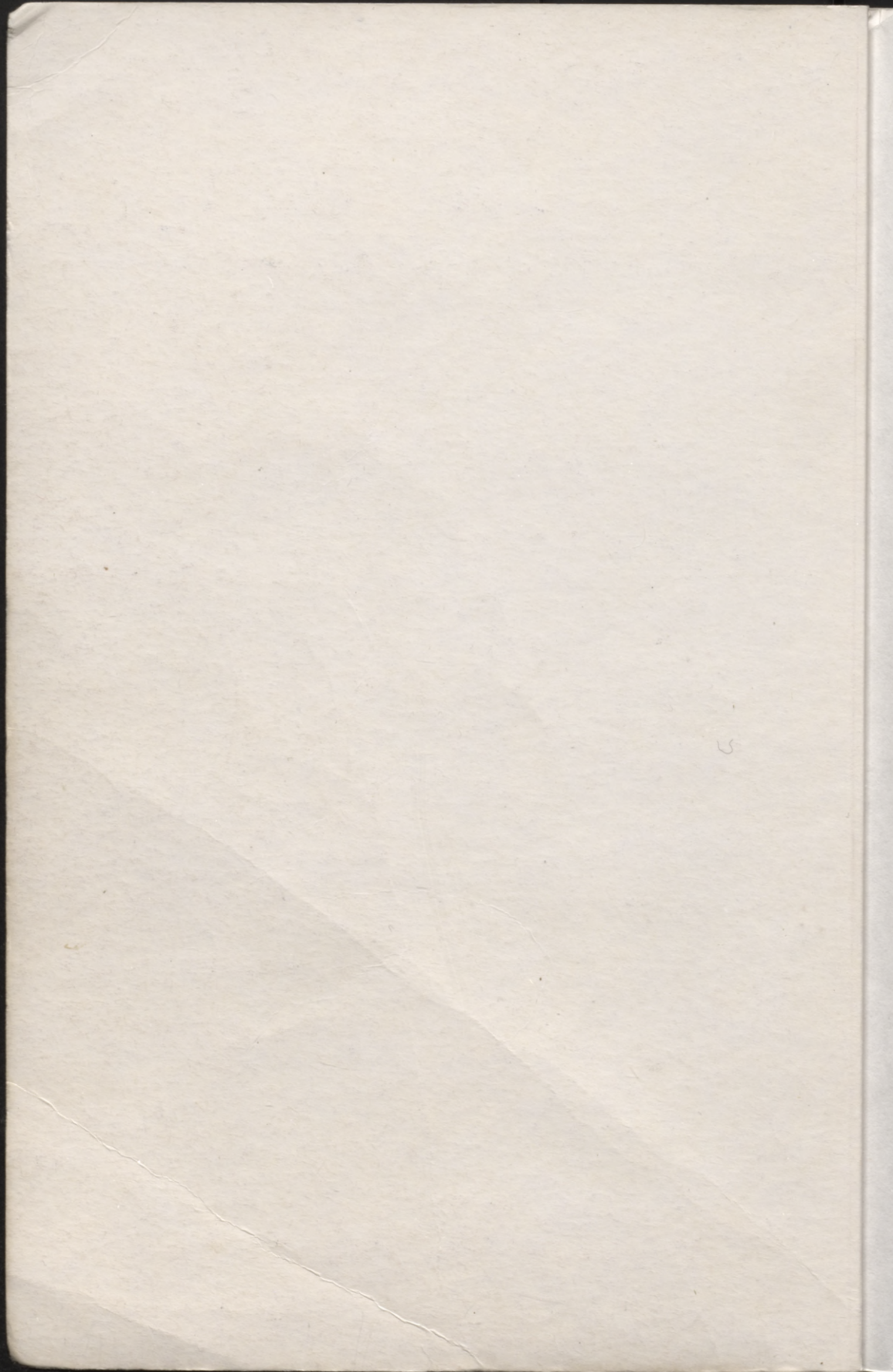


Guna Svence

**PIEAUGUŠO
PSIHOLOGIJA**

PIEAUGUŠO PSIHOLOGIJA



PIEAUGUŠO PSIHOLOĢIJA

Pieaugušo psiholoģija

Attīstības brieduma periods
specifiskie akcenti un
profesionālā motivācija

RAIŠ

PSYCHOLOGICAL PRINCIPLES

2004-5
L 146

L
15

Guna Svence

Latvijas Nacionālā
bibliotēka

Pieaugušo psiholoģija

Personības brieduma perioda
attīstības akcenti un
profesionālā motivācija

Raka

0304048958

Latvijas Nacionālā
bibliotēka

Recenzentes

Dr. habil. psych., Dr. oec. MĀRA VIDNERE
Dr. habil. paed. DZIDRA MEIKŠĀNE

Redaktore
Datorgrafikē

RITA CIMDIŅA
BAIBA PURIŅA

ISBN 9984-15-567-6

© Guna Svence

© "Izdevniecība RaKa", 2003

SIA "Izdevniecība RaKa" Zvaigžņu ielā 26 Rīgā, LV-1009, tālr. 7312668

E-pasts: pasts@raka.lv, mājaslapa: <http://www.raka.lv>

Izdevējdarbības reģistrācijas apliecība Nr. 2-0471

Realizācijas daļa – tālr. 7291875

Iespiests SIA "Izdevniecība RaKa" tipogrāfijā, tālr. 7602049

Saturs

Ievads	7
1. nodaļa. Sociālās attīstības saistība ar personības gatavību veidot veiksmīgu karjeru un pašrealizēties profesionāli	11
Agrīnā brieduma vecumposma raksturojums	11
Personības vidējais briedumposms	42
2. nodaļa. Diskusija par brieduma kritērijiem un profesionālās izvēles pozitīvajiem nosacījumiem ..	51
3. nodaļa. Brieduma perioda personības krīze un stresa aspekti ceļā uz profesionālo pilnveidi	73
4. nodaļa. Profesionālā un sasniegumu motivācija kā attīstības iespēja	97
Motivāciju teoriju raksturojums	97
Motivācija veiksmīgas karjeras veidošanai	130
5. nodaļa. Empīriskie pētījumi par profesionālās un sasniegumu motivācijas aspektiem	145
Nobeigums	170
Literatūra	171

Satura

1. nodaļa. Sociālais attiecinātības jautājums un personības gatavību veidot veiksmīgu karjeru
 un pārvaldītājus profesionāli 11

2. nodaļa. Personības veidošanas eksperimenti 11

Personības veidošanas priekšnosaukums 42

3. nodaļa. Biežākais par pieredzes kritērijiem un profesionālās izvēles pozitīvajiem nosaukumiem 51

4. nodaļa. Pieredzes perioda personības krīze un stress aspekti cēļā uz profesionālo pārvērtību 72

5. nodaļa. Profesionālās un sasniegumu motivācija kā attiecinātība 92

Motivācija teorijas raksturojums 92

Motivācija veidošanas, karjeras veidošanas 130

6. nodaļa. Empīriskie pētījumi par profesionālās un sasniegumu motivācijas aspektiem 145

Notekums 130

Lietotājs 137

Ievads

Autoru radīt ideju vai materiālu vērtību rosina kādi mērķi vai nepieciešamība. Veidot grāmatu par pieaugušo psiholoģiju mani motivēja šādi apsvērumi:

- 1) rakstot disertāciju par skolēnu un skolotāju pozitīvās pašizjūtas nosacījumiem saskarsmē un tad 20 gadus nostrādājot skolā, radās secinājumi, ka pašizjūtas nosacījumi bērniem un jauniešiem saistās vispirms ar skolotāju, tas ir, pieaugušo cilvēku pašizjūtu;
- 2) vadot bakalaura darbus un kvalifikācijas darbus psiholoģijā un pedagogijā, saskāros ar problēmu, ka latviešu un krievu valodā ir maz literatūras par pieaugušo psiholoģiju, līdz ar to ir nepieciešama šāda literatūra latviešu valodā;
- 3) vairākus gadus strādājot pedagoģiskā augstskolā, līdz ar to pētot skolotāju personības un profesionalitātes jeb profesionālās motivācijas aspektus, radās nepieciešamība kā galvenos atslēgvārdus šajā grāmatā aprakstīt jēdzienus *profesionālā motivācija* un *sasniegumu motivācija*, kas, manuprāt, visciešāk atbilst pieauguša cilvēka personības attīstības aspektam – realizēt sevi profesijā, tāpēc grāmatā vairāk apskatītas ir pieauguša cilvēka profesionālās izaugsmes iespējas;
- 4) pievēršoties brieduma psiholoģiskajiem aspektiem, pētot dažādas teorijas par briedumu, autore atrada jaunas (Latvijā, bet ne pasaulē) teorētiskās pieejas, tāpēc grāmatā tiks apskatītas trīs jaunas teorētiskās pieejas jēdzienu *briedums*, *izvēle*, *attīstības potenciāls* interpretācijai – akmeoloģijas, pozitīvās psiholoģijas un integratīvi ekлек-tiskā modeļa izveides idejas;

- 5) veicot empīriskos pētījumus par skolotāju profesionālo motivāciju, esmu pētījusi arī citu profesionālo grupu profesionālo motivāciju, saistot to arī ar citiem psiholoģiskajiem fenomeniem. Tāpēc grāmatā ir ieskicēti daži pētījumu rezultāti, ko drīzāk var uzskatīt par ilustratīvu piemēru teorētiskajām idejām.

Par grāmatas lielāko vērtību uzskatu tās teorētisko ideju kopumu – kā pirmo mēģinājumu nodot plašam lasītāju lokam kaut nelielu ieskatu pieauguša cilvēka attīstībā. Grāmatas adresāts ir gan sociālo zinātņu studenti, gan mācībspēki, gan vecāki, gan jebkurš interesents. Bet vispirms es šo grāmatu veltu saviem studentiem, kuri pirmie izteica vajadzību pēc grāmatas pieaugušo psiholoģijā. Mums Latvijā ir pierasts veikt pētījumus par bērniem, retāk ir pētījumi par pieaugušajiem, kaut gan te jāmin vispirms doktora līmeņa pētījumi, ko veikusi M. Vidnere – par represēto cilvēku pārdzīvojumu pieredzi un vērtību veidošanos, Ā. Karpova – par personības individuālo stilu agrīnā brieduma periodā, V. Dombrovska pētījums par skolotāja priekšstatiem, kā arī A. Lasmanes, T. Koķes, B. Martinsones pētījumi. Interesanti, ka relatīvi maz ir plašu pētījumu par pieauguša cilvēka personības attīstību. Tas un iepriekš minētie apsvērumi iedrošināja mani apkopot kaut daļu no teorētiskajiem pētījumiem un turpināt empīriskos pētījumus, vispirms pievērsties profesionālās motivācijas nozīmei agrīnā un vidējā brieduma periodā. Autore metodoloģiskā pieeja tiecas nosvērties pozitīvās psiholoģijas virzienā, veidojot integratīvi eklektisku modeli par personības brieduma kritērijiem.

Paldies manai skolotājai profesorei Dzidrai Meikšānei, maniem studentiem, kuru interese manī nostiprināja pārliecību par šīs grāmatas nepieciešamību.

Grāmatas 1. nodaļā tiek aplūkoti sociālās attīstības aspekti agrīnā un vidējā brieduma periodā, lai lasītājam, kurš nestudē psiholoģiju augstskolā, rastos iespēja gūt priekšstatu par karjeras attīstības iespējām, par dzīves uzdevumu saistību ar profesionālo motivāciju, iespējamām krīzēm ceļā uz sava personības potenciāla realizēšanu. Tā kā grāmatas adresāts ir jebkurš lasītājs, ne tikai zinātnieki un psiholoģijas speciālisti, tad pirmajā nodaļā izvirzīts vispārīgs mērķis – ieskicēt pieauguša cilvēka sociālās attīstības iespējamās nosacījumus, nevis radīt kādu jaunu zinātnisku ideju. Materiāls tika atlasīts subjektīvi,

saturs varētu kalpot kā fons tālākajai grāmatas idejai par sasniegumu motivāciju un brieduma kritēriju paradigmālo modeļu izveidei.

Grāmatas 2. nodaļā apskatītas teorijas par psiholoģiskā brieduma jēdzienu, lai varētu definēt pieauguša cilvēka brieduma un patstāvīgās izvēles nosacījumus, izvēles un potenciāla piepildījums sinerģētiskās akmeoloģijas un pozitīvās psiholoģijas teorijā. Tā kā grāmatā aprakstītā metodoloģiskā pieeja virzās uz pieauguša cilvēka personības potenciāla attīstības pozitīvo nosacījumu apskatu, vairākus gadus tika meklētas kādas jaunas idejas, kas apstiprinātu jau sen noformulēto pārliecību, ka dzīves uzdevums ir izjust prieku, dzīvojot šajā pasaulē, kur tikai vienreiz mums ir iespēja atrast savu ES jeb potenciālu (*AKMI – akmeoloģijas jēdziens*), to piepildīt un sasniegt *subjektīvo labsajūtu* (*pozitīvās psiholoģijas jēdziens*). Ko mēs katrs sasniegsim, to bieži ietekmē tas, kādu izvēli mēs izdarām, vai ejam pareizajā virzienā. Mani interesēja, kas ietekmē izvēli, tādēļ ir apskatīts izvēles fenomens, izmantojot ideju par bifurkācijas punktiem kā izvēles situācijas apzīmējumiem.

Grāmatas 3. nodaļā ir ieskicēts psiholoģiskās krīzes jēdziens, akcentējot brieduma perioda krīzes nozīmi personības potenciāla meklējumos. Krīzes jēdzienam vecumposma psiholoģijā ir saistība ar jaunveidojumiem un pāreju no viena posma uz citu, sadzīviskajā psiholoģijā ir cita interpretācija, ko parasti saista ar stresu, trauksmi, savukārt filozofiskajā psiholoģijā *krīze* nozīmē *iespēja*.

Grāmatas 4. nodaļā iztirzāts motivācijas jēdziens, uzsverot profesionālās motivācijas un sasniegumu motivācijas nozīmi pieauguša cilvēka sociālajā attīstībā. Šis temats autorei ilgāku laiku bijis pētījumos kā galvenais, tāpēc arī grāmatā par to būs visvairāk. Pievienojos uzskatiem, ka pieauguši cilvēki, īpaši vīrieši, vispirms sevi atrod profesijā, tikai tad attiecībās. Kā liecina aptaujas, salīdzinājumā ar 50.–70. gadiem arvien vairāk sieviešu Eiropā un ASV agrīnā brieduma periodā biežāk kā vērtību izvēlas profesionālo karjeru, nevis ģimeni. Protams, par to var diskutēt, kādas tam ir sekas. Bet, lai cik tas dīvaini arī nebūtu, kā liecina pētījumi, tieši sasniegumi ļauj atrast dzīves piepildījumu un pašrealizāciju, jo cilvēka dziļākā motivācija dzīvot ir izjust sava ES piepildījumu.

Grāmatas 5. nodaļā kā piemēri un rosinājumi tālākajiem pētījumiem ieskicēti empīriskie dati, kas ilgāku laiku (no 1999. līdz 2002. gadam) bija autores pētījuma temats.

Kāpēc grāmata ir veltīta agrīnā un vidējā brieduma perioda aspektiem?

Autori interesē, pirmkārt, periods, kurā atrodas pati, kurā atrodas lielākā daļa studentu un kurš, pēc attīstības psiholoģijas klasiķa E. Eriksona uzskatiem, ir produktīvākais. Jēdzienu *produktivitāte* autore metodoloģiski saista ar kopējās idejas atslēgvārdiem *potenciāls, akme, sasniegumu motivācija, subjektīvā labsajūta*.

1. nodaļa

Sociālās attīstības saistība ar personības gatavību veidot veiksmīgu karjeru un pašrealizēties profesionāli

Vispirms tiks raksturots agrīnā brieduma periods, tad vidējā – tie periodi, kas atbilst E. Eriksona apzīmējumam – veidošana, radīšana, produktivitāte. Tā kā grāmatas kopējā ideja saistās ar pozitīvās psiholoģijas idejas akcentēšanu – iespēju brieduma periodā realizēt sava potenciāla maksimālās virsotnes, tad mani ieinteresēja jautājums, kādi nosacījumi ir veiksmīgai sava potenciāla realizācijai, kā tas skaidrots dažādās teorijās.

AGRĪNĀ BRIEDUMA VECUMPOSMA RAKSTUROJUMS

Pēc E. Eriksona, agrīnais briedums personībai iestājas 20–24 gados. Šajā stadijā ego krīze vērsta uz intimitātes attīstību vai arī izolāciju.

Agrīnā brieduma attīstību nosaka iepriekšējo vecumposmu attīstība, kā lojalitāte, kompromiss, uzupurēšanās savstarpējās attiecībās. Ir izteiktas draudzības un mīlestības vajadzības.

Agrīnajā briedumā attīstās tikumiskās un estētiskās jūtas, stabilizējas raksturs, ir apgūtas sociālās funkcijas. Cilvēks šajā vecumā tiecas pēc ideāla, pēc vēlēšanās pārveidot pasauli, pēc dzīves jēgas meklēšanas. Cilvēku raksturo centieni virzīties uz augstu kvalifikāciju, apgūt zināšanas un prasmes, iesaistīties sabiedriskajā darbībā, izklaidēties.

Bieži vien šajā vecumposmā cilvēks cenšas attaisnot vecāku cerības, piemēram, "Man jādara...", kas savukārt bloķē objektīvās analīzes iespējas. Ja šādam cilvēkam pajautā, kāpēc viņš TĀ rīkojas, viņš nespēj to izskaidrot. Spēja analizēt savu rīcību objektīvi biežāk var izpausties ap 30 gadiem, kad cilvēks sāk domāt un analizēt savu rīcību un dzīves sasniegumus, t. i., pašrealizāciju.

Agrīnā briedumā ir spēcīga ietekme gan no sabiedrības, gan no vecāku puses. Lēmumus bieži vien cilvēks pieņem nevis autonomi, bet vadoties no sabiedrībā pieņemtiem stereotipiem un normām. Problēmas veidojas, kad cilvēks vairs nespēj būt harmonijā ar sevi un apkārtējo vidi. Sekas var izpausties kā agresīva uzvedība vai depresīvs garastāvoklis, frustrācija. 20 līdz 24 gadu vecumā cilvēka neadekvāta Ego, identitātes realizācija var būt saistīta ar kategorisma, nihilisma, vilšanās, apātijas izpausmēm. Nelabvēlīgajiem apstākļiem pastiprinoties, var attīstīties dažādas neirozes – depresīvie sindromi, psihozes.

Personības attīstība agrīnajā briedumā

Cilvēka attīstības īpatnības agrīnajā briedumā atšķiras no bērnības, pusaudzā un jaunības vecumposma attīstības procesa.

Agrīnajā briedumā notiekošās izmaiņas atspoguļojas personības, sociālajā un kultūras aspektā. Šajā vecumā sociālie orientieri un kultūras nostādnes veicina jaunībā radušās uzvedības formu attīstību un paplašināšanos. Cilvēkam arvien biežāk patstāvīgi ir jāizvēlas, jāuzņemas atbildība un jārisina problēmas. Tieši spēja reagēt uz izmaiņām un veiksmīgi pielāgoties jauniem apstākļiem ir viens no brieduma kritērijiem. Pozitīva pretrunu un grūtību risināšana veido pieaugušā darbības pamātu (Datan&Ginsberg, 1975).

Lai gan agrīnajā briedumā vērojamas kopīgas attīstības iezīmes, ne visiem pieaugušajiem izdodas sasniegt vienādas attīstības virsotnes un veidot dzīvi pēc vēlamā parauga, ko iztēlē radījis pats cilvēks vai ko viņš ir apguvis pēc sociumā paustā etalona.

Pieaugušā attīstībā vērojamas noteiktas sociālās iezīmes, lomas un attieksmes, kas iekļaujas ģimenes dzīves un karjeras ciklos. Vienlaicīgi ar sociālo un emocionālo attīstību notiek arī fiziskās izmaiņas, pieaug zināšanu un iemaņu apjoms, paplašinās pieredze. Cilvēks savu personību attīsta galvenokārt tikai saistībā ar sociālajām lomām un jaunu sociālo saistību uzņemšanos. Pastāv sociālie etaloni, bet to uztvere dažādiem cilvēkiem ļoti atšķiras – laulības, bērna piedzimšana vai profesijas izvēle. Cilvēku reakcija uz šiem notikumiem, kā arī lomas,

kas katram jāuzņemas, mainās attiecībā no konkrētās kultūrvides prasībām un ierobežojumiem. Šos notikumus var iedalīt *sociālam etalonam un gaidām atbilstošajos* un *neatbilstošajos*.

Sociālajā pieredzē cilvēks ir apguvis noteiktas normas un gaida etalonam atbilstošus notikumus, kurus pārdzīvo lielākā pieaugušo cilvēku daļa. Gadījumos, kad cilvēkam ir laiks sagatavoties šim notikumam, viņš saņem sociālo atbalstu un piešķir tam kultūrai atbilstošu nozīmību (piemēram, pirmo reizi meklējot darbu vai aizejot no vecāku mājām). Šie notikumi nerada dziļu stresu.

Un otrādi, sociālajā attīstībā var norisināties negaidīti notikumi (dzīvesbiedra nāve, smaga slimība, laimests loterijā vai darba zaudēšana), šie notikumi parasti neskar plašu cilvēku loku, tie rada lielu stresu un bieži vien prasa no cilvēka dzīves ritma pārkārtošanu. Jo pieaugušāks cilvēks, jo atšķirīgāk viņš uztver sociālos notikumus un atšķirīgāk uz tiem reaģē. Reakciju īpatnības ir saistītas ar dažādiem psihiskajiem fenomeniem, piemēram, raksturu, temperamentu, pašvērtējumu, sociālo pieredzi. Ar sociālo pieredzi psihologi saista t. s. *pieaugušamības izjūtu*, ko tradicionāli apskata, analizējot pusaudžu vecumposma īpatnības. Taču arī agrīnā brieduma periodā par to var runāt, saistot ar psiholoģiskā brieduma pakāpes un fiziskā brieduma sakarību – jo lielāka sakarība starp abiem, jo adekvātāka ir pieaugušamības izjūta. Briedums un pieaugušamības izjūta ir saistīta arī ar t. s. *vecumposma pulksteni jeb vecuma pulksteni*, kas nozīmē – individuālu un subjektīvu laika un savas attīstības izjūtu, kas izpaužas kritisko dzīves pavērsienu pārvarēšanas spējās.

Vecuma orientieri ne vienmēr sakrīt ar cilvēka subjektīviem priekšstatiem par uzvedību. Sociāli ekonomiskais statuss, pilsētas vai lauku vide, etniskā piederība, vēstures posmi, kari, ekonomiskā depresija un citi dzīves faktori ietekmē cilvēka lēmumu pieņemšanu, gaidas un uzvedību. Vecuma robežu izjūtas daļēji nosaka arī piederība sociālajai grupai jeb sociālais statuss: jo tas ir augstāks, jo pastāv lielāka varbūtība, ka cilvēkam radīsies vēlme aizkavēties iepriekšējā posmā (Neugarten & Moore, 1968).

Psiholoģiskais vecums un subjektīvā vecumposma izjūta

Tā kā grūti precīzi noteikt pieaugušo attīstības robežas, pētnieki (Neugarten, 1968) ieviesa *vecuma pulksteņa* jēdzienu. Pēc šī pulksteņa notiek pieaugušā cilvēka pāreja no viena apakšposma uz nākamo.

Vecuma pulkstenis kalpo par iekšējo laika izjūtu jeb “dzīves

sarakstu". Cilvēks pēc vecuma pulksteņa spriež, cik ātri vai lēni viņš pārvietojas savā dzīvē attiecībā pret sociāliem notikumiem: ja 35-gadīgs vīrietis vēl joprojām studē universitātē, viņš jūt, ka atpaliek no vienaudžiem, savukārt 35-gadīga sieviete, kura uzsāk jau otrās studijas vai kļūst par ministri, jūt, ka vienaudžus apsteidz.

Vecuma pulkstenis ļauj cilvēkam nojaust, kad viņa dzīvē jābūt konkrētam notikumam. Ja kāds notikums ienāk cilvēka dzīvē ne īstajā laikā – agrāk vai vēlāk –, cilvēkam, iespējams, būs grūtāk to pārvarēt. Notikuma pārvarēšana būs vairāk aprūtināta arī tāpēc, ka cilvēks nesapņems vienaudžu nepieciešamo atbalstu, nekā tajā gadījumā, ja notikums ienāktu cilvēka dzīvē "pēc vecuma pulksteņa" laika.

Tātad cilvēkam piemīt personiskā psiholoģiskā vecuma laika izjūta attiecībā pret tiem notikumiem, kurus viņš attiecina uz sevi.

Pēc dažu zinātnieku (*Neigarten & Neugarten*, 1987) domām, 20. gadsimta beigās notika tradicionālo vecumposmu robežu "saplūšana", kā rezultātā vecuma pulkstenis spēj noteikt izmaiņas cilvēka dzīvē ar mazāku precizitāti: mūsdienās daudzi cilvēki atsāk mācības 35, 45 un pat 60 gadu vecumā; arvien biežāk bērni dzimst 30-gadīgam un vecākam ģimenes pārim; kā arī laulības, šķiršanās un atkārtotas laulības var notikt jebkurā vecumā. Tātad tiek laužti iepriekšējo gadu stereotipi.

Jāatceras, ka cilvēku hronoloģiskais vecums ir ļoti nosacīta cilvēka attīstības iezīme jeb mērvienība. Tā vietā daudz vairāk informācijas dod indivīda bioloģiskā, sociālā un psiholoģiskā vecumā izpēte (*Birren & Cunningham*, 1985).

Bioloģiskais vecums – cilvēka dzīves vidējais iespējamais ilgums – dažādiem cilvēkiem ievērojami atšķiras.

Sociālo vecumu vērtē pēc cilvēka statusa atbilstības konkrētas kultūras normām.

Psiholoģiskais vecums norāda, kādā mērā cilvēks ir piemērots vides prasībām. Tas iekļauj sevī intelekta līmeni, spēju apgūt zināšanas, kustību iemaņas, kā arī tādus subjekta faktoros kā jūtas, nostādnes un motīvus.

Bioloģiskā, sociālā un psiholoģiskā vecumā faktoru apvienojums rada priekšstatu par cilvēka briedumu.

Bioloģiskais un sociālais faktors (noteikts vecums un sociālais statuss) ir brieduma sasniegšanas nepieciešamie nosacījumi. Kā briedumu raksturojošās sastāvdaļas izceļas dažas psiholoģiskās īpatnības:

- materiālā un sociālā neatkarība un autonomija;
- spēja patstāvīgi pieņemt lēmumus;
- stingrs raksturs;

- ♥ saprātība;
- ♥ uzticamība;
- ♥ godīgums;
- ♥ empātija.

Dažādi zinātnieki iekļauj psiholoģiskā vecuma raksturojumā dažādas īpatnības, arī dažādas kultūrvides pieprasa no pieaugušā noteiktu funkciju izpildi. Līdz ar to nav iespējams strikti noteikt brieduma iestāšanos.

Kognitīvā attīstība

Brieduma gados intelektuālā aktivitāte pieaug, un, izejot vēlīnajā briedumā, cilvēkam ir uzkrāta liela zināšanu bagāža. Joprojām nav skaidrs, vai pēc jaunības vecumposma mainās cilvēka intelektuālās jeb kognitīvās spējas, vai mainās un attīstās cilvēka kompetence. Pastāv jautājums: vai turpinās kognitīvā attīstība pēc jaunības perioda?

20. gadsimta sākumā zinātnieki bija pārliecināti, ka kognitīvās attīstības virsotni cilvēki sasniedz jaunības gadu beigās vai brieduma sākumā, taču jau 20. gadsimta 40. gados tika iegūti pretēji rezultāti (*Whitbourne, 1986*).

Kā vienu no pētījumu atšķirīgu rezultātu iemesliem var minēt cilvēku izglītības līmeni. Tika novērots, ka vairāk izglītotiem cilvēkiem IQ testos rādītāju paaugstināšanās tendence saglabājas arī brieduma gados, savukārt mazāk izglītotiem šī tendence nav tik izteikta (*Schaie, 1983*).

Pētījumu rezultāti pierādīja, ka mācību specifika nosaka arī kognitīvo spēju attīstības īpatnības (*Lehman&Nisbett, 1990*). Tāpēc tika secināts, ka cilvēki, attiecīgi trenējoties, spēj sasniegt augstus rezultātus testos arī vēlīnajā briedumā (*Willis, 1990*). Līdzīgi tam arī biežāk izmantotas iemaņas ilgāk saglabājas augstā līmenī (*Saithouse&Mitchel, 1990*).

Klauss Rīgels (*Riegel, 1975, 1984*) uzskata, ka svarīgs cilvēka attīstības sasniegums brieduma gados ir pretrunu izpratne, ko viņš sauc par dialektisko domāšanu. Pēc viņa domām, ja arī eksistē pietā kognitīvās attīstības pakāpe, kura seko pēc ceturtās noslēdzošās (pēc Piažē), tad tā ir dialektiskās domāšanas pakāpe. Šajā pakāpē cilvēks analizē pretējas domas, sintezē un integrē tās. Īpaši nozīmīgs dialektiskās domāšanas aspekts ir ideālā un reālā integrācija. Praktiskā, parastā pasaule (reālais) kalpo par abstraktās domāšanas (ideālais) mākslīguma dialektisko korekciju. Pēc Rīgela domām, tieši šī ir pieaugušā cilvēka stiprā puse.

Cita zinātniece – Gizela Leibouvi-Vifa (*Labouvie-Vief*, 1984) – kā kognitīvā brieduma kritēriju izvirza atbildību un noteiktību. Pēc viņas domām, pārejot no bērnības uz briedumu, kognitīvajai attīstībai jāiekļauj sevī ne tikai loģikas attīstība, bet arī pašregulācijas attīstība.

Viņa piekrīt Rigela viedoklim par to, ka, lai šķirtos no dualistiskās domāšanas, cilvēkam nepieciešams izjust sociālās dzīves grūtības, viedokļu dažādību un reālās pasaules prakticismu. Viņa kā kognitīvā brieduma kritēriju izvirza cilvēka iemaņu patstāvīgi pieņemt lēmumus attīstību (*Labouvie-Vief*, 1987).

Intelektuālais elastīgums brieduma gados

Ne visi pētnieki piekrīt uzskatam, ka pastāv piecas kognitīvās attīstības pakāpes. Citi uzskata, ka briedumā domāšanas izšķirošā pazīme ir tās elastīgums, spēja izmantot visas cilvēka kognitīvās spējas (*Schaie*, 1986). Šāji uzskata, ka bērnībā un jaunībā cilvēks uzkrāj un veido savā apziņā arvien sarežģītākas struktūras apkārtējās pasaules izpratnei un izskaidrošanai. Domāšana formālo operāciju līmenī ir šī vecumposma augstākais sasniegums. Šo periodu Šāji sauc par uzkrāšanas posmu.

Agrīnajā briedumā cilvēks izmanto visas intelektuālās spējas, lai veidotu karjeru un izvēlēto dzīvesveidu. Šo periodu Šāji sauc arī par sasniegumu posmu, kad cilvēks izmanto savas spējas domāt, risināt problēmas un pieņemt lēmumus.



1. attēls. Pieaugušo kognitīvās attīstības posmi (pēc Šāji)

Taču šeit netiek runāts par intelektuālo vai abstrakto problēmu risināšanu, bet par cilvēka spēju pieņemt personiskos lēmumus, kuri veidotu viņa dzīves plānu. Tie, kuri veiksmīgi spēj to darīt, iegūst zināmu neatkarību un pāriet uz nākamo kognitīvo iemaņu izmantošanas pakāpi – sociālo pienākumu periodu.

2) Pēc Šaji teorijas, vidējā briedumā cilvēks izmanto kognitīvās spējas citu cilvēku problēmu risināšanai – darbā, ģimenē, sabiedrībā. Dažiem sociālie pienākumi var likties ļoti sarežģīti, kas prasa noteiktu sakārtošanu un lielu zināšanu bagāžu. Brieduma periodā bieži vien cilvēks papildus uzņemas arī administratīvo funkciju pildīšanu.

3) Vēlīnajā briedumā risināmo problēmu raksturs atkal mainās. Pamatuzdevums šajā vecumā ir dzīves notikumu reintegrācija – savas dzīves kā viena veseluma uztvere un tās vērtēšana.

Tātad Šaji teorijā kognitīvās attīstības jēga brieduma gados nav spēju paplašināšana, bet to struktūras pārveidošana, t. i., intelekta elastīguma maiņa dažādos dzīves periodos.

Daži teorētiķi, kuri pēta cilvēka morālās attīstības un pašizziņas problēmas (Kegan, 1982), raksturo briedumu kā nepārtrauktu izmaiņu un augšanas laiku. Pēc Kegana uzskatiem, prāta sistēmas attīstās visu mūžu. Sasniedzot brieduma gadus, cilvēka prāta sistēmas kļūst unikālas, saglabājot dažas kopīgas iezīmes ar pārējo tāda paša vecuma cilvēku prāta sistēmām.

Katrā attīstības posmā vecais kļūst par jaunā daļu. Pēc Kegana domām, cilvēks strukturē un restrukturē pasaules izpratni līdz pat 40 gadu vecumam un pat ilgāk.

Brieduma perioda izpētē svarīgi ir analizēt kognitīvās spējas, vajadzības, sociālās gaidas.

Mēģinot noteikt pieaugušā attīstības posmus, tika analizētas kognitīvo spēju, vajadzību un sociālo gaidu mijsakarības. Veicot aptauju, tika noskaidrots, ka problēmas un intereses, ko raksturoja respondenti, varēja attiecināt uz konkrētu vecuma periodu. Šo periodu jēga galvenokārt slēpās krīzēs, konfliktos un problēmās. Respondenti sniedza izsmeļošu katras vecuma grupas raksturojumu. Taču jautājums par to, cik lielā mērā sniegtie vecuma periodu apraksti raksturo brieduma pakāpi, tā arī palika atklāts.

Jāatzīmē, ka iepriekš minētajiem pētījumiem bija pieņēmumu raksturs. Brieduma attīstības teorijas nav jāuztver kā aksiomas, kuru pamatā ir vispāratzīti pētījumi, bet kā nozīmīgs ieguldījums brieduma perioda izpētē un izpratnē.

Svarīgi atcerēties E. Eriksona astoņas psihosociālās attīstības krīzes

jeb pakāpes. Šī teorija joprojām kalpo par brieduma perioda izpratnes pamatu. E. Eriksona epigēnētiskajā teorijā katra nākamā pakāpe balstās uz iepriekšējo. Arī attīstība brieduma gados ir atkarīga no iepriekšējo periodu problēmu risināšanas rakstura – uzticības un autonomijas, iniciatīvas un strādīguma.

Agrīnā brieduma periodā lomu nobīdīšanās vietā ienāk identitātes sasniegšana, bet izolācijas vietā – tuvība (Erikson, 1959). Identitātes meklējumos cilvēkam nākas noteikt savu "Es", savas prioritātes un vietu sociālajā pasaulē.

Pēc Erika Eriksona atziņām, cilvēka identitātes izjūtu formē tieši agrīnās bērnības attīstības elementu kopums, kas savukārt nosaka pieaugušā vecumposma indivīda dzīves kvalitāti.

E. Eriksona teoriju var uzskatīt gan par vienu no cilvēka attīstības periodizācijas mēģinājumiem, kas attiecināms arī uz briedumu, gan arī par normatīvo dzīves krīžu modeli (Erikson & Erikson, 1981).

Ir uzskats, ka identitātes un tuvības meklējumu problēmas pastāv visu mūžu. Nozīmīgi dzīves notikumi, tādi kā tuvinieka nāve, var kļūt par identitātes un tuvības krīzi ģimenē, jo cilvēkam jācinās ar zaudējumu un jāatrod sevi, tuvam cilvēkam vairs neesot klāt.

Līdzīgi kā nāve, arī dzīvesvietas maiņa, jauns darbs vai mācību uzsākšana prasa psiholoģisko un sociālo adaptāciju.

Tātad E. Eriksona teoriju var skatīt kā problēmas risināšanas pamācību, jo jaunajā sociālajā vidē cilvēkam nepieciešams no jauna iegūt uzticību, neatkarību, pierādīt savu kompetenci un strādīgumu – tad viņš spēs atkal izjust sevi kā pieaugušo.

Neapšaubāmi, jaunos apstākļos cilvēkam nāksies pārvērtēt savu identitāti jaunajā kontekstā. Tāpēc daudzu mūsdienu domātāju darbos identitātes sasniegšana un tuvības veidošanās procesi ir centrālie brieduma perioda izpratnē (Whitbourne, 1986).

1938. gadā Hārvardas universitātē tika pētīti panākumu un neveiksmju iemesli brieduma periodā (Vaillant, 1977). Eksperimentā *Grant Study* piedalījās tikai pašpārlicināti studenti ar labu veselību, stingru raksturu un augstu sasniegumu motivāciju. Viņu sasniegumi brieduma gados tika salīdzināti ar viņu personības iezīmēm jaunībā. Pētnieki mēģināja atrast pierādījumus sakarību pastāvēšanai starp jaутru, draudzīgu un altruistisku jaunieti un uzņēmīgu, spējīgu labi pielāgoties pārmaiņām dzīvē vīrieti. Diemžēl šī hipotēze netika apstiprināta.

Pētnieki secināja, ka draudzīgums jaunībā ir tikai šim vecumposmam raksturīga pazīme, kura ne vienmēr saglabājas brieduma gados. Viņiem izdevās arī noteikt tās jauniešu **personības iezīmes, kuras vēlāk**

palīdz konkurēt un padara viņus par karjeru veidot spējīgiem vīriešiem. Tās ir – praktiskums, organizētība un personības veselums.

Pētījumā tika noskaidrots, ka daži aizsargmehānismi – **izstumšana, projicēšana un sublimācija** – ir noteicoši panākumu sasniegšanai brieduma gados. Šie mehānismi netika skatīti kā patoloģiski, bet kā rezultatīvas un adaptācijas reakcijas uz problēmu vai krīzi.

Minētie aizsargmehānismi pilda piecas funkcijas:

- 1) savalda emocijas emocionālā sasprindzinājuma gadījumos (zaudējot tuvu cilvēku);
- 2) uztur pastāvību, pareizajā gultnē virzot bioloģiskās tieksmes;
- 3) ļauj ienest korekcijas Es-tēlā pēc svarīgām pārmaiņām dzīvē (dienesta paaugstinājums, smaga ķirurģiska operācija);
- 4) palīdz risināt konfliktus tuvāko cilvēku lokā;
- 5) nodrošina iespējamību svarīgo konfliktu risināšanai saskaņā ar sirdsapziņu (cilvēku nogalināšana kara laikā).

Tika noskaidrots, ka sociālās adaptācijas līmeņa sasniegšanai nepietiek ar to, ka cilvēkam ir bijusi laimīga bērnība, piemīt augsts intelekts vai viņš ir materiāli nodrošināts. Vailents uzskata, ka šeit pastāv divi faktori:

- ♥ iedzimtības faktors – cilvēka prāts attīstās gan strukturāli, gan funkcionāli, līdz ar to cilvēka panākumus un neveiksmes daļēji var skaidrot ar viņam piemītošām īpašībām;
- ♥ ārējās vides faktors, jo tas spēj ietekmēt brieduma gadu panākumus. Pārsvārā tas notiek, kad cilvēkam ir iespēja dibināt tuvas attiecības gan ar vairāk, gan ar mazāk ietekmīgiem nekā viņš pats cilvēkiem (Vaillant, 1977).

Iepriekš minētā *Grant Study* pētījuma rezultātus Vailents interpretēja, izmantojot Eriksona aprakstīto attīstības posma ideju. Taču viņš izveidoja jaunu šī vecumposma stadiju, kas atšķīrās no Eriksona, to viņš saistīja ar karjeras ideju. Viņš izteica pieņēmumu, ka starp tuvības dibināšanas un identitātes attīstības posmiem atrodas nosacīta iekšējā miera periods, ko Vailents nosauca par karjeras nostabilizēšanas posmu, jo šajā laikā indivīds koncentrējas uz mācībām, profesionālā statusa nostiprināšanu un ģimenes apgādi. Kad karjera tiks izveidota, cilvēks atkal varēs atgriezties pie identitātes veidošanas jautājumiem. Tātad, pēc Vailenta uzskatiem, stiprāk par identitātes veidošanu agrīnā brieduma periodā cilvēks tiecas izveidot sekmīgas karjeras pamatu. Šajā posmā Vailents atzīmē konfliktu starp “jēgas saglabāšanu” un “neelastīgumu”. Viņš raksturo to kā iekšējo svārstību, sociāli kulturālo

vērtību pieņemšanas posmu. Šajā periodā cilvēks apzinās vērtību lomu un tās iespējas, ar kuru palīdzību šīs vērtības var saglabāt līdz mūža beigām. Cilvēks tuvojas Ego apzināšanai, taču šajā periodā vēl nesasniedz Ego veselumu.

Virieša dzīves periodizācija pēc Levinsona

Virieša dzīvi Levinsons sadalīja trijos 20 gadu garuma periodos. Katrā periodā indivīds veido dzīves struktūru. Šī struktūra ir cilvēka dzīvesveida pamats, kas kalpo gan kā robeža, gan kā saite starp personību un sabiedrību. Dzīves struktūra galvenokārt veidojas no indivīda attiecībām ar apkārtējo pasauli, ņemot vērā, ka indivīds pēc katra kontakta ar sabiedrību gan saņem no tās, gan arī pats to bagātina. Šis kontakts var izpausties gan kā kontakts ar atsevišķiem cilvēkiem, gan ar cilvēku grupām un sistēmām, gan arī ar priekšmetiem.

Pāreja uz vēlīno briedumu

Dzīves struktūra un vidējā brieduma kulminācijas periods: 55–60
50-gades pāreja: 50–55

Vēlīnā brieduma periods: 60–...

Pāreja uz vidējo briedumu

Dzīves struktūra un agrīnā brieduma kulminācijas periods: 33–45

30-gades pāreja: 28–33

Vidējā brieduma periods: 40–65

Pāreja uz agrīno briedumu

Agrīnā brieduma periods: 22–40

Pirmsbrieduma periods: 0–22

2. attēls. Virieša dzīves posmi (Levinsons)

Vairākumam vīriešu centrālo vietu attiecību sistēmā ieņem attiecības darbā un ģimenē. Noteiktajos dzīves posmos vīrietis sāk izjust šaubas un lauzt eksistējošo dzīves struktūru, veidojot jaunu, kura atbilst vīrieša jaunajām vajadzībām. Jaunā struktūra ir tik ilgi, kamēr cilvēks kļūst "pārāks" par to – un process sākas no jauna (Levinson, 1986).

Kaut arī sākotnēji Levinsonu interesēja tikai periods no 35 līdz 45 gadiem – desmitgade dzīves vidū, viņš novēroja, ka indivīda pilnvērtīga attīstība un sociālā adaptācija šajā dzīves posmā lielā mērā atkarīga no viņa attīstības intensitātes sākuma periodos, t. i., no 17 līdz 33 gadiem. Šajā periodā jaunieši risina konfliktus, meklē savu vietu pieaugušo sabiedrībā, viņu dzīvē parādās saistības un pienākumi, kas paredz stabilitāti/nestabilitāti nākotnē. Kā redzams 2. attēlā, Levinsons izšķir ne tikai trīs lielus periodus, bet arī trīs apakšposmus: pāreju uz agrīno, vidējo un vēlīno briedumu.

Saskaņā ar Levinsonu, lai kļūtu par pieaugušu cilvēku, jaunam vīrietim jātiek galā ar četriem uzdevumiem:

1. Saistīt sapņus ar realitāti.
2. Atrast aizbildni (padomdevēju).
3. Nodrošināt sev karjeru.
4. Veidot tuvas attiecības.

1. dzīves uzdevums – sapņu un realitātes atbilstība

Sākumā jauniešu sapņi par pieauguša cilvēka vērtiem sasniegumiem ir vāji saistīti ar realitāti. Sapņi var izpausties kā konkrēti mērķi (piemēram, dabūt Pulicera prēmiju) vai kādai lomai piesaistīti (piemēram, kļūt par magnātu, slavenu dzejnieku vai producentu). Sapņi var būt arī mērenāki, piemēram, kļūt par labu amata meistaru vai sapnis nodibināt laimīgu ģimeni. Sapņu nozīme izpaužas to spējā iedvesmot vīrieti darbībai šodien un tagad. Ideālā gadījumā jauns vīrietis sāk veidot savas dzīves struktūru, ņemot vērā arī realitāti, ir saprātīgs optimists, kas palīdz sapni saistīt ar realitāti. Savukārt nepamatotas fantāzijas un nerasniedzamu mērķu izvirzīšana kavē vīrieša attīstību.

Izņemot gadījumus, kad sapņi nesaistās ar realitāti, brieduma periodam atbilstošu sapņu realizēšanu var traucēt arī nelabvēlīgi apstākļi, speciālu prasmju, spēju neesamība, pārspīlēta vecāku ietekme, kā arī personības īpašību ietekme (piemēram, vainas apziņa vai pasivitāte). Tā rezultātā cilvēks var izvēlēties sev neinteresantu profesiju, izdarīt nepareizu izvēli. Pēc Levinsona domām, šādi nepareizas izvēles lēmumi kļūst par nebeidzamu konfliktu, darba entuziasma trūkuma un zemas pašizpaušmes iemeslu brieduma gados.

Levinsons atzīmē, ka dzīves gaitā, tiecoties pēc kāda sapņa sasniegšanas, tas var modificēties: jaunietis, kurš gribēja kļūt par izcilu basketbolistu, var realizēt sevi kā treneris, šādā veidā sasniedzot sava jaunības sapņa daļu.

2. dzīves uzdevums – aizbildņa (padomdevēja) iegūšana

Sapņa realizēšanā liela nozīme ir aizbildņa palīdzībai. Viņš ir spējīgs iedrošināt jauniešu, dalīties ar viņu pieredzi. Dažos gadījumos aizbildnis spēj pozitīvi ietekmēt jaunā cilvēka karjeras veidošanu, palīdzot virzīties pa karjeras kāpnēm.

Taču galvenais aizbildņa uzdevums ir nodrošināt jaunieša pāreju no attiecībām *vecāki – bērns* uz pieaugušo vienaudžu attiecību pasauli. Nepieciešams, lai aizbildnim piemistu gan vecāku īpašības, tādā veidā mudinot sasniegt augstu sasniegumu līmeni, gan empātijas spējas, lai viņš spētu lauzt paaudžu atsvešinātību un nodibināt attiecības “izturēšanās kā līdzīgam ar līdzīgu”. Pakāpeniski jaunais cilvēks iegūst neatkarības un kompetences izjūtu, ar laiku pat pāraugot aizbildni.

3. dzīves uzdevums – karjeras veidošana

Līdztekus ar sapņu realizēšanu un aizbildņa iegūšanu jauniešu saskaras ar sarežģītu sociāli psiholoģisku karjeras veidošanas procesu. Šis process iziet ārpus profesijas izvēles rāmjiem. Līdzīgi Eriksonam arī Levinsons saista karjeras veidošanas procesu ar identitātes sasniegšanu brieduma gados.

4. dzīves uzdevums – tuvu attiecību veidošana

Arī šis process neaprobežojas tikai ar svinīgu pasākumu svinēšanu un bērna piedzimšanu. Veidojot tuvas attiecības, jauns vīrietis papildina pieredzi par sevi un sievietēm. Viņam jānoskaidro, kas viņā patiek sievietēm un ar ko sievietes patiek viņam, jāizprot stiprās un vājās seksuālās dzīves psiholoģiskās puses. Kaut arī dažus priekšstatus par sevi vīrietis iegūst jau jaunībā, arī agrīnajā briedumā šie jautājumi joprojām mulsina viņu un izraisa vainas izjūtu. Tikai pēc 30 gadiem vīrietis attīsta spēju būt nopietns un līdzvērtīgs sievietes partneris.

Līdzīgi kā par aizbildņa esamību Levinsons apraksta *īpašās sievietes fenomenu* vīriešu dzīvē. Pirmās attiecības ar “īpašo sievieti” kalpo to pašu vajadzību apmierināšanai kā attiecības *aizbildnis – mācāmais*. Īpašā sieviete var veicināt sapņu realizēšanu un likt vīrietim just sevi kā varoni.

Pēc Levinsona domām, vīrieša nepieciešamība pēc īpašās sievietes dzīves gaitā vājinās, jo vīrietis dzīves ceļā vidū sasniedz zināmu neatkarību un kompetenci.

Sievietes dzīves periodizācija

Vendi Stjuarta, Ruta Droedža, Katrīna Farsta un Diāna Ādamsa, izmantojot Levinsona izstrādāto teoriju, sāka pētījumu par sieviešu attīstību. Pētījums, līdzīgi kā Levinsonam, tika balstīts uz biogrāfiskajām intervijām. Dažādu iemeslu dēļ pētniecēm neizdevās aptvert tik lielu respondentu skaitu kā Levinsonam. Levinsons 1990. gadā paziņoja pētījuma, kurā piedalījās 45 sievietes, rezultātu (*Levinson, 1990*). No 45 sievietēm 15 bija mājsaimnieces, 15 – lietišķās sievietes un 15 – augstskolu mācībspēki.

Arī sieviešu dzīves pētījums daļēji apstiprināja Levinsona hipotēzi par to, ka ieiešana briedumā paredz četru uzdevumu risināšanu un 30-gades pāreju. 30-gades pāreja, pēc Levinsona domām, ir stresu periods, jo šajā laikā gan karjeras mērķi, gan dzīvesveids tiek pārvērtēti. Kaut arī tika noskaidrots, ka sievietes risina tās pašas problēmas, kuras risina vīrieši, un sastopas ar to pašu 30-gadu krīzi, tika secināts, ka sieviešu pieredze ievērojami atšķiras no vīriešu.

Sieviešu dzīves pāreju vislabākie indikatoru ir ģimenes cikla posmi (*Harris, Ellicott & Hommes, 1986*). Pamatojoties uz to, pētnieki secināja, ka sievietēm var nebūt 30 (40 un 50) gadu krīzes. Biežāk par pāreju var uzskatīt bērna piedzimšanu vai pieaugušo bērnu aiziešanu no ģimenes.

Atšķirības sapņos

Pastāv atšķirības starp sieviešu un vīriešu sapņiem. Šīs atšķirības ir tik spilgtas, ka Levinsons (*Levinson, 1990*) to vērtē kā brieduma attīstības fenomenu. Kā vīriešiem, tā arī sievietēm sapņiem ir liela nozīme. Taču ja vīriešu sapņiem biežāk piemīt viengabalainība un tie saistās ar darbu, tad sieviešu sapņi bieži vien ir sadrumstaloti. Levinsona pētījuma rezultāti rāda, ka gan augstskolā strādājošās, gan biznesa sievietes sapņoja apvienot karjeru ar laulību, lai gan viņu iecerētie veidi šī sapņa piepildīšanai atšķiras (*Levinson, 1990*). Augstskolā strādājošās sievietes biežāk bija gatavas atteikties no karjeras, savukārt lietišķās sievietes mēģināja saglabāt darbu arī pēc bērna piedzimšanas, pat ja viņām draudēja pazemināšana amatā. Tikai mājsaimniecēm piemita viengabalaini sapņi: viņas gribēja veltīt savu dzīvi sievas un mātes pienākumu pildīšanai, līdzīgi, kā to ir darījušas viņu mātes.

Arī agrākos pētījumos tika noskaidrots, ka vairākums sieviešu iekļauj savos sapņos gan karjeras veidošanu, gan laulību, par nozīmīgāku uzskatot laulību. Tikai 7 sievietes no 39 (18%) saistīja savu dzīvi tikai ar panākumiem darbā, 15% – ierobežoja savus nākotnes plānus ar sievas, mātes un palīdzes lomu. Taču pat tās sievietes, kuras sapņoja gan par karjeras veidošanu, gan par laulības dzīvi, bija gatavas piekāpties vīru interešu labā (*Roberts&Newton, 1987*).

Pētījumā piedalījās sievietes vecumā no 28 līdz 53 gadiem. Vairāk nekā 75% no viņām pētījuma veikšanas laikā bija precējušās vai agrāk dzīvojušās laulībā. Apmēram 41% izteica neapmierinātību ar savu sapņu sadrumstalotību (*Droege, 1982*). Dažām neizdevās apvienot karjeras veidošanu ar laulību. Sievietes, kas piedalījās Levinsona pētījumā, arī atzina, ka apvienot karjeru ar laulības dzīvi ir ārkārtīgi sarežģīti. Piemēram, visas lietišķās sievietes pamatoja savu izvēli kā “nepieciešamību”. Kaut arī viņu tuvinieki uzskatīja, ka viņas sasniegušas panākumus, pašas sievietes bija pārliecinātas, ka viņas vai nu upurē ģimeni karjeras labā, vai nu karjeru ģimenes labā (*Roberts&Newton, 1987*).

Arī Levinsona pētījumā mājsaimnieces bija nelaimīgas. Vecumā no 35 līdz 45 gadiem tikai 20% dzīvoja laulībā, 30% bija izšķīrušās un vēl 30% izjuta savas attiecības ar vīru kā psiholoģisku “šķiršanos”. Pārējās sievietes (20%) mēģināja pārvērtēt ģimenes un karjeras nozīmi viņu dzīvē.

Tātad var konstatēt, ka sievietes spilgtāk nekā vīrieši izjūt konfliktu starp karjeras un ģimenes veidošanu.

Atšķirības attiecībās ar aizbildņiem

Lai gan pastāv uzskats, ka aizbildņa esamība ir svarīga gan karjeras veidošanai, gan ģimenes dzīves sakārtošanai, sievietes to izvēlas daudz retāk nekā vīrieši. Sievietes retāk ieņem vadošus amatus, kas ļautu viņām vadīt, dot padomus vai kļūt par aizbildni kādai jaunākai darba kolēģei. Bet tad, kad aizbildņa lomu uzņemas vīrietis, attiecības “aizbildnis – mācāmais” var tikt traucētas ar intīmo pievilcību. Dažreiz aizbildņa pienākumus uzņemas vīrs vai mīļotais cilvēks, taču šajā gadījumā viņa lomu sarežģīs pretruna starp šīs lomas izvirzītajām prasībām un personiskajām attiecībām. Kad sievietes pierāda savu neatkarību un turpina strādāt pilnu darba dienu vai pieprasa līdzvērtību attiecībās, vīri un partneri bieži vien viņas neatbalsta.

Vīrieši vairāk atbalsta sievietes agrīnā brieduma posmā, taču reti dara to tad, kad sievietes sapnis sāk apdraudēt viņa paša panākumus

un pārākuma izjūtu. Vīrietis mazāk ir spējīgs uzņemties "īpašā vīrieša" funkcijas, piemēram, veicināt sievietes personisko un profesionālo izaugsmi.

Dažādi veidi profesionālo panākumu sasniegšanai

Sievietēm grūtāk ne tikai atrast īpašo vīrieti, bet arī karjeru viņas parasti sāk veidot vēlāk. Vienā no Levinsona pētījumiem tika noskaidrots, ka vīrieši "noslēdz profesionālo mācīšanos un sasniedz brieduma statusu darba sfērā" 30-gades pārejas beigās (Levinson, 1978). Tajā pašā laikā sievietēm šis periods ilga līdz pat vidējā brieduma vecumposmam (Droege, 1982; Furst, 1983; Steward, 1977). Droedžs pat novēroja, ka sievietēm, kuras uzsāka karjeras veidošanu pēc 20 gadu vecuma, "mācīšanās periods" turpinājās līdz pat 40 gadiem un ilgāk. Adams pētīja sieviešu – juristu grupu un atklāja, ka viņas veidoja karjeru pēc vīriešu parauga – līdz pat 30-gades pārejai (Adams, 1983). Sievietēm šajā dzīves punktā notika intereses pārslēgšanās no profesionālajiem panākumiem uz personisko attiecību baudīšanu. Arī šo faktu var uzskatīt par vienu no nozīmīgām atšķirībām starp sievietēm un vīriešiem, jo vīriešiem līdz pat 30-gades pārejai karjeras veidošana paliek vienīgais un galvenais uzdevums.

Atšķirības dzīves mērķu un plānu pārvērtēšanas procesā

Jau tika noskaidrots, ka pārejas uz 30-gadi laikā gan vīrieši, gan sievietes pārdzīvo stresu. Tāpēc Levinsona vīriešu pētījumu rezultātus var attiecināt arī uz sievietēm. Taču dzīves mērķu, plānu un vērtību pārvērtēšanas procesā vīriešu un sieviešu reakcija ir atšķirīga. Vecumā no 28 līdz 33 gadiem vīrieši var mainīt darba vietu vai dzīvesveidu, taču viņu koncentrēšanās uz karjeras veidošanu paliek noturīga. Savukārt sievietes šajā vecumā bieži vien maina agrīnajā briedumā noteiktās prioritātes (Adams, 1983; Droege, 1982; Levinson, 1990; Steward, 1977). Sievietes, kuras pirms tam interesēja laulības dzīve un bērnu audzināšana, sāk domāt par profesionālo mērķu sasniegšanu; taču tās, kuras visus spēkus veltīja darbam, sāk vairāk interesēties par ģimenes dzīvi un bērniem.

Sieviešu sapņi un sociālās pārmaiņas

Sieviešu sapņi tika pakļauti stiprai sociālo faktoru ietekmei, un tie kļuva nenoteikti, sadrumstaloti. 20. gadsimta 50.–60. gados tika noskaidrots, ka spējīgām dzīvei "labāk pielāgoties" sievietēm bija tika viens noteikts mērķis: kļūt par mājsaimnieci un māti (Helson & Picano, 1990). Šis

1. tabula. Attīstības pakāpes pēc Lovingeras un Kegana

Pakāpes	Lovingera		Kegans	
		Tipiska uzvedība		Tipiska uzvedība
0.			Inkorporatīvā (zīdaiņa vecums)	Nav sadalīta sevis un citu uztvere
1.	Pirmsociālā (zīdaiņa vecuma)	Vienaldzība pret visu, izņemot paša vajadzības; atkarība no pieaugušajiem identitātes ziņā	Impulsīvā (2–7 gadi)	Impulsīva uzvedība, egocentrisms
2.	Impulsīvā (agrīnā bērnība)	Impulsīva uzvedība; saglabājas egocentrisms; darbības tiek vērtētas kā labas vai sliktas	Autonomā (7–12 gadi)	Tiekšanās pēc neatkarības, sasniegumiem un meistarības sasniegšanas
3.	Pašaizsardzības (agrīnā bērnība). Pārejas pakāpe	Bailes saņemt rājienu, mēģinājumi izvairīties no atbildības; labvēlīgu apstākļu izmantošana savā labā	Interpersonāla (13–19 gadi)	Attiecību struktūras pārveidošana; dzimuma atšķirību rašanās
4.	Konformista (vēlinā bērnība). Pārejas pakāpe	Pakļaušanās ārējām normām un noteikumiem; uzslavas meklējumi; nosodīšana gadījumā – kauna izjūta	Institucionālā (agrīnais briedums)	Savstarpēji saistītu Es komponentu reintegrācija
5.	Apziņas (jaunība). Pārejas pakāpe	Sirdsapziņas attīstība; personisko normu veidošanās; paškritika	Interindividuālā (briedums)	
6.	Autonomijas (jaunība/briedums)	Citu autonomijas cienīšana; spēja savaldīt iekšējos un ārējos konfliktus un vajadzības		
7.	Integrācijas (briedums)	Iekšējo un ārējo konfliktu risināšana; sevis un citu izpratnes integrācija		

sapnis izmainījās, tikko sievietes atgriezās darba vidē, un jau dzīves vidusposmā tās pašas sievietes vairs nebija spējīgas tik labi kā agrāk pielāgoties mainīgiem dzīves apstākļiem (*Helson&Picano, 1990*). Tātad, lai sasniegtu labvēlīgus apstākļus, ir nepieciešama atbilstība starp sabiedrības atbalstītām lomām. No otras puses, joprojām nekas neliecina par to, ka vīrieši ir ar mieru uzņemties rūpes par māju un bērniem (*Kalleberg&Rosenfeld, 1990*).

Kognitīvās attīstības saistība ar cilvēka Es attīstību

Kognitīvās attīstības saistību ar cilvēka Es attīstību visvairāk pētīja Roberts Kegans (*Kegan, 1982*), kurš, balstoties uz dažām attīstības teorijām, to skaitā arī Džeinas Lovingeras (*Loevinger, 1976*), piedāvā komplekso pieeju Es attīstības pētīšanai.

Lovingera apvienoja psihoanalīzes teoriju un Kolberga tikumiskās attīstības teorijas dažus aspektus ar vairāku pētījumu rezultātiem ar mērķi veidot jaunu personības attīstības modeli.

Viņas modeļa centrā ir Ego – psihoanalītiskais konstrukts, pēc satura līdzīgs Es-koncepcijai, taču ne identisks. Pēc Lovingeras, Ego – nav priekšmets, bet process, psihes izpildes funkcija. Ego cenšas atdalīt jēgu no cilvēka pieredzes, sasniegt sevis izpratni un integrēt to uzvedībā. Zinātniece uzskata, ka Ego savā attīstībā iziet vairākas pakāpes, kuras ir atkarīgas no rakstura, prāta struktūras vai apkārtējās pasaules izpratnes. Šīs pakāpes nosaka pēc kognitīvām spējām, morālās attīstības un personības faktoriem.

Lovingera raksturo pārejas jeb krīzes pakāpes.

Šīs pakāpes novērojamas, pirmkārt, maziem bērniem. Pirmssociālajā pakāpē bērni ir atkarīgi no vecāku rūpēm, tiem rūp tikai un vienīgi viņu pašu vajadzības, kā arī viņi tiecas pēc baudas sasniegšanas.

Impulsīvajā pakāpē bērni jau sasniedz zināmu identitāti, kaut arī viņus joprojām interesē bauda un vajadzību apmierināšana. Bērni spēj vērtēt savas darbības kā labas vai sliktas, pamatojoties uz to, vai viņus slavē vai soda. Šajā vecumā bērnu priekšstati par pasauli ir egocentriski un konkrēti. Lovingera novēroja, ka daži bērni, jaunieši un pat pieaugušie cilvēki paliek šajā posmā.

Pašaizsardzības pakāpe. Cilvēku attiecības ar citiem koncentrējas uz kontroles, pārākuma un eksperimentēšanas izpausmēm. Cilvēki pakļaujas noteikumiem tikai tad, ja tie ir izdevīgi, vai arī tajā gadījumā, kad jāizvairās no nepatīkšanām. Cilvēki, kuri paliek šajā attīstības stadijā, cenšas visur meklēt izdevību un manipulēt ar apkārtējiem.

Konformista pakāpe. Parasti šo pakāpi cilvēki sasniedz bērnības beigās. Individīda Ego spriež par sevi pēc ārējiem apstākļiem – mantas, statusa, reputācijas un izskata – un ļoti reti ņem vērā iekšējas izjūtas un spriedumus. Noteikumus ievēro tikai tāpēc, ka “tie ir noteikumi” un “tā vajag”. Individīds šajā vecumā cenšas izvairīties no nosodīšanas.

Apziņas pakāpe. Cilvēki spriež par savām īpašībām, sasniegumiem un ideāliem pēc saviem paša principiem vai ņemot vērā vienaudžu vai autoritāšu normas. Šajā posmā cilvēki jau ir spējīgi paškritiski domāt.

Autonomijas pakāpe. Šī pakāpe ir pāreja jeb krīze, jo tajā cilvēki iegūst spēju savaldīgi uztvert neloģiskas, paradoksālas, vēl pieredzē nebijušas attiecības un lietas. Autonomijas pakāpē viņi labāk izprot iekšējo konfliktu starp vajadzībām un ideāliem, kā arī atšķirības starp savu un citu uztveri. Cilvēki arvien vairāk mācās saprast citus, ar cieņu pieņemt viņu viedokļus, risināt dzīves problēmas, izvēlēties draugus un darbības veidus.

Integrācijas pakāpe tiek sasniegta, kad cilvēki iegūst spējas cienīt un savaldīt gan iekšējos konfliktus, gan konfliktus ar apkārtējiem. Viņi ne tikai pieņem apstākli, ka visi nav vienādi, bet arī ciena šīs atšķirības. Pēc Lovingeras pētījuma rezultātiem, tikai 1% pieaugušo sasniedz šo pakāpi.

Mīti, kuri jāpārvar, kļūstot par pieaugušu

Arī pēc Goulda domām, brieduma sasniegšana izpaužas spējā atteikties no bērnības ilūzijām un maldīgiem pieņēmumiem, lai gūtu pārlicību un pašizpratni:

- 1) galvenais maldīgais pieņēmums, no kura jātiek vaļā, – “es uz mūžu esmu saistīts ar vecākiem un ticu viņu pareizajiem uzskatiem, viņu pasaulei”. Lai izvairītos no šīs ilūzijas, jauniem cilvēkiem nepieciešams sākt veidot savu pieauguša cilvēka identitāti, kuru neietekmētu vecāku vara. Zinātnieks atzīmē, ka šajā dzīves posmā jauniešu Es izjūta vēl ir ļoti nestabila, kas padara viņus jūtīgus pret kritiku;
- 2) cits maldīgs uzskats – “panākumus var sasniegt, ejot vecāku izvēlēto ceļu”. Lai no tā izvairītos, sievietei vai vīrietim pilnībā jāuzņemas atbildība par savu dzīvi, atsakoties no vecāku palīdzības gaidām. Tas nozīmē ne tikai atteikšanos no vecāku varas, bet arī iesaistīties aktīvā darbībā pieauguša cilvēka dzīves veidošanā.

Pēc Goulda domām, vecumā no 28 līdz 34 gadiem notiek uzskatu, prāta slēdzienu, vērtību izpratnes veidošana;

3) trešais uzskats ir šāds: "Dzīve ir vienkārša, un to var vadīt. Mani vairs nemoka iekšējās pretrunas." Šis pieņēmums liecina par kompetences apzināšanos un sociālās vides ierobežojumu (normu) pieņemšanu.

Svarīgs ir vecumposms no 35 līdz 45 gadiem, jo šajā laikā cilvēks kļūst par autoritāti gan jaunākiem, gan vecākiem cilvēkiem – vecāki vairs neietekmē viņu, bet bērni vēl tic. Tajā pašā laikā parādās šaubas par to, vai spēšu sasniegt visus mērķus. 30-gadnieka tiekšanās pēc stabilitātes mainās pret vēlēšanos darboties nekavējoties un uzreiz sasniegt rezultātu. Tātad 30 gadus vecam cilvēkam, kurš atrodas uz 40 gadu sliekšņa, rodas apziņa, ka vairs nedrīkst gaidīt.

Attiecību veidošana darbā kā viens no dzīves uzdevumiem

Freids uzskata, ka cilvēka labklājību brieduma gados nosaka viņa spēja mīlēt un strādāt. Vairāki psihologi izmanto citus terminus, taču tas nemaina jēgu. Piemēram, Eriksons atzīmē tuvības sasniegšanu. Citi zinātnieki runā par piederību kādai grupai un personiskiem panākumiem, trešie – par sabiedriskajiem panākumiem un kompetenci kādā jomā. Tātad dzīves ceļa veiksmīgums tiešā veidā ir saistīts ar ģimenes attiecībām un darba jomu. **Darbs nosaka cilvēka dzīvesveidu; to, kā cilvēks ģērbjas, ar ko draudzējas; arī cilvēku materiālo stāvokli, prestižu, nostādnes un vērtības. Darbs var sniegt cilvēkam baudu, veicināt viņa personības izaugsmi un pašrealizāciju, kā arī var kļūt par neapmierinātības, nedrošības un mazvērtības izjūtas cēloni.**

Nozīmīgākais uzdevums pieaugušā vecumposmā ir savas identitātes izjūtas atrašana tuvās attiecībās ar citiem cilvēkiem un profesionālajā darbībā. Identitātes formēšanās ir nepārtraukts process. Pieaugušajiem ir jāstrukturē un jāpārstrukturē sava personīgā, profesionālā un ģimenes dzīve saistībā ar to, kā mainās viņu iekšējā un ārējā pasaule. Kaut gan daudzi identitātes elementi var būt izveidojušies jau līdz pieaugušā perioda dzīves sākumam, citiem elementiem vēl tikai būs jāveidojas. Ja jaunajai sievietei nav stingras pārliecības par to, ka viņa nodarbojas ar patiesi sev vēlamu, vai arī nav pārliecināta, ka ģimenes dzīve liecina par labklājību, viņai var rasties savas līdzšinējās dzīves nepiepildītības izjūta, ka viņa nav veikusi kaut ko līdz galam. Cilvēki, kuri spēj aizrautīgi nodoties savam darbam un iedziļināties tajā pilnībā, nozīmīgu savas identitātes izjūtas daļu realizē karjerā. Citi savukārt identitāti var atrast ne tik daudz profesionālajā darbībā kā ģimenē vai vēl kur citur.

Atšķirībā no jauniešu vecumposma, kuram raksturīgi identitātes, autonomijas, vērtību meklējumi, agrīnajam pieaugušo periodam (no 22 līdz 28 gadiem) raksturīga sevis piepildīšana sociālajā vidē: karjerā, laulības dzīvē vai ģimenē. Periodā starp 22 un 28 gadiem cilvēki parasti ir aizņemti ar saistību izpildi vai uzsākšanu, pienākumu uzņemšanos, izveidošanu, sasniegumiem. Tātad šie cilvēka dzīves gadi ir aktivitātes, darbīguma (orientēta uz sociālajām attiecībām) periods.

Šis periods īpaši nozīmīgs ir sievietēm, jo mūsdienu sievietēm pieaug vajadzība pēc emancipētības un pašapziņas, mainās tradicionālo lomu izpratne. Tradicionāli sievietes laikā no 20 līdz 30 gadiem par galveno mērķi uzskata laulātā drauga izvēli un mātes pienākumu pildīšanu, taču pēdējos gados pieaug to sieviešu skaits, kuras **pirmajā vietā izvirza karjeru un izglītību**, nevis laulību vai mātes pienākumu uzņemšanos. Sievietes arvien biežāk precas vēlāk nekā viņu mātes un vecmāmiņas. **Izmaiņas sākas ap 30 gadu vecumu, jo tas sevi ietver attīstības posma krīzes elementus. Šajā laikā sieviete sāk uzdot sev jautājumus par līdzšinējo dzīvi – vai esošās vērtības, to izpratne, nodibinātās attiecības, saistības, sasniegumi, darbs, profesija būtu tieši tas, ko viņa ir vēlējusies?** Šajā krīzes periodā sieviete sāk analizēt un pārvērtēt attiecības ar tuvākajiem cilvēkiem (vīru, ģimenes locekļiem), kolēģiem, viņa var nomainīt darbavietu, ārējo tēlu, izskatu, dzīves stilu, uzsākt mācības, iegūt papildu izglītību. 30 gadu sākumu pavada īpaša izjūta – ja tagad kaut ko nemainīšu, tad būs par vēlu! **Periods starp 35 un 40 gadiem tiek vērtēts par produktīvo sievietes dzīvē, viņa var sasniegt maksimumu savā profesionālajā karjerā un savstarpējās attiecībās.** Taču šis apgalvojums nebūtu jāuztver pārāk kategoriski. Tomēr pēc daudzu psiholoģijas pētnieku atziņām šajā laikā tiek radīta bāze turpmākai dzīvei – gan profesionālā, gan materiālā.

G. Kraiga raksta par pētījumiem, kas veikti, novērojot sievietes, kuras par mātēm ir nolēmušas kļūt tad, kad jau ir sasniegta zināma dzīves stabilitāte (Craig, 710). Šīs sievietes ir izgājušas cauri dažiem svarīgiem pieaugušā attīstības posmiem un spējušas sevi finansiāli nodrošināt. Iegūtā profesija ir iemācījusi viņas organizēt savu dzīvi, būt kompetentām un mērķtiecīgām, viņas bieži cenšas balstīties uz iegūto pieredzi, lai labāk sagatavotu sevi bērna piedzimšanai un audzināšanai. Lai arī kāda būtu šo sieviešu izglītība, tā nav viņas sagatavojusi tam dezorganizācijas līmenim, kuram viņas tiek pakļautas, dzīvē ienākot mazulim. Šīs sievietes savā darbā ir pieradušas kontrolēt situāciju, tādējādi viņas nav spējīgas pietiekami elastīgi un pacietīgi pielāgoties

bērna vajadzībām. Sievietēm, kuras ir sasniegušas zināmu profesionālo statusu, ir pieradušas pie lietišķās dzīves spriedzes, bieži ir grūti ļaut sev atbrīvoties, esot kopā ar mazuli. Veltot diezgan lielu laiku posmu personīgajām lietām un interesēm vai pašattīstībai, viņas bieži ir nogurušas un pārāk aizņemtas, lai veltītu pietiekamu laiku bērnam. Vajadzība pēc stimula, kas izveidojusies neatkarīgās dzīves laikā, ne vienmēr tiek apmierināta ar stimulu, ko veido attiecības ar bērnu. Kopumā viņu gaidas un vajadzības redzami atšķiras no tās realitātes, ar kuru viņas sastopas, pildot mātes lomu (Carter & McGoldrick, 1980). Indivīda brieduma gadu kvalitāti būtiski nosaka ne tikai spēja mīlēt, bet arī spēja strādāt.

Profesionālā darbība pieaugušā vecumposmā nosaka sociālo statusu, ienākumu līmeni un prestižu. Tā nosaka dienas kārtību, sociālos kontaktus un personīgās izaugsmes iespējas. Cilvēki dalās trīs grupās pēc tā, ko viņiem nozīmē darbā patērētais laiks un enerģija:

- ♥ dažiem indivīdiem darbs ir tikai iztikas avots. Darbā var nopelnīt naudu, kas ļauj cilvēkam būt paēdušam, apģērbtam, uzturēt sevi un savu ģimeni;
- ♥ citiem tas dod iespēju attīstīt savas radošās spējas, zināšanas un potences, palīdz paaugstināt pašvērtējumu un iegūt citu cilvēku cieņu;
- ♥ trešajai cilvēku grupai darbs ir narkotikas – strādāšanu, tieksmi uz to nosaka nepārvarams nezināms iekšējs spēks (Whitbourne, 1986).

Analizējot anketās atbildes, kāpēc darbs cilvēkam ir svarīgs, zinātnieki ievēroja, ka tiek saņemtas divu veidu atbildes:

- ♥ viena daļa cilvēku min tās speciālās spējas un iemaņas, kas viņiem piemīt un palīdz veikt šo darbu. Zinātnieki šos faktorus nosauca par *iekšējiem*. Cilvēki, kuri pievērš uzmanību iekšējiem faktoriem, raksturo savu darbu kā izaicinājumu, kā interesi vai runā par savu kompetenci un darba sasniegumiem;
- ♥ citi galvenokārt pievērš uzmanību ārējiem faktoriem. Tie var iekļaut atlīdzību par paveikto darba algas un statusa izteiksmē, komfortu darba vietā un ērtu darba laiku, vadības kompetenci un profesionālo mācību programmu esamību, labvēlīgas attiecības un atbalstu no kolēģu puses, kā arī karjeras izaugsmes iespējas (Whitbourne, 1986).

Darbinieki, kuriem ir tieksme pievērst uzmanību iekšējiem faktoriem, pārsvarā min arī apmierinātību ar darbu, augstu motivāciju un aizrautību ar darba procesu. Viņi raksturo savu identitāti caur darbu un karjeru.

Kad cilvēku vada iekšējā motivācija, pieaug viņa aizrautība ar darbu, viņš sāk uzrādīt augstākus rezultātus (produktivitāti), kas savukārt veicina viņa kā kompetenta darbinieka identitātes pastiprināšanos un nostabilizēšanos. Ja mainās kāds no iepriekš minētajiem faktoriem, šim ciklam var būt arī pretējais virziens: nekompetences izjūta vai pārslodze darbā samazina iekšējo motivāciju, aizrautību ar darbu un produktivitāti (*Maehr & Breskamp, 1986; Whitbourne, 1986*).

Ļoti svarīgs faktors ir arī draudzīgas attiecības. Tās sevišķi nozīmīgas cilvēkiem ar nelielām karjeras izaugsmes iespējām, neraugoties uz to, ka viņi var būt pilnībā apmierināti ar saņemto darba algu (*Kanter, 1977*). Kontakts ar darba kolēģiem dod viņa darbam papildu jēgu. Sociālie kontakti darbavietā īpaši svarīgi sievietēm (*Repetti, Matthews & Waldron, 1989*). Ar to izskaidrojams arī fakts, ka strādājošām sievietēm piemīt stiprāka fiziska un psihiska veselība.

Mūsdienās biežāk nekā vēl 20. gadsimta beigās cilvēki cenšas atrast līdzsvaru starp ģimeni, darbu un izklaidi (*Derr, 1986; Whitbourne, 1986*).

Profesionālais cikls sākas brīdī, kad cilvēks vēl ir ļoti jauns. Supers un Heivighersts sadalīja šo ciklu vairākos posmos.

Pēc Supera teorijas, cilvēka profesionālais cikls sastāv no pieciem posmiem. Supera teorijas pamatā ir indivīda tieksme izzināt savas spējas noteiktā darba veikšanai un piemērotas profesijas meklējumi (*Super, 1957*). Šo meklējumu gaitā cilvēks attīsta un noskaidro profesionālo Es-koncepciju.

Heivigherstu savukārt interesē ne tik daudz indivīda vajadzības un spējas, cik jaunu darba iemaņu iegūšana, kas dod cilvēkiem iespēju kļūt par pilnvērtīgu strādnieku (*Havighurst, 1964*).

Supera un Heivighersta piedāvātie profesionālā ceļa modeļi drīzāk apraksta karjeras posmus, kas raksturīgāki vīriešiem, nevis sievietēm, jo, raksturojot 25 gadu vecumposmu (pēc Supera periodizācijas – karjeras nostabilizēšanas posms, pēc Heivighersta modeļa – kļūšana par profesionāli), nav atspoguļota tā izvēle, kas šajā periodā daudzām sievietēm ir mazu bērnu audzināšanas pienākumu noteikta. Kaut arī neliels sieviešu skaits savā profesionālajā dzīvē iziet tos pašus posmus, ko vīrieši, lielākā daļa sieviešu cenšas savienot darbu ar ģimenes pienākumiem, savai **profesionālajai karjerai pieejot no elastīgākām pozīcijām**. Dažas sievietes nestrādā tajā periodā, kad jāaudzina mazi bērni, citas strādā nepilnu darba dienu, vēl citas atrod iespēju papildināt ģimenes budžetu, strādājot mājās.

Taču nedrīkst uztvert Supera un Heivighersta dalījumu profesionālā ceļa posmos burtiski, jo mūsdienu mainīgajā pasaulē ir kļūdaini uzskatīt,

ka visi cilvēki vienādi izvēlas profesiju līdzīgos periodos un apstākļos (*Okun*, 1984). Jauni cilvēki bieži maina darbības veidu, kamēr saista savu dzīvi ar kādu noteiktu nodarbošanos, savukārt vecāki cilvēki karjeras izaugsmes dēļ maina darbavietas vai pat profesiju. Līdz ar to, iespējams, Supera un Heivighersta piedāvātais dalījums var būt attiecināms mazāk nekā uz pusi no strādājošiem pieaugušajiem.

Levinsons atzīmē, ka intereses par savu darbu (profesiju) saglabāšana un uzticība tam ir nepieciešama visā brieduma periodā, lai gūtu apmierinājumu (*Levinson*, 1978). Uzticība savai profesijai mainās gan individuālo, gan sociālo un ekonomisko faktoru ietekmē. Cilvēkiem ar nelielu atalgojumu, kā arī tiem, kuriem grūti cerēt uz paaugstinājumu amatā, ļoti grūti saglabāt uzticību darbam (*Moore*, 1969).

Levinsona pētījumā piedalījušies vīrieši jau ap 40 gadu vecumu piedzīvoja profesionālo stabilitāti. Šajā periodā, pēc Levinsona uzskatiem, cilvēks cenšas parādīt visu, uz ko viņš ir spējīgs ne tikai izvēlētajā profesijā, bet arī citās dzīves jomās (*Levinson*, 1978).

2. tabula. Supera un Heivighersta izstrādāto profesionālā ceļa posmu salīdzinājums

Supers	Heivighersts
1. Izaugsmes posms (0–14 gadi)	1. Identificēšanās ar strādnieku (5–10 gadi)
	2. Jaunu darba iemaņu iegūšana un strādīguma veidošanās (10–15 gadi)
2. Pētniecības posms (15–24 gadi)	3. Konkrētas profesionālās identitātes iegūšana (15–25 gadi)
3. Karjeras nostabilizēšanas posms (25–44 gadi)	4. Kļūšana par profesionāli (25–40 gadi)
4. Sasniegtā saglabāšanas posms (45–64)	5. Darbs sabiedrības labā (40–70 gadi)
5. Norieta posms (pēc 65 gadiem)	6. Pārdomas par produktīvo profesionālās darbības posmu (pēc 70 gadiem)

Uzsākot savu profesionālās karjeras ceļu, sievietes ne vienmēr seko vīriešu karjeras normatīvajam modelim. Sievietes profesionālās karjeras attīstībai piemīt lielāka formu daudzveidība nekā vīriešu karjeras ceļam. Daļa sieviešu izvēlas tradicionālo vīriešu nepārtrauktās aizņemtības modeli, citas sievietes izlemj radīt bērnus tad, kad ir sasniegušas noteiktus panākumus savā profesionālajā darbībā. Sievietes, kuras agrīnā pieaugušā vecumā velta sevi tikai rūpēm par ģimeni, dažkārt sāk strādāt ārpus mājas tad, kad viņu jaunākais bērns uzsāk skolas gaitas. Vidusmēra sieviete var ziedot desmit gadus tikai bērnu audzināšanai, kamēr tie ir mazi, un viņai atliek vēl 35 gadi, lai uzsāktu profesionālo darbību, sasniegtu panākumus vai realizētu kādas citas personīgās intereses (*Daniels & Weingarten, 1982*).

Līdzīgi vīriešiem, daudzas sievietes profesionālajā dzīvē (karjeras veidošanā) atrod apmierinājumu un realizē sevi. Aptauju rezultātā tika noskaidrots, ka daži karjeras nozīmīguma faktori sievietēm un vīriešiem sakrīt.

Galvenais iemesls var būt elementārā ekonomiskā nepieciešamība. Vientuļās sievietes mātes bieži ir vienīgās ģimenes apgādātājas. Daudzas sievietes darbu uzskata par interesantu un radošu nodarbošanos. Darbā viņas redz iespēju parādīt sevi, attīstīt savas spējas. Darbs sniedz sievietēm materiālo nodrošinājumu un pārliecību par nākotni, kā arī tā ir iespēja veidot karjeru (*Whitbourne, 1986*).

Tomēr pastāv arī atšķirības starp strādājošām sievietēm un vīriešiem. Saskaņā ar pētījumu rezultātiem sievietes biežāk nekā vīrieši izsaka vēlēšanos strādāt ar cilvēkiem – klientiem, darba kolēģiem un pat ar vadītājiem – kā svarīgu darba aspektu. Sociālā mijdarbība ārpus ģimenes loka pastiprina sievietes piederību cilvēkiem. Iespējams, ka daļai sieviešu starppersonu attiecības darbā ir svarīgas, jo palīdz izprast savu Es-koncepciju (*Forrest & Mikolaitis, 1986*), kā arī sociālais atbalsts palīdz samazināt depresiju un fiziskā nespēka līmeni (*Repetti, Matthews & Waldron, 1989*).

Strādājošās sievietes kopumā atšķiras no nestrādājošām ar spēcīgāku psihisko un fizisko veselību. Viņas retāk pārdzīvo depresijas un slimo ar somatiskām slimībām, kā arī sirds slimībām vai gremošanas traucējumiem. Sievietes, kuras strādā, vairāk ciena sevi. Īpaši tas ir raksturīgs neprecētām sievietēm, bet arī precētās sievietes gūst sava pašvērtējuma apziņu tieši profesionālā darbībā, it sevišķi tad, ja vīri atbalsta viņu darbību (*Baruch & Barnett, 1986; Kesler & McRae, 1982; McBride, 1990; Repetti, Matthews & Waldron, 1989; Rodin & Ickovics, 1990*).

Pastāv izteikts kontrasts starp tām sievietēm, kuras orientētas uz karjeru, un tām sievietēm, kurām darbs nav galvenais. Vienām rūpes par ģimenes pavardu ir nozīmīga nodarbe, kas nes apmierinājumu, otrām – apgrūtinoša nepieciešamība. Pašcieņa, apmierinātība ar dzīvi un sevis izjūta uz karjeru orientētām un neorientētām sievietēm krasi atšķiras. Sievietes, kuras raksturo sevi kā uz karjeru orientētas, strādā joprojām pilnu darba dienu, ir pilnīgi apmierinātas ar sevi. Nodarbinātās nepilnu darba dienu, strādājošas pagaidu darbā vai amatā, kas zemāks par viņu kvalifikāciju, ir mazāk apmierinātas ar sevi, mazāk sevi ciena un pieticīgāk vērtē savas spējas. To sieviešu, kuras neuzskata sevi par orientētām uz karjeru, raksturojums ir pretējs. Pašcieņa un apmierinātība ar dzīvi viņām nav saistīta ar pilnu vai nepilnu darba dienu. Šīs sievietes piekrīt tādiem apgalvojumiem kā “Es nespēju iedomāties pilnvērtīgu dzīvi bez bērniem” un “Es atteiktos no darba, kurš neļautu man pavadīt pietiekami daudz laika ar savu ģimeni” (*Pietromonaco, Manis&Markus, 1987*).

Sieviete un karjera

K. Horneja raksta, ka sievietes pūles sasniegt neatkarību, paplašināt savu interešu loku un darbības sfēru pastāvīgi sastopas ar skeptisku pozīciju, kam pamatā ir uzskats, ka šādas pūles vajadzētu pielikt tikai ekonomiskās nepieciešamības dēļ un ka tas ir pretrunā ar sievietes iedzimtajām īpatnībām un dabiskajām ievirzēm. Atbilstoši par šāda veida pūlēm runā kā par tādām, kuras sievietei nav vitāli nozīmīgas. Pastāv uzskats, ka visām sievietes pūlēm būtībā ir jābūt centrētām tikai un vienīgi uz vīriešiem un bērnu radīšanu (*Хорни, 451*). Ļoti svarīgs faktors ir tas, ka sievietes šādā situācijā piemērojas vīriešu vēlmēm un uzskata šādu pielāgošanos par savu patieso būtību. Viņas redz sevi tādas, kādas tās vēlas redzēt vīrieši, pašām neapzinoties, šo sieviešu dzīvi nosaka vīrietis (*Хорни, 284*).

K. Horneja apraksta sekas, kuras paredz esošais konflikts, radies saistībā ar sievietes dabas noteikto tieksmi būt autonomai būtnei un neapzināto, vēsturiski sabiedrības noteikto virzību uz pēcnācēju radīšanu un ģimenes pienākumu pildīšanu. “Daudzos gadījumos problēma ir saistīta ar sievietes attieksmi pret mātes lomu. Vienas sievietes grūtniecību noraida atklāti – tādā vai citā formā racionalizējot, citām bez redzamiem organiskiem iemesliem notiek spontānie aborti. Vēl citas sūdzas par sliktu pašsajūtu grūtniecības laikā. Dzemdībās var būt tādas izpausmes kā neirotiska trauksme vai dzemdes muskulatūras

savilkšanās funkcionālais vājums. Citām sievietēm rodas problēmas ar bērna barošanu – no pilnīgas nespējas barot ar krūti līdz nervu sabrukumam, vai arī viņa neizrāda vēlamo mātes attieksmi pret bērnu. Var novērot viegli aizkaitināmas vai pārāk trauksmainas mātes, kuras nav spējīgas sniegt bērnam patiesu siltumu un dod priekšroku nodot viņu aukles audzināšanā” (Хорни, 306).

Horneja raksta, ka līdzīgi notiek arī ar sievietes attieksmi pret saimniecību jeb mājas pienākumiem. Tiem tiek piešķirta pārmērīga nozīme, un šie pienākumi kļūst par mocībām visiem mājiniekiem, vai arī – tie apnīk tik ļoti, ka jebkurš darbs, ko sieviete veic mājās, neviļus izsauc spriedzi (Хорни, 307).

Iepriekš minētais liecina par sievietes autonomijas neatsveramo vērtību viņas dzīvē un ģimenes veidošanas procesā. Ja sieviete vadās pēc kāda cita (vīrieša, sabiedrības), nevis subjektīvi pieņemtajiem lēmumiem, cieš pati sieviete un viņas ģimene.

Sabiedrības noteiktā attieksme postulē patriarhālo sievietības ideālu – sievieti kā būtni, kuras vienīgā vēlēšanās ir mīlēt vīrieti un būt viņa mīlētai, apbrīnot viņu un kalpot viņam. Šāda viedokļa piekritēji kļūdīgi spriež pēc ārējās uzvedības par iekšējo dispozīciju, tā kā pēdējo būtībā nav iespējams izzināt kā tādu, jo bioloģiskie faktori nekad neparādās tīrā, neaizplīvurotā veidā, bet vienmēr – tradīciju un vides pārveidotā formā (Хорни, 452).

Vēsturiski mūsu civilizācijas izteikti vīrišķā rakstura rezultātā sievietēm pastāvēja lielākas grūtības sublimēt enerģiju, lai pilnībā apmierinātu savu būtību, tādēļ ka visas profesijas bija izteikti vīrišķīgas. Šis fakts pastiprināja sieviešu nepilnvērtības izjūtu. Viņas nevarēja sasniegt tādus pašus rezultātus šajās profesijās kā vīrieši, no tā izriet, ka pati realitāte deva jaunus apstiprinājumus viņu nepilnvērtībai un nespējai būt autonomām personām ar augstu pašcieņas līmeni (Хорни, 301).

Sievietei ar viņas pazemināto pašcieņu gadsimtu garumā šāda mantotā loma nodrošina miera ostu, kur viņa ir atbrīvota no piepūles, saistītas ar citu spēju attīstību, kā arī no konkurences un kritiskas līdzcilvēku attieksmes. Šādā situācijā savu neatkarību viņas var sasniegt tikai cīņas rezultātā, kas vērsta pret ārējo opozīciju un savu iekšējo, tradicionālā ideāla mantoto pretošanos (Хорни, 452–453).

Mūsdienās ar šādu konfliktu sastopas katra sieviete, kura ir nolēmusi veidot karjeru, tajā pat laikā nevēlēdamās maksāt par savu drosmi ar atteikšanos no sievišķības. Šādas sievietes neapmierina esošā vēsturiskā sabiedrības noteiktā situācija, šīs sievietes uzsāk jebko, sekojot

tikai savam aicinājumam, viņām ir īpašas intereses; viņas tiecas pēc neatkarīgas personības attīstības (Хорни, 453).

Horneja raksta, ka sievietei "ir viena izeja no neapmierinošā stāvokļa: caur sasniegumiem darbā, cieņas iegūšanu no apkārtējiem cilvēkiem, godkārīgo centienu realizāciju. Visas šīs sievietes bez izņēmuma meklē šādu izeju, attīstot milzīgu godkāri. Viņas virza spēcīgi impulsi, kuri nāk no ievainotās sievietes pašcieņas un pārmērīgās sāncensības izjūtas" (Хорни, 486–487).

Par spīti milzīgajai godkārei sievietes bieži cieš neveiksmi savos mēģinājumos neatlaidīgi sekot nospraustajam mērķim. Viņas padara ievainojamas pat maiga kritika un uzslavas. Kritika aizskar viņu slēptās bailes – vai viņas vispār ir spējīgas veiksmīgi sacensties, bet uzslavas – bailes no jebkuras konkurences, lai arī kāda tā būtu, īpaši no tādas, kur viņas var zaudēt.

Zemais autonomijas līmenis dažām sievietēm rada papildu grūtības sevis realizācijas procesā. Karena Horneja raksta par apbrīnojamu neatbilstību starp uzpūstu godkāri un nepietiekamu pārliecību par sevi. Visas šīs sievietes varētu pilnvērtīgi strādāt saskaņā ar savām individuālajām nosliecēm – rakstniecībā, zinātnē, mākslā, medicīnā, organizatoriskajā darbībā. Pats par sevi saprotams, ka jebkurai produktīvai darbībai ir nepieciešama noteikta pašpārliecinātība, jo tās trūkums izsauc paralizējošu darbību. Roku rokā ar pārlieku augstām ambīcijām iet nepietiekama drosme, kas savukārt ir saistīta ar nepārliecinātību par sevi un nestabilu dvēseles stāvokli (Хорни, 489).

Horneja raksta, ka šādai neatbilstībai ir praktiskas sekas. Šīs sievietes, pašas to neapzinoties, cer izcelties uz citu fona, piemēram, virtuozī spēlēt klavieres, pietiekami nevingrinoties; spīdoši zīmēt, nezinot tehnikas mākslu; sasniegt rezultātus zinātnē, nepieliekot īpašu piepūli; pareizi diagnosticēt slimību bez speciālas apmācības. Savu neizbēgamo neveiksmi viņas nesaista ar pašu nereālistiskajām gaidām, bet uzskata par spēju nepietiekamību vispār. Šīm sievietēm ir tendence pamest visu uzreiz, lai arī ko viņas darītu, tādējādi liedzot sev iespēju ar neatlaidīgu darbu sasniegt prasmes un zināšanas, kas nepieciešamas veiksmi. Tādā veidā, neko nemainot, notiek tālāka, vēl lielāka neatbilstība starp pārmērīgajām ambīcijām un nepietiekamu pārliecību sevi (Хорни, 489).

Ja sieviete nerealizē savu autonomiju, grūtības kļūst vēl redzamākas. Jauna meitene viegli pārdzīvo erotiskās neveiksmes un gaida ko labāku. Sabiedrības vidusslānī arī ekonomiskā neatkarība nav tik ļoti aktuāla. Interesu loka samazināšanās arī neliek par sevi tik ļoti manīt.

Tuvojoties trīsdesmit gadu sliekšnim, neveiksmes, kas turpinās mīlestības jomā, tiek uztvertas kā fatāla neizbēgamība, jo apmierinošu savstarpējo attiecību iespējamība kļūst jo mazāk reāla, galvenokārt iekšējo iemeslu dēļ. Šie iemesli ir gan pašpārliecinātības līmeņa kritums, gan vispārējās attīstības palēnināšanās. Tas viss rada nespēju sasniegt brieduma gadiem raksturīgu pievilcību. Jo tālāk, jo vairāk sāk apgrūtināt ekonomiskā atkarība un beidzot tukšums darbības un sasniegumu sfērā tiek izjuts vēl jo spēcīgāk, tāpēc ka ar gadiem pati sieviete un sabiedrība lielāku nozīmi piešķir sasniegumiem. Dzīve liekas bez jebkādas jēgas, parādās rūgtuma izjūta, sievietes dziļāk un dziļāk grimst pašapmānā. Viņas domā, ka spēj būt laimīgas tikai mīlestībā, bet, ņemot vērā sievietes dvēseles būtību, viņas tādas nevarēs būt; no otras puses, viņu ticība savām spējām arvien samazinās (Хорни, 493).

Sieviete var sasniegt maksimālo savas dzīves funkcionalitāti, tikai pārvarot visus negatīvos eksistences aspektus. "Katra sieviete, pat pilnībā nesaprotot un neapzinoties pati sevi, labi izjūt iekšējo sadalīšanos un uzstājīgu vajadzību izpildīt savu bioloģisko lomu. Rodas iespaids, ka kaut kas neļauj viņai eksistēt citādā veidā, izņemot to, kuru viņa ir apguvusi bērnībā. Sieviete nevēlas izzināt sevi līdz pašām dziļēm, baidoties no tā, kas viņā ir noslēpts" (Менегети, 11).

Менегети uzskata, ka sievietes zemais autonomijas līmenis liedz viņai pilnvērtīgi funkcionēt un sasniegt panākumus. "Vispirms sievietēm ir jāatbrīvojas no iekšējām važām. Ja sieviete neatbrīvojas no diādiskās atkarības, viņa nekad nevarēs realizēt savas spējas un atrast sevi saskaņā ar dzīves projektu. ...Visas iepriekšējās civilizācijas pamatā bija nolikta ģimene. Sieviete tika skatīta kā dzimtas turpinātāja, kā seksuālā apmierinājuma objekts, kā saimes māte. Un arī šodien viņa nav spējīga apzināties savu garīgo priekšrocību, ieraudzīt sevī personību, prātu. Vēl līdz šim sieviete pirmajā vietā liek pēcnācēju radīšanu un laulības attiecības." Ģimenes dibināšana, bērnu radīšana ir jauka un patīkama, tikai, pirmkārt, sievietei ir jārealizē savs radošais potenciāls, jāiemūžina savs sniegums pasaules vēsturē, tikai tad, kad viņai ir bijusi iespēja radīt garīgās vērtības, sieviete var uzņemties rūpes par ģimeni (Менегети, 21).

Sievietēm ir raksturīgi nepamanīt sabiedrības iejaukšanās dziļumu indivīda dzīvē, visu sociālās un juridiskās vardarbības vērienu. Pēc savas būtības sieviete tiecas dzīvot pati par sevi. Tādu autonomo individuālismu pastiprina poēzija, mūzika, māksla, dziesmas, teātris, tas tiek apdziedāts, afišēts, par to daudz runā, bet būtībā, psiholoģisko kategoriju un cilvēka uzvedības pamata līmenī, tas neeksistē. Realitātē

prevalē sabiedrība. “Kad mēs ejam uz vannas istabu, uzvelkam apakšveļu, mēs nokļūstam “sabiedrībā” kā bankas, ekonomiskajā, ražošanas, mārketinga sistēmā. Likums nosaka mūsu uzvedības stilu – pludmalē, mājās, baznīcā – visur” (*Менегети*, 137).

“Katrs no mums sāk izprast sociālo piederību pēc piecpadsmit sešpadsmit gadiem, un sieviete tādā situācijā ierauga vienīgo savas dzīves realitāti un vērtību ģimenē. Sabiedrība grūž viņu ģimenē kā precīzi strādājošu reproduktīvu mehānismu. Sieviete ievieto birokrātiskajā inkubatorā: viņai ir jāseko savai lomai vai kategorijai, viņai jādzemdē bērni, jācieta vīrs kā likumīgs valdnieks, kas sevī iemieso valsti, tā vai citādi jāpakļaujas viņam, lai dotajai sabiedrībai garantētu iedzīvotāju atražošanu” (*Менегети*, 138). Šī iemesla dēļ sieviete zaudē sevi kā personību, aprobežojoties tikai ar mātes lomu: viņai pienākas “ražot” bērnus, vadoties no sabiedrības pieprasījuma.

Sieviete atrodas sociālo shēmu ietekmē, neapzinoties, ka sociālā spēle sakņojas viņas bērnībā, viņas zemapziņā. Menegeti raksta, ka mūsdienu psiholoģijas sistēmas pati rūpīgākā analīze ar grūtībām atrod sievietē iniciatīvu, tiekšanos pēc līdera statusa, vēlmi kļūt par uzņēmēju, pārvaldnieku, vadītāju. Tāpat ir jāatzīst, ka sieviete, kura ieņem vadošu posteni un iemanto autoritāti, liekas izņēmums, viņas sasniegumi tiek reducēti uz gadījumu, veiksmi. Sievietes panākumi netiek atzīti kā dabisks fakts. Ja par veiksmīgu uzņēmēju kļūs vīrietis, šo faktu sabiedrība pieņems kā pašu par sevi saprotamu, bet veiksmīgu sievieti uzskatīs par unikālu parādību, izņēmumu, ar šo attieksmi pastiprinot noteiktās normas. “Būtībā sieviete tiek uzskatīta kā sociālais objekts, kā māte, kā ķermenis, kā vitrīna – kā plūsmas objekts sociālās sistēmas konveijerā. Kā nepaskatīties, sieviete nes sistēmai labumu, tādējādi paliekot tikai par tās instrumentu. Ļoti grūti ir iedomāties sievieti kā pirmējo un augstāko varas posmu, turpretī redzēt vīrieti šajā vietā nevienam nerada īpašas grūtības” (*Менегети*, 139–140).

Problēma ir aspektā, ka sieviete vienmēr tiek apskatīta no izmantotajam līdzekļa, objekta, vispārīga labuma pozīcijas, kam viņa pati praktiski piekrīt. Pievēršoties literatūrai, kino, zinātniskajiem pētījumiem, var ieraudzīt, ka sievietē tiek akcentētas tikai tādas lietas kā ķermeņa dotumi, skaistums un viņas sniegtais apmierinājums. Daudzām sievietēm tas patīk, viņas arī vēlas tādas būt. Dažas feministiskās kustības pasvītro sievietes ķermeņa pārākumu, bet visās afroaziātikajās, afrokubiskajās un afrobrazīliskajās kultūrās sieviete pilnībā tiek nonivelēta līdz ķermeniskajai funkcijai, kas noliedz visu viņas iniciatīvu, kontroli, viņas prāta vērtību. Pēc Menegeti domām, “katra sieviete

slāvina sevis kā ķermeņa – pievilcīga radījuma ar gludu formu, bez asiem stūriem un ērkšķiem (lai tikai kādu nesadurtu un visiem izpatīktu) – eksistenci. Sieviete ir kā bumbiņa, kuru vīrieši mētā no vieniem vārtiem uz citiem, no vienas sistēmas uz citu, no vienas sabiedrības uz citu” (*Менегети*, 141).

Autonomiju var raksturot kā īpašību, bez kuras sievietei ir neiespējami kļūt par savas dzīves līderi. “Kad attiecības ar ģimeni, ar bērnu, ar partneri, sociālās saites, ideoloģiskās nostādnes utt. kļūst par noteicošajām, tās neizsauc ne ģimene, ne ideoloģija, kā tādas. Lieta ir tāda, ka pašas sievietes pieeja pārvērš viņas attieksmi smagās važās. Tas nozīmē, ka attiecības ar citu cilvēku aprobežo iespējas, iegrožo darbību, pamazina sievietes spēju attīstīt sevi. Citiem vārdiem sakot, šajās attiecībās viņa iztukšo sevi, patērē savas vērtības, un viņai sāk pietrūkt telpas, lai dotos uz priekšu ar lielāku efektivitāti. Raksturīga ir līdera spēja atbildīgi un racionāli nopelnīt personīgās rīcības brīvību, ievērojot visus likumus un nosacījumus. Līderis nespēj pastāvēt bez autonomijas, tādēļ ka, tikko viņa iniciatīva, cienīga pati par sevi, atšķirsies no partnera vai ģimenes interesēm, pēdējo pusē nostāsies visa sabiedrība” (*Менегети*, 168).

Sievietes autonomiju raksturo neatkarība. Pēc profesora Menegeti uzskatiem, viņai, pirmkārt, ir jāiegūst pilnīga un absolūta neatkarība no vīrieša. “No pašas bērņības sievietei ir jā māca būt personībai, būt pašai par sevi, bet viņai liek spēlēties ar lellēm, tādējādi sagatavojot mātes un sievas lomai. Viņai ar visu atbildību jātiecas pēc personīgās ekonomiskās brīvības, jāatrod profesionālās peļņas iespēja, tādēļ ka tikai patstāvīgi nopelnītais nosaka personīgo neatkarību, ļauj aizstāvēt savu viedokli, ļauj būt pašai. Sieviete nav jā rēķinās ar to, ka brīvību viņai garantēs vīrieša mīlestība. Brīvība ir jā nopelna pašai: tās ir zināšanas, darbs, nauda, kas pieder vienīgi jums. Kad vīrietis maksā par sievieti, viņš vienlaicīgi saka: “Tu esi mana.” Pieņemot šādu uzvedības tipu, sieviete nonivelē sevi līdz priekšmetam, kas pieder vīrietim, līdz objektam, kas izlikts tirgū. Sieviete ir jābūt ekonomiski brīvai, neatkarīgai no cita cilvēka, vai tas ir vīrietis vai cita sieviete” (*Менегети*, 82).

Psihoanalītiķi Dž. Boulbijs un F. Dolto uzsver autonomijas nozīmi indivīda socializācijas procesā saistībā ar audzināšanu ģimenē. Meiteņes, kuru virzība uz autonomiju ģimenē netiek atbalstīta, kuru vecāki līdz pusaudzā vecumam nosaka viņu dzīvi, izvēles, pieņem lēmumus viņu vietā, veidojas “tikai par sievietēm, kurām būs nepieciešams apprecēties, lai kļūtu par legālām prostitutām, jo viņas neprot nopelnīt iztiku” (*Dolto*, 142). Sieviete ar zemu autonomijas līmeni redz sevi

tikai un vienīgi saistībā ar citu cilvēku, nespēj pastāvēt pati par sevi, kā arī realizēt savas dabas dotās potences. Individīds ar augstu autonomijas līmeni attīsta sociālo dzīvi ārpus ģimenes, viņam nav nepieciešamas simbiotiskas attiecības ar citu personu (*Boulbijs*, 34).

Sieviete ir tiesīga darīt visu, ko viņa vēlas: stāties laulībā, radīt bērnus, bet viņas izaugsmes ceļam nav jābūt kāda cita noteiktam. Sieviete ir jāplāno savs dzīves ceļš. Vēsturiskās nostādnes ir nepietiekamas, lai ierobežotu personību. Viss ir atkarīgs no sievietes gatavības rīkoties, dzīvotspējas, piederības pašai sev, sava iekšējā dzīves projekta kongruences saglabāšanas (*Менегети*, 169).

Aplūkotās K. Horneja, Dž. Boulbija, F. Dolto, A. Menegeti atziņas norāda uz autonomijas līmeņa neatsveramo nozīmi sievietes dzīvē, atspoguļo šķēršļus, kādi rodas, ja sieviete patstāvīgi nespēj pieņemt lēmumus, ja viņas dzīvi nosaka citi – cilvēki, apstākļi, kas nav pašas noteikts.

Pamatojoties uz iepriekš minēto autoru koncepciju, var teikt, ka **sievietes ar augstu autonomijas līmeni ir prioritāri orientētas uz karjeru, bet sievietes ar zemu autonomijas līmeni – uz ģimenes dzīvi.**

Pētot sakarību starp sievietes autonomijas līmeni un orientāciju uz karjeru vai ģimeni, tika noteiktas dažas sakarības:

- ♥ Sievietes ar augstu autonomijas līmeni ir prioritāri orientētas uz karjeru 50 gadījumos no 176, attiecīgi 28%, uz ģimenes dzīvi – 33 gadījumos, attiecīgi 19%. 53% gadījumos (93) respondentes nevarēja noteikt kā prioritāti ģimeni vai karjeru, abas sfēras tika uzskatītas par līdzvērtīgām. Tas liecina, ka sievietes ar augstu autonomijas līmeni nespēj noteikt karjeras vai ģimenes dzīves prioritāti, bet prioritārā orientācija uz karjeru ir par 9% lielāka nekā uz ģimenes dzīvi.

- ♥ Sievietes ar zemu autonomijas līmeni ir prioritāri orientētas uz karjeru 20 gadījumos no 104, attiecīgi 19%, uz ģimenes dzīvi – 35 gadījumos, attiecīgi 34%. 47% gadījumos (49) respondentes nevarēja noteikt kā prioritāti ģimeni vai karjeru, abas sfēras tika uzskatītas par līdzvērtīgām. Tas liecina, ka sievietes ar zemu autonomijas līmeni pārsvarā gadījumu nespēj noteikt karjeras vai ģimenes dzīves prioritāti, bet prioritārā orientācija uz ģimenes dzīvi ir par 15% lielāka nekā orientācija uz karjeru.

Tātad sievietes ar augstu un zemu autonomijas līmeni pārsvarā gadījumu nevar noteikt karjeras vai ģimenes dzīves prioritāti. Sievietes ar augstu autonomijas līmeni biežāk prioritāri izvēlas karjeru nekā ģimenes dzīvi. Savukārt sievietēm ar zemu autonomijas līmeni ģimenes dzīve kā izvēles prioritāte ir vairākumā gadījumu nekā karjera.

PERSONĪBAS VIDĒJAIS BRIEDUMPOSMS

Hronoloģiski vidējais briedums cilvēkam sākas 40 gados un turpinās līdz 60–65 gadiem, taču speciālistu viedokļi ievērojami atšķiras. Daudz kas ir atkarīgs no tā, kādā dzīves posmā cilvēks atrodas? Vai 43 gadus veca sieviete uzskata sevi par vidējā vecuma pārstāvi, ja viņai tikko piedzimis bērns, vai 41 gadu vecs vīrietis, kurš tikko sācis pārkvalifikācijas kursu, uzskata, ka šajā vecumā viņš ir sasniedzis savas profesionālās karjeras virsotni vai atrodas tās sākumā?

Vidējā brieduma periods dažādiem cilvēkiem var būt īsāks vai garāks. Šis atšķirības rodas vairāku faktoru ietekmē:

- ♥ **Sociālie un pozicionālie faktori.** Vidējais briedums ir pārejas posms starp divām paaudzēm. Cilvēks, sasniedzot šo vecumu, izjūt atsvešināšanos gan no jaunāka vecuma cilvēkiem, gan no tiem, kuri jau ir pensijā.
- ♥ **Fiziskie un bioloģiskie faktori.** Sieviete var ievērot, ka dēls ir izaudzis garāks par viņu pašu; vīrietis var pamanīt, ka artrīts sāk negatīvi ietekmēt viņa darba spējas.
- ♥ **Psiholoģiskie faktori.** Vairākums no šiem faktoriem ir saistīti ar dzīves pārmaiņu jautājumiem. Cilvēki sāk saprast, ka dzīves garumā tika pieņemti vairāki lēmumi profesionālās karjeras un ģimenes dzīves ziņā; šīs dzīves jomas šajā vecumā ir gandrīz izveidojušās – atliek tikai pilnībā tās realizēt. Nākotne vairs neasociējas ar bezgalīgām iespējām ("Es vairs neesmu tik jauns, lai bezgalīgi paļautos, ka gan jau vēl uzspēšu...").

Parasti cilvēki saista vidējā brieduma iestāšanos ar ģimenes ciklu, – kad viņu bērni sāk atstāt dzimto māju. Vidējo briedumu noteicošās pazīmes var būt saistītas arī ar profesionālo ciklu: cilvēki vairs nevirzās uz augšu pa karjeras kāpnēm. Iespējams, cilvēks ir sasniedzis kādu augstu amatu vai noteiktu statusu, vai arī viņam kļūst skaidrs, ka tas, ko viņš ir sasniedzis, atrodas daudz zemāk par viņa sākotnējām iecerēm.

Psihologi, sociologi un pat paši vidējā brieduma vecumposma pārstāvji nav vienisprātis par to, ko izjūt cilvēks šajā vecumā? Vai var uzskatīt šo vecumu par iespēju posmu, par stabilitātes un potenciālas līderības periodu? Vai tas ir neapmierinātības, iekšēja izmisuma un depresijas laiks? Cilvēka skatienu uz savu vecumu nosaka ekonomiskie dzīves apstākļi, sociālais stāvoklis un tā laika īpatnības, kurā viņš dzīvo. Daudzi apzinās, ka viņi vairs nav jauni, taču šis fakts nemaz nemulsina (Hunt&Hunt, 1975; Neugarten, 1968).

Cilvēku fiziskā aktivitāte var daļēji samazināties, taču viņu dzīves pieredze un savu iespēju apzināšanās ļauj veiksmīgi darboties. Cilvēki vidējā brieduma vecumā spēj pieņemt lēmumus ar apbrīnojamu vieglumu, ko nevarēja darīt agrāk. **Tāpēc vecuma grupu no 40 līdz 60 sauc par “vadītāju paaudzi”, un arī tāpēc vairākums cilvēku, kuri strādā valsts vadībā, vada uzņēmumus utt. un ir atbildīgi par svarīgu lēmumu pieņemšanu, arī pieder šai vecuma grupai.**

Protams, ir arī tādi, kuri nespēj sakārtot paši savu dzīvi, kur nu vēl vadīt citus. Piemēram, Frenkela-Brunsvika (*Frenkel-Brunswik*, 1963) neuzskata vidējā brieduma cilvēkus par “vadītāju paaudzi”. Viņa raksturo šo dzīves posmu kā dzīves aktivitātes pazemināšanās periodu, kura iestāšanās (apmēram 48 gadu vecumā) saistās ar psiholoģisko un bioloģisko krīzi. Arī Levinsons un viņa kolēģi (*Levinson*, 1978) uzskata, ka “dzīves vidus pāreja – vidējās vai pat smagas krīzes laiks”.

Daļa pētnieku neizsaka viennozīmīgu viedokli, bet raksturo vidējo briedumu divējādi (*Chiriboga*, 1981; *Sherman*, 1987). Šo vecumposmu var skatīt kā uzplaukuma laiku attiecībā pret ģimenes dzīvi, cilvēka karjeru vai radošām spējām, bet tajā pašā laikā tieši šajā vecumā cilvēki visbiežāk sāk aizdomāties par to, ka dzīve nav bezgalīga un viņu laiks neatgriežami aiziet. Dažus dzīves vidusposmā sāk uztraukt radošā potenciāla realizācijas jautājumi un nepieciešamība kaut ko nodot jaunākajām paaudzēm, cilvēki sāk pārdzīvot par kādreiz neizmantotām iespējām, rūpēties par tuvu attiecību saglabāšanu ar sev nozīmīgiem cilvēkiem. Katrs svarīgs notikums – bērna piedzimšana, nāve, darba maiņa, šķiršanās – piespiež cilvēku paskatīties uz viņa dzīvi no cita redzes leņķa (*Sherman*, 1987). Daudzi izvirma devīzi: “Visi darbi jāpaveic tieši tagad” (*Gould*, 1978).

Mīts par vidējā brieduma vecuma krīzi

Kaut arī daži pētnieki uzskata, ka vidējais vecums tiek uztverts kā “periods, kad tiek sagrautas cerības, bet daudzas iespējas liekas uz visiem laikiem zaudētas” (*Clauser*, 1986), pētījumu lielākā daļa pierāda pretējo.

Apkopotie dati liecina, ka vairākums pieaugušo pārdzīvo vidējo briedumu kā pārejas gadus, pilnus gan ar pozitīviem, gan ar negatīviem notikumiem, kuri saistīti ar novecošanas procesu (*Hunter&Sundel*, 1989).

Saskaņā ar pārejas modeli cilvēka attīstību raksturo notikumu, kuras var paredzēt un plānot, secība. Kaut arī šī pāreja var izraisīt psiholoģiskas un sociālas grūtības, vairākums cilvēku veiksmīgi tiek tam pāri, jo, zinot noteiktu (neizbēgami) notikumu tuvošanos, pielāgojas tiem. Piemēram, 40-gadīgs uzņēmējs, zinot, ka viņš atstās savu uzņēmumu apmēram 60 gadu vecumā, sāk pārskaitīt naudu uz pensijas kontu. Pateicoties pielāgošanās un paredzēšanas spējai, cilvēki savlaicīgi gatavojas pārmaiņām (Clauser, 1986; Troll, 1985).

Pēc iepriekš minēto zinātnieku domām, Levinsona (Levinson, 1978), Goulda (Gould, 1978) un Vailenta (Vaillant, 1977) krīzes modelim ir nepilnības, jo tas tika veidots, balstoties tikai uz vīriešu pētīšanu, neskatot sievietes attīstību. Piemēram, vienā no Levinsona pētījumiem (Levinson, 1978) viņš un kolēģi atklāja, ka 40-gadīgs vīrietis var apšaubīt vai vismaz sākt pārvērtēt no dažādām pusēm savas dzīves vērtību. Ja viņam izdevies daudz sasniegt, viņš var aizdomāties: "Vai sasniegtais bija patērēto spēku vērts?" Ja savukārt vīrietim neizdevās sasniegt iecerēto, viņš sāk apzināties, ka laika vairs nav daudz, lai kaut ko mainītu. Vīrietis šajā periodā sāk apšaubīt visas savas dzīves puses, ieskaitot darbu un ģimenes attiecības (Levinson, 1986).

Tāpat dzīves vidusposms ir laiks, kad cilvēki kritiski vērtē un analizē savu dzīvi. Viņi var būt apmierināti ar sevi, ja uzskata, ka sasnieguši savu iespēju virsotni (Chiriboga, 1981). Citiem šī analīze var būt sāpīga.

Pētījumi rāda, ka kognitīvās spējas ar vecumu pazeminās. Iespējams, ka šis process sākas vēlākajos gados un skar tikai dažus intelekta aspektus, jo dažas intelektuālās spējas vidējā vecumā pat paaugstinās, īpaši tiem cilvēkiem ar augstāko izglītību, kuri turpina aktīvi darboties (Schaie, 1983). Pretēji viedoklim, ka intelektuālā attīstība sasniedz virsotni jaunības gados, daudzu spēju attīstība turpinās visā vidējā vecuma laikā, kamēr cilvēks vēl turpina strādāt (Willis, 1989).

Pēc Horna teorijas, pastāv divu veidu intelekti: plūstošais un kristalizētais (Horn, 1982). **Plūstošo intelektu** veido tās spējas, ar kuru palīdzību cilvēks apgūst kaut ko jaunu (arī iegaumēšanas ātrums un rezultativitāte, indukcija, darbošanās ar telpiskiem tēliem un jaunu saišu un attiecību reproducēšana). Šos procesus apzīmēja ar terminu "plūstošais intelekts", parādīja, ka visi intelekta procesi it kā ieplūst citos intelektuālās darbības veidos, ieskaitot uztveri, atpazīšanu, analīzi un dažādu uzdevumu risināšanu (Horn, 1982; Neugarten, 1976).

Pēc zinātnieku domām, šis intelekts saistīts ar cilvēka bioloģisko attīstību, tāpēc tā attīstība palēninās pēc jaunības gadiem.

Savukārt **kristalizētais intelekts** ir spējas, kuras rodas cilvēkam līdz ar pieredzi un izglītošanos un balstās uz gadiem krātu zināšanu bāzes. Tās ir spējas veidot attiecības, spriest, analizēt problēmas un izmantot iegūtās stratēģijas uzdevumu risināšanai. Cilvēki šo intelekta formu iegūst izglītības rezultātā un kontaktos ar savu kultūru. Atšķirībā no plūstošā intelekta kristalizētā intelekta līmenis paaugstinās tik ilgi, kamēr cilvēks spēj uztvert informāciju (*Neugarten, 1976*).

Šī teorija ne vienmēr apstiprinās praksē. Pētot lielu vidējā brieduma vecumposma cilvēku grupu, zinātnieki ieguva šādus rezultātus:

- ♥ no 45% līdz 60% respondentu gan plūstošā, gan kristalizētā intelekta testu rezultāti saglabājās vienā līmenī, pat pēc 70 gadu vecuma;
- ♥ daži respondenti (10–15%) uzrādīja pat testu rezultātu uzlabošanos līdz pat 75 gadu vecumam;
- ♥ apmēram 30% respondentu testu rezultāti pakāpeniski pasliktinājās, sevišķi pēc 60 gadiem (*Schaie, 1983*).

Tā kā vidējā brieduma pētīšanā tika izmantotas ļoti daudzas metodes un dažādi testi, to rezultāti atšķiras. Taču kopumā var secināt, ka intelektuālo spēju izmaiņas šajā vecumposmā nav lielas. Bieži vien testos parādās intelekta līmeņa paaugstināšanās līdz 40 gadu vecumam, pēc tam (līdz 55–60 gadiem) seko zināmas stabilitātes posms. Statistiski ievērojama rezultātu pazemināšanās cilvēkiem līdz 60 gadiem tika konstatēta tikai subtestos uz aritmētiskām darbībām un runas ātrumu (*Schaie, 1990*).

Zinātnieki atzīmē vienu faktoru, kurš vienmēr pazeminās vidējā briedumā. Ātras darbības, kas pieprasa no cilvēka momentānu reakciju, sāk padoties arvien grūtāk. Tas ir izskaidrojams ar psihomotoro procesu palēnināšanos. 40–50 gadu vecumā šis process nav tik spilgti izteikts kā vēlāk. Pieaugušie šajā vecumā cenšas kompensēt ātruma samazināšanos ar darbību efektivitāti un daudzpusīgām zināšanām (*Salthouse, 1990*). Ja intelektuālās darbības tiek trenētas, kaut vai ikdienišķo uzdevumu risināšanā, intelekts un reakciju ātrums šajā vecumā saglabājas augstā līmenī (*Botwinick, 1977*).

Cilvēki spēj pielāgot savu intelektuālo attīstību videi, kurā viņi dzīvo, liekot uzsvāru uz kādu noteiktu iemaņu attīstību, atstājot novārtā pārējās, un līdz ar to gūt panākumus darbā un sabiedriskajā dzīvē (*Lerner, 1990*).

Tātad kļūst skaidrs, ka vidējā brieduma vecumposmā viens no svarīgākajiem faktoriem, kurš ietekmē cilvēku izzīņas darbību, ir viņa pieredze.

Pieredze un meistarība

Pieredzes bagātība nenodrošina meistarības līmeni šajā vecumā. Kā rāda pētījumu rezultāti, vecāki arhitekti ar gadiem zaudē vizuālās novērtēšanas iemaņas, mašīnrakstītājas nevar tik ātri rakstīt kā agrāk (*Charness, 1981; Salthouse, 1987*). Protams, ar pieredzi daļēji tiek kompensēta meistarības līmeņa pazemināšanās: arhitekts gandrīz automātiski spēj noteikt, kādi būvmateriāli būs vispiemērotākie šajā gadījumā, mašīnrakstītājas spēj ar redzi aptvert plašāku vārdu laukumu, kas ietaupa darba laiku. Tātad cilvēka attīstība paredz kompromisu: pazeminoties vienu iemaņu līmenim, citas iemaņas uzlabojas (*Baltes, 1987*).

Citu profesionālās meistarības iemaņu vidū var nosaukt arī nepārtrauktu kompetences attīstību, iedziļināšanos specialitātē, teorētiski vai praktiski lietderīgas zināšanas, tipveida uzdevumu ātru atpazīšanu un vispārinātas domāšanas un problēmu risināšanas iemaņas.

Kognitīvo iemaņu attīstības priekšnosacījums daudziem cilvēkiem ir darbs. Kognitīvās spējas tiešā veidā ir saistītas ar cilvēkiem izvīrtām prasībām. Cilvēki, kuru darbs saistīts ar sarežģītu uzdevumu risināšanu, pētījumos uzrāda elastīgāku domāšanu, nekā tie, kuru darbs ir vienveidīgs. Līdzīgi arī tie, kuri darbā paļaujas tikai uz sevi, uzrāda labākus rezultātus salīdzinājumā ar tiem, kuriem nav nepieciešams pašiem pieņemt lēmumus (*Kohn&Schooler, 1983; Schooler, 1987*).

Mūsdienu mainīgajos darba apstākļos cilvēki ar elastīgāku domāšanu vieglāk pielāgojas tiem un nenonāk stresā. Šīs spējas sevišķi nepieciešamas tādās darba jomās, kur profesionālās zināšanas ātri noveco (medicīna, datortehnoloģijas, tehniskā konstruēšana) (*Cross, 1981; Dubin, 1972*).

Tieši vidējā brieduma cilvēkiem iepriekš minētā problēma ir īpaši aktuāla, jo, no vienas puses, viņu skolas gadi ir sen pagājuši, bet, no otras, mūsdienās ievērojami palielinājies daudzu cilvēku profesionālās darbošanās ilgums.

Šāji izteica domu, ka cilvēka kognitīvo attīstību var pētīt, izejot no intelekta funkcionālām izmaiņām, jo mainās nevis intelekta daba, bet tā funkcionalitāte (*Schaie, 1977/1978*). Agrīnajā briedumā cilvēks atrodas sasniegumu pakāpē, kad intelekts tiek izmantots reālo problēmu risināšanai, kas ietekmēs cilvēka tālāko dzīvi (dzīvesbiedra vai darba izvēle). Savukārt vidējā brieduma vecumposmā cilvēks nonāk sociālo pienākumu veikšanas pakāpē, kad, pieņemot lēmumus, cilvēkam jāievēro gan dzīvesbiedra, gan sabiedrības intereses. Vēlāk, sasniedzot vēlīno briedumu, sākas reintegrācijas pakāpe, kad cilvēki atkal atgriežas pie savām interesēm, vērtībām un nostādnēm.

Vidējā briedumposma uzdevumi

Cilvēkam, lai izjustu apmierinājumu ar dzīvi, nepieciešams atrisināt dažus uzdevumus. Šos uzdevumus nosaka gan vecums, gan sociālais statuss, gan ieņemamais amats, gan ģimenes stāvoklis u. tml. Uzdevumi, kuri izveidoti pēc Heivighersta teorijas 20. gadsimta 50. gados, atklāj attīstības psiholoģijas teorijā iespēju salīdzināt ar šīs grāmatas satura galveno atslēgvārdu – sasniegumi karjerā. No Heivighersta piedāvātajiem dzīves uzdevumiem es kā būtiskākos savas tēmas analīzei akcentētu šādus:

Agrīnā briedumā

1. Profesionālās darbības uzsākšana.
2. Pilsoniskās atbildības uzņemšanās.
3. Sociālās piederības grupas atrašana.

Vidējā briedumā

1. Pilsoniskās un sociālās atbildības sasniegšana.
2. Mērķorientētā dzīves līmeņa sasniegšana un uzturēšana.
3. Piemērotu darbības veidu izvēle brīvā laika pavadīšanai.

Vai var Heivighersta izstrādāto dalījumu piemērot arī mūsdienām? Lielos vilcienos – jā, taču mūsdienās rodas daudz vairāk izņēmumu nekā 50. gados: cilvēkiem biežāk nākas pielāgoties šķiršanās ar dzīvesbiedru pārdzīvojumiem un jaunu attiecību veidošanai, jaunas profesijai apguvei vai pat darba zaudēšanas problēmu risināšanai.

Eriksona uzskati par attīstību vidējā brieduma vecumā

Pēc Eriksona domām, galvenā šī vecuma problēma ir pāreja uz ģenerativitāti (radīšana, produktivitāte) vai stagnāciju (*Erikson, 1981*). Pēc autora domām, ģenerativitāte var izpausties trīs veidos:

- ♥ prokratīvi – kad cilvēks uzņem un apmierina nākamās paaudzes vajadzības;
- ♥ produktīvi, apvienojot darbu ar ģimenes dzīvi un veidojot nākamo paaudzi;
- ♥ kreatīvi, paplašinot kultūras potenciālu plašākā mērogā.

Sievietēm tas izpaužas kā iegrimšana bērnu audzināšanas, rūpēšanās par tuviniekiem procesā (*Peterson & Klohnen, 1995*).

Gan Heivighersta, gan Eriksona modelī liela uzmanība pievērsta cilvēku nopietnu attiecību veidošanai ar citiem un pielāgošanās pārmaiņām, ar kurām arvien vairāk nākas cilvēkam sastapties vidējā

brieduma vecumposmā, ja cilvēks ir aktīvs un radošs, vai arī iegrimt stagnācijā, ja cilvēks ir iestrēdzis attīstības posmā. Atšķirībā no Heivighersta Eriksons uzskata, ka vissvarīgākie šī vecuma pienākumi ir tieši saistīti ar faktu, ka cilvēks burtiskā nozīmē atrodas "dzīves vidū".

Zinātnieks Peks uzskata, ka Eriksona vecumu periodizācijā ir nepilnības (Peck, 1968), kuras var novērst, paplašinot cilvēka dzīves otrās puses raksturojumu.

Galvenais Peka aizrādījums saistīts ar to, ka Eriksons pārāk daudz uzmanības pievērš 20–25 gadu vecumam, savukārt brieduma gadiem veltot tikai divas attīstības stadijas, kad, pēc Peka domām, rodas daudz vairāk problēmu un uzdevumu, nekā apraksta Eriksons.

Arī iepriekšējo gadu problēmas parādās atkal, sevišķi stresa un pārmaiņu periodos: veselības pasliktināšanās var radīt nepieciešamību risināt autonomijas un neatkarības jautājumu, taču šoreiz – 45 gadu vecumā; tuvinieka zaudēšana var aktualizēt cilvēka vajadzības pēc tuvības apmierināšanu.

Balstoties uz brieduma vecumposma uzdevumiem, Peks izšķir septiņas pieaugušā cilvēka problēmas un konfliktus. Pēdējiem trim no tiem ir lielāka nozīme vēlinā brieduma vecumposmā, taču jau vidējā brieduma vecumposmā cilvēki ar tiem saskaras:

1. Fizisko spēku vietā nāk *dzīves gudrības vērtības pieņemšana*. Līdztekus ar fizisko spēku samazināšanos cilvēki vairāk enerģijas sāk veltīt prāta darbībai.
2. *Sociālā un seksuālā aspekta līdzsvarošanās* cilvēku attiecībās. Notiek attiecību ar cita dzimuma pārstāvjiem pārvērtēšana. Sabiedriskās un draudzīgas attiecības kļūst svarīgākas par seksuālo tuvību un konkurenci.
3. *Emocionālā elastīguma, līdzsvara* rašanās. Šī īpašība nepieciešama emocionāli smagos gadījumos: šķiršanās, tuvinieka nāve vai interešu maiņa.
4. *Intelektuālā elastīguma* rašanās. Izpaužas spējā piekāpties, ar lielāku uzticību izturēties pret jaunām idejām.
5. Aizraušanās ar lomām vietā nāk *Ego diferenciācija*. Ja cilvēks būtu identificējis sevi tikai un vienīgi ar darbu, aiziešana pensijā kļūtu par emocionāli graužošu notikumu.
6. *Ķermeņa pārmaiņas* – spēja samierināties ar izmaiņām, kuras notiek ar cilvēka ķermeni (novecošana, sāpes, fizisks nespēks utt.).
7. *Ego pārmaiņa* īpaši svarīga vēlinajā briedumā. Tā ir spēja nedomāt par nāves tuvošanos.

Līdzīgi kā Eriksona periodizācijā Pekam neviena no pārmaiņām cilvēka dzīvē nav noteikta tikai pēc kritērija – cilvēks atrodas vidējā vai vēlīnā vecumposmā. Dzīves sākumā pieņemtie lēmumi var būt par pamatu lēmumu pieņemšanai brieduma gados. Vecums no 40 līdz 60 gadiem ir kritisks laiks, jo tajā veiktās korekcijas noteiks, kā cilvēks dzīvos visu atlikušo mūžu (*Peck&Berkowitz, 1964*).

Vidējā brieduma gados gan sievietes, gan vīrieši vērtē, cik daudz no agrāk iecerētā viņi spējuši realizēt. Ja agrīnajā briedumā cilvēki apliecina sevi profesijā, tad vidējā – secina, ka profesionālā izvēle ir izdarīta un ar to ir jādzīvo. Tie, kuri vīlušies savā izvēlē, vai nu nožēlo to un cieš, vai arī atrod sevī spēkus pārveidot savu vērtību sistēmu – daži cilvēki, sasniedzot vidējo briedumu, nolemj vairāk uzmanības pievērst starppersonu attiecībām nekā profesionālai izaugsmei (*Fiske, 1980*).

Farels un Rozenbergs (*Farrell&Rosenberg, 1981*), pētot vīriešus, noskaidroja, ka vīriešu reakcijai uz dzīves vidusposma sasniegumiem raksturīga individuāla pieeja, bet kopējās shēmas ietvaros. Vīriešiem ir izveidojies un nostabilizējies dzīvesveids, kas ļauj viņiem risināt šī vecuma problēmas: rūpes par vecākiem, sarežģījumi attiecībās ar pusaudžu vecuma bērniem, pielāgošanās ierobežojumiem un sava fiziskā spēka zaudēšanas pieņemšana. Vairākums izjūt pienākumu attiecībā pret ģimeni un darbu.

Zīmīgi, ka pretrunā ar pastāvošo uzskatu, ka vīriešu psiholoģiskais stāvoklis ir atkarīgs no viņa lomas profesionālajā dzīvē, pētnieki Farels un Rozenbergs atzīmē lielu ģimenes attiecību svarīgumu. Arī citu zinātnieku pētījumi apstiprina šo apgalvojumu: vīriešu laulības un vecāku lomas kvalitāte ietekmē psiholoģiskā un darba distresa līmeni (*Barnett&Pleack, 1992*).

Sievietes parasti vērtē savus panākumus un stāvokli pēc ģimenes, nevis pēc profesionālā cikla. Zinātnieki noskaidroja, ka sievietes izšķir ģimenes ciklā trīs galvenās pārejas:

1. 80% atzīmē, ka zīmīgas pārmaiņas viņu dzīvē notika 27–30 gadu vecumā un bija saistītas ar bērna piedzimšanu un bērna kopšanu bērna dzīves pirmajos gados.
2. 40% uzskata, ka par svarīgu pārejas periodu viņu dzīvē var uzskatīt laiku, kad izauguši bērni gāja prom no dzimtās mājas.
3. 33% sievietēm trešais svarīgs posms saistās ar laiku pēc bērnu aiziešanas (*Reinke, Ellicott, Harris&Hancock, 1985*).

Attīstības modelis, kura pamatā ir priekšstats par notikumu iestāšanās laiku, īpaši labi piemērots sievietēm. Tas nozīmē, ka dzīves pamatnotikumu iestāšanās laiks ģimenes un profesionālajā ciklā nosaka sievietes statusu, dzīvesveidu, pamatnodarbošanos, priekus un bēdas, kolēģu un draugu loku (*Baruch&Brooks-Gunn, 1984*).

Arī lomu konfliktu un sasprindzinājuma raksturu nosaka notikumu iestāšanās laiks. Lomu konflikts iestājas tad, ja vienas lomas prasības neatbilst citas lomas prasībām. Kopīgs visām sievietēm ir konflikts starp ģimenei un darbam veltītā laika sadalīšanas grūtībām. Savukārt lomu sasprindzinājums saistīts ar pārāk augstu prasību uzstādīšanu vienas lomas ietvaros (*Lopata&Barnewolt, 1984*).

Sievietes grūtāk nekā vīrieši pārdzīvo novecošanas procesu. Tāpēc nav brīnums, ka vidējā brieduma sievietes pētījumos uzrāda augstāku depresijas līmeni nekā citu vecumu sievietes (*Boyd&Weissman, 1981*).

Tāpat agrīnā un vidējā brieduma perioda galvenie dzīves uzdevumi gan sievietēm, gan vīriešiem saistās ar savas identitātes atrašanu, attiecību izveidošanu un karjeras attīstību, lai pilnveidotu sevi un atrastu savu potenciāla adekvātu izpausmi. Lai to izdarītu, būtiski ir piepildīt savu autonomiju, spējot patstāvīgi pieņemt lēmumus, kas ir viena no svarīgākajām brieduma pazīmēm.

2. nodaļa

Diskusija par brieduma kritērijiem un profesionālās izvēles pozitīvajiem nosacījumiem

Lai definētu, kas ir psiholoģiskais briedums, manuprāt, ir jāvienojas, kas ir psiholoģijas pamatjēdzieni, jo tiek runāts par pieauguša cilvēka psiholoģisko briedumu. Tā kā uzmanība šajā grāmatā vairāk pievērsta brieduma periodā esoša cilvēka, indivīda sociālajai attīstībai, tad autore definē jēdzienus idejas kontekstā, ka psiholoģija ir sociāla zinātne, līdz ar to psiholoģija pēta sociālos psihiķes izpausmes fenomenus konkrēta indivīda/personības individuālas psihofizioloģiskās un individuālās attīstības pieredzes kontekstā. Ja iepriekšējā nodaļā autore pievērsās galvenokārt vecumposma īpatnību vispārīgajam raksturojumam, izmantojot citu pētnieku teorijas, tad šajā nodaļā definīcijas un modeļi ir patstāvīgi radīti un var kalpot par metodoloģisko pamatu attīstības psiholoģijas pētījumiem vai diskusijām Latvijā.

Lai definētu, kas ir briedums, manuprāt, viena pētījuma ietvaros ir jāvienojas, kas ir psihe, jo psiholoģijā nav vienotas paradigmas. Tā kā psiholoģija ir sociāla zinātne, tad es definēju psihi šādi: **psihe ir atvērta, mijiedarbībā ar sociālo vidi esoša psihofizioloģiska sistēma, kurai piemīt gan ārējā, gan iekšējā pašregulācija.**

Tā kā attīstības psiholoģija pēta personības attīstību, tad svarīgi ir definēt, kas ir personība, jo arī par to nav vienota viedokļa psiholoģijā. Manuprāt, **personība ir integratīva psihofizioloģiska sistēma, kas veidojas un attīstās vienotībā ar tās iekšējiem un ārējiem nosacījumiem; tās attīstības rezultātu nosaka indivīda ģenētiskais mantojums, ES (patība, identitāte) un sociuma mijiedarbības dominanšu spēks.**

Personības attīstība ir dinamisks, divpusējs process, kurā abpusējas mijiedarbības rezultātā var izmainīties personības kāds vai kādi personības kopveselumā esošās sistēmas elementi, izveidojot vai nu jaunas apakšsistēmas personības struktūras dominantēs, vai (un) pārveidojot attiecības ar sociumu.

Attīstības procesā izveidojušās jaunās apakšsistēmas (jaunveidojumi) un attiecības var pastāvēt īslaicīgi vai ilglaicīgi, arī uz visu mūžu, izmaiņu spēka ietekmes rezultāts galvenokārt ir atkarīgs no patības teleoloģiskās mērķtiecības un iekšējās motivācijas. Spēcīga Es gadījumā personība pārmaina, ietekmē sociālo vidi, vājāka Es gadījumā personība piemērojas un pakļaujas videi vai kļūst atkarīga no tās nosacījumiem.

Psiholoģisko briedumu autore saista ar šādiem kritērijiem: *izvēles patstāvība un autonomija, Es un identitātes izjūta, dzīves jēgas un mērķu apziņas līmenis/ bezapziņas līmenis, profesionālā un sasniegumu motivācija, to izpausme* personiskajos konstruktos. Par brieduma periodu raksturojošo atslēgvārdu autore uzskata izvēles fenomenu, kas tiek saistīts ar autonoma lēmuma pieņemšanu – kā psiholoģiskā brieduma pazīmi. Tieši izvēlē slēpjas personības identitātes un Es koncepcijas, dzīves jēgas un mērķu apziņas/ bezapziņas, motivācijas fenomenu integrācija.

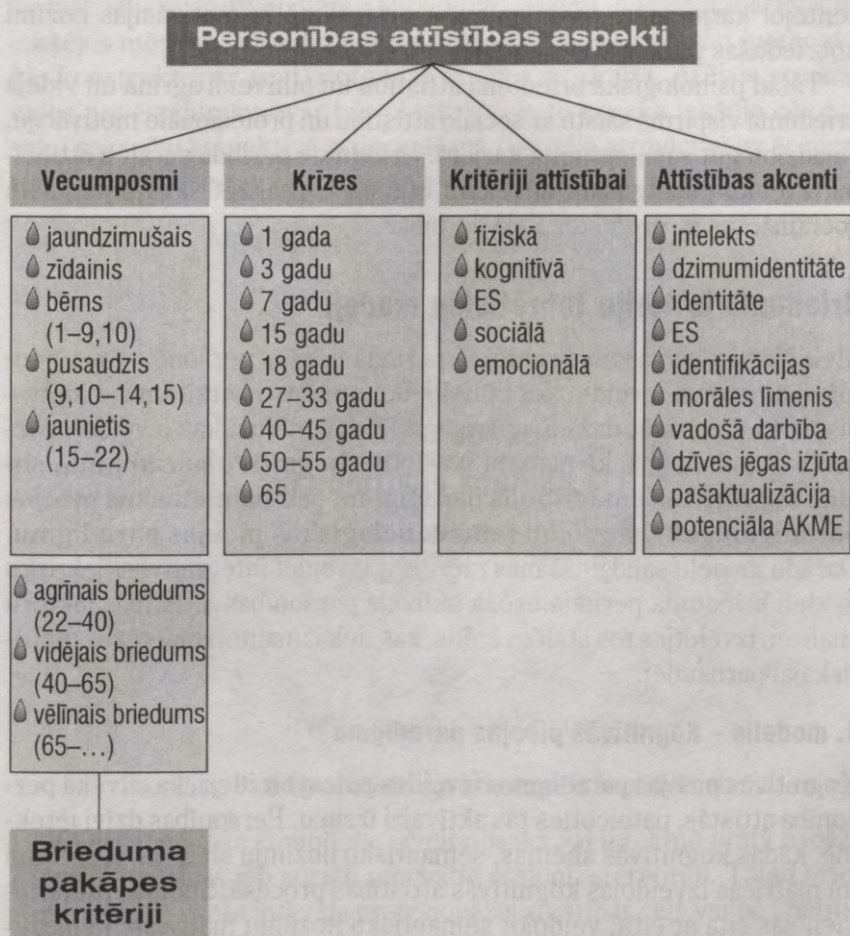
Izvēles fenomena pētīšana varētu tikt saistīta ar personības – kā integrālas paškustībā esošas sistēmas (autore definīcija) – attīstības dominējošo aspektu izpēti katrā konkrētajā gadījumā atsevišķi, tas pētniekam prasītu izveidot katram, piemēram, no 1000 respondentiem, individuālu attīstības modeli.

Tā kā attīstības psiholoģijas uzdevums ir izveidot vispārīgas universālas likumsakarības par cilvēka attīstību, tad arī tiecos izveidot universālu variantu – modeli par brieduma periodā esošas personības attīstības dominantēm, paturot prātā, ka praktiskais psihologs varētu veidot individuālo akcentu jeb attīstības dominanšu subjektīvo modeli katrā gadījumā atsevišķi, taču ievērojot kādu noteiktu vienotu hipotēzi par pieauguša indivīda attīstību vispār saistībā ar hipotēzi par konkrētā indivīda attīstību.

Piedāvāju apspriest personības attīstības pozitīvās attīstības aspektus – potenciāla izjūtu, dzīves jēgas un sasniegumu, profesionālo motivāciju – brieduma periodā, kad personība sasniedz profesionālās izaugsmes, karjeras un attiecību veidošanas kulmināciju. Šos fenomenus izsaka personiskie konstrukti, kuros sintezēta indivīda apzinātā un neapzinātā subjektīvā pieredze.

Pārstāvot racionālisma pieeju zinātnē, nevis empīrismu, uzskatu, ka vispirms ir jāizveido ideja par personības briedumu un metodoloģisks modelis, lai varētu veikt tālākus nopietnākus empīriskus pētījumus. Tāpēc piedāvāju izveidot integrāli eklektisku modeli par brieduma aspektiem.

Veidojot integrāli eklektisko modeli par brieduma psiholoģiskajiem aspektiem, vispirms tiks analizēts attīstības psiholoģijas kā zinātnes apakšnozares struktūras vispārīgs modelis, lai, tālāk veidojot konkrētu autormodeli par psiholoģisko briedumu, varētu to skatīt zinātnes apakšnozares struktūras vispārīgā modeļa kontekstā.



3. attēls. Attīstības psiholoģijas atslēgvārdu sistēma

- 1. kritērijs: **sociālā attīstība** – spēja veidot karjeru un izveidot stabilas attiecības, partnerattiecību izveide un profesionālās karjeras virsotņu sasniegšana, identifikācijas ar noteiktām sociālajām lomām, vai nu pateicoties bērnības “ideāltēliem”, vai sava potenciāla un identitātes autentiskuma izjūtai;
- 2. kritērijs: **ES attīstībā** – spēja patstāvīgi izdarīt izvēli un uzņemties atbildību par savas izvēles sekām, dzīves jēgas atrašana sava potenciāla piepildīšanā un izpausmē;
- 3. kritērijs: kognitīvo matricu patstāvība, personisko konstruktu stabilitāte, vērtību un pārliecību briedums.

Šajā grāmatā es vairāk pievēršos sociālās attīstības kritērijam, akcentējot karjeras un sasniegumu – profesionālās motivācijas nozīmi nobriedušas personības attīstībai.

Tāpat psiholoģiskā brieduma attīstību un pilnveidi agrīnā un vidējā briedumā vispirms saistu ar sociālo attīstību un profesionālo motivāciju, vajadzību gūt sasniegumus karjerā. Brieduma periodā paralēli attiecību izveidei pieaugušam cilvēkam būtiski ir realizēt savu potenciālu sociumā, tas ir, profesionālajā darbībā.

Brieduma kritēriju teorētiskie modeļi

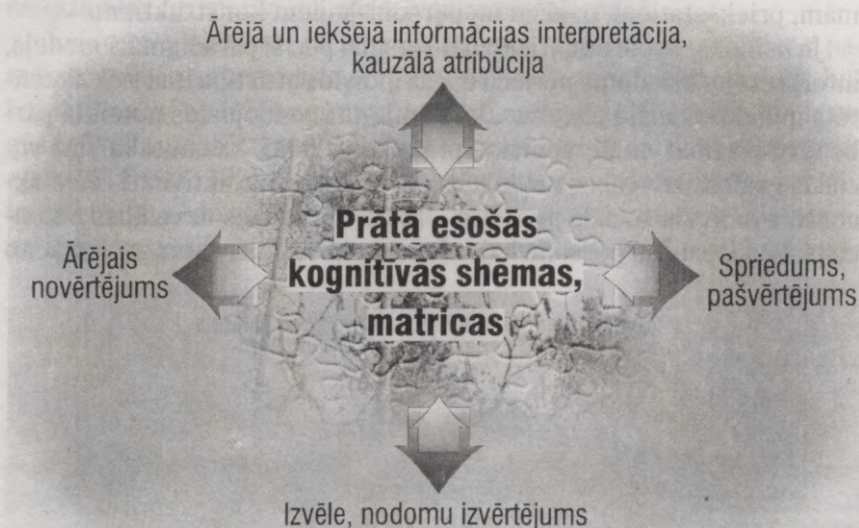
Meklējot atslēgvārdus brieduma periodā esošas personības metodoloģiskā modeļa izveidei, kā būtisks nosacījums izvirzīts uzdevums – vispirms salīdzināt dažādus paradigmālos modeļus, kas izveidoti personības psiholoģijā, kā pamatu izvēloties **kognitīvo paradigmu, sociāli kognitīvās iemācīšanās paradigmu, psihodinamiskās pieejas paradigmu, eksistenciāli fenomenoloģiskās pieejas paradigmu**. Dažādo modeļu salīdzināšanas mērķis ir izveidot integratīvi eklektisku modeli brieduma periodā esoša indivīda personības attīstības faktoru analīzei, izvēloties tos atslēgvārdus, kas tiek izmantoti hipotēzes teorētiskajai pārbaudei.

1. modelis – Kognitīvās pieejas paradigma

Kognitīvās pieejas paradigmas izveides pamatā ir ideja, ka cilvēka personība attīstās, pateicoties tās aktīvajai izziņai. Personības dzīvi ietekmē, kādas kognitīvās shēmas, semantisko nozīmju shēmas, stereotipi un matricas izveidojas kognitīvās attīstības procesā. Shēmas prātā apvienojas cita ar citu, veidojot semantisko nozīmju matricas. Jo pieaugušāks indivīds, jo shēmas kļūst stabilākas, samazinās pretrunas, kas traucēja iespējamo validitāti ārējās pasaules interpretācijā, līdz ar to

pieaug uztveres precizitāte un interpretāciju adekvātums (*Fiske, Neubergs, Leyens, Dardenne*) [*Leary, 1992; Michael, 1997; Crick, Dodge, 1994; Magnusson, 1990; Янчук, 2000*].

Pēc autores modificētā Krika un Dodža modeļa, interpretējot šī modeļa satura ideju, tiek izmantota atziņa, ka personības attīstības jēga ir iegūt noteiktas kognitīvās un semantiskās prāta shēmas, kuras izveidojas atmiņā un tiek lietotas domāšanas un iztēles procesos sociālās izvēles un lēmuma pieņemšanas situācijās. Nav iespējama pasaules ārējo notikumu objektīva interpretācija, jo katram indivīdam piemīt viņa subjektīvā uztveres kognitīvā matrica. Veidojot šo modeli, uzsveru brieduma periodā esoša indivīda prātā (personiskajos konstruktos) esošo matricu, kognitīvo shēmu subjektīvo nozīmi, novērtējot ārējos un iekšējos mērķus, spriedumus par sevi, savu pašvērtējumu (personiskie konstrukti par sevi) noteiktās izvēles situācijās. Ārējais sociālās vides novērtējums nevar būt objektīvs, jo to nosaka iekšējo cēloņu-sēku sakarību subjektīva attiecināšana (kauzālā atribūcija) uz ārējiem izvēles apstākļiem.



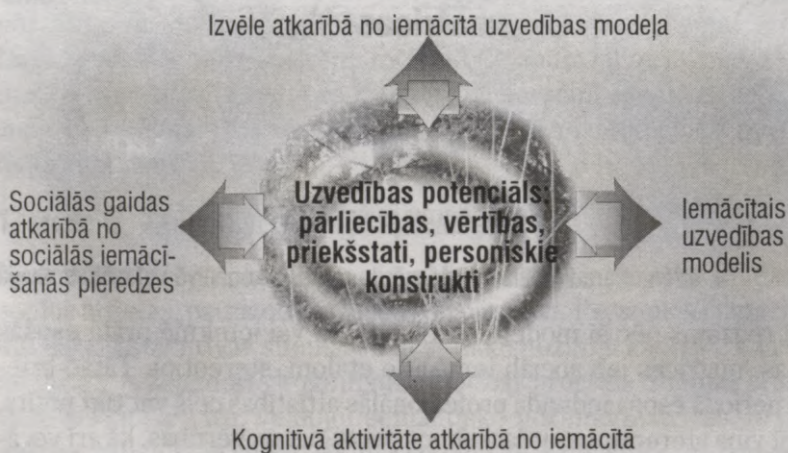
4. attēls. Paradigmālais atslēgvārdu modelis kognitīvās attīstības pieejā

Kā redzams pēc šī modeļa, izvēli nosaka vai ietekmē prātā esošās shēmas, matricas jeb sociāli iemācītie etaloni, stereotipi. Tātad brieduma periodā esoša indivīda profesionālās attīstības ceļš var tikt pētīts, izpētot viņa stereotipus, atdarināmos paraugus un vērtības, kā arī vecāku un referentās grupas profesionālo ceļu.

2. modelis – Sociālās izziņas un sociālās iemācīšanās pieejas paradigma

Veidojot sociālās izziņas un sociālās iemācīšanās paradigmālo modeli, tiek integrētas divas pieejas (*Greis, 2002; Michael, 1997; Magnusson, 1990; Абрамова, 2002; Янчук, 2000*) – kognitīvā un biheiviorālā (uzvedības) pieeja (Roters, Bandura, Mišels), akcentējot ideju, ka cilvēks iemācās noteiktus uzvedības modeļus, bet visi neiemācās vienādi, pat ja ir līdzīgi sociālie nosacījumi. Arī prātā izdarīto izvēli indivīdi nerealizē autentiski vienādos audzināšanas un mācīšanās nosacījumos. Indivīda mērķis, interpretējot ārējās sociālās vides ietekmes, ir palielināt savu apmierinājumu un samazināt bailes piedzīvot neveiksmi. Indivīda pieredzē izveidojas noteikti priekšstati, sociālās gaidas, vērtības, pārliecības, kas veido “uzvedības potenciālu”. Tas, kādu izvēli sociālajā uzvedībā izdarīs indivīds, būs atkarīgs no viņa subjektīvajiem priekšstatiem un sociuma piedāvātajiem pastiprinājumiem. Izvēles stimulsi var būt arī indivīda pārliecība par kaut ko. Indivīds pats formē savu vidi, izdarot savu izvēli vairāk atkarībā no iekšējiem faktoriem, tas ir, domām, priekšstatiem, gaidām un personiskajiem konstruktiem.

Ja psihologs veic empīrisku datu analīzi pēc šī paradigmālā modeļa, interpretējot brieduma periodā esoša indivīda attīstību, tad tiek akcentēta indivīda sociālā pieredze, kā rezultātā izveidojusies noteikta pārliecība, vērtības un personiskie prāta konstrukti, kas nosaka viņa sociālās gaidas, uzvedības modeļa izvēli un kognitīvo aktivitāti. Tiek akcentēta indivīda sociālā pieredze – prātā izveidojies uzvedības potenciāls, kas izpaužas personiskajos konstruktos, kuri satur arī iemācīto



5. attēls. Sociālās izziņas un iemācīšanās teorētiskā paradigma

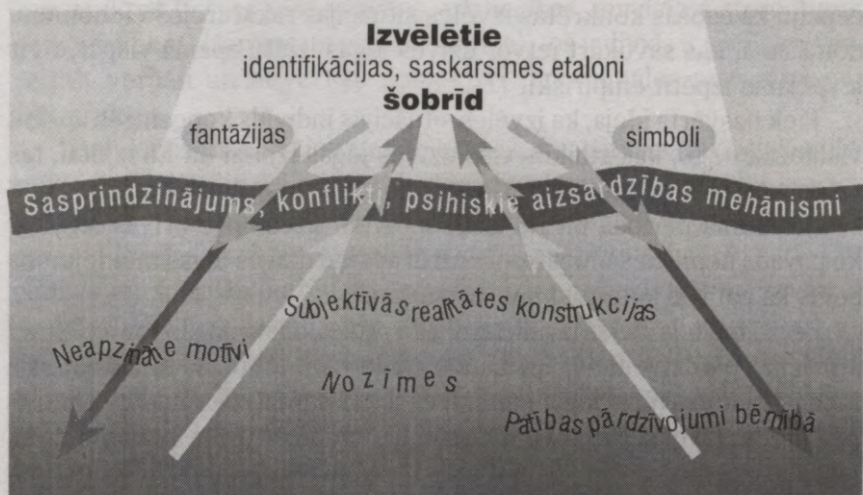
izpratni par vērtībām. Kognitīvi apgūtie priekšstati ietekmē uzvedības modeļa izvēli noteiktā situācijā, ir iespējams izpētīt, vai konkrētais respondents izvēlas noteiktus uzvedības modeļus atkārtoti, vai piemērojas sociālajai izvēles situācijai ar noteiktu vai dažādu uzvedības modeli.

Pēc šī modeļa satura spriežot, cilvēka izvēle ir saistīta ar iemācīto uzvedības modeli, kas savukārt izriet no uzvedības potenciāla, kas arī ir saistīts ar prātā esošajiem personiskajiem konstruktiem, kuri sevī satur gan vērtības, gan sociālās gaidas jeb stereotipus, tie savukārt ir atkarīgi no iemācītā.

3. modelis – Psihodinamiskā paradigma

Izmantojot psihodinamisko paradigmālo modeli, tiek uzsvērts jēdziens “neapzinātais”. Attēlojot personības attīstības modeli kā piltuvi bez dibena (simbols nepazinātās psihs daļas bezgalībai), tiek izveidota savstarpējo mijiedarbību attēlojoša daļu saistība ar abpusējām bultām, kas ļauj interpretēt ideju, ka pastāv sakarība starp brieduma periodā esoša indivīda izvēlētajām interpretācijām šobrīd (izvēles aktā x vai y) un neapzinātajiem motīviem, pārdzīvojumiem pieredzē.

Veidojot iespējamo pieauguša indivīda personības attīstības paradigmu un interpretācijas iespējas pēc psihodinamiskā modeļa, būtiski ir analizēt pārdzīvojumus pieredzē, piemēram, bērnībā, jo pieauguša cilvēka attīstības analīze nav iespējama bez viņa attīstības vēstures apskata (Freud, 1958) – pieauguša indivīda emocionālie pārdzīvojumi, to intensitāte, dominējošie motīvi, konflikti starp motīvu sistēmām, patības izpausmes, uzmācīgās idejas, asociatīvās matricas, kas



6. attēls. Psihodinamiskā paradigma

atkārtojas, kognitīvais stils, aizsardzības mehānismi var būt saistīti ar bērības sociālo pieredzi, taču neapzināti var izpausties esošajā izvēles aktā šobrīd situācijā *x* vai *y*.

Saistot psihodinamiskās pieejas ideju ar grāmatas mērķi, tiek uzsvērtā neapzināto mērķu un motīvu iespējamība, kas var integrāli sintezēties atsevišķos vai vairumā gadījumu paustajos identitātes, profesionālās motivācijas un sasniegumu motivācijas, dzīves jēgas meklējumos. Personiskajos konstruktos tie izpaužas kā simboli un fantāzijas.

Pēc šī modeļa indivīda izvēle, arī profesionālā izvēle, ir saistīta ar neapzinātajiem motīviem, neapzinātajām nozīmēm, kas var izpausties identifikācijās un esošo situāciju interpretācijās. Pēc šī modeļa idejas – profesionālo izvēli vada sasprindzinājums, kā pamatā ir konflikts starp neapzināto motīvu zemapziņā un Superego (sociuma etalona) doto informāciju (stereotipiem, vērtībām). Tātad izvēles akts ir neapzināts un to pavada iekšējais konflikts.

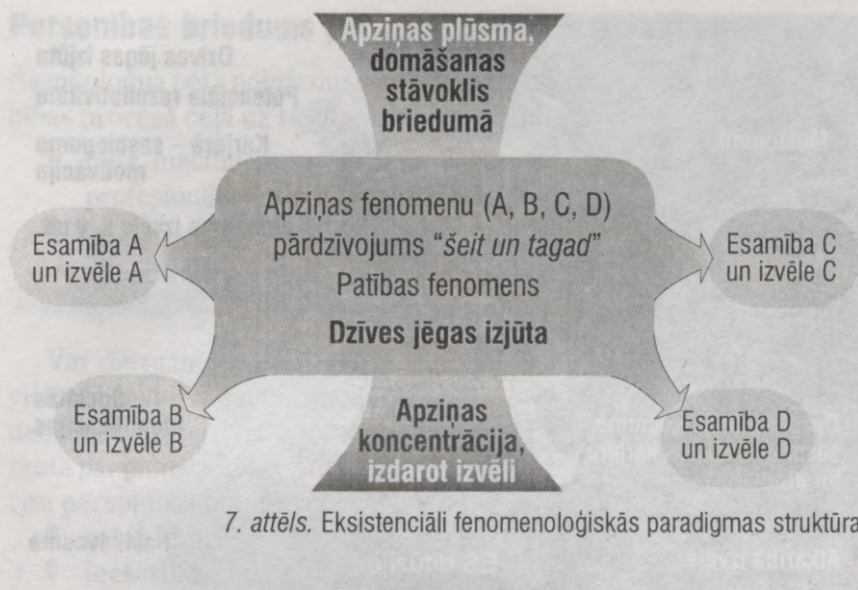
4. modelis – Eksistenciāli fenomenoloģiskā paradigma

Tiek akcentēta ideja par pārdzīvojuma fenomenu, kas ir atšķirīgi dažādiem indivīdiem, analizējot un interpretējot katra respondenta empīriskos datus atsevišķi. Ja psihologs interpretētu, piemēram, 1000 respondentu datus, tad pēc eksistenciāli fenomenoloģiskās pieejas būtu jāanalizē un jāinterpretē tūkstoš dažādu atšķirīgu pārdzīvojumu fenomenu, kam būtu tendence neatkārtoties, jo atšķirtos patības un Es koncepcijas. Transcendentālais domāšanas stāvoklis ir tik fenomenoloģisks, ka to nevar izpētīt empīriski. Autore piedāvā izmantot Es koncepciju kā esošās konkrētās izvēles situācijas raksturojošo fenomenu domāšanā, kas savukārt ietver dzīves jēgas izjūtu apziņā vispār, to ir iespējams izpētīt empīriski.

Tiek uzsvērtā ideja, ka izvēles situācijās indivīds koncentrēs apziņu visbiežāk uz to, kas atbildīs viņa dzīves jēgas izjūtai un Es izjūtai, tas arī raksturo viņa mērķus (arī profesionālos un attiecību mērķus).

Brieduma periodā pieaugušais indivīds tiecas pēc brīvas izvēles, ko pavada nepieciešamība koncentrēt apziņu dzīves jēgas meklējumos sevis kā patības autentiskuma atrašanai.

Pēc šī modeļa idejas izvēli, tai skaitā profesionālo izvēli, var ietekmēt situācijas pārdzīvojums, apzinātā esamība šeit un tagad situācijā. Šajā modeli tiek uzsvērtā ideja par dzīves jēgas pārdzīvojumu. Es to interpretēju, ka izvēles pārdzīvojums saistās ar dzīves jēgas meklējumiem, tātad profesijas izvēle var būt saistīta ar dzīves jēgas meklējumiem, kas mijiedarbojas ar savas patības meklējumiem.

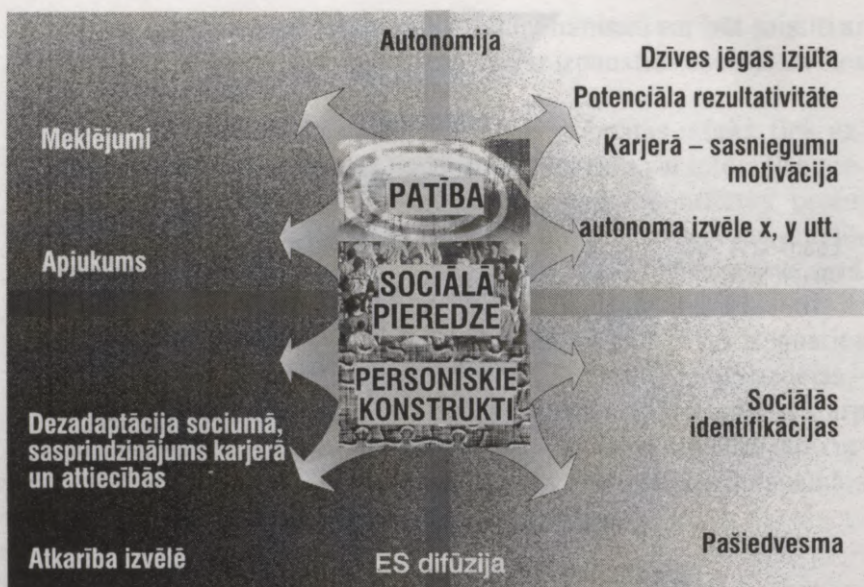


7. attēls. Eksistenciāli fenomenoloģiskās paradigmas struktūra

Brieduma kritēriju modelis

Saistot šī modeļa saturu ar iepriekš dotajām definīcijām par psihi, par psiholoģiju un attīstības brieduma fāzi, kā arī ar tematu par profesionālās izvēles fenomenu, tiek izveidots integrāls modelis, kurā integrējas manuprāt galvenie personības attīstību ietekmējošie faktori brieduma periodā, tie ir – patība (ietver sevī arī CNS īpatnības, iedzimtības nosacījumus, raksturu u. tml.), sociālā pieredze, kas veido arī personiskos konstruktus (ietver sevī vērtības, pārliecības, iemācītos stereotipus, personiskos atklājumus un pārdzīvojumus), tos indivīds ir spējīgs reprezentēt verbāli un neverbāli subjektīvi fenomenālos personiskajos konstruktos.

Izveidotajā modelī tiek uzsvērta ideja par patības un sociālās pieredzes mijsakarbību, kā rezultātā izveidojas fenomenāli izvēles nosacījumi x vai y , vai citi. Dažādi indivīdi pie vienādiem sociālajiem nosacījumiem izvēlas dažādas lomas jeb sociālās identifikācijas. Atkarībā no patības un sociālās pieredzes mijsakarbībām indivīds vai nu sasniedz profesionālos panākumus, vai nesasniedz, izjūt esošo attiecību jēgu vai neizjūt. Es jeb identitātes izjūta arī izpaužas izvēlē – vai nu sasniegt sasniegumus un izveidot stabilas partnerattiecības, vai nonākt atkarībā, vai – Es difūzijas gadījumā – meklēt jaunas iespējas Es atrašanai. Jo lielāks patības spēks, jo lielāka izvēles nepieciešamība. Kādu izvēli indivīds izdarīs, tas būs saistīts arī ar viņa patību un sociālo pieredzi.



8. attēls. Konceptuālais modelis par indivīda attīstību briedumā

No šī modeļa varētu izrietēt tālāko pētījumu plāns. Šobrīd autore sīkāk ir pētījusi personiskos konstruktus, adaptējot Dž. Kellija personisko konstruktus metodi un sasniegumu motivāciju profesionālās motivācijas aspektā dažādām sociālajām grupām. Tālāko pētījumu uzdevums ir pievērsties pozitīvās sociālās pieredzes izpētei, izmantojot personisko konstruktus metodi un dzīves jēgas parametru diagnostikai briedumā.

Lai padziļinātu izpratni par brieduma kritērijiem dažādās teorijās, esmu iepazinusies arī ar sinerģētiskās akmeoloģijas un pozitīvās psiholoģijas teorijām (Višņakova, Kuzmina, Branskis, Požarskis, Anaņjevs, Seligmans), meklējot teorētisko metodoloģisko bāzi jēdziena *briedums* interpretācijai.

Kāpēc man ir tik tuva akmeoloģijas un pozitīvās psiholoģijas idejas? Kā jau ievadā minēju, mana interese vairāk saistās ar personības attīstības potenciāla pozitīvo nosacījumu apskatu. Tas zināmā mērā sasaucas ar jau 1995. gadā sāktu pētījumu par tēmu *Pozitīvie nosacījumi pašizjūtai*. Vairāku gadu studijas ir atklājušas vairākus jaunus atzinumus, kas sasaucas ar pirms vairākiem gadiem uzsāktu interesi par pozitīvajiem attīstības un izvēles nosacījumiem, tagad to pauž pozitīvā psiholoģija, kas definē *pozitīvi subjektīvas labsajūtas* jēdzienu (*well-being*), un akmeoloģija, kas definē *akmes* jēdzienu. Tāpēc uzskatu, ka nepieciešams apskatīt arī šo zinātņu pārstāvju uzskatus par brieduma jēdzienu.

Personības briedums pēc akmeoloģijas uzskatiem

Akmeoloģija pēta nobriedušu cilvēku radošo potenciālu kreatīvas darbības procesā ceļā uz tā augstākajiem sasniegumiem (S. Požarskis) –

- ♥ pēta mācību procesa likumsakarības, kā sasniegt dzīves un profesionālisma virsotnes (Ņ. Kuzmina);
- ♥ akme ir tāds cilvēka stāvoklis, kad tiek sasniegts tā darbības augstākais rezultāts (zvaigžņu stunda), kā arī tiek paralēli pētīti apmācības faktori, kuri ir veicinājuši šo augšupeju (Ņ. Kuzmina).

Var diezgan pamatoti uzskatīt, ka sarežģītāks un mazāk pētīts no visiem brieduma aspektiem ir tieši personības briedums. Tāpēc vērsu uzmanību uz četriem personības brieduma komponentiem, kurus uzskata par pamata konceptiem, ap kuriem noteiktā veidā grupējas daudz citu personības fenomenu brieduma periodā:

- ♥ **atbildība,**
- ♥ **ieciētība,**
- ♥ **pašattīstība,**
- ♥ **integratīvs komponents,** kas integrē jeb ietver visas iepriekšējās un vienlaicīgi ir katrā no tām, – **pozitīvā domāšana, pozitīvā attieksme pret pasauli.**

Vispirms briedumu raksturo atbildība.

Atbildības pakāpe atšķir nobriedušu personību no nenobriedušas. Pašreiz psiholoģijā ir izplatītas **atbildības divu veidu koncepcijas**, kas definētas kauzālās atribūcijas teorijā (1. modelis):

1. Pirmā veida atbildība – personība uzskata, ka viss, kas ar viņu dzīvē notiek, ir atkarīgs no viņa paša (pēc Rotera internālās kontroles lokusa). Dzīves kredo: es pats atbildu par savām veiksēm un neveiksēm. No manis paša ir atkarīga mana dzīve. Es varu, un man tas ir jādara.
2. Otrā veida atbildība ir saistīta ar situāciju, kad cilvēks par atbildīgiem savā dzīvē sliecas uzskatīt vai nu citus cilvēkus, vai ārējos apstākļus, situācijas (eksternālās kontroles lokuss). Citu cilvēku lomā, kuri ir atbildīgi par veiksēm un neveiksēm, ir vecāki, skolotāji un nākotnē – kolēģi, priekšnieki, paziņas. Sadzīvē šis jēdziens ir pazīstams kā **bezatbildība**.

Atbildība ir nepieciešama sastāvdaļa jebkurai nobriedušai rīcībai. Vistuvāk šim priekšstatam ir humānistiskā (plašākā nozīmē) un eksistenciālā psiholoģija. Pēc Ē. Fromma, piemēram, rūpes, atbildība,

cieņa un zināšanas – tās ir nobrieduša cilvēka pazīmes. V. Frankls savā koncepcijā arī ierāda atbildībai nozīmīgu vietu un apgalvo, ka garīgums, brīvība un atbildība ir trīs pamati, trīs eksistencionāli cilvēka esamībai.

Tieši atbildībā par dzīvi ir cilvēka dzīves jēga. Uzskatu, ka ar atbildību ir saistīta gan nobriedušas personības esamība, gan veiksmē, gan pašaktualizācija.

Iecietība – nākamā svarīgā sociāli nobriedušas personības iezīme. Tai ir divi veidi – sensuālā un dispozicionālā.

1. Sensuālā iecietība saistīta ar noturību pret sociālās vides iedarbību, ar reakcijas pavājināšanos pret kādu nepatīkamu faktoru, samazinot jūtīgumu un tā iedarbību. Tādējādi tā ir saistīta ar klasisko toleranci. Tēlaini izsakoties, sensuālā iecietība ir “ieciētība – cietsirdība”, “ieciētība – stiprums”, “ieciētība – siena”.
2. Dispozicionālās iecietības pamatā ir cits mehānisms, kas nodrošina personības iecietību sociālajā mijiedarbībā. Aiz tās stāv noteiktas personības ievirzes, attiecību pret īstenību sistēma – pret citiem cilvēkiem, to uzvedību, pret sevi, pret citu iedarbību uz pašu un pret dzīvi vispār. Ar to saprot: visi cilvēki kādreiz kļūdās, katram ir tiesības iziet no sociuma izvirzītā etalona, piemēram, tas, kurš kavē, pārdzīvo vairāk nekā tie, kas gaida. Stratēģijas un pozīcijas pieņemšana zem nosaukuma “altruistiskais egoisms”. Dispozicionālā iecietība ir “ieciētība – pozīcija”, “ieciētība – ievirze”, “ieciētība – pasaules uztvere”. Tā nav saistīta ar psihofizioloģisko toleranci. Dispozicionālajā iecietībā personībā spēcīgi izpaužas integrālais veidojums – **pozitīvā attieksme pret pasauli** kā pozitīvās īstenības redzējums.

Pašattīstība – vajadzība pēc pašattīstības, pašaktualizācijas ir nobriedušas personības pamatā. Tiekšanās uz pašattīstību nav *fiks-ideja* par absolūtā ideāla sasniegšanu. Tās ir vērtības pašas par sevi – personības brieduma rādītāji un vienlaicīgi arī priekšnoteikums tā sasniegšanā. Pie tam aktuālā vajadzība pēc pašattīstības, pašaktualizācijas ir cilvēka aktīvas ilgdzīvošanas avots.

Personības akmeoloģija ir cieši saistīta ar tādu mūsdienu cilvēkzinātņi kā sociālā pedagogija, kura veicina personības socializāciju – ieiešanu sociumā un sociālu apmācību. Personība ir ne tikai sociālais indivīds, bet arī sociālās attīstības aktīvs subjekts, kas nav mazāk svarīgi, aktīvs pašattīstības subjekts.

No akmeoloģijas teoriju kopsavilkuma piedāvāju izveidot šādu psiholoģiskā brieduma definīciju:

Tā kā akmeoloģija ir mācība par akmi (*akme* – virsotne, smaile, attīstības potenciāla kulminācija, ziedēšana, radošo spēju virsotne) un akmeoloģija pēta attīstībā esoša indivīda pozitīvo resursu kulmināciju brieduma periodā, tad

psiholoģiskais briedums jeb akmeoloģiskais briedums ir laika periods cilvēka dzīvē starp 22 līdz vismaz 65 gadiem, kad personība sasniedz sava potenciāla attīstības maksimālos rezultātus, ko nodrošina adekvāta izvēle, radošo spēju attīstība, spēja patstāvīgi pieņemt lēmumu un pozitīvo resursu kulminācijas iespējas sociumā.

Pievienojos tiem psihologiem, kuri pēta attīstības optimālos nosacījumus, tādēļ arī, meklējot akmeoloģijas idejas zinātniskās teorijas pasaules psiholoģijā, nonācu līdz pozitīvajai psiholoģijai, kuras paustās idejas sasaucas ar akmeoloģijas idejām par iespēju sasniegt sava potenciāla virsotnes.

Pēc pozitīvās psiholoģijas uzskatiem briedums saistās ar jēdzienu *subjektīvās labklājības izjūta*, kad persona emocionāli pozitīvi novērtē savu dzīvi.

Jau 1925. gadā Flugels (*Flugel*) pētīja noskaņojumus, liekot cilvēkam pierakstīt savus emocionālos notikumus, un tad analizēja sakarību starp emocionālajām reakcijām un situācijām, notikumiem. Pēc Otrā pasaules kara, izmantojot vienkāršas aptauju anketas, pozitīvās psiholoģijas pētnieki sāka pētīt laimes un apmierinātības ar dzīvi rādītājus. Aptauju organizētāji izpētīja lielu cilvēku skaitu, kas bieži vien tika izvēlēti tā, lai izveidotu nāciju raksturojošus piemērus. Džordžs Gallups (*Gallup*), Džeralds Gerins (*Gurin*) un viņu kolēģi, kā arī Hedlijs Kentrils (*Cantril*) bija liela mēroga aptauju kā novērtēšanas tehnikas izmantošanas pionieri. Viņi deva cilvēkiem tādas jautājumus kā “Cik laimīgs jūs esat?” ar vienkāršiem atbilžu variantiem, kas variējās no “ļoti laimīgs” līdz “ne visai laimīgs”. Vilsons (*Wilson*) 1967. gadā pārskatīja nepietiekamos pētījumus par “atzīto labklājību”, un Dīners (1984) sniedza pārskatu par daudz lielāku subjektīvās labklājības datubāzi, kas bija uzkrāta 1980. gadu vidū. Ap to laiku šī joma sāka pārtapt zinātnē. Kopš Dīnera pārskata publicēšanas par subjektīvās labklājības tēmu ir izdotas vairākas grāmatas. Piemēram, Ārgails (*Argyle*, 1987); Maiers (*Myers*, 1982); Straks, Ārgails un Švarcs (*Strack, Argyle, Schwarz*, 1991), kā arī Dīners, Sahš (*Suh*, 1999); Lukass un Smits (*Smith*, 1999) sastādīja jaunu literatūras pārskatu *Psiholoģijas Biļetenā* (*Psychological Bulletin*).

Nodaļas rokasgrāmatas apjomā attiecās uz hedonisko psiholoģiju (*Kānemans (Kahneman), Dīners un Švarcs, 1999*). Subjektīvās labklājības atšķirībām dažādās kultūrās veltīta grāmata (*Dīners un Sāhs, 2000*) arī sniedz pamatīgākus šīs jomas pārskatus.

Subjektīvās labklājības zinātnes nozare auga strauji. Viens iemesls – cilvēki rietumu nācijās ir sasnieguši tādu materiālās pārpilnības un veselības līmeni, kas ļauj tiem labas dzīves meklējumos iet tālāk par vienkāršu izdzīvošanu. Cilvēki visā pasaulē šobrīd ieiet “pēcmateriālistisma” fāzē, kurā aiz ekonomiskās bagātības viņus uztrauc arī dzīves kvalitātes aspekti.

Subjektīvās pašizjūtas jēdziens. Es piedāvāju šo jēdzienu latviskot un nosaukt par dzīves kvalitātes pozitīvo izjūtu, taču tas tiek piedāvāts diskusijai, pagaidām atstājot burtisko tulkojumu.

Dažādu metožu izmantošana šī fenomena izpētē ļauj pētniekiem saprast, kā cilvēki izveido subjektīvās labklājības spriedumus. Ir pierādīts, ka mainīgas situācijas var atstāt ievērojamu iespaidu uz atbildēm par apmierinātību ar dzīvi un noskaņojumu (*Švarcs un Straks, 1999*).

Subjektīvās labklājības izjūta jeb dzīves kvalitātes pozitīvā izjūta ir atšķirīga – tā ir aksioma. Taču šī jautājuma pētījuma sākumā pētnieki empīriski pierādīja, ka dzīves kvalitāte pati par sevi ir nemainīga, izjūtas nosaka, uz ko cilvēks liek akcentus – uz pozitīvajām dzīves pusēm vai meklē problēmas. Daži cilvēki interesējas par savas dzīves pozitīvajiem aspektiem, kamēr citi meklē informāciju par problemātiskajām lietām (*Dīners un citi*).

Kopš Aristoteļa spožajām atklāsmēm ir piedāvātas daudzas laimes teorijas. Šīs teorijas var iedalīt trīs grupās:

- 1) vajadzību un mērķu apmierināšanas teorijas,
- 2) procesu un aktivitāšu teorijas,
- 3) ģenētiskās un personālās tieksmes teorijas.

Pirmā teoriju plejāde apvienojas ap ideju, ka uz laimi ved spriedzes samazināšana. Freida baudas princips un Maslova hierarhisko vajadzību modelis pārstāv šo pieeju. Šī uzskata atbalstam Omodejs (*Omodei*) un Vīrings (*Wearing*) 1990. gadā atklāja, ka pakāpe, līdz kurai tiek piepildītas indivīda vajadzības, ir pozitīvi saistītas ar viņu apmierinātības ar dzīvi pakāpi.

Laime parādās pēc tam, kad vajadzības ir apmierinātas un mērķi ir piepildīti. Citiem vārdiem, laime ir vēlamais gala stāvoklis, uz kuru tiek virzīta darbība. Cilvēki ir vislaimīgākie tad, kad viņi ir iesaistīti interesantās aktivitātēs, kas atbilst viņu prasmju līmenim. Aktīva

pedališanās dzīves uzdevumos ir svarīga. Cilvēki, kuriem ir nozīmīgi dzīves mērķi, parasti ir enerģiskāki, pārdzīvo pozitīvākas emocijas un jūt, ka dzīve ir jēgas pilna.

Ir izpētīts, ka subjektīvās labklājības izjūta mainās līdz ar cilvēku dzīves apstākļu maiņu.

Iezīmes, kas vispastāvīgāk saistās ar subjektīvo labklājību, ir ekstravertisms un neirotizisms. Ekstravertisms pastāvīgi no vidējas līdz stiprai pakāpei korelē ar patīkamiem iespaidiem. Dažas personības iezīmes no Piecu Faktoru Modeļa (piemēram, piekrišana, apzinīgums un atvērtība pieredzei) korelē ar subjektīvo labklājību, šīs sakarības ir neizteiktākas un nekonsekventākas. Ekstravertam ne-neirotiķim piemīt labs sākums laimes sasniegšanai, bet nozīme ir arī citām iezīmēm un dzīves apstākļiem.

Rūpība, ar kādu cilvēki apstrādā patīkamu un nepatīkamu informāciju, ietekmē subjektīvās labklājības izjūtu. Daži cilvēki atsauc atmiņā patīkamus dzīves aspektus vairāk, nekā to dara citi. Laimei nav svarīgi vien, kas mēs esam, bet arī ko mēs domājam par savu dzīvi.

Veids, kā cilvēki uztver pasauli, ir daudz svarīgāks laimei nekā objektīvi apstākļi. Arī ģimenes stāvoklis un reliģiskā aktivitāte pozitīvi korelē ar subjektīvo labklājību.

Kultūra un subjektīvās labklājības izjūta. Ir izpētīts, ka cilvēki valstīs, kurās ir augsti ienākumu rādītāji, uzrāda augstākus rezultātus par subjektīvās labklājības izjūtu. Viņiem ir vairāk materiālo labumu, bet tas varētu būt arī tāpēc, ka šajās valstīs ir augstāks cilvēktiesību līmenis, lielāks dzīves ilgums un vairāk vienlīdzības.

Fordaiiss (*Fordyce*) 1977. gadā un 1983. gadā publicēja vairākus pētījumus, kuros viņš izvērtēja psihoterapijas programmu, kas bija izstrādāta, lai palielinātu cilvēka laimes izjūtu. Programma ir balstīta uz domu, ka cilvēku subjektīvā labklājība var tikt palielināta, ja viņi iemācīsies imitēt laimīgu cilvēku iezīmes, tādas kā organizētība, sevis nodarbināšana, lielāka laika veltīšana sabiedriskām attiecībām, pozitīva izskata izveidošana un darbs pie veselīgas personības. Pētījumos grupas tika pakļautas optimisma treniņam, dalībnieki tika mācīti saskatīt notikumu gaišo pusi.

Pozitīvās subjektīvās labklājības izjūtas attīstības nosacījumi:

- ♥ apmierinātība ar pagātņi, laimīga tagadne un optimistisks skatījums nākotnē;
- ♥ labs raksturs, kas fokusējas uz radošumu, drosmi, žēlsirdību, vadīšanu, sevis kontroli, brīvības un gara izpēti un izmaiņām;
- ♥ pozitīvā ekoloģija (pozitīvas grupas, sabiedrības un kultūras),

kas iekļauj sevī veselīgu ģimeni, sabiedriskus kaimiņus, efektīvas skolas, sociāli atbildīgus plašsaziņas līdzekļus un laipnu, konstruktīvu dialogu.

1999. gada februārī Kaimanu salās notika zinātnieku diskusija, kā izveidot zinātniski pamatotu pieeju cilvēka stipruma taksonomijai un pozitīvas dzīves rādītāju taksonomijai.

Subjektīvās labklājības jēdziens tiek saistīts arī ar *subjektīvās labsajūtas* jēdzienu, ar to tiek saprasta “laimes izjūta”, “pozitīvo emociju pārsvars pār negatīvajām emocijām” un “apmierinātība ar dzīvi vispār”.

Profesors Eds Dainers kopš 1981. gada savus pētījumus ir fokusējis uz subjektīvo labklājību (*subjective well-being*), ietverot tādas jēdzienus kā “apmierinātība ar dzīvi”, “laime”, “pozitīvās emocijas”. Pašreizējā pētījuma joma ir pētījumi par šādām sakarībām: ienākumi un subjektīvā labklājība, personība, temperaments un subjektīvā labklājība, vērtības un normas un subjektīvā labklājība, apmierinātība ar dzīvi.

Ir izpētīts, ka augsts pozitīvās labklājības līmenis (*SWB*) rada labus rezultātus daudzās jomās:

- ♥ laimīgiem cilvēkiem vidēji ir stiprāka imūnā sistēma, viņi ilgāk dzīvo;
- ♥ laimīgi cilvēki ir radošāki;
- ♥ laimīgi cilvēki ir labāki līdzpilsoņi darbā – viņi tiecas citiem palīdzēt un mazāk “lēkā” no vienas darbavietas uz otru;
- ♥ laimīgi cilvēki ir sekmīgāki – viņi vairāk pelna, ir veiksmīgi apprecējušies;
- ♥ laimīgi cilvēki veikmīgāk veido sociālās attiecības – viņi ir sabiedriskāki, kā arī veiksmīgāki līderi darba attiecībās;
- ♥ laimīgiem cilvēkiem ir iespējas veiksmīgāk tikt galā ar sarežģītām dzīves situācijām;
- ♥ laimīgi cilvēki patīk sev, un viņiem patīk citi. Viņi kopumā ir izpalīdzīgāki un altruiskāki.

Mazāk laimīgi cilvēki, šķiet, vairāk piepūlas un ir piesardzīgāki, eksaminējot katru situāciju, ka kaut kas var noiet greizi. Šie indivīdi, lai atrisinātu vienkāršu problēmu, var pavadīt daudz laika domājot un rīkojas neefektīvi. Savukārt laimīgi cilvēki var rīkoties ātri un efektīvi un izrādīt lielāku piepūli tad, ja tas tiešām ir vajadzīgs.

Subjektīvā labsajūta arī saistās ar kognitīvo novērtējumu, kad persona “novērtē savu dzīvi”. Šie vērtējumi var būt vairāk kognitīvi (apmierinātu vērtējumu terminos) vai vairāk afektīvi (garastāvoklis

un emocijas kā reakcijas uz savas dzīves notikumiem). Te kļūst redzami vairāki subjektīvās labsajūtas komponenti: patīkamas emocijas, apmierināti vērtējumi, optimisms un gandarījuma izjūta.

Pozitīvās psiholoģijas autori, runājot par pieauguša cilvēka attīstību, to saista ar noteiktiem dzīves uzdevumiem, tie sasaucas ar Levinsona ideju, ka pieauguša cilvēka dzīvē nozīme ir attiecībām un karjerai:

- 1) vispirms vajag labu ģimeni un draugus;
- 2) otrkārt, jāiesaistās aktivitātēs – darbā, lai justos priecīgāks un novērtēts;
- 3) treškārt, jākontrolē savs skatījums uz pasauli, jāpieradina sevi no mazām ikdienas grūtībām neradīt lielas problēmas un jāiemācās mērķtiecīgi fokusēties uz darba procesu, nevis gaidīt, ka būsīm laimīgi, kad sasniegsim mērķus.

Neraugoties uz laimes nozīmīgumu, psiholoģija tomēr savas attīstības ceļā ir fokusējusies uz negatīvajām emocijām. Kopš 1887. gada *Psychological Abstracts* (Ceļvedis psiholoģijas literatūrā) iekļautajos rakstos 8072 reizes ir pieminētas dusmas, 57800 – trauksme, 70856 – depresija. No katriem 14 rakstiem tikai vienā ir pieminētas prieka emocijas, apmierinātība ar dzīvi vai laime.

Kāpjot pa panākumu kāpnēm, cilvēki salīdzina sevi ar tiem, kuru līmenis ir vai nu tāds pats, vai augstāks par viņu pašreizējo līmeni (Gruder, 1977; Suls & Tesch, 1978). “Ubagi neskaudīs miljonāru, bet viņi skaudīs citus ubagus, kuriem veicas labāk” (Bertrand Russell, 1930).

“Es kļiedzu tāpēc, ka man nebija kurpju, līdz es satiku vīru, kuram nebija kāju” (persiešu paruna).

Tā kā autore izveidotajā modelī izmantots jēdziens *sociālā pieredze*, tad ar brieduma jēdzienu kā līdzīgu, bet no pozitīvās psiholoģijas viedokļa, autore saista M. Čiksentmihija radīto jēdzienu *optimālās pieredzes koncepts*.

Mihalijs Čiksentmihijs (Mihaly Csikszentmihalyi, 1990) pirmais identificējis optimālās pieredzes konceptu, ko viņš nosauca par *flow*. Viņš un viņa kolēģi izpētīja, ka cilvēki jūtas laimīgi tad, ja ir aizņemti darbā vai aktīvi pavada brīvo laiku, nevis pasīvi veģetē. Laime ir tad, ja cilvēku darbs un brīvais laiks viņus it kā “absorbē”, tas ir, veicina viņus it kā plūst (nesasprindzinoties un ar prieku) apzināti fokusētajā aktivitātē.

M. Čiksentmihija radītais jēdziens *flow*, to tulkojot nevis burtiski, bet jēdzieniski, atgādina akmeoloģijas jēdziena *akme* (virsošne) saturisko ideju – *flow* (angļu v. *uzplūds, pārpilnība*), pēc Mihalijs Čiksentmihija, ir dzīvošana cilvēka iespēju virsotnē. Tas ir tāds stāvoklis, kad

cilvēka aktivitātes ir tik spontānas, ka tās kļūst gandrīz automātiskas; kad ir enerģijas pārpilnība un darbības tiek veiktas bez piepūles. *Flow* fenomens ir fokusēts prāta stāvoklis, kad pilnīga iedziļināšanās darbībā ir tāda, ka viss pārējais šķiet nesvarīgs, kad informācija, kas ienāk apziņā, ir atbilstoši saskaņota ar mērķiem un enerģija plūst viegli. Saskaņā ar Čiksentmihija domām (1997), negatīvās emocijas, piemēram, apnikums, dusmas un bailes, rada stāvokli, kurā cilvēkiem nav iespējams efektīvi tikt galā ar ārējiem apstākļiem. Tā vietā viņiem ir jāvērs uzmanība uz iekšieni, jāiedziļinās sevī, lai atjaunotu izjaukto iekšējo kārtību. Kad cilvēks izjūt pozitīvas emocijas, piemēram, ticību, prieku vai iekšējo spēku, uzmanība nav vērsta uz iekšieni un tā var brīvi plūst gan iekšēji, gan ārēji. *Flow* palīdz sevi saskaņot, jo šajā dziļās koncentrēšanās stāvoklī apziņa ir neparasti labi noteikta, virzīta.

Flow ir optimāla pieredze, kam raksturīga:

- ♥ rotaļīguma izjūta;
- ♥ iekšējā kontrole;
- ♥ koncentrēšanās un augsti fokusēta uzmanība;
- ♥ garīgs aktivitāšu baudījums sevis dēļ;
- ♥ laika izjūtas zudums.

Tāpat, pēc pozitīvās psiholoģijas teorijas, brieduma jēdziens tiek saistīts ar personības attīstības potenciāla pozitīvajiem nosacījumiem – optimālās pieredzes konceptu, subjektīvās labsajūtas rašanos (*flow* jēdziens, pēc autores uzskatiem, ietilpst jēdzienā *subjektīvā pašizjūta*). Autore uzskata, ka sociālais briedums var tikt pētīts saistībā ar to, kā cilvēks izjūt pozitīvo pašizjūtu karjerā un attiecībās.

Brieduma fenomenu pozitīvās psiholoģijas pārstāvji saista arī ar pašiedvesmas jēdzienu. Tas ir būtiski – savā attīstības procesā ticēt mērķim un spēt prognozēt notikumus, piemēram, cilvēka pārlicība par savu progresu mērķu virzienā ir noteicošais faktors viņa emocionālajām reakcijām mērķu sasniegšanas laikā. Stipra pašiedvesma un ticība, stipras cerības mērķa sasniegšanā parasti rada adaptīvu emocionālo stāvokli, kas savukārt uzlabo pašregulāciju.

Pašiedvesma iespaido cilvēka izvēli mērķa sasniegšanas darbībās, piepūli, izturību, sastopoties ar grūtībām un šķēršļiem (*Bandura, 1986; Locke&Latham, 1990*). Ja cilvēkam ir stipra pašiedvesma, viņš būs relatīvi izturīgs pret dezorganizāciju pašregulācijā, kas var rasties no grūtībām un kavēkļiem, un viņš neatlaidīgi centīsies. Centība parasti rada gaidītos rezultātus, un šī ietekme palielina cilvēka varēšanas izjūtu (*Masten&Red*).

Cilvēki, kuriem piemīt pārliecība par savu spēju risināt problēmas, lieto savus izziņas resursus efektīvāk nekā tie cilvēki, kuri šaubās par savām izziņas spējām. Sastopoties ar grūtībām, cilvēks ar augstu pašiedvesmu visdrīzāk paliks uzdevumu diagnosticēšanas stadijā un turpinās meklēt risinājumu problēmai.

Tāpat brieduma jēdzienu definējot no pozitīvās psiholoģijas teorijas, autore izmanto šādu atziņu: subjektīvās labklājības izjūta var tikt saistīta ar dzīves jēgas izjūtu un līdz ar to var raksturot kopējo sociālo attīstības briedumu; pozitīvā optimālā pieredze var būt kā ietekmējošs faktors sociālajam briedumam, piemēram, karjerā un sasniegumos; pašiedvesmas prasmes vai spēja var būt kā viens no faktoriem, kas raksturo sasniegumu motivāciju brieduma attīstībā.

Izvēles fenomens briedumā

Izvēle, ko patstāvīgi un adekvāti savam un situācijas potenciālam spēj izdarīt psiholoģisko briedumu sasniegusi personība, raksturo spēju sasniegt rezultātus un sava potenciāla jeb dotību un spēju virsotnes, ko raksturo **subjektīvās labklājības izjūta un pozitīvās labsajūtas līmenis**, optimāla sociālā pieredze un pašiedvesmas, prognozēšanas spēju līmenis, kas kopumā raksturo pozitīvu personas izvēli. Ko nozīmē pozitīvu? Pozitīvs, manuprāt, nozīmē tādu līmeni, kas ļauj maksimāli produktīvi realizēt savas dotības un spējas, visbiežāk nekļūdoties savā izvēlē.

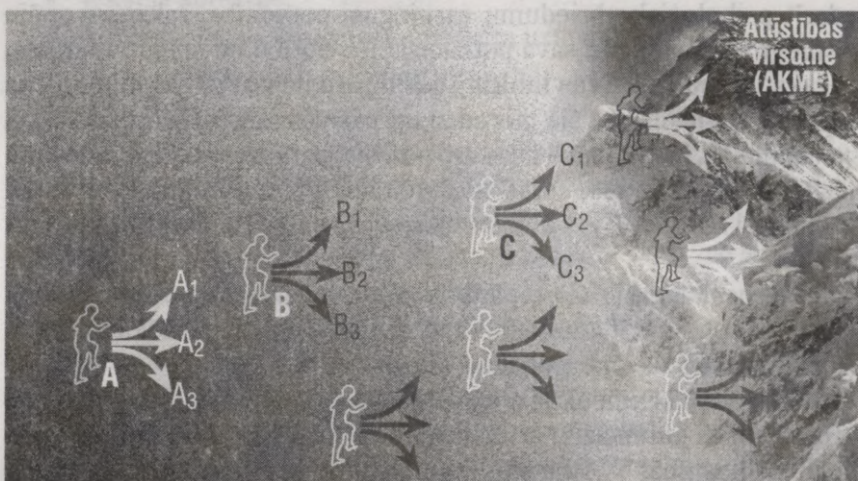
Tā kā psiholoģijā, runājot par briedumu, daudzi autori piemin izvēles jēdzienu, bet sīkāk to nedefinē, tad autore meklēja, kā to definēt, un vispirms to atrada sinerģētiskajā akmeoloģijā.

Sinerģētiskā akmeoloģija (S. Požarskis, V. Branskis) saista izvēli ar personības potenciālu, ar tās ideāliem (vērtībām), taču ar sociuma ideāliem kopumā. V. Branskis runā par izvēles augstāko punktu un izvēles zemāko punktu. Man interesanta likās ideja, ka jebkuram indivīdam nav iespējams bezgalīgi izvēlēties, viņš savā izvēlē ir ierobežots – dzīves laikā cilvēks (tāpat arī sociums, piemēram, valsts vai mazāka grupa – organizācija, ģimene) var sasniegt savas izvēles un potenciāla *akmi* vai savas izvēles *catabolē* (zemāko punktu) – tāpat katrs indivīds un katrs sociums satur sava potenciāla maksimālās attīstības iespēju un savas attīstības zemāko punktu, līdz ar to neviena izvēle nevar novest personību vai sociumu zemāk par tajā esošā potenciāla saturu un nevar pacelt par tās saturā esošo iespēju robežu. Taču autore iebilst pret šo ideju vienā aspektā – atsevišķos sabiedrības attīstības periodos

personības izvēle nav tā, kas nosaka kāda dzīves perioda saturu – ir apstākļi sociumā, kas ietekmē dzīves saturu neatkarīgi no indivīda izvēles. Taču autores interese saistās ar profesionālo izvēli, tāpēc izmanto tieši ideju par bifurkāciju. Abus punktus, kas apzīmē aktuālo (šī brīža) un iespējamo izvēli, sauc par bifurkācijas punktiem.

Cilvēka dzīve un viņa radošā darbība sastāv no izvēļu jeb bifurkāciju punktiem. Katrā no izvēļu punktiem cilvēkam ir daudz izvēļu iespēju jeb potenciālo scenāriju, kas ietekmēs viņa tālāko attīstību.

Interesanta likās sinerģētiskās akmeoloģijas atziņa, kas sasaucas ar pozitīvās psiholoģijas ideju par subjektīvo labsajūtu jeb subjektīvo labklājības izjūtu, ka izvēli ne vienmēr nosaka griba un prāts, bet to nosaka intuīcija, kurā izpaužas personības kā paškustībā esošas sistēmas potenciāls.



9. attēls. Izvēļu bifurkāciju punkti un to dažādās iespējas jeb scenāriji

Zīmējums attēlo punktu A, kurš apzīmē aktuālo izvēli. Tālāk atkarībā no cilvēka intuitīvi vai arī pēc kāda cita gribas uzspiestās izvēles konkrētais indivīds rīkojas vai nu pēc A1 scenārija, vai A2 un A3 scenārija. Ja indivīds izdara izvēli A1, viņš izvēlas savu potenciālo dzīves scenāriju B1 vai B2, ja nē, tad seko citi scenāriji utt.

Personības brīvības pamatā ir iespēja izdarīt brīvu izvēli. Ja izvēle ir brīva un arī cilvēks saprot, ko ir izdarījis, uzņemoties atbildību par izdarīto izvēli, tad var runāt par briedumu personības attīstībā.

Visbiežāk akmeoloģija pēta karjeras izvēli un profesionālo izaugsmi, jo pēc daudzu minēto brieduma periodu pētošo psihologu atziņām tieši karjera ir viens no galvenajiem faktoriem pašrealizācijā (Levinsons, Kegans, Vailents, Lovingere).

Lai nobriedis cilvēks sasniegtu izaugsmi, piemēram, karjerā, tātad, lai sasniegtu individuālo *akme* noteiktajā dzīves jomā, viņam

- 1) ir jāapzinās savs personiskais ideāls, mērķis, kas saistās ar noteiktu vērtību orientāciju, tas noteiks tālāko izvēli un dzīves scenāriju;
- 2) ideālam jābūt saskaņā ar konkrētā indivīda radošā potenciāla saturu (spējām). Atbilstība radīs priekšnoteikumus iespējai sasniegt profesionālo un sociālo *akme* (virsošni);
- 3) individuālais ideāls jāsaņķo ar sabiedrības (aktuālās grupas) ideālu, kas nodrošinās grupas atbalstu;
- 4) ja personiskais ideāls ir saistīts ar sabiedrības ideālu nākotnē, panākumi iegūs plašu rezonansi;
- 5) ceļā uz *akme* vispirms izpilda pragmatiskos ideālus, tad cenšas īstenot utopiskos ideālus, pa vidu sākotnēji izvirzītais ideāls var šķīst nereāls, iestājas skepse, un sākotnējais ideāls sasniedz *catabole* – zemāko krišanas punktu, iestājas haoss, cilvēks zaudē sākotnējo vērtību orientāciju, jo vecās vērtības vairs nav aktuālas un jaunās vēl nav radušās no esošā haosa. Akmeoloģijas valodā runājot, tādā situācijā vairs nenotiek attīstība uz *akme*, bet sākas lejupslīde uz *catabole* – kritiena zemākais punkts, ko var sasniegt konkrētais indivīds;
- 6) pēc kritiena, kad var iestāties dziļa garīgā krīze, indivīds sava potenciāla ietvaros var radīt jaunu ideālu, un sākas jauns attīstības periods, kad ir izdarīta jauna izvēle un sākas ceļš uz jaunu *akme*.

Tātad, kā piemēru minot karjeras akmeoloģiju un sinerģētisko akmeoloģiju, es izvirzu savu definīciju, ko nozīmē briedums akmeoloģijā:

akmeoloģiskais briedums ir personības patstāvīgu izvēļu iespēju rezultātā attīstījusies spēja sasniegt rezultātus, maksimāli izmantojot radošo potenciālu.

To var noskaidrot pēc tā, kam indivīds dod priekšroku un ko viņš dara vislabāk, uz ko viņam ir spējas un ko mīl darīt ar prieku. Lai sasniegtu savu potenciālu, cilvēks nevar izvairīties no vides, kurā viņš gatavojas sasniegt sevis piepildījumu. Cilvēkam ir jānonāk saskaņā ar vidi gan tāpēc, ka tā dod līdzekļus pašaktualizācijai, gan tāpēc, ka

jāpārvar šķēršļi ceļā uz pašaktualizāciju. Dažreiz šķēršļi var būt tik lieli, ka cilvēks uz kādu laiku it kā apstājas un kļūst nespējīgs realizēt savus mērķus.

Norma būtu tādā gadījumā, ja cilvēks tomēr pats motivēti censtos šķēršļus pārvarēt un, saskaroties ar grūtībām, balstītos nevis uz trauksmi, bet uz gaidāmo uzvaras prieku.

Taču attīstības ceļš un izvēles ir saistītas ar krīzēm, kurās kāds var iestrīgt, vai ar krīzēm, kas var dot jaunu sociālo pieredzi un var ļaut meklēt jaunas iespējas attīstībai.

3. nodaļa

Brieduma perioda personības krīze un stresa aspekti ceļā uz profesionālo pilnveidi

Šīs nodaļas mērķis ir raksturot jēdzienu *krīze*, pārdzīvojumus apskatot attīstības psiholoģijas aspektā un sociālās izvēles aspektā. Vēlos uzsvērt ideju, ka tradicionāli krīzes tiek saistītas ar stresa un sasprindzinājuma pārdzīvojumu, ar pārejas nosacījumiem no viena attīstības perioda uz citu, taču pēc pozitīvās psiholoģijas un akmeoloģijas viedokļa krīzes saistās ar izvēļu bifurkācijas punktiem vai ar jaunām iespējām, paceļoties no viena pakāpiena uz citu.

Šajā nodaļā tiks apskatītas trīs idejas:

- 1) **attīstības psiholoģija** parasti runā par **vecumposmu krīzēm**;
- 2) **sadzīviskā līmenī** krīzes saista ar stresu, darba zaudēšanu, pārmaiņām;
- 3) **filozofiskā psiholoģija** krīzes traktē kā iespējas tālākai attīstībai.

Attīstības psiholoģija par vecumposmu krīzēm

Brieduma periodā cilvēks pārdzīvo dažādas krīzes:

- ♦ 20 gadu vecumā cilvēki parasti ir karjeras izvēles priekšā, nosprauž dzīves mērķus un sāk tos realizēt;
- ♦ ap 30 gadiem daudzi nonāk pie savas iepriekšējās izvēles pārvērtēšanas;
- ♦ pēc 40 gadiem cilvēki sastopas ar jaunām krīzes situācijām, jo ir iespējama aiziešana no aktīvas darbības.

Katrs no aprakstītajiem periodiem var iespaidot attīstību. Sevišķi svarīgi apzināt "dzīves vidējā vecuma krīzi". 30 gadu vecumā cilvēks parasti ir ar pietiekami lielu pieredzi, lai saprastu, ka daudzi no viņa sapņiem ir ilūzija. Dzīve neliekas vairs bezgalīga. Tie cilvēki, kuri pārvar šo desmitgadi un spēj saglabāt savu spēju potenciālu, parasti atklāj dažādas rakstura pārmaiņas, piemēram, spēcīgu impulsivitāti nomaina mierīga, apzināta darba pieredze un meistarība.

K. Levins nodefinēja tās izmaiņas, kas notiek indivīda dzīves telpā, pozitīvi mainoties viņa individualitātei, virzoties uz brieduma dzīves izjūtu:

- pieaug psiholoģiskā lauka un subjektīvās laika izjūtas diferenciacija;
- palielinās dzīves telpa attiecībā uz psiholoģisko tagadni;
- pieaug laika perspektīva attiecībā uz psiholoģisko pagātņi un nākotni;
- indivīdā samazinās iracionālisms un pieaug realitātes uztvere;
- pieaug psiholoģiskās telpas katra līmeņa diferencētība sociālajās saiknēs un darbības jomās;
- pieaug psiholoģiskā lauka organizētība;
- rodas izmaiņas attiecībā uz nestabilitāti vai stingrību dzīves telpā (Levin, 2001).

Briedums saistās ar to, ka sapņi (iracionālais) atdalās no realitātes nākotnē, tai iegūstot reālistiskas aprises. Diferenciacija nozīmē arī dzīves telpas plašāku un dziļāku kognitīvo pārvaldīšanu. Šo izmaiņu rezultātā vide top strukturētāka un cilvēka darbības vidē – skaidrāka (apzinātāka), kas sekmē viņa psiholoģisko izaugsmi, jo nezināmais bieži ir šķērslis tam, lai cilvēks virzītos uz mērķa sasniegšanu.

Pēc K. Levina uzskata, tādai dzīves telpai, kas veicina brieduma izjūtu, piemīt diferencētība un tā ir kognitīvi apgūta.

FILOZOFISKAIS ASPEKTS – KRĪZES SITUĀCIJAS UN TO RISINĀJUMA ASPEKTI PIEAUGUŠĀ CILVĒKA DZĪVĒ

Dažreiz ir priekšstats, ka cilvēks attīstās galvenokārt bērnībā un krīzes tradicionāli ir tikai pusaudžiem. Taču visbiežāk aktuālus jautājumus risina tieši pieaugušie. Pieaugušo cilvēku dzīves periods, vērtējot pēc gadu skaita, ir visilgākais, salīdzinot ar bērna dzīves periodu – ja bērnībā cilvēka fiziskā, sociālā un personības attīstība norisinās apmēram

10 gadus, tad pieauguša indivīda attīstība norisinās daudz ilgāk – vismaz 50–60 gadus. Atšķirībā no bērna pieaugušais iemācās (neiemācās) patstāvīgi risināt krīžu situācijas, uzņemoties atbildību par savas izvēles sekām.

Tradicionāli par krīzes periodiem uzskata periodus, kad cilvēka psihofizioloģiskajā attīstībā kādā no attīstības periodiem veidojas kāda pārmaiņa, jaunveidojums, kurš konkrētajam indivīdam un apkārtējiem sociālās vides līdzgaitniekiem kļūst pamanāms, aktuāls.

Par bērniem runājot, psiholoģijā ir aprakstītas 1 gada, 2 vai 3 gadu, 6–7 gadu, 15 gadu krīzes. Šajos periodos vecāki pamana izmaiņas uzvedībā, emocionālajās un ES izpausmēs (bērns kļūst niķīgāks, pieprasa autonomiju – ES PATS!), no varbūt iepriekš paklausīgā bērna pēkšņi izveidojies atšķirīgs indivīds, ar kuru sarunās vecāki un skolotāji ir spiesti meklēt jaunas komunikācijas formas un izteiksmes līdzekļus.

Pieauguša indivīda attīstību daļot periodos – no 22 līdz 33 – agrīnā brieduma periods, no 33 līdz 45–50 gadiem – vidējā brieduma periods – psihologi ir aprakstījuši

- ♥ 27 līdz 33 gadu psiholoģisko krīzi sievietēm;
- ♥ 40–45 gadu psiholoģisko un fizioloģisko krīzi sievietēm un vīriešiem.

27–33 gadus vecu sieviešu dzīvē sāk izpausties centieni meklēt jaunus pašizpaušmes veidus, sievietes, kuras ilgstoši ir pavadījušas laiku kādā vienā nodarbē, sāk just nemieru un neapmierinātību vai nu par savu izskatu, vai par savu karjeru, vai par savām partnerattiecībām. Šajā periodā sievietes visbiežāk ir iniciatores pārmaiņām laulības dzīvē, karjerā (piemēram, sāk mācīties un iegūst citu profesiju), izmaiņām savā “imidžā” (tēlā).

40–45 gadus vecu sieviešu dzīvē var sākties jaunas izjūtas par sevi kā personību, sieviete var iegūt, piemēram, izjūtu, ka “beidzot esmu es pati un man nav bail, ko domās citi (vīrs, priekšnieks u. c.)”. Sievietes atkal uzsāk ko jaunu, kaut ko maina, arī ārējo izskatu vai partnerattiecības, vai izglītību un profesionālo karjeru. Īpaši būtiskas izmaiņas var skart attiecības ar ģimenes locekļiem, ja sieviete līdz šim galvenokārt bija pievērsusies ģimenes labklājībai. Nu bērni ir izauguši un pamazām atstājuši “ligzdiņu”, vīrs arī ir izmainījies, karjerā īpašu panākumu nav bijis, pašapliecināšanās iespēja kā sabiedrības loceklim ir bijusi vienpusīga. Ja sievieti tas uztrauc, viņa sāk meklēt jaunus dzīves virzienus un iespējas.

Vīrieša dzīvē laika posmā no 45 līdz 50 gadiem arī var notikt psiholoģiskas izmaiņas. Vīrietis sāk pārvērtēt līdzšinējās attiecības un sevi,

īpaši karjeru un, būdams pēc dabas privātīpašniecisks, arī savas attiecības ar privātīpašniecisko EGO – kas man pieder un cik daudz es tajā redzu iespējas sevi apliecināt.

Ja pieauguša indivīda dzīvē kāds no dzīves uzdevumu rādītājiem (atrast aizbildni karjeras izveidei, izveidot karjeru, atrast līdzsvaru starp iedomām (sapni) un realitāti, izveidot tuvas attiecības, atrast partneri) nav pietiekamā līmenī realizējies, tad krīzes perioda spriegums var pieaugt.

Ja cilvēks ir pārlietu sasprindzinājies, viņš tiecas ierauties sevī un kļūst neiecietīgs pret apkārtējo cilvēku spiedienu uz viņu. Vismazākais sākums var likt uzliesmot dusmām vai izplūst asarās. Pēc pārmērīga sasprindzinājuma perioda var ieslīgt otrā galējībā un cilvēks var justies iztukšots un apātisks. Krīzi var pastiprināt distress, kura simptomi var būt: kontakta zudums ar citiem cilvēkiem, viegla aizkaitināmība, straujas garastāvokļa maiņa, atsvešinātības izjūtas, izklaidība, atmiņas pavājināšanās, darbaspēju pazemināšanās, dezorientācija.

Krīzes situācijā cilvēks var sākt savās “nelaimēs” vainot citus vai arī vispirms izvērtēt sevi. Psihologi runā par **internālo** un **eksternālo kontroles lokusu**.

Kontroles lokuss ir psihiska tendence, ievirze, uzskats, ka manas dzīves notikumos atbildīgs esmu vispirms es pats, vai pretēji – visi citi vispirms ir atbildīgi par to, kas ar mani notiek, tātad tā ir tendence domāšanā, par ārējiem notikumiem vai nu pašam uzņemties atbildību par notiekošo, vai meklējot vainu citos.

Indivīdi ar **internālo** (iekšējo) **kontroles lokusu** uzskata, ka viņi paši ir savas dzīves noteicēji, ka viņu nelaiimes vai laime ir atkarīga no viņiem pašiem.

Indivīdi ar **eksternālo kontroli** uzskata, ka viņu dzīvi vispirms nosaka ārējie apstākļi, piemēram, liktenis vai nejaušības, citi cilvēki, apkārtējā vide. Indivīdi ar internālo kontroles lokusu ir vairāk pārliecināti par sevi, mierīgāki pēc rakstura, neatkarīgāki, sabiedriskāki. Indivīdi ar eksternālo kontroles lokusu vairāk izjūt trauksmainību, ir mazāk pacietīgi, neizlēmīgi (gaida no ārienes), gatavi pakļauties grupas spiedienam, ir agresīvāki.

Pieauguša indivīda attīstības krīzi var pastiprināt vai atvieglot ne tikai personības kontroles lokusa tips, bet arī citi faktori, piemēram, pārslodze darbā, pretrunīgi uzdevumi un mērķi, neinteresants un smags darbs, personīgi pārdzīvojumi.

Būtisks faktors, kas var pastiprināt vai atvieglot personības attīstības krīzes izpausmes, ir cilvēka personiskā motivācija jeb, Adlera vārdiem runājot, indivīda “teleoloģiskā mērķtiecība” – uz ko cilvēks

tiecas savā dzīvē, kāds ir viņa dzīves mērķis, kura līmeņa vajadzības viņš realizē (pamatvajadzības vai pašaktualizācijas vajadzības), kāds ir cilvēka potenciāls.

Psihologija piedāvā pētījumus ar dažādiem krīzes norises akcentiem. Es piedāvāju divu koncepciju aprakstus:

- 1) ar krīzēm saistītos faktoros darba vidē;
- 2) krīze kā iespēja sasniegt **savas personības garīgās attīstības virsotnes.**

SADZĪVISKAIS ASPEKTS – PROFESIONĀLĀ KARJERA UN IESPĒJAMĀS KRĪZES FAKTORI DARBĀ

Tā kā lielākās daļas attīstības psiholoģijas pārstāvju uzskatos dominē atziņa, ka brieduma perioda indivīdu dzīvē nozīmīga ir profesionālā karjera, tad es tālāk vairāk pievērsīšos teorijām par profesionālo motivāciju, sasniegumu un panākumu motivāciju.

Profesionālā motivācija ir visiem pieaugušajiem indivīdiem, kuri ir iesaistījušies sabiedrības dzīvē, tāpēc tas, cik lielā mērā cilvēks ir apmierināts ar darbu, ietekmē viņa personības attīstību.

Katru rītu dodoties uz darbu, lielākā daļa darbinieku domā par savu algu, par saviem darba apstākļiem, par attiecībām, par sasniegumu iespējām. Jo vairāk cilvēks ir apmierināts ar šiem faktoriem, jo motivētāks viņš ir strādāt un profesionāli attīstīties. Īpaši nozīmīgi šie faktori ir vīriešiem, kuri lielāku nozīmi nekā sievietes piešķir tieši karjerai, nevis ģimenei. Ir pētījumi arī par vecuma grupām – ko akcentē vairāk 20–30-gadnieki, ko – 30–40-gadnieki. Gados jauniem cilvēkiem, kuri tikko sākuši strādāt, kā prioritātes izvirzās – darba samaksa, vajadzība pēc pašrealizācijas, attiecības ar kolēģiem, darba pienākumu nozīmīgums vai prestižs. Savukārt cilvēkiem ar 15 gadu darba stāžu izvirzās šādas prioritātes – darba organizācijas kvalitāte, darba samaksa, attiecības ar kolēģiem.

Cilvēkam vispār ir tendence izvēlēties profesiju, kas atbilst viņa priekšstatam par sevi. Apliecinot sevi profesijā, kas atbilst viņa ES koncepcijai, cilvēks var sasniegt pašaktualizācijas līmeni.

Cilvēka darba motivācijā ietilpst arī varas vajadzība, sasniegumu vajadzība un sociālās piederības vajadzība. Vēlme pēc varas izpaužas vajadzībā iedarboties uz citiem un panākt sava nozīmīguma apstiprinājumu. Sasniegumu motivācija ir saistīta ar cilvēka tiekšanos pēc

panākumiem, kas ir pašvērtējuma viens no galvenajiem aspektiem. Profesionālajai motivācijai nozīmīgs ir pašcieņas līmenis, kas savukārt ir saistīts ar rezultātiem. Šo ideju apvieno V. Džeimsa formula, kurā ietverta ideja par pašcieņas sakarību ar panākumiem jeb rezultātiem un izvirzīto ideālu jeb pretenziju līmeni:

$$\text{Mana pašcieņa} = \frac{\text{mani panākumi jomā, kura man ir nozīmīga}}{\text{mans pretenziju līmenis par šo jomu}}$$

Jo augstākus ideālus konkrētais cilvēks izvirza, jo lielākiem panākumiem jābūt, lai cilvēks izjustu adekvāti savu pašcieņas un pašvērtējuma līmeni.

Katra cilvēka dzīvē notiek pašanalīzes periods, kas saistīts ar profesijas izvēli, izaugsmes iespējām. Visspēcīgāk tas izpaužas laika posmā no 22 līdz 45 gadiem sievietēm un no 22 līdz 55 gadiem vīriešiem. Īpaši pēc 40, kad izmainās dzīves vērtības un mērķi, cilvēki pārvērtē savas spējas un iespējas, priekšplānā izvirzās sasniegumu motivācija karjerā. Cilvēki, kuri ir izpildījuši savas saistības pret ģimeni, īpaši aktualizē jaunus ideālus un attiecības.

Jo vecāks cilvēks, jo retāk viņš tiecas pēc pārmaiņām.

Nenotikusi virzība pa karjeras kāpnēm vai ļoti lēni notikusi virzība, piespiedu darba maiņa vai darba zaudējums, paaugstinot stresu un trauksmi, var būt par pamatu arī personības attīstības traucējumiem, kad cieš pašcieņa un ES koncepcija, uz ko vislielākajā mērā balstās personība. Piemēram, darba zaudējums emocionālā ziņā līdzinās bēdām, zaudējuma pārdzīvojumam, kas sākas ar atteikšanos ticēt notikušajam, tad seko dusmas, protests un citas izlādēšanās formas. Tad var sekot depresija, izvairīšanās no kontakta ar apkārtējiem. Vidējā vecuma cilvēkiem darba zaudēšana ir smagāks trieciens nekā gados jaunākiem. Tas atkarīgs, vai cilvēks varbūt ir strādājis vienā uzņēmumā ilgāku laiku un jaunais laiks prasa jaunu kvalifikāciju vai tiek pieprasīti jaunāki, piemēram, par 35 gadiem. Visvieglāk ar darba zaudējumu tiek galā tie, kuriem ir tuvinieku vai draugu atbalsts. Būtiski ir nevērst dusmas pret sevi, nevainot sevi darba zaudēšanā, neuzskatīt sevi par neveiksmnieku profesionālajā sfērā vai personiskajā dzīvē.

Jaunu iespēju meklēšana un aktivitāte krīzes situācijās ir nosacīta arī ar indivīda motivācijas sfēras struktūras dominantēm, sasniegumu motivāciju – centieniem sasniegt vēlamu rezultātu, spēku, dzīves jēgas un sava potenciāla izjūtu, savu ideālu saskaņošanu ar reālajām iespējām.

Vērtējot krīzes no filozofiskā viedokļa, es saistu krīzes ideju personības attīstības procesā ar akmeoloģijas ideju, ka krīze ir iespēja pacelties jaunā attīstības virsotnē jeb *akmē*, krīzes saista ar garīgo attīstību.

Visaugstākā personības attīstība saistās ar garīgās attīstības sasniegšanu, kad cilvēka dvēselē iestājas līdzsvars, emocionālā harmonija. Pateicoties krīzei, cilvēks sāk apzināties savas patības niansētās izpausmes un iespējas, ko var panākt parasti tikai lielu pārdzīvojumu pieredzē, pēc krīzes cilvēks sāk apzināti meklēt savai darbībai jaunus virzienus, var mainīties personības sociāli pierastais tēls un pašvērtējums. Šāda fundamentāla personības transformācija var sastapties ar dažāda veida šķēršļiem, emocionāliem traucējumiem, psihiskajiem traucējumiem, pat fiziskajiem un karjeras vai attiecību traucējumiem.

Iekšējie aspekti izpaužas tad, kad cilvēks sāk zaudēt līdzsvaru kādu milzīgu pārdzīvojumu ietekmē. Šāds process ir jāsaprot kā signāls pārmaiņām dzīvē, kā apliecinājums tam, ka cilvēks tuvojas jaunai attīstības pakāpei. Taču cilvēki parasti atsakās pieņemt tās kā izmaiņas iekšējā sistēmā. Bieži vien svarīgi notikumi tiek skaidroti kā ārējo aspektu iedarbības sekas, piemēram: "Es izjūtu depresiju pēc dzīvesvietas maiņas, pēc profesijas maiņas, pēc tam, kad sieva atgriezās darbā skolā, u. tml."

Dzīves lūzuma periodos cilvēks izjūt izmaiņas četrās dimensijās:

- ♥ iekšējā "Es" izjūta attiecībā pret apkārtējiem;
- ♥ draudu un drošības izjūta;
- ♥ laika izjūta – trūkst vai netrūkst?
- ♥ fiziskā nespēka izjūta.

Geila Šihi raksta: "Iepazīstoties ar dažādiem dzīves stāstiem, es konstatēju, ka lūzuma periodos graužošanas vai konstruktīvas izmaiņas ne tikai ir neparedzamas, bet arī vēlamas" (*Illuxu*, 1999).

Pirmās izmaiņas nāk kopā ar 30 gadu vecuma apzināšanos. Šajā periodā cilvēkam rodas jauns potenciāls, dzīves enerģija. Sievietes un vīrieši ļoti skopi runā par savām izjūtām. Viņi mēdz apsūdzēt apkārtējos cilvēkus un radušos apstākļus par to, ka 20 gadu vecumā izdarītā izvēle bijusi neveiksmīga, un visu vērtē pēc karjeras izaugsmes iespējām.

30 gadu vidū cilvēks nonāk strupceļā. Sasniedzot dzīves ceļa vidu, cilvēks sāk apzināties, cik garš ir šis ceļš un kur tas beidzas.

Laika periodā no 35 līdz 45 gadiem notiek "Es", savas individualitātes pārvērtēšana. Cilvēks saskaras ar iekšēja rakstura problēmām tikai tad, kad iekšējais "Es" nonāk opozīcijā, sāk šķelties. Šo šķelšanās procesu var iztēloties kā cilvēka "Es" divas daļas: viena no tām tiecas pēc apvienošanās (apvienojošais "Es"), otra mudina cilvēku meklēt savu individualitāti (meklējošais "Es"). Šie apzīmējumi raksturo divus spēkus, kuri cīnās un nonāk pretrunā viens ar otru, risina jautājumus: cik ilgi un cik bieži cilvēkam jāaug?

Meklējošais "Es" valda pār pretējo tieksmi: sašķelties, sasniegt neatkarību, izzināt savas īpatnības, kļūt par sava likteņa noteicēju. Tas mudina cilvēkus nokļūt ekstremālās situācijās, liek cilvēkiem sastapties ar nezināmo un riskēt. Savukārt apvienojošā "Es" ietekmē cilvēkam rodas vēlēšanās kaut kam pieķerties: atjaunot tuvas attiecības ar māti, lai tā rezultātā rastos harmonija un absolūta drošība. Apvienojošais "Es" tiecas pēc komforta un pazīstamām lietām.

Ja cilvēks pilnībā paļausies uz meklējošo "Es", viņu gaida egocentriska pastāvēšana, kur nebūs vietas pienākumiem, un centieni sasniegt spilgtu individualitāti emocionāli iznīcinās cilvēku. Tātad tikai abu spēku sadarbības rezultātā cilvēks var sasniegt gan spilgtu individualitāti, gan savstarpēju saprašanos. Taču nedrīkst aizmirst, ka tā ir tikai cīņa cilvēka organismā.

"Es" cīņā piedalās arī tā sauktais "iekšējais sargs". Tā darbība izpaužas cilvēka piesardzībā, izdarot izvēli. Ja pievērsties psihoanalītiķu terminoloģijai, tad šeit runā par Ego un objektu. Šos jēdzienus ieviesa Freids, un no pirmā acu uzmetiena tie liekas abstrakti. Pētot dziļāk, kļūst skaidrs, ka tie ļauj pamatot cilvēka biogrāfiju un saskatīt viņa attīstības virzību. "Iekšējais sargs" ne tikai sargā cilvēkus no nepamatotas rīcības, bet brieduma gados arī palīdz novērst sadursmi ar sašķelto "Es".

Krizes periodā cilvēkam bieži vien liekas, ka viņš ir mazsvarīgs, nenozīmīgs. G. Šihi min šādu 35–45-gadīgu cilvēku izteicienu: "Es esmu nekas" (*Illuxu*, 1999). Šī pārlicība rodas tad, kad tiek apšaubīta cilvēka individualitātes neatkārtojamība, izvēles precizitāte un nākotnes stabilitāte. Arī vajadzību piramidā ievērojama nozīme ir vēlmei gūt panākumus, būt kompetentam, pārlicinātam, cienītam un atzītam, kā arī pašaktualizēties. Tikko cilvēkam šī iespēja tiek liegta, viņš izjūt diskomfortu – sākas sava "Es" meklējumi. Kāpēc cilvēks nevar atrast savu "Es" 30 gados? Tāpēc, ka priekšstats par pareizo "Es", kas ir praktiski visu ideālu pamatā, ņemts, piemēram, no romantiskās literatūras, vai arī, runājot Levinsona vārdiem, cilvēks nav izpildījis pirmo dzīves uzdevumu, – viņš turpina dzīvot ilūzijās, jo nav atdalījis sapni no realitātes.

Vecāki nevar pasargāt savus bērnus no nepieciešamības risināt drošības, pārvaldības, greizsirdības u. c. problēmas. Dzīves stratēģija, ko cilvēks pats izstrādā, padara viņu ne tikai mīlošu un maigu, bet arī par agresīvu sāncensi. Tā veido cilvēkus no iekšpuses saskaņā ar cilvēka raksturu, kas izveidojās bērnībā.

Lai izzinātu sevi, cilvēkam jāizzina visas sava rakstura iezīmes. Šo

iespēju krīzes periodos cilvēkam dod pāreja no vienas attīstības pakāpes uz otru. Tas nav vienkārši, jo katra attīstības pakāpe nostāda cilvēku izvēles priekšā, liek risināt jaunas problēmas, izdarīt izvēli. Pat ja cilvēka "Es" viena daļa cenšas kļūt par individu, otra vienmēr atradīsies meklējumos, lai tiktu prom no šīs brīvības.

Sasniedzot 30 gadu vecumu, gandrīz katrs izjūt iekšēju uztraukumu, gandrīz katrs vēlas kaut nedaudz mainīt savu dzīvi: vīrietis, kurš apzinīgi veica savus darba pienākumus noteiktā amatā, sāk domāt, ka šis amats viņam ir par zemu; sieviete, kura ilgus gadus sēdēja mājās, audzinot bērnus, vēlas paplašināt dzīves horizontu; ja sieviete veidoja karjeru, tagad viņa izjūt nepieciešamību pēc emocionālas pieķeršanās.

Dzīves horizonta paplašināšanas impulss bieži vien liek mums rīkoties, pirms mēs esam apzinājuši, ko zaudējam. Ierobežojumi, kurus cilvēks izjūt 30 gadu vecumā, ir atbalss no 20 gadu vecumā izdarītās izvēles. Toreiz šī izvēle bija vajadzīga un likās pareiza, taču tagad cilvēkam liekas, ka netika ņemti vērā daži būtiski aspekti. Šie izvēles trūkumi arvien vairāk ietekmē pašsajūtu. Tas notiek tāpēc, ka pārmaiņas skar visdziļākos personības slāņus. 30 gadu vecumā cilvēks sāk šķirties no sava "iekšējā sarga", jo, pateicoties vienai no "Es" daļām, cilvēks sāk justies drošāk, savukārt otra "Es" daļa sāk pakāpeniski zaudēt viņai piemītošās diktatora pazīmes. Tā sākas cīņa par cilvēka negatīvo un pozitīvo iezīmju apvienošanu. Cilvēkam jāizvēlas un jāsauglabā tās iezīmes, kuras viņš nes sevī no bērnības, pievienojot tās iezīmes un spējas, kuras raksturo viņu kā individu, "ieliekot šo "komplektu" daudz plašākajā formā" (*Illuxu*, 1999). Personības robežu paplašināšana un jaunu šķautņu atklāšana dod iespēju uzsākt tādu iekšējā "Es" aspektu apvienošanu, kuri līdz šim bija slēpti.

Ja runā par krīzēm, tad parasti piemin arī izdegšanu, kas var pavadīt noteiktu pieauguša indivīda attīstību.

IZDEGŠANAS SINDROMS KRĪZĒS

Atbildīgs darbs, lielas prasības, pārāk liela slodze, mazs sociālais atbalsts, nepietiekams materiālais un garīgais atalgojums ir izdegšanas sindroma priekšnosacījumi.

Izdegšanas sindroms ir fiziska un/vai garīga izsīkuma stāvoklis, kas novērojams kā sekas ilgstošai emocionālai nelabsajūtai, kas saistīta ar darba apstākļiem un cilvēka paštēlu (*Ancāne*, 1999).

Izsīkuma stāvokļa sākums var būt gan pakāpenisks, gan pēkšņs. Izdegšana sākas ar labiem nodomiem, īpaši tajos gadījumos, kad cilvēks

tiecas pēc nerasniedzamā, beigu beigās veltīgi tiek tērēta enerģija un tiek zaudēts kontakts ar reālo pasauli, ar sevi pašu un apkārtējiem. Jebkuras profesijas pārstāvis var nonākt pie emocionālas izdegšanas pēdējās stadijas – izsīkuma.

Parasti ar emocionālo izdegšanu ir saistītas trīs parādības:

- ♥ **lomu konflikts** – cilvēks, kuram nav skaidrības, par ko ir atbildīgs, var sākt justies, kā uz dažādām pusēm raustīts. Viņš centīsies izdarīt pilnīgi visu un vienlīdz labi, neizvēloties prioritātes;
- ♥ **lomu nenoteiktība (dīvdomība)**: cilvēks nezina, kādi pienākumi ir gaidāmi, kas tiks viņam uzticēti. Cilvēks var nojaust, ko no viņa gaida, taču, neredzot reālu piemēru, vadmodeli, kā realizēt to, ko no viņa gaida, cilvēks neizjūt, ka būtu kaut ko paveicis;
- ♥ **lomu pārslodze**: cilvēks nespēj pateikt “nē” un uzņemas arvien vairāk un vairāk pienākumu, nekā jebkad spēs paveikt, kā rezultātā var nonākt līdz emocionālai izdegšanai.

Tiek minēti vairāki darba vides faktori, kuri veicina “izdegšanu”, piemēram:

- ♥ problēmas saskarsmē ar kolēģiem vai administrāciju. Blakus esošo cilvēku, kā arī vadības atbalsts vairāk vai mazāk ir nepieciešams jebkuram, kurš savu darbu veiksmīgi var veikt, tikai un vienīgi sadarbojoties ar pārējiem kolēģiem;
- ♥ normas, kas parasti veidojas stihiski, pamatojoties uz tradīciju, audzināšanas, atdarinājuma un pieradumu pamata kā sociālās kopienas dzīves un mijiedarbības nepieciešamība, ir lielā mērā cilvēku neelastības noteicējas;
- ♥ neskaidrības pienākumu sadalījumā;
- ♥ sociālo lomu ambivalence. Katra profesija kā sociālā loma ir ar savu noteiktu vietu sociālajā sistēmā, kas saistīta ar noteiktu izturēšanos – izturēšanos, kādu sagaida apkārtējie cilvēki un kādu pats cilvēks sev nosaka. Šī sociālā loma ir pastāvīga un ar daudz stereotipiskām prasībām.

Kaut arī pārāk liela darba slodze var radīt stresu, tas nenozīmē, ka radīsies arī emocionālā izdegšana. Daudz biežāk emocionālā izdegšana rodas tad, kad cilvēki jūt, ka vairs nekontrolē situāciju.

Ja cilvēks strādā nesakārtotā darba vidē, kur nav skaidrs, kas ko nosaka, viņš daudz ātrāk var izdegt.

3. tabula. Atšķirības starp stresu un emocionālo izdegšanu (Dr. Arch Hart)

Izdegšana	Stress
Izdegšana kā aizsardzība norobežojoties	Stresa izpausme drudzainā, pārmērīgi aktīvā darbībā
Izdegšanas gadījumā emocijas notrulinās	Stresa situācijā emocijas kļūst pārmērīgi spēcīgas
Izdegšanas gadījumā primārais ir emocionāls traucējums	Stresa situācijā primārs ir fizisks traucējums
Izdegšana ietekmē motivāciju un darboties gribu	Stress ietekmē fizisko enerģiju
Izdegšana rada demoralizāciju	Stress rada spēku sairšanu
Izdegšanu labāk varētu saprast kā ideālu un cerību zaudēšanu	Stress labāk varētu tikt saprasts kā enerģijas un dzinējspēka zaudēšana
Izdegšanas radītā depresija ir cēlusies no bēdām par ideālu un cerību zaudēšanu	Stresa radītā depresija ir cēlusies no ķermeņa vajadzības sevi pasargāt un ekonomēt enerģiju
Izdegšana rada bezcerības un bezpalīdzības izjūtu	Stress rada steidzības un hiperaktivitātes izjūtu
Izdegšana rada paranoju, depersonalizāciju un nošķirtību	Stress rada paniku, fobijas, bažas un ar to saistītus traucējumus
Izdegšana visdrīzāk nenogalinās, taču liks justies, ka dzīve nodzīvota bezjēdzīgi	Stress var nogalināt priekšlaicīgi, un cilvēkam nebūs pietiekoši daudz laika paveikt iesākto

KRĪZE KARJERĀ

Līdz noteiktam laikam pastāvēja uzskats, ka cilvēka profesionālā dzīve sākas ar iestāšanos konkrētā darbā jaunībā un tālāk cilvēks nepārtraukti darbojas līdz pat pensijai. Šāda profesionāla karjera pieprasīja ļoti apdomātu profesijas izvēli un rūpīgu gatavošanos tai. Kad cilvēks stājās darbā, tika gaidīts, ka šajā brīdī viņš liek savas karjeras pamatus un viņam nepieciešams pēc iespējas ātrāk virzīties pa karjeras kāpnēm uz augšu.

Mūsdienās šis karjeras scenārijs tiek modificēts, jo radās izpratne, ka dzīves gaitā cilvēka nostādnes, profesionālās vajadzības un mērķi var mainīties. Pie tam mūsdienu tehnoloģiski attīstītajā un ekonomiski nestabilajā pasaulē ļoti ātri mainās darba raksturs, darbavietas

samazinās, līdz ar to vairs nevar pastāvēt uzskats – “viena profesija uz visu mūžu”. Cilvēki maina darbavietas un amatus. Mūsdienās par izņēmumu var uzskatīt gadījumu, kad cilvēks sāk un beidz karjeru vienā darbavietā vai viena amata ietvaros, kaut arī novērots, ka cilvēki ļoti reti kardināli maina profesiju. Darbavietas maiņa īpaši skar sievietes, kuras pārtrauc darbu uz vairākiem gadiem, lai audzinātu bērnus. Vidējā brieduma posmā viņas ir gatavas virzīt savu enerģiju un potenciālu citā gultnē. Tieši darbavietā sievietes iegūst savu iespēju realizēšanas izjūtu un veido viņām ļoti svarīgas attiecības.

Profesionālās karjeras pārvērtēšana

Analizējot Supera un Heivighersta piedāvātos profesionālo ciklu aprakstus, kļūst skaidrs, ka tajos pietrūkst ļoti svarīga posma – profesionālās karjeras pārvērtēšanas, – laika, kad respondenti ziņo par zemāku labklājības izjūtas līmeni nekā agrīnā un vēlīnā brieduma respondenti (Ware, 1992).

Šī pārvērtēšana saistīta ar vairākiem iemesliem, piemēram, strādnieks var pamanīt, ka viņš ne tik strauji, kā bija plānots, virzās pa karjeras kāpnēm vai ka darbs vairs nav tik pievilcīgs, kā likās kādreiz.

Viens no faktoriem, kas mudina cilvēkus strauji mainīt savu attieksmi pret darbu, ir nesen pārdzīvotā dzīves vidus pāreja. Levinsons, atklājot, ka pēc 40 gadu vecuma cilvēku vērtības un mērķi var mainīties, kas liek viņiem domāt par profesionālās karjeras virziena maiņu, skaidro to ar sapņu atgriešanos – jaunības tieksmju, ideālu un mērķu (Levinson, 1978). Daži zinātnieki uzskata, ka pieaugušie cilvēki vieglāk tiek galā ar šo pārvērtēšanas posmu, ja sistemātiski vērtē savas spējas, sava profesionālā statusa pozitīvās un negatīvās puses (Okun, 1984; Schein, 1978).

Tomass (Thomas, 1979) uzskata, ka mūsdienās sabiedriskie apstākļi ļauj cilvēkam, kurš izjūt savu vērtību un nostādņu maiņu, rīkoties saskaņā ar jauno izvēli. Cilvēka dzīves ilgums ir kļuvis garāks, cilvēki ilgāk var sevi realizēt. Atkāpšanās no vecām sociālām normām ļauj dzīvesbiedriem sadalīt pienākumus attiecīgi viņu darba un karjeras apstākļiem.

Tikai maza cilvēku daļa maina profesionālo karjeru dzīves vidū (Levinson, 1983). To dara tikai tie, kuri jūt, ka šajā darbavietā viņu spējas netiek pilnībā izmantotas. Iemesls tam var būt darba rakstura maiņa vai uzdevumu sarežģītības pakāpes pazemināšanās sakarā ar augsta meistarības līmeņa sasniegšanu.

Stagners kā vienu no darba maiņas iemesliem min arī "noguruma izjūtas" rašanos. Taču tajā pašā laikā viņš atzīmē, ka šī parādība nav saistīta tikai ar vidējā brieduma vecumposmu (*Stagner, 1985*). Protams, arī dzīvesveida pārvērtēšana, ieskaitot darbu, neaprobežojas tikai ar vidējo vecumu – vienkārši šajā vecumā tas notiek daudz retāk nekā jaunībā (*Rhodes, 1983*).

Darba maiņa un stress

Daudziem cilvēkiem darba maiņa ir grūts process. Profesionālā nestabilitāte var ievērojami kaitēt emocionālajai labsajūtai, pašvērtējumam un drošības izjūtai. Darbinieki, kuri iziet cauri gaidāmiem notikumiem, arī darba maiņu pārdzīvo vieglāk nekā tie, kuri šādu notikumu neparedz. Gaidu par strauju virzīšanos pa karjeras kāpnēm nepiepildīšanās vai pārāk lēna virzīšanās, piespiedu darbavietas maiņa vai tās neesamība var ievērojami paaugstināt stresa un trauksmes līmeni. Darbinieki nereti nonāk situācijā, kad atkal jāklūst par skolēnu, lai sagatavotos jaunai profesijai vai turpinātu profesionālo karjeru. Nepieciešams izprast, ko brieduma periodā cilvēkam nozīmē darba zaudēšana, kā arī apzināties tādu parādību kā "izdegšana" darbā un darba stress būtību.

Darba zaudēšana

Cilvēki, kurus atlaiž no darba vai piespiež aiziet pensijā, ļoti bieži saskaras ar problēmām, kuras pēc sava nozīmīguma ievērojami vairāk negatīvi ietekmē cilvēka pašsajūtu, nekā ar darba zaudēšanu saistītu ienākumu samazināšanās. Daudzi konstatē, ka tiek sagrauta viņu pašcieņa un Es-koncepcija. Cilvēku reakcija, zaudējot darbu, vairāk līdzinās reakcijai, zaudējot tuvu cilvēku (*Jones, 1979*).

Negatīvi pārdzīvojumi sākas ar nepatīkamu ziņu un nespēju tam noticēt, tas pāriet dūsmās, protestā un citās emocionālās izlādēšanās formās. Daži cilvēki pat iziet tirgošanās posmu, kas vairāk raksturīgs slimiem cilvēkiem, mēģinot pierunāt dot viņiem vēl nedaudz laika, vēl vienu iespēju. Pēc šī posma var sākties depresija, izvairīšanās no kontaktiem ar cilvēkiem un psihosomatiskie simptomi. Cilvēki jūtas nobiedēti un nespēj veikt arī ikdienišķus darbus, kuri nav saistīti ar darbu. Darba zaudēšana var kļūt arī par cēloni, pēc kura cilvēkam rodas cerība un viņš sāk atkārtoti pašrealizēties profesionālajā pasaulē.

Vidējā brieduma cilvēkiem darba zaudēšana norit smagāk nekā jauniem. Pirmkārt, šajā vecumā ar darbu ir saistīta lielāka cilvēka

identitātes daļa. Otrkārt, jo vecāks cilvēks, jo lielāka varbūtība saskarties ar vecuma diskrimināciju. Treškārt, ja izdodas atrast jaunu darbu, bet tas ir zemāk atalgots un ar zemāku statusu nekā iepriekšējais (*Kelvin&Jarrett, 1985; Sinfeld, 1985*). Cilvēki, kuriem izdevies sasniegt noteiktas virsotnes kādā uzņēmumā, var būt īpaši jūtīgi pret darba zaudēšanu, jo viņu iemaņas bieži vien ir specifiskas, ierobežotas ar noteikta uzņēmuma darbošanās jomu (*DuBrin, 1978*).

Kopumā vieglāk pārdzīvo bezdarbu tie, kuri sakrājuši naudas līdzekļus šim neparedzētajam gadījumam un kuriem ir uz ko paļauties un saņemt atbalstu. Šajā gadījumā viņi arī nevērš savas dusmas uz iekšu, nevaino tikai sevi, neuzskata sevi par neveiksminieku profesionālajā un personīgajā dzīvē.

“Izdegšana” darbā

Sākumā šis jēdziens tika izmantots, apzīmējot īpašu emocionālā bezspēka stāvokli, kas ir saistīts ar cinisku attieksmi un novērojams cilvēkiem, kuru darbs saistīts ar palīdzības sniegšanu citiem (*Maslach&Jackson, 1979*).

Taču mūsdienās šo jēdzienu saista ne tikai ar tām profesijām, kurās cilvēki sniedz palīdzību. To izmanto arī, lai apzīmētu tāda cilvēka stāvokli, kurš cītīgi strādājis un iztērējis visus savus spēkus un enerģiju, tiecoties uz gandrīz nesasniedzamu mērķi, un, protams, nerasniedzis to (*Freudenberger&Richelson, 1980*). Cilvēki, kuri “izdeg” darbā, parasti ir ideālistiski noskaņoti, kompetenti un ar augstu motivācijas līmeni, kuri galu galā apzinās, ka nav spējīgi kaut ko mainīt. “Izdegšana” saistīta arī ar zemu cilvēka statusu darbā, kas neļauj viņam nostāties pretī aizvainojumiem un pazemojumiem (*Holt, 1982*).

Kā kopējo “izdegšanas” parādības iemeslu var minēt atlīdzības trūkumu gadījumos, kad sākotnēji ar šo darbu tika saistītas lielas cerības un cilvēks strādāja, lai tās piepildītos (*Chanse, 1981*). Parasti šādi cilvēki sāk darboties, augstu ideālu vadīti, tad viņi saprot, cik maz spēj ietekmēt procesu vai ka uzdevums ir tik grūts, ka atrisināt to nebūs iespējams, vai arī nepietiek ar viena cilvēka pūlēm, lai to atrisinātu. Stāvoklis var pasliktināties, ja, augstu ideju palīdzēt cilvēkiem vadīti, viņi spiesti nodarboties ar birokrātisku papīru rakstīšanu savā darbavietā.

“Izdegšanu” piedzīvojuši cilvēki sāk izjust dusmas, frustrāciju un izmisumu. Darbs kļūst par smagu nastu, ko viņi vairs nevar vilt, cilvēki sāk izgāzt savas dusmas uz citiem, vairs nespēj savaldīt savas emocijas,

var sākties fiziskais izsīkums, attīstīties psihosomatiskās slimības (*Maslach&Jackson, 1979*).

Lai novērstu "izdegšanas" darbā parādību, nepieciešams mainīt sabiedrību un cilvēku darba apstākļus, kas nav viegli izdarāms. Tomēr darbinieki var izvairīties no "izdegšanas", ja reālistiski vērtēs savu darbu un mērķus, veicinās sava darba rakstura vai organizācijas maiņu, centīsies atdalīt darbu no personiskās dzīves un veidot intereses ārpus darba.

Darba stresa attīstības fons

Jēdziens "stress" ātri kļuva populārs 20. gadsimta vidū, jo tas labi raksturoja šo laikmetu. Tagad nevienam vairs nav noslēpums, ka stresu nosaka dzīves tempa pieaugums, urbanizācija, informācijas plūsma, konflikts u. c. stresori.

Stress ir cilvēka dzīves ikdienas neiztrūkstoša sastāvdaļa, taču tas ievērojami atšķiras pēc iedarbības dziļuma, spēka, ilguma un iedarbības izpausmē uz organismu.

Hanss Seljē, stresa jēdziena pamatlicējs, šo terminu raksturo kā "mijiedarbību starp kādu spēku un tā sastapto pretestību" (*Seljē, 1983*).

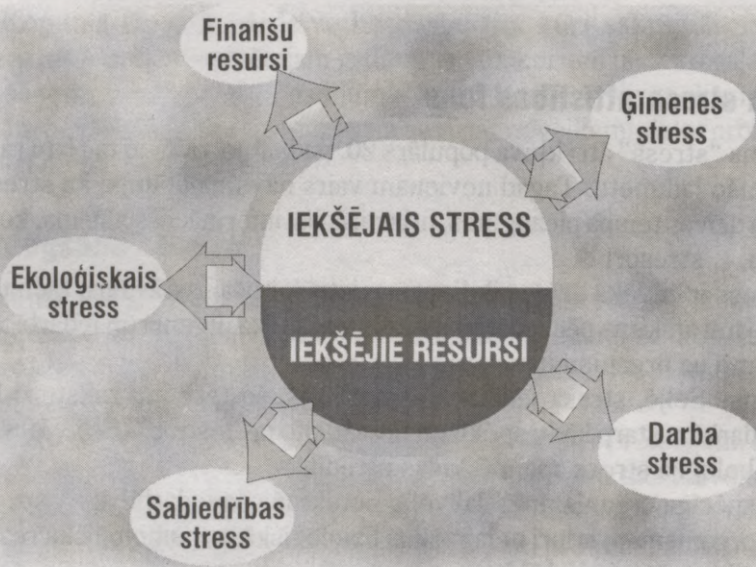
Psihologijā stress apzīmē šādas parādības:

- ♥ spēcīga organismu nelabvēlīgi ietekmējoša iedarbība;
- ♥ organismam stipri nelabvēlīga fizioloģiska un psiholoģiska reakcija uz šīm iedarbībām;
- ♥ nespecifiski organisma fizioloģisko un psiholoģisko reakciju elementi ekstremālās iedarbībās, kas izraisa intensīvu adaptācijas aktivitāti;
- ♥ nespecifiskas iezīmes organisma fizioloģiskajā un psiholoģiskajā mijiedarbībā, kas radušās dažādu organisma reakciju rezultātā.

Stresu vairāk izraisa priekšnojautas, nevis paši notikumi (*Mārkema, 1997*). H. Seljē raksta, ka "briesmas rada nevis pats faktors (t. i., saņemtā informācija), bet gan mūsu pārmērīgā vai nepiemērotā reakcija uz to" (*Seljē, 1983*). Stresu var izraisīt saspīlējumi ģimenē vai darbā, kā arī sabiedrisku tabu vai tradīciju ierobežojoša iedarbība. Vispār jebkura situācija, kas skar mūsu adaptīvo mehānismu, rada stresu. Psiholoģiski vislielāko stresu rada vilšanās, sarūgtinājums un pazemojums jeb, citiem vārdiem, sāpinoši atgadījumi (*Seljē, 1983*).

Stress saistīts arī ar individuāliem faktoriem: raksturu, intelektu, veselības stāvokli. Stresu darbavietā var izraisīt darba procesi, darba organizatoriskie, sociālie, ekoloģiskie un tehniskie nosacījumi. Darba

vietas nepareizs iekārtojums (troksnis, slikts apgaismojums, krāsojums, slikta ventilācija, nepiemērota temperatūra) rada ne tikai fiziskas, bet arī psihiskas problēmas, izveido jūtīgu fonu citu stresa avotu uztverei. To ietekmē arī notikumi cilvēka dzīvē, kas saistīti ar dažādām viņa dzīves sfērām. Šo mijsakarību shematiski ir attēlojis autors P. Vongs.



10. attēls. P. Vonga dzīves stresa modelis

Iekšējais kvadrāts ir cilvēka eksistences būtība – *Es-spēks*, psihiskā enerģija vai iekšējie resursi. Tas ir spēks, kas palīdz indivīdam pārvarēt dzīves krīzes, nosaka intensitāti cīņā ar stresu. Samazinoties šiem resursiem, palielinās uzņēmība, jūtīgums pret situācijām, kuras saistītas ar stresu – trauksmi, bailēm, vilšanos un depresiju.

Iekšējais stress ir cilvēka prasības pret ārējo pasauli. To var apzīmēt kā centrālās spēku, kas ietekmē visas cilvēka dzīves sfēras. Ja cilvēks nav līdzsvarā pats ar sevi, tad iekšējā neapmierinātība un konflikti izpaužas negatīvā attieksmē pret ārējo pasauli un traucē starppersonu attiecībām (bezcerība, sāpīgas atmiņas, neadekvāta situācijas novērtēšana).

Starppersonu stress ir saistīts ar noteiktām dzīves sfērām, jo katram cilvēkam pastāvīgi jārisina dažādi sociāli jautājumi mijiedarbībā ar citiem cilvēkiem. Cilvēkiem ir svarīgs citu viedoklis, novērtējums un attieksme.

Personiskais stress attiecas uz to, ko dara indivīds un kas notiek ar

viņu, kad viņš neizpilda, pārkāpj noteiktās sociālās lomas (vecāku, vīra, darbinieka utt.). Tas izpaužas kā slikta veselība, slikti paradumi, traucējumi seksuālajā sfērā.

Ģimenes stress ietver grūtības, kas saistītas ar attiecībām ģimenē – mājas darbi, laulāto attiecības, paaudžu konflikti, slimības un nāve ģimenē, alkoholisms un šķiršanās.

Darba stress parasti saistās ar smagu darbu, paškontroles trūkumu par darba rezultātu, lomu neskaidrību un konfliktiem, netaisnīgu novērtējumu.

Sabiedrības stress attiecas uz problēmām, kuras pārdzīvo lielas cilvēku grupas – ekonomiskā krīze, nabadzība, bankrots, diskriminācija utt.

Ekoloģiskais stress saistīts ar ekstremāliem apkārtējās vides apstākļiem: to gaidīšana vai sekas – gaisa un ūdens piesārņojums, slikti laika apstākļi, pūlis, troksnis.

Finanšu stress rodas apstākļos, kad cilvēks nevar apmaksāt rēķinus, saņemt neadekvātu algu vai saskaras ar citām finansiālām problēmām.

Saistībā ar pētījuma tematu, ir svarīgi izpētīt Dž. Ņūstroma (*J. V. Newstrom*), K. Deivisa (*K. Davis*) un L. Džouela (*L. Youell*) teorētiskās atziņas par stresa cēloņiem organizācijā.

Autori min šādus stresa cēloņus, kas saistīti ar darba procesu:

- ♥ pārslodze darbā;
- ♥ laika slodze;
- ♥ zema līmeņa vadības kvalitāte;
- ♥ nedrošības izjūta, neaizsargātība;
- ♥ pilnvaru un pienākumu nelīdzsvarotība;
- ♥ lomu konflikti un neskaidrība;
- ♥ organizācijas un darbinieku vērtību atšķirības;
- ♥ jebkura tipa izmaiņas (pirmkārt, radikālas un nestandarta);
- ♥ frustrācija.

Stress var rasties jebkuras profesijas un specialitātes darbiniekiem, bet tā raksturs ir atkarīgs no individuālas reakcijas uz stresu.

Pārslodze darbā un laika ierobežojumi veido pastiprinātu spiedienu uz darbinieku un izraisa stresu. Bieži šādā situācijā vainojama vadība – zema līmeņa menedžments (autoritārs vadības stils, nestabilitātes izjūta darbavietā). Stresa iemesli parasti ir lomu konflikti un nenoteiktība, kad darbinieks nav pārliecināts par savas rīcības pareizību vai menedžeru un kolēģu gaidām. Izplūdušas amata instrukcijas nozīmē, ka darbiniekiem nav priekšstata, ko no viņiem gaida (*Карелина, 2000*).

Vēl viens stresa iemesls ir organizācijas un darbinieku vērtību atšķirības. Būtiskas atšķirības bieži noved pie psihiskiem stresiem.

Daži veicamie darbi ir īpaši "stresaini". Maiņu darbs, darbu izpildes temps, rutīna, bīstama apkārtējā vide – visi šie parametri asociējas ar paaugstinātu stresu. Literatūrā par menedžmentu kā stresa iemeslu min arī neinteresantu darbu – pēc veiktajiem pētījumiem secināts, ka indivīdi, kuriem ir interesantāks darbs, ir vairāk apmierināti un fizioloģiski izturīgāki nekā tie, kuriem ir neinteresants darbs. Protams, viedokļi par to, kurš darbs ir interesants un kurš ne, ir atšķirīgi. Darbs, kurš vienam liekas neinteresants un nogurdinošs, citam ir interesants.

Daudzu stresoru kopējais iemesls ir jebkuras organizatoriskas izmaiņas, jo tās prasa adaptēties jaunai situācijai. Īpaši spēcīgu stresu izraisa radikālas vai neordināras izmaiņas, kas prasa ražošanas apturēšanu uz laiku, pārcelšanu citā darbā, kas izraisa darbinieku satraukumu par finansiālo stāvokli.

Kā tika minēts iepriekš, viens no stresa cēloņiem ir frustrācija. To raksturo kā sasprindzinājuma stāvokli sakarā ar subjektīvi uztvertu nespēju sasniegt nozīmīgu mērķi un apmierināt savas vajadzības. Var būt vienas dienas frustrācija un ilgstoša frustrācija, kas var izraisīt emocionālus traucējumus, negatīvi ietekmēt cilvēka darba spējas.

Cilvēks uz frustrāciju var reaģēt dažādi:

- ♥ ar iepriekšējo mērķu pārvērtēšanu un citu mērķu izvērtēšanu;
- ♥ ar tiešo agresiju pret objekta šķērslī, kā arī netiešo agresiju, izmantojot sociālos līdzekļus;
- ♥ ar cita ceļa meklēšanu, lai sasniegtu iepriekš izvirzīto mērķi;
- ♥ ar pārcelto agresiju pret nevainīgu cilvēku vai objektu;
- ♥ ar depresiju un izmisumu. Šajā gadījumā cilvēkam jāpalīdz izvēlēties pirmo vai trešo variantu.

Frustrāciju var izraisīt darba procesi, piemēram, ražošanas iekārtas bojājums, vai ārējie faktori, kā, piemēram, lietaina diena. Viens no stresa iemesliem ir paši cilvēki. Iespējams, ka izvirzītie mērķi pārspēj cilvēka iespējas un kvalifikāciju (*Нюстром, Дейвисс, 2000*). Šajā gadījumā cilvēks nespēj pieņemt patiesību un atrodas pastāvīgā frustrācijā.

Menedžmenta teorijas autori V. Praude un J. Beļčikovs skaidro, ka pārslodze vai nepietiekama darba slodze ir plaši izplatīts un saprotams stresa iemesls. Darbinieks var justies uztraukts un bezpalīdzīgs, ja viņam ir uzdots pārāk liels darba apjoms. Turpretī, ja slodze ir nepietiekama, rodas mazvērtības izjūta (*Praude, Beļčikovs, 1996*).

L. Džouels papildus iepriekš nosauktajiem faktoriem atzīmē, ka arī seksuālā uzmākšanās darbavietā (kas izpaužas, slēpti vai atklāti izsakot draudus saistībā ar darbu, karjeru utt., kā arī ar seksu saistītas verbālas vai fiziskas darbības, kas tiek uztvertas kā aizvainojums, neveiklu

situāciju radīšana) dažu tiesas procesu rezultātā ASV ir traktēts kā ar darbu saistīts stresors, kas var izraisīt plašu negatīvo seku spektru (Джоэлл, 2001).

V. R. Dorenvends modificēja H. Seljē modeli. Zinātnieks stresu apskatīja kā organisma stāvokli, kura pamatā ir adaptīvas un neadaptīvas reakcijas. Par stresogēniem autors uzskatīja, pirmkārt, sociālos faktorus, piemēram, ekonomiskās neveiksmes vai neveiksmes ģimenē, t. i., objektīvi notikumi, kuri izjauc (sagrauj) vai draud pārņemt indivīda ierasto dzīves ritumu. Tie ne vienmēr ir negatīvi un ne vienmēr noved līdz objektīvai krīzei.

Ar stresa jēdzienu cieši saistīti tādi jēdzieni kā trauksme, sasprindzinājums. Autors Č. Spilbergers uzsver, ka trauksmes stāvoklis iestājas, kad indivīds uztver atsevišķus kairinātājus un situāciju, kas viņam šķiet aktuāla vai potenciāli bīstama. Trauksmes stāvoklis var mainīties pēc intensitātes un mainīties laikā kā stresa līmeņa funkcija, kuram tiek pakļauts indivīds. Autors skaidro, ka šajā interpretācijā indivīds uztver stresa faktorus kā pārmērīgas prasības, kas apdraud viņa pašcienu, izraisa attiecīgu dažādas intensitātes emocionālo reakciju (trauksmes stāvokli). Šāda rakstura noslieces emocionālai reakcijai sauc par personības trauksmainību. Aprakstot trauksmi kā procesu, ir svarīgi nodalīt jēdzienu *stress* no trauksmes stāvokļa. Pēc Č. Spilberģera domām, jēdzienu *stress* var lietot, lai apzīmētu apkārtējās vides apstākļus, kurus var raksturot kā fiziskus vai psiholoģiskus draudus.

Profesionālā stresa rašanos ietekmējošie faktori

Darba attiecībās vairāk vai mazāk izpaužas visa daudzšķautņainā cilvēka psihe. Tās izpausmes ir daudzveidīga rakstura katrā profesijā un darbavietā, atkarībā no organizācijas mērķiem un uzdevumiem. Tas ļauj runāt par indivīda profesionāli svarīgām īpašībām, starp kurām tiek izdalītas psiholoģiskās īpatnības:

- ♥ sensorā darbība;
- ♥ domāšana;
- ♥ motorā darbība;
- ♥ uzmanība;
- ♥ atmiņa;
- ♥ emocionālā – gribas sfēra.

Psihologijā tiek piedāvāti dažādi varianti tipoloģisko shēmu un individuālo raksturojumu klasifikācijai, kuri var noderēt, lai izskaidrotu un prognozētu cilvēku uzvedību organizācijā un stresa mazināšanas iespējas.

Teorētiski un eksperimentāli pamatoti temperamenta atkarību no nervu sistēmas tipa atklāja krievu psihologs I. Pavlovs. Mūsdienu zinātnē ar jēdzienu *temperaments* saprot likumsakarīgas attiecības starp noturīgām individuālām personības pazīmēm un psihiskā procesa un stāvokļa dinamiku.

Temperamenta īpašības ir visnoturīgākās individuālās īpatnības, kas bieži vien saglabājas visu mūžu. Temperamenta pamatīpatnību shēma: *sensivitāte* – spēja reaģēt uz visiem kairinājumiem; *reaktivitāte* – emocionāla reaģēšana uz iekšējiem un ārējiem kairinājumiem.

Dažādas likumsakarīgi savā starpā savienotas temperamenta īpašības dēvē par temperamenta tipiem. Izšķir sangviniķi, holeriķi, melanholiķi un flegmatiķi.

Temperaments ietekmē dažu rakstura iezīmju veidošanos. Tāpēc atkarībā no temperamenta tipa ieteicams izmantot individuālos paņēmienus, ietekmējot cilvēku, lai varētu attīstīt viņā uzņēmumam vajadzīgās īpašības. Piemēram, lai veicinātu centību melanholiķim, viņā vajag uzturēt pārlicību saviem spēkiem, izrādot labvēlīgu attieksmi pret viņu (*Hawkins, 1970*).

Cilvēka raksturā atspoguļojas viņa individuālās attīstības iezīmes. No vienas puses, atšķirīgie individuālie dzīves ceļi, dzīves apstākļi un katra cilvēka darbība formē individuālo īpašību daudzveidību un rakstura izpausmi. No otras puses, līdzīgie cilvēku sociālie apstākļi, atrodoties vienā sabiedrībā, formē kopējās rakstura īpašības.

Raksturu kopumā vērtē pēc gribasspēka un mērķtiecības. Rakstura struktūrā parasti izšķir divas iezīmes:

- ♥ gribas īpašības, kurās izpaužas cilvēka attieksme pret īstenību, pret citiem cilvēkiem, savu dzīvi un sevi pašu. Tās ir tādas rakstura īpašības kā iejutība, humānisms, taisnīgums, atklātība;
- ♥ gribas īpašības, kas nosaka māku un vēlēšanos "vadīt" savu uzvedību, pamatojoties uz noteiktiem principiem: mērķtiecību, uzņēmību, izturību. Nespēja valdīt pār savu uzvedību izpaužas tādās īpašībās kā neuzņēmība, bailīgums, ietiepība (*Hawkins, 1970*).

Individuālais darbības veids un krīzes

Pēc E. Kļimova domām, katram cilvēkam piemīt tādas īpašības, darbības veidi un paņēmieni, kas it kā neplānoti tiek izprovocēti attiecīgajā objektīvajā situācijā, aktivizējot cilvēkam piemītošās nervu sistēmas īpatnības. Šīs īpatnības E. Kļimovs apzīmēja kā individuālā stila kodolu.

Starp īpašībām, kas veido individuālā stila darbības kodolu, vienmēr tiek minētas divas grupas:

- ♥ īpašības, kas labvēlīgi ietekmē veiksmes procesu dotajā situācijā;
- ♥ īpašības, kas nelabvēlīgi ietekmē veiksmes procesu.

Vienu no populārākajām personības formulām piedāvāja G. Olports 20. gadsimta 30. gados. Pēc viņa domām, personība ir “dinamiska organizācija individuālās psihofiziskās sistēmas ietvaros, kas nosaka tai raksturīgo uzvedību un domāšanu”.

Ir ļoti svarīgi zināt par dažādām individuālām īpašībām, lai varētu prognozēt indivīda uzvedību organizācijā. Kā svarīgas personību raksturojošas īpašības organizācijas kontekstā var minēt:

- ♥ autoritārismu – tas ir uzvedības modelis, kas balstās uz pārliecību, ka organizācijā ir statusa un varas atšķirības un ka varas izmantošana ir nepieciešams un svarīgs elements organizācijas efektīvai funkcionēšanai;
- ♥ lokusa kontrole – tā ir personības īpatnība, kuru pirmo reizi aprakstīja Dž. Roters. Cilvēkus var raksturot pēc iekšējiem un ārējiem lokusiem. Tie, kuriem raksturīgs iekšējais kontroles lokuss, uzskata, ka visi dzīves notikumi ir veiksmes vai gadījuma rezultāts. Viņi parasti izjūt sevi kā likteņa ķīlniekus. Cilvēki, kuriem ir ārējais kontroles lokuss, uzskata, ka viņi var iespaidot savas dzīves gājumu, un tas, kas ar viņiem notiek, ir kā rezultāts viņu pašu darbībai un lēmumiem;
- ♥ dogmatisms – individuālais raksturojums, kas atspoguļo savas taisnības neapšaubāmību un nespēju pārvērtēt vai pārdomāt zināmo.

Tāpat izdegšanu attīstības psiholoģijā var saistīt gan ar darba vidi, gan ar personības attīstības individuālo ceļu.

FILOZOFISKĀ ASPEKTA AKCENTS: KRĪZE IR IESPĒJA SASNIEGT SAVAS PERSONĪBAS GARĪGĀS ATTĪSTĪBAS VIRSOTNES

Ir uzskats (*Asiglioli*), ka mūsdienās arvien vairāk ir cilvēku, kuri apzināti vai neapzināti meklē savu dzīves ceļu uz dzīves pilnību, tātad uz sevis pilnveidošanu. Garīgās attīstības ceļš tieši tāpēc ir kļuvis grūtāks un sarežģītāks. Ja agrāk, tiecoties uz augstāku attīstības līmeni, pietika ar pakļaušanos skolotājam vai stingru ticību Dievam, tad tagad personības attīstībā jārēķinās ar tās struktūras sarežģītību, ar personības

struktūras pārstrukturēšanu. Teorijās par garīgo atmodu ir aprakstītas četras kritiskās stadijas:

- 1) krīze pirms garīgās atmodas,
- 2) krīze tuvu garīgai atmodai,
- 3) reakcija uz garīgo atmodu,
- 4) pārveidošanās procesa fāze.

1. Krīze pirms garīgās atmodas.

Šajā periodā cilvēks pēkšņi var izjust, ka kaut kas sāk mainīties, viņš jūtas, it kā pamodies pēc kādu neveiksmju sērijas vai pēc tuva cilvēka (darba) zaudējuma. Tas var sākties ar vispārēju emocionālo neapmierinātību, nemieru, kad cilvēks pats nezina, kas notiek un kāpēc, var pievienoties ikdienas dzīves tukšuma izjūta, izmainās skatījums uz agrāk svarīgām lietām, arī priekšmetiem. Šajā stadijā cilvēks nereti kļūdaini iztulko savu jauno stāvokli, var parādīties tendence savās nelaimēs vainot citus (eksternālais kontroles lokuss), apkārtējie sāk uzskatīt cilvēku par dīvainu vai nenormālu.

Šajā fāzē cilvēks var censties krampjaini turēties pie vecās dzīves realitātes vai drudžaini sākt meklēt jaunas nodarbes un stimulus dzīvei, pieaug trauksme un nemiers. Cilvēks var ieslīgt depresijā un pat cilāt domas par nāvi. Citi var uzsākt intelektuālus vai metafiziskus meklējumus, aizraujas ar maģiju un ekstrasensiem vai sāk interesēties par psiholoģiju. Emocionālais stress var izsaukt arī fiziskus simptomus – slimības, bezmiegu, nervu darbības traucējumus. Rodas domas par eksistences jēgu, tāpēc cilvēks var sākt aizrauties ar reliģiju, ar jauniem tikumiem un netikumiem, interesēm.

2. Pietuvinātās atmodas krīze.

Šajā krīzes posmā var būt divējāda reakcija – cilvēks vai nu izjūt prieka un enerģijas pieplūdumu, zūd iekšējie konflikti un arī fiziskās ciešanas, rodas atviegrojuma izjūta, – ja prāts un nervu sistēma ir līdzsvaroti, ja iztēle un emocijas ir kontrolējamas, vai – otrā variantā – EGO un Patības difūzijas gadījumā cilvēks var uzvesties neadekvāti sava potenciāla iespējām un robežām, enerģijas pieplūdums ir tik stiprs, ka tas izsauc tieksmi interpretēt savu jauno dzīvi neadekvāti, piemēram, cilvēks sāk uzskatīt, ka viņā ir iemiesojies kāds gars vai viņš nes sevī dievu, vai viņš ir saistīts ar dievišķo spēku, pasaule rit viņa dēļ. Viņš sāk uzņemties “glābēja” lomu, citu dzīves norišu “pareizā” interpretētāja lomu, uzskatot sevi par Pravieti un citiem pat uzspiežot savas

interpretācijas. Sensitīvākiem indivīdiem var parādīties pat parapsihiskās uztveres spējas. Cits variants – enerģijas uzplūdā cilvēkam var sākties emocionālas dabas problēmas: nekontrolējamas asaras, kliezieni, nelīdzsvarota uzvedība.

3. Reakcija uz garīgo atmodu.

Šeit var turpināties piepacelta garastāvokļa izjūtas vai arī sākties melanholija, nostaļģija pēc dievišķā un atmosfātas agrāk aizmirstas izjūtas un tieksmes. Var parādīties arī savas intelektuālās bezpalīdzības izjūta, nespēja piepūlēt gribu, riebums pret aktīvu darbību. Taču, ja cilvēks šīs izjūtas piedzīvo pēc garīgās atmošanās, tad indivīds nevis ir saslimis ar depresiju, bet tiecas izmainīt esamību.

Citā variantā – turpinās prieka izjūtas, labas un harmoniskas pamošanās un intelektuālās skaidrības apziņa, līdz ar to arī dzīves jēgas un mērķu apzināšanās; tas izkļiedē šaubas un rada drošības izjūtu.

4. Pārveidošanas procesa fāze.

Notiek personības pārveidošanās un atjaunošanās, paplašinās apziņas līmenis un sāk attīstīties augstākās psihiskās funkcijas. Tas var atņemt tik daudz spēka, ka cilvēks var netikt galā ar ikdienas lietām. Tiek sasniegta patība, potenciāls, kas agrāk tikai snauda.

Krīzes jēga tātad var būt personības potenciāla ātrāka pašrealizēšanās. Lai noskaidrotu, kas ir potenciāls, izmantoju akmeoloģijas ideju.

Ir dažādas versijas, kas ir potenciāls.

Pēc J. Gagina potenciāls ir slēptu iespēju, līdzekļu un enerģijas kopums, kas var izpausties noteiktās situācijās. Savukārt N. Daņilovs un V. Branskis potenciālu saista ar ideālu: AKMEOLOĢISKAIS IDEĀLS ir nepārvarama tiekšanās, centieni realizēt savu radošo potenciālu pašpildveidojoties, attīstoties, ideālos koncentrējas izpratne par mērķiem, dzīves jēgu, esamību, tas attīstās un izpaužas saistībā ar sociālo ideālu. Būtiski ir saskaņot savu ideālu ar sabiedrības ideālu. To uzsver V. Branskis sociālajā sinerģētikā: Personības attīstību un virzīšanos, piemēram, karjerā, nepieciešams savienot ar visas sabiedrības (sociālās vides) attīstību, tātad personības akmes sasniegšana nav reāla bez sabiedrības akmes sasniegšanas. Karjera kā indivīda radošā potenciāla realizācijas (jeb akmes sasniegšanas) iespēja nav reāla bez orientēšanās uz sabiedrības attīstības akmi. Sinerģētiskā akmeoloģija runā par indivīda un sabiedrības (etnosa) akmi kā to potenciālā esošo iespēju kopumu – katrs indivīds un katra sociuma vienība satur savu iespēju potenciālu.

Ko uzskatīt par kritēriju, pēc kā var pateikt, ka krīze ir beigusies ar kaut kādu pozitīvu personības attīstības pazīni? Šo jautājumu daudzreiz uzdod studenti – kā var pateikt, vai mana izvēle, mans attīstības ceļš ir bijis adekvāts manam potenciālam? Kā atbildes variantu var minēt pozitīvās psiholoģijas aprakstītos fenomenus – subjektīvās labsajūtas fenomenu, pašiedvesmas līmeni, optimālu sociālās pieredzes līmeni, prieku, *flow*. Savukārt akmeoloģija piemin tādus kritērijus kā *rezultatīvitate*, *sasniegumu motivācija*, *izaugsme*. Tas daudzējādā ziņā saskan arī ar humānistiskās psiholoģijas (Maslovs, Rodžers) aprakstīto pašaktualizēto cilvēku. Pašaktualizēta jeb savu potenciālu realizējoša cilvēka pazīmes: pašaktualizēts cilvēks jeb potenciālu realizējošs cilvēks

- 1) spēj dzīvē pieņemt ne tikai dzīves patīkamās puses, bet arī tās, kuras dara sāpes un rada neapmierinātību; to pieņemšana un izprašana ļauj samazināt bailes un iestrēgšanas iespējas;
- 2) apzinās savas pieredzes attīstības izmaiņas un to pieņem bez aizsargmehānismiem, bez bailēm un draudiem, ka jaunā pieredze ietekmēs viņu pašcieņu un jūtas;
- 3) apzinās citu tiesības būt tādiem, kādi viņi ir, paralēli apziņai par savu egoismu un altruismu, savu naidīgumu pret kādu vai draudzīgumu;
- 4) apzinās un pieņem esošo mirkli dzīvē tādu, kāds tas ir, tas nekas, ka šis mirklis, iespējams, nesakrīt ar stereotipiem par to;
- 5) ir elastīgi gan pret jaunu pieredzi, gan pret realitāti kopumā, viņi ir gatavi mainīt savus tēlus, priekšstatus un stereotipus par vecajām patiesībām;
- 6) neliekuļo, spēj brīvi izpaust to, ko jūt;
- 7) viņu reālais ES maz atšķiras no ideālā (iedomātā priekšstata par sevi), tātad viņiem piemīt adekvāts pašvērtējums, līdz ar to viņiem ir vairāk draudzīgu attiecību, viņi retāk slimo un ātrāk izveseļojas;
- 8) vairāk piemērojas mainīgos apstākļos, ir iecietīgāki pret citiem;
- 9) vairāk uzticas sev, savam organismam, sajūtām un domām, nekā ir atkarīgi no citu padomiem;
- 10) viņi ir brīvi savā izvēlē.

Tātad pieaugušam būt nozīmē attīstīties tajā virzienā, ko pats esi izvēlējis, mijiedarbībā ar vidi un savu teleoloģisko mērķtiecību. Tādā gadījumā arī īslaicīgas krīzes vai šķietamā iestrēgšana liksies ne kā pasaules gals, bet kā iespēja jaunai izvēlei. Būtiski ir izjust savu potenciālu un spējas, uz ko man ir dotības un ko es vēlos.

4. nodaļa

Profesionālā un sasniegumu motivācija kā attīstības iespēja

Kāpēc vieni sasniedz panākumus savā profesijā, bet citi tos nerasniedz?
Kādi faktori ietekmē sasniegumus?

Profesionālās motivācijas un sasniegumu motivācijas tēmas saistās arī ar grāmatas saturisko ievirzi – aprakstīt brieduma periodā esoša cilvēka sociālo attīstību, meklējot tā attīstības pozitīvos nosacījumus, kad nobriedis cilvēks spēj patstāvīgi pieņemt lēmumu izvēles situācijās. Viena no visbiežākajām izvēlēm pieauguša cilvēka dzīvē ir profesijas, karjeras izvēle. Autore savulaik uzdeva jautājumu, kāpēc pie vieniem un tiem pašiem sociālajiem apstākļiem un iespējām, piemēram, skolotāji izvēlas vai neizvēlas izmantot savā darbā inovatīvās pieejas darbā ar skolēniem? No šī jautājuma arī sākās interese par profesionālo motivāciju, tālāk sašaurinot izpētes tematiku līdz optimālajiem, pozitīvajiem izvēles nosacījumiem, par ko liecina īpašā interese par akmeoloģiju un pozitīvo psiholoģiju. Šajā nodaļā autore ieskicēs teorijas par profesionālo (darba) motivāciju, lai vispārīgi raksturotu profesionālās izaugsmes iespējas brieduma periodā, kā arī lai sagatavotu ievirzi empīriskā pētījuma aprakstam. Šajā nodaļā arī aprakstīts viens no autores izveidotā paradigmālā modeļa jēdzieniem – sasniegumu motivācija.

MOTIVĀCIJU TEORIJU RAKSTUROJUMS

A. Maslovs ir uzskatāms par vienu no motivāciju teorijas pamatlicējiem. Savu priekšstatu par personības vajadzību struktūru viņš izklāsta 1954. gadā izdotajā darbā "Motivācija un personība".

Runājot par cilvēka psiholoģisko būtību, Maslovs uzskata, ka pats galvenais cilvēkā ir viņa svarīgākās vajadzības, pēc kā cilvēks tiecas, uz ko cilvēks ir virzīts, ko viņš uzskata par svarīgāko.

Maslova radītais modelis ir viens no populārākajiem psiholoģijā.

Maslovs par personības vajadzībām, to struktūru runā kā par vajadzību hierarhiju. Vajadzības ir sakārtotas piecos līmeņos. Parasti modeli ataino piramīdas vai trapeces veidā, kas sastāv no pieciem līmeņiem:

1. Pirmais līmenis ir **fizioloģiskās vajadzības**, ko Maslovs dēvē arī par pamatvajadzībām. Fizioloģiskās vajadzības ir pirmām kārtām vajadzības, kuras cilvēkam jāapmierina, lai viņš varētu izdzīvot kā fizisks organisms. Tās ir organisma vajadzības. Ja fizioloģiskās vajadzības netiek apmierinātas, tad cilvēka dzīve tiek lielā mērā traucēta vai arī cilvēkam ir jāiet bojā, viņš nespēj izdzīvot. Tās ir vajadzība pēc uztura, vajadzība pēc miega, vajadzība pēc aizsardzības no nelabvēlīgiem laika apstākļiem. Pie šī līmeņa Maslovs pieskaita arī seksuālo vajadzību, dzimumtieksmi, tā ir nepieciešama cilvēka dzimuma saglabāšanai. Maslovs bija viens no pirmajiem, kas pievērsa uzmanību tam, ka cilvēkam fizioloģiskā līmenī īpaši nepieciešams nodarbināt savus maņu orgānus.
2. Otrais vajadzību līmenis ir **vajadzība pēc drošības**. Tas nozīmē cilvēka dabisku tieksmi izvairīties no ciešanām, draudiem, briesmām, pārdzīvojumiem, soda, kritikas, pārmetumiem. To nodrošina stabilitāte un informētība. Stabilitāte, nemainīgums rada cilvēkos drošības izjūtu. Tā ir gandrīz instinktīva reakcija. Tāpēc daudzi cilvēki ir gatavi samierināties ar ne visai labvēlīgiem dzīves apstākļiem, kuros viņi dzīvo pašreiz, ja viņi ir droši, ka šodien ir viss tas pats, kas bija vakar, un rīt būs tas pats, kas šodien; ka nekas nemainīsies. Maslovs raksta, ja pat vide, ģimene, kurā uzturas mazi bērni, nav īpaši labvēlīga, tad tomēr jebkuras straujas izmaiņas bērnos rada baiļu vai panikas reakciju.
3. Trešais līmenis – **vajadzība pēc piederības un mīlestības**. A. Ādlera idejas ir ietekmējušas humānistisko psiholoģiju. Maslovs tieši atsaucas uz Ādleru, runājot par vajadzību pēc piederības un mīlestības. Pēc Ādlera tā ir kopības izjūta. Bet Fromma koncepcijā tā ir mīlestības izpratne. Neraugoties uz to, cik cilvēks būtu liels individuālists, viņam ir nepieciešami savējie, t. i., cilvēki, kas spēj viņu saprast un pieņemt. Tā var būt ģimene, draugi, paziņas, mācību biedri, darba kolēģi. A. Maslovs, runājot par mīlestību, izmanto salīdzinājumu, ka cilvēks bez mīlestības ir tas pats, kas auto bez degvielas.

4. Ceturtais līmenis – **vajadzība pēc pašcieņas**. Tā ir vajadzība pēc cieņas pret sevi. Mūsu pašcieņas veidošanās procesā ir svarīgi, kā mums nozīmīgi cilvēki mūs vērtē, kā viņi pret mums izturas. Ģimenē – vecāki, skolā – pedagogi. Vajadzība pēc pašcieņas ir cieši saistīta ar tiekšanos pēc panākumiem, sasniegumiem, pēc labiem rezultātiem. Mēs gribam sevi parādīt un pierādīt, ko spējam. Tā varētu būt pašapliecināšanās: jā, es kaut ko spēju un citi mani augstu novērtē. Ja cilvēkam ir kādas problēmas kaut ko sasniegt, piemēram, labus darba rezultātus, tad reizēm cilvēki izvēlas citu ceļu, lai apmierinātu šo vajadzību, – tā ir tiekšanās pēc varas, kas ir iluzors pašcieņas sasniegšanas veids. Tas nozīmē just, ka citi cilvēki ir no tevis atkarīgi. Pavisam kas cits ir personiskā autoritāte. Tā balstās nevis uz cilvēka statusu, bet uz viņa spējam, raksturu, morālajām īpašībām.

5. Piektais līmenis – **vajadzība pēc pašīstenošanās**. To var tulkot kā pašaktualizāciju, pašrealizāciju. Pašīstenošanās nozīmē, ka cilvēks tiecas būt tas, kas viņš var būt konkrētajos apstākļos. Tā ir savas patības piepildīšana reālā darbībā. Pašīstenošanās ir savu spēju, zināšanu realizācija, likšana lietā. Ja cilvēkam ir aktuāla pašīstenošanās, tad viņam ir vienalga, ko par to domā citi, svarīgākais – ko viņš domā pats par sevi. Vērtēšanas kritērijs ir tas, cik cilvēks pats jūtas apmierināts ar paveikto.

Maslovs uzskata, ka visas iepriekšējās vajadzības var tikt apmierinātas lielākā vai mazākā mērā un cilvēks jūtas komfortabli, bet pašīstenošanās ir faktiski nepiepildāma vajadzība. Cilvēks vienmēr jūt, ka viņš var vairāk, nekā ir izdarījis. Tas, ka mēs neesam apmierināti ar sasniegto neatkarīgi no tā, ko par to domā citi, ir cilvēka darbības dzinulis.

Maslovs uzskata, ka šie pieci vajadzību līmeņi ir katrā cilvēkā. Cilvēki atšķiras ar to, kurš no šiem pieciem vajadzību līmeņiem cilvēkam ir nozīmīgākais, svarīgākais, ar ko ir saistīta cilvēka vērtību sistēma. To, kuras vajadzības cilvēkam ir svarīgākas, ietekmē vairāki faktori. Viens no tiem varētu būt atdarināšana, vecāku ietekme. Vēl pamatā var būt tas, ka cilvēkam bērnībā ir kaut kā pietrūcis un pieaudzis viņš grib to atgūt.

Personības, kurām ir vajadzība pēc pašīstenošanās, bija galvenais Maslova interešu objekts, jo viņš šīs personības uzskatīja par veselīgām personībām. Saskaņā ar Maslova uzskatiem, cilvēks var nonākt līdz pašīstenošanās līmenim tikai tad, ja viņš ir nodrošinājis visus iepriekšējos: nodrošinātas visas materiālās vajadzības, viņš jūtas drošībā, viņam ir labas attiecības ar cilvēkiem, tikai tad svarīgākās var kļūt

pašistenošanās vajadzības. Maslovs min vairāk nekā desmit šādu personības iezīmju: šiem cilvēkiem ir augsti attīstīta realitātes izjūta; šie cilvēki labi saredz, izjūt situāciju, kurā viņi dzīvo, un sabiedrību, kurā viņi darbojas; šie cilvēki pieņem dzīvi tādu, kāda tā ir. Objektīvs sevis un citu vērtējums, spēja koncentrēties uz problēmām; autonomija – patstāvība un neatkarība; spēja nodibināt īpaši ciešas attiecības ar citiem; šie cilvēki ir kreatīvi – radoši cilvēki; šiem cilvēkiem ir laba humora izjūta; augsti attīstīta ētikas izjūta; spēja ieraudzīt citā gaismā parastas lietas un piederības izjūta visai cilvēcei.

F. Hercberga divu faktoru teorijas saistība ar profesionālo motivāciju

20. gadsimta 50. gadu otrajā pusē Hercberga vadītā pētnieku grupa aptaujāja 200 kādas firmas darbiniekus, lūdzot aprakstīt tos gadījumus, kuros pēc darba veikšanas viņi ir jutušies ļoti apmierināti, un pretēji – tos gadījumus, kad pēc savu pienākumu izpildes viņi ir jutušies īpaši neapmierināti. Pēc šīs aptaujas rezultātiem Hercbergs izdalīja divas faktoru grupas – ārējie (ar darba apstākļiem saistītie) faktori un iekšējie faktori. Pirmās grupas faktori arī tiek dēvēti par higiēniskajiem, otrās grupas – par motivējošiem faktoriem.

Ārējie faktori:

Darba alga
Darbavietas saglabāšanas garantijas
Darba apstākļi
Sociālais statuss organizācijā
Organizācijas darba politika
Tiešā priekšnieka attieksme
Attiecības ar kolēģiem darbā

Iekšējie faktori:

Panākumi darbā
Atzinība
Atbildība
Izaugsmes iespējas
Darbs kā tāds
Profesionālās karjeras iespējas

Hercberga galvenais pieņēmums bija tāds, ka ārējie faktori paši nenosaka cilvēka apmierinātību ar darbu. Ja šie faktori netiek nodrošināti cilvēkam pieņemamā līmenī, tas var radīt protestus, izraisīt konfliktus, t. i., var būt neapmierinātības cēlonis. Tikai iekšējie, ar paša darba saturu saistītie faktori patiešām motivē cilvēku, rada viņā apmierinātību ar savu darbu. Tāpēc par svarīgu darba motivēšanas nosacījumu Hercbergs uzskatīja darba satura bagātināšanu. Tika izstrādātas speciālas programmas, kuras iekļāva tiešu atgriezenisko saikni par sava darba rezultātiem, personiskās izaugsmes iespējas, paaugstinot savu profesionālo kvalifikāciju, iespēja noteiktās robežās pašiem plānot savu

darbu, veikt to ar pašam darbiniekam pieņemamākiem paņēmieniem, iespējas tieši vērsties pie citas struktūrvienības vadītāja, monotonu rutīnas operāciju likvidēšana utt. Tā visa mērķis bija likt darbiniekam izjust sava darba nozīmīgumu, izjust, ka viņš veic patstāvīgu darbu, par kuru pats ir atbildīgs.

F. Hercberga pieeja ir cieši saistīta ar A. Maslova vajadzību hierarhijas teoriju. Ārējie faktori atbilst pirmajiem trim zemākajiem vajadzību līmeņiem, bet iekšējie – vajadzība pēc pašcieņas un pašīstenošanās. Hercberga pieeja tika kritizēta par to, ka cilvēku vajadzības ir ļoti atšķirīgas un attiecīgi ne visiem darbiniekiem vieni un tie paši faktori būs motivējoši, bet pati būtiskākā iebilde bija, ka ne vienmēr apmierinātība ar darbu vienlaikus ir saistīta ar labiem darba rezultātiem.

K. Alderfera vajadzību teorijas saistība ar sasniegumu motivāciju

Kleitons Alderfers 70. gadu sākumā mēģināja saistīt Maslova teoriju ar empīrisko pētījumu rezultātiem. Oriģinālvariantā Alderfera teoriju dēvē arī par ERG teoriju (angļu val. *Existence, Relatedness, Growth* – eksistence, saistība, izaugsme).

Alderfers uzskatīja, ka pastāv tikai trīs vajadzības, kurās viņš sagrupēja Maslova hierarhiju:

- I. Eksistences vajadzības (fizioloģiskās vajadzības un vajadzība pēc drošības).
- II. Vajadzības pēc attiecībām (vajadzība pēc drošības attiecībās ar cilvēkiem, vajadzība pēc piederības un mīlestības).
- III. Vajadzības pēc izaugsmes (vajadzība pēc pašcieņas un pašīstenošanās).

Līdzīgi kā Maslovs arī Alderfers uzskatīja, ka šīs vajadzības ir hierarhiski pakārtotas viena otrai.

Atšķirībā no Maslova Alderfers uzskatīja, ka pāreja no viena vajadzību līmeņa uz otru var notikt ne tikai no lejas uz augšu, bet arī no augšas uz leju.

D. Maklelanda vajadzību teorijas saistība ar sasniegumiem profesionālajā izaugsme

Lai gan Deivida Maklelanda (*McClelland*) teorija šķiet līdzīga jau aprakstītajām, jāuzsver būtiska atšķirība. Maslovs uzskatīja, ka cilvēka bioloģiskās vajadzības ir bioloģiski nosacītas, t. i., katrs cilvēks jau

pie dzimst ar šīm vajadzībām, tālākā dzīves laikā tās aktualizējas (kļūst nozīmīgākas), un šī aktualizācija var būt individuāli atšķirīga no sociāl-kulturālās vides, kurā uzaug un dzīvo cilvēks. Maklelanda teoriju savukārt dēvē par iemācīto jeb iegūto vajadzību teoriju. Tas nozīmē, ka šīs vajadzības ir nevis bioloģiski nosacītas, bet gan veidojas cilvēka dzīves gaitā, ir atkarīgas no vides, kurā cilvēks dzīvo, no viņa pieredzes.

D. Maklelands savu teoriju sāka veidot 60. gadu sākumā, realizējot plašu empīrisko pētījumu programmu. Viņa iegūtās atziņas kļuva arī par nozīmīgu ieguldījumu līderības teorijā. Autors izdala trīs vajadzības:

1. **Vajadzība pēc sasniegumiem.** Tā ir tieksme gūt panākumus, apsteigt pārējos, patstāvīgi izvirzīt mērķus, uzņemties atbildību par to sasniegšanu. Lai gan izvirzītie mērķi var būt grūti sasniedzami, tie tiek izraudzīti reālo iespēju ietvaros, t. i., bez nevajadzīga riska. Ļoti svarīga ir pēc iespējas ātrāka atgriezeniskā informācija par savas darbības rezultātiem.
2. **Vajadzība pēc varas.** Tā var izpausties divējādi. Vienā gadījumā tā var būt tieksmās pēc varas pašas varas dēļ, vēlēšanās kontrolēt situāciju un citus cilvēkus, pat justies pārākam par viņiem. Citos gadījumos cilvēki tiecas pēc varas, lai sasniegtu grupas vai organizācijas mērķus. Svarīga ir lēmumu pieņemšana, cilvēku organizēšana un motivēšana šo lēmumu izpildei.
3. **Vajadzība pēc attiecībām.** Šo vajadzību dēvē arī par afilācijas vajadzību. Šajā gadījumā ir nozīmīga piederības izjūta grupai, citu cilvēku atzinība, vēlēšanās sadarboties, uzturēt harmoniskas attiecības un izvairīties no konfliktiem.

D. Maklelands uzskata, ka šīs vajadzības sāk veidoties jau bērnībā un ir raksturīgas katram cilvēkam. Cilvēki šajā ziņā atšķiras tikai ar to, kura no šīm vajadzībām konkrētā brīdī ir vairāk izteikta. Autors pieņem, ka dzīves pieredzes, vides iespaids vai speciālas apmācības programmas ietekmē indivīda dominējošās vajadzības var mainīties.

V. Vruma ekspektāciju teorijas saistība ar ideju par kognitīvajiem konstruktiem

Maslova, Hercberga, Adelfera motivācijas teorijas pieder pie humānistiskās psiholoģijas, bet Viktora Vruma (*Vroom*) ekspektāciju (gaidu) teorija pārstāv kognitīvi biheiviorālo virzienu psiholoģijā. Par noteicošo tiek pieņemta pati indivīda subjektīvā situācijas uztvere un novērtējums. No tā ir atkarīga indivīda tālākā darbība un šīs darbības rezultāti. Vruma uzskata, ka sekmīgai darba veikšanai (augstam darbinieka

motivācijas līmenim) ir svarīgas divas savstarpēji saistītas ekspektācijas jeb kognitīvie konstrukti, ja izmanto Dž. Kelliya teoriju:

1. Jo vairāk pūļu tiek ielikts darbā, jo augstāka tā produktivitāte.
2. Jo augstāka darba produktivitāte, jo augstāks ir atalgojums.

Šajā gadījumā pūles var nozīmēt patērēto laiku, precizitāti, kvalitāti u. tml., citiem vārdiem sakot – cilvēka centienus veikt savu darbu pēc iespējas labāk. Būtiska ir viņa iekšējā pārliecība, ka šāds darbs dos labus rezultātus. Šiem rezultātiem, lietojot Vrumsa terminoloģiju, ir jābūt instrumentāliem, t. i., jākalpo par līdzekli noteikta atalgojuma saņemšanai. Arī atalgojums šeit būtu jāsaprot plašāk nekā tikai nauda. Tas var būt arī paaugstinājums amatā, izteikta atzinība, labvēlība no vadības puses – tas, ko piedāvā organizācija par labiem darba rezultātiem. Bet Vrums uzsver, ka šim atalgojumam jābūt nozīmīgam paša darbinieka acīs, Vrumsa terminoloģijā tā ir gaidāmā atalgojuma valence (vērtība). Kopumā Vrumsa motivācijas teoriju var attēlot šādi:

Pārliecība, ka pūles dos vēlamus rezultātus

*

Pārliecība, ka vēlamie rezultāti tiks attiecīgi atalgoti

*

Pārliecība par atalgojuma vērtīgumu

=

DARBA MOTIVĀCIJA

Tāpat vadītājam ir jāpierāda darbiniekam tieša ieguldījuma saistība ar sasniegtajiem rezultātiem, atalgojumam savukārt ir jāatbilst rezultātiem un visbeidzot – vadītājam ir jāņem vērā darbinieka intereses.

Vrumsa teorijā var saskatīt arī apmaiņas principu starp darbinieku un organizāciju – darbinieks iegulda organizācijā savas pūles un pretī saņem sev nozīmīgu atalgojumu. Šis apmaiņas princips tiek izvirzīts arī Dž. S. Adamsa teorijā.

Dž. S. Adamsa motivācijas teorijas saistība ar indivīda priekšstatiem par taisnīgumu

Dž. S. Adamss savu teoriju sāka veidot apmēram tanī pašā laikā kad V. Vrums. Kā jau tika minēts, Adamss balstās uz apmaiņas principu starp darbinieku un organizāciju. Pēc autora domām, pats svarīgākais ir tas, vai darbinieks šo apmaiņu uzskata par taisnīgu. Kas tad ir taisnīguma kritērijs? Sava darba atalgojuma salīdzinājums ar citu darbinieku darbu un atalgojumu.

Indivīds sniedz noteiktu ieguldījumu organizācijā (savas zināšanas, iemaņas, darba pieredzi, pūles utt.), pretī saņemot noteiktu atalgojumu un kādus materiālus labumus vai priekšrocības. Indivīda priekšstats par apmaiņas taisnīgumu veidojas dažādu grupu iespaidā (kolēģi, paziņas u. c.). Sevišķa loma ir referentajai grupai jeb īpaši nozīmīgu cilvēku grupai, kuras uzskatiem un vērtējumiem ir vislielākā ietekme uz indivīdu.

Ja apmaiņa tiek uztverta kā taisnīga (konkrētā indivīda vērtējumā tīri subjektīvi), tad indivīds ir pietiekami motivēts darbā. Pretējā gadījumā rodas vairāk vai mazāk netaisnīguma izjūta. Tā savukārt rada spriedzi, kura mudina indivīdu pārvarēt šo esošo vai šķietamo netaisnīgumu. Taisnīguma atjaunošanai indivīds var izmantot dažādus paņēmienus:

- ♥ samazināt savu ieguldījumu (strādāt mazāk vai ar mazāku atdevi);
- ♥ censties panākt lielāku atalgojumu (mēģināt ietekmēt vadību un panākt algas paaugstinājumu);
- ♥ mainīt attieksmi pret savu ieguldījumu un saņemto atalgojumu (subjektīvā pārvērtēšana – it kā iestāstīt sev, ka viņš vai viņa nestrādā tik daudz un atalgojums, lai arī neliels, ir pieņemams);
- ♥ mainīt atskaites punktu (sākt orientēties uz citu cilvēku vērtējumu, kuri atzīst šo apmaiņu par pietiekami taisnīgu).

Adamsa šķietami skaidrā saprāta teorija parāda, cik svarīgi ir ņemt vērā indivīda subjektīvo vērtējumu, un vadītājam ir jāprot atrast veidus, kā ietekmēt šo vērtējumu.

Sasniegumu motivācijas jēdziens

Jau 20. gadsimta divdesmitajos gados rietumu psiholoģijā radās motivāciju teorijas, kurās iezīmējas arī motivācija pēc sasniegumiem (Levin, 1926; Allport, 1937 u. c.).

K. Levins, viens no eksperimentālās personības psiholoģijas pamatlicējiem, uzsver psihiskā sasprindzinājuma izlādēšanās vajadzību, kas ir cilvēka motivācijas avots. Autors ir devis jēdzienu – *pretenziju jeb tiekšanās līmenis*, kas raksturo tos maksimālos mērķus, kurus cilvēks uzskata par reāli sasniedzamiem. Pretenziju līmenis indivīdam ir kā mēraukla, pēc kuras viņš novērtē savas darbības rezultātus. Pretenziju līmeņa izveidošanās ir saistīta ar tieksmi gūt panākumus, kā arī ar tieksmi izvairīties no neveiksmēm. Izrādās, ka vienas vai otras tieksmes pārsvars lielā mērā nosaka cilvēka gatavību riskēt. Cilvēki, kuriem ir svarīgi panākumi, nevairās no neveiksmēm un savu mērķu

sasniegšanas dēļ ir gatavi uzņemties risku. Taču ir cilvēki, kuri ne tik daudz tiecas pēc panākumiem, konkrētiem mērķiem, kā cenšas izvairīties no neveiksmēm. Tāpēc viņu pretenziju līmenis parasti nav augsts, jo galvenie nav sasniegumi, bet gan drošības izjūta, ka ir pasargāti no neveiksmēm. Zems pretenziju līmenis cilvēku aizsargā no negatīviem pārdzīvojumiem, jo veiksmes vai neveiksmes subjektīvā izjūta ir tieši atkarīga no pretenziju līmeņa. Ja cilvēka darbības rezultāti ir zemāki par tiem mērķiem, kurus viņš izvirzījis, tad pat pozitīva iznākuma gadījumā cilvēkam nebūs panākuma pārdzīvojuma. Tāpat cilvēks kā neveiksme nepārdzīvos situāciju, kurā viņš netiek galā ar mērķiem, kas ir augstāki par viņa pretenziju līmeni.

Savukārt G. Olports savā motivāciju koncepcijā izšķir centrālos un perifēriskos motīvus. Perifēriskie motīvi traktēti kā impulsi un dziņas, tos raksturo virzība uz tūlītēju savu pamatvajadzību apmierināšanu. Līdz ar to tie iekļauj mēģinājumu samazināt radušos sasprindzinājumu. Taču centrālie motīvi, gluži otrādi, satur "EGO iekļauto" uzvedību. Tie rosina ilgākai darbībai un nevis samazina, bet gan palielina vai uztur sasprindzinājumu un virzību uz svarīgiem mērķiem. Centrālie motīvi raksturo personības koncentrēšanos, lai sasniegtu galvenos mērķus. Pēc G. Olporta domām, "nozīmīgākie mērķi, kuri mēdz būt perspektīvi un grūti sasniedzami, jāuzskata par ļoti būtisku (centrālo) faktoru, pamatvirzību katras personas dzīvē".

H. Murejs (*Murrey*, 1938), skaidrojot motivācijas procesu, akcentē šādas tieksmes: agresija, afilācija, sasniegumi, aizsardzība, izvairīšanās no neveiksmes, bēgšana no apsūdzības, neatkarība, uzmanības pievēršana sev, cieņa, nicināšana utt. Tātad jau sākotnējās motivāciju teorijās tiek akcentētas divējādas cilvēka vajadzības – vajadzība pēc sasniegumiem un vajadzība izvairīties no neveiksmēm.

Tā kā pieņemu, ka pašaktualizācija ir cieši saistīta ar sasniegumu motivāciju, līdz ar to šīs īpašības varētu būt raksturīgas arī cilvēkiem ar pozitīvu motivāciju uz panākumiem.

A. Maslovs tieši nemin jēdzienu *sasniegumu motivācija*, bet runā par augstāko motivāciju jeb metamotivāciju, kas attiecas uz uzvedību, kuru izraisa attīstības vajadzības un vērtības. Humānistiskās psiholoģijas pārstāvis uzskata, ka tāda veida motivācija vairāk piemīt cilvēkiem, kuri ir pašaktualizējušies un kuriem zemākās vajadzības ir apmierinātas. Metamotivācija nereti var izpausties kā sevis ziedošanas forma noteiktiem ideāliem un mērķiem, kaut kam "ārpus sevis". A. Maslovs norāda, ka metavajadzības ir fundamentālo vajadzību turpinājums, tāpēc šo fundamentālo vajadzību frustrācija izraisa metapatalogiju, kura var

izpausties kā vērtību nepietiekamība, dzīves bezjēdzīgums un bezvērtīgums. Līdz ar to A. Maslova skatījumā – cilvēks, kurš “iestrēdzis” zemāko vajadzību apmierināšanas līmenī, nespēs pašaktualizēties, jo nesaredzēs perspektīvas savā, viņaprāt, bezjēdzīgajā dzīvē.

Uzvedība, kas orientēta uz kādas vajadzības apmierināšanu, neapmierināšanu vai frustrētību, ir attiecināma uz deficīto motivāciju. “Deficientā” motivācija izpaužas vajadzībā izmainīt pašreizējo stāvokli, ja to izjūt kā neapmierinātību vai frustrāciju. Deficientā izziņa objektus izvērtē tikai kā vajadzības apmierināšanas, kā mērķu sasniegšanas līdzekļus. Tas ir īpaši izteikti tad, kad vajadzības ir spēcīgas, jo, kā norāda A. Maslovs, “spēcīgās vajadzības ievirza domāšanu un uztveri, jo indivīds apzinās tikai tos vides aspektus, kuriem ir sakari ar vajadzību apmierināšanu”.

Tomēr reālā dzīve bieži vien parāda pretrunas saistībā ar šo teorētisko vajadzību hierarhiju, jo nereti ir cilvēki, kuriem fundamentālās vajadzības irniecīgi apmierinātas, bet viņi pilnībā tiecas realizēt augstākās vajadzības. Daudz šādu piemēru varam redzēt, atskatoties vēsturē – izcili mūziķi, dzejnieki un daudzas citas personības, kas savulaik dzīvojušas lielā trūkumā, par spīti fundamentālo vajadzību neapmierināšanai tomēr spējušas pašaktualizēties, realizēt savas potences un sasniegt būtiskus mērķus. Daudzi autori šādus faktus skaidro ar to, ka katram cilvēkam ir individuāls līmenis, kas nosaka, cik lielā mērā viņam ir nepieciešams apmierināt konkrēto vajadzību, kā arī akcentē gribaspēka būtisko nozīmi, ar kuru cilvēkam iespējams pārvarēt neiedomājamas grūtības un sasniegt augstus rezultātus. Līdz ar to A. Maslova vajadzību kāpņveida piramīda bieži vien tiek kritizēta. Daudzi psiholoģijas pētnieki to ir mēģinājuši uzlabot, tomēr, neraugoties uz šī modeļa dažām nepilnvērtībām, tas joprojām ir ļoti populārs un nepārspēts.

20. gadsimta otrajā pusē parādījās jaunas motivāciju koncepcijas – Dž. Rotera (*J. Rotter*, 1954), G. Kellija (*G. Kelly*, 1955), H. Hekhausena (*H. Heckhausen*, 1955), Dž. Atkinsona (*J. Atkinson*, 1964), D. Maklelanda (*D. McClelland*, 1971). Šīs kognitīvās motivācijas teorijas akceptēja apziņas vadošo lomu, kas determinē cilvēka uzvedību. To ienākšana psiholoģijas zinātnē radīja jaunu izpratni par motivāciju. Daudzās motivāciju koncepcijās kā centrālais psihiskais process parādījās lēmuma pieņemšana (motīvu cīņa).

Pirmsākums vajadzībai pēc sasniegumiem iezīmējas F. Hopes jēdzienā “Es-līmenis”, kas apzīmē cilvēka tiekšanos noturēt savu pašapziņu pēc iespējas augstākā līmenī ar augstu personīgo sasniegumu (pretenziju) līmeni. Vēlāk šo jēdzienu definēja kā “panākumu

sasniegšanas motīvu”, kuru H. Hekhausens traktējis kā tiekšanos paaugstināt savas spējas un prasmes, uzturēt tās pēc iespējas augstākā līmenī tajās darbības sfērās, kurās, indivīda skatījumā, sasniegumi tiek uzskatīti par obligātiem. H. Hekhausens motīvus uzskata kā domāšanas konstruktus. Viņš motīvu skaidro kā tieksmi (tieksme valdīt – “varas motīvs”, tieksme pēc sasniegumiem – “sasniegumu motīvs”). H. Hekhausena motivācijas konstrukcija: vispirms ir motīvs, tad pamudinājums, un tad seko darbība. Motīvs var būt arī kā pamudinājums, piemēram, tiekšanās sasniegt mērķi, tiekšanās pēc baudas, tiekšanās pēc jaunām izjūtām, tiekšanās saglabāt pašam sevi, tiekšanās pēc zināšanām, pēc pašcieņas, mākslas utt. Tajā pat laikā jāatzīst, ka lēmuma pieņemšanu var iespaidot arī raksturīgās personības īpatnības (intereses, priekšstati, ideāli, stereotipi).

Mērķa sasniegšanas sekas ir apmierinājums. Apmierinājums – emocionāls stāvoklis pēc motīva realizācijas, tādēļ apmierinājums nevar būt motīvs. Vairums psihologu un sociologu apmierinājumu skaidro kā attieksmi pret izpildīto darbību, dzīvesveidu. Apmierinājums pilda noteiktu, ilglaicīgi vērtējošu funkciju, līdz ar to jēdziens *apmierinājums* ir pozitīvi vērtējoša attieksme, bet *neapmierinātība* – negatīvi vērtējoša attieksme. Tādēļ, lai sasniegtu pozitīvu attieksmi pret savu darbību, ir jābūt ilglaicīgai sasniegšanas motivācijai. Līdz ar to viens no faktoriem, kas ietekmē lēmuma pieņemšanu par darbības turpināšanu, ir apmierinājums. Tieši apmierinājums pastiprina motīvu. Tādējādi ir izskaidrojama cilvēku rīcība, kuri kādai konkrētai darbībai velta ļoti ilgu laika posmu, pat visu savu dzīvi (piemēram, zinātnieki). Taču ne vienmēr apmierinājums pastiprina motīvu, var būt arī tādi mērķi, kurus sasniedzot motīva spēks pazeminās.

Amerikāņu psihologs Deivids Maklelands uzskata un mēģina to pierādīt arī savos pētījumos, ka cilvēku dzīvē vissvarīgākās ir trīs lietas: 1) sasniegumi, panākumi (vajadzība pēc sasniegumiem); 2) vara, ietekme uz citiem (vajadzība pēc varas); 3) labas attiecības ar citiem (vajadzība pēc attiecībām ar citiem). D. Maklelands savu teoriju sāka veidot 60. gados. Pētot studentus, Maklelands secināja, ka cilvēki ar augstu sasniegumu motivāciju vēlas ieņemt augstus amatus ar iespēju riskēt, kā arī pieņemt svarīgus lēmumus un gūt panākumus.

Autors izdala trīs vajadzības.

1. **Vajadzība pēc sasniegumiem.** Tā ir tieksme gūt panākumus, apsteigt pārējos, pastāvīgi izvirzīt mērķus, uzņemties atbildību par to sasniegšanu. Lai gan izvirzītie mērķi var būt grūti sasniedzami, tie

tiek izraudzīti reālo iespēju ietvaros, t. i., bez nevajadzīga riska. Ļoti svarīga ir pēc iespējas ātrāka atgriezeniskā informācija par savas darbības rezultātiem.

2. Vajadzība pēc varas. Tā var izpausties divējādi. Vienā gadījumā tā var būt tiekšanās pēc varas pašas varas dēļ, vēlēšanās kontrolēt situāciju un citus cilvēkus, pat justies pārākam par viņiem. Citos gadījumos cilvēki tiecas pēc varas, lai sasniegtu grupas vai organizācijas mērķus. Svarīga ir lēmumu pieņemšana, cilvēku organizēšana un motivēšana šo lēmumu izpildei.

3. Vajadzība pēc attiecībām. Šo vajadzību dēvē arī par afiliācijas (*affiliation* – piesaistīšanās) vajadzību. Šajā gadījumā nozīmīga ir piederības izjūta grupai, citu cilvēku atzinība, vēlēšanās sadarboties, uzturēt harmoniskas attiecības un izvairīties no konfliktiem.

D. Maklelands uzskata, ka šīs vajadzības sāk veidoties jau agrā bērnībā un ir raksturīgas katram cilvēkam. Cilvēki šajā ziņā atšķiras tikai ar to, kura no šīm vajadzībām konkrētā brīdī ir vairāk izteikta. Autors pieņem, ka dzīves pieredzes, vides iespaids vai speciālas mācību programmas ietekmē indivīda dominējošās vajadzības var mainīties. Šo pieņēmumu, kas ir būtisks vadītāju un darbinieku mācību perspektīvām, daudzi psihologi uzskata par ļoti diskutējamu.

20. gadsimta 40. gados D. Maklelands sāka pētīt sasniegumu vajadzību un ar saviem līdzstrādniekiem izstrādāja pirmo standartizēto metodikas variantu sasniegumu vajadzību izmērīšanai – tests tematiskajai apercepcijai (TAT). Tika izdalīti divi “sasniegumu motīvu” veidi – tiekšanās uz sasniegumiem un centieni izvairīties no neveiksmēm. V. Mejers, H. Hekhausens un L. Kemmlers izstrādāja TAT variantu abiem “sasniegumu motīva” veidiem.

Sasniegumu vajadzības teorijas skaidrojums ir tāds – cilvēki, kuri motivēti uz sasniegumiem un izvirzījuši sev pozitīvu darbības mērķi to sasniegšanai, jau iepriekš paredz (no pozitīvās psiholoģijas – piemīt pašiedvesma) pozitīvus rezultātus un visbiežāk arī gūst panākumus.

Indivīdi skaidri izvirza sev mērķi gūt tikai un vienīgi panākumus savā darbībā. Motivēti cilvēki parasti atrodas panākumu gaidās, tas ir, uzsākot kādu darbību, viņi ir pārliecināti, ka noteikti gūs panākumus. Šiem cilvēkiem ir raksturīgi mobilizēt visus savus resursus un koncentrēt uzmanību uz noteiktā mērķa sasniegšanu.

Cilvēkiem, kuri motivēti uz sasniegumiem un ir saskārušies ar neveiksmi savā darbībā, ir tendence atgriezties pie atkārtota šī jautājuma

risināšanas. Individī, kas orientēti uz noteiktiem sasniegumiem, parasti cenšas iegūt ticamu informāciju par savas darbības rezultātiem un tāpēc dod priekšroku vidēji grūtu uzdevumus risināšanai.

Savukārt cilvēki, kuri jau sākotnēji ir orientēti uz neveiksmi, ir nepārliecināti par sevi, netic iespējai gūt panākumus, baidās no kritikas. Darbs, kas nedod vēlamus rezultātus, parasti ir saistīts ar negatīvu emocionālo pārdzīvojumu, tas tiek izjūsts kā apgrūtinājums.

D. Atkinsons (*Atkinson*) uzskatīja, ja cilvēks ir orientēts uz sasniegumiem, tad neizjūt bailes no neveiksmēm, kā arī, ja cilvēks ir orientēts uz izvairīšanos no neveiksmēm, tad viņam ir neizteikta vajadzība pēc sasniegumiem.

H. Mareja teorijā sasniegumu motivācija nozīmē grūtību pārvarēšanu un sarežģīta uzdevuma risināšanu. Sasniegumu motivācija veidojas bērnībā, bērnā ieaudzīnot patstāvību. **Indivīdi ar augstu sasniegumu motivāciju dod priekšroku vidēji grūtiem, nevis viegliem vai ļoti grūtiem mērķiem. Viņiem ir svarīgi, lai mērķa sasniegšanai būtu izmantota pašu prasme, nevis paļaušanās uz veiksmi. Raksturīga arī izteikta nākotnes perspektīva, optimisms, personiskās atbildības izjūta par saviem panākumiem un neveiksmēm.**

Piemēram, ja cilvēkam pārsvarā piemīt sasniegumu motivācija, tad viņam būs izteikta aktivitāte, lai gūtu panākumus un izvairītos no neveiksmēm. Šī uzvedības motivācija piemīt visiem cilvēkiem, taču katrs atsevišķs indivīds vairāk vadās vai nu pēc sasniegumu motivācijas, vai pēc izvairīšanās no neveiksmēm motīviem. Tie, kas orientēti uz panākumiem, pārvērtē savas neveiksmes, bet orientētajiem uz neveiksmi ir tieksme pārvērtēt savus sasniegumus.

Salīdzinot D. Maklelanda vajadzību modeli ar A. Maslova modeli, ir viena diezgan būtiska atšķirība. A. Maslovs uzskatīja, ka katram cilvēkam jau no dzimšanas piemīt piecu līmeņu vajadzības, taču D. Maklelands uzsver, ka tās vajadzības, par kurām viņš runā, veidojas bērnībā, cilvēks ar tām nepiedzimst. Turklāt D. Maklelanda vajadzību modeļa secība nav hierarhiska atšķirībā no A. Maslova vajadzību piramīdas. D. Maklelands ir cita virziena piekritējs un uzskata, ka noteicošais personībā ir tas, ko cilvēks iegūst pieredzes rezultātā, nevis tas, kas viņā ir iedzimts.

Atšķirībā no psiholoģijas teorētiķiem, kas akcentē vajadzību apmierināšanu, Ē. Fromms uzskata, ka spēcīgākais motivējošais spēks cilvēka uzvedībā ir tieksme un mēģinājumi atrast savas eksistences cēloni un jēgu. Viņš pierāda, ka cilvēkiem piemīt iedzimtas vajadzības un

potences, kas izpaužas attīstības gaitā, ja ir atbilstoši sociālie apstākļi. Cilvēkam piemīt spēja sevi apzināties un atbilstoši sava prāta un izvēles attīstības pakāpei aptvert un risināt savas problēmas un tādējādi radīt jaunus savas materiālās un garīgās darbības rezultātus. Viņš uzskata, ka cilvēki pārvar savu pasīvo dabu, radoši darbojoties. Individīds, kam piemīt iztēle un prāts, nevar apmierināties ar dotajiem apstākļiem un līdz ar to tiecas tos pārvarēt, radoši pārveidojot. Ē. Fromms runā par cilvēku uzbudinājuma un stimulācijas vajadzību. Viņš min pētījumus, kuri demonstrē, ka sociālās stimulācijas deprivācija (trūkums, atņemšana, nepietiekamība) cilvēkos izraisa emocionālo un sociālo attiecību deficītu, kavē valodas, arī abstraktās domāšanas attīstību un iekšējo kontroli. Tādējādi, lai gūtu panākumus attīstībā, pašaktualizētos, cilvēkam nepieciešams dzīvot ar variējošiem stimuliem bagātā vidē, uz tiem aktīvi reaģējot. Šos stimulus var iedalīt vienkāršajos un aktivizējošajos. Kad cilvēkam uzbrūk, viņš cīnās vai bēg; ja ir izsalcis, ēd utt. Realizēt aktivizējošos stimulus ir daudz grūtāk nekā vienkāršos, jo tie prasa augstāku aktivitāti un apziņu. Tie ir dažādi priekšmeti un parādības – mākslas darbi, romāni, dzeja, idejas, mūzika, dabas ainas. Aktivizējošie stimuli modina centienus pēc augstiem mērķiem, tāpēc tos produktīvi uztvert var cilvēki, kas tendēti uz attīstību. Viņi šos stimulus saista ar savu dzīvi, pārveido to un atrod jaunus meklējumu ceļus un aspektus.

Tātad Ē. Fromms savā teorijā uzsver vides būtisko nozīmi, kura nosaka dažādu stimulu aktivizēšanos cilvēka psihē. Pēc šī uzskata izriet, ka cilvēki, kuriem ir pozitīva sasniegumu motivācija, spēj uztvert aktivizējošos stimulus, un tieši tie rosina tieksmi pēc augstiem mērķiem. Mērķis ir tas, pēc kā tiecas, ko vajag realizēt. Tādā veidā mērķis var būt kā priekšmets, objekts, tā arī darbība.

Sasnieguma motivācija nesākas tikai ar vienkāršu stimulu. S. Rubinšteins uzskata, ka motivācija ir caur psihi realizējoša determinācija, tā ir psihiska regulācija augstākajā līmenī, kas saistīta ar stimula apzināšanos, piedēvējot tam noteiktu vērtību. Cilvēkam var rasties vēlēšanās vai apzināta nepieciešamība reaģēt uz stimulu kaut kādā noteiktā veidā, un tikai tad izvirzās mērķis un parādās tiekšanās pēc tā sasniegšanas (sasniegšanas motivācija). Daudzi psihologi motīvu raksturo kā iekšēju, apzinātu pamudinājumu, kas raksturo cilvēka gatavību darbībai vai rīcībai. Stimuls izraisa motīvu, bet darbību vai rīcību – iekšējs apzināts pamudinātājs. H. Hekhauzens šajā sakarībā raksta, ka “motivācija ir noteikta motīva pamudinājums darbībai”. Pamudinājumi laika gaitā mainās, tie bieži vien ir iemācīti un tādēļ atspoguļo izglītību,

audzināšanu un kultūru. Daudzus pamudinājumus cilvēks apgūst ar kognitīvās mācīšanās palīdzību – novērojot, atdarinot un izdarot secinājumus. Dažādu izturēšanās veidu pamudinājumus varam noskaidrot, izdarot secinājumus par attiecīgās izturēšanās iemeslu. Tas atbilst piedēvēšanas teorijai (*attribution theory*, Kelly & Michela, 1980), kas apgalvo, ka paši savu un apkārtējo cilvēku izturēšanos mēs mēģinām skaidrot, meklējot tās cēloņus. Pamudinošā vērtība parasti ir relatīva. Kad cilvēks izlēmis, ka viņam ir nepieciešama kāda noteikta lieta, tad nākas pārdomāt, cik lielas ir iespējas to iegūt un vai pastāv iespējamība, ka ar noteiktas rīcības palīdzību iegūs vēlamu objektu. Šis motivācijas aspekts – paredzēšana (*expectancy*) – ir raksturīgākā iezīme subjektīvās lietderības teorijā (*subjective utility theory*, Lopes, 1994).

Lietderības teorija trīs komponentus (vajadzību, dziņu un pamudinājumu) apvieno vienā jēdzienā – lietderība (*utility*). Cik lietderīgs cilvēkam būs konkrētais mērķa objekts vai stāvoklis? Lietderības jēdziens ietver gan to, cik lielā mērā indivīdam kāds objekts ir nepieciešams, gan to, cik pievilcīgs tas viņam liekas. Lietderības teorijā iezīmējas arī mērķa sasniegšanas varbūtības jēdziens. Saskaņā ar šo teoriju ikvienā situācijā ir iespējami vismaz divi alternatīvi rīcības veidi. Ikvienam alternatīvajam rīcības variantam raksturīga sava varbūtība – iespēja, ka tiks sasniegts mērķis, un ikvienam mērķim ir sava lietderība. Pēc šīs teorijas, indivīda izvēlēta rīcība ir atkarīga no viņa vērtējuma gan par alternatīvo rīcības varbūtību, gan tās lietderību. Šīs teorijas pārstāvji ir pētījuši faktorus, kas ietekmē izvēli dažādās situācijās, kuru sekas nav skaidri zināmas. Kā varbūtība, tā arī lietderība tiek apzīmēti par subjektīviem faktoriem, tādēļ ka daudzās situācijās veiksmīga rezultāta varbūtību nākas noteikt tikai aptuveni vai minēt. Līdz ar to daudzi svarīgi lēmumi dzīvē jāpieņem, precīzi nezinot, kādi būs lēmuma rezultāti. Izturēšanos nosaka tas, ko mēs uzskatām par patiesu, nevis tas, kas faktiski ir patiess. Ja uzskatām, ka viens no alternatīvajiem izturēšanās veidiem ļaus sasniegt mērķi ar varbūtību 1:10, tad noteikti būsim motivēti uz šo izturēšanos, nevis otru alternatīvu, kuras varbūtība mērķa sasniegšanā ir 1:1000 (ar noteikumu, ka visi pārējie faktori ir vienādi). Subjektīvās lietderības teorija apgalvo, ka ikvienam alternatīvās rīcības veidam mēs pielāgojam vispārēju vērtējumu, tā saucamo paredzamo lietderību (*expected utility*), vērtējumā izmantojot subjektīvo mērķa lietderību un varbūtību, ka attiecīgā rīcība ļaus sasniegt šo mērķi. Taču šīs teorijas aprēķinus sarežģītākus padara citi apsvērumi, pierādījumi, ka cilvēki retāk mēdz riskēt, ja tas ir saistīts ar iespējamu zaudējumu (Tversky & Fox, 1995).

Ir noskaidrots, ja pārējie apstākļi ir vienādi, tad kādas rīcības paredzamā lietderība parasti korelē ar šīs rīcības motivāciju. Ja ir paredzams, ka noteikts izturēšanās veids ļaus sasniegt stipri vēlamu mērķi, tad šādas izturēšanās motivācija būs augsta, bet, ja mērķa lietderība būs zema, tad arī šī mērķa sasniegšanas motivācija būs zema. Paredzējumi par rezultātu varbūtību un lietderību tomēr iespaido mūsu izvēli gandrīz visās situācijās. Šis uzskats ir taisnīguma teorijas (*equity theory*) pamatā, kas norāda, ka izvēli mēdzam izdarīt tā, lai uzturētu pārlicību, ka cilvēkam ir jāsaņem tas, ko viņš ir pelnījis. Galvenā šīs teorijas atziņa – mēs pastāvīgi salīdzinām savu izturēšanos un tās atalgojumu ar citu cilvēku izturēšanos un saņemtajiem atalgojumiem un esam motivēti visās sociālajās situācijās ievērot taisnīgumu.

Apkopojot dažādas teorijas, ir izveidoti septiņi motivācijas likumi **sasniegumu motivācijas intensitātes paaugstināšanai:**

1. Izvirzi galveno mērķi, bet ej uz to soli pa solim! Tā ir lielā uzdevuma (mērķa) sadalīšana pa maziem uzdevumiem, solīšiem. Kad cilvēks veiksmīgi sasniedz mazos mērķus, viņš ir motivēts izvirzīt arvien lielākus un grūtāk sasniedzamus mērķus, tādējādi viņa sasniegumu motivācijas līmenis aizvien paaugstinās.
2. Pabeidz iesākto! Ir tik daudz "puspabeigtu" projektu, taču tie nevienam nav vajadzīgi. Cilvēkam, kas bieži darbu pamet "pusceļā", šāda rīcība nostiprinās un izveidojas kā paradums. Mainot rīcību, iespējams izveidot pretēju paradumu – vienmēr pabeigt iesākto. Psihologi ir pierādījuši, ka ar katru reizi, kad cilvēks nepadodas, bet darbu izdara līdz galam, viņa darba spējas paaugstinās un iesāktā pabeigšana prasa aizvien mazāk pūļu.
3. Kontaktējies ar cilvēkiem, kuriem ir līdzīgas intereses! Savstarpējais atbalsts ir ļoti motivējošs. Mūsu attieksmi ietekmē referentās grupas attieksme. Ja viņi ir zaudētāji, arī mēs būsīm zaudētāji, ja viņi ir uzvarētāji, arī mēs būsīm uzvarētāji – "lai kļūtu par psihologu, sevi ir jāasociē ar psihologu".
4. Iemācies mācīties! Zināšanu iegūšana ir nepārtraukts sevis pilnveidošanas process. Zināšanas dod iespējas saredzēt plašākas perspektīvas un dažādus problēmsituācijas risināšanas veidus, kas ir būtisks faktors ceļā uz panākumiem.
5. Līdzsvaro savas dabiskās spējas ar motivējošām interesēm! Dabiskās spējas rada motivāciju, motivācija rada neatlaidību, savukārt neatlaidība rūpējas par to, lai izvirzītie mērķi tiktu sasniegti.
6. Izzini lietas, kas tevi iedvesmo! Jo vairāk mēs iedziļināmies kādā jomā, jo vairāk vēlamies to izzināt ("apētie rodas ēdot").

7. Uzņemies risku! Neveiksme un bēgšana arī ir motivācijas instrumenti. Neveiksme ir mācība. Tikai riskējot, piedzīvojot neveiksmes un mācoties no tām, ir iespējams gūt izcilus panākumus, sasniegt nozīmīgus mērķus.

Sasniegumu motivācija ir process, kuru determinē dažādi iekšējie un ārējie faktori. Iekšējie faktori nereti aktualizējas ārējo faktoru ietekmē. Videi ir būtiska nozīme sasniegumu motivācijas procesā, jo tā aktivizē stimulus, kas nosaka tieksmi pēc augstiem mērķiem. Sasniegumu motivācijas pamatā ir divējādas vajadzības – vajadzība pēc sasniegumiem un vajadzība pēc izvairīšanās no neveiksmēm. Paredzējumi par rezultātu varbūtību un lietderību ietekmē sasniegumu motivācijas intensitātes līmeni.

Virzībā uz mērķi liela nozīme ir cilvēka individuālajām īpatnībām. Tās var sekmēt vai arī būt par traucēkli panākumu sasniegšanas motīvam.

Sasniegumi un kauzālā atribūcija

Izpildījums ir tikai redzamais sasniegumu motivācijas rādītājs. Grūtāk novērtējama ir izziņas un emociju aktivitātes kompleksā sistēma, kas ietver gan domas, gan jūtas saistībā ar motivēto uzvedību. Piemēram, kad mēs veiksmīgi vai neveiksmīgi izpildām uzdevumu, mēs gandrīz vienmēr domājam par to, kurš vai kas ir šīs veiksmes vai neveiksmes pamatā. Mēs tiecamies piedēvēt kaut kam atbildību, saprast sava izpildījuma cēloņus, tas ir, mēs izdarām **cēloņu piedēvējumus** tam, kurš vai kas bija atbildīgs par mūsu izpildījumu. Šie piedēvējumi ir saistīti ar sekojošo uzvedību. Piedēvējumi arī izraisa mūsu turpmākās izjūtas – to, vai mēs jūtamies labi, slikti vai vienaldzīgi pēc savas veiksmes vai neveiksmes – tāpat tiem ir emocionālas sekas.

Kauzālās atribūcijas (cēloņu piedēvējumus) var klasificēt pēc trim kritērijiem: **kontroles vieta** (virziens), **stabilitāte** un **kontroles iespējas**.

♥ **Kontroles vieta jeb lokuss.** Kontroles rosinātāja vieta jeb virziens var būt iekšējs vai ārējs. Ja jūs sakāt, ka labi uzrakstījāt kontroldarbu tāpēc, ka esat “stiprs matemātikā”, jūs piedēvējat savas sekmes iekšējai īpašībai – savām spējām. Ja domājat, ka rezultāts bija labs tāpēc, ka jums bija iecietīgs skolotājs, tad jūs attiecināt savas sekmes uz ārēju faktoru.

♥ **Stabilitāte.** Dažas kauzālās atribūcijas attiecas uz laikā ierobežotu faktoru, kas skar tikai konkrētu uzdevumu; citi attiecas uz ilgstošākiem faktoriem, kas skar veselu uzdevumu virkni. Ja

skolēns izkrist eksāmenā, tad nestabils cēloņu piedēvējums varētu attiekties uz skolēna pūlēm (es nestrādāju tik daudz, cik būtu vajadzējis); stabils piedēvējums varētu attiekties uz skolotāja rīcībā pamanīto diskrimināciju (šis skolotājs vienmēr cenšas iegāzt meitenes).

♥ **Kontroles iespējas.** Ja skolēns domā, ka neveiksmē vainīga uzdevuma grūtības pakāpe (es netiku galā tāpēc, ka jautājumi bija pārāk grūti), tad tiek aprakstīts cēlonis, kurš pastāv ārpus skolēna kontroles iespējām. Ja skolēns cietis neveiksmi tāpēc, ka bija pazaudējis piezīmes un nevarēja sagatavoties, tad neveiksme tiek piedēvēta faktoram, kuru skolēns spēj kontrolēt.

Tas, kā mēs skaidrojam savu darbības rezultātu cēloņus, var ietekmēt mūsu nākamo uzdevumu izpildījumu. Ja cilvēks tic, ka neveiksme ir pakļaujama kontrolei, tad neveiksme var noskaņot labākam izpildījumam nākamajā reizē. Turpretī, ja uzskata, ka nav iespējams kontrolēt neveiksmi, iespējams, ka cilvēks pat necentīsies uzlabot savu izpildījumu. Tātad ne jau pati neveiksme ir kaitīga – galveno ļaunumu nodara šīs neveiksmes piedēvējumi cēloņiem, kurus cilvēks nevar kontrolēt. Sasniegumu motivāciju saista arī ar internālo vai eksternālo kontroles lokusu. Tiem, kuri parasti piedēvē savas veiksmes un neveiksmes pašai uzvedībai (personiskās pūles vai spējas), piemīt tā dēvētais kontroles lokuss jeb virzība. Tiem, kuri parasti savas veiksmes vai neveiksmes piedēvē laimīgai nejaušībai vai uzdevuma grūtības pakāpei, piemīt ārējās kontroles lokuss jeb virzība. Šie relatīvi stabilie uzvedības modeļi asociējas ar citām personiskajām īpašībām.

Līdztekus emocionālajām sekām ārējās – iekšējās kontroles pakāpe, tāpat kā sasniegumu motivācija, tiek saistīta ar izpildes ātrumu, uzdevumu izvēli un neatlaidību uzdevuma risināšanā: jo augstāka ir iekšējās kontroles pakāpe, jo labāks ir izpildījums un lēmumi par to, kurus uzdevumus censties izpildīt.

Citu motīvu mijiedarbība ar sasniegumu vajadzību

Viens no pamatlikumiem ir tāds, ka nevienu uzvedības veidu nemēdz noteikt tikai viens atsevišķs motīvs. Nepieciešamība pēc sasniegumiem un ar to saistītie darbības rezultātu cēloņu skaidrojumu modeļi ir mijiedarbībā ar vajadzību saglabāt pašvērtības apziņu un desmitiem citu motīvu, piemēram, vajadzību pēc piederības, vajadzību pēc varas vai vajadzību pēc atzīšanas.

♥ **Piederības motīvs** atspoguļo pakāpi, līdz kādai skolēni grib un jūt

nepieciešamību būt draudzīgās attiecībās ar citiem cilvēkiem. Skolēni, kuriem piederības motīvs ir augsts, gūst labākus panākumus tajās stundās, kurās skolotājs ir laipns un draudzīgs. Turklāt nepieciešamība pēc piederības motivē gandrīz visus skolēnus, un tieši tā acimredzot biežāk mudina viņus nākt uz skolu, nekā izredzes gūt panākumus fizikā.

Vajadzība pēc varas – nepieciešamība ietekmēt citus cilvēkus. Skolotāji, kuri mudina brīvi izteikt klasē savas domas un idejas, dod viņiem iespēju izpaust nepieciešamību ietekmēt pārējos. Tāpēc skolēni, kuriem ir šāda tieksme, labākus panākumus gūst tieši šādu skolotāju stundās.

Nepieciešamība pēc atzinības. Lai gan zināma deva atzinības nepieciešama katram, daži indivīdi no tās ir īpaši atkarīgi. Viņi ļoti pieskaņojas un pakļaujas autoritātēm. Šie skolēni ir orientēti uz piederību, taču viņi daudziem nepatīk tieši tāpēc, ka tik ļoti alkst pēc atzinības.

Tiesās vides faktori var ietekmēt motivācijas līmeņus un uzvedību.

Profesionālā motivācija

Lai veiktu darbību, ir nepieciešama pietiekama motivācija. Motivācijas līmenis, pie kura darbība norisinās visveiksmīgāk, ir motivācijas optimālais līmenis. Ja motivācija ir pārāk spēcīga, palielinās motivācijas līmenis, bet arī spriedze – sekas tam ir darbības efektivitātes samazināšanās. Tādā veidā motivācijas līmenis izsauc nevēlamas emocionālās reakcijas (spriedzi, uztraukumu, stresu u. c.), kas noved pie darbības rezultāta pasliktināšanās.

Saskaņā ar Jerka-Dobsona likumu, motivācijas intensitāte darbības sākumā palielinās, bet pēc motivācijas optimālā līmeņa sasniegšanas darbība pakāpeniski atslābst. Kad cilvēks ir pārāk motivēts, piemēram, izjūt pārāk lielu atbildību vai bailes no soda, iespējama sasniegumu motivācijas līmeņa samazināšanās. Bet, ja atbildības izjūta vai bailes no soda ir izteikti mērenas, tad tie ir pozitīvi pamudinošie faktori.

Ar motivācijas pieaugšanu pieaug arī piepūles intensitāte un neatlaidība, pildot uzdevumu. Bet ar intensitātes un neatlaidības palielināšanos automātiski neuzlabojas sasniegumu lieluma un kvalitātes līmenis. Liela neatlaidība noteiktos apstākļos uzlabo darbības rezultātus. Liels motivācijas līmenis vieglu uzdevumu izpildē uz ātrumu var uzlabot rezultātus.

“Pārāk liela motivācija pasliktina sasniegumus, jo palielinās emocionālā spriedze un satraukums, kuri mazina darba efektivitāti. No piepūles palielināšanas neuzlabojas kvalitāte, bet tikai sasniegumu daudzumu rādītājs.” (Хекхаузен, 2001).

Motivācijas sfēra ir pietiekami dinamiska un pakļaujas izmaiņām. Pat tikai daži vārdi var izmainīt cilvēka attieksmi pret viņa darbu. Vadītājs, zinot savu padoto darba motivāciju, var viegli aktualizēt šai darbībai nepieciešamos motīvus (Защюк, 2001).

Amerikāņu psihologs D. Karnegijs apgalvo: "Ir tikai viens veids pasaulē, kā piespiest kādu kaut ko izdarīt, un tas ir – likt šim cilvēkam vēlēties to darīt" (Karnegijs, 1997).

Cilvēka rīcība ir atkarīga no trīs faktoriem:

- ♥ prasmēm un spējām;
- ♥ resursiem;
- ♥ motivācijas.

Ja problēma saistīta ar prasmi vai spējām, tad ir skaidrs, ko darīt – paaugstināt kvalifikāciju vai mainīt darbu, vai arī uzticēt šo darbu citam. Ja problēma resursos – jāmaina tehnoloģija. Taču problēmu, kas saistīta ar cilvēku motivāciju, ir visgrūtāk atrisināt.

Visu motivēšanas procesu var nosacīti sadalīt piecās daļās, kurām ir rotējošs raksturs.



11. attēls. Motivācijas bezgalīgais process

Kas motivē cilvēku labi strādāt?

Visus faktoros, kas motivē cilvēkus, var iedalīt trīs grupās:

- ♥ monetārais atalgojums jeb nauda;
- ♥ nemonetārais atalgojums (jebkurš atalgojums, ja vien tā nav nauda);
- ♥ bailes.

Atalgojums

Visi monetārie un nemonetārie (draudzība, personālā izaugsme, pašapliecināšanās, drošība u. c.) labumi un atvieglojumi, ko cilvēks saņem apmaiņā pret padarīto darbu, veido atalgojumu. Darba devēja galvenais uzdevums ir atlīdzināt darbiniekam naudā par padarīto darbu, kā arī piešķirt citus labumus (pensiju, atmaksātu atvaļinājumu u. c.). Dažādi cilvēki dažādi vērtē, piemēram, algu, salīdzinot ar subjektīvo sasniegumu izjūtu. Rezultātā darba devējs var mēģināt aizvietot vienus atalgojuma faktorus ar citiem, tātad, apmierinot darbinieka nemonetārās vajadzības, var ietaupīt līdzekļus, kas tiek izmaksāti algās:

- ♥ vairumam cilvēku ir vajadzīga nauda, un viņi strādā, lai nopelnītu iztikas līdzekļus;
- ♥ vairumam cilvēku patīk baudīt citu sabiedrību un savstarpējās attiecības. Dažiem šis sociālais aspekts ir sevišķi svarīgs;
- ♥ ir cilvēki, kas sāk garlaikoties, ja darbs neprasa intelektuālu piepūli. Darbs viņiem sagādā ideālu iespēju izmantot savas zināšanas;
- ♥ dažiem cilvēkiem patīk kāds konkrēts darba elements, un viņi strādā tikai tāpēc, lai izbaudītu šo darba elementu;
- ♥ daži ar darbu kompensē citas sfēras, kurās viņi nav tik spējīgi. Mājās viņi var būt apspiesti un nelaimīgi. Darbā viņi meklē patvērumu no tā visa;
- ♥ citiem darbs ir viss dzīves pamats;
- ♥ ir cilvēki, kas to dara, lai saglabātu pašcieņu un sevi attīstītu.

Pareizi noteikts atalgojums veicina šādas parādības:

- ♥ piesaista piemērotu darbaspēku;
- ♥ saglabā tos strādājošos, kas ir apmierināti;
- ♥ atalgo strādājošos par centieniem, uzticību, pieredzi un sasniegumiem.

Vajadzības katram cilvēkam ir dažādas, tādējādi arī atalgojuma spēja tās apmierināt atšķiras.

Cilvēku atalgojuma process ietver sevī atalgojuma sistēmas veidošanu. Būtisks moments ir *pareizi* atalgot strādājošos par viņu ieguldījumu uzņēmuma mērķu sasniegšanā.

Ņemot vērā, ka nauda var apmierināt zināmu pamatvajadzību kopumu, rodas jautājums: vai atalgojumam jābūt saistītam ar darbu izpildījumu? Aptaujājot 180 menedžerus no 72 dažādām kompānijām par deviņiem iespējamiem faktoriem, kuriem, pēc viņu domām, būtu jānosaka atalgojuma apmērs, tika iegūti šādi dati:

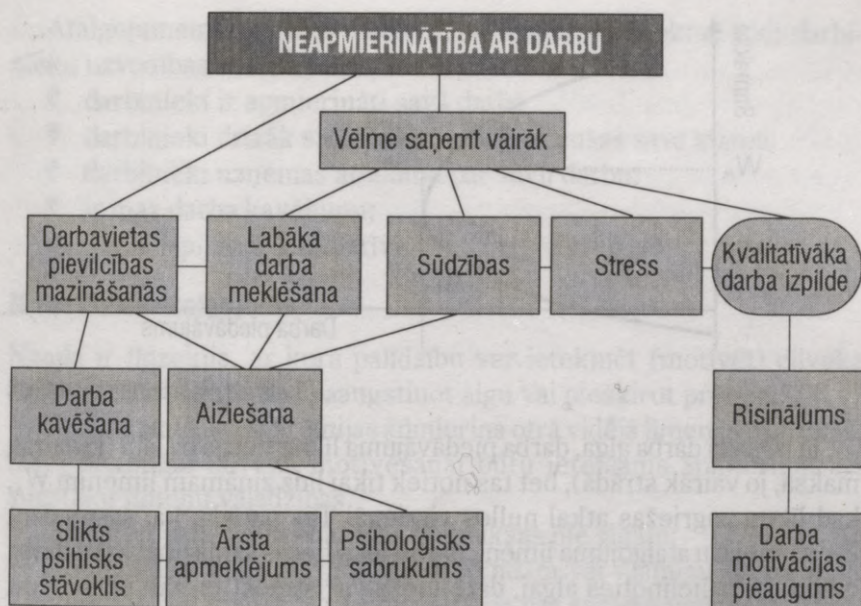
4. tabula. Atalgojumu ietekmējošie faktori

Kritērijs	Nozīmības līmenis
1. Darba izpildes līmenis	6,23
2. Darba raksturojums	5,91
3. Nepieciešamā piepūle	5,56
4. Dzīves līmenis	5,21
5. Iemaņas un pieredze	5,15
6. Algas palielināšanās ārpus organizācijas	4,64
7. Uzņēmuma finanšu apsvērumi	4,53
8. Algas palielināšana organizācijas iekšienē	3,69
9. Darba stāžs	3,31

Kā redzams 4. tabulā, par visnozīmīgāko faktoru cilvēki atzina darba izpildes līmeni, taču arī tādi faktori kā darba raksturojums un nepieciešamā piepūle tiek uzskatīti par būtiskiem.

Pareizs atalgojums noteikti ir *taisnīgs* atalgojums. Cilvēki subjektīvi nosaka attiecību starp pieliktajām pūlēm un iegūto darba rezultātu un pēc tam to salīdzina ar pārējo darbinieku rezultātiem. Taisnīguma izjūta dažādiem cilvēkiem atšķiras un tās izpausmes var ietekmēt uzņēmuma mikrovidi, jo darbinieki, kam liekas, ka viņu pūles ir tikušas netaisnīgi novērtētas, tiecas veikt dažādas destruktīvas darbības, kas parasti izpaužas kā personīgo pūļu samazināšana, lai sasniegtu to pašu rezultātu, pārrunas ar menedžeri, pieprasot augstāku atalgojumu, interesantāku darbu, rīcība ar mērķi samazināt kolēģu rezultātus, darba vai specialitātes maiņa.

Neatbilstošas taisnīguma izjūtas iespējams ievērojams cilvēks, kas sevi novērtē neadekvāti zemu, var censties strādāt vairāk, palielināt pārējo rezultātus, kā arī melot vadībai par sava vai citu darba rezultātiem. Visas šīs darbības lielākā vai mazākā mērā ir kaitīgas gan uzņēmumam, gan cilvēka karjeras veidošanai. Lai cik arī taisnīgs būtu atalgojums, tam nav motivējošas nozīmes, ja darbiniekiem nav saprotama saikne starp ieguldīto darbu un saņemto atalgojumu.

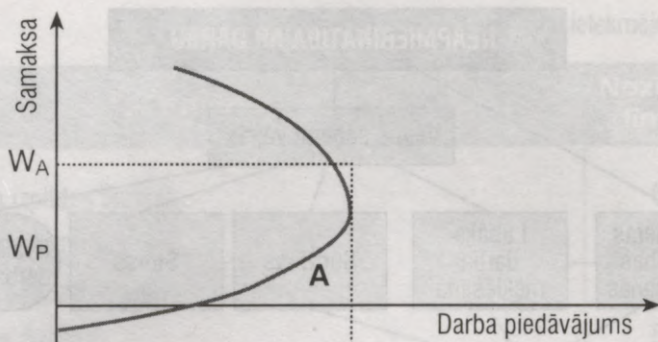


12. attēls. Neapmierinātība ar darbu

Kā redzams 12. attēlā, pārāk zemu noteikta atalgojuma sekas tieši kavē mērķu sasniegšanu. Daudz vairāk līdzekļu uzņēmums var ietaupīt, maksājot adekvātu atalgojumu, nekā sedzot zaudējumus, kas saistīti ar darba kvalitātes mazināšanos, darba kavēšanu un jaunu darbinieku meklēšanu un apmācību. Nedrīkst aizmirst arī psiholoģisko gaisotni uzņēmumā, jo pārāk zems atalgojums ir laba augsne iekšējiem konfliktiem.

Turpretī pareiza atalgojuma politika ļauj uzturēt labvēlīgu gaisotni uzņēmuma mikrovidē un efektīvi izmantot darbaspēka resursus, veicina strādājošo pašdisciplīnu un atbildību par savu darbu, ļauj saglabāt labas attiecības un palielināt strādājošo uzticību uzņēmumam. Tā veicina augstāku darba kultūru un efektīvāku kā katra darbinieka, tā darbinieku grupas darbu.

Tāpat kā pārāk zems atalgojums, arī pārāk augsts atalgojums ir uzņēmuma darbību traucējoša parādība. Tas samazina uzņēmuma peļņu un mazina atalgojuma nozīmi darbinieku motivēšanā. Lai konkrētāk attēlotu situāciju, jāaplūko mikroekonomikas teorijas modelis – aizvietošanas efekts.



13. attēls. Aizvietošanas efekts

Ja ir maza darba alga, darba piedāvājuma līkne tiecas pa labi (jo vairāk maksā, jo vairāk strādā), bet tas notiek tikai līdz zināmam līmenim W_A , kad līkne pagriežas atkal nulles virzienā. Tas parāda, ka, sasniedzot kādu noteiktu atalgojuma līmeni, darbinieks tiecas samazināt savu darba dienu, jo, palielinoties algai, darbinieks var strādāt mazāk un saņemt iepriekšējo atalgojumu, turklāt vairāk laika veltīt atpūtai. Respektīvi darbinieks saņem tik lielu atalgojumu, ka var atļauties atpūsties vairāk. Katra atpūtas stunda samazina viņa ienākumus, taču darbinieka uztverē papildu atpūtas stundas derīgums ir augstāks nekā atalgojums, ko darbinieks iegūst, strādājot stundu papildus. Pārlietu liela atalgojuma noteikšana tādējādi var izraisīt piedāvājuma samazināšanos darba tirgū, bet uzņēmuma ietvaros tas nozīmē, ka darbinieks centīsies mazāk pūļu veltīt darbam, jo papildu naudas derīgums, ko viņš varētu saņemt prēmijas veidā, būs mazāks nekā derīgums, strādājot ierastā veidā. Tādējādi uzņēmums maksā vairāk, bet darba efektivitāte krītas, jo atalgojuma kā motivācijas instrumenta nozīme samazinās. Atalgojot darbinieka pūles pārlietu augstu, iestājas stāvoklis, kas darbojas pret pašu darba devēju – darbinieka vajadzības būs apmierinātas, un viņš samazinās savas pūles uzņēmuma labā. Rezultātā uzņēmumam nāksies papildus pieņemt darbā darbiniekus, kas palielinās izmaksas, un tas var nopietni apdraudēt uzņēmuma maksātspēju.

Tāpēc ir nepieciešama skaidra atalgojuma sistēma. Ja uzņēmumam nav atalgojuma sistēmas vai tā ir tik sarežģīta, ka darbinieki to neizprot, tas noved pie darbinieku pašdisciplīnas trūkuma, kas izpaužas kā nevēlēšanās strādāt vairāk nekā absolūti nepieciešams. Darbinieku apziņā nav skaidra priekšstata par to, ka viņu darbs ietekmē atalgojumu, savukārt tas liek palielināt zemākā līmeņa menedžeru skaitu, lai nodrošinātu kontroli, un galu galā viss atspoguļojas uzņēmuma peļņā.

Atalgojumam, tāpat kā motivēšanai kopumā, jāsekmē šādi darbinieku uzvedības veidi:

- ♥ darbinieki ir apmierināti savā darbā;
- ♥ darbinieki drīzāk sadarbojas, nekā sacenšas savā starpā;
- ♥ darbinieki uzņemas atbildību par savu darbu;
- ♥ ir maz darba kavējumu;
- ♥ darba izpilde ir kvalitatīva.

Monetārais atalgojums

Nauda ir līdzeklis, ar kura palīdzību var ietekmēt (motivēt) cilvēka rīcību un tās rezultātus, paaugstinot algu vai piešķirot prēmiju.

Darba samaksa un prēmijas apmierina otrā vidējā līmeņa vajadzības, tādēļ sekmīgai cilvēka motivēšanai būtu ieteicams apmierināt arī augstāku līmeņu vajadzības.

Parasti ir paredzētas dažādas piemaksas pie algām:

- ♥ piemaksa par neērtām darba stundām vai mainīgu darba laiku (slidošais grafiks) kā kompensācija par sagādātajām neērtībām;
- ♥ papildu piemaksa par virsstundām (parasti maksā kā par slodzēm 1¼, 1½ utt.);
- ♥ speciālie maksājumi par bīstamiem darba apstākļiem, netīru darbu vai nenormāliem darba apstākļiem.

Atalgojumu nosaka vairāki faktori:

- ♥ darbaspēka tirgus konjunktūra – piedāvājums un pieprasījums – ja darbinieku piedāvājums ir mazs, tad to samaksa būs augsta un otrādi. Palielinātas ekonomiskās aktivitātes periodos palielinās pieprasījums pēc darbaspēka, rezultātā algas kļūst lielākas;
- ♥ darba sarežģītība – parasti darbi, kas prasa augstu intelekta līmeni, pieredzi, izglītību vai iemaņas, ir labāk apmaksāti;
- ♥ nepatīkami darba apstākļi;
- ♥ dzīves dārdzība;
- ♥ valsts iejaukšanās – valsts nosaka minimālo algu un reglamentē virkni citu ar darbu saistītu parādību (darba drošību u. c.), bet netieši valsts ietekmē atalgojuma lielumu ar tās sociālekonomisko politiku;
- ♥ ražīgums, īpaši nopelni vai strādāšanas ilgums;
- ♥ diskriminācija – pēc dzimuma, pēc tautības utt.;
- ♥ arodbiedrību ietekme.

Nosakot darba algu, ieteicams vadīties pēc šādiem principiem:

1. Darba samaksai jābūt ne tikai darbinieka padarītā darba, bet arī viņa ieguldījuma uzņēmuma kopējās darbības rezultātos novērtējumam.

- Darba algas individualizēšana ir nepieciešama, taču tikai tik lielā līmenī, kamēr tā neizraisa attiecību saasināšanos kolektīvā un vispārēju neapmierinātību.
2. Darbinieka attieksme pret darbu un darba kvalitāti ir lielā mērā atkarīga no darbinieka pārliecības par to, ka viņa darbs tiek taisnīgi atalgots, pretējā gadījumā atalgojums var kļūt par demotivējošu faktoru uzņēmuma darbībā.
 3. Darbinieka atbildība uzņēmuma priekšā par savu darbu paredz arī uzņēmuma atbildību darbinieka priekšā – pozitīviem darbinieka cēnieniem uzņēmuma labā jātiek atalgoti.
 4. Atalgojuma sistēmai jābūt labi veidotas darbavietas veicinošam faktoram, nevis jākompensē tās trūkumi.

Īpaši svarīgi, mainot iepriekšējo vai ieviešot jaunu apmaksas sistēmu, lai darba novērtēšanas sistēma būtu skaidra visiem darbiniekiem un viņi zinātu, ko darīt, lai palielinātu savu algu. Ir pieņemts garantēt, ka nevienam no uzņēmumā strādājošajām personām netiks nepelnīti samazināta alga, lai gan, ja tiek konstatēta algas pārākuma darbiniekam vai viņa priekšgājējiem, alga var tikt pārskatīta.

Nosakot darba algu, darbiniekos jārada pārliecība, ka alga tiek noteikta taisnīgi.

Finansiālus atbalvojumus iedala trīs daļās: algas pielikums, prēmijas un finansiālie stimuli. Lai katrs no tiem būtu iedarbīgs, nepieciešams ņemt vērā dažus nosacījumus.

5. tabula. Finansiālu atbalvojumu efektivitātes nosacījumi

Lai algas pielikums būtu iedarbīgs:	Lai prēmijas būtu iedarbīgas:	Lai finansiālais stimuls būtu iedarbīgs:
<ul style="list-style-type: none"> ♥ uzņēmumā pieņemtajai sistēmai atbilstīgā algas paaugstinājuma apjoms tiek izskaidrots darbiniekiem; ♥ darbiniekiem tiek sniegta informācija par uzņēmuma finansiālo stāvokli un plāniem kopumā; ♥ algas pielikums ir taisnīgs un samērīgs ar līdzšinējā darba rezultātiem. 	<ul style="list-style-type: none"> ♥ tās nav automātiskas; ♥ tās ir savlaicīgas; ♥ ar tām tiek pienācīgi novērtēta personiskā izaugsme un attīstība; ♥ tās piešķir par konkrēta projekta īstenošanu; ♥ tās izmanto, lai palīdzētu darbiniekiem tikt galā ar kritiskām situācijām. 	<ul style="list-style-type: none"> ♥ tas ir īslaicīgs; ♥ to neizmanto manipulācijai ar darbiniekiem; ♥ kvantitāte nedrīkst apdraudēt kvalitāti.

Mūsu sabiedrībā, kur ir daudzas neatrisinātas sadzīves problēmas, valdošais uzskats – jo vairāk maksās, jo labāk strādās – ne vienmēr ir pareizs. Ja darbinieki būs saņēmuši vienādu atlīdzību, tas nebūt nenozīmē, ka attieksme pret darbu viņiem būs vienāda, jo kādam varbūt ir daudz svarīgāks brīvais laiks, atzinība, iespējas labāk, radošāk strādāt.

Šodien tiek izmantotas daudzas algu sistēmas, taču par populārāko kļūst t. s. *PBR (Pay By Result – maksa pēc padarītā darba)* algas sistēma, kurā alga tiek uzlūkota kā divpusējs lielums – algas nemainīgā garantētā daļa un piemaksa atkarībā no darba rezultātiem.

Katrai sistēmai ir savi plusi un mīnusi, bet no motivācijas teorijas viedokļa vislabākā ir diferencēta atalgojuma sistēma, jo darbinieki jūt, ka viņi tiek atalgoti atbilstoši viņa ieguldījumam, nevis darbā pavadītajam laikam.

Ar naudas palīdzību var pastiprināt jebkuru darbību, jebkuru darbības aspektu. Tas saistīts ar to, ka par naudu var iegādāties cilvēkam nepieciešamo. Nauda ir **generalizēts** uzvedības pastiprinātājs (izņemot uzmanību, paslavēšanu) un ir efektīvs uzvedības kontrolē un tās izmaiņšanā. *Naudā ir ietverta daudzu indivīda vajadzību apmierinājums.* Taču naudai piemīt tāda īpatnība kā nepiesātinājums – naudas nekad nav par daudz, ar to ir grūti pārsātināties. Tas izskaidrojams ar to, ka, apmierinot viena līmeņa vajadzības, rodas vieta nākamajām, jau augstākā līmenī. Taču, neraugoties uz to, tiekšanās pēc naudas līdz ar noteiktu indivīda vecumu un materiālo stāvokli mainās. Ir cilvēki, kuriem nauda ir vājš motivētājs. Viņus vairāk pamudina kompetences izjūta, vēlēšanās vadīt cilvēkus un citi motīvi. Taču cilvēkiem, kuri nav materiāli nodrošināti, nauda ir stiprs motivētājs. Ja cilvēkam pavaicātu, kas viņu pamudina strādāt, tad atbildes var būt visdažādākās: tiekšanās pašapliecināties, interesants darbs. Naudai kā pastiprinošajam līdzeklim praktiski nav robežu.

Nemonetārais atalgojums

Nemonetārais atalgojums nevar pastāvēt bez monetārā atalgojuma, bet ir efektīvāks motivētājs nekā nauda.

Viens no vieglākajiem veidiem, kā paaugstināt darba ražīgumu, ietekmējot attieksmi pret darbu, ir atzinības izteikšana. Vienīgais no teikums, kas jāievēro stingri un nelokāmi, – tai jābūt nopelnītai ar patiešām reālu sasniegumu. Vislabāk atzinību izteikt tad, kad sasniegts konkrēts mērķis vai kad viena darbinieka veikums kalpo par paraugu pārējiem, stiprinot viņu motivāciju.

Atzinību ļoti bieži izmanto kopā ar finansiālo apbalvojumu, tomēr

tiem ir vairākas atšķirības. **Naudas balvas:** prēmijas, algas paaugstinājums, peļņas dališana, darbinieku pabalsti. **Cita veida materiālie stimuli:** atpūtas braucieni, apmaksāts atvaļinājums, apmaksāta automašīnas stāvvieta, studiju atvaļinājums, apmaksāta dalība arodbiedrībā vai citās profesionālās organizācijās, uzņemšana prestižā klubā, regulāri nelieli atzinības pierādījumi, nepārtrauktas mācības darbā. **Atzinības kā apbalvojums:** raksti uzņēmuma laikrakstā par darbinieku vai labāko komandu, fotogrāfija uz ziņojumu dēļa, atzinības izteikšana balvu pasniegšanas banketā, augstāka vadītāja publiska pateicība sapulcē.

Pat iestādēs, kur paaugstināšana amatā nav saistīta ar algas palielinājumu, atzinības izteikšana ir iedarbīga, piešķirot darbiniekam jaunu amata nosaukumu, jaunu kabinetu un nodrošinot lielāku autoritāti kolēģu vidū.

Pastāv daži ieteikumi, kas palīdz vadītājam izrādīt ievērību tā, lai tas tiešām tiktu pamanīts:

- ♥ būtu ieteicams vadītājam pazīt visus darbiniekus pēc vārda;
- ♥ ja darbiniekam ir bērni, jāiegaumē, kā viņus sauc un cik viņi ir veci;
- ♥ jāievēro darbinieku svarīgi dzīves notikumi: kāzas, bērna piedzimšana, bērnu vidusskolas izlaidumi u. tml.;
- ♥ jāizmanto pateicības vēstules, jo to radītais iespaids saglabājas ilgāk, nekā mutiskas pateicības izraisītais;
- ♥ vadītājam būtu ieteicams sagādāt darbiniekiem pārsteigumus: atstāt puķes uz galda, kūciņu vai apsveikuma kartiņu;
- ♥ ja darbiniekam jātiek galā ar grūtu uzdevumu, vadītājam jāpalīdz viņam arī no savas puses.

Vienkāršās ievērības un atzinības izpausmes ir iedarbīgas, ja darbinieki redz to patiesumu. Viņi jūt, ka priekšnieki patiešām pienācīgi novērtē darbiniekus, nevis cenšas ar viņiem manipulēt.

Ļoti bieži kalpotāju un pārējo ierindas personāla pārstāvju apbalvošana īstenojas kā atzinības izrādīšana. Kā jau tika minēts, tā ļoti labvēlīgi ietekmē darbinieku motivāciju, jo pastiprina vadītāja un darbinieka savstarpējo cieņu.

Ideālā gadījumā pateicība veido uzticību un lojalitāti un, stiprinot darbinieku motivāciju, nodrošina labāku komandas darbu.

Tomēr atzinība nav iedarbīga, ja tā nav godīga, proti, ja darbinieki jūt, ka pateicība izteikta nenoliedzami pelnītas prēmijas vai augstāka amata vietā. Ja uzņēmumam nav nevainojama reputācija godīguma ziņā, atzinības izteikšana var būt uztverta arī kā lēta atpirkšanās no strādniekiem.

Lai saglabātu atzinības iedarbību, jānodrošina atbilstoši nosacījumi:

1. Nedrīkst aizvietot finansiālu atbalvojumu ar atzinības izteikšanu.
2. Jāgādā, lai par noteikta lūguma izpildi darbinieks tiktu atalgots nekavējoties.

Bailes

Daudzos uzņēmumos Latvijā, kā arī citās valstīs ir tādi cilvēki, kas baidās, un ir priekšnieki, kas uztur šīs bailes. Bailes var būt visdažādākās: no bailēm saņemt rājienu līdz pat bailēm tikt atlaistam. Jebkuras bailes var motivēt izpildīt prasāmo, bet, kā jau tika minēts iepriekš, ar to vien nepietiek. Ja nebūs labvēlīgas psiholoģiskās atmosfēras, tad var samazināties cilvēku tonuss, un tā rezultātā samazinās darba ražīgums vai arī tas nav tik augsts, kā varētu būt.

Psihologi skaidro, ka jābūt harmonijai gan cilvēka iekšējā, gan ārējā vidē, lai cilvēks būtu apmierināts. No motivācijas teorijas viedokļa cilvēks darbojas, lai apmierinātu kādu vajadzību. Līdz ar to, apvienojot šos divus uzskatus, var teikt, ka cilvēks cenšas panākt harmoniju, un motivēt nozīmē palīdzēt panākt harmoniju. Bailes rada tādu spiedienu, ka cilvēks vai nu saceļas, vai noslēdzas sevī. Tāpēc ir ļoti bīstami, ja darbinieki baidās.

No otras puses, īslaicīgam periodam bailes var dot jūtamu rāvienu uz augšu, bet tas ir tikai īsam laika periodam, jo cilvēki centīsies izvairīties no viņu baiļu avota.

Rezumējot var teikt, ka bailes var būt motivētājs, bet tikai īsam laika periodam, pretējā gadījumā bailes var ne tikai demotivēt, bet arī motivēt pretējā virzienā.

Darbinieku motivācijas iespējamās problēmas

Jauno darbinieku motivācijas iespējamās problēmas

Darbinieka dzīvē izšķiroša nozīme ir pirmajai darba dienai. Jaunajiem darbiniekiem ne tikai jārada iespējas justies kā mājās, bet arī jāpalīdz iepazīties ar kolēģiem un vadošajiem darbiniekiem, kā arī jāizskaidro konkrētie pienākumi. Vislabāk būtu, ja pēc pirmās darba dienas jaunais darbinieks, piederības izjūtas motivēts, ar aizrautību ķertos pie saviem darba pienākumiem. Ļoti svarīgi, lai viņš jau no pirmās dienas izjustu sevi kā daļu no komandas, kas strādā uzņēmuma mērķu īstenošanai.

Jaunā darbinieka motivācijas radīšanai nepieciešams ne tikai nodrošināt, lai viņš apgūtu savus darba pienākumus, bet arī iepazīstināt

viņu ar uzņēmuma politiku un rīcības metodēm, uzņēmuma prasībām (pieņemto gērbšanas stilu, ētikas kodeksu utt.), kultūru un drošības pasākumiem.

Vadītājam ir divu veidu pienākumi pret jauno darbinieku: jāpalīdz apgūt konkrētās jaunā darba iemaņas un jāiepazīstina ar uzņēmuma tradīcijām. Jāpanāk, lai darbiniekam saglabātos augsta motivācija zināšanu uzkrāšanas un darba iemaņu apgūšanas laikā. **Ir divas mācību metodes, kas ļauj darbiniekam jaunajā darbavietā justies patīkami un strādāt ražīgi:**

♥ **Darbaudzināšana.** Dažos uzņēmumos iesācējus apmāca pieredzējis darbinieks, respektīvi, darbaudzinātājs, kas veic "trennera" pienākumus. Darbaudzinātāji var dalīties vecākajos un jaunākajos. Vecākajiem darbaudzinātājiem parasti ir vismaz septiņu gadu darba pieredze. Viņi dod padomus jaunajiem darbiniekiem un ierāda darba paņēmienus. Jaunākajiem darbaudzinātājiem parasti ir tikai viena vai divu gadu darba stāžs. Viņu uzdevums ir nodrošināt, atbalstīt un palīdzēt iesācējam atrast savu vietu kolektīvā un iejusties tajā. Darbaudzinātājus parasti izvēlas ne tikai ar darba pieredzi, bet arī izpalīdzīgus, satīcīga rakstura cilvēkus. Darbaudzinātājam patiesi jātic šīs sistēmas iedarbībai. Darbaudzinātājs nedrīkst atstāt jauno darbinieku novārtā, ļaunprātīgi izmantot uzticību, jārēķinās ar jaunā darbinieka individuālajām īpašībām.

♥ **Vispusīgā apmācība.** Regulāra saskarsme ar vadītāju stiprina jauno darbinieku motivāciju. Nepieciešams, lai jaunais darbinieks izjustu atgriezenisko saikni, pietiekami bieži novērtējot viņa paveikto. Vadītājam būtu jāpaskaidro, ka jaunais darbinieks strādā pietiekami labi. Nepieciešams bieži un publiski uzslavēt darbinieku par to, kas padarīts labi; pamācīt, ja viņš kaut ko dara nepareizi; noskaidrot jaunā darbinieka viedokli; uzzināt, kā varētu viņam palīdzēt apgūt darba iemaņas.

Vadītājam ir jāatceras, ka arī viņš kādreiz ir izgājis adaptācijas procesu, kā arī grūtības, kas saistītas ar jauna darbinieka pieņemšanu. Tāpēc viņa interesēs ir motivēt jauno darbinieku un paturēt viņu darbā. Šis darbs ir jāsāk jau intervijas dienā. P. Pikeringa piedāvā dažus ieteikumus vadītājam:

- 1. Pirms darba intervijas** veiciet amata pienākumu un darba apstākļu pilnīgu izvērtējumu!
- 2. Darba intervijas laikā** esiet optimistisks un lietišķs; iepazīstiniet darba pretendentu ar uzņēmuma vēsturi; izskaidrojiet, kādas

- prasības tiks izvirzītas šī amata veicējam; pastāstiet, ko jūs sagaidāt no darbinieka; pajautājiet, ko viņš sagaida no darbavietas; novērtējiet pretendenta darbu un dzīves pieredzi, kā arī viņa uzskatus.
3. **Pirmajā darba dienā** nekavējoties iesaistiet darbinieku darbavietas dzīvē; parādiet viņam darba galdu, kabinetu; norīkojiet "gidu"; iepazīstiniet jauno darbinieku ar uzņēmuma personālu; aizvediet viņu pusdienās.
 4. **Darba iemaņu apgūšanai** norīkojiet jaunajam darbiniekam darb-
audzinātāju un, ja iespējams, nodrošiniet vispusīgu apmācību.
 5. **Pirmajā darba gadā** pietiekami bieži novērtējiet padarīto: uzslavējiet par labi paveikto, pamāciet, noskaidrojiet jaunā darbinieka viedokli par darbu uzņēmumā.

Ilggadējo darbinieku motivācijas iespējamās problēmas

Bieži vien darbinieki ar lielu darba stāžu uzņēmumā nostrādājuši ilgāk nekā viņu vadītājs. Tomēr, neraugoties uz lielo pieredzi, šādi darbinieki var ciest no nepietiekamas pašcieņas, ja viņi maz ko var ietekmēt savā darba dzīvē. Gudrs vadītājs var iedarboties pret motivācijas trūkumu, saprātīgi piešķirot atzinību un apbalvojumus.

Lai paredzētu ilggadējā darbinieka motivācijas līmeni, vadītājam nepieciešams raksturot viņu pēc šādiem kritērijiem:

- ♥ darbinieka darba stāžs;
- ♥ algas palielinājums pa šiem gadiem;
- ♥ viņam pakļauto darbinieku skaits;
- ♥ darbinieka pienākumu apjoma pieaugums;
- ♥ viņa darba slodzes palielinājums;
- ♥ viņa saskarsmes ar kolēģiem un augstākiem vadītājiem biežums un produktivitāte;
- ♥ atzinības un apbalvojumu saņemšanas biežums.

Šīs ziņas varētu kalpot par pamatu pārrunām ar darbinieku. Novērtējot darbinieku pēc iepriekš minētajiem kritērijiem, vadītājam būs iespēja izvēlēties viņu interesējušos jautājumus ilggadējā darbinieka motivācijas līmeņa precizēšanai.

Vadītājam nepieciešams likt darbiniekam saprast, cik augstu gan vadītājs pats, gan uzņēmuma vadība kopumā viņu vērtē. Ja uzņēmuma budžetā nav pietiekami daudz naudas, lai piešķirtu viņam prēmiju vai algas pielikumu, var izmantot dažus citus paņēmienus, lai izrādītu savu labvēlīgo attieksmi:

1. Palielināt ilggadējā darbinieka atbildību plānošanas stadijā. Ļaut darbiniekam noteikt pašam savas normas un mērķus.

2. Iesaistīt darbinieku problēmu risināšanā. Vislabāk to sākt komandas sapulcē. Ja ilggadējs darbinieks kādu jomu pārzina īpaši labi, vadītājs var izmantot šo izdevību viņa iesaistīšanai.
3. Gādāt par kvalifikācijas paplašināšanu. Radīt darbiniekam apmācības iespējas dažādās uzņēmuma darbības jomās, lai vairotu viņa pieredzi un zināšanas.
4. Atbalstīt darbinieku, kad viņš izsaka idejas un viedokli. Pieminēt viņa vārdu uzņēmuma avīzē (ja tāda ir).
5. Veicināt viņa biežāku saskarsmi ar kolēģiem un vadošā personāla pārstāvjiem.
6. Sagādāt viņam laiku un iespējas novatoriskas domāšanas attīstīšanai. Dot darbiniekam zināmu brīvību sava darba plāna izstrādāšanā un mērķu izvirzīšanā. Atbalstīt darbinieku, ja viņš izsaka savu viedokli sapulcē.

Ilggadējo darbinieku motivācijas pazemināšanās pamatproblēma ir rutīnas iestāšanās izjūta un darba vienveidība (t. i., apnikums). Lai tas nenotiktu, nepieciešams rast iespējas, lai darbinieks apgūtu jaunas iemaņas, un dažādot viņa uzdevumus un pienākumus.

Zemāk atalgotu darbinieku motivācijas iespējamās problēmas

Darbinieki, kas saņem nelielu algu, ir katra uzņēmuma "kājnieki". Lai gan viņu darbs ir vienkāršs un maz atalgot, tas tomēr ir un paliks vajadzīgs. Uzņēmums nevar iztikt bez mazatalgotajiem darbiniekiem, kuriem nākas cīnīties ar klientu sūdzībām, mierināt saniknotus pircējus un laipni smaidīt, kad neapmierinātie klienti pieprasa nosaukt savu vārdu un paziņo: "Es gribu runāt ar jūsu vadītāju!"

Mazatalgoti darbi parasti tiek uztverti kā bezizejas stāvoklis. Tie prasa ilgas vienveidīga darba stundas ar mazu gandarījumu vai vispār bez tā. Trūkst ne tikai naudas, bet arī tradicionālo un privileģēto priekšrocību. Reti kurš apbrīno vai ciena mazatalgotus strādniekus (to var raksturot arī kā mūsu sabiedrībā nostabilizējušos stereotipus). Visi šie faktori rada mazatalgotu darbinieku motivēšanas problēmas.

Lai motivētu mazatalgotus darbiniekus, vadītājam nepieciešams likt viņiem justies nozīmīgiem, iedvešot lepnumu par piederību komandai ar šādiem līdzekļiem:

- ♥ padarīt darbu par vietu, kur uzturēties ir patīkami. Veicināt pašizpaušmi un radošu domāšanu. Iedrošināt piedalīties dažādās uzņēmuma darbinieku rīkotās aktivitātēs;
- ♥ nodibināt balvu katra mēneša labākajam darbiniekam. Ja kāds īpaši cenšas vairākus mēnešus pēc kārtas, piešķirt īpašu balvu;

- ♥ gādāt par darbinieku vispusīgu apmācību. Palīdzēt pārvarēt darba vienmuļību, uzticot citus pienākumus;
- ♥ organizēt atpūtas vakarus pēc darba, lai saliedētu komandu;
- ♥ uzklausīt viņus un atsaucīgi reaģēt. Būt klāt, kad viņiem vajadzīgs kāds, ar ko parunāt, lai novērstu neapmierinātības paušanu ārpus uzņēmuma;
- ♥ izrādīt cieņu pret viņiem kā pret personībām. Svarīga ir izