio kapitalo įtakos darbo rezultatams modelio tinkamumo patikrinimas

	R ²	MSE	F	Sig.
Darbo rezultatai kaip Y	0.333	0.2271	30.104	< 0.001

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

Modelis statistiškai reikšmingas (Sig. < 0.001), reiškia, kad modelis gerai paaiškina priklausomą kintamąjį. $R^2 = 0.333$ rodo, kad apie 33.3% priklausomo kintamojo (Darbo rezultatų) variacijos gali būti paaiškintos nepriklausomais kintamaisiais. O moderacijos rezultatai pateikti 28 lentelėje.

28 lentelė

Moderacijos analizės rezultatai hipotezei psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų

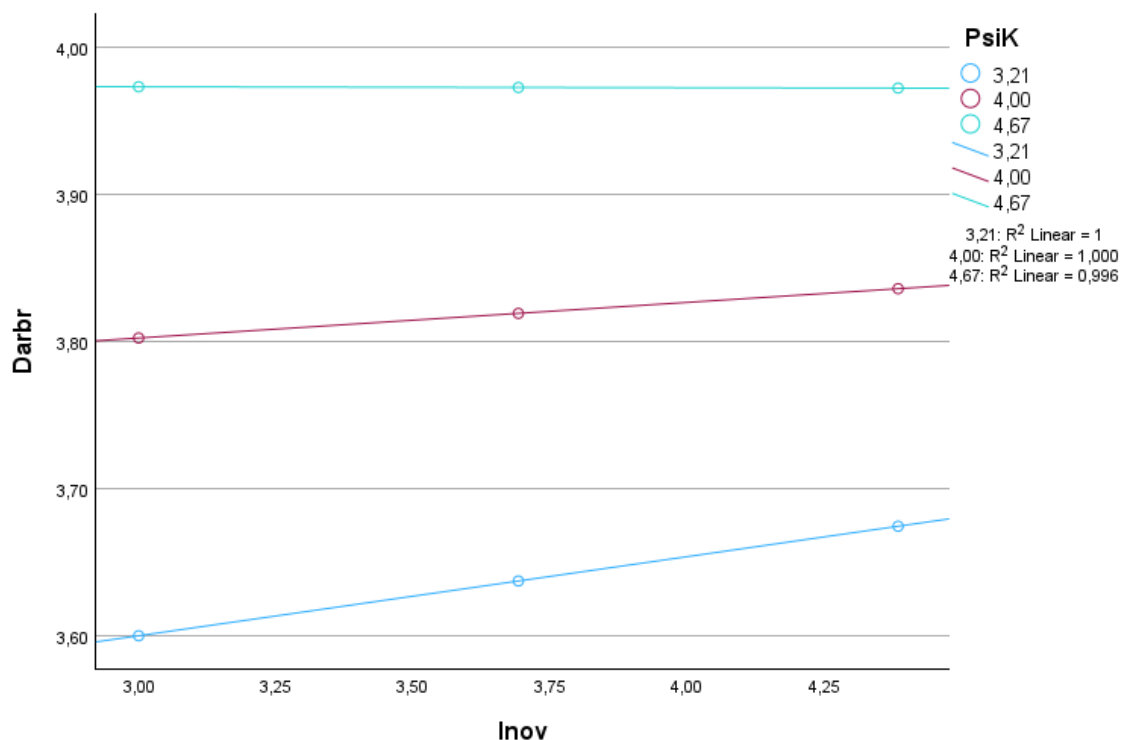
Modelis	Koeficientas	Std. paklaida	T	Sig.	95% pasikliautinio intervalo apatinis rėžis	95% pasikliautinio intervalo viršutinis rėžis
Konstanta	1.0880	0.7154	1.521	0.1296	-0.3212	2.4973
Verslumo kompetencijos	0.3149	0.0709	4.438	< 0.001	0.1752	0.4547
Inovatyvumas	0.1436	0.2083	0.833	0.4056	-0.2368	0.5840
Psichologinis kapitalas	0.3681	0.1982	1.857	0.0645	-0.0224	0.7586
Inovatyvumas x Psichologinis kapitalas	-0.0373	0.0523	-0.714	0.4757	-0.1403	0.0656

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

Gauti rezultatai parodo tai, kad psichologinio kapitalo moderacija ryšiui tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų nėra statistiškai reikšminga. Tai pabrėžia Sig. reikšmė, kuri yra net 0.4757 bei pasikliautinis intervalas (-0.1403; 0.0656), apimantis nulį, todėl darome išvadą, kad psichologinis kapitalas nemoderuoja ryšio tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų. O 3 paveiksle rezultatai pateikti ir linijine diagrama, joje regresijos linijos yra skirtingose padėtyse, kas turėtų parodyti, kad psichologinis kapitalas keičia inovatyvumo poveikį darbo rezultatams. Melsva linija (PsiK = 4.67) yra aukščiausia, tai gali rodyti, kad didesnė psichologinio kapitalo vertė sukelia stipresnį inovacijos poveikį darbo rezultatams. Kadangi Modelis 14 parodė, jog moderacija nepasitvirtino, diagrama nebūtinai demonstruoja statistiškai reikšmingą efektą – tai reiškia, kad nors skirtingos psichologinio kapitalo vertės gali atrodyti turinčios įtaką inovatyvumo ir darbo rezultatų ryšiui, ši sąveika nėra reikšminga remiantis statistine analize.

3 paveikslas

Psichologinio kapitalo įtaka darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų ryšiui linijinė diagrama



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

Siekiant giliau išanalizuoti psichologinį kapitalą, kaip moderatorių, buvo pasinaudota SPSS programai skirtu programinio priedo Process V.4.2. 15 modeliu. Nagrinėjant, jog psichologinis kapitalas gali veikti ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbuotojų inovatyvumo. Modelis buvo patikrintas ir statistiškai reikšmingas. Tačiau, vėl gi, psichologinis kapitalas nepasitvirtino moderatoriumi ryšyje tarp verslumo kompetencijų ir darbuotojų inovatyvumo, kadangi apskaičiuotas Sig. buvo lygus 0.1121, o pasikliautinis intervalas apėmė nulį.

3.3. Rezultatų aptarimas

Atlikta kiekybinio tyrimo verslumo kompetencijų įtaka darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui bei moderuojant psichologiniam kapitalui rezultatų analizė. Buvo iškeltos keturios hipotezės, kurių rezultatai pateikiami 29 lentelėje. Iš lentelės duomenų, galima matyti, jog pasitvirtino tik viena iškelta hipotezė (H1), o H2, H3 ir H4 – nepasitvirtino.

29 lentelė

Verslumo kompetencijų įtaka darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui bei moderuojant psichologiniam kapitalui tyrimo hipotezių tikrinimo rezultatai

Hipotezė	Rezultatas
H1: Verslumo kompetencijos daro įtaką darbo rezultatams.	Pasitvirtino
H2: Darbuotojų inovatyvumas medijuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų.	Nepasitvirtino
H3: Psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų. Kuo didesnis psichologinis kapitalas, tuo ryšys tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų yra didesnis.	Nepasitvirtino
H4: Psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų. Kuo didesnis psichologinis kapitalas, tuo ryšys tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų yra didesnis.	Nepasitvirtino

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

Remiantis tyrimo rezultatais, nustatyta, jog verslumo kompetencijos daro teigiamą įtaką darbuotojų darbo rezultatams (H1). Nors verslumo kompetencijos dažniausiai siejamos su verslų savininkais ir jų gebėjimais sėkmingai kurti, vystyti ir valdyti verslą, jos yra svarbios ir darbuotojams (González-López ir kiti, 2020). Remiantis mokslinės literatūros analize, verslumo kompetencijos gali būti laikomos ir aukštesnio lygio savybe, atspindinčia gebėjimą sėkmingai veikti darbo aplinkoje (Ferrerias-Garcia ir kiti, 2019) bei gali padidinti darbuotojų gebėjimą prisidėti prie organizacijos sėkmės (Klepić, 2022).

