

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

VIRGINIJA BORTKEVIČIENĖ

VERSLUMO KOMPETENCIJOS VIRSMAS VEIKLOJE: TEORINĖS ŽINIOS AR PRAKTINIS
ŽINOJIMAS?

Disertacijos projektas
Socialiniai mokslai, Edukologija (07S)

2015 m., Kaunas

TURINYS:

TURINYS:.....	1
ĮVADAS.....	3
1 VERSLUMO KOMPETENCIJOS TEORINĖ ANALIZĖ	7
1.1 VERSLUMO KOMPETENCIJOS KONCEPTUALUSIS PAGRINDIMAS	7
1.1.1 Verslumo kompetencijos samprata.....	7
1.1.2 Verslumo kompetencijos iškilimo prielaidos: socialinės , ekonominės, kultūrinės	16
1.1.3 Verslumo kompetencijos turinys ir įvairovė	17
1.2 Verslumo kompetencijos charakteristikos edukologijos požiūriu	21
1.3 Verslumo kompetencijos pozicionavimas tarp kitų kompetencijų.....	22
1.4 Verslumo kompetencijos įsisavinimo/ lavinimo būdai/:	22
1.4.1 Verslumo kompetencijos lavinimo ypatumai	22
1.4.2 Švietimo būdų pasirinkimas lavinant verslumo kompetenciją.....	23
1.5 Verslumo kompetencijos taikymo sritys.....	24
1.5.1 Verslumo kompetencijos reikšmė užimtumo politikoje.....	24
1.5.2 VERSLUMO KOMPETENCIJOS TAIKYMAS Dalyvavimui visuomenės gyvenime ir visuomeninėje veikloje.....	31
1.5.3 Asmeniniam tobulėjimui	32
1.6 Pirmojo skyriaus apibendrinimas.....	32
2 METODOLOGIJA. METODOLOGIJOS PAGRINDIMAS.....	33
2.1 KIEKYBINIO TYRIMO METODOLOGIJA	35
2.1.1 Kiekybinio tyrimo duomenų organizavimas, duomenų analizės strategija ir logika. .	35
2.1.2 Kiekybinio tyrimo metodai.....	35
2.1.3 Kiekybinio tyrimo instrumentas	36
2.1.4 Kiekybinio tyrimo imties charakteristikos	37
2.1.5 Kiekybinio tyrimo etika ir ribotumai.....	38
2.2 KOKYBINIO TYRIMO METODOLOGIJA	38
2.2.1 Kokybinio tyrimo duomenų organizavimas, duomenų analizės strategija ir logika ...	38
2.2.2 Kokybinio tyrimo metodai.....	41
2.2.3 Kokybinio tyrimo instrumentas	43
2.2.4 Kokybinio tyrimo imties charakteristikos	45
2.2.5 Kokybinio tyrimo etika ir ribotumai.....	45
2.2.6 Kokybinio tyrimo anaonimiškumas, validumas ir patikimumas	45
3 TYRIMO REZULTATAI IR DISKUSIJA	46
3.1 KIEKYBINIO TYRIMO REZULTATAI	46
3.1.1 Verslumo kompetencijos sampratos identifikacija, svarba ir aktualumas.....	46
3.2 KOKYBINIO TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ	67
3.2.1 Veiksniai, formuojantys verslumo kompetencijos raišką veikloje.....	68
3.2.2 Curriculumn struktūra formuojanti verslumo kompetencijos raišką veikloje.....	68

3.2.3 Vaidmenų tipai ir charakteristikos lemiančios skirtingą verslumo kompetencijos virsmą veikloje	68
3.3 Tyrimo rezultatų aptarimas	68
IŠVADOS.....	69
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	70

IVADAS

Valstybinė švietimo 2013-2022 metų strategija orientuoja ugdymo procesą nukreipti esminėms kompetencijoms ugdyti. Sparčių pokyčių amžius reikalauja, kad gyventojai taptų kūrėjais, tai reiškia, kad nuolat tobulėtų, mokytųsi, visapusiškai lavintųsi. Tam būtina kiekvienam gyventojui (ne tik pavienėms visuomenės grupėms) sudaryti sąlygas realizuoti savo galimybes ir aktyviai veikti per *nuolatinį mokymąsi, žinių kūrimą, kūrybiškumą ir verslumą* (2014–2020 metų nacionalinės pažangos programa). Verslumo kompetencija – tai vienas iš sėkmės veiksnių šiame skaitmeniniame ir globalizacijos amžiuje, kur verslumas suprantamas kaip šalių novatoriškumo, konkurencinio pranašumo prielaida. Mokslininkai vis dar bando apibrėžti, kas tai yra verslumas, o verslumo sampratų įvairovė rodo šios sampratos kompleksiskumą. Pastebima, kad daugybėje verslumo apibrėžimų akcentuojami kiek skirtingi verslumo aspektai, tačiau yra išskiriama ir bendri bruožai, kurie reikalingi verslumui pasireikšti: iniciatyva, kūrybinis matymas, organizaciniai gebėjimai, rizikos tolerancija, lyderystė. Euopos komisijos narė, Androulla Vassiliou, atsakinga už švietimą, kultūrą, daugiakalbystę ir jaunimo reikalus teigia, kad „*Verslumo ugdymas yra būsimo ekonomikos augimo varomoji jėga. Jis labai svarbus rengiant ateities verslininkus. Kad išliktų konkurencinga, Europa turi investuoti į žmones, jų įgūdžius, gebėjimą prisitaikyti ir kurti naujoves. Tai reiškia, kad turime skatinti realius mąstysenos pokyčius Europoje ir gerinti požiūrį į verslumą, o verslumo dvasią reikia pradėti ugdyti nuo pat pirmųjų švietimo sistemos lygmenų.*“ (Europos komisijos pranešimas spaudai).

Mokslinėje literatūroje plačiai diskutuojama, kas vis tik verslumo kompetencijai formuojantis ir pasireiškiant veikloje yra svarbiau: vidiniai ar išoriniai veiksniai, tačiau yra sutariama, kad tiek vidiniai, tiek išoriniai veiksniai yra svarbūs. Išoriniai veiksniai yra susiję su ekonomine, politine, teisine, socialine, technologine aplinka. Vidiniai veiksniai susiję su asmens savybėmis, motyvacija, turimomis žiniomis ir gebėjimais, kurie apima tiek įgimtas, tiek įgytas verslumo savybes. Dar ir šiandien egzistuoja dvi nuomonės: viena vertus verslumas yra įgimtos savybės. Kiti teigia, kad verslumą vis tik galima išugdyti, kad kai kurios verslumo savybės yra išugdomos ir verslumą ugdyti būtina, nes ugdant lavinamas gebėjimas išvelgti naujas galimybes, kūrybiškumo skatinimas, gebėjimas kryptingai panaudoti turimus išteklius.

Tyrimo aktualumas

Temos pasirinkimą dažnai lemia ne viena, o keletas priežasčių. Šios temos pasirinkimą lėmė diskusijos mokslinėje erdvėje, asmeninė patirtis ir susidūrimas su disertacijos temos objektu, tyrinėjamos sampratos aktualumas bei daugialypiškumas ir vis didėjantis susidomėjimas verslumo

kompetencijos samprata. Pasirinkta darbo tema paskutiniaisiais dešimtmečiais yra aktuali tiek edukologijos mokslų srityje, tiek daugelyje kitų: ekonomika, psichologija ir kt. Taigi tokį pasirinkimą lėmė ir objekto aktualumas šiandieninėje mokslo erdvėje, o taip pat ir praktiniu požiūriu.

Disertacijos idėja tyrinėti verslumo kompetencijos virsmą atsirado tada, kai buvo suvokta, kad verslumo kompetencijos samprata yra platesnė nei ji traktuojama ekonomikos moksluose. Kalbama apie du svarbius dalykus: ekonomikoje verslumo kompetencijos pagrindinė charakteristika-pridėtinės vertės kūrimas siekiant pelno; edukologinėje perspektyvoje svarbiausia charakteristika ugdyti kūrybišką asmenybę, *skatinti kiekvieną gyventoją realizuoti savo galimybes mokantis, kuriant, tiriant, tikslinga veikla prisiiimant atsakomybę už save, valstybę ir aplinką*“, *veiksmingai sprendžiant problemas ir gebant įgyvendinti savo idėjas*. Taigi skatindami švietimo plėtrą, pridėtinės vertės kūrimą mes reikalaujame kiekvieno būti versliu, turėti ir ugdyti savo verslumo kompetenciją, tačiau „turėjimas“ ateina per švietimą, per studijų programas, kuriose integruotas verslumas. Klausimas tik yra tas, kaip pamatuoti, kas lemia verslumą veikloje? Kaip formuojasi ta verslumo samprata, baigusią skirtingas studijas asmenų? Kaip vyksta verslumo žinių transformacija veikloje ir kaip įgijama verslumo kompetencija iki jai pasireiškiant veikloje. Ir ar būtinai reikalingos vadybos krypties studijos siekiant būti versliu ir ugdyti savo verslumo kompetenciją?

Visa ši gausybė neatsakytų klausimų ir paskatino rašyti disertaciją ir atlikti tyrimus šia tema. Taip pat buvo siekiama paanalizuoti, ar tai ką kalba teoretikai, įvairios teorijos apie verslumo kompetenciją pasitvirtina realiame veiklos pasaulyje, ar verslumas veikloje virsta kitokia samprata nei teoriniame lygmenyje. Dar viena priežasčių lėmusių tokį idėjos pasirinkimą tai vis dažniau atsirandantys tyrimai, kurie rodo, kad šalies universitetų absolventai dažnai įsidarbina „ne pagal specialybę“.

Mokslinė problemos pagrindimas

Mokslinės literatūros apžvalga atskleidė, kad verslumo kompetencija yra gana sudėtingas ir daugialypis konceptas, kuris apjungia skirtingas mokslų disciplinas ir gali jose reikštis. Pasak Bheemappa (2003), verslumas apibūdinamas kaip kūrybiškas ir inovatyvus atsakas aplinkai, kuris gali būti ir gali pasireikšti įvairiose socialinėse aplinkose: versle, švietime, socialiniame darbe, pramonėje.

Verslumą paprasčiau galima būtų apibūdinti kaip tam tikrų savybių, charakteristikų rinkinį ir visa tai asmeniui veikiant pasireiškia jo veikloje. Tačiau verslumo kompetencija mokslinėje literatūroje siejama su skirtingais terminais: elgsena, charakteristikos, žinios, kurios dažnai atstovauja skirtingas mokslų kryptis. Tad esminis klausimas tampa, kaip siekti lavinti skirtingų mokslų disciplinų savybes ir kas vis tik formuoja verslumo kompetenciją iki to, kai ji pasireiškia asmens vykdomoje ar atliekamoje veikloje? Kalbant apie verslumo kompetenciją iš skirtingų autorių perspektyvų vieni autoriai verslumo kompetencijas apibrėžia kaip sėkmingo verslumo požymius, kaip vertybes,

įsitikinimus, žinias, įgūdžius, gebėjimus, patirtį (Kiggundy, 2002), kiti (Bird, 1995) apibrėžta verslumo kompetencijas kaip pirmines savybes, tokias kaip pagrindines ir specialiąsias žinias, motyvus, savybes, įvaizdį, vaidmenis ir įgūdžius, kurie reikalingi verslo paleidimui, išlaikymui ir augimui. Dar kiti teigė, kad verslumo kompetencijos daugiau suprantamos kaip tam tikra elgsena (Bird, 1995) ar kaip pagrindiniai įgūdžiai ir numanomas žinios, kurias verslininkai turi, įskaitant asmenybę, įgūdžius ir žinias, kurios yra laikomos bendrosiomis ir verslininkams reikalingomis tam, kad jie galėtų sėkmingai vykdyti savo pareigas (Mann, 2002 ir kt.).

Atlikti tyrimai vis tik rodo, kad šiandien dar stokojama giluminio ir vientiso požiūrio į verslumo kompetencijos konceptą. Trūksta tikslaus apibrėžtumo, kokia verslumo kompetencijos sandara ir struktūra, reikšmė edukologiniu požiūriu. Daug diskutuojama, kad verslumo kompetencija neretai yra įgimtas dalykas, tačiau ugdymas svarbus verslumo kompetencijos įsisavinimo kontekstinis veiksnys, tačiau iki šiol nėra tikslaus sisteminio mokslo, kaip vis tik formuojama verslumo kompetencija ir kas turi įtakos verslumo kompetencijos transformavimuisi veikloje.

Disertacijoje visų pirma yra formuojama verslumo samprata per skirtingas disciplinas, siekiant praplėsti verslumo kompetencijos sampratą. Yra siekiama nustatyti ir iširti, kas formuoja verslumo kompetencijos sampratą; nustatyti verslumo kompetencijos pasireiškimą veikloje veikiančius elementus. Toks tyrėjo matymas lemia pasirinktus probleminius klausimus.

Tyrimo problema išryškinama probleminiais klausimais:

1. Kaip formuojama/konstruojama verslumo kompetencijos samprata skirtingas studijų programas baigusiujų suaugusiųjų?
2. Kokiais išoriniais ir vidiniais elementais gali būti charakterizuojama verslumo kompetencijos samprata?
3. Kokios lavinimo formos / Koks studijų curriculum / Kokie mokymosi būdai išryškėja/atsiskleidžia/pasireiškia verslumo kompetencijomis transformacijoje veikloje?
4. Kokie veiksniai daro įtaką verslumo kompetencijos virsmui veiklos pasaulyje?
5. Kokie vaidmenų tipai išryškėja analizuojant verslumo kompetencijos virsmą veikloje ir ką tai lemia?

Tikslas – nustatyti, kas lemia verslumo kompetencijos virsmą veikloje.

Objektas – verslumo kompetencijos sampratos virsmas veikloje.

Uždaviniai:

- Atskleisti verslumo kompetencijos sampratą, išskiriant esmines šio koncepto turinio charakteristikas *edukologijos moksle*;
- Pristatyti ir aptarti mokymosi būdus ir formas, lemiančius verslumo kompetencijos ugdymąsi;

- Pateikti vaidmenų tipologiją, išryškinančią verslumo kompetencijos sampratą edukacinėje plotmėje;
- Atskleisti suaugusiųjų turimų verslumo gebėjimų įsivertinimą;
- Identifikuoti ir pagrįsti, kokie veiksniai ir vaidmenys lemia verslumo kompetencijos virsmą/kaitą veikloje

Disertacijos struktūra

Darbą sudaro įvadas, pagrindinių sąvokų sąrašas, trys dalys, išvados. Darbo apimtis – x. Disertacijos tyrimai iliustruojami lentelėmis ir paveikslais, remiamasi literatūros šaltiniais.

Mokslinės publikacijos

1 VERSLUMO KOMPETENCIJOS TEORINĖ ANALIZĖ

1.1 VERSLUMO KOMPETENCIJOS KONCEPTUALUSIS PAGRINDIMAS

1.1.1 VERSLUMO KOMPETENCIJOS SAMPRATA

(Ši teorinė dalis panaudota remiantis LMT dotacijos projekto „Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų lavinimo tyrimų ir plėtros platforma“ Nr. VP1-3.1-ŠMM-07-K-03-073 atlikto teorinio tyrimo rezultatais)

Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacijoje „Dėl bendrųjų visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimų“ (2006) verslumas apibrėžiamas kaip žmogaus sugebėjimas idėjas paversti veiksmais, t. y. kūrybiškumas, inovatyvumas ir pasirengimas rizikuoti bei gebėjimas planuoti ir valdyti projektus siekiant išsikeltų tikslų. Verslumo savybė apibūdinama iniciatyvumu, veiksnumu, nepriklausomybe ir novatoriškumu asmeniniame ir socialiniame gyvenime bei darbe. Be to, tai yra susiję su motyvacija ir pasiryžimu siekti tikslų – asmeninių ar bendrų su kitais, įskaitant darbe, bendrų ir darbo (Bendrieji visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimai, Europos orientaciniai metmenys, 2007. Liuksemburgas: Europos Bendrųjų oficialiųjų leidinių biuras).

Verslumas – tai asmens gebėjimas įgyvendinti savo idėjas. Verslumo ugdymo programos ir moduliai yra priemonės, kurios skatina moksleivius mąstyti kūrybingai ir veiksmingai spręsti problemas. (Profesinis rengimas ir verslumas, 2009, p. 7).

2003 m. sausio 21 d. Europos Komisijos išleistoje Europos verslumo Žaliojoje knygoje „Verslininkystė Europoje“, kurios pagrindinis uždavinys – tęsti Europos Sąjungos verslumo ugdymo ir skatinimo politiką bei raginti į verslumo sąlygų gerinimo darbą įsitraukti visoms ES šalims (Green Paper „Entrepreneurship in Europe“, European Commission, 2003), akcentuojamas verslumo įvairiapusiškumas. Verslumo sąvoka gali atsirasti skirtinguose kontekstuose (ekonominiame ar kokiame kitame) ir skirtingų tipų organizacijose. „Ekonominio raštingumo ir verslumo ugdymo strategijoje“ (2006), verslumo kompetencija yra apibūdinama kaip – asmens gebėjimas idėjas realizuoti veikloje, kuri apima kūrybiškumą, atvirumą naujovėms, gebėjimą rizikuoti, taip pat kaip įprastinius verslui būdingus gebėjimus – planuoti ir vadovauti projektams. Kasdien ir namų, ir visuomenės aplinkoje prireikia specifinių žinių bei įgūdžių įgyvendinant socialinius ir ekonominius, bei komercinius projektus.

Mokslinėje literatūroje yra pateikta gausybė skirtingų nuomonių ir skirtingų sąvokų „verslininkas“ ir „verslumas“ apibūdinimų. Nepaisant skirtingų pastangų interpretuoti šias sąvokas, galima rasti tam tikrų panašumų ir bendrumų.

Verslumo sąvoka siejama su tarptautiniu ekonominiu terminu „*entrapreneurship*“, kuris siejamas su mokėjimu iš naujo atrasti galimybes, galimybe realizuoti save ir kurti ekonominę arba socialinę vertę. Taip pat siejama su anglišku žodžiu „*entrepreneur*“ (entreprenieris), kuris yra kilęs iš prancūziško žodžio „*entreprendre*“ ir galėtų būti verčiamas kaip „ko nors imtis“, „ryžtis“, „kurti“. Aiškinamuosiuose žodynuose nurodoma, kad ši sąvoka reiškia gebėjimą imtis veiklos, dažniausiai rizikuojant savo finansiniais ištekliais (Verslas IN. Verslo edukacijos portalas. Verslumas. 2013).

*Kaip verslumo sampratą apibrėžia ir analizuoja ekonomikos klasikai? 1755 m. Paryžiaus airių kilmės bankininkas Richard Cantillon savo išleistoje knygoje „Essai sur la nature du commerce en général“ (angl. „Essay on the Nature of Commerce in General“) pirmą kartą pamini sąvoką „*entrepreneur*“ (angl. *entrepreneur*, liet. *antreprenieris*) (What is Entrepreneurship? A Look at Theory.). Jo aprašomos verslininko funkcijos buvo gana paprastos, „visų pirma, buvo kalbama apie norą pirkti tam tikra kaina ir parduoti tam tikra kaina“ (Hamilton R.T., Harper D. A. 1994).*

Cantillon pirmasis apibūdino terminą „verslininkas“ ir jam suteikė ekonominę reikšmę. Jis teigė, kad verslininkas – tai žmogus, veikiantis ekonominės rizikos sąlygomis, kuris kapitalo teikimo (nuomos) gamybiniam ir komerciniam naudojimui funkcija atskiriamas nuo verslumo funkcijos (What is Entrepreneurship? A Look at Theory).

Jean Baptise Say savo teorijoje pakoregavo Cantillon verslumo sampratą pridurdamas, kad verslininkas atlieka koordinuojantį vaidmenį. Verslininkas suburia žmones drauge tam, kad sukurtų prasmingą ir nešantį naudą produktą. Say pirmasis iš klasikinių ekonomistų akcentuoja verslininko atliekamą vadybinę funkciją.

Austrų ekonominės mokyklos atstovas **J.Schumpeter** stipriai įtakojo šiuolaikinės verslininkystės sampratos susiformavimą. Savo veikale „Ekonominio vystymosi teorija“ (1934 m.) J.Schumpeter verslumą apibrėžė kaip **kūrybos** ir naujovių siekimo **procesą**. Pasak Schumpeter, verslininko varomoji jėga yra ne gaunamo pelno suteikiama galia, bet verslo sėkmė, kurios vienas pagrindinių rezultatų yra pelnas. Schumpeter verslininką mato kaip novatorių ir lyderį. (Stripeikis O. Antreprenieriškumo formavimas Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse. 2008 m.). Pasak Schumpeter verslininkas turėtų turėti šias pagrindines charakteristikas: novatoriškumą, įžvalgas, kūrybiškumą. Taigi į Schumpeter verslumo sąvoką įeina: nauji produktai, nauji gamybos metodai, naujos rinkos.

Schumpeter novatoriškumo teorija neigia verslininko rizikos prisiėmimo ir organizacinius įgūdžius ir kaip svarbiausią verslininko savybę iškelia novatoriškumą.

Kitas austrų ekonominės mokyklos atstovas **I.Kirzner** savo teorijoje akcentuoja pagrindines verslininko savybes - nuolatinį budrumą bei sugebėjimą mokytis iš klaidų. Atpažindamas galimybę, verslininkas ją gali išnaudoti vykdydamas tokias veiklas kaip inovacija, kūrimas ir keitimas. Taip pat Kirzner nurodo, kad verslininkiška veikla yra rizikinga.

F. Knight knygoje „Rizika, netikrumas ir nauda“ aiškina „rizikos prisiėmimą“ kaip pagrindinę verslumo charakteristiką. Jis taip pat atskiria „rizikos“ ir „netikrumo“ sampratas. Knight apibūdinamas verslininkas veikia netikrumo sąlygomis ir daro sprendimus už kuriuos yra atsakingas. Jis atskiria pamatuojamą ir nepamatuojamą riziką. Ši teorija „netikrumą“ laiko kaip gamybos faktorių. Verslininkas gauna atlygį kaip tam tikrą apdovanojimą atsižvelgiant į patiriamą riziką.

Garsus verslo konsultantas **P.F. Drucker** verslumą apibūdino kaip reagavimą į pokyčius ir atsiradusių galimybių išnaudojimą. Jis sako, kad verslumo esmė iš tikrųjų yra išnaudoti galimybes, kurios atsiranda su pokyčiais, o ne juos vykdyti. Jis apibrėžia verslininką kaip žmogų, kuris „...visada ieško pokyčių, reaguoja į juos ir išnaudoja kaip galimybę“ (What is Entrepreneurship? A Look at Theory). Anot P.F. Drucker naujovės, išteklių ir verslus elgesys yra raktas į verslumą. Pasak jo verslumas apima vertės padidėjimą arba klientų pasitenkinimą, kuriant iš išteklių naujas produktyvias vertes.

A. Marshall „Ekonomikos principuose“ pasiūlė, paklausą rinkoje bei kapitalą ir darbą firmos viduje mini kaip 4 pagrindinius gamybos proceso faktorius. Verslo vystymas reikalauja prekybos ir techninių žinių, gebėjimo įvertinti galimybes, lyderiavimo gabumų. Verslininkas firmoje vadovauja gamybai, prisiima riziką, koordinuoja veiklą, ieško kaštų mažinimo galimybių. Verslininkiška pasiūla yra sąlygojama verslauti reikalingų gebėjimų. Marshall'o rinkos ekonomika koncentruojasi ties verslininku. Sėkmingo verslininko charakteristikos apima:

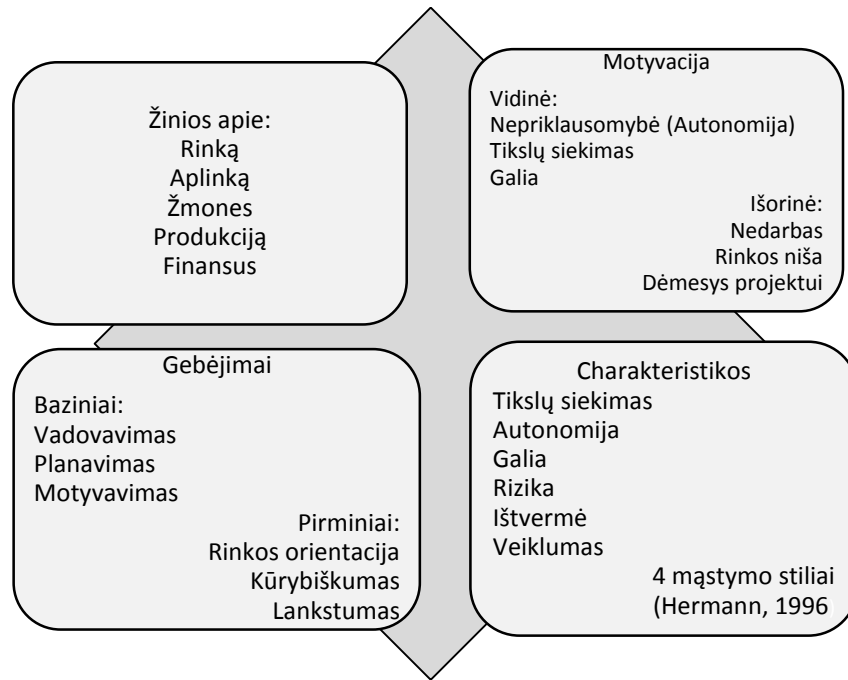
- supratimą apie pramonę;
- gerus vadovavimo įgūdžius;
- įžvalgas dėl paklausos ir pasiūlos pokyčių ir noras veikti rizikingose situacijose (What is Entrepreneurship? A Look at Theory).

Verslo procesai yra laikomi labai sudėtingais konkurencinėje verslo aplinkoje, kuri nuolat keičiasi kartu su greita technologijų pažanga. Verslininkas turėtų sąveikauti su šiomis aplinkos jėgomis, kurios reikalauja, kad jis būtų labai kompetentingas įvairiose srityse: intelektinėje, požiūrio, elgesio, techninėje ir vadybos. Dėl to verslininkai susiduria su iššūkiu panaudoti kompetencijų rinkinį, kad galėtų sėkmingai vystyti savo verslą.

Apibendrinant, kaip esminiai verslumo aspektai gali būti išskirti tokie:

- Galimybių verslui identifikavimas ir jų išnaudojimas
- Inovacijų ir naujovių, ypač produktams ir procesams, kūrimas;
- Resursų suradimas ir kompanijos/organizacijos įkūrimas

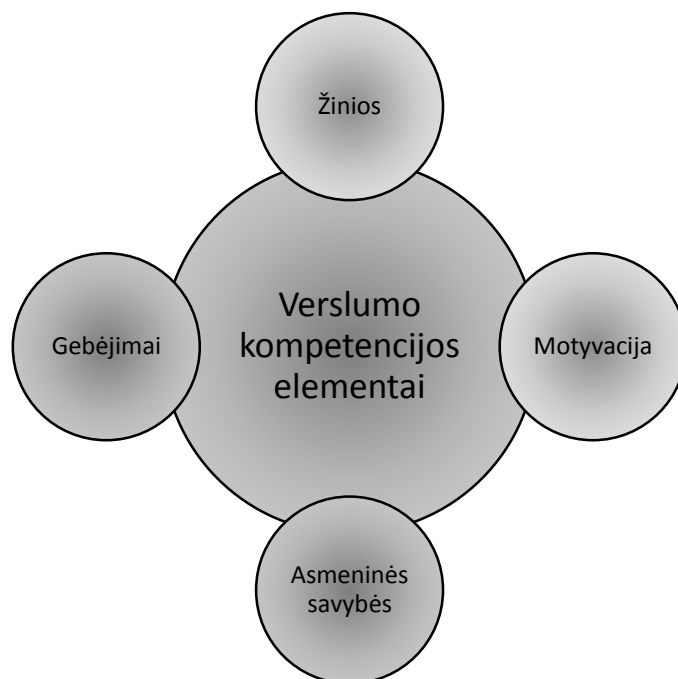
- Orientacija į pelną, įvertinant pasiteisinąčias rizikas ir netikrumus (Vollmann, 2007: 5-6). Verslumas neturi būti suprastas kaip asmenybės bruožai, bet labiau kaip tam tikras elgesio būdas (Drucker, 2004). Verslininkas atpažįsta naujas (rinkos) galimbes, panaudodamas intuiciją, kūrybiškumą ir analitinius gebėjimus.



1 pav. Verslumo kompetencijos modelis (sudaryta pagal Dreissen ir Zwart)

Dreissen ir Zwart (2010) pateikė verslumo kompetencijos modelį (žr.3 pav.), paremtą bazine bendrųjų kompetencijų struktūra (žr. 1 pav.). Šiame verslumo kompetencijos modelyje yra išskiriamos elgsenos savybės ir asmeniniai bruožai, kurie yra sudedamoji verslumo kompetencijos dalis.

Dreissen ir Zwart modelyje verslumo kompetencija yra grindžiama sąveika tarp keturių elementų – žinių, vidinės ir išorinės motyvacijos verslui, gebėjimų ir asmeninių savybių. Dreissen ir Zwart verslumo kompetencijos modelis yra holistinis, verslumo kompetencija jame yra traktuojama kaip sąveika tarp įvairių vidinių ir išorinių, subjektyvių ir objektyvių elementų.



2 pav. Verslumo kompetencijos komponentai (sudaryta pagal Driessen ir Zwart, 2010)

Žinios. Žinios priklauso racionaliajai verslumo kompetencijos pusei. Verslumo kompetencijai būdingos žinios apima marketingo principus ir jų išmanymą, debeto ir kredito sąvokų skirtumų suvokimą, administracijos taisyklių, šalies įstatymų išmanymą ir t.t. Itin svarbus verslumo kompetencijos elementas yra vadinamosios “nebyliosios žinios” (tacit knowledge), įgijamos per patirtį.

Motyvacija. Motyvacija priklauso nuo ambicijų, asmeninių vertybių ir kitų subjektyvių veiksnių. Jei asmuo ir turi daug žinių apie tam tikrą užduotį ir galimybių tą užduotį atlikti, tačiau nebūtinai jis panaudos savo turimas žinias ir galimybes, jei jis stokos motyvacijos tai daryti.

Asmeninės savybės. Asmeninės savybės taip pat yra reikšmingas verslumo kompetencijos komponentas. Prie asmeninių savybių yra priskiriami ir versle besireiškiantys mąstymo stiliai. Asmenines verslininkų savybes tyrinėjo McClland (1961), Brokhaus (1982), Begley ir Boyd (1987), Lumpkin ir Dess (1996), Nandram ir Samson(2000). Dažniausiai yra akcentuojamas rezultato siekimas, savikontrolė, polinkis rizikuoti. Nustatyta, kad tokios savybės kaip tikslų siekimas, savarankiškumas, galios siekimas, polinkis rizikuoti ar rizikingas elgesys, ištvermė ir veiklumas labiau pasireiškia būtent verslininkų tarpe.

Gebėjimai. Tai dar vienas verslumo kompetencijos modelio komponentas, kuris atspindi sugebėjimą kažką daryti. Gebėjimai šiame modelyje pasižymi tuo, kad juos galima išsiugdyti, skirtingai nei asmenines savybes, kurios daugelį atveju yra stabilios ir sunkiai pakeičiamos duotybės. Šis skirtumas yra pagrįstas gebėjimu mokytis. Gebėjimus yra lengviau išmokti ir keisti

(Nystrøm 1979). Mokslinėje literatūroje nurodoma keletas gebėjimų, kurie prisideda prie versliniko sėkmės. Kadangi gebėjimai daugiau ar mažiau yra susiję su įmonės gyvavimo ciklu ir jos gyvavimo ciklo etapais, jie skirstomi į ankstyvos fazės (pirminius) ir brandos fazės (bazinius). Ankstyvosios fazės gebėjimai (pirminiai) autorių įvardijami ir apibūdinami kaip (Laan, Driessen ir Zwart, 2010):

- *Orientacija (Orientavimasis rinkoje)* Tai sugebėjimas įvertinti vartotojų paklausą rinkoje. Asmenys, turintys šį gebėjimą supranta kas vyksta tam tikroje rinkos dalyje tiek klientų poreikių atžvilgiu, tiek konkurentų pozicijų atžvilgiu.
- *Kūrybiškumas.* Tai gebėjimas atrasti naujas galimybes. Kūrybiški verslininkai mato galimybes ten, kur kiti to nežvelgia. Tuo pačiu jie sugeba atpažinti alternatyvias perspektyvas ir surasti sprendimų būdus daug dažniau nei susidurti su problemomis.
- *Lankstumas.* Tai gebėjimas pritapti. Esant poreikiui keistis ar sutelkti pajėgas į naujas vietas, lankstiems asmenims tai padaryti yra daug paprasčiau.

Be abejonės, egzistuoja ir kiti nurodyti gebėjimai ir dar daugiau, kurie neįtraukti į modelį. Tačiau, pasak mokslininkų Laan, Dreissen ir Zwart (2010) šie trys gebėjimų komponentai yra esminiai verslumo kompetencijos ugdyme.

Brandžiosios fazės gebėjimai:

Vadovavimas

Organizavimas

Planavimas

Motyvavimas

Finansų valdymas

Herrmann nurodo keturis mąstymo stilius. Šie mąstymo stiliai yra svarbūs, nes taip pat daro įtaką elgesiui ir asmeninėms savybėms. Nėra gero ar blogo mąstymo stiliaus. Kiekvienas mūsų turime savą mąstymo stilių. Keturi mąstymo stiliai ir jų savybės (charakteristikos) pateiktos 3 paveiksle.

Nepriklausomybė ir emocijos

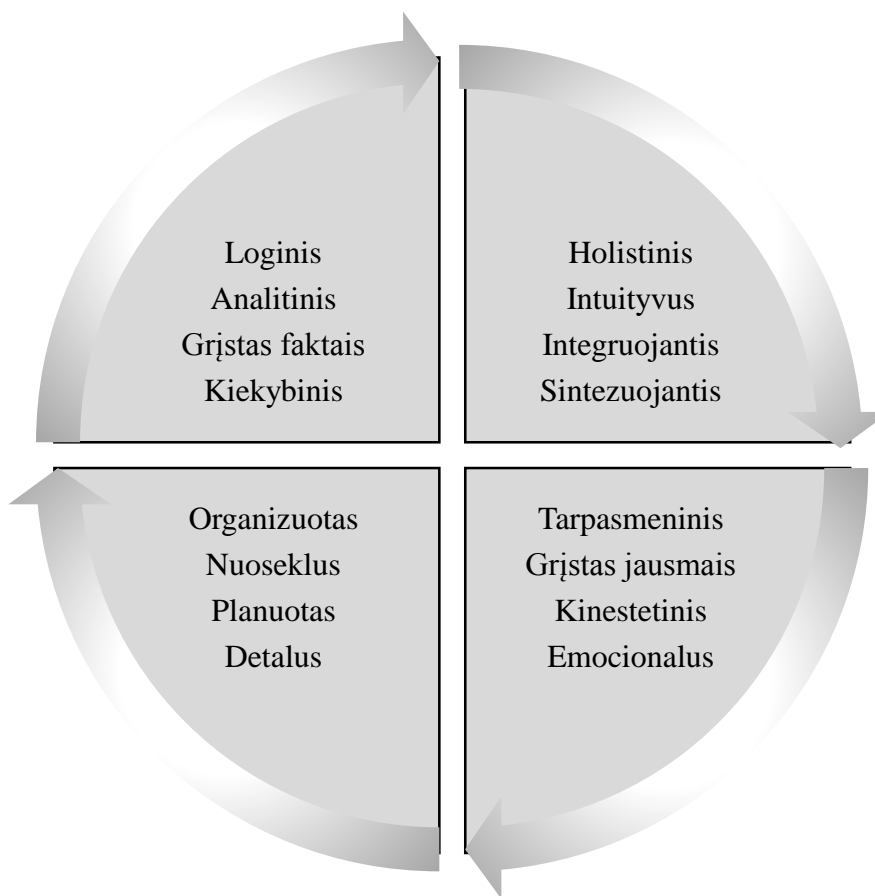
	Viršus - kairė		Viršus - dešinė
Metodinė kairioji pusė	Logiškai Analizuojantis Kritinis Realistinis Racionalus Ekspertas	mąstantis "aš";	Kūrybingas Intuityvus Smalsus "Visą" matantis Eksperimentinis "aš"; Pradininkas
	Tvarkingas Formalus Sisteminis Organizuojantis Konservatyvus Vadybininkas	 "aš";	Liaudies žmogus Socialinis Gyva Emocingas Jautrus "aš" Pardavėjas
	Apačia-kairė		Apačia - dešinė

Instinktyvioji
dešinioji pusė

Priklausomybės ir emocijos

3 pav. Keturi mąstymo stiliai (adaptuota pagal Herrmann, 1996, p.21)

Keturi mąstymo stiliai ir jiems priklausančios savybės gali vienaip ar kitaip įtakoti kiekvieno individo verslumą, pagal asmens turimas individualias savybes ar polinkį į tam tikrą mąstymo stilių. Herrmann keturių mąstymo stilių modelį pavadino "protų dominavimu". Herrmann protų dominavimo modelis remiasi dichotomine ir triviene protų sąvokomis. Tai modelis, kuris yra sudarytas iš keturių atskirų kvadrantų - A, B, C ir D, kuriems priklauso tam tikros savybės. (Žr. 4 pav.).

A**Viršutinis kairysis****Viršutinis dešinysis****D****B****Apatinis kairysis****Apatinis dešinysis****C**

4 pav. Visuminis smegenų modelis (sudaryta pagal Ned Hermann)

Vienas iš būdų kategorizuojant ir apibūdinant šio modelio dimensijas yra: A - žinok tai, B-daryk tai, C-jausk tai ir D-pabandyk. Šios skirtingos dimensijos lemia skirtingus mokymosi stilius. A kvadrantui priklausantys asmenys mokosi sužinant ir išmatuojant faktus, taikant analizę ir loginį mąstymą, konstruojant atvejus, formuojant teorijas. B kvadrantui priklausantys asmenys mokosi organizuojant ir struktūruojant konceptus, sudėliojant tam tikrą seką, įvertinant, įgyjant įgūdžius per praktiką. Šis kvadrantas yra priešingas ir gana skirtingas nuo C kvadranto, kuriam priklausantys asmenys klauso ir dalinasi, integruoja ir eksperimentuoja, juda ir jaučia, harmonizuoja, emociškai įsitraukia ir dalyvauja. D kvadrantas imasi iniciatyvos, analizuoja ir tyrinėja skirtingas galimybes, remiasi ir pasitiki intuicija, domisi savo paties atradimais, konstruoja konceptus ir sintezuoja.

Taigi kitaip tariant A kvadrantui (viršutinis kairysis) yra būdingos veiklos, kurios yra logiškos, analitinės ir matematinės. B kvadrantui (apatinis kairysis) yra būdingos veiklos, kurios yra kontroliuojamos, planuojama ir nuoseklios. C kvadrantui (apatinis dešinysis) yra būdingos veiklos, kurios susijusios su emocijomis, dvasinio pobūdžio ir yra orientuotos į žmones. D kvadrantui (viršutinis dešinysis) yra būdingos veiklos, kurios yra kūrybinės, iniciatyvios, intuityvios, visą apimančios ir reikalauja sintezės. Ned Hermann keturių kvadrantų modelis apibūdina, kaip mes galvojame, t.y. kaip suvokiame ir priimame sprendimus. Kvadrantas D pagal jam priskiriamas savybes labiausiai atskleidžia asmens polinkį į verslumą, identifikuoja asmens verslumo kompetenciją. Kiekvienas asmuo turi galimybę rinktis bet kurį iš šių keturių mąstymo stilių. Mūsų pasirinkimas ir prioritetų suteikimas skirtingam mąstymo stiliui įtakoja mūsų elgseną, pasirinkimus ir gyvenimo būdą. Tai gali įtakoti mūsų darbą bei pomėgius, kadangi darbas, pomėgiai, problemų sprendimas gali būti suskirstyti į keturius kvadrantus pagal pagrindinius įgūdžius, reikalingus jiems atlikti ar išpildyti. Šie įgūdžiai ir savybės priklausančios skirtingiems kvadrantams, t.y. skirtingi mąstymo stiliai taip pat gali lemti ir formuoti kiekvieno individo verslumą. Kadangi mokslinėje literatūroje verslumo kompetencija apibrėžiama kaip individualios, asmeninės savybės (charakteristikos), kurios apima tiek požiūrį, tiek elgesį, kurie leidžia verslininkams pasiekti ir išlaikyti verslo sėkmę. Tiksliau verslumo kompetencija susideda iš verslininko motyvų, savybių, įvaizdžio, požiūrių, elgsenos, gebėjimų, žinių (R. Boyatzis, 1982; Brophy&Kiely, 2002). Kiggundu (2002) teigia, kad bendros verslumo kompetencijos yra verslumo požymiai, kurie apima nuostatas, įsitikinimus, žinias, įgūdžius, gebėjimus, asmenybę ir elgesį, kurie yra nukreipti siekti sėkmės. Lygiai taip pat Ned Hermann sukurtas HBDI instrumentas gali įtakoti ar būti naudingas siekiant asmeninės laimės ir karjeros sėkmės identifikuojant turimas savyje verslumo kompetencijas.

Pasak Tiimons (1994, p. 7) verslumas yra “gebėjimas kurti ir sukurti kažką beveik iš nieko”. Tai yra verslo įmonės ar organizacijos inicijavimas, kūrimas, siekimas, o ne tik žiūrėjimas, analizavimas ir jos aprašinėjimas. Tai pajautimo galimybė ten, kur kiti mato chaosą, prieštaravimus ir painiavą. Tai sugebėjimas sukurti “įkūrėjų komandą” kuri papildytų tavo įgūdžius ir talentus. Tai žinojimas (know-how) ir mokėjimas rasti, surikiuoti ir suvaldyti išteklius (dažniausiai priklausomus kitiems) ir užtikrintumas, kad jums nereikia išleisti pinigų, kai to reikia labiausiai. Galiausiai, tai noras imtis apskaičiuotos rizikos, - tiek asmeninės, tiek finansinės - ir tada daryti viską, kas įmanoma”.

Apibendrinant teigiame, kad dinamiška ir novatoriška žinių ekonomika reikalauja, kad žmonės būtų labiau linkę rizikuoti ir imtis iniciatyvos. Tai nebūtinai reiškia, kad vis daugiau žmonių turėtų pradėti savo verslą. Daug svarbiau yra paraginti darbuotojus tiek savarankiškai dirbančius asmenis, tiek dirbančius kitiems, imtis iniciatyvos ir naujų idėjų, kūrybinių procesų savo darbinėje aplinkoje.

Verslumas, šia prasme, turi pasyvų ir aktyvų komponentą: polinkį paskatinti pokyčius savyje, bet ir sugebėjimą priimti ir paremti naujoves, atsiradusias dėl išorinių veiksnių, pokyčių, prisiimti atsakomybę už savo veiksmus (teigiamus arba neigiamus) ir baigti tai, ką pradadame, žinoti kur einame, nusistatyti tikslus ir juos prisiimti bei turėti motyvaciją sėkmės siekimui.

1.1.2 VERSLUMO KOMPETENCIJOS IŠKILIMO PRIELAIDOS: SOCIALINĖS, EKONOMINĖS, KULTŪRINĖS

(Ši teorinė dalis panaudota remiantis LMT dotacijos projekto „Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų lavinimo tyrimų ir plėtros platforma“ Nr. VP1-3.1-ŠMM-07-K-03-073 atlikto teorinio tyrimo rezultatais)

Verslumo kompetencija viena iš reikšmingų mokymosi visą gyvenimą komponentų, kurios įgyjimas padės orientuotis žinių visuomenėje. Švietimas bei lavinimas, siekiant išugdyti verslumo kūrimo, taip pat ir kovos su socialine atskirtimi, priemonė“ (Europos Komisija, 2010). Taigi kaip labai svarbios verslumo kompetencijos tampa vis labiau akcentuojami: „Verslumas turėtų tapti dažniau taikoma darbo vietų kompetencijos iškilimo prielaidos yra minima:

- asmeninis tobulėjimas,
- užimtumas,
- socialinė įtrauktis,
- aktyvus pilietiškumas.

Europos komisijos nutarime taip pat skelbiama, kad pagrindinis dėmesys turėtų būti sutelktas mokymuisi, užtikrinant, kad švietimo sistemos skatintų naujų verslininkų atsiradimą bei lavintų atitinkamus jaunų žmonių įgūdžius, kuriuos įgijęs jaunimas būtų pasirengęs suaugusiųjų gyvenimui ir kurie būtų pagrindas tolesniam mokymuisi bei darbinės veiklos vystymui. Postmodernėjanti visuomenė pasižymi konkurencija, augančiu dinamiškumu ir sudėtingumu todėl norintys joje išlikti piliečiai privalo mąstyti ir veikti verslininkiškai.

Europos verslumo Žaliojoje knygoje „Verslininkystė Europoje“, akcentuojamos šios verslumo sampratos stiprybės, kurios pabrėžia verslumo koncepto svarbą ir reikalingumą socialiniame ekonominiame kontekste:

- Verslumo prisideda prie darbo vietų kūrimo ir ekonomikos augimo;
- Verslumas yra labai svarbus konkurencingumui;
- Verslumas atveria individo asmenines galimybes;
- Verslumo ir visuomeniniai-socialiniai interesai (The commission's green paper: entrepreneurship in europe session 2002–03 34th Report).

Verslumo 2020 Veiksmų plane pabrėžiama, kad „Verslumas yra galingas ekonominio augimo ir darbo vietų kūrimo variklis, kuris sukuria naujas įmones ir darbo vietas, atveria naujas rinkas, ir ugdo naujus įgūdžius ir gebėjimus“. (Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Entrepreneurship 2020 Action plan 2012).

Verslumo 2020 veiksmų plane akcentuojamas verslo žinių ir pagrindinių įgūdžių bei požiūrių plėtojimas, įskaitant kūrybiškumą, iniciatyvą, atkaklumą, komandinį darbą, suprastą rizikos ir atsakomybės jausmą.

1.1.3 VERSLUMO KOMPETENCIJOS TURINYS IR ĮVAIROVĖ

(Ši teorinė dalis panaudota remiantis LMT dotacijos projekto „Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų lavinimo tyrimų ir plėtros platforma“ Nr. VP1-3.1-ŠMM-07-K-03-073 atlikto teorinio tyrimo rezultatais)

Verslumo kompetenciją siūloma matuoti išskiriant šias charakteristikas (Laguador J.M. ,2013): galimybių siekimas, atsparumas, darbinis įsipareigojimas, kokybės ir efektyvumo poreikis, rizikos prisiėmimas, tikslų siekimas, informacijos/žinių siekimas, planavimas ir kontrolė, įtikėjimas, pasitikėjimas. Galimybių siekimas yra suvokiama kaip savybė, privalumas, leidžiantis verslininkui pamatyti ir veikti pagal naujas verslo galimybes, net tais atvejais, kai kiti žmonės mato tik problemas ir beviltiškumą (ILATE, Learning and Teacher Education, School of Education, Makerere University).

Kalbant apie įsipareigojimą dirbti, kai verslininkas prisiima tam tikrą užduotį, jis prisima visą atsakomybę. Jam terminų laikymasis yra be galo svarbus jei jis jaučia atsakomybę savo atliekamam darbui.

Rizikos prisiėmimas reiškia, kad verslininkas mato save kaip asmenį, užsiimančią komercine ar prekybine veikla (kaip verslininką), o ne lošėją. Jis prisiima nuosaikią riziką ar situacijas, kurios, kaip jis galvoja, turi geras sėkmės galimybes. Jis įvertina alternatyvius problemų sprendimo būdus ir alternatyvias priemones, remiantis rizikos ir naudos santykiu. (Calvin, 2003, šaltinis: Laguador J.M. ,2013).

Poreikis kokybei ir efektyvumui reiškia, kad verslininkas stengiasi daryti tai, kas geriau, greičiau arba pigiau. Jis išsikelia aukštus kompetencijos reikalavimus ir mano, kad sunku eiti į kompromisą dėl reikalavimų kompetencijai, nusistatytų sau ir savo darbuotojams. Verslininkas žino, kad dideli

pasiekimai neateina greitai ir lengvai. Jis palaiko verslo idėjas ir projektus iki jų sėkmingo įgyvendinimo (Davis, 2010).

Asmuo, turintis tikslų nusistatymo (goal – setting) pasižymi stipria realistine orientacija. Jis numato ir kruopščiai planuoja savo žingsnius. Jo vizijos skatina vidinį “variklį” svajonėms tapti realybe. Jis jaučia ypatingą džiaugsmą laimėdamas.

Informacijos siekimas rodo, kad verslininkas asmeniškai siekia naudingos informacijos iš klientų, tiekėjų ar konkurentų per įvairius kontaktus arba informacijos tinklus. Jis konsultuojasi verslo ir techniniais klausimais su ekspertais. Jis siekia tiesioginio grįžtamojo ryšio apie savo veiklos rezultatus, bei nori greitų ir tikslų duomenų apie rezultatus, kuriuos jis gauna. (Calvin,2003, šaltinis: Laguador J.M. ,2013).

Remiantis R. Boyatzi (1982) tyrimais, verslumo kompetencija apima bendrąsias ir specialiąsias žinias, motyvus, bruožus, socialinius vaidmenis ir įgūdžius, kurie gali arba negali būti žinomi asmeniui (Boyatzi, 1982). Tai reiškia, kad šie elementai gali būti net individo sąmonės atributai. Kai kurie iš šių elementų yra įgimti, o kitos yra įgyti mokymosi, mokymo ir plėtros proceso metu. Boytazi (1982) teigia, kad charakteristikos, kurios veda į kompetencijas, sudaro pastarųjų motyvai, bruožai, asmens savęs išsivaizdavimo motyvai ar socialiniai įgūdžiai bei žinių vaidmuo. Taigi verslumo elgsenos požymių vaidmuo bus nustatomas pagal kompetenciją, o kompetencija veiks kaip tarpininkas santykiyje tarp požymio ir verslumo elgsenos.

Faltin pateikia konkrečias verslumo įgūdžių charakteristikas (Faltin, 2005, p 92), apibūdinančias verslininko asmenybę:

- Atsidavimas naujoms idėjoms;
- Idėjų įgyvendinimas;
- Tolesnis idėjų plėtojimas;
- Prisitaikymas prie kintančių sąlygų;
- Gebėjimas įkvėpti darbuotojus savo idėjomis;
- Rinkos stebėjimas;
- Greitas naujų tendencijų atpažinimas ir technologijų plėtojimas;
- Strateginių sprendimų parengimas ir priėmimas;
- Įtaka priimant svarbiausius sprendimus.

C.L. Greene (2006) apibūdinamas verslų žmogų, išskiria septynias būdingiausias savybes:

Nepriklausomybė – noras savarankiškai priimti sprendimus ir mėgautis savo pasirinkta veikla;

Pasitikėjimas savimi – drąsių sprendimų savarankiškas priėmimas; nesėkmės atveju, tikėjimas, kad viską galima ištaisyti;

Tikslingumas ir atkaklumas – verslus žmogus ryžtingai ir ištvėringai eina užsibrėžto tikslo link;
Susitelkimas – verslus žmogus žino, ko nori ir sugeba susikonzentruoti ties konkrečia užduotimi;
Naujų iššūkių paieška ir dideli reikalavimai sau – neapsiribojama vienu laimėjimu ir siekiama naujų aukštumų;

Kūrybiškumas – nuolatinis naujų galimybių verslui pagerinti ieškojimas, strategijų kūrimas, įvairių problemos sprendimo galimybių paieškos;

Greitų sprendimų priėmimas - verslus žmogus nevengia greitai apsispręsti, jeigu tai yra būtina, kad aplenktų savo konkurentus.

Apibendrinant galima būtų išskirti šias verslumo kompetencijai būdingas savybes su joms būdingais gebėjimais:

Lentelė Nr. 1. Verslumo kompetencijos elementai ir jų gebėjimai

Eil. Nr.	Verslumo kompetencijos elementai	Gebėjimai
1.	Tikslo siekimas	Gebėjimas orientuotis į tikslo pasiekimą
2.	Inovatyvumas	Gebėjimas orientuotis į įvairių naujovių kūrimą ir diegimą
3.	Iniciatyvumas	Gebėjimas imtis iniciatyvos
4.	Rizikos toleravimas	Gebėjimas prisiimti riziką ir racionaliai elgtis rizikingose situacijose
5.	Planavimas	Gebėjimas planuoti savo ir kitų veiklą trumpalaikiai ir ilgalaikiai perspektyvai
6.	Užsispyrimas, atkaklumas	Gebėjimas atkakliai įgyvendinti veiklos planus ir siekiamus tikslus
7.	Įžvalga	Gebėjimas įvertinti sąnaudas ir esamą (potencialią) sukuriamą pridėtinę vertę
8.	Lankstumas	Gebėjimas prisitaikyti prie kintančių sąlygų
9.	Empatiškumas	Gebėjimas suprasti kitų (vartotojų) poreikius
10.	Įtaiga	Gebėjimas įtikinti ir įkvėpti

11.	Atsakingumas	Gebėjimas būti atsakingu už savo ir kitų (pvz., darbo grupės, komandos) veiksmus
12.	Aktyvus veikimas	Gebėjimas greitai priimti sprendimus
13.	Organizuotumas	Gebėjimas veikti organizuotai
14.	Savarankiškumas	Gebėjimas savarankiškai veikti ir priimti sprendimus
15.	Kūrybiškumas	Gebėjimas kūrybiškai mąstyti ir priimti sprendimus
16.	Komunikabilumas	Gebėjimas efektyviai išnaudoti turimus socialinius ryšius.
17.	Pasitikėjimas savimi	Gebėjimas pasitikėti savimi, savo priimamais sprendimais ir vykdoma veikla
18.	Motyvacija	Gebėjimas veikti motyvuotai, t.y. kiekvienam atliekamam darbui rasti motyvaciją tai daryti
19.	Stebėjimas	Gebėjimas sekti rinkos pokyčius
20.	Susilaikymas, atsisakymas vardan ateities tikslų	Gebėjimas atsisakyti tenkinti dabartinius poreikius investuojant į ateitį.

Išskirti verslumo kompetencijos elementai, (Žr. 1 lentelė), verslumo įgūdžių charakteristikos apima įvairias žmogaus gyvenimo sferas: darbinės, asmeninės, visuomeninės, kurias sunku būtų priskirti tik vienai veiklos sričiai. Imlumas naujovėms, „matymas“ į priekį, gebėjimas suburti žmones bendrai veiklai, greitų sprendimų priėmimas, sugebėjimas „parduoti“ save bei pasverta rizika svarbūs kuriant ir vystant savo veiklą. Laiko planavimas, bendravimo menas, kritinis požiūris, loginis mąstymas, savirealizacija, aktyvus veikimas, teorinės bei praktinės žinios svarbios kiekvieno žmogaus darbinėje veikloje ir kasdieninėje buityje. Pilietiškumas, bendravimo menas, pozityvus mąstymas aktualūs socialiniuose santykiuose. Tačiau būtų klaidinga nustatyti griežtas ribas ir teigti, kad tai, kas svarbu darbinėje veikloje, nėra svarbu buityje. Vadinasi, verslumas vienokiu ar kitokiu būdu pasireiškia kiekvieno žmogaus gyvenime įvairiose srityse.

Man et al. (2002) suskirstė verslumo kompetencijas į šešias pagrindines su kompetencijomis susijusias sritis. Pagrindinės grupės yra galimybių, santykių, conceptualios, organizavimo, strateginės ir įsipareigojimų kompetencijos. Remiantis mokslinėje literatūroje apibrėžiamais verslininkų ir vadybininkų profiliais, keletas kompetencijų kurios atitinka aprašytus kriterijus ir telpančios į vieną iš šių šešių grupių, gali būti pripažįstamas (Erkkilä, 2000; Hoekstra & Van Sluijs,

1999, Van den Tillaart, 1987, Man *et al.*, 2002; Onstenk, 2003; Mulder, 2001; McClelland, 1987). Šie gebėjimai gali būti laikomi pagrindinėmis kompetencijomis. 2 lentelė pristato kompetencijų grupes ir pagrindines kompetencijas, minimas literatūroje.

Lentelė Nr. 2. Kompetencijų grupės ir pagrindinės kompetencijos (Man *et al.*, 2002).

Eil. Nr.	Kompetencijų grupės (Man <i>et al.</i> 2002)	Apibrėžimas	Pagrindinės kompetencijos
1	Galimybių kompetencijos	Kompetencijos, susijusios su pripažinimo ir rinkos galimybių plėtojimu įvairiuose kontekstuose	Bendras supratimas Tarptautinė orientacija Rinkos orientacija
2	Santykių kompetencijos	Kompetencijos, susijusios su sąveika: asmens - asmeniui asmens - grupei	Komunikacija Derėjimasis Tinklaveika
3	Konceptualios kompetencijos	Kompetencijos, susijusios su skirtingais konceptualiais gebėjimais, kurie atsispindi.	Konceptualus mąstymas Problemų analizė
4	Organizavimo kompetencijos	Kompetencijos, susijusios su įvairių išteklių organizacija: vidaus, išorės, žmogaus, fizinių, finansinių ir technologinių.	Žmogiškųjų išteklių valdymas / žmogiškųjų išteklių vystymas Vadovavimas
5	Strateginės kompetencijos	Kompetencijos, susijusios su įmonės strategijos nustatymu, vertinimu ir įgyvendinimu	Mokymosi orientacija Valdymo kontrolė Orientavimasis į rezultatus Strateginė orientacija
6	Įsipareigojimo kompetencijos	Kompetencijos, kurios skatina verslininkus judėti į priekį kartu su verslu.	Savivalda Vertės išaiškinimas Vizija

Sudaryta pagal (Erkkilä, 2000; Hoekstra & Van Sluijs, 1999, Van den Tillaart, 1987, Man *et al.*, 2002; Onstenk, 2003; Mulder, 2001; McClelland, 1987 Šaltinis: Bergevoet L., Mulder, M. and Woerkum V, 2005).

1.2 VERSLUMO KOMPETENCIJOS CHARAKTERISTIKOS EDUKOLOGIJOS POŽIURIU

(Ši teorinė dalis šiuo metu rengiama)

1.3 VERSLUMO KOMPETENCIJOS POZICIONAVIMAS TARP KITŲ KOMPETENCIJŲ

(Ši teorinė dalis šiuo metu rengiama)

1.4 VERSLUMO KOMPETENCIJOS ĮSISAVINIMO/ LAVINIMO BŪDAI/:

1.4.1 VERSLUMO KOMPETENCIJOS LAVINIMO YPATUMAI

(Ši teorinė dalis panaudota remiantis LMT dotacijos projekto „Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų lavinimo tyrimų ir plėtros platforma“ Nr. VP1-3.1-ŠMM-07-K-03-073 atlikto teorinio tyrimo rezultatais)

Valstybinėje švietimo 2013-2022 m. strategijoje teigiama, kad švietimui reikia operatyviau reaguoti į pokyčius darbo rinkoje, padėti žmonėms greičiau susiorientuoti, atpažinti savo privalumus ir jais pasinaudoti ieškant darbo, gebėti savarankiškai valdyti karjerą, rinktis perspektyvesnes karjeros kryptis, savarankiškai kurti verslą ir savo darbo vietą. Švietimas turi atverti ir siūlyti įvairias mokymosi galimybes, padedančias žmogui tobulinti gebėjimus remiantis kvalifikacijomis ir visapusišku savęs tobulinimu, įgyjant pasitikėjimo savo jėgomis, atsakomybės už save, bendruomenę, valstybę ir aplinką. Valstybė privalo suteikti žmogui kitą galimybę savoje šalyje, padėti rasti naują vietą sociume ir išmokti naujų vaidmenų, įgyti naujų kompetencijų. Švietimas turi tapti suaugusiųjų keliu į bendruomeninį, socialinį, pilietinį, kultūrinį, ekonominį gyvenimą. (Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija).

Nacionalinėje pažangos programoje iki 2020 m. siekiama stiprinti verslumo „dvasią“, tai yra skatinti verslumą tų gyventojų, kurie dar nesukūrė savo verslo. Daug dėmesio numatoma skirti vaikų ir jaunimo verslumo įgūdžių ugdymui, praktikos sistemos stiprinimui ir socialinių partnerių skatinimui dalyvauti ugdymo procese. „*Bendrasis tikslas – skatinti kiekvieną gyventoją realizuoti savo galimybes mokantis, kuriant, tiriant, tikslinga veikla prisiimant atsakomybę už save, valstybę ir aplinką*“ „...būtina kiekvienam gyventojui (ne tik pavienėms visuomenės grupėms) sudaryti sąlygas realizuoti savo galimybes ir aktyviai veikti per **nuolatinį mokymąsi, žinių kūrimą, kūrybiškumą ir verslumą**“ (2014–2020 metų nacionalinės pažangos programa).

Europos Sąjunga Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginėje programoje („ES 2020“) yra iš-sikėlusius keturis strateginius švietimo ir mokymo tikslus:

- mokymąsi visą gyvenimą ir judumą paversti tikrove;
- gerinti švietimo ir mokymo kokybę bei veiksmingumą;
- skatinti vienodas galimybes, socialinę sanglaudą ir aktyvų pilietiškumą;
- didinti novatoriškumą ir kūrybingumą, taip pat verslumą, visuose švietimo ir mokymo lygmenyse.

Europos Komisija komunikato veiksmų planas „Verslumas 2020“ akcentuoja verslumo išsilavinimą ir mokymą siekiant auginti, lavinti naujas verslininkų kartas, ir įtraukia svarbias priemones, kurios skatintų verslumą tarp jaunų žmonių, moterų, pagyvenusių žmonių, migrantų ir bedarbių. Didelis nedarbo lygis palieka nepanaudotus žmogiškuosius išteklius, ypač tarp moterų ir jaunų žmonių. Europos Komisija teigia, kad verslumas turėtų būti laikomas viena iš *svarbiausių kompetencijų* ir verslumo teorinis bei praktinis mokymas iki 2015 metų turėtų būti įtrauktas į pradinio, pagrindinio, profesinio, aukštojo ir suaugusiųjų mokymo programas. (Europos Komisijos komunikatas - veiksmų planas „Verslumas 2020“)

Kaip pastebi J.Dudaitė ir G.Žibėnienė „mokslinėje ir metodinėje literatūroje nėra vieno požiūrio, kas yra verslumo ugdymas, verslumo ugdymo rezultatai įvardijami skirtingai, nors bendra tai, kad dažnai siejami su gebėjimu dirbti savarankiškai bei bendradarbiaujant komandoje, gebėjimu kūrybiškai veikti, priimti sprendimus, kiekvienam asmeniui įsivertinti savo stipriąsias ir silpnąsias vietas, įvertinti situaciją ir rizikuoti“ (Dudaitė, Žibėnienė, 2012, p. 170).

Remiantis Viešosios nuomonės ir rinkos tyrimų bendrovės „Spinter tyrimai“ 2005 m. atlikta ekspertų apklausa, verslumui ugdyti turėtų būti aktyviai taikomi visi neformaliojo ugdymo metodai – pradedant projektine veikla, konkursais, verslo planų rašymu, simuliaciniais mokymais, aktyviomis diskusijomis tarp minėtų veikėjų, baigiant aktyviu verslumo propagavimu. Pagrindiniai verslumo ugdymo metodai – aktyvus bendravimas ir bendradarbiavimas kontaktuojant tokiems veikėjams kaip šeima, švietimo sistema (mokykla ir vėliau universitetas), verslo atstovams su neformaliojo ugdymu.

Kaip teigiama Europos Sąjungos Komisijos plane verslumo įgūdžiams ugdyti, verslumo skatinimo būdai – tai praktiniai projektai, simuliaciniai pratimai ir apsilankymai vietos įmonėse. Vidurinių mokyklų moksleivių vadovaujamos minibendrovės yra vienas veiksmingiausių jaunimo verslumo dvasios skatinimo būdų.

Išmokti dažnai suprantama, kaip “įgyti techninių žinių”. Mokymasis psichologine prasme yra susijęs su raidos procesu – tai esminio augimo problema, tai procesas, kuris išmoko abejoti prielaidomis, aiškintis dilemas, kūrybiškai dirbti, būti aktyviam ir kt. Mokymasis kaip asmenybės branda, pvz., sugebėjimas pakeisti tai, ką gali pakeisti, ir susitaikyti su tuo, ko pakeisti neįmanoma; mokėjimas gyventi su tuo, kas nebaigta; drąsa pripažinti tai, kad daug ko nežinome ir pan. Mokymasis – tai procesas, kurio metu individas, remdamasis patirtimi, pakeičia savo elgesį (Lekavičienė ir kt., 2007).

1.4.2 ŠVIETIMO BŪDŲ PASIRINKIMAS LAVINANT VERSLUMO KOMPETENCIJĄ

(Ši teorinė dalis šiuo metu rengiama)

1.4.2.1 Formalusis švietimas

(Ši teorinė dalis šiuo metu rengiama)

1.1.1.1 Neformalusis švietimas

(Ši teorinė dalis šiuo metu rengiama)

1.5 VERSLUMO KOMPETENCIJOS TAIKYMO SRITYS

1.5.1 VERSLUMO KOMPETENCIJOS REIKŠMĖ UŽIMTUMO POLITIKOJE

(Ši teorinė dalis panaudota remiantis LMT dotacijos projekto „Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų lavinimo tyrimų ir plėtros platforma“ Nr. VP1-3.1-ŠMM-07-K-03-073 atlikto teorinio tyrimo rezultatais)

Verslumo kompetencijos lavinimas vis labiau įsitvirtina valstybių aktyviosios darbo rinkos politikos dienotvarkėse. Savarankiško verslo ir savęs įsidarbinimo (angl. self-employment) skatinimas daugelyje šalių yra traktuojamas, kaip nepakankamai išnaudojama darbo rinkos politikos priemonė, kuri perteklinę darbo jėgą gali padėti transformuoti į darbo vietų kūrimo šaltinį. Socialiniai kritikai verslumo kompetencijų lavinimo intervenciją į aktyviają darbo rinkos politiką vertina kaip neoliberalizmo darbo rinkos politikoje apraišką, kuomet prisidengiant verslumo kompetencijos ir savarankiško verslo bei darbo vietų susikūrimo idėjomis mėginama pateisinti vis didesnį atsakomybės už užimtumą perkėlimą nuo valstybės valdžios ant piliečių pečių. Pesimistiškai verslumo kompetencijų lavinimo taikymą užimtumo politikos priemonėse vertinantys ekspertai pabrėžia, kad verslumo kompetencijos realizavimas kuriant savarankišką verslą ar įsidarbinant iš esmės priklauso nuo šalyje veikiančios verslo aplinkos. Todėl esant nepalankiai verslo kūrimui mokestinei, teisinei ir kitai aplinkai, darbo ieškančių žmonių verslumo kompetencijų lavinimas nepasiteisina ir tampa „balastine“ užimtumo politikos priemone ir valstybės biudžeto lėšų švaistymo šaltiniu.

Verslumo kompetencijų lavinimas gali būti integruojamas į įvairias aktyviosios darbo rinkos politikos priemones. Verslumo kompetencijų lavinimas gali būti taikomas ieškančiųjų darbo žmonių tęstinio mokymo ir perkvalifikavimo programose, numatant atitinkamus verslumo ugdymo modulius, arba integruojant verslumo kompetencijos lavinimą į profesinių kompetencijų lavinimo modulius. Pastarasis būdas yra itin patrauklus darbo ieškančių žmonių mokymui, nes verslumo kompetencija čia lavinama ją integruojant į visus darbo procesus ir atsižvelgiant į jų konteksto reikalavimus. Kokios mokymo/-si formos ir metodai yra tinkamiausi verslumo kompetencijos lavinimui integruojant verslumo kompetencijos elementus į funkcinių kompetencijų modulius? Verslumo kompetencijos

elementų integravimas į funkcines kompetencijas reikalauja taikyti tokias mokymo formas ir metodus, kurios užtikrina kompetencijų įgijimą darbo procesų kontekste. Šiuo požiūriu viena efektyviausių mokymo formų yra pameistrystė, ypač dualinės pameistrystės forma, kurioje derinamas teorinis mokymas mokymo įstaigoje ir praktinis mokymas įmonėje darbo vietose. Kokie yra verslumo kompetencijos lavinimo pameistrystės būdu ypatumai? Visų pirma, ši mokymo forma suteikia palankias galimybes įgyti vadinamąsias patirtines, arba „nebyliąsias“ (tacit) verslumo žinias ir gebėjimus stebint kvalifikuotų profesionalų atliekamą veiklą ir jiems asistuojant. Tokios verslumo žinios ir gebėjimai yra organiškai susieti su konkrečiais veiklos procesais ir uždaviniais. Be to, mokymasis pameistrystės forma leidžia besimokančiajam lanksčiai „formuoti“ ir lavinti savo verslumo kompetencijas, nes verslumo kompetencijos elementai nėra iš anksto numatyti, nepaliekant jokios pasirinkimo laisvės, kaip dažnai yra verslumo kompetencijas lavinant pagal atskirus modulius mokykline mokymo forma. Todėl pameistrystė leidžia įgyti tokius pameistrystės kompetencijos elementus ir tokių jų „kiekį“, kokie yra optimalūs konkrečiam verslui ar amatui jo ekonominėmis, institucinėmis, teisinėmis ir kitomis sąlygomis. Kita vertus, verslumo mokymasis pameistrystės forma faktiškai nepadedą kaupti teorinių verslumo žinių ar konkrečioje veikloje netaikomų verslumo įgūdžių bagažo, kuris gali būti traktuojamas kaip bendrojo įsidarbinamumo elementas.

1.5.1.1 Verslumo kompetencijos reikšmė įsidarbinamumui ir profesinei karjerai

(Ši teorinė dalis panaudota remiantis LMT dotacijos projekto „Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų lavinimo tyrimų ir plėtros platforma“ Nr. VP1-3.1-ŠMM-07-K-03-073 atlikto teorinio tyrimo rezultatais)

Komisijos komunikate 2020 m. Europa skelbiama „Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. (Komisijos komunikatas 2020 M. Europa, 2010).

Šia strategija siekiama sukurti daugiau darbo vietų ir užtikrinti geresnę gyvenimo kokybę. Pasinaudojant šia strategija atskleidžiama, kad Europa pajėgi užtikrinti pažangų, tvarų ir integracinį augimą, rasti būdų naujoms darbo vietoms kurti ir mūsų visuomenei nurodyti aiškią kryptį. Šioje strategijoje išskelti trys vienas kitą papildantys prioritetai:

Pažangus augimas: žiniomis ir inovacijomis pagrįsto ūkio vystymas.

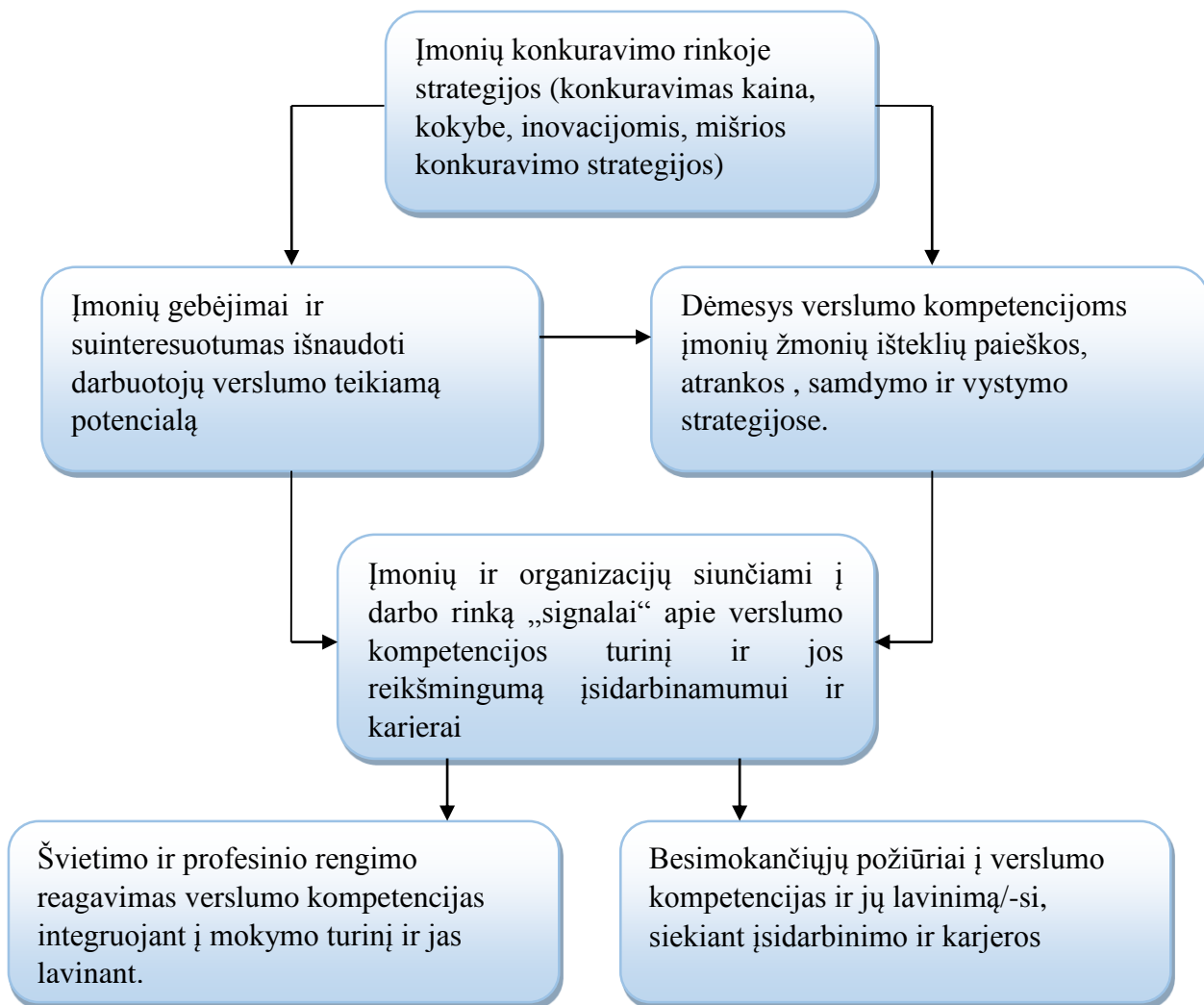
Tvarus augimas: tausiau išteklius naudojančio, ekologiškesnio ir konkurencingesnio ūkio skatinimas.

Integracinis augimas: didelio užimtumo ūkio, kuriame užtikrinta socialinė ir teritorinė sanglauda, skatinimas.

Ekonominio raštingumo ir verslumo ugdymo strategijoje (2004) verslumas apibrėžiamas, kaip asmens mąstymo būdas ir asmeninės socialinės, vadybinės bei asmeninės kompetencijos, leidžiančios turimas žinias pritaikyti savo kasdieniam gyvenimui, t.y. konkretūs gebėjimai, teikiantys galimybę ne tik organizuoti savo verslą, bet ir prisiimti riziką už padarytus sprendimus. Siekiant užsibrėžtų tikslų, Strategijoje nurodoma jos vizija, kad kiekvienas baigiantis pagrindinę mokyklą moksleivis išsiugdys verslumą ir turės rinkos ekonomikos žinių pagrindus, žinos, kokių jo asmeninių savybių reikia ir kaip jas sėkmingai ugdyti, kad sėkmingai galėtų pasinaudoti rinkos ekonomikos teikiamomis galimybėmis (Ekonominio raštingumo ir verslumo ugdymo strategija, 2004, p. 2-5). Verslumo kompetencijų ir įsidarbinamumo sąsajos priklauso nuo daugelio sąveikų, kurių centre yra įmonių, organizacijų ir besimokančiųjų elgsena, reaguojant į rinkos poreikius ir jų kaitą. Įsidarbinamumas gali būti traktuojamas kaip gebėjimas savarankiškai susikurti darbo vietą. Vadovaujantis šiuo požiūriu įsidarbinamumo kompetencija visiškai atitinka esminį verslumo kompetencijos elementą – gebėjimą kurti naują verslą, generuoti ir įgyvendinti naujo verslo idėjas. Gebėjimai, reikalingi sukurti naują verslą (verslo įmonę) čia tampa savarankiško įsidarbinamumo pagrindu ir esmine prielaida, nepriklausomai nuo to, ar naujo verslo kūrimas leidžia sukurti tik vieną darbo vietą jo kūrėjui, ar sukuria daugiau darbo vietų. Šis požiūris nekelia ypatingų ginčų ar prieštaravimų dėl įsidarbinamumo ir verslumo kompetencijų prigimties ar kilmės, nes ji yra ta pati – naujo verslo kūrimas, arba naujų verslo idėjų įgyvendinimas.

Kuomet į verslumą ir verslumo gebėjimus žvelgiame iš sandomo darbuotojo ir įmonės perspektyvos, santykis tarp verslumo ir įsidarbinamumo kompetencijų keičiasi iš esmės. Šiuo atveju verslumas tampa vienu iš įsidarbinamumo kompetencijos elementų, kurį būtina pritaikyti prie verslo įmonės poreikių, nulemtų įmonės taikomų konkurencijos strategijų, žmonių išteklių valdymo strategijų ir kitų elementų (5 pav.)

Įmonių konkuravimo rinkoje strategijos daro poveikį įmonių gebėjimams ir suinteresuotumui išnaudoti darbuotojų verslumo teikiamą potencialą bei įmonių dėmesiui verslumo kompetencijoms žmonių išteklių paieškos, atrankos, samdymo ir vystymo strategijose. Kuomet įmonės konkuruoja kaina ir sąnaudų mažinimu, jų taikomos teiloristinės darbo organizavimo formos, darbuotojų darbo užmokesčio ir skatinimo politika neišvengiamai „nuvertina“ darbuotojų verslumo reikšmę įmonės veiklai ir neleidžia išnaudoti įmonių darbuotojų verslumo teikiamo potencialo. Tokių įmonių žmonių išteklių paieškos strategijose verslumas taip pat nėra reikšmingas, o daugeliu atvejų yra net nepageidautina kompetencija. Todėl tokios įmonės neskiria dėmesio verslių darbuotojų paieškai ir bei verslumo ugdymui.



5 pav. Verslumo kompetencijos raiška darbo rinkoje ir profesinio rengimo sistemoje

Tokių įmonių veikla siunčia „signalą“ darbo rinkai, kad verslumo kompetencijos nėra reikšmingos ar reikalingos, norint įsidarbinti ir siekti karjeros. Kuomet įmonės konkuruoja kokybe, naujovių kūrimu ir diegimui gamybos ir paslaugų teikimo procesuose, arba taiko mišrias konkuravimo strategijas (kokybe ir kaina), jų darbo organizavimas, darbuotojų darbo užmokesčio ir skatinimo politika yra orientuota į darbuotojų verslumo skatinimą, nes darbuotojų verslumas yra reikšmingas kokybės ir naujovių diegimo procesų elementas. Šiuo atveju darbuotojo verslumas yra traktuojamas kaip „verslus“, „ūkiškas“ darbuotojo požiūris į jo darbo procesą, kuris reiškiasi kaip gebėjimas prisiimti atsakomybę už šio proceso poveikį įmonės veiklai ir konkurencingumui, tuo pačiu nebijant taikyti įvairias naujoves. Toks verslumas reiškiasi įvairiais būdais, pavyzdžiui, darbuotojo požiūriu į įmonės klientus ir pirkėjus bei jų poreikius, šiuos pirkėjus ir jų poreikius traktuojant asmeniškai (pvz., mano klientai, mano pirkėjai), taip pat darbuotojo požiūriu į patį darbo procesą ar atliekamas pareigas (kiek darbuotojas jaučiasi savo darbo proceso šeimininku). Laikantis tokio požiūrio į

darbuotojų verslumo kompetencijas ir jų reikšmingumą įmonės veiklai, verslumo kompetencijos tampa reikšmingu kriterijumi ieškant naujų darbuotojų bei vykdant jų atranką, joms taip pat skiriamas didelis dėmesys vykdant tęstinį darbuotojų mokymą. Tokios įmonės siunčia „signalą“ darbo rinkos dalyviams, kad verslumo kompetencijos yra svarbios įsidarbinimui ir karjerai. Švietimo ir profesinio rengimo institucijos atitinkamai reaguoja į įmonių bei organizacijų siunčiamus signalus apie verslumo kompetencijų reikšmingumą integruojant šias kompetencijas į mokymo turinį ir jas lavinant. Įmonių bei organizacijų siunčiami signalai apie verslumo kompetencijų reikšmingumą įsidarbinant ir siekiant karjeros taip pat formuoja besimokančiųjų požiūrį į šias kompetencijas ir jų ugdymąsi.

Verslumas ir verslumo kompetencijos, anot Brown ir Hesketh (2004) tampa šiuolaikinių tarptautinių kompanijų keliamų kvalifikacinių reikalavimų aukštos kvalifikacijos darbuotojams pagrindu. Brown ir Hesketh (2004) išskiria keturias šiuolaikinėms įmonėms (ypač tarptautinėms bendrovėms) reikšmingų kompetencijų grupes, kuriose verslumo kompetencijos tampa pagrindu ir „siejiančia“ grandimi kitų kompetencijų lavinimui/-si :

Specialiųjų profesinių žinių, įgūdžių ir bendrųjų gebėjimų sinergija, kuri užtikrintų darbuotojo pasirengimą spręsti sudėtingus, nuolat kintančius veiklos uždavinius ir jo įsipareigojimą siekti organizacijos tikslų. Čia verslumo kompetencija reiškiasi, kaip darbuotojo orientavimasis į konkretaus verslo ir klientų poreikius sutelkiant veiklai reikalingus profesinių žinių, įgūdžių ir bendrųjų gebėjimų derinius.

Gebėjimas „parduoti“ kompetentingą savo veiklą, stipri komercinė orientacija, pasireiškianti gebėjimu aiškiai bei tvirtai artikuliuoti ir komerciškai pristatyti turimą žmogiškąjį kapitalą ir darbdaviui, ir klientui. Šioje srityje darbuotojo verslumo kompetencija reiškiasi kaip suvokimas, kad: 1) norint siekti karjeros, svarbu pritaikyti savo turimą žmogiškąjį kapitalą strateginių organizacijos tikslų siekimui ir uždavinių sprendimui; 2) darbuotojo turimas žmogiškasis kapitalas yra reikšmingas organizacijos rinkodaros veiksnys, padedantis pritraukti naujų klientų ir išlaikyti esamus.

Proaktyvios nuostatos veikti, iniciatyvumas, gebėjimas skatinti įvairius pokyčius siekiant organizacijos tikslų. Tai nuostatos, kurios yra reikšmingos verslumo kompetencijai .

Gebėjimas formuoti savo vertybes, elgseną, nuostatas, kultūrą taip, kad jos atitiktų organizacijos kultūros reikalavimus. Šiuolaikinėse organizacijose darbuotojų verslumo kompetencijos, grindžiamos šioms vertybėmis leidžia grįsti žmonių išteklių vadybą ne tiesioginiu darbuotojų valdymu ir priežiūra, bet pačių darbuotojų vykdoma savikontrole, kurią skatina darbuotojo vertybių, elgsenos ir kultūros atitiktis organizacijos socialinėms normoms ir etikai.

Analizuojant verslumo kompetencijos raišką, galima išskirti įvairias jos raiškos sritis. Atsižvelgiant į ekonominės plėtros ir socialinės sanglaudos aktualijas, įdomu ir reikšminga įvertinti šių kompetencijų raišką įmonių bei organizacijų veikloje ir valstybės vykdomoje užimtumo politikoje.

1.5.1.2 Verslumo kompetencijos supratimas įmonėse

(Ši teorinė dalis panaudota remiantis LMT dotacijos projekto „Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų lavinimo tyrimų ir plėtros platforma“ Nr. VP1-3.1-ŠMM-07-K-03-073 atlikto teorinio tyrimo rezultatais)

Kaip jau buvo paminėta anksčiau, verslumo kompetencijos supratimas ir traktavimas įmonių bei organizacijų žmonių išteklių valdymo ir vystymo procesuose labai priklauso nuo šių įmonių ir organizacijų taikomų konkuravimo rinkoje strategijų bei įmonių ir organizacijų kultūros. Šiuo atveju galima išskirti skirtingus organizacijų požiūrius į verslumo kompetenciją, kurie formuoja šios kompetencijos supratimą ir kartu lemia konkrečius organizacijos veiksmus plėtojant šią kompetenciją. Žvelgiant iš verslumo kompetencijos priskyrimo pozicijos, ši kompetencija įmonėse ir organizacijose gali būti traktuojama kaip individuali kompetencija, kurios lavinimu privalėtų rūpintis pats darbuotojas ir kaip įmonės strateginės kompetencijos dalis, kurios lavinimas yra kryptingai planuojamas žmonių išteklių vystymo strategijoje. Pirmuoju atveju organizacija iš esmės nesirūpina darbuotojų verslumo kompetencijos lavinimu, nes nemato šios kompetencijos pritaikymo organizacijos veikloje galimybių ir šių kompetencijų sukuriamos pridėtinės vertės. Čia verslumo kompetencija yra traktuojama kaip viena iš bendrųjų kompetencijų, kuri gali būti aktuali tik individui ir jos lavinimas yra paliekamas paties darbuotojo iniciatyvai ir atsakomybei. Antruoju atveju verslumo kompetencija organizacijoje yra aiškiai priskiriama organizacijos strateginėms kompetencijoms ir jos lavinimas yra įtrauktas į organizacijos žmonių išteklių vystymo strategijas ir planus, numatant ir įgyvendinant konkrečias darbuotojų mokymo/-si priemones. Čia pati organizacija imasi iniciatyvos lavinti darbuotojų verslumo kompetencijas, nes aiškiai identifikuoja šios kompetencijos pritaikymo galimybes organizacijos veiklos procesuose, o organizacijos darbuotojai taip pat remia šią organizacijos iniciatyvą ir noriai lavina/-si savo verslumo kompetencijas. Žvelgiant iš verslumo kompetencijos aprėpties perspektyvos, įmonės ir organizacijos gali laikytis nuostatos, kad verslumo kompetencijos yra reikalingos tik daliai strateginės reikšmės darbuotojų (pvz., įmonės vadovas, padalinių vadovai), arba, kad verslumo kompetencijos yra reikalingos ir svarbios daugumai įmonės darbuotojų (netgi visiems darbuotojams). Pirmuoju atveju susiduriama su siaurai funkcinio verslumo kompetencijos supratimu, kuomet ši kompetencija yra priskiriama konkrečiai organizacijos veiklos funkcijai ir darbo vietai (pvz., organizacijos ar jos padalinių valdymas, rinkodara ir pan.). Antruoju atveju

organizacija traktuoja verslumo kompetenciją, kaip ekstrasfunkcinę kompetenciją, kuri reiškiasi įvairiais būdais bei yra reikalinga ir naudinga daugelyje organizacijos veiklos procesų ir darbo vietų. Šie organizacijų požiūriai į verslumo kompetenciją, jos lavinimą ir taikymą organizacijos veiklos procesuose tipai išreiškia tam tikrus idealinius-tipinius atvejus, todėl realiomis verslo sąlygomis reiškiasi įvairūs tarpiniai verslumo kompetencijų traktavimo organizacijose atvejai. Analizuojant šių požiūrių tipų sankirtą, galima identifikuoti įmonių elgsenos darbuotojų verslumo kompetencijos lavinimo srityje tipus. Kuomet verslumo kompetencija įmonėje yra traktuojama, kaip individuali darbuotojo kompetencija, kuri yra būdinga ir reikalinga tik daliai strateginių organizacijos darbuotojų, įmonės iš esmės vengia investuoti į darbuotojų verslumo kompetencijų lavinimą, nebent įvairiomis didelių investicijų nereikalaujančiomis priemonėmis skatina dalį „strateginės“ reikšmės darbuotojų (pvz.vadovus) lavinti savo verslumo kompetencijas. Jeigu verslumo kompetencija organizacijoje yra traktuojama kaip individuali darbuotojo kompetencija, tačiau suprantama jos taikymo svarba daugeliui įmonės veiklos procesų ir darbo vietų, organizacija yra linkusi skatinti verslumo kompetencijos lavinimą daugelyje darbo procesų ir darbo vietų, tačiau vengia tiesiogiai investuoti į šių kompetencijų lavinimą ir esminius sprendimus dėl šių kompetencijų lavinimo palieka pačių darbuotojų iniciatyvai. Kuomet organizacija verslumo kompetenciją vertina, kaip organizacijos strateginės kompetencijos dalį, kuri yra reikalinga tik strateginiams organizacijos darbuotojams (pvz., organizacijos ir padalinių vadovams), įmonė kryptingai ir nuosekliai investuoja į šių darbuotojų verslumo kompetencijos lavinimą. Tuo atveju, kuomet verslumo kompetencija yra traktuojama kaip strateginė organizacijos kompetencija, kuri yra svarbi ir reikalinga daugumai organizacijos darbuotojų, įmonėje darbo organizavimas ir žmonių išteklių vystymo praktika skatina daugelį darbuotojų lavinti verslumo kompetenciją, o darbuotojų verslumas yra traktuojamas, kaip viena iš esminių organizacijos vertybių.

	Individuali kompetencija	Įmonės strateginės kompetencijos dalis
Kompetencija, kuri yra būdinga ir reikalinga tik daliai strateginių darbuotojų	<ul style="list-style-type: none"> • Įmonė pagal galimybes ir aplinkybes investuoja į vadovų verslumo kompetencijos plėtrą. • Įmonė skatina dalį darbuotojų investuoti į verslumo kompetencijos plėtrą (karjeros planai,...). 	* Įmonė kryptingai ir nuosekliai investuoja į “strateginių darbuotojų” verslumo kompetencijų plėtrą.

Kompetencija, kuri yra svarbi bei reikalinga daugumai įmonės darbuotojų	<ul style="list-style-type: none"> Įmonė skatina darbuotojus lavinti verslumo kompetenciją ir sudaro tam palankias sąlygas, tačiau esminius sprendimus šioje srityje palieka pačių darbuotojų iniciatyvai. 	<ul style="list-style-type: none"> Darbo organizavimas ir žmonių išteklių vystymas sudaro palankias sąlygas lavinti verslumo kompetencijas. Verslumas yra vertinamas, kaip viena iš esminių įmonės propaguojamų vertybių.
---	---	---

6 pav. Verslumo kompetencijos sampratos įmonių žmonių išteklių plėtros strategijose

1.5.2 VERSLUMO KOMPETENCIJOS TAIKYMAS DALYVAVIMUI VISUOMENĖS GYVENIME IR VISUOMENINĖJE VEIKLOJE

(Ši teorinė dalis panaudota remiantis LMT dotacijos projekto „Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų lavinimo tyrimų ir plėtros platforma“ Nr. VP1-3.1-ŠMM-07-K-03-073 atlikto teorinio tyrimo rezultatais)

Lietuvos pažangos strategijoje “Lietuva 2030” (Lietuvos pažangos strategijoje “Lietuva 2030”) akcentuojama veikli visuomenė: savarankiška, sveika, savimi pasitikinti, kūrybinga ir Iniciatyvi. Strategijos paskirtis – kurti tokią aplinką, kuri sudarytų sąlygas skleisti pažangos vertybėms. Išskiriamos trys esminės pažangos sritys – visuomenė, ekonomika ir valdymas.

Vienoje iš esminių pažangos sričių “Sumani ekonomika” akcentuojama lanksti ir gebanti konkuruoti pasaulyje [atvirumas], aukštą pridėtinę vertę kurianti ekonomika, grindžiama žiniomis, inovacijomis, verslumu [kūrybingumas] ir socialiniu atsakingumu bei „žaliuoju“ augimu [atsakomybė].

Lietuvos pažangos strategijoje akcentuojamoje visuomenėje piliečiai raginami būti iniciatyvūs, verslūs, pasitikintys vieni kitais, ieškantys kūrybiškų sprendimų ir nebijantys rizikuoti. Tokioje visuomenėje akcentuojama lyderystė, mokėjimas dirbti komandoje, stiprinamas visuomenės organizuotumas. Kultūra kiekvieno visuomenės nario gyvenime užima ypač svarbią vietą.

Lietuvos pažangos strategijoje taip pat raginama sukurti verslui palankią aplinką, kryptingai šalinti perteklinius biurokratinius verslo apribojimus. Būtina atsisakyti ydingų verslo netoleruojančių ir klaidų galimybės nepripažįstančių nuostatų. Didelį dėmesį skirti verslumo skatinimui ir remti verslo kūrimąsi. Kiekvienas verslus pilietis turi turėti galimybę pradėti verslą ir jį sėkmingai plėtoti, būti judus darbo ir mokslo rinkoje. Tik tada didesnė dalis vertės bus sukuriama žiniomis ir kūryba grįstose įmonėse, kuriose dauguma darbuotojų kurs intelektualius ir inovatyvius produktus ir

paslaugas. Aukštos pridėtinės vertės darbo vietos ne tik panaudos vidinį potencialą, bet ir leis dalyvauti pasaulinėje konkurencijoje dėl kvalifikuotos darbo jėgos.

1.5.3 ASMENINIAM TOBULĖJIMUI

(Ši teorinė dalis panaudota remiantis LMT dotacijos projekto „Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų lavinimo tyrimų ir plėtros platforma“ Nr. VP1-3.1-ŠMM-07-K-03-073 atlikto teorinio tyrimo rezultatais)

Europos Komisija (2006) pabrėžė, jog verslumo ugdymas naudingas ne tik dėl didėjančio naujai įsteigtų įmonių skaičiaus ar daugiau sukuriamų darbo vietų. Esminis įgūdis čia – į verslumą orientuotas mąstymas, kuris suteikia galimybę tobulėti profesinėje srityje ir skatina asmenybės raidą, taip pat kaip, ugdo kūrybingumą, naujovišką požiūrį ir pasitikėjimą savimi, skatina iniciatyvumą ir gelbsti norint įveikti nesėkmes.

„Svarbiausia – išsiugdyti į verslą orientuotą požiūrį, o ne tiesiog išmokti būti verslininku (-e). Verslumas yra žmogaus sugebėjimas idėjas paversti veiksmais“.

Verslumo kompetencija yra reikšminga ir svarbi suaugusiojo gyvenime. Visų pirma ji padeda realizuoti save, pasiekti savo asmeninį pasitenkinimą. Verslumas skatina individualaus gyvenimo aplinkybių pagerėjimą ir gali užkirsti kelią bedarbystei, raginti ryžtingai siekti savo tikslo. Verslumas labai priklauso nuo kiekvieno mūsų iniciatyvumo lygio, nuo mūsų noro pritaikyti ir keisti, užkirsti kelią nedarbui, nepritekliui ar socialinei atskirčiai. Verslumo kompetencija yra reikšminga, nes tai yra nūdienos aktualija, įgalinanti mus darbo vietoje ir apskritai žinių ekonomikos kontekste.

1.6 PIRMOJO SKYRIAUS APIBENDRINIMAS

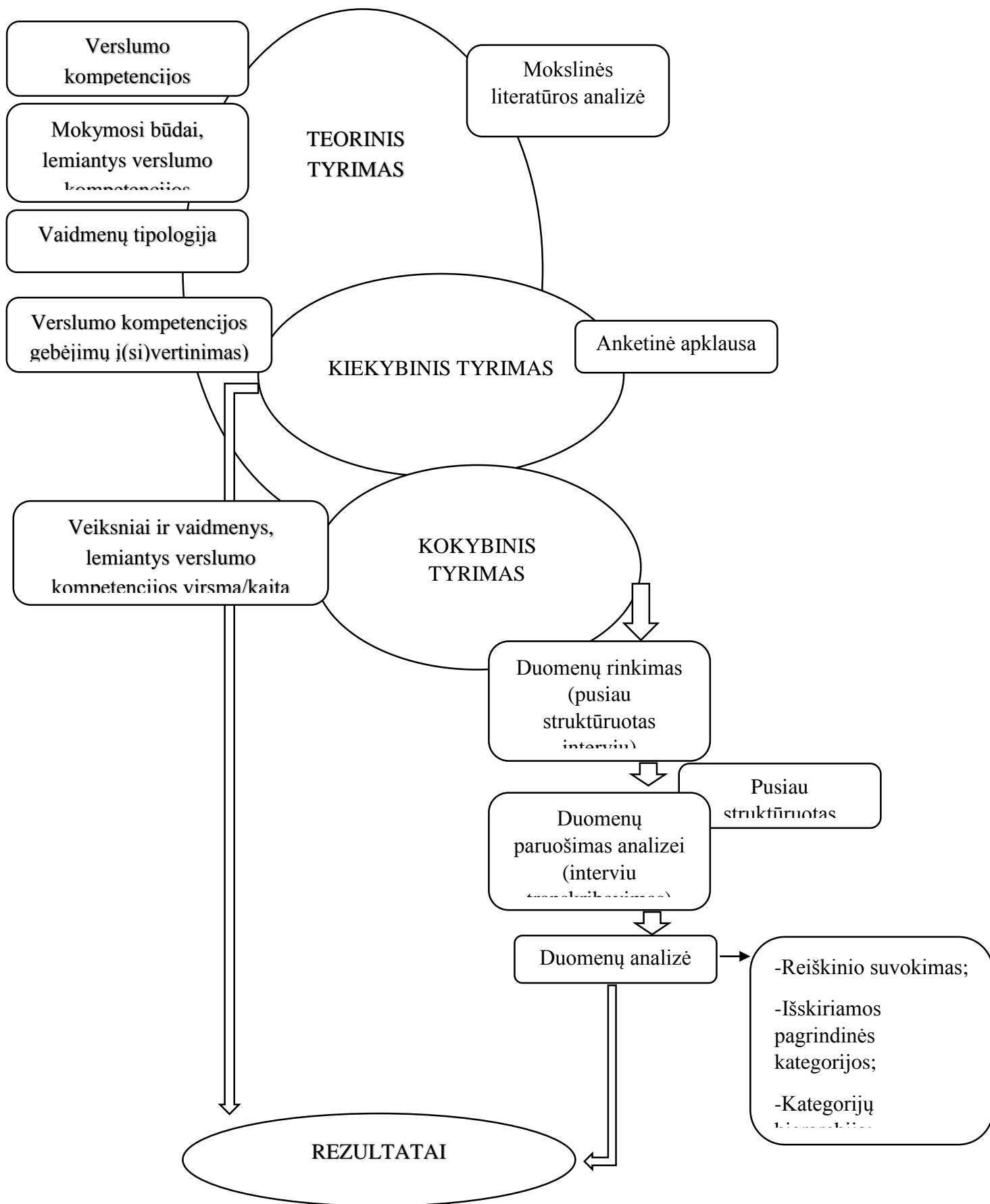
(Ši teorinė dalis šiuo metu rengiama)

2 METODOLOGIJA. METODOLOGIJOS PAGRINDIMAS.

Disertaciniame tyrime pasirinkta nuoseklaus tipo mišraus tyrimo startegija, kurioje tyrėjas siekia gilindamasi į rezultatus juos papildyti ir išplėsti derinant vieną metodą su kitu metodu. Šioje disertacijoje tyrimas pradedamas kiekybiniu metodu, kurioje teorija ar koncepcija yra išbandoma, vėliau įtraukiant kokybinio metodo išsamesnius tyrinėjimus su keliais atvejais ar asmenims.

Šiame tyrime kokybinis ir kiekybiniai tyrimo metodai traktuojami *kaip lygiaverčiai*, neteikiant prioriteto nė vienam iš jų. Kiekybiniu tyrimu buvo siekta nustatyti tendencijas ir įvertinti, o kokybiniu – visapusiškai, detalai apibūdinti nagrinėjamą objektą, subtiliai atskleisti situacijas ir dalyvių požiūrius, paliekant tyrėjui teisę spręsti, kurie duomenys validūs.

Disertacinio tyrimo etapai. Disertacinio tyrimo etapai buvo du: kiekybinis tyrimas ir kokybinis tyrimas (Žr. 7 pav.). *Pirmajame tyrimo etape* buvo organizuojamas kiekybinis tyrimas - anketine apklausa. Remiantis kiekybinio tyrimo rezultatais bei teorinėmis įžvalgomis buvo kildinamas *antrasis tyrimo etapas – kokybinis tyrimas.*



7 pav. Teorinio ir empirinių (kiekybinio ir kokybinio) tyrimų eiga

2.1 KIEKYBINIO TYRIMO METODOLOGIJA

2.1.1 KIEKYBINIO TYRIMO DUOMENŲ ORGANIZAVIMAS, DUOMENŲ ANALIZĖS STRATEGIJA IR LOGIKA.

Tyrimo organizavimas. 2014 metais buvo atliekamas kiekybinis *Verslumo kompetencijos* tyrimas, kurio tikslas buvo atskleisti *Verslumo kompetencijos* supratimą; į(si)vertinti verslumo kompetenciją, jos aktualumą ir poreikį.

Tyrimo duomenų analizės strategija ir logika.

2.1.2 KIEKYBINIO TYRIMO METODAI

Kiekybinio tyrimo metodai - struktūruota anketinė apklausa.

Statistinės duomenų analizė ir jos metodai. Statistinė duomenų analizė atlikta taikant SPSS 16.0 ir 21.0 Windows statistinių duomenų apdorojimo programą. Analizės pradžioje naudoti aprašomosios statistikos metodai: dažnių lentelės su dažniais ir procentais, kintamųjų vidurkiai, standartiniai nuokrypiai, mažiausios ir didžiausios reikšmės. Skaičiuojant koreliacijas buvo naudojami Kendalo tau, Spearman's rho ir Pearson r koreliacijos koeficientai. Nominalinių kintamųjų ryšiai įvertinti buvo naudojamas chi kvadrato kriterijus ir Kramerio V arba phi koeficientai.

Tolesnėje analizėje buvo naudota patvirtinančioji ir tiriančioji faktorinė analizė, logistinė regresinė analizė bei klasterinė analizė.

Faktorinė analizė (Factor analysis) – daugiatis statistinis metodas, kuris nagrinėja daugelio nepriklausomų ir priklausomų kintamųjų sąveiką bei padeda kintamųjų (kurie paprastai būna labai didelės apimties) tarpusavio koreliacijas paaiškinti tam tikrų bendrųjų veiksnių įtaka. Daugybė statistinių metodų skirti ryšiams tarp priklausomų ir nepriklausomų kintamųjų atskleisti. Faktorinė analizė skiriasi nuo jų (Sirkin, 1995). Faktorinės analizės tikslas yra minimaliai prarandant informaciją pakeisti stebimą reiškinį charakterizuojančių požymių aibę kelių faktorių rinkiniu (Čekanavičius, Murauskas,). Šis metodas leidžia įvairius kintamuosius pagal jų tarpusavio koreliaciją klasifikuoti į tarpusavyje nesusijusias grupes (Merkys, 1999).

Patikimumo analizė (angl. Reliability analysis) rodo, kaip tiksliai matuoja reiškinį duota skalė.

Aprašomosios statistikos metodai (dažnių vidurkis, standartinis nuokrypis, koreliacinė Spearman bei Pearson analizė) – tai duomenų sisteminimo ir grafinio vaizdavimo metodai, leidžiantys daryti pagrįstas išvadas apie nagrinėjamas savybes (Čekanavičius, Murauskas, 2001). Aprašomosios statistikos metodai pagrindu atliekamas pirminis kiekybinių duomenų apdorojimas, sukuriama bazė tolesniems skaičiavimams (Merkys, 1999). Edukaciniuose tyrimuose taikyti tik aprašomosios

statistikos metodus tyrimo duomenų validumui, reprezentatyvumui nustatyti nepakanka, būtina derinti su kitomis statistinių metodų grupėmis.

Šiame disertaciniame tyrime buvo skaičiuojami kintamųjų dažniai (procentai), siekiant suvokti ir analizuoti verslumo kompetencijos raišką: mažiausiai pasikartojančią reikšmę, dažniausiai pasikartojančią reikšmę ir kt.

Tyrimo imties atrankos metodai. Klausimynai buvo išdalinti visos Lietuvos mastu asmenims, turintiems savo verslą. Dalyvavimo apklausoje savanoriškumo principas riboja galimybes suformuoti nepriekaištingą imtį, todėl, laikantis socialinių tyrimų etikos, neturint teisės ir galių priversti dalyvauti apklausoje tuos respondentus, kurie nenori, imtis tikrinta analizuojant sociodemografines respondentų charakteristikas.

2.1.3 KIEKYBINIO TYRIMO INSTRUMENTAS

Kiekybinio tyrimo instrumentas – struktūruota anketinė apklausa.

Klausimyno charakteristikos. Verslumo kompetencijos anketa buvo sudaryta iš penkių blokų, kuriuos sudarė 12 klausimų (Žr. 3 lentelę) ir 162 kintamieji : 1) Sociodemografiniai duomenys (30 kintamųjų); 2) Verslumo kompetencijos aktualumo įvertinimas (94 kintamieji); 2) Verslumo kompetencijos lavinimo įvertinimas (38 kintamieji). Klausimais buvo prašoma įvertinti asmeninės verslumo kompetencijos turėjimą ar kaip sekasi skirtingose veiklose, verslumo kompetencijos aktualumą ir pasisekimą skirtingose veiklose; poreikius ugdyti skirtingus verslumo kompetencijos gebėjimus.

3 lentelė. Instrumento blokai ir jų klausimai (Sudaryta autorės)

Instrumento blokas	Klausimų kiekis	Kintamųjų kiekis
Sociodemografinis blokas	7 klausimai	30
Verslumo kompetencijos aktualumo įvertinimas	2 klausimai	94
Verslumo kompetencijos lavinimo įvertinimas	3 klausimai	38
Viso		162

2.1.4 KIEKYBINIO TYRIMO IMTIES CHARAKTERISTIKOS

Tyrimo imtis ir geografija. Tyrimo imtis – 848 respondentai iš 60-ies Lietuvos savivaldybių.

Respondentų charakteritika. Tyrime dalyvavo 857 respondentai. Respondentų amžiaus vidurkis -38 metai. Vyriausiasis dalyvis – 74 metų, jauniausias – 18 metų. Dalyvių pasiskirstymas pagal lytį: 54,30% moterų ir 45,70 % vyrų. Duomenys apie tyrimo dalyvių kitas demografines charakteristikas: išsilavinimą, šeimines padėtis, užimtumą bei gyvenamąją vietą, pateiktos lentelėje Nr. 1 (Žr. 4 lentelę).

4 lentelė **Respondentų demografinės charakteristikos**

Išsilavinimas	Dažnis	Procentai
Pagrindinis	24	3,6
Nebaigtas vidurinis	12	1,8
Vidurinis	89	13,5
Profesinis	88	13,4
Aukštesnysis	77	11,7
Aukštasis neuniversitetinis	119	18,1
Aukštasis bakalauro kvalifikacija	141	24,4
Magistro laipsnis	104	15,8
Daktaro laipsnis	5	0,8
Šeiminė padėtis	Dažnis	Procentai
Vedęs/ištekėjusi	343	51,7
Viengungis/netekėjusi	155	23,40
Išsiskyres (-usi)	59	8,9
Našlys	11	1,7
Gyvenu atskirai	20	3
Gyvenu partnerystėje	66	10
Užimtumas	Dažnis	Procentai
Tarnautojas	48	7,2
Samdomas darbuotojas	87	13,0
Turintis savo verslą	147	22,0
Esu nereguliariai dirbantis	38	5,7
Ieškantis darbo/bedarbis	349	52,2
Dirbantis pensininkas	16	2,4
Nedirbantis pensininkas	7	1,0
Gyvenamoji vieta	Dažnis	Procentai
Didmiestyje (Vilnius, Kaunas, Klaipėda, Šiauliai, Panevėžys)	179	27,3
Kitame mieste	269	41,10
Miestelyje	108	16,5
Kaime	99	15,1

2.1.5 KIEKYBINIO TYRIMO ETIKA IR RIBOTUMAI

2.2 KOKYBINIO TYRIMO METODOLOGIJA

2.2.1 KOKYBINIO TYRIMO DUOMENŲ ORGANIZAVIMAS, DUOMENŲ ANALIZĖS STRATEGIJA IR LOGIKA

Tyrimo organizavimas. 2015 metais buvo atliekamas kokybinis *Verslumo kompetencijos* tyrimas, kurio tikslas buvo atskleisti, kaip konstruojama verslumo kompetencija, kokios šios kompetencijos lavinimo formos bei būdai, kaip ji pasireiškia ir transformuojasi veikloje, kokios žinios būdingos šios kompetencijos pasireiškimui.

Bendras šio kokybinio tyrimo tikslas yra atskleisti verslumo kompetencijų transformaciją veikloje, supratimą, kaip vyksta ta transformacija: kas yra svarbiau, teorinės žinios ar praktinis žinojimas; plėtoti informantų supratimą apie skirtingas verslumo kompetencijų formuojančias žinias, ryšius ir sąveiką tarp teorijos ir praktikos.

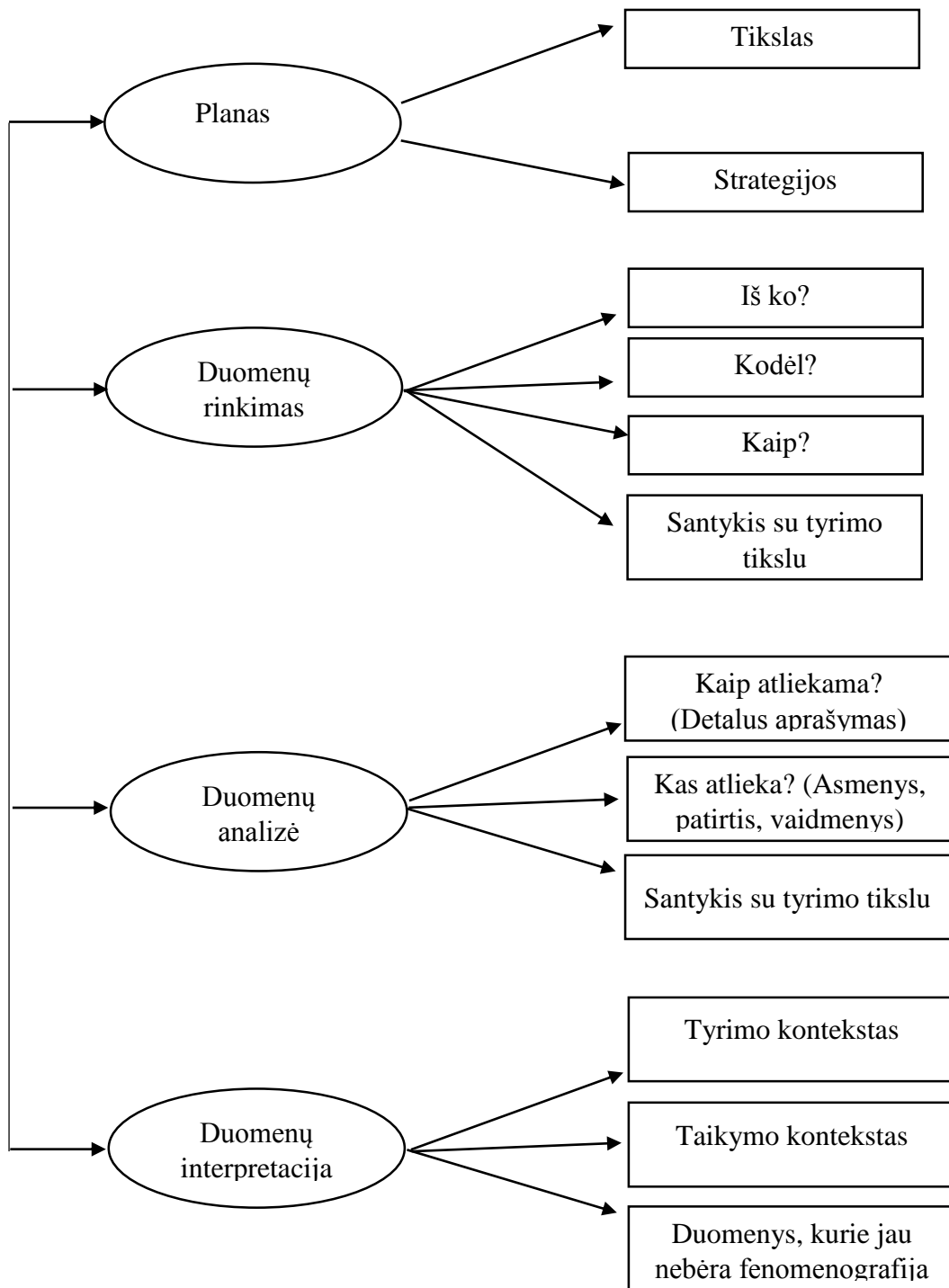
Kokybiniame tyrime buvo pasirinktas fenomenografijos metodas. Fenomenografinio tyrimo tikslas – aprašyti patyrimą. Kaip teigia Dahlgren (2002), fenomenografijos tikslas yra išryškinti būdus, kuriais žmonės patiria, interpretuoja, suvokia ir konceptualizuoja reiškinius.

Disertaciniame tyrime svarbu analizuoti ir aiškintis (dėmesys buvo skiriamas patirčiai):

1)Kaip informantai apibūdina ir kalba apie verslumo gebėjimus, verslumo kompetenciją ar bendrai apie verslumą; 2)Ką informantai išmoko ir atsinešė iš savo studijų;3) Ką informantai išmoko ir atsinešė iš savo praktikos.

Šie tyrinėjami klausimai buvo suvokti kaip reiškiniai. Transkribuotas tekstas buvo suvokiamas ir traktuojamas kaip visuma ir kaip logiškai ir empiriškai susijusių kategorijų aprašymai, kuriose informantai kalbėjo apie tai, kaip jie priartėja prie verslumo proceso kūrimo ir ką jie išmoko tame procese.

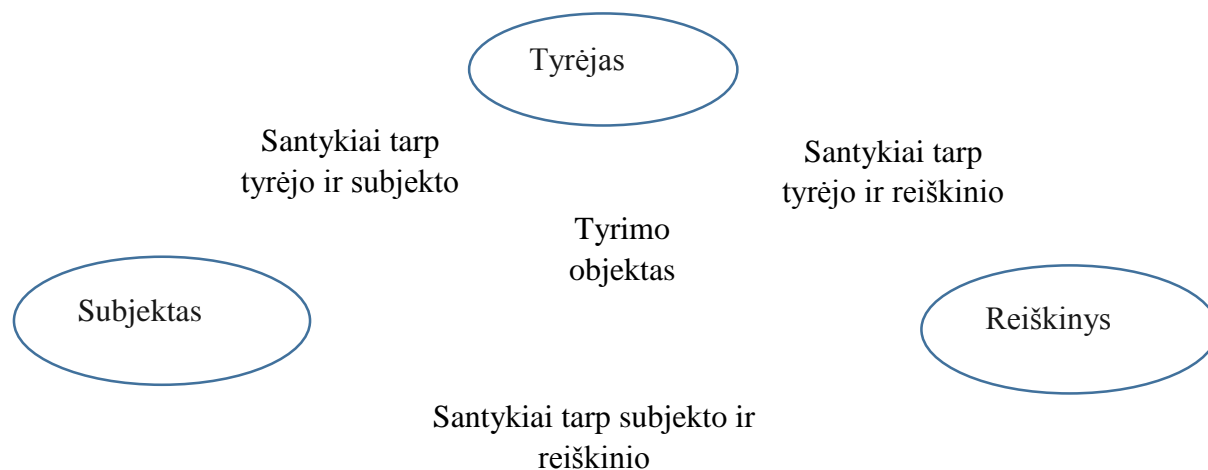
Tyrimo strategija ir logika



9 pav. Fenomenografinio tyrimo logika ir procesas

Fenomenografiniai tyrimai yra labiau panašūs į atradimus, o ne patikrintus aktus (1988 Saljo). Tyrimo metu fenomenografinio tyrimo objektas yra ne reiškinyms diskutuojama pats savaime, o santykis tarp

objekto ir reiškinių ((Bowden, 2005). Taigi šiame tyrime taip pat buvo labai svarbu ieškoti ir analizuoti santykius tarp teorinių žinių ir praktinio žinojimo, kurie būtų susiję su verslumo kompetencija, kaip mokslinio tyrimo reiškiniu.



8 pav. Fenomenografiniame tyrime egzistuojantys santykiai ir jų raiška (pagal John Bowden)

Marton (1986, 42 psl) pateikia aiškų pokalbio apibūdinimą, kuris vyksta fenomenografiniame interviu: "interview buvo pagrindinis fenomenografinio tyrimo duomenų rinkimo metodas". Interview metu skatinama per pateiktus klausimus atskleisti informantų supratimą apie reiškinį. Fenomenografinis interviu turi savo aakcentą - būdas, kaip apklaustieji supranta pasirinktą konceptą ir išreiškia savo supratimą.

Kitas etapas yra interviu duomenų, transkribuoto teksto analizė, kurios metu yra gaunamos kategorijos. Fenomenografinė analizė – ar ji laikoma tam tikru žinių konstravimu ar atradimu – dėmesys yra sutelkiamas tarp informanto ir fenomeno, kaip leidžia matyti ir atskleisti transkribuotas tekstas (Walsh, 2000).

Pirminiai analizės duomenys atspindi santykius tarp analizuojamo reiškinių ir informanto, kaip jis ar ji aprašo savo patirtį apie šį reiškinį (Walsh, 2000).

Fenomenografinio proceso duomenų analizė – reikalaujanti daug darbo ir laiko, interaktyvi (Marton 1986, 42 p.). Fenomenografija buvo sukurta kaip atsakas į švietimo klausimus, kaip metodas siekiantis atsakyti į įvairius švietimo klausimus (Marton 1986, 44 p).

Marton ir Saljo (1976) pažymi, kad fenomenografijos originalus tikslas buvo pagerinti mokymąsi. Taigi ir šioje disertacijoje fenomenografinio tyrimo pagalba ieškoma tam tikrų krypčių ar kategorijų,

kurios implikuoja proceso pagerėjimą, ieškoma būdų kurie padeda vystyti ir įsisavinti verslumo kompetenciją.

2.2.2 KOKYBINIO TYRIMO METODAI

Disertacijoje kokybiniam tyrimui buvo pasirinktas fenomenografijos metodas. Fenomenografija taikyta kaip interviu duomenų turinio analizės strategija, siekiant nustatyti ir aprašyti verslumo kompetencijos virsmą veikloje lemiančius veiksnius. Fenomenografija kaip tyrimo metodas pradėtas taikyti 1970 metų viduryje ir kilo iš empirinio, o ne o teorinio pagrindo. Pirmasis išsamus duomenų apdorojimas epistemologinių ir ontologinių prielaidų bei teorinis pagrindas, kuriuo grindžiamas požiūris, neaptikta iki 1997 (Marton & Booth, 1997).

Naudojant fenomenografinio tyrimo metodiką, pagrindinis dėmesys buvo skiriamas aprašant kaip kokybiškai skirtingais būdais žmonės patiria ir suvokia konkrečius uždavinius konkrečiuose kontekstuose (M. Prosser, 2000).

Disertacinio tyrimo duomenų rinkimo ir analizės metodai.

Tyrimo duomenų *rinkimo* metodai: pusiau struktūruotas interviu. Disertacinio kokybinio tyrimo informacijai surinkti buvo pasirinktas pusiau struktūruotasis interviu. Toks metodas buvo pasirinktas dėl tyrimo objekto neaiškios apibrėžtumo. Fenomenografinės analizės tikslas yra išgauti informantų patirtis apie tiriamą objektą, kurios yra konstruojamos interviu atlikimo metu. Interviu buvo atliekami informantams palankiu metu ir palankioje aplinkoje, dažniausiai tai neutralios susitikimų vietos (pavyzdžiui kavinės, darbo vietos ar universiteto patalpos, auditorijos ir kt.). Po kiekvieno interviu interviuotojas transkribuodavo gautą tekstą. Trumpiausias interviu – 45 min., ilgiausias interviu – 80 min. Vidutinė visų interviu trukmė nuo keturiasdešimt penkių iki penkiasdešimt penkių minučių. Transkribuotą tekstą sudaro 10-12 puslapių.

Tyrimo *duomenims analizuoti* pasirinktas fenomenografijos metodas. Fenomenografija šiuo atveju tinkamiausias metodas, nes jos tikslas atsakyti į klausimus:

- a) Kokiais būdais patiriamas reiškinys?
- b) Kaip tie būdai tarpusavyje susiję?
- c) Kas lemia reiškinio procesualumą? Kas vyksta?
- d) Kaip skirtingi požiūriai formuoja verslumo kompetencijos sampratą?

Tyrimo imties atrankos metodai.

Kokybinio tyrimo metu pasirinkta tikslinė, “sniego gniūžtės” atranka. Tikslinė, nes buvo ieškota tyrimui informantų pagal pasirinktus kriterijus. Kai kurie pagal tikslinę atranką patekę informantai pasiūlė tyrimui tinkančius savo draugus ar kolegas, atitinkančius tyrimo imties atrankos kriterijus

(sniego gniūžtės metodas). Remiantis fenomenografijos tyrimo atstovais Bowden, Akerlind (2005) fenomenografinis tyrimas yra išpildomas, kai tyrime dalyvauja nuo 20 iki 30 informantų.

Šiame disertaciniame tyrime dalyvavo asmenys, baigę vadybos krypties studijų programą – 10 asmenų, ir asmenys, baigę su vadybos studijomis nesusijusią, kitą studijų programą – 10 asmenų. Viso 20 informantų, kurie dabar turi savo verslą. Taigi šiame kokybiniame tyrime buvo išanalizuota 20 interviu, Transkribuotas kiekvieno iš šių interviu tekstas sudarė vidutiniškai apie 10-12 puslapių. Fenomenografinė analizė yra gana sudėtingas kelių etapų procesas. Pagrindinis tyrimo rezultatas – tiriamo fenomeno aprašomosios kategorijos.

Fenomenografinės analizės duomenims surinkti naudojamo interviu tikslas – išgauti informanto refleksijas apie jo patirtis ir suvokimą. Suvokimas ir patirtys formuojamos interviu metu. Fenomenografija tiria „pasaulį aplink mus“. Apskritai ji atsako į vieną klausimą: „kaip atsiskleidžia tam tikru būdu sukaupta patirtis“.

Analizei yra pasirenkamos interviu teksto dalys, kuriose kalbama apie tiriamą objektą. Duomenų analizės metu yra išryškinamos identifikuotos kategorijos. Fenomenografinio metodo atstovai laikosi nuostatos (Booth, 1997; Hales ir kt., 2003), kad kokybinių kategorijų, apibūdinančių fenomeną, skaičius yra baigtinis ir tas kategorijas galima atrasti atliekant duomenų analizę.

Fenomenografinis interviu yra pusiau struktūruotas, su tyrėjas aiškiai nustatyta interviu tema per tam tikrą klausimų rinkinį. Interviu buvo įrašyti ir sutranskribuoti. Interviu transkribuotos suvestinės tapo duomenų analizės pagrindu. Analizuojant išklotines autorius siekė išlaikyti savo mintis atviras siekiant sudaryti naujas kategorijas. Kategorijos buvo rūšiuojamos pagal tematikas, ieškant neatitikimų ir koreguojant kategorijas pagal neatitikimus. Be fenomenografinio interviu, tyrėjas bando išsiaiškinti pagrindines reikšmes ir tiksliniam požiūrį į tiriamą reiškinį.

Vienas fenomenografijos aspektas yra tai, kad kas ne kartą pabrėžta yra pagrįsta realiu požiūriu į pasaulį (John Bowden, 2005).

Marton (1994), Pang (2002) teigia, kad neįmanoma objekto analizuoti atsiejus jį nuo informanto turimos patirties. Taigi šis metodas buvo pasirinktas neatsitiktinai, siekiant išsiaiškinti konkretaus fenomeno atspindį žmonių pasaulio suvokime (Žydžiūnaitė ir kt., 2007), nesiekiant rasti vienintelės ir nekintamos esmės ir tuo pačiu siekiant atskleisti, kokie skirtingi būdai išryškina tyrinėjamą reiškinį. Fenomenografija dar viena iš prielaidų apie žmoniją, mokslą ir žinių įgyjimą, apie kitų žmonių pasaulio patirimą (Dahlgren, 2002). Fenomenografija, kaip tyrimų požiūris yra kildinama iš empirinės praktikos, šis metodas kol kas neturi stiprios teorinės ar filosofinės bazės (Akerlind, 2002).

Nors fenomenografija neteikia jokių išvadų apie realybę, ji leidžia daryti prielaidas apie konceptų prigimtį. Konkrečiai šiame darbe apie verslumo kompetencijos prigimtį. Šis tyrimas siekia išsiaiškinti, kaip žmonės patiria įvairių jų pasaulio aspektus ir tada pakeisti būdą jų pasaulis veikia.

Fenomenografinio tyrimo ataskaitos moksliniuose tyrimuose dažnai apima tris aspektus: 1) gautų rezultatų aprašymas, kuris pavaizduotas kaip kategorijų ir jų ryšių viena su kita paveikslas; 2) Aprašytų kategorijų detalizacija ir pibūdinimas; 3) Išsami tarp kategorijų esančių santykių analizė.

Duomenų rinkimas. Kokybinio tyrimo duomenys buvo renkami atliekant interviu su tos srities informantais, kurie atitiko tyrimo tikslą. Šio fenomenografinio tyrimo tisklas buvo sukurti verslumo kompetencijos prasmę analizuojant ir suprantant ją skirtinguose kontekstuose: mokymosi patirties kontekste bei praktinės patirties kontekste.

Tyrimo tikslas – supratimas apie verslumo kompetenciją, kuri turi tam tikrų skirtumų kai kalbama apie šį konceptą iš teorinės perspektyvos ir kai mes naudojame šį konceptą praktiniame kontekste. Atliekant tyrimą buvo pasirinkti ir pakviesti dalyvauti tyrime informantai, kurie turi patirtį ir išsilavinimą verslume ir gali demonstruoti savo supratimą verslumo kompetencijos tyrime apie verslumo kompetencijos konceptą ir taip pat, kurie yra susiję su verslumo kompetencija praktinėje srityje. Duomenys buvo surinkti apklausiant šią tikslinę grupę siekiant išsiaiškinti, kaip jie naudoja verslumo kompetenciją tiek teorijoje, tiek praktikoje.

2.2.3 KOKYBINIO TYRIMO INSTRUMENTAS

Tyrimo instrumentas. Tyrimo instrumentas buvo pusiau struktūruotas klausimynas.

Pagrindiniai instrument klausimai kartu su šalutiniais klausimais pateikiame šioje lentelėje (Žr. 5 lentelę).

5 lentelė. Pusiaus struktūruoto interviu klausimynas

1. Verslo idėja

1.1. Kaip sugalvojote kurti savo verslą, kokia buvo raida?

1.2. Kokia buvo jūsų verslo pradžia? Kokia pirminė idėja? Kas paskatino? (papasakokite)

1.3. Su kokiais kliuviniais ar problemomis susidūrėte ar susiduriate (ilustruokite pasakojimu). Kaip juos išsprendėte?

Atsakymus pagrįskite konkrečiais pavyzdžiais, nutikimais, pasakojimu.

2. Kokią studijų programą esate baigęs(-usi)?

2.1. Papasakokite, gal prisimenate tam tikrus momentus, kai supratote, kad žinios apie verslumą ar verslumo kompetenciją buvo naudingos? Iš kur įgijote tas žinias, kaip, kokioje mokymosi aplinkoje?

Atsakymus pagrįskite konkrečiais pavyzdžiais, nutikimais, pasakojimu.

3. Gal tos naudingos ir reikalingos Jūsų verslo praktikoje žinios buvo nebūtinai apie verslumą? Tada kokios jos?

Juk ne viskas įgyjama ir išmokstama per praktiką, bet mokomės ir iš teorinių žinių ar jas pasitelkiame konkrečioje veikloje. Kokie dalykai studijų laikotarpiu ar tolesnėje mokymosi, kad ir kasdieninio mokymosi praktikoje jus labiausiai traukė, domino, skatino mokytis? Kokie buvo Jūsų mylimiausi dalykai?

Atsakymus pagrįskite konkrečiais pavyzdžiais, nutikimais, pasakojimu.

4. Su kokių žinių poreikiu susidūrėte? Kokius savo gebėjimus norėtumėte tobulinti ar kokių žinių norėtumėte įgyti papildomai?

5. Gal galite papasakoti atvejų, kada konkrečiu gabumų Jus išmokė verslo praktika?

Atsakymus pagrįskite konkrečiais pavyzdžiais, nutikimais, pasakojimu.

6. Gal galite papasakoti atvejų, kada pritaikėte savo turimas teorines žinias savo versle?

Atsakymus pagrįskite konkrečiais pavyzdžiais, nutikimais, pasakojimu.

7. Kokius galėtumėte prisiminti momentus, kada suvokėte, kad neturite kažkokių konkrečių jūsų darbe reikalingų žinių? Kaip juos įgijote? Kur įgijote? Kokie ugdymo metodai/būdai buvo naudojami?

Atsakymus pagrįskite konkrečiais pavyzdžiais, nutikimais, pasakojimu.

8. Jei leisčiau pasirinkti tarp 4 vaidmenų: profesionalas, specialistas, meistras, amatininkas (plačiau juos pristatysiu susitikimo metu), kokį matytumėte savo vaidmenį? Kodėl taip manote? Pagrįskite konkretesniais pavyzdžiais.

9. Šiandien daug yra kalbama apie verslumą, verslumo kompetenciją. Ši samprata, galima sakyti, netgi „grūdama“ visuomenei per žiniasklaidą, įvairias mokymosi aplinkas. Kaip Jūs suprantate verslumą? Kas tai yra? Kas telpa į šią sampratą?

10. Šiandien Jūs esate versle ir reikia manyti, kad esate verslus ir turite verslumo kompetenciją. Kaip Jūs pats (pati) vertinate savo verslumą/verslumo kompetenciją? Ar esate verslus (-i)? Ar Jūs turite verslumo kompetenciją? Kaip tai pasireiškia praktinėje veikloje?

Atsakymus pagrįskite konkrečiais pavyzdžiais, nutikimais, pasakojimu.

11. Kokie verslumo gebėjimai Jūsų asmenyje, jūsų praktinėje veikloje išryškėja labiausiai? Prašome juos įvardinti. Pagrįskite konkrečiomis situacijomis, atvejais, kada jie Jums „pasitarnavo“ ar išryškėjo labiausiai.

2.2.4 KOKYBINIO TYRIMO IMTIES CHARAKTERISTIKOS

Tyrimo imtis ir geografija. Tyrimo imtis – 20 respondentų, kuriuos buvo siekiama pasirinkti iš skirtingų geografinių perspektyvų tam, kad gauti atsakymų įvairovę. Tyrimo respondentų geografinė padėtis šiame tyrime nebuvo svarbus rodiklis

Tyrimo imties charakteristikos. Tyrimo imties atrankos kriterijai:

- Studijų programa:
 - universiteto aukštojo mokslo (bakalauro lygmuo) vadybų krypties studijų programa;
 - universiteto aukštojo mokslo (bakalauro lygmuo) x krypties studijų programa;
- Turintis savo verslą asmenys.
- Lytis, amžius, šeimos sudėtis ir verslo kryptis tyrimui yra neaktualūs rodikliai.

2.2.5 KOKYBINIO TYRIMO ETIKA IR RIBOTUMAI

Tyrimo etika ir ribotumai

Atliekant tyrimą buvo laikytasi etikos principų. Informantai tyrime dalyvavo savanoriškai, niekieno neverčiami, jiems nebuvo siūloma jokių motyvuojančių priemonių.

Atliekant interviu ir analizuojant gautus duomenis

2.2.6 KOKYBINIO TYRIMO ANONIMIŠKUMAS, VALIDUMAS IR PATIKIMUMAS.

Anonimiškumo principas buvo taikomas ne tik interviu metu, bet ir transkribavimo, analizės etapuose. Perrašant interviu tekstą, koduojant duomenis bei pristatant gautus rezultatus: perrašant interviu tekstą kiekvienam interviu buvo suteiktas individualus kodas, pristatant tyrimo rezultatus disertacijoje informantai apibūdinami kodais, neleidžiančiais identifikuoti asmens, pirminiai tyrimo duomenys saugomi autorės.

Tyrimo duomenų validumas ir patikimumas buvo užtikrintas: tyrimo duomenų rinkimo etape buvo pasirinkti labiausiai su tyrimu susiję ir į klausimus galėsiantys atsakyti informantai; duomenų perrašymo ir kodavimo etapu buvo perrašyti visis informant pasakyti žodžiai.

3 TYRIMO REZULTATAI IR DISKUSIJA

3.1 KIEKYBINIO TYRIMO REZULTATAI

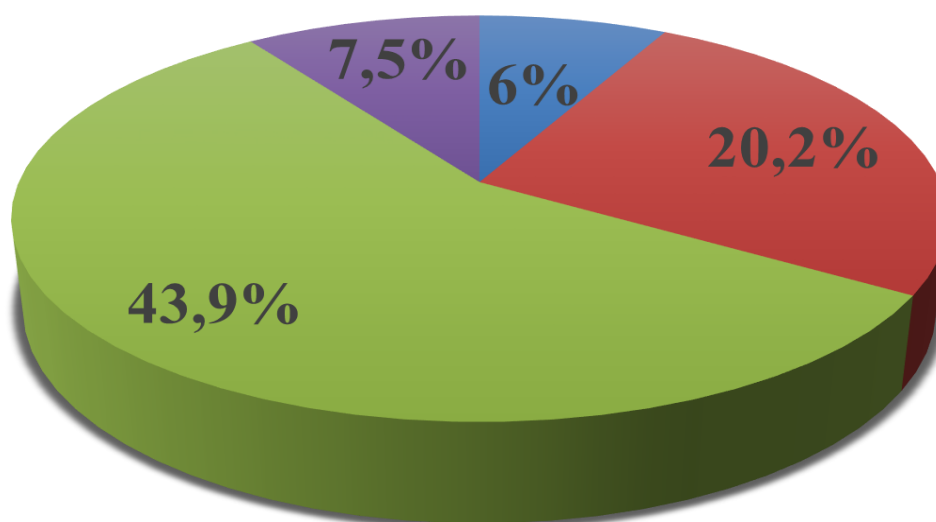
3.1.1 VERSLUMO KOMPETENCIJOS SAMPRATOS IDENTIFIKACIJA, SVARBA IR AKTUALUMAS

(Ši kiekybinio tyrimo dalis panaudota remiantis LMT dotacijos projekto „Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų lavinimo tyrimų ir plėtros platforma“ Nr. VP1-3.1-ŠMM-07-K-03-073 atlikto empirinio tyrimo rezultatais)

3.1.1.1 Verslumo kompetencijos sampratos identifikacija: į(si)vertinimas ir analizė

Kiekybiniu verslumo kompetencijos tyrimu buvo siekiama atskleisti verslumo kompetencijos supratimą ir įvertinti bei įsivertinti verslumo kompetenciją, jos aktualumą ir poreikį.

Verslumo kompetencijos tyrime respondentų buvo prašoma į(si)vertinti, kaip tyrimo dalyviai vertina savo verslumą. Jų buvo klausiama „Kaip Jūs manote, kiek Jūs esate verslus?“. Didžioji dalis tyrimo dalyvių save įvertino kaip vidutiniškai verslius (43,9 %). Kaip verslius asmenis save mato 20,2 % dalyvių. Kaip labai verslius (6,0 %) arba kaip visiškai neverslus (7,5 %) save įvertino labai panašus procentas tyrimo dalyvių. (Žr. 10 pav.)



■ Labai verslus ■ Verslus ■ Vidutiniškai verslus ■ Neverslus

10 pav. Respondentų verslumo kompetencijos vertinimas

Verslumo kompetencijos koncepto ir jo sandaros analizė

Verslumo testo faktorinė analizė.

Disertaciniame tyrime buvo siekiama įvertinti verslumo kompetencijos aktualumą išskiriant svarbiausias respondentams verslumo charakteristikas. Svarbu buvo rasti atsakymą, kaip pasirinkti tyrimo dalyviai vertina savo verslumo kompetenciją bei kaip apskritai yra suprantama verslumo kompetencija.

Siekiant, kad respondentai įvertintų asmeninę savo verslumo kompetenciją, buvo ieškota instrumento – skalių, kurių pagalba būtų galima įvertinti apsibrėžtos disertacinio tyrimo tikslinės grupės dalyvių asmeninę verslumo kompetenciją.

Buvo pasirinktas testas „Asmeninių verslumo kompetencijų testas“ („Test for personal entrepreneurial competence“) (<http://www.scribd.com/doc/39034324/Test-for-Personal-Entrepreneurial-Competencies>), kurį sudarė 70 kintamųjų vertinančių asmens verslumo kompetenciją pagal tam tikrus požymius.

Literatūroje egzistuoja ir daugiau verslumą ar verslumo kompetenciją vertinančių skalių, kaip pavyzdžiui verslumo testas (<http://www.businesslead.com/quiz.htm>), asmeninių verslumo kompetencijų savarankiško įsivertinimo klausimynas (<http://www.scribd.com/doc/44533806/PEC-Questionnaire-and-Score-Sheet-1>) ir kiti. Tačiau tyrime labai svarbu buvo identifikuoti asmens verslumo kompetencijas, todėl „Asmeninių verslumo kompetencijų testas“ („Test for personal entrepreneurial competence“) buvo pasirinkta tikslingai. Šis testas buvo sukurtas 1986 metais „UP Institute of Small-Scale industries UP-ISSI“, kurios autorius McBer ir jo kompanija.

Pradinė šio testo idėja - identifikuoti asmenines verslumo charakteristikas, kurių vystymas ir tobulinimas galėtų prisidėti prie kiekvieno mūsų verslumo ar verslo sėkmės. Atliekant šį tyrimą lygiai taip pat svarbu buvo identifikuoti asmenines verslumo savybes, kad numatyti, kurios iš verslumo charakteristikų yra būdingos asmenims, siekiantiems vystyti ir tobulinti savo verslumą. Sukurtas instrumentas buvo panaudotas Ekvadore, Indijoje ir Malaizijoje. Tačiau vėliau „Asmeninių verslumo kompetencijų testas“ buvo panaudotas ir kitų užsienio šalių tyrėjų, kaip gana sėkmingas instrumentas asmeninėms verslumo charakteristikoms matuoti.

Instrumentą sudaro 70 teiginių. Remiantis šiuo instrumentu yra nusakomos ir identifikuojamos asmeninės verslumo charakteristikos, t.y. tiriamieji turėjo įvertinti, kaip jiems tinka įvardinti teiginiai. Teiginius tiriamieji galėjo įvertinti pagal 5 balų Likerto (nuostatų) skalę, kur 5 reiškė „labai tinka“, 1 – „visiškai netinka“. Kaip pavyzdžiui: „Aš pats ieškau, ką galiu padaryti“; „Man patinka iššūkiai ir naujos galimybės“ ir kt.

Verslumo testo klausimų faktorinė analizė. Verslumo testo klausimų faktorinė analizė atlikta siekiant dviejų pagrindinių tikslų: 1) patikrinti, kaip gerai testo autorių sudarytos verslumo testo skalės patvirtinamos surinktais aprašomo tyrimo duomenimis; 2) tuo atveju, jei duomenys ne visai gerai patvirtintų originalias testo skales (o tai visai tikėtinas ir netgi dažnas atvejis tokios rūšies testams arba klausimynams), pabandyti sudaryti naujas skales, remiantis turimais duomenimis.

Duomenų paruošimas faktorinei analizei. Pradedant faktorinę analizę, buvo apsiribota, kad šiame tyrime tikslinė tyrimo grupė bus dirbantieji ir bedarbiai, nes autoriai testą sukūrė galvodami visų pirma apie ekonomiškai aktyvius, dirbančius arba norinčius dirbti žmones, kuriems verslumas yra labai svarbu. Viso verslumo kompetencijos tyrime dalyvavo 857 anketos. Mūsų faktorinei analizei naudojamą imtį sudarė 788 respondentai, likę atmetus senjorus ir besimokančius, taip pat tuos, kurie iš viso neatsakė į verslumo testą arba neatsakė į bent 12 to testo teiginių.

Prieš atliekant faktorinę analizę duomenys buvo įvairiais būdais tikrinami, ar jie apskritai yra tinkami naudoti faktorinei analizei. Visų pirma iš testo „Test for personal entrepreneurial competence“ 70 kintamųjų buvo atmesti du teiginiai: 28 ir 59. Jie ne visai gerai koreliavo su kitais teiginiais, matyt, todėl, kad jų lietuviškos formuluotės atitiko reikiamus verslumo aspektus kitaip, nei buvo iš pradžių tikėtasi.

Visos faktorinės analizės buvo atliekamos iš 68 teiginių. Praleistoms teiginių reikšmėms apdoroti buvo naudojamas metodas MISSING = PAIRWISE, tai yra, visi koreliacijos koeficientai apskaičiuojami iš tų atvejų, kuriais abu teiginiai turi prasmines (ne trūkstamas) reikšmes, nereikalaujant, kad visi atvejai (respondentai) turėtų visus atsakytus teiginius.

KMO¹ koeficientas gautas labai geras: 0,95.

Faktorių skaičiui nustatyti naudotas SPSS standartinis „švelnus“ kriterijus: faktoriaus tikrinė reikšmė > 1.

Gaunama 13 faktorių, kaip ir originaliaame teste, tik be korekcijos skalės. Faktorių tikrinės reikšmės ir paaiškinamos dispersijos procentai parodyti lentelėje Nr. 6.

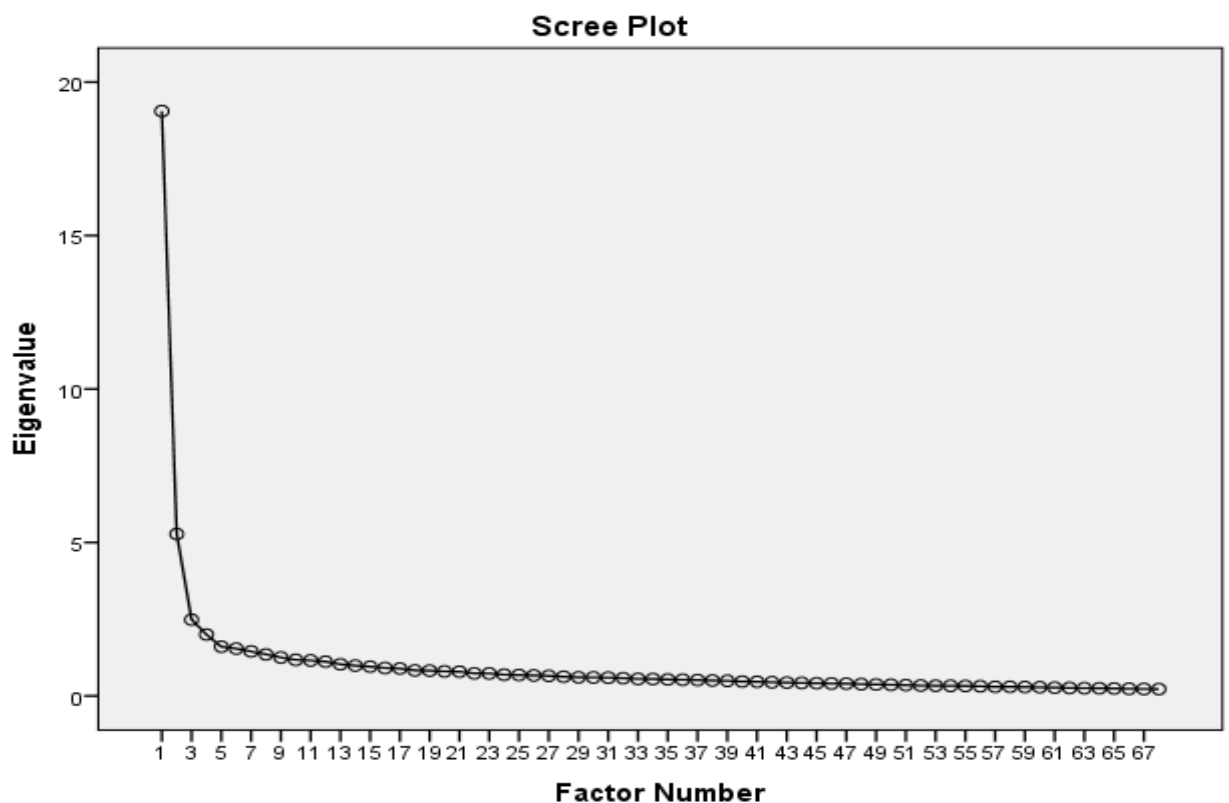
¹ KMO yra Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. Tai tiriamojoje faktorinėje analizėje dažnai naudojamas koeficientas, įvertinantis koreliacinės matricos tinkamumą faktorinei analizei (Tabachnik, Fidell, 2007, p. 614). Šio koeficiento reikšmės gali būti iki 1, gerą duomenų tinkamumą faktorinei rodo reikšmės 0,8 ir daugiau.

6 lentelė. Faktoriai ir jų tikrinės reikšmės

Faktoriai	Pradinės tikrinės reikšmės			Po faktorių išskyrimo			Po pasukimo
	Iš viso	Dispersijos %	Kaupiamasis %	Iš viso	Dispersijos %	Kaupiamasis %	Total
1	19,1	28,0	28,0	18,6	27,3	27,3	10,2
2	5,3	7,8	35,8	4,8	7,0	34,4	2,6
3	2,5	3,7	39,4	2,0	2,9	37,3	4,9
4	2,0	2,9	42,4	1,5	2,2	39,5	3,8
5	1,6	2,4	44,7	1,1	1,7	41,2	7,2
6	1,5	2,3	47,0	1,1	1,6	42,7	8,7
7	1,5	2,1	49,1	0,9	1,4	44,1	1,5
8	1,4	2,0	51,1	0,8	1,2	45,3	6,5
9	1,3	1,8	53,0	0,7	1,1	46,4	7,5
10	1,2	1,7	54,7	0,7	1,0	47,3	2,4
11	1,2	1,7	56,4	0,6	0,9	48,3	6,6
12	1,1	1,6	58,0	0,6	0,9	49,2	10,0
13	1,0	1,5	59,5	0,5	0,8	49,9	8,2

Matyti, kad kelių faktorių tikrinės reikšmės yra mažos, vos didesnės už 1.

Toliau pateikiama Ketelo diagrama (11 pav.), dažnai naudojama apytikriam faktorių skaičiui nustatyti.



11 pav. Ketelo diagrama, rodanti faktorių skaičių

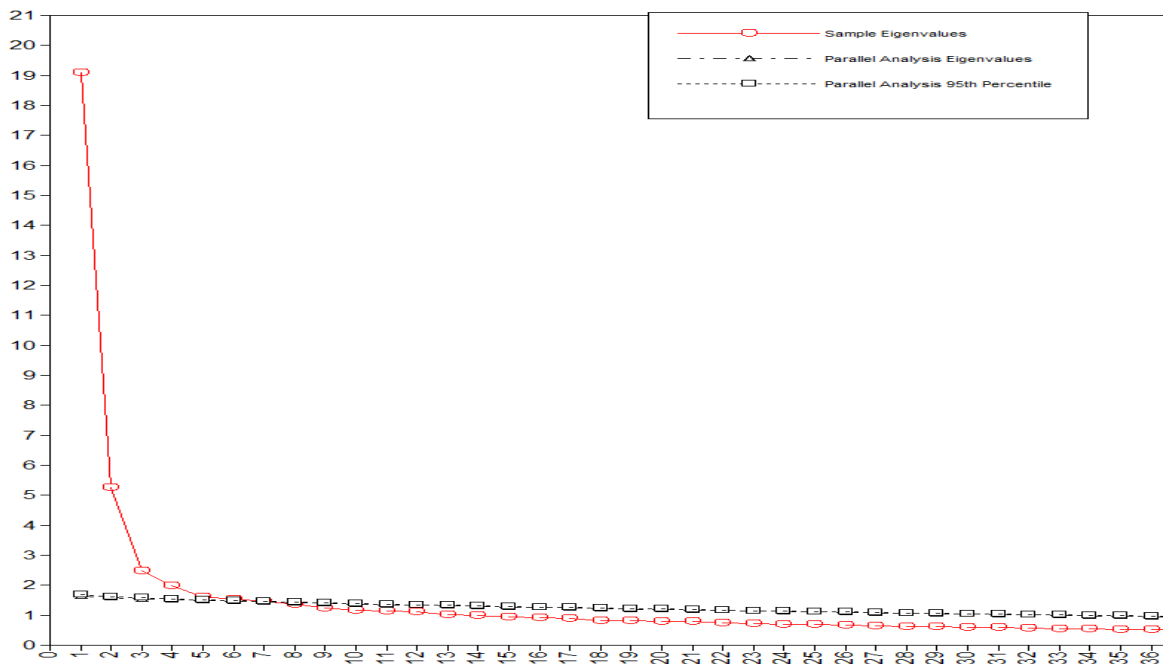
Tikrinių reikšmių mažėjimo kreivė turi persilenkimo tašką maždaug ties 4-5 faktoriais. Vadinasi, tokio „tikrų“ faktorių skaičiaus reiktų tikėtis. Faktoriai buvo interpretuojami pagal kintamuosius, kurie į juos patenka, t.y., yra pakankamai stipriai (koeficientų absoliutiniai dydžiai bent 0,35-0,40) susiję su faktoriumi. Kintamųjų koeficientai („svoriai“) faktoriuose pateikti Priede Nr. 1.

Iš lentelės matyti, kad daugelis faktorių yra sunkiai interpretuojami, nes į juos įeina vos du ar vienas teiginys. Ši faktorinė parodo, kad tyrimo duomenys apskritai nepatvirtina autorių siūlomų testo skalių tiriamoje populiacijoje.

Siekiant objektyviau įvertinti gautą faktorinį sprendinį, buvo panaudotas struktūrinis lygčių modeliavimas su programa MPLUS. Šia programa galima apskaičiuoti patvirtinančiai faktorinei analizei būdingus (faktorinio) modelio tinkamumo indeksus. Svarbiausi iš šių indeksų yra RMSEA, TLI (dažnai naudojamas ir jo šiek tiek skirtingas analogas CFI) ir SRMR (Kline, 2011, pp. 204-208, Brown, 2006, pp. 85-86). Buvo naudojamas tas pats 13 faktorių sprendinys, gautas naudojant OBLIMIN pasukimą, o parametrų įverčių nustatymo būdas buvo MLR (Maximum Likelihood Robust, žr. Brown, 2006, pp. 76), kiek skirtingas nuo SPSS programos naudojamo metodo PAF (Principal Axis Factoring).

Pagal chi kvadrato kriterijų, šis faktorinis modelis yra atmetamas: $\chi^2(1472) = 2903,8$, $p < 0,001$. Kiti modelio tinkamumo indeksai yra: RMSEA = 0,035, jo 90% pasikliautinis intervalas yra nuo 0,033 iki 0,037. TLI = 0,886 (CFI = 0,927), o SRMR = 0,021. RMSEA ir SRMR rodo, kad šis modelis pakankamai gerai aprašo teiginių tarpusavio koreliacijas, tačiau CFI ir ypač TLI reikšmės yra blogesnės nei dažniausiai mokslinėje literatūroje sutinkama riba 0,95 (Brown, 2006, pp. 87). Tai patvirtina ankstesnės tiriamosios faktorinės išvadą, kad 13 faktorių modelis nepakankamai gerai atitinka turimus duomenis. Todėl buvo nuspręsta pabandyti sudaryti naujas (bent iš dalies) skales, remiantis turimais duomenimis.

Naujų verslumo skalių sudarymas. Sudarant naujas skales (jos turėtų atitikti faktorinės analizės faktorius), esminė problema yra faktorių skaičiaus nustatymas. Faktorių skaičiui nustatyti buvo panaudota lygiagrečioji analizė (Tabachnik, Fidell, 2007, p. 645), šiuo metu turbūt pažangiausias statistinis metodas, naudojamas faktorių skaičiui nustatyti tiriamosios faktorinės analizės kontekste. 12 pav. yra parodyti lygiagrečiosios analizės Mplus programa rezultatai.



12 pav. Lygiagrečioji analizė

Šešto faktoriaus tikrinė reikšmė maždaug susilygina su atsitiktinai sugeneruotų tos pačios apimties duomenų matricos tos pačios tikrinės reikšmės 95 procentiliu. Todėl buvo nuspręsta iš pradžių patikrinti 6 faktorių sprendimą.

Mplus programos pateikiami rezultatai yra šie: $\chi^2(1885) = 4515,8$, $p < 0,001$. RMSEA = 0,042, jo 90% pasikliautinis intervalas yra nuo 0,041 iki 0,044. TLI = 0,837 (CFI = 0,865), o SRMR = 0,032. Šį modelį chi kvadrato kriterijus taip pat atmeta, o kiti tinkamumo indeksai yra šiek tiek blogesni nei 13 faktorių sprendime. Tai natūralu, nes 6 faktoriai, matyti, kad turi mažiau galimybių paaiškinti 68 teiginių tarpusavio ryšius nei 13. Tačiau šioje analizėje tikslas yra ne sudaryti kuo geriau duomenis paaiškinantį modelį, o surasti tarpusavyje glaudžiau susijusių teiginių grupes, kurios turėtų prasmę matuojant verslumą, t.y. išreikštų tam tikrus pakankamai suprantamus ir teoriškai priimtinus verslumo aspektus. 2 priede pateikta lentelė rodo, kad šiame sprendinyje faktoriai yra daug lengviau interpretuojami, nes su kiekvienu faktoriumi statistiškai reikšmingai ir pakankamai stipriai (koeficientas bent 0,35 – 0,40) susiję bent keli kintamieji.

Pirmame faktoriuje svarbiausi teiginiai yra „Man patinka iššūkiai ir naujos galimybės“, „Aš pats ieškau, ką galiu padaryti“, „Susidūręs su rimta problema, skiriu daug laiko, stengdamasis rasti jos sprendimą“, „Randu, kaip pagreitinti darbą“. Šį faktorių pavadiname „Naujų galimybių matymas“.

Antrajame faktoriuje svarbiausi yra: „Kiti žmonės pritaria mano rekomendacijoms“, „Kuriu naujas strategijas, kuriomis darau įtaką kitiems žmonėms“, „Moku įtikinti kitus savo idėjomis“. Šį faktorių pavadiname gebėjimu įtikinti, įtikinamumu.

Trečiame faktoriuje svarbiausi yra „Man svarbu darbus atlikti kokybiškai“, „Dirbdamas kam nors kitam, ypač stengiuosi, kad tas žmogus liktų patenkintas mano darbu“, „Stengiuosi gauti patarimų iš tokių žmonių, kurie daug išmano apie problemas ar darbus, su kuriais aš susiduriu“, „Jei mano atliktas darbas yra patenkinamas, skiriu papildomo laiko, kad jį patobulinčiau“. Šį faktorių pavadiname kokybės siekimu. Jis geriausiai iš visų rastų faktorių atitinka originalias testo verslumo skales, tačiau ne vieną, o apjungdamas dvi: „Concern of high quality work“ ir „Commitment to work contract“ (rūpestis darbo kokybe ir įsipareigojimas darbo sutarčiai).

Ketvirtame faktoriuje svarbiausi yra „Man sunku nurodinėti kitiems žmonėms“, „Susidūres su dideliais sunkumais, greitai pereinu prie kitų darbų“, „Pradedu veikti, prieš tai neieškodamas informacijos“, „Prieš pradėdamas veikti, laikiu nurodymų iš kitų žmonių“. Šis faktorius rodo pasyvumą veikloje, atkaklumo, užsispyrimo stoką. Tolesnėje analizėje šio faktoriaus kryptis buvo pakeista priešinga, kad jis rodytų teigiamą verslumo aspektą, pavadinant šį pakeistą faktorių „Iniciatyva ir veiklumas“.

Penkto faktoriaus beveik visi teiginiai susiję su bendradarbiavimu, bendravimu, tai tokie santykiais su žmonėmis, kurie padeda siekti savo veiklos tikslų. Svarbiausi teiginiai yra: „Yra pasitaikę atveju, kai pasinaudojau kitu žmogumi“, „Jei nesutinku su kitais asmenimis, pasakau tai į akis“, „Man pavyksta padėti kitiems suprasti, kaip man pavyks pasiekti užsibrėžtą tikslą“, „Susipažįstu su žmonėmis, kurie man gali padėti pasiekti savo tikslus“, „Man pavyksta pritraukti svarbius asmenis, kurie man padėtų siekti savo tikslų“. Jį sunku apibrėžti vienu žodžiu, o tolesnėje analizėje jis pavadintas žodžiu „Santykiu“ faktorius.

Šeštas faktorius yra gana aiškiai išreiškia gebėjimą planuoti ir organizuoti. Svarbiausi teiginiai yra „Į bet kokius veiksmus žvelgiu logiškai ir sistemiškai“, „Jei nepasiteisina koks nors problemos sprendimo būdas, sugalvoju kitą būdą“, „Projektui ar darbui įgyvendinti skirtus pinigus išnaudoju kaip galima naudingiau“, „Neleidžiu, kad darbas trukdytų mano šeimos ar asmeniniam gyvenimui“. Toliau šis faktorius vadinamas „Planavimas ir organizavimas“.

Apibendrinant galima teigti, kad naujai sudarytuose šešiuose faktoriuose pastebėta, jog dalis verslumo testo kintamųjų išlaikė pirminės skalės prasmes. Remiantis pirminiais faktoriais, buvo sudarytos šešios naujos verslumo skalės, laikantis principo, kad į kiekvieną skalę įeina tie teiginiai, kurių koeficientai faktoriuje yra statistiškai reikšmingi, tegu ir nevienodo dydžio.

Naujų skalių patikrinimas. Identifikavus tikrąsias skales, kurios galutiniame rezultate buvo gautos 6, buvo atlikta skalių patikimumo analizė. Visų skalių Cronbach alfos koeficientai yra geri (žr. 7 lentelę). Tokių rezultatų galima buvo ir tikėtis, nes pačios skalės yra gautos iš duomenų atliekant faktoriinę analizę.

7 lentelė Naujų verslumo skalių patikimumo analizės rezultatai

Skalė	Cronbach alfos koeficientas	Mažiausia koreliacija	Vidutinė koreliacija	Didžiausia koreliacija
F1 „Naujų galimybių matymas ir efektyvumas”	0,89	0,23	0,43	0,64
F2 „Įtikinamumas”	0,83	0,18	0,39	0,55
F3 „Kokybės siekimas”	0,90	0,24	0,40	0,65
F4 „Iniciatyva ir veiklumas”	0,76	0,01	0,22	0,47
F5 „Santykių”	0,89	0,15	0,34	0,56
F6 „Planavimas ir organizavimas”	0,85	0,20	0,38	0,69

Pastaba: Koreliacijos yra skalės klausimų tarpusavio koreliacijų Pearson koeficientai.

Šie rezultatai rodo, kad vidutinė skalių koreliacija yra visur teigiama ir žymiai didesnė už nulį. Minimalios koreliacijos taip pat visur yra teigiamos ir didesnės už nulį. Tik skalės „Iniciatyva ir veiklumas“ mažiausia koreliacija yra gana žema ir siekia vos 0,011. Šios skalės Cronbach alfa taip pat yra kiek žemesnė – 0,760. Tai rodo kiek mažesnę skalės patikimumą, bet vis tiek pakankamą statistinei analizei.

Sumų skaičiavimas. Tolesniame analizės etape buvo atliktas visų šešių skalių sumų skaičiavimas. Gauta skalių suma buvo suapvalinta iki sveiko skaičiaus. Sumų skaičiavimo algoritmas pateiktas SPSS sintaksės komandų kalba ir paaiškintas priede Nr 1.

Skalių sumų aprašomoji statistika (Žr. 8 lentelę) rodo žymius nuokrypius nuo normaliojo skirstinio „Naujų galimybių matyme“, „Kokybės siekime“ ir „Planavime ir organizavime“ dėl neigiamos asimetrijos ir gana didelių eksceso koeficientų. „Įtikinamumas“ nukrypęs mažiau, o visai nedaug šie koeficientai skiriasi nuo nulinių skalėms „Iniciatyva ir veiklumas“ ir „Santykių“. Gilesnė analizė parodė, kad šie nuokrypiai atsiranda daugiausia dėl išskirčių (išskirtis : reikšmė, nutolusi nuo pirmo arba trečio kvartilio daugiau kaip per 3 kvartilinius skirtumus (atstumas tarp trečio ir pirmo kvartilio)“. Viso buvo rasta 7 išskirtys: faktoriuje „Naujų galimybių matymas – 1 išskirtis; faktoriuje „Įtikinamumas“ išskirčių nerasta; faktoriuje „Kokybės siekimas“ – 2 išskirtys; „Santykių“ faktoriuje išskirčių nerasta; faktoriuje „Iniciatyva ir veiklumas“ išskirčių nerasta; faktoriuje „Planavimas ir organizavimas“ – 4 išskirtys. Respondentai su išskirtimis verslumo skalėse buvo duomenyse pažymėti ir vėliau nenaudoti tose analizėse, kurių rezultatus išskirtys gali iškreipti.

8 lentelė Skalių aprašomoji statistika

	N	Minimu m	Maximu m	Vidurki s	Standartin is nuokrypis	Asimetrijos koeficientas		Eksceso koeficientas	
						Statistik a	Stand. paklaid a	Statistik a	Stand. paklaid a
Naujų galimybių matymas	81 1	0	100	68,6	16,1	-,765	,086	1,000	,171
Itikinamuma s	81 3	0	100	61,6	15,9	-,532	,086	,871	,171
Kokybės siekimas	81 0	6	100	73,0	13,9	-,982	,086	1,980	,172
Iniciatyva ir veiklumas	81 3	5	90	45,9	13,7	-,323	,086	-,104	,171
Santykių	81 1	10	100	59,6	14,5	-,148	,086	,076	,171
Planavimas ir organizavim as	81 2	0	100	67,7	14,9	-,805	,086	1,729	,171
Valid N (listwise)	80 0								

Sekantis žingsnis duomenų analizėje buvo daugiamačių išskirčių patikrinimas. Daugiamatės išskirtys buvo patikrintos naudojant Mahalanobio atstumą (Tabachnik, Fidell, 2007, p. 74) ir tokių išskirčių nustatymui įprastą kriterijų, kuris nurodo, kad Mahalanobio atstumo reikšmė yra išskirtis, jei jos tikimybė yra mažesnė už 0,001 pagal chi kvadrato skirstinį su tiek laisvės laipsnių, kiek kintamųjų naudojama skaičiuojant Mahalanobio atstumą (pavyzdžiui, šešiams kintamiesiems tai yra 22,46).

Skaičiuojant šį atstumą pagal visas šešias skales, didžiausia gauta reikšmė buvo 37,4, o iš viso tokių išskirčių buvo rasta devynios. Šie respondentai taip pat buvo pažymėti ir vėliau nenaudoti analizėse, kurios galėjo būti jautrios tokioms išskirtims. Atmetus daugiamačių išskirtis, kintamųjų skirstiniai žymiai priartėjo prie normaliųjų (Žr. 9 lentelę).

Gal kiek labiau nutolęs nuo normaliojo skirstinio yra „Kokybės siekimo“ faktorius. Visais kitais atvejais asimetrijos ir eksceso koeficientai skiriasi nuo nulio ne daugiau kaip per 0,7. Tokie saikingi nuokrypiai nuo normalumo paprastai yra leistini taikant regresinę analizę ir panašius metodus, ypač didelėse ir labai didelėse imtyse, kokia yra aprašomame tyrime.

9 lentelė Skalių aprašomoji statistika, atmetus išskirtis“

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
F1. Naujų galimybių matymas ir efektyvumas	790	11	100	68,97	15,555	-,649	,087	,683	,174
F2Itikinamumas	790	0	100	62,02	15,273	-,330	,087	,274	,174
F3. Kokybės <u>siekimas</u>	790	25	100	73,33	13,334	-,757	,087	1,090	,174
F4IniciatyvaVeiklumum	790	10	95	54,25	13,632	,341	,087	-,071	,174
F5Santykių	790	10	100	59,82	14,124	-,059	,087	-,035	,174
F6PlanOrg	790	15	100	68,14	14,002	-,484	,087	,590	,174
Valid N (listwise)	790								

Faktorių tarpusavio koreliacijos. Faktorių (skalių) tarpusavio koreliacijos naudingos tuo, kad jos parodo, ar yra ryšiai tarp skalių, ir ar jie atitinka skalių prasmę. Kadangi visos skalės vienaip ar kitaip išreiškia verslumą, tai reikia tikėtis teigiamų jų tarpusavio koreliacijų. Tą ir parodo skalių tarpusavio koreliacijos koeficientai, pateikti 10 lentelėje. Beveik visi koreliacijos koeficientai yra teigiami ir statistiškai reikšmingi. Didėjant vienam verslumo aspektui, paprastai didėja ir kiti.

10 lentelė Verslumo skalių tarpusavio koreliacijos

Spearman's rho	Faktorius „Naujų galimybių matymas“	Faktorius „Itikinamumas“	Faktorius „Kokybės siekimas“	Faktorius „Iniciatyva ir veiklumas“	Faktorius „Santykių“	Faktorius „Planavimas ir organizavimas“
Faktorius „Naujų galimybių matymas“	-	-	-	-	-	-
Faktorius „Itikinamumas“	,67	-	-	-	-	-

Faktorius „Kokybės siekimas“	,65	,48	-	-	-	-
Faktorius „Iniciatyva ir veiklumas“	,14	,33	,05	-	-	-
Faktorius „Santykių“	,61	,70	,47	,41	-	-
Faktorius „Planavimas ir organizavimas“	,63	,55	,61	,23	,63	-

Pastaba: Visos koreliacijos statistiškai reikšmingos $p < 0,001$, išskyrus koreliaciją tarp kokybės siekimo ir iniciatyvos ir veiklumo.

Analizuojant, koks yra ryšys tarp tyrimo dalyvių savo verslumo įvertinimo (klausimas „Kaip atrodo, kiek esate verslus?“) ir skalėse gautų verslumo įvertinimų, pastebėtas gana glaudus ryšys. Tų respondentų, kurie vertina save kaip verslius ar labai verslius ir skalėse gauti rezultatai patvirtina, kad šių respondentų verslumas yra palyginti aukštas. Ši tendencija pastebėta visose šešiose gautose skalėse, gal tik skiriasi ryšio stiprumas. Stipriausios koreliacijos su savo verslumo įvertinimu buvo pastebėtos su „Naujų galimybių matymas“, „Santykių“ ir „Planavimo ir organizavimo“ faktoriais (žr. 11 lentelę). Silpniausia koreliacija išryškėjo su F4 faktoriumi „Iniciatyva ir verslumas“. Tokie rezultatai galėjo atsirasti galbūt dėl to, kad šio faktoriaus cronbach alfa yra menkiausias, todėl mažėja savybės įvertinimo tikslumas bei sumažėja koreliacijos su ja.

11 lentelė „Faktorių koreliacijos su verslumo įvertinimu“

Spearman's rho	Faktorius „Naujų galimybių matymas“	Faktorius „Itikinamumas“	Faktorius „Kokybės siekimas“	Faktorius „Iniciatyva ir veiklumas“	Faktorius „Santykių“	Faktorius „Planavimas ir Organizavimas“
Kaip atrodo kiek esate verslus?	-,411**	-,399**	-,246**	-,102**	-,444**	-,355**
N	663	665	663	666	663	664

Pastaba: Visos koreliacijos statistiškai reikšmingos $p < 0,001$

Skalių ryšiai su demografiniais rodikliais. Analizuojant visų šešių skalių ryšius ir priklausomybes su demografiniais rodikliais buvo atlikta tiesinė regresinė analizė kiekvienam faktoriui atskirai. Skalė buvo priklausomas kintamasis, o demografiniai rodikliai – nepriklausomi kintamieji (t.y. amžius, lytis, išsilavinimas, gyvenamoji vieta).

Atlikta analizė parodė, kad regresinė analizė visur buvo statistiškai reikšminga. Pastebėtos tik nevienodos R^2 reikšmės (Žr. 12 lentelę). Tyrimo rezultatai rodo, kad visais atvejais R^2 buvo mažiau už vieną dešimtąją, tai reiškia, kad demografiniai kintamieji silpnai nulemia verslumą, nors ir statistiškai reikšmingai.

12 lentelė „Faktorių R^2 reikšmės“

Skalė	R^2	koreguotasis R^2
F1 „Naujų galimybių matymas ir efektyvumas“	0,064	0,058
F2 „Įtikinamumas“	0,052	0,045
F3 „Kokybės siekimas“	0,061	0,054
F4 „Iniciatyva ir veiklumas“	0,051	0,045
F5 „Santykių“	0,072	0,066
F6 „Planavimas ir organizavimas“	0,053	0,046

Pastaba: $p < 0,001$

2 pastaba. Koreguotasis R^2 yra „pataisytas“ R^2 variantas, kuris įvertina, kokia R^2 reikšmė yra tikėtina visoje toje populiacijoje, kurią atstovauja tyrimo imtis (Tabachnik, Fidell, 2007, p. 153).

Faktorių ir demografinių rodiklių tarpusavio ryšių analizė. Pereinant prie detalesnės analizės buvo siekiama pasižiūrėti, kaip kiekvienas faktorius atskirai koreliuoja su demografiniais rodikliais.

Analizuojant *pirmąjį faktorių* „Naujų galimybių matymas“ gautas statistiškai reikšmingas ryšys su išsilavinimu. (Žr. 13 lentelę). Tai reiškia, kad tyrimo dalyviai, kurių išsilavinimas didesnis yra labiau linkę pastebėti naujas galimybes. Tyrimo rezultatai rodo, kad tie, kurių išsilavinimas aukštesnis yra linkę ne tik matyti naujas galimybes, bet ir patys ieškoti naujų veiklų, apsvarstyti neįprastus problemų sprendimus, efektyviai ir atsakingai atlikti jiems patikėtus darbus ir atsakomybes.

Regresinėje analizėje buvo pastebėtos 6 išskirtys, kurios buvo pašalintos. Regresinė analizė buvo perskaičiuota atsisakant pastebėtų išskirčių, tačiau jokių esminių pasikeitimų atsisakius išskirčių nebuvo pastebėta ir pateikta išvada nekito.

13 lentelė. Verslumo skalės „Naujų galimybių matymas“ sąsajos su demografiniais kintamaisiais. Tiesinė regresinė analizė.

Kintamasis	Regresijos koeficientai		<i>p</i> - reikšmė	B 95,0% pasikiliautinis intervalas	
	Nestandarti zuotas (B)	Standartizuotas (beta)		Žemutinė riba	Viršutinė riba
Amžius	-,055	-,039	,342	-,169	,059
Lytis	2,14	,069	,092	-,348	4,62
Gyvenamosios vietos tipas	-,88	-,057	,171	-2,13	,379
Išsilavinimas	1,79	,221	,000	1,11	2,46

1 pastaba. Lytis koduojama taip: 1 – vyras, 2 – moteris. Gyvenamosios vietos tipas yra nuo 1 – didmiestis iki 4 – kaimas, t.y. didesnis skaičius reiškia mažesnę gyvenvietę. Išsilavinimas yra ranginis kintamasis, didesnė reikšmė reiškia aukštesnį išsilavinimą.

2 pastaba. Statistiškai reikšmingi kintamieji lentelėje paryškinti.

Antrojo faktoriaus „Įtikinamumas“ analizėje buvo pastebėti du statistiškai reikšmingi ryšiai: su išsilavinimu ir gyvenamąją vieta (Žr. 14 lentelę).

Analizės rezultatai teigia, kad respondentai, kurie turi aukštesnį išsilavinimą geba labiau įtikinti kitus. Šie tyrimo dalyviai geba pateikti rekomendacijas, strategijas, kurioms pritaria ir kiti ar neretai sugeba priversti kitus daryti ir elgtis taip, kaip jie nori. Jie geba kontroliuoti ir suvaldyti situaciją panaudodami savo įtikinimo sugebėjimus.

Gyvenamosios vietos atžvilgiu šis faktorius taip pat turi statistiškai reikšmingą ryšį, kuris rodo, kad tie tyrimo dalyviai, kurie gyvena toliau nuo didžiųjų miestų, tuo jų įtikinimo gebėjimas yra menkiau išvystytas. Gyvenantys pagrindiniuose ir didžiuosiuose miestuose tyrimo dalyviai drąsiau siūlo savo idėjas ir jomis sudomina šalia esančius. Jie kuria naujas strategijas, kuriomis sudomina kitus, teikia savo rekomendacijas, kuriomis linkę vadovautis ir kiti šalia esantys. Respondentai, gyvenantys didžiuosiuose miestuose geriau vertina savo gebėjimus įtikinėti kitus.

14 lentelė. Verslumo skalės „Įtikinamumas“ sąsajos su demografiniais kintamaisiais. Tiesinė regresinė analizė.

Kintamasis	Regresijos koeficientai		<i>p</i> - reikšmė	B 95,0% pasikiliautinis intervalas	
	Nestandarti zuotas (B)	Standartizuotas (beta)		Žemutinė riba	Viršutinė riba
Amžius	-,075	-,054	,186	-,187	,036

Lytis	-,837	-,028	,502	-3,29	1,61
Gyvenamosios vietos tipas	-1,37	-,091	,030	-2,60	,130
Išsilavinimas	1,50	,189	,000	,833	2,16

1 pastaba. Kintamųjų kodavimas aprašytas po ... lentelė „Verslumo skalės „Naujų galimybių matymas“ sąsajos su demografiniais kintamaisiais. Tiesinė regresinė analizė“.

2 pastaba. Statistiškai reikšmingi kintamieji lentelėje paryškinti.

Šioje analizėje taip pat buvo rastos trys išskirtys, kurias atmetus analizės išvada kiek pakito: gyvenamoji vieta tapo statistiškai nereikšminga antrojo faktoriaus atžvilgiu.

Trečiasis faktorius „Kokybės siekimas“ taip pat turi statistiškai reikšmingus ryšius su išsilavinimu ir lytimi (Žr. 15 lentelę). Tyrimo dalyviai turintys aukštesnį išsilavinimą labiau siekia kokybės. Šiai tyrimo dalyvių grupei labai svarbu yra darbus atlikti kokybiškai ir laiku. Palyginus su vyrais, moterys labiau rūpinasi kokybe ir jos siekia.

15 lentelė. Verslumo skalės „Kokybės siekimas“ sąsajos su demografiniais kintamaisiais. Tiesinė regresinė analizė.

Kintamasis	Regresijos koeficientai		<i>p</i> - reikšmė	B 95,0% pasikiliautinis intervalas	
	Nestandarti zuotas (B)	Standartizuotas (beta)		Žemutinė riba	Viršutinė riba
Amžius	-,003	-,002	,952	-,097	,091
Lytis	2,71	,105	,010	,641	4,78
Gyvenamosios vietos tipas	,085	,007	,872	-,957	1,13
Išsilavinimas	1,43	,212	,000	,864	1,99

1 pastaba. Kintamųjų kodavimas aprašytas po ... lentelė „Verslumo skalės „Naujų galimybių matymas“ sąsajos su demografiniais kintamaisiais. Tiesinė regresinė analizė“.

2 pastaba. Statistiškai reikšmingi kintamieji lentelėje paryškinti.

Šioje regresinėje analizėje buvo rastos keturios išskirtys, tačiau jas pašalinus jokių esminių pokyčių išvadose neatsirado.

Ketvirtasis faktorius „Iniciatyva ir veiklumas“ turi statistiškai reikšmingus ryšius su lytimi ir gyvenamąja vieta (Žr 16 lentelę).

16 lentelė. Verslumo skalės „Iniciatyva ir veiklumas“ sąsajos su demografiniais kintamaisiais. Tiesinė regresinė analizė.

Kintamasis	Regresijos koeficientai		<i>p</i> - reikšmė	B 95,0% pasikiliautinis intervalas	
	Nestandarti zuotas (B)	Standartizuotas (beta)		Žemutinė riba	Viršutinė riba
Amžius	-,097	-,075	,070	-,201	,008
Lytis	-4,55	-,162	,000	-6,83	-2,27

Gyvenamosios vietos tipas	-1,72	-,123	,004	-2,87	-,564
Išsilavinimas	,108	,015	,729	-,506	,723

1 pastaba. Kintamųjų kodavimas aprašytas po ... lentelė „Verslumo skalės „Naujų galimybių matymas“ sąsajos su demografiniais kintamaisiais. Tiesinė regresinė analizė“.

2 pastaba. Statistiškai reikšmingi kintamieji lentelėje paryškinti.

Kuo labiau gyvenamoji vieta yra nutolusi nuo didžiųjų miestų, tuo labiau pas tuos respondentus mažėja iniciatyva ir noras veikti. Gyvenantys didžiuosiuose miestuose dalyviai pasižymi didesne iniciatyva ir veiklumu. Ši respondentų grupė yra linkusi veikti.

Vyriškos lyties tyrimo dalyviai iniciatyvesni ir veiklesni nei moteriškos lyties.

Šioje regresinėje analizėje buvo rasta viena išskirtis, tačiau ją pašalinus, tyrimo rezultatai nepakito.

Penktasis faktorius „Santykių“ turi statistiškai reikšmingus ryšius su išsilavinimu, lytimi, amžiumi ir gyvenamąja vieta (Žr. 17 lentelę).

17 lentelė. Verslumo skalės „Santykių“ sąsajos su demografiniais kintamaisiais. Tiesinė regresinė analizė.

Kintamasis	Regresijos koeficientai		p - reikšmė	B 95,0% pasikiliautinis intervalas	
	Nestandarti zuotas (B)	Standartizuotas (beta)		Žemutinė riba	Viršutinė riba
Amžius	-,212	-,160	,000	-,318	-,106
Lytis	-2,68	-,092	,024	-5,00	-,361
Gyvenamosios vietos tipas	-2,02	-,140	,001	-3,19	-,842
Išsilavinimas	1,02	,136	,001	,398	1,65

1 pastaba. Kintamųjų kodavimas aprašytas po ... lentelė „Verslumo skalės „Naujų galimybių matymas“ sąsajos su demografiniais kintamaisiais. Tiesinė regresinė analizė“.

2 pastaba. Statistiškai reikšmingi kintamieji lentelėje paryškinti.

Rezultatai rodo, kad kuo labiau nutolusiose vietose gyvena respondentai tuo prasčiau yra išvystyti jų su verslumu susijusių santykių gebėjimai. Gyvenantys didžiuosiuose miestuose labiau linkę bendrauti ir bendradarbiauti.

Lyties atžvilgiu vidutiniškai geresnė šios skalės reikšmė yra pas vyrus, kurie kaip rodo tyrimo rezultatai, labiau yra linkę per turimus ryšius, santykius siekti savo tikslų.

Statistiškai reikšmingas šios skalės ryšys su amžiumi rodo, kad jaunesniems tyrimo dalyviams yra lengviau ir paprasčiau užmegzti naujus ryšius. Jie daugiau linkę bendrauti, ieškoti pažinčių, reikalingų veiklai. Vyresnioji karta sunkiau leidžiasi į naujų bendradarbiavimo galimybių paieškas ir užmezga naujus bendradarbiavimo ryšius.

Šioje analizėje buvo rasta viena išskirtis, kurios atmetimas galutinėje išvadoje neturėjo reikšmės.

Šeštasis faktorius „Planavimas ir organizavimas“ turi statistiškai reikšmingus ryšius su išsilavinimu bei amžiumi (Žr. 18 lentelę).

18 lentelė. Verslumo skalės „Planavimas ir organizavimas“ sąsajos su demografiniais kintamaisiais. Tiesinė regresinė analizė.

Kintamasis	Regresijos koeficientai		p - reikšmė	B 95,0% pasikiliautinis intervalas	
	Nestandartizuotas (B)	Standartizuotas (beta)		Žemutinė riba	Viršutinė riba
Amžius	-,151	-,119	,004	-,254	-,048
Lytis	,976	,035	,394	-1,27	3,22
Gyvenamosios vietos tipas	-1,13	-,082	,051	-2,26	,006
Išsilavinimas	1,28	,178	,000	,678	1,89

1 pastaba. Kintamųjų kodavimas aprašytas po ... lentelė „Verslumo skalės „Naujų galimybių matymas“ sąsajos su demografiniais kintamaisiais. Tiesinė regresinė analizė“.

2 pastaba. Statistiškai reikšmingi kintamieji lentelėje paryškinti.

Rezultatai rodo, kad turintys aukštesnį išsilavinimą tyrimo dalyviai turi geresnius planavimo ir organizavimo gabumus. Ši tyrimo dalyvių grupė planuoja visus savo veiksmus logiškiau ir sistemiskiau.

Statistiškai reikšmingas ir neigiamas ryšys su amžiumi rodo prastesnius vyresnio amžiaus dalyvių planavimo ir organizavimo gebėjimus.

Šioje regresinėje analizėje buvo rastos šešios išskirtys, kurias pašalinus atsiranda dar vienas statistiškai reikšmingas ryšys su gyvenamąja vieta. Šis ryšys rodo, kad tie dalyviai, kurie įsikūrę toliau nuo miestų ir miestų centrų, turi prastesnius planavimo ir organizavimo gebėjimus.

Apibendrinant galima teigti, kad tyrimo dalyviai, turintys aukštesnį išsilavinimą bei gyvenantys didžiuosiuose miestuose dažniausiai turi geresnius verslumo faktorių įvertinimus. Jie labiau pasitikintys savimi, drąsiau reiškia savo mintis ir idėjas bei pastebi naujas galimybes. Neretai jiems yra lengviau bendrauti ir užmegzti ryšius, susijusius ne tik su darbine veikla. Ši tyrimo dalyvių grupė pasižymi iniciatyva ir veiklumu bei geresniais planavimo ir organizavimo gebėjimais. Tokie tyrimo rezultatai rodo, kad yra tikslinga labiau atkreipti dėmesį ir verslumo gebėjimus ugdyti atkreipiant dėmesį į tuos, kurie gyvena labiau nutolusiose vietovėse nuo didžiųjų miestų ir turi įgiję žemesnį išsilavinimą.

Lyties požiūriu moterys išryškėjo, kaip daugiau dėmesio skiriančios kokybei, atsakingiau vertinančioms galutinį rezultatą ir darbo procesą. Tokie rezultatai rodo, kad greičiausiai kruopštumo,

išbaigtumo labiau stinga vyriškosios lyties respondentų grupei. Tačiau vyrai pasižymėjo didesne iniciatyva ir veiklumu, drąsa rizikuoti ir priimti tam tikrus sprendimus.

Amžiaus požiūriu jaunoji karta yra aktyvesnė, greičiau užmezganti naujus ryšius ir pasižyminti geresniais planavimo ir organizavimo gebėjimais.

3.1.1.2 Verslumo kompetencijos aktualumas

Atliekant verslumo kompetencijos tyrimą taip pat svarbu buvo ne tik į(si)vertinti verslumo kompetenciją, tačiau ir analizuoti jos svarbą, aktualumą ir poreikį.

Verslumo kompetencijos aktualumas. Verslumo kompetencijos tyrime respondentų buvo prašoma įvertinti kaip jiems sekasi nurodytose veiklos srityse, kurios susijusios su verslumu ar verslumo kompetencijos vystymu.

Didžioji dalis tyrimo dalyvių teigiamai ir gerai įvertino savo gebėjimus nurodytose veiklos srityse. Kaip labiausiai sėkmingas dauguma tyrimo dalyvių išskyrė atsakomybės už vykdomą veiklą prisiėmimą (36,4%); informacijos ieškojimą (43,8%), savo nuomonės išsakymą (34,8%); planavimą ir savo darbų atlikimą (31,1%), savarankišką veikimą (35,1%), bendravimą ir bendradarbiavimą (36,4%), kokybės siekimą (35,8%), savo teisių gynimą (30,7%). Kiek mažiau tyrimo dalyvių kaip sėkmingas sritis įvardino kitų įtikinėjimą (18,4%), rizikingų veiklų atlikimą (15,1%), savo verslo kūrimą ir organizavimą (20,3%), vadovavimą kitiems (21,1%).

Atsižvelgiant į gana teigiamą respondentų pasisekimą atliekant nurodytas veiklas, dalyvių buvo teirautasi, ar jie esant galimybei norėtų lavinti tam tikrus, nurodytus verslumo gebėjimus.

Didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų visiškai sutiko, kad labai svarbu yra lavinti ir esant galimybei jie norėtų lavinti tikslo siekimo gebėjimą (44,1%), organizuotumą (41,2%); įžvalgumą (42,3), finansinių ir veiklos galimybių matymą (45,1%), verslo idėjų generavimą (43,60%), lyderystę (41,1%), pozityvųjį mąstymą (40,5%), ryžtingumą (40,2%), pasitikėjimą savimi (44,6%), savo stipriųjų pusių pažinimą ir realizavimą (43%), iniciatyvumą (40,30%), kūrybiškumą (40,1%), sprendimų priėmimą (43,60%), atsakomybę (40,7%). Nors procentine išraiška ir gana nedidelė, tačiau kiek stipresnė pozicija tyrimo dalyvių buvo išreikšta nesutinkant net ir esant galimybei lavinti atkaklumą, užsispyrimą (5,8%), komunikabilumą (5,8%), poreikį kokybei ir efektyvumui (6,4%), savarankiškumą (6,6%), aktyvumą (5,6%), bendradarbiavimo tinklų kūrimą (5,7%). Tokią respondentų nuomonę greičiausiai lėmė tai, kad šias savo savybes ir gebėjimus jie vertina kaip pakankamai gerai išvystytas ir jiems jau ir taip būdingas

3.1.1.3 Verslumo kompetencijos svarba

Verslumo kompetencijos svarba. Šiuo tyrimu buvo siekiama nustatyti verslumo kompetencijos svarbą keturiose suaugusiojo gyvenimo srityse:

1. Profesinėje veikloje, darbo uždavinių sprendime;
2. Karjeros siekime;
3. Visuomeninių pareigų vykdyme;
4. Asmeniniame tobulėjime.

Tyrimo rezultatai rodo, kad dažniausiai tyrimo imties dalyviai įvertino verslumo kompetenciją kaip labai svarbią (35,5%) ar svarbią (43,6%) šiose gyvenimo srityse. Tik labai maža dalis dalyvavusių tyrime teigė, kad verslumo kompetencija yra nelabai svarbi (17,4%) ar nesvarbi (3,5%) darbe, siekiant karjeros, visuomeninėje ir asmeninėje veiklose.

Šiuo tyrimu taip pat buvo siekiama nustatyti ar verslumo kompetencija, jos turėjimas gali padėti ir kaip padeda: a) darbo paieškoje; b) darbo vietos išlaikyme; c) profesinėje karjeroje; d) dalyvaujant visuomeninėje veikloje.

75,8 proc. tyrimo dalyvių teigia, kad šiuo metų jiems yra aktuali *darbo paieška*. Didesnė dalis tyrimo dalyvių mano, kad verslumo kompetencija galėtų būti naudinga darbo paieškos procese tiek ieškant informacijos apie darbo vietas (67,4%), tiek pasirengiant įsidarbinimui reikalingus dokumentus (53,4), tiek bendradarbiaujant su darbdaviais ar jų atstovais ieškant darbo (56,2%), tiek padedant prisistatyti darbdaviams atrankos metu (50,3%).

Taip pat tyrimo dalyvių buvo klausima ar jiems aktuali darbo vietos paieška ir kaip verslumo kompetencija gali padėti išlaikant darbo vietą.

Tyrimo dalyvavusieji teigia, kad jiems yra svarbu darbo vietos išlaikymas (87,3%). Tik nedidelė dalis respondentų (12,7%) atsakė neigiamai. Labiausiai tyrimo dalyviai akcentavo, kad darbo vietos išlaikyme verslumo kompetencija jiems padeda pasiekti didesnių rezultatų per darbo dieną (59,7%) ar spręsti su darbu susijusius klausimus ir problemas (56,5%). Kaip mažiausiai svarbi darbo vietos išlaikymo verslumo kompetencija tyrimo dalyviams pasirodė ginant savo teises (32,9%). Verslumo kompetencija nei tai labai svarbi, nei nesvarbi tyrimo dalyviams pasirodė kaip padedanti sutaupyti laiko ir jėgų (51,1%); padedanti pagerinti bendravimą ir bendradarbiavimą su kolegomis (50,9%); padedanti laikytis reikalavimų kokybei (42,30%) ar padedanti kurti naujus sprendimus ar idėjas darbo vietoje (49,90%).

Tyrimo dalyvių buvo teirautasi ar jiems yra svarbi profesinė karjera. Vėlgi tik labai nedidelė dalis respondentų sakė, kad jiems tai nėra svarbu (19%), likusieji teigė, kad tai yra svarbu (81%). paklausti kaip verslumo kompetencija galėtų prisidėti prie profesinės karjeros išlaikymo dalyviai labiausiai

akcentavo šios kompetencijos svarbą savarankiškai planuojant karjerą (62,4%) ar ieškant informacijos apie karjeros galimybes (58%). Kituose klausimuose respondentų nuomonės skyrėsi gana nežymiai, todėl galima būtų daryti prielaidą, kad kitose srityse tyrimo dalyviams verslumo kompetencija nėra nei tai labai svarbi, nei nesvarbi. Pavyzdžiui, kad verslumo kompetencija siekiant profesinės karjeros svarbi padeda bendrauti su žmonių išteklių specialistais karjeros klausimais teigiamai atsakė 43,3% dalyvių; padeda vertinti pasiūlymus užimti aukštesnes pareigas – 43,9%; padeda pateikti darbdaviams savo privalumus – 51,9%. Kad verslumo kompetencija profesinės karjeros siekime padeda kurti ir plėtoti savarankišką verslą teigiamai 44,60% , o neigiamai 55,4%. Gal toks respondentų atsakymų pasiskirstymas buvo įtakotas situacijos, kad daugelis tyrimo dalyvavusių respondentų savo verslumo kompetencija ar verslumo turėjimą vertina labai vidutiniškai ir išreiškia poreikį tobulinti įvairius verslumo kompetencijos gebėjimus.

Tyrimo dalyvavusiųjų buvo klausama ar jie dalyvaujantys arba planuojantys dalyvauti visuomeninėje veikloje. Didesnė dalis respondentų atsakė, kad jie nedalyvauja ir neplanuoja dalyvauti visuomeninėje veikloje – 51,9%, kiti teigė dalyvaujantys – 48,10%. Dalyvaujantys visuomeninėje veikloje turėjo galimybę pasidalinti , kuriose veiklose verslumo kompetencija jiems padeda dalyvaujant visuomeninėje veikloje. Dažniausiai respondentai minėjo, kad verslumo kompetencija jiems padeda užmegzti ryšius su vietos bendruomene ar bendruomenėmis (57,7%), dalyvauti savivaldybių organizuojamuose renginiuose ir iniciatyvose ar padeda rasti sau veikla vietos bendruomenėje (52,6%). Kiek mažiau dalyvavusių verslumo kompetencijos tyrimo mano, kad verslumo kompetencija jiems padeda visuomeniniais pagrindais (savanoriškai) teikti pagalbą savivaldybėms įvairiais klausimais (40,6%); padeda prisiimti atsakomybę už vietos bendruomenės (-ių) plėtrą (39,6%); padeda rinkti ir skleisti informaciją apie vietos bendruomenę(-es) ir jų veiklą – 43,3%.

Apibendrinant galima teigti, kad šie klausimai buvo fokusuojami į verslumo kompetenciją, siekiant išsiaiškinti, ar ji yra svarbi ir kaip ji yra svarbi numatytose keturiose srityse: darbo paieškoje, darbo išlaikyme, siekiant profesinės karjeros bei vykdant ar planuojant vykdyti visuomenines veiklas.

Tyrimo rezultatai rodo, kad labiausiai akcentuojama verslumo kompetencijos svarba yra darbo vietos išlaikyme (87,3 %), o mažiausiai svarbi verslumo kompetencija yra dalyvaujant ar planuojant dalyvauti visuomeninėje veikloje (48,10%).

Verslumo kompetencijos svarba darbo paieškoje, darbo vietos išlaikyme, profesinėje karjeroje ar dalyvaujant visuomeninėje veikloje. Šiuo tyrimu taip pat buvo siekiama nustatyti ar verslumo kompetencija, jos turėjimas turi įtakos: a) darbo paieškai; b) darbo vietos išlaikymui; c) profesinei karjerai; d) dalyvavimui visuomeninėje veikloje. Šiose analizėse taip pat dalyvavo demografiniai kintamieji, kaip kontroliniai: amžius, lytis, išsilavinimas, gyvenamoji vieta, dirba ar yra bedarbis.

Darbo paieška. Analizuojant verslumo skalių ir darbo paieškos ryšį, statistiškai reikšmingų ryšių su verslumo skalėmis negauta.

Darbo vietos išlaikymas. Analizuojant verslumo faktorių ir darbo vietos išlaikymo sąsajas, statistiškai reikšmingas ryšys gautas tik su penktuoju faktoriumi „Santykių“. Tačiau yra labai daug regresijos išskirčių, ir jų atmetimas žymiai pakeičia rezultatus (žr. 19 lentelę).

19 lentelė. Darbo vietos išlaikymas

Kintamasis	Regresijos koeficientas (B)	<i>p</i> - reikšmė	Šansų santykis	Koeficiento B 95% pasikliautinis intervalas	
				Žemutinė riba	Viršutinė riba
Faktorius “Naujų galimybių matymas”	,063	,001	1,07	1,026	1,106
Faktorius “Įtikinamumas”	-,036	,065	,964	,928	1,002
Faktorius “Kokybės siekimas”	-,062	,002	,940	,904	,977
Faktorius “Iniciatyva ir veiklumas”	-,095	,000	,909	,879	,941
Faktorius “Santykių”	,106	,000	1,11	1,063	1,163
Faktorius “Planavimas ir organizavimas”	-,078	,000	,925	,888	,963

1 pastaba. Šioje analizėje logistinės regresijos lygties prognozuojam kategorija yra „Ne“ (darbo vietos išlaikymas yra nesvarbu).

2 pastaba. Demografiniai kintamieji šioje analizėje nebuvo statistiškai reikšmingi, todėl pateikiami rezultatai analizės be demografinių kintamųjų.

Kokybės siekio didėjimas mažina tikimybę, kad darbo išlaikymas nesvarbu, t.y. didina tikimybę, kad darbo vietos išlaikymas svarbu. Analogiškai darbo vietos išlaikymo svarbos tikimybę didina iniciatyva ir veiklumas, taip pat planavimas ir organizavimas. Tuo tarpu galimybių matymas ir santykiai su šia tikimybe susiję priešingai: geresnis galimybių matymas ir santykių didesnis išreikštumas mažina tikimybę, kad (dabartinės) darbo vietos išlaikymas yra svarbus.

Profesinės karjeros siekimas. Analizuojant profesinės karjeros siekimo svarbą ir verslumo skalių tarpusavio ryšius rasti statistiškai reikšmingi ryšiai su amžiumi, išsilavinimu ir planavimo ir organizavimo skale (Žr. 20 lentelę).

20 lentelė „Profesinės karjeros siekimas“

Kintamasis	Regresijos koeficientas (B)	<i>p</i> - reikšmė	Šansų santykis	Koeficiento B 95% pasikliautinis intervalas	
				Žemutinė riba	Viršutinė riba
Amžius	,027	,013	1,028	1,006	1,050
Lytis	-,072	,780	,930	,561	1,544
Gyvenamosios vietos tipas	,058	,638	1,060	,832	1,352
Išsilavinimas	-,197	,007	,821	,712	,946
F1 “Naujų galimybių matymas”	-,021	,939	,979	,562	1,704
F2 “Įtikinamumas”	-,005	,697	,995	,971	1,020
F3 “Kokybės siekimas”	-,020	,120	,980	,956	1,005
F4 “Iniciatyva ir veiklumas”	,000	,980	1,000	,974	1,028
F5 “Santykių”	-,008	,512	,992	,970	1,015
F6 “Planavimas ir organizavimas”	-,002	,915	,998	,971	1,027

Didėjant amžiui, tikimybė, kad profesinė karjera bus svarbi, mažėja. Priešingai, didėjant išsilavinimui ir planavimo bei organizavimo gebėjimams tikimybė, kad profesinė karjera bus svarbi, didėja.

Dalyvavimas visuomeninėje veikloje. Šioje analizėje rasti statistiškai reikšmingi ryšiai su santykių skale (Žr. 21 lentelę).

21 lentelė „Dalyvavimas visuomeninėje veikloje“

Kintamasis	Regresijos koeficientas	<i>p</i> - reikšmė	Šansų santykis	Koeficiento B 95% pasikliautinis intervalas
------------	-------------------------	--------------------	----------------	---

	koeficientas (B)			Žemut inė riba	Viršuti nė riba
Amžius	-,011	,189	,989	,972	1,006
Lytis	-,280	,151	,756	,515	1,108
Gyvenamosios vietos tipas	-,097	,313	,907	,751	1,096
Išsilavinimas	-,075	,175	,928	,833	1,034
F1 “Naujų galimybių matymas”	-,015	,141	,985	,966	1,005
F2 “Įtikinamumas”	-,019	,052	,981	,962	1,000
F3 “Kokybės siekimas”	,018	,103	1,01 9	,996	1,041
F4 “Iniciatyva ir veiklumas”	-,004	,656	,996	,981	1,012
F5 “Santykių”	-,030	,008	,971	,950	,992
F6 “Planavimas ir organizavimas”	-,002	,815	,998	,977	1,018

Su verslumu ir veikla yra susijęs santykių gerėjimas, reiškia tikimybės didėjimą, kad žmogus dalyvauja visuomeninėje veikloje. Remiantis statistiškai reikšmingų verslumo skalių skaičiumi, galima spėti, kad verslumas labiausiai susijęs su darbo vietos išlaikymu (žr. 21 lentelę).

3.2 KOKYBINIO TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

(Šiuo metu yra baigiama kokybinio tyrimo analizė)

Kokybinio tyrimo rezultatai, pateikiami šiame disertacijos skyriuje, remiantis interviu su verslininkais, kurie turi išsilavinimą a) verslo studijų programoje ir b) kitoje studijų programoje ir savo veikloje daugiau remiasi patirtinėmis žiniomis, praktikos metu įgytu žinojimu.

Respondentai pagal šiuos parametrus buvo atrinkti atstovauti (kiek tai buvo įmanoma) kaip verslininkai iš įvairių disciplinų, kultūrų ir lyčių, įvairios patirties. Buvo siekiama pasirinkti

informantus atstovaujančius skirtingą geografinę poziciją, siekiant kaip galima labiau padidinti šio reiškinio tyrimo tikimybę imties požiūriu.

Pagrindinis interviu tikslas buvo paskatinti dalyvius atskleisti, kaip jie supranta verslumo kompetenciją ir ką jiems reiškia verslumo kompetencija jų vykdomoje veikloje, kokiais būdais jie įgyja ir lavina šią kompetenciją.

Interviu buvo pusiau striktūruoti, kuriuose buvo klausiama informantų, ką jiems reiškia verslumo kompetencija. Kaip jiems sekėsi vystyti verslumo kompetenciją ir kaip jie tai darė. Interviu paprastai truko 45-80 minučių, o jų transkribuotas tekstas sudarė apie 10-12 puslapių išsklotines.

Instrumentas: pusiau struktūruoti interviu klausimai

Struktūruoti klausimai buvo sudaryti iš kontekstinių klausimų ir pradinių klausimų. Pirminiai klausimai: atviri klausimai apie reiškinio prasmę dalyviams ir klausimai apie reiškinio prasmę, kuriais buvo prašoma pateikti konkrečių pavyzdžių iliustruojančių informantų patirtį. Interviu buvo įrašyti ir transkribuoti pažodžiui. Interviu išsklotines buvo 10-12 puslapių ilgio. Šis sprendimas priimtas remiantis kitais fenomenografinį tyrimą atlikusiais mokslininkais, kurie teigė, kad 10-15 puslapių interviu protokolas yra idealu, tam kad gauti maksimaliai naudingą informaciją, kuri būtų analizuojama vienu metu (Trigwell, 1994; Dahlgren, 1995).

3.2.1 VEIKSNIAI, FORMUOJANTYS VERSLUMO KOMPETENCIJOS RAIŠKĄ VEIKLOJE

(Šiuo metu yra atliekama kokybinio tyrimo analizė)

3.2.2 CURRICULUMN STRUKTŪRA FORMUOJANTI VERSLUMO KOMPETENCIJOS RAIŠKĄ VEIKLOJE

(Šiuo metu yra atliekama kokybinio tyrimo analizė)

3.2.3 VAIDMENŲ TIPAI IR CHARAKTERISTIKOS LEMIANČIOS SKIRTINGĄ VERSLUMO KOMPETENCIJOS VIRSMĄ VEIKLOJE

(Šiuo metu yra atliekama kokybinio tyrimo analizė)

3.3 TYRIMO REZULTATŲ APTARIMAS

(Šiuo metu yra atliekama kokybinio tyrimo analizė)

IŠVADOS

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Bandura, A. (2001). 'Social cognitive theory: An agentic perspective.' *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26
2. Bird B (1995) Towards a theory of entrepreneurial competency. In *Advances on Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, eds. J.A. Katz, and R.H. Brockhaus, 51-72. Greenwich, Conn: JAI Press
3. Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention. *Academy of Management Review*, 13(3), 442–453.
4. Bendrieji visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimai. Europos orientaciniai metmenys. 2007. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras. Prieiga per internetą. <http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/11-learning/keycomp_lt.pdf>. [žiūrėta 2013.11.30].
5. Bergevoet L., Mulder, M. and Woerkum V (2005). Identification and measurement of competences of entrepreneurs in agribusiness. In: Batterink, M., R. Cijssouw, Moonen and P. Terlouw (eds.). *Selected papers from the 8th Ph.D. Conference on Business Economics, Management and Organization Science, PREBEM/NOBEM, Enschede*. Pp: 81-95
6. Boyatzis, R. E. (1982) *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley.
7. Bowden J. 2000 The nature of phenomenographic research. In J. Bowden & E. Walsh, eds., *Phenomenography*, RMIT University Press, Melbourne.
8. Brophy M., and Kiely T. 2002. Competencies: a new sector. *Journal of European Industrial Training*, 26(2/3/4): 165-176
9. Bheemappa A, 2003, "Entrepreneurship development in agriculture Yohana", Vol 47, Issue 12, pp 19-20.
10. Capaldo G., Iandoli L., Ponsiglione Ch. Entrepreneurial competencies and training needs of small firms: A methodological approach. 14 th Annual IntEnt Conference. University of Napoli Federico II (Italy), 4-7 July 2004.
11. Communication from the commission of the European parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions entrepreneurship 2020 action plan. Reigniting the entrepreneurial spirit in europe. Brussels, 9.1, 2013. COM (2012) 795 final. Prieiga per internetą <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:en:PDF>>. [žiūrėta 2013-11-18].
12. Driessen M. P., Zwart P.S. (2010). The entrepreneurial Scan Measuring Characteristics and Traits of Entrepreneurs. Prieiga per internetą: <http://www.entrepreneurscan.com/wp-content/uploads/2010/10/E-Scan-MAB-Article-UK.pdf>>. [žiūrėta 2013-11-15].
13. Dudaitė J., Žibėnienė G. Verslumo edukologijos studijų programa įgyvendinančių dėstytojų samprata apie verslumą ir verslumo ugdymą. 2012, 11(1), p. 165-176.
14. *Doing developmental phenomenography*. Edited by John Bowden and P AM Green. RMIT university Press Melbourne.
15. Ekonominio raštingumo ir verslumo ugdymo strategija, 2004, p. 2-5. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/web/lt/pranesimai_spaudai/patvirtinta-ekonominio-rastingumo-ir-verslumo-ugdymo-strategija> . [žiūrėta 2013-11-30].
16. Europos Komisijos Bendrieji visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimai, Europos orientaciniai metmenys (Europos komisija, 2010).
17. Europos parlamento ir tarybos rekomendacija dėl bendrųjų visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimų, 2006 m. gruodžio 18 d. Prieiga per internetą <[70](http://eur-</div><div data-bbox=)

- lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:lt:PDF>. [žiūrėta 2013-11-30].
18. Europos Komisija. Bendrieji visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimai. Europos orientaciniai metmenys. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, 2007
 19. Europos Komisija. Švietimo ir kultūros generalinis direktoratas. Visą gyvenimą trunkantis mokymasis: politika ir programa Mokyklinis ugdymas; „Comenius“ Konsultacinio dokumento, skirto ES pirmininkaujančios Belgijos organizuojamam mokyklinio ugdymo generalinių direktorių susitikimui, projektas 2010 m. liepos 8 d. Bendrųjų kompetencijų vertinimas. Prieiga per internetą. <http://www.bmt.smm.lt/wp-content/uploads/2009/09/10_10_12_-_Assessment_of_KC_Belgium2010_LT.pdf> [žiūrėta 2013.08.10].
 20. Europos Komisijos komunikatas „Bendrosios kompetencijos kintančiame pasaulyje: pažanga siekiant Lisabonos tikslų švietimo ir mokymo srityje: įgyvendinimo Europos ir nacionaliniu lygiu analizė“, 2009.
 21. Europos parlamento ir tarybos rekomendacija dėl bendrųjų visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimų. Aiškinamasis memorandumas, 2005.
 22. Europos Tarybos išvados 2009 m. gegužės 12 d. dėl Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos („ET 2020“), (2009/C119/02). Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:lt:PDF>>. [žiūrėta 2013-12-15].
 23. Eurydice. 2002. *Key competencies: A developing concept in general compulsory education*. Brussels, EU: Eurydice.
 24. Europos Sąjungą 2020 Europos Komisijos komunikatas – veiksmų planas „Verslumas 2020“. Prieiga per internetą : < http://www.ukmin.lt/web/lt/verslo_aplinka/smulkaus-ir-vidutinio-verslo-politika/verslumo-skatinimas/Europos_Komisijos_komunikatas>. [žiūrėta 2013-11-30].
 25. Faltin, G. 2005. Für eine Kultur des Unternehmerischen. Entrepreneurship als Qualifikation der Zukunft. In Z. Bucher, K. Lauermann, and E. Walcher, editors, *Leistung– Lust & Last. Erziehen in einer Wettbewerbsgesellschaft*. Wien: einer öbv & hpt
 26. Green Paper Entrepreneurship in Europe Brussels, 21.1.2003 COM(2003) 27 final, 5
LI http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2003/com2003_0027en01.pdf >)
 27. Greene C.L. *Entrepreneurship: ideas in action*. South-Western/Thomson, 2006.
 28. Gordon J., Rey O., Siewiorek A., Vivitsou M & von Reis Saari J. KeyCoNet 2012 Literature review: Key competence development in school education in Europe. Prieiga per internetą: <http://keyconet.eun.org/c/document_library/get_file?uuid=3aa9009c-cb63-494f-81fe-024fde000111&groupId=11028>. [žiūrėta 2013-11-30].
 29. Hamilton R.T., Harper D. A. *The Entrepreneur in Theory and Practice*. Journal of Economic Studies. Vol. 21. No. 6. 1994, pp. 3-18. MCB University Press. Available at: http://dl.wecouncil.com/Octal/db/Files/1009880882_Session%201%20-%20The%20Entrepreneur%20in%20Theory%20and%20Practice.pdf
 30. Herrmann, N. (1996), *The whole brain business book*, McGraw-Hill, New York.
 31. Hermann International. [interaktyvus] University of Maine: *Developing Innovative Thinkers and Industry Pioneers for a Rapidly Changing World*, 2009. Herman International, Inc. Prieiga per internetą:< <http://www.hbdi.com/Resources/CaseStudies/index.cfm>>. [žiūrėta 2013-11-08].
 32. ILATE, Learning and Teacher Education, School of Education, Makerere University
 33. Kiggundu, M.N. *Entrepreneurs and Entrepreneurship in Africa: what is known and what needs to be done*. Journal of Development Entrepreneurship 7 (3), 2002, 239-258.
 34. Laan R., Driessen M., Zwart P. *Entrepreneur Scan identifies potential fast growers*. Prieiga per internetą: <<http://www.entrepreneurconsultancy.nl/wp-content/uploads/2010/01/Entrepreneur-Scan-identifies-potential-fast-growers.pdf>>. [žiūrėta 2013-11-30].
 35. Laguador J.M. (2013). *A correlation study of personal entrepreneurial competency and the academic performance in operations management of business administration students*. International Journal of

- Academic Research in Business and Social Sciences. May 2013, Vol. 3, No. 5 ISSN: 2222-6990 p. 61
36. Lepaitė, D. 2003. Kompetencijų, plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija. Monografija. Kaunas: Technologija, p. 193.
 37. Lekavičienė R., Vasiliauskaitė Z., Matulienė G. ir kt. (2007). *Psichologija šiandien*. Kaunas: Technologija.
 38. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija [interaktyvus]. Ekonominio raštingumo ir verslumo ugdymo strategija, 2004m. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.dok_priedas.pdf?p_id=6570. [žiūrėta 2013-11-08].
 39. Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“. Prieiga per internetą: < <http://www.lrv.lt/bylos/veikla/2030.pdf>>. [žiūrėta 2013-11-30].
 40. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 2011, Vilnius. Prieiga per internetą: http://www.sac.smm.lt/images/file/e_biblioteka/Lietuvos%20Respublikos%20svietimo%20istatymas.pdf>. [žiūrėta 2013-11-30].
 41. Lopez D. M. Theories of Entrepreneurship. Prieiga per internetą: <http://www.scribd.com/doc/69716531/Theories-of-Entrepreneurship>>. [žiūrėta 2013-11-29].
 42. Man, T.W.Y., Lau, T. and Chan, K.F. The competitiveness of small and medium enterprises a conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of Business Venturing*. 17 (2), 2002, 123–142.
 43. Matthews, J.H. (2007). Creativity and Entrepreneurship: Potential Partners or Distant Cousins? Proceedings Managing Our Intellectual and Social Capital: 21st ANZAM 2007 Conference, 1-17 p.p. Sydney, Australia.
 44. Nystrom, H. (1993). Creativity and Entrepreneurship. *Creativity and Innovation Management*, 237-242. Prieiga per internetą: < <http://unesco.lt/index.php?url=meninis-ugdymas-kurybingumo-Skatinimas>>. [žiūrėta 2013-11-08].
 45. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. (Komisijos komunikatas 2020 M. Europa. Briuselis, 3.3.2010 KOM(2010) 2020, galutinis. Prieiga per internetą : < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:LT:PDF>>. [žiūrėta 2013-11-30].
 46. Profesinis rengimas ir verslumas. Ekspertų grupės galutinė ataskaita (2009). Prieiga per internetą:< http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/smes/vocational/entr_voca_lt.pdf>. [žiūrėta 2013-11-08].
 47. Prosser M. 2000. Some Experience of Using Phenomenographic research methodology in the context of Research in Teaching and Learning in J. Bowden & E. Walsh, eds. *Phenomenography*, RMIT University Press, Melbourne
 48. Schumpeter, J. (1934). *The theory of economic development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
 49. Schumpeter, J. (1947). *Capitalism, socialism, and democracy*. New York: Harper.
 50. Stripeikis O. Antrepreneriškumo formavimas Lietuvos smulkaus ir vidutinio verslo įmonėse. Daktaro disertacija. 2008 m., Vytauto Didžiojo Universitetas.
 51. Timmons, J. A. 1994. Opportunity recognition: The search for higher potential ventures. In W. D. Bygrave, editor, *The portable MBA in entrepreneurship*. New York: Wiley.
 52. Timmons, J. (1994). *New Venture creation*, Boston MA: Irwin
 53. Timmons, J. (1989). *The Entrepreneurial Mind*. Andover MA: Brick Nouse Publishing.
 54. The key competencies in a knowledge – based economy: a first step towards selection, definition and description. A proposal by the working group on key competencies, setu p by the European Commission in the framework of the „Objectives report“. Concept document of the Commission expert group on “Key competencies” – 27 March 2002.
 55. The commission's green paper: entrepreneurship in europession 2002–03 34th Report <http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200203/ldselect/ldecom/142/142.pdf>

56. The Key Competences for Lifelong Learning – A European Framework. 2007. Recommendation of the European Parliament and of the Council. 18 December 2007. Belgium: European Communities. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/lifelong-learning/keycomp_en.pdf>. [žiūrėta 2013-11-08].
57. Tuning. Europos švietimo struktūrų suderinamumas. Prieiga per internetą: <<http://www.slideshare.net/smpf/tuning-europos-vietimo-struktr-derm-europoje1672356>> [žiūrėta 2013.09.20].
58. Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija Prieiga per internetą:<http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/451_f91e8f0a036e87d0634760f97ba07225.pdf>. [žiūrėta].
59. Verslas IN. Verslo edukacijos portalas. Verslumas. 2013 sausio 1 d. Prieiga per internetą <<http://www.verslas.in/terminas/verslumas/>>. [žiūrėta 2013-11-15].
60. Verslumo ugdymas. Ekonominio švietimo sklaidos centras, 2006. Prieiga per internetą <<http://www.essc.lt/get.php?f.875>>. [žiūrėta 2013-11-15].
61. What is Entrepreneurship? A Look at Theory. Prieiga per internetą <<http://www.brighthub.com/office/entrepreneurs/articles/78364.aspx>>. [žiūrėta 2013-11-29].
62. 2013 m Europos Komisijos komunikatas - veiksmų planas „Verslumas 2020“. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/web/lt/verslo_aplinka/smulkaus-ir-vidutinio-verslo-politika/verslumo-skatinimas/Europos_Komisijos_komunikatas>. [žiūrėta 2013-11-30].
63. 2014-2020 metų nacionalinės pažangos programa. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=439028&p_query=&p_tr2=2>. [žiūrėta 2013-11-28].