Gauti rezultatai parodė, jog antroji hipotezė – darbuotojų inovatyvumas medijuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų, nepasitvirtino. Nors inovatyvumo konstruktas paaiškina 37.05% verslumo kompetencijų, nustatyta, jog darbuotojų inovatyvumas neturi reikšmingo mediacijos efekto – nors jis prisideda prie geresnių darbo rezultatų, pagrindinis poveikis vis tiek kyla iš verslumo kompetencijų. Kadangi netiesioginis efektas per inovatyvumą nebuvo statistiškai reikšmingas, tai reiškia, jog verslumo kompetencijos veikia darbo rezultatus kitais keliais, o ne per inovatyvų darbuotojų elgesį.

Taip pat nepasitvirtino ir H3 hipotezė, jog psichologinis kapitalas moderuoja ryšį tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų. Analizė parodė, jog kad moderatoriaus (psichologinio kapitalo) efektas nekeičia ryšio tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų, kadangi poveikis yra statistiškai nereikšmingas. Tokį pat rezultatą matome ir H4 hipotezės (Psichologinis kapitalas

moderuoja ryšį tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų.) atveju. Gauti rezultatai parodė tai, kad psichologinio kapitalo moderacija ryšiui tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų nėra statistiškai reikšminga.

3.4 Papildomos išvalgos

Tačiau iškeltų hipotezių tikrinimo metu buvo pastebėta, jog psichologinis kapitalas tiesiogiai veikia darbo rezultatus. Tai pastebėta 19 ir 26 lentelių duomenyse. Patikrinus tokio modelio tinkamumą, buvo pastebėta, jog šis yra statistiškai reikšmingas (Sig. <0.001) ir psichologinis kapitalas paaiškina 26,5% darbo rezultatų variacijų. Pagal 30 lentelės duomenis, matoma, jog psichologinis kapitalas daro teigiamą ir statistiškai reikšmingą įtaką darbo rezultatams. Gerėjant psichologiniam kapitalui, gerėja darbo rezultatai (Beta=0.515, Sig<0.001).

30 lentelė

Psichologinio kapitalo ir darbo rezultatų regresijos analizės rezultatai

Modelis		Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	T	Sig.	Kolinearumo statistika	
		B	Standartinė paklaida	Beta			Tolerancė	VIF
	Konstanta	2.006	0.193		10.368	<0.001		
	Psichologinis kapitalas	0.453	0.048	0.515	9.383	<0.001	1.000	1.000

Saltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

Tokie rezultatai gali būti paaiškinami ir teoriškai, kadangi psichologinis kapitalas siejamas su darbuotojų požiūriu, elgesiu ir našumu įvairiuose analizės lygmenyse (Newman ir kiti, 2014). Teigiamas psichologinis kapitalas yra būtinas versliam mąstymui, mokymuisi iš patirties ir prisitaikant prie verslo aplinkos dinamikos, siekiant sėkmės (Baluku ir kiti, 2018). Kas gali būti glaudžiai susiję ne tik su įmonės sėkme, bet ir su asmeniniais darbuotojų darbo rezultatais.

Kadangi mokslinėje literatūroje išskiriamos tam tikros sąsajos tarp psichologinio kapitalo ir verslumo kompetencijų per: strateginį mąstymą (Novitasari ir kt., 2020); problemų sprendimą ir prisitaikymą prie nenumatytų situacijų (Luthans ir kt., 2010) ir kitus veiksnius, buvo nuspręsta patikrinti ar psichologinis kapitalas veikia verslumo kompetencijas. Tam, kad nustatyti ar duomenys tinkami regresinei analizei, atliekamas Anova testas, kurį atlikus gautos reikšmės F yra 119.48 ir Sig. <0.001, parodė, jog duomenys yra tinkami regresinei analizei.

O 31 lentelėje gauta R^2 reikšmė yra lygi 0.446 (R^2 patikslintas = 0.4524), vadinasi, psichologinis kapitalas paaiškina 44.6% verslumo kompetencijų. Kadangi determinacijos koeficiento (R^2) reikšmė yra didesnė nei 0.20, galima teigti, jog ryšys tarp kintamųjų nėra silpnas. O Durbin Watson rodiklis 1.842 rodo, jog psichologinis kapitalas pakankamai tiksliai gali prognozuoti verslumo kompetencijas

31 lentelė

Verslumo kompetencijų įtakos darbo rezultatams modelio tinkamumo patikrinimo rezultatai

	R	R kvadratu	Patikslintas R kvadratu	Durbin-Watson
Modelis	0.668	0.446	0.4524	1.842

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

Pagal 32 lentelės duomenis, matoma, jog psichologinis kapitalas daro teigiamą ir statistiškai reikšmingą įtaką verslumo kompetencijoms. Tai reiškia, kad didesnis psichologinis kapitalas skatina aukštesnes verslumo kompetencijas. (Beta=0.668, Sig<0.001).

32 lentelė

Psichologinio kapitalo ir verslumo kompetencijų regresijos analizės rezultatai

Modelis		Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	T	Sig.	Kolinearumo statistika	
		B	Standartinė paklaida	Beta			Toleranc e	VIF
	Konstanta	1.279	0.176		7.269	<0.001		
	Verslumo kompetencijos	0.615	0.044	0.668	14.017	<0.001	1.000	1.000

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

Kadangi mokslinėje literatūroje ryšys tarp psichologinio kapitalo ir darbuotojų inovatyvumo gali būti matomas per: kūrybiškumą, nes pasitikėjimas savimi skatina ieškoti kūrybiškų sprendimų (Peterson ir kt., 2011), ir rizikos priėmimą, nes optimizmas ir atsparumas leidžia drąsiau priimti galimybes, kurios gali duoti inovatyvių rezultatų (Lupsa ir kt., 2020). Buvo nuspręsta patikrinti ar šiame tyrime psichologinis kapitalas veikia darbuotojų inovatyvumą. Nustatyta, jog toks modelis yra statistiškai reikšmingas (Sig. <0.01; F yra 179.62 bei Durbin Watson lygus 1.951) bei paaiškina 42.4% darbuotojų inovatyvumo variacijų. Psichologinio kapitalo ir darbuotojų inovatyvumo regresijos analizės rezultatus galima matyti 33 lentelėje.

33 lentelė

Psichologinio kapitalo ir darbuotojų inovatyvumo regresijos analizės rezultatai

Modelis		Nestandardizuoti koeficientai		Standartizuoti koeficientai	T	Sig.	Kolinearumo statistika	
		B	Standartinė paklaida	Beta			Tolerancė	VIF
	Konstanta	0.730	0.222		3.294	<0.001		
	Psichologinis kapitalas	0.741	0.055	0.651	13.402	<0.001	1.000	1.000

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SPSS programos duomenimis

B = 0.741, Sig. < 0.001 parodo, jog psichologinio kapitalo poveikis darbuotojų inovatyvumui yra statistiškai reikšmingas, o Beta = 0.651 rodo, kad psichologinio kapitalo poveikis inovatyvumui yra gana stiprus. Tai reiškia, kad kuo stipresnis darbuotojų pasitikėjimas savimi, optimizmas ir atkaklumas (psichologinio kapitalo sudedamosios dalys), tuo labiau jie yra linkę elgtis inovatyviai.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Verslumo kompetencijos dažniausiai apibūdinamos, kaip asmens žinios ir įgūdžiai, kurie yra reikalingi, norint sėkmingai kurti, vystyti bei valdyti verslą. Verslumo kompetencijos apima labai skirtingas verslo valdymo sritis, pagrindinį fokusą nukreipiant į vertės kūrimą, kuri gali būti ekonominė, kultūrinė ar socialinė, todėl verslumo kompetencijos yra aktualios ne tik verslų savininkams, bet ir darbuotojams. Mokslininkai išskiria, jog įvairūs verslumo kompetencijų aspektai, kaip antai: efektyvumo didinimas, rizikos valdymas, problemų sprendimas, motyvacija, atsakomybė ar strateginis mąstymas, gali daryti įtaką darbuotojų darbo rezultatams. Tai patvirtino empirinio tyrimo rezultatai, kurie parodė, jog **kuo stipriau išvystytos darbuotojų verslumo kompetencijos, tuo geresni yra jų darbo rezultatai.**

2. Darbuotojų inovatyvumas gali būti apibrėžiamas kaip įvairių veiksnių visuma, kurioje inovatyvus darbuotojas pasižymi kūrybiškumu, gebėjimu generuoti naujas idėjas bei rasti nestandartinius sprendimus. Tačiau inovatyvumas priklauso ne tik nuo asmeninių savybių, bet ir nuo organizacinės aplinkos, palaikymo, finansinių resursų bei rinkos, į kurią orientuojama siūloma inovacija. Palanki darbo kultūra, motyvacijos sistemos ir inovacijų skatinimas organizacijoje gali turėti didelę įtaką darbuotojų gebėjimui kurti ir diegti naujoves. Nors verslumo kompetencijos dažnai siejamos su inovatyviu darbuotojų elgesiu, empirinio tyrimo rezultatai rodo, kad **darbuotojų inovatyvumas nėra tarpinis veiksnys tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų.** Tai reiškia, kad darbuotojų pasiekimai labiau priklauso nuo tiesioginio verslumo kompetencijų taikymo nei nuo jų inovatyvumo.

3. Teigiamas psichologinis kapitalas – tai asmens psichologinės raidos būseną, apimanti pasitikėjimą savimi, optimizmą, viltį ir atsparumą. Šios teorijos kūrėjai akcentuoja, kad nors psichologinis kapitalas pasižymi tam tikru stabilumu, jis gali ir turi būti ugdomas per praktiką, nuolatinį mokymąsi bei asmeninio tobulėjimo procesus. Organizacijos, kurios skatina šių savybių vystymą, dažnai pastebi darbuotojų didesnę įsitraukimą, motyvaciją ir gebėjimą veiksmingai spręsti problemas. Tyrimo rezultatai parodė, kad **psichologinis kapitalas nėra moderuojantis veiksnys nei tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų, nei tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų.** Tai reiškia, kad psichologinis kapitalas nepakeičia šių ryšių stiprumo ir krypties. Tačiau psichologinis kapitalas tiesiogiai ir statistiškai reikšmingai veikia visus nagrinėtus tyrimo komponentus: verslumo kompetencijas, darbuotojų inovatyvumą ir jų darbo rezultatus. Tai rodo, kad aukštesnis psichologinio kapitalo lygis gali sustiprinti tiek darbuotojų gebėjimą efektyviai naudoti verslumo kompetencijas, tiek jų inovatyvų mąstymą, o galiausiai – darbo našumą bei rezultatus.

4. Darbo rezultatai padeda atskirti ir suprasti skirtingas darbo proceso dalis, įskaitant darbuotojo elgesį bei pastangas, norint pasiekti numatytų tikslų bei pasiekimų atitikimas keliamiems reikalavimams, kurie, taip pat, gali būti suprantami, lyginant su kolegų pasiekimais. Tai apima ir kontroliuojamą elgesį, nustatant ribas nereikšmingam elgesiui, kas, iš esmės, reiškia, jog darbuotojai turi valdyti savo elgesį taip, kad šis prisidėtų prie darbo rezultatų, tuo pačiu metu, laikantis nustatytų ribų bei vengiant nereikšmingo elgesio, kuris gali trikdyti darbo našumą. Tyrimo metu, nustatyta, jog reikšmingą poveikį darbo rezultatams turi verslumo kompetencijos ir psichologinis kapitalas. Tai reiškia, jog organizacijos, siekiančios geresnių darbo rezultatų, turėtų investuoti į darbuotojų verslumo kompetencijų ir psichologinio kapitalo stiprinimą.

Pasiūlymai įmonėms, siekiančioms pagerinti darbuotojų darbo rezultatus:

1. Investuoti į darbuotojų verslumo kompetencijų ugdymą. Organizacijos gali rengti mokymus, seminarus ir praktinius užsiėmimus, skatinančius kūrybiškumą, problemų sprendimą, strateginį mąstymą ir inovacijų kūrimą. Verslumo kompetencijų stiprinimas padeda darbuotojams būti iniciatyviems, savarankiškiems ir orientuotiems į rezultatą, taip didinant bendrą darbo efektyvumą ir organizacijos konkurencingumą. Be to, verta skatinti darbuotojų dalyvavimą mentorystės programose, kur jie gali perimti patirtį iš sėkmingų verslumo praktikos pavyzdžių.

2. Plėtoti psichologinio kapitalo ugdymo strategijas. Įmonės turėtų kurti motyvuojančią organizacinę kultūrą, kurioje darbuotojai jaučiasi vertinami, pasitikintys savimi ir palaikomi. Tai galima pasiekti per tikslingas lyderystės programas, grįžamojo ryšio sistemą, emocinio intelekto mokymus bei darbo aplinkos gerinimą. Psichologinio kapitalo stiprinimas padidina darbuotojų įsitraukimą, motyvaciją ir atsparumą stresui, taip prisidedant prie jų produktyvumo ir inovatyvumo.

Pasiūlymai darbuotojams, siekiantiems pagerinti asmeninius darbo rezultatus:

1. Aktyviai ugdyti verslumo kompetencijas. Darbuotojai gali investuoti į savo profesinį augimą mokydami naujų įgūdžių, susijusių su verslumu, dalyvaudami mokymuose, mentorystės programose ar praktinėse dirbtuvėse. Be to, svarbu ieškoti būdų, kaip iniciatyviai prisidėti prie organizacijos augimo – tai gali būti inovatyvių sprendimų siūlymas, dalyvavimas strateginiuose projektuose ar procesų optimizavimas. Iniciatyvumas ir lankstumas padeda išsiskirti kaip vertingam organizacijos nariui.

2. Ugdyti psichologinį kapitalą – pasitikėjimą savimi, atsparumą, viltį ir optimizmą. Šios savybės daro teigiamą poveikį ne tik darbo rezultatams, bet ir gebėjimui spręsti sudėtingas užduotis, priimti iššūkius ir siekti aukštesnių tikslų. Psichologinį kapitalą galima stiprinti per saviugdos praktikas, tokias kaip aiškių tikslų nustatymas, pozityvaus mąstymo ugdymas bei

efektyvios problemų sprendimo strategijos. Organizacijos, kurios skatina darbuotojų emocinį atsparumą ir motyvaciją, dažnai mato didesnę jų įsitraukimą ir produktyvumą.

Tyrimo apribojimai. Nors analizė ir gauti rezultatai yra reprezentatyvūs, jų taikymo ribos gali priklausyti nuo organizacijų, kuriose dirba respondentai, veiklos srities, organizacijos dydžio bei vidinės struktūros. Skirtingos organizacijos gali turėti nevienodas verslo strategijas, kultūrą ir išteklius, kurie daro įtaką darbuotojų elgsenai, jų verslumo kompetencijoms ir inovatyvumui. Ypač svarbu atsižvelgti į inovatyvumo konstrukto apribojimus. Inovatyvumas yra ne tik individuali darbuotojo savybė, bet ir priklauso nuo organizacijos poreikio inovacijoms, jos finansinių galimybių bei palaikymo sistemos. Įmonės, orientuotos į inovacijas, gali skatinti darbuotojų kūrybiškumą ir eksperimentavimą, tuo tarpu konservatyvesnės organizacijos gali mažiau investuoti į naujovių diegimą, kas gali paveikti tyrimo rezultatus.

Pasiūlymai tolimesniems tyrimams:

1. Atlikti panašų tyrimą, apklausiant tam tikros veiklos srities organizacijų darbuotojus. Tolesni tyrimai galėtų būti atliekami specifinėse industrijose, siekiant detalesnės analizės ir rezultatų, kurie atspindi tam tikros srities darbo aplinką. Tai leistų nustatyti, ar verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų ryšys yra universalus, ar priklauso nuo veiklos specifikos.

2. Analizuoti papildomus veiksnius, darančius įtaką verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų ryšiui. Be jau nagrinėtų aspektų, naudinga būtų išplėsti analizę į kitus svarbius veiksnius, tokius kaip darbuotojų motyvacija, organizacijos kultūra, lyderystės stilius ar darbo sąlygos. Tai padėtų išsiaiškinti, ar tam tikri vidiniai ir išoriniai organizaciniai aspektai daro įtaką darbuotojų verslumo kompetencijų taikymui ir jų pasiektiems rezultatams.

3. Atlikti kokybinį tyrimą, įtraukiant įmonių vadovus ir darbuotojus. Giluminiai interviu ar fokus grupės diskusijos galėtų padėti atskleisti, kurios verslumo kompetencijos labiausiai prisideda prie darbo rezultatų skirtingose pareigose bei industrijose. Be to, būtų naudinga įvertinti, kaip įmonių vadovai suvokia verslumo kompetencijų ugdymą organizacijoje ir kokias strategijas taiko jų skatinimui.

LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138. <https://doi.org/10.1002/cjas.1314>
- Adel Rastkhiz, S. E., Mobini Dehkordi, A., Yadollahi Farsi, J., & Azar, A. (2019). A new approach to evaluating entrepreneurial opportunities. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 26(1), 67-84. <https://doi.org/10.1108/JSBED-01-2018-0013>
- Aldahdouh, T. Z., Korhonen, V., & Nokelainen, P. (2019). *International Journal of Innovation Studies*. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2019.06.001>
- Aldahdouh, T. Z., Korhonen, V., & Nokelainen, P. (2019). What contributes to individual innovativeness? A multilevel perspective. *International Journal of Innovation Studies*, 3(2), 23-39. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2019.06.001>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Ali, I. (2019). Personality traits, individual innovativeness and satisfaction with life. *Journal of Innovation & knowledge*, 4(1), 38-46. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.11.002>
- Andersen, J. A. (2006). Leadership, personality and effectiveness. *The journal of socio-economics*, 35(6), 1078-1091. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.11.066>
- Atra, D. N. C., Yeti, Y., Rahayu, B., & Yusuf, M. (2022). Effect Of Competence And Compensation On Employee Performance. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(6), 2477-2482. <https://doi.org/10.53625/jirk.v2i6.3985>
- Ax, C., & Greve, J. (2017). Adoption of management accounting innovations: Organizational culture compatibility and perceived outcomes. *Management Accounting Research*, 34, 59-74. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2016.07.007>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Bernadó, E., & Bratzke, F. (2024). Revisiting EntreComp through a systematic literature review of entrepreneurial competences. Implications for entrepreneurship education and future

- research. *The International Journal of Management Education*, 22(3), 101010.
<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.101010>
- Bibi, S., Khan, A., Hayat, H., Panniello, U., Alam, M., & Farid, T. (2022). Do hotel employees really care for corporate social responsibility (CSR): a happiness approach to employee innovativeness. *Current Issues in Tourism*, 25(4), 541-558.
<https://doi.org/10.1080/13683500.2021.1889482>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67-82.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Borah, P. S., Iqbal, S., & Akhtar, S. (2022). Linking social media usage and SME's sustainable performance: The role of digital leadership and innovation capabilities. *Technology in Society*, 68, 101900. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101900>
- Bozionelos, N., & Singh, S. K. (2017). The relationship of emotional intelligence with task and contextual performance: More than it meets the linear eye. *Personality and Individual Differences*, 116, 206-211. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.059>
- Centobelli, P., Cerchione, R., & Singh, R. (2019). The impact of leanness and innovativeness on environmental and financial performance: Insights from Indian SMEs. *International Journal of Production Economics*, 212, 111-124.
<https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.02.011>
- Chaffin, T. D., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2023). Integrity, positive psychological capital and academic performance. *Journal of Management Development*, 42(2), 93-105.
<https://doi.org/10.1108/JMD-07-2022-0162>
- Chandra, J. C., Setyohadi, M. A., & Hidayat, D. (2019). The Mediating Role of Employee Innovation on The Relationship Between Entrepreneurial Leadership and Organizational Performance (A Conceptual Paper). *Journal of Business and Entrepreneurship*, 7(2), 34-39.
- Cho, Y. H., & Lee, J. H. (2018). Entrepreneurial orientation, entrepreneurial education and performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(2), 124-134.
<https://doi.org/10.1108/APJIE-05-2018-0028>

- Cobanoglu, N. (2021). The Relationship between Shared Leadership, Employee Empowerment and Innovativeness in Primary Schools: A Structural Equation Modeling. *European Journal of Educational Research*, 10(1), 327-339.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., ... & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- De Vries, H., Bekkers, V., & Tummers, L. (2016). Innovation in the public sector: A systematic review and future research agenda. *Public administration*, 94(1), 146-166. <https://doi.org/10.1111/padm.12209>
- Deinert, A., Homan, A. C., Boer, D., Voelpel, S. C., & Gutermann, D. (2015). Transformational leadership sub-dimensions and their link to leaders' personality and performance. *The Leadership Quarterly*, 26(6), 1095-1120. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.08.001>
- Diskienė, D., Stankevičienė, A., & Korsakienė, R. (2014). Mažų ir vidutinių įmonių vadovų kompetencijos: teoriniai ir praktiniai aspektai. <https://etalpykla.vilniustech.lt/handle/123456789/151084>
- Dudaitė, J., & Žibėnienė, G. (2012). Verslumo edukologijos studijų programą įgyvendinančių dėstytojų samprata apie verslumą ir verslumo ugdymą. *Social Inquiry into Well-Being*, 11(1), 165-176.
- Eliyana, A., & Syamsu-Ma'arif, M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance.[Efecto satisfacción laboral y compromiso organizacional en el liderazgo transformacional hacia el desempeño de los empleados]. *European Research on Management and Business Economics*, 25 (3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Eskerod, P., Ang, K., & Andersen, E. S. (2018). Increasing project benefits by project opportunity exploitation. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(1), 35-52. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-07-2017-0089>
- Ferreira, J. J., Fernandes, C. I., & Kraus, S. (2019). Entrepreneurship research: mapping intellectual structures and research trends. *Review of Managerial Science*, 13(1), 181-205. <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0242-3>
- González-López, M. J., Pérez-López, M. C., & Rodríguez-Ariza, L. (2021). From potential to early nascent entrepreneurship: the role of entrepreneurial competencies. *International*

Entrepreneurship and Management Journal, 17(3), 1387-1417.
<https://doi.org/10.1007/s11365-020-00658-x>

Hägg, G., & Jones, C. (2021). Educating towards the prudent entrepreneurial self—an educational journey including agency and social awareness to handle the unknown. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(9), 82-103.
<https://doi.org/10.1108/IJEBr-10-2020-0668>

Hakim, A. (2015). Contribution of competence teacher (pedagogical, personality, professional competence and social) on the performance of learning. *The International Journal of Engineering and Science*, 4(2), 1-12.

Hassanzadeh, M., Silong, A. D., Asmuni, A., & Wahat, N. W. A. (2015). Developing effective global leadership. *Journal of Educational and Social Research*, 5(3), 15-24.
Doi:10.5901/jesr.2015.v5n3p15

Hasu, M., Honkaniemi, L., Saari, E., Mattelmäki, T., & Koponen, L. (2014). Learning employee-driven innovating: Towards sustained practice through multi-method evaluation. *Journal of Workplace Learning*, 26(5), 310-330. <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2013-0079>

Hendarman, A. F., & Cantner, U. (2018). Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Eurasian Business Review*, 8, 139-169. <https://doi.org/10.1007/s40821-017-0076-6>

Huang, S., Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., & Li, Z. (2021). Relative effects of human capital, social capital and psychological capital on hotel employees' job performance. *International journal of contemporary hospitality management*, 33(2), 490-512.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0650>

Husain, Z., Dayan, M., & Di Benedetto, C. A. (2016). The impact of networking on competitiveness via organizational learning, employee innovativeness, and innovation process: A mediation model. *Journal of Engineering and Technology Management*, 40, 15-28. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2016.03.001>

Yang, M., & Han, C. (2021). Stimulating innovation: Managing peer interaction for idea generation on digital innovation platforms. *Journal of Business Research*, 125, 456-465.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.08.005>

Yani, A., Eliyana, A., Hamidah, I., & Buchdadi, A. D. (2020). The impact of social capital, entrepreneurial competence on business performance: An empirical study of SMEs. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 779-787.

- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103.
- Joensuu-Salo, S., Viljamaa, A., & Varamäki, E. (2021). Understanding business takeover intentions—the role of theory of planned behavior and entrepreneurship competence. *Administrative Sciences*, 11(3), 61. <https://doi.org/10.3390/admsci11030061>
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education (us).
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 207-241.
- Kim, E., Tang, L. R., & Bosselman, R. (2018). Measuring customer perceptions of restaurant innovativeness: Developing and validating a scale. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 85-98. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.018>
- Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The effect of employee competency and organizational culture on employees' perceived stress for better workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4428. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Kyndt, E., & Baert, H. (2015). Entrepreneurial competencies: Assessment and predictive value for entrepreneurship. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 13-25. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.002>
- Klepić, I. (2022). The influence of human resources competency management on the business success of small and medium enterprises. *Naše gospodarstvo/Our economy*, 68(4), 12-27. DOI: 10.2478/ngoe-2022-0020
- Komarkova, I., Gagliardi, D., Conrads, J., & Collado, A. (2015). *Entrepreneurship Competence: An Overview of Existing Concepts. Policies and Initiatives. depth case study report*.
- Koopmans, L., Coffeng, J. K., Bernaards, C. M., Boot, C. R., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Responsiveness of the individual work performance questionnaire. *BMC public health*, 14, 1-11. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-513>
- Lakiza, V., & Deschamps, I. (2018). How to develop innovation KPIs in an execution-oriented company. *Technology Innovation Management Review*, 8(7), 14-30. <https://doi.org/10.22215/timreview/1168>
- Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across

- cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(1), 136-158.
<https://doi.org/10.1108/IJEBr-11-2015-0262>
- Lupşa, D., Vîrğa, D., Maricuţoiu, L. P., & Rusu, A. (2020). Increasing psychological capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. *Applied Psychology*, 69(4), 1506-1556. <https://doi.org/10.1111/apps.12219>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4(1), 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital.
- Lv, Y., Chen, Y., Sha, Y., Wang, J., An, L., Chen, T., ... & Huang, L. (2021). How entrepreneurship education at universities influences entrepreneurial intention: Mediating effect based on entrepreneurial competence. *Frontiers in psychology*, 12, 655868. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655868>
- Maqbool, R., Sudong, Y., Manzoor, N., & Rashid, Y. (2017). The impact of emotional intelligence, project managers' competencies, and transformational leadership on project success: An empirical perspective. *Project Management Journal*, 48(3), 58-75. <https://doi.org/10.1177/875697281704800304>
- McCallum, E., Weicht, R., McMullan, L., & Price, A. (2018). *EntreComp into action-Get inspired, make it happen: A user guide to the European Entrepreneurship Competence Framework* (No. JRC109128). Joint Research Centre.
- Men, J., & Ge, J. (2015). Performance analysis of non-orthogonal multiple access in downlink cooperative network. *IET Communications*, 9(18), 2267-2273. <https://doi.org/10.1049/iet-com.2015.0203>

- Namono, R., Hojops, O. J., & Tanui, S. (2024). Self-efficacy: implications for university employees' innovativeness. *International Journal of Innovation Science*. <https://doi.org/10.1108/IJIS-05-2023-0106>
- Nasifoglu Elidemir, S., Ozturen, A., & Bayighomog, S. W. (2020). Innovative behaviors, employee creativity, and sustainable competitive advantage: A moderated mediation. *Sustainability*, 12(8), 3295. <https://doi.org/10.3390/su12083295>
- Ncube, T. R., & Matlala, M. E. (2025). Entrepreneurship competencies and entrepreneurial intention among south african students: the role of entrepreneurship education. *Journal of Economic & Social Development (1849-6628)*, 12(1).
- Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1–9. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2018.04.001>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S120-S138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237-277. <https://doi.org/10.1007/s11301-018-0138-6>
- Novitasari, D., Siswanto, E., Purwanto, A., & Fahmi, K. (2020). Authentic leadership and innovation: what is the role of psychological capital?. *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 1-21. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.1>
- Pakalniškienė, V. (2012). Tyrimo ir įvertinimo priemonių patikimumo ir validumo nustatymas. Metodinė priemonė. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Pasic, M., Vatreš, A., Bijelonja, I., & Pasic, M. (2023). Analysis of Development of Entrepreneurship Competences of Engineering Students Based on EntreComp Framework. *International Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(2), 162-182. <http://doi.org/10.24867/IJIEM-2023-2-331>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel psychology*, 64(2), 427-450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business perspectives and research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prakapas, R., & Devenytė, J. (2014). Neformaliajam suaugusiųjų verslumo ugdymuisi skirtų mokymosi priemonių prieinamumas. *Societal Studies*, 6(2), 376-389.
- Purc, E., & Laguna, M. (2019). Personal values and innovative behavior of employees. *Frontiers in psychology*, 10, 865. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00865>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6, 111-122. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0236-4>
- RezaeiZadeh, M., Hogan, M., O'Reilly, J., Cunningham, J., & Murphy, E. (2017). Core entrepreneurial competencies and their interdependencies: insights from a study of Irish and Iranian entrepreneurs, university students and academics. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13, 35-73. <https://doi.org/10.1007/s11365-016-0390-y>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Robescu, D. F., Fatol, D., Pascu, D., & Draghici, A. (2021). A study on leadership competencies.
- Robles, L., & Zárraga-Rodríguez, M. (2015). Key competencies for entrepreneurship. *Procedia Economics and Finance*, 23, 828-832. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00389-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00389-5)
- Sahut, J. M., & Peris-Ortiz, M. (2014). Small business, innovation, and entrepreneurship. *Small Business Economics*, 42, 663-668. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9521-9>

- Salanova, M., & Ortega-Maldonado, A. (2019). Psychological capital development in organizations: An integrative review of evidence-based intervention programs. *Positive psychological intervention design and protocols for multi-cultural contexts*, 81-102. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20020-6_4
- Salerno, M. S., de Vasconcelos Gomes, L. A., Da Silva, D. O., Bagno, R. B., & Freitas, S. L. T. U. (2015). Innovation processes: Which process for which project?. *Technovation*, 35, 59-70. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2014.07.012>
- Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?. *Journal of Economics and Management*, (32), 75-101.
- Seikkula-Leino, J., Salomaa, M., Jónsdóttir, S. R., McCallum, E., & Israel, H. (2021). EU policies driving entrepreneurial competences—Reflections from the case of EntreComp. *Sustainability*, 13(15), 8178. <https://doi.org/10.3390/su13158178>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Senyolo, M. P., Long, T. B., Blok, V., & Omta, O. (2018). How the characteristics of innovations impact their adoption: An exploration of climate-smart agricultural innovations in South Africa. *Journal of cleaner production*, 172, 3825-3840. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.06.019>
- Seredina, I., Bazyl, L., Orlov, V., Klymenko, M., & Spitsyna, A. (2024). Development of entrepreneurial competence among future specialists in the face of social changes. *Amazonia Investiga*, 13(74), 81-89. <https://doi.org/10.34069/AI/2024.74.02.7>
- Silveyra, G., Herrero, Á., & Pérez, A. (2021). Model of teachable entrepreneurship competencies (M-TEC): Scale development. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100392. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100392>
- Stoffers, J. M., Van der Heijden, B. I., & Jacobs, E. A. (2020). Employability and innovative work behaviour in small and medium-sized enterprises. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(11), 1439-1466. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1407953>

- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human resource management review*, 25(2), 216-231. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.002>
- Susanto, P., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2023). Employee Performance and Talent Management Impact Increasing Construction Company Productivity. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(4), 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.002>
- Toma, S. G., Grigore, A. M., & Marinescu, P. (2014). Economic development and entrepreneurship. *Procedia economics and finance*, 8, 436-443. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00111-7](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00111-7)
- Top, C., Abdullah, B. M. S., & Faraj, A. H. M. (2020). Transformational leadership impact on employees performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 49-59. <https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>
- Towey, D., Knowles, L., Lamb, D., Rattadilok, P., & Walker, J. (2019). Challenges to Innovation: Obstacles Encountered on a Journey to Engage Students. In *Proceedings of the 2019 International Conference on Open and Innovative Education (ICOIE 2019)* (pp. 10-12).
- Tütlys, V., & Gedvilienė, G. (2017). The role of key competences in adult education: the case of Lithuania. *The New Educational Review*, 49, 40-53.
- Ünsar, A. S., & Karalar, S. (2013). The effect of personality traits on leadership behaviors: A research on the students of business administration department. *Economic Review: Journal of Economics and Business*, 11(2), 45-56. <https://hdl.handle.net/10419/193828>
- Wani, T. A., & Ali, S. W. (2015). Innovation diffusion theory. *Journal of general management research*, 3(2), 101-118.
- Wojtczuk-Turek, A., & Turek, D. (2015). Innovative behaviour in the workplace: The role of HR flexibility, individual flexibility and psychological capital: the case of Poland. *European Journal of Innovation Management*, 18(3), 397-419. <https://doi.org/10.1108/EJIM-03-2014-0027>
- Wolniak, R., & Grebski, M. E. (2018). Innovativeness and creativity of the workforce as factors stimulating economic growth in modern economies. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, (116), 215-226.

- Zolkepli, I. A., & Kamarulzaman, Y. (2015). Social media adoption: The role of media needs and innovation characteristics. *Computers in human behavior*, 43, 189-209.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.10.050>
- Zúñiga Collazos, A., Rios Obando, J. F., Gómez López, J. M., & Vargas García, L. M. (2023). Public policy and its impact on innovation, competitiveness, and performance in the tourism sector. *Cogent Social Sciences*, 9(2), 2249692.
<https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2249692>

SANTRAUKA
VERSLUMO KOMPETENCIJŲ ĮTAKA DARBO REZULTATAMS, MEDIJUOJANT
DARBUOTOJŲ INOVATYVUMUI BEI MODERUOJANT PSICHOLOGINIAM
KAPITALUI

Viktorija Mirončuk

Magistro baigiamasis darbas

Verslo vystymas

Vilniaus universiteto Ekonomikos ir verslo administravimo fakultetas

Vadovė – Prof. Dr. Danuta Diskienė

Vilnius, 2025

89 puslapiai, 33 lentelės, 3 paveikslai, 101 šaltinis.

Pagrindinis šio magistro baigiamojo darbo tikslas yra nustatyti, kokią įtaką verslumo kompetencijos daro darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui bei moderuojant psichologiniam kapitalui.

Magistro baigiamasis darbas susideda iš trijų pagrindinių dalių: mokslinės literatūros apžvalgos, empirinio tyrimo metodologijos pagrindimo bei tyrimo rezultatų analizės. Taip pat pateikiamos išvados ir rekomendacijos.

Mokslinės literatūros apžvalgoje pateikiami verslumo kompetencijų įtakos darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui bei moderuojant psichologiniam kapitalui teoriniai aspektai. Nagrinėjami skirtingi modeliai analizuojantys verslumo kompetencijas, išskiriami inovatyvaus darbuotojų elgesio komponentai bei išskiriama psichologinio kapitalo koncepcija bei reikšmė darbuotojams.

Empirinio tyrimo metodologijos skyriuje pateikiamas konceptualus tyrimo modelis, iškeliamos hipotezės bei aprašomi pasirinkti duomenų analizavimo įrankiai ir statistiniai instrumentai, kuriais bus tikrinamos tyrimo hipotezės. Nustatyta, jog tyrimui atlikti reikalinga apklausti 245 respondentus.

Tyrimo rezultatų analizė pateikiama, apklausus 246 respondentus, o apklausos duomenys analizuojami SPSS programa. Atlikti tyrimo duomenų normalumo testai, kurie parodė, jog duomenys yra tinkami analizuoti bei pateikiami konstrukto patikimumo testų rezultatai. Tyrimo

rezultatai parodė, jog verslumo kompetencijos teigiamai ir statistiškai reikšmingai veikia darbuotojų darbo rezultatus. Tai reiškia, jog kuo stipresnės yra darbuotojų verslumo kompetencijos, tuo geresni yra jų darbo rezultatai. Iš 4 darbe iškeltų hipotezių pasitvirtino tik viena. Nustatyta, jog darbuotojų inovatyvumas nemedijuoja ryšio tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų, kadangi pagrindinį poveikį daro verslumo kompetencijos. Taip pat nustatyta, jog psichologinis kapitalas nemoderuoja ryšio nei tarp darbuotojų inovatyvumo ir darbo rezultatų nei tarp verslumo kompetencijų ir darbo rezultatų. Tačiau, atlikus papildomus tyrimus, nustatyta, jog psichologinis kapitalas tiesiogiai veikia visus kitus komponentus – verslumo kompetencijas, darbuotojų inovatyvumą bei darbo rezultatus.

Aptariamieji galimi tyrimo apribojimai bei pasiūlymai tolimesniems tyrimams, kuriuose siūloma panašų tyrimą atlikti, pasirinkus vieną organizacijų veiklos sritį, siekiant gauti reprezentatyvesnius rezultatus. Tokiu būdu siekiama gauti tikslesnius duomenis apie darbuotojų inovatyvumo poveikį, kadangi šis priklauso ne tik nuo darbuotojo, bet ir nuo įmonės inovacijų poreikio bei finansinių galimybių. Taip pat siūloma atlikti ir kokybinį tyrimą, siekiant nustatyti, kokios verslumo kompetencijos daro didžiausią poveikį darbo rezultatams ir kaip tai gali kisti, priklausomai nuo darbuotojų pareigų.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURIAL COMPETENCES ON WORK PERFORMANCE THROUGH THE MEDIATION OF EMPLOYEE INNOVATIVENESS AND THE MODERATION OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Viktorija Mirončuk

Master thesis

Business Development

Vilnius University, Faculty of Economics and Business Administration

Supervisor – prof. Dr. Danuta Diskienė

Vilnius, 2025

89 pages, 33 tables, 3 figures, 101 reference.

The primary aim of this master's thesis is to determine the impact of entrepreneurial competencies on work performance, mediated by employee innovativeness and moderated by psychological capital.

The Master's thesis consists of three main parts: a review of the scientific literature, a justification of the empirical research methodology and an analysis of the research results. It also contains conclusions and recommendations.

The literature review presents theoretical aspects of the influence of entrepreneurial competences on performance, mediating employee innovativeness and moderating psychological capital. Different models analysing entrepreneurial competences are examined, the components of innovative behaviour of employees are identified and the concept and significance of psychological capital for employees is highlighted.

The methodology section of the empirical study presents the conceptual model of the study, sets out the hypotheses and describes the data analysis tools and statistical instruments chosen to test the hypotheses. It is estimated that 245 respondents will need to be questioned for the study.

The analysis of the results of the survey is based on 246 respondents and the survey data is analysed using SPSS. Tests of normality of the survey data were carried out, which showed that the data were suitable for analysis, and the results of construct reliability tests are presented. The results of the study showed that entrepreneurial competencies have a positive and statistically

significant effect on employee performance. This means that the stronger the entrepreneurial competences of employees, the better their performance. Out of the 4 hypotheses put forward in the paper, only one was confirmed. It was found that employee innovativeness does not mediate the relationship between entrepreneurial competences and performance, as the main effect is caused by entrepreneurial competences. Psychological capital was also found not to moderate the relationship between employee innovativeness and job performance, nor between entrepreneurial competencies and job performance. However, additional research has shown that psychological capital has a direct impact on all other components, namely entrepreneurial competences, employee innovativeness and performance.

Possible limitations of the study are discussed, as well as suggestions for future research, which suggests that a similar study should be carried out in a single area of the organisations' activities in order to obtain more representative results. The aim is to obtain more accurate data on the impact of employee innovativeness, as it depends not only on the employee, but also on the company's need for innovation and its financial capacity. It is also proposed to carry out a qualitative study to identify which entrepreneurial competences have the greatest impact on performance and how this may vary according to the employee's position.

PRIEDAI

1 PRIEDAS. Anketa

Sveiki!

Esu Vilniaus universiteto Ekonomikos ir verslo administravimo fakulteto magistrantūros studijų programos studentė. Rengiant magistro baigiamąjį darbą, atlieku apklausą, kuri padės nustatyti, kokį poveikį verslumo kompetencijos daro darbo rezultatams, medijuojant darbuotojų inovatyvumui bei moderuojant emociniam kapitalui. Apklausą yra anoniminė, jos duomenys bus analizuojami baigiamajame magistro darbe. Jūsų laikas man reiškia labai daug!

Siųsti rezultatų santrauką kitiems naudojant specialią nuorodą. "Verslumo kompetencijų poveikis darbo rezultatams." rezultatai yra prieinami:

www.manoapklausa.lt/res/172647819612745/

2 PRIEDAS. Normalumo testų rezultatai

Descriptives				Statistic	Std. Error
VersK	Mean			3,7131	,03867
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		3,6369	
		Upper Bound		3,7892	
	5% Trimmed Mean			3,7278	
	Median			3,7361	
	Variance			,368	
	Std. Deviation			,60654	
	Minimum			1,14	
	Maximum			5,00	
	Range			3,86	
	Interquartile Range			,78	
	Skewness			-,441	,155
	Kurtosis			,954	,309
Darbr	Mean			3,7961	,03690
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		3,7234	
		Upper Bound		3,8688	
	5% Trimmed Mean			3,8072	
	Median			3,8333	
	Variance			,335	
	Std. Deviation			,57877	
	Minimum			1,33	
	Maximum			5,00	
	Range			3,67	
	Interquartile Range			,67	
	Skewness			-,592	,155
	Kurtosis			2,094	,309
PsiK	Mean			3,9549	,04197
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		3,8723	
		Upper Bound		4,0376	
	5% Trimmed Mean			3,9750	
	Median			4,0000	
	Variance			,433	
	Std. Deviation			,65830	
	Minimum			1,17	
	Maximum			5,00	
	Range			3,83	
	Interquartile Range			,94	
	Skewness			-,520	,155
	Kurtosis			,353	,309
Inov	Mean			3,6588	,04774
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		3,5648	
		Upper Bound		3,7529	
	5% Trimmed Mean			3,6852	
	Median			3,6923	
	Variance			,561	
	Std. Deviation			,74875	
	Minimum			1,08	
	Maximum			5,00	
	Range			3,92	
	Interquartile Range			1,00	
	Skewness			-,486	,155
	Kurtosis			,466	,309

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VersK	246	99,6%	1	0,4%	247	100,0%
Darbr	246	99,6%	1	0,4%	247	100,0%
PsiK	246	99,6%	1	0,4%	247	100,0%
Inov	246	99,6%	1	0,4%	247	100,0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VersK	,040	246	,200 [*]	,984	246	,008
Darbr	,061	246	,025	,966	246	<,001
PsiK	,072	246	,004	,968	246	<,001
Inov	,070	246	,005	,977	246	<,001

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
VersK	246	3,7131	,60654
Darbr	246	3,7961	,57877
PsiK	246	3,9549	,65830
Inov	247	3,6612	,74811
Valid N (listwise)	246		

3 PRIEDAS. Koreliacijos

Correlations

		VersK	Darbr
VersK	Pearson Correlation	1	,535**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	246	246
Darbr	Pearson Correlation	,535**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	246	246

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		VersK	Inov
VersK	Pearson Correlation	1	,609**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	246	246
Inov	Pearson Correlation	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	246	247

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		VersK	PsiK
VersK	Pearson Correlation	1	,668**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	246	246
PsiK	Pearson Correlation	,668**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	246	246

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PsiK	Darbr
PsiK	Pearson Correlation	1	,515**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	246	246
Darbr	Pearson Correlation	,515**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	246	246

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PsiK	Inov
PsiK	Pearson Correlation	1	,651**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	246	246
Inov	Pearson Correlation	,651**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	246	247

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Darbr	Inov
Darbr	Pearson Correlation	1	,416**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	246	246
Inov	Pearson Correlation	,416**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	246	247

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4 PRIEDAS. Kontrolinių klausimų analizė

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,673	,229		7,314	<,001	1,223	2,124		
	1) Jūsų lytis:	-,092	,094	-,052	-,980	,328	-,278	,093	,933	1,071
	2) Jūsų amžius:	-,111	,035	-,177	-3,150	,002	-,181	-,042	,838	1,193
	3) Jūsų išsilavinimas:	,004	,021	,010	,190	,849	-,038	,046	,909	1,100
	VersK	,350	,070	,367	4,968	<,001	,211	,488	,487	2,052
	PsiK	,272	,068	,310	4,004	<,001	,138	,406	,444	2,253
	Inov	,004	,056	,006	,077	,939	-,106	,114	,508	1,969

a. Dependent Variable: Darbr

5 PRIEDAS. Mediacija, moderacija

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.
www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : Darbr
X : VersK
M : Inov

Sample
Size: 246

OUTCOME VARIABLE:
Inov

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	,6087	,3705	,3544	143,6077	1,0000
244,0000		,0000			

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	,8689	,2359	3,6835	,0003	,4043
1,3335					
VersK	,7514	,0627	11,9836	,0000	,6279
,8749					

OUTCOME VARIABLE:
Darbr

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	,5468	,2989	,2368	51,8093	2,0000
243,0000		,0000			

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	1,8050	,1981	9,1113	,0000	1,4148
2,1952					
VersK	,4272	,0646	6,6134	,0000	,3000
,5545					
Inov	,1106	,0523	2,1142	,0355	,0076
,2137					

***** TOTAL EFFECT MODEL

OUTCOME VARIABLE:
Darbr

Model Summary					
	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	,5348	,2860	,2401	97,7588	1,0000
244,0000		,0000			

Model	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	1,9011	,1942	9,7904	,0000	1,5186
2,2836					
VersK	,5103	,0516	9,8873	,0000	,4087
,6120					

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

Total effect of X on Y					
Effect	se	t	p	LLCI	
ULCI					
,5103	,0516	9,8873	,0000	,4087	
,6120					

Direct effect of X on Y					
Effect	se	t	p	LLCI	
ULCI					
,4272	,0646	6,6134	,0000	,3000	
,5545					

Indirect effect(s) of X on Y:				
Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Inov	,0831	,0534	-,0189	,1899

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.
www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : Darbr
X : VersK
W : PsiK

Sample
Size: 246

OUTCOME VARIABLE:
Darbr

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	,5814	,3381	,2245	41,1958	3,0000
242,0000		,0000			

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	,4259	,7482	,5692	,5698	-1,0480
1,8997					
VersK	,6639	,2187	3,0357	,0027	,2331
1,0947					
PsiK	,5510	,1967	2,8007	,0055	,1635
,9385					
Int_1	-,0852	,0529	-1,6095	,1088	-,1895
,0191					

Product terms key:

Int_1 : VersK x PsiK

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0071	2,5905	1,0000	242,0000	,1088

Focal predict: VersK (X)
Mod var: PsiK (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  VersK      PsiK      Darbr      .
BEGIN DATA.
  3,1667      3,2100      3,4307
  3,7361      3,2100      3,6530
  4,3056      3,2100      3,8752
  3,1667      4,0000      3,6528
  3,7361      4,0000      3,8367
  4,3056      4,0000      4,0207
  3,1667      4,6667      3,8402
  3,7361      4,6667      3,9918
  4,3056      4,6667      4,1434
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  VersK      WITH      Darbr      BY      PsiK      .
```

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.
www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 14
Y : Darbr
X : VersK

M : Inov
W : PsiK

Sample
Size: 246

OUTCOME VARIABLE:
Inov

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	,6087	,3705	,3544	143,6077	1,0000
244,0000		,0000			

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	,8689	,2359	3,6835	,0003	,4043
1,3335					
VersK	,7514	,0627	11,9836	,0000	,6279
,8749					

OUTCOME VARIABLE:
Darbr

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	,5772	,3332	,2271	30,1040	4,0000
241,0000		,0000			

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	1,0880	,7154	1,5209	,1296	-,3212
2,4973					
VersK	,3149	,0709	4,4389	,0000	,1752
,4547					
Inov	,1736	,2083	,8332	,4056	-,2368
,5840					
PsiK	,3681	,1982	1,8570	,0645	-,0224
,7586					
Int_1	-,0373	,0523	-,7144	,4757	-,1403
,0656					

Product terms key:

Int_1 : Inov x PsiK

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
M*W	,0014	,5104	1,0000	241,0000	,4757

Focal predict: Inov (M)
Mod var: PsiK (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

Inov PsiK Darbr .

BEGIN DATA.

3,0000	3,2100	3,6002
3,6923	3,2100	3,6374
4,3846	3,2100	3,6746
3,0000	4,0000	3,8025
3,6923	4,0000	3,8192
4,3846	4,0000	3,8360
3,0000	4,6667	3,9732
3,6923	4,6667	3,9727
4,3846	4,6667	3,9723

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

Inov WITH Darbr BY PsiK .

***** DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

Direct effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI
ULCI	,3149	,0709	4,4389	,0000	,1752
	,4547				

Conditional indirect effects of X on Y:

INDIRECT EFFECT:

VersK -> Inov -> Darbr

	PsiK	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
	3,2100	,0404	,0582	-,0668	,1636
	4,0000	,0182	,0500	-,0733	,1255
	4,6667	-,0005	,0652	-,1147	,1411

Index of moderated mediation:

	Index	BootSE	BootLLCI	BootULCI
PsiK	-,0281	,0507	-,1175	,0826

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

----- END MATRIX -----

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D.
www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : Darbr
X : PsiK
M : VersK

Sample
Size: 246

OUTCOME VARIABLE:
VersK

Model Summary					
	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	,6679	,4461	,2046	196,4835	1,0000
244,0000		,0000			

Model					
	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	1,2793	,1760	7,2688	,0000	,9327
1,6260					

PsiK	,6154	,0439	14,0173	,0000	,5289
,7018					

OUTCOME VARIABLE:
Darbr

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	,5753	,3310	,2260	60,1050	2,0000
243,0000		,0000			

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	1,5848	,2040	7,7690	,0000	1,1830
1,9866					
PsiK	,2504	,0620	4,0392	,0001	,1283
,3725					
VersK	,3289	,0673	4,8885	,0000	,1964
,4614					

***** TOTAL EFFECT MODEL

OUTCOME VARIABLE:
Darbr

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1
df2	p				
	,5149	,2652	,2472	88,0492	1,0000
244,0000		,0000			

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	2,0055	,1934	10,3682	,0000	1,6245
2,3866					
PsiK	,4527	,0482	9,3835	,0000	,3577
,5478					

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y

Total effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI
ULCI					
	,4527	,0482	9,3835	,0000	,3577
,5478					

Direct effect of X on Y					
	Effect	se	t	p	LLCI
ULCI					
	,2504	,0620	4,0392	,0001	,1283
	,3725				

Indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
VersK	,2024	,0646	,0814	,3336

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

----- END MATRIX -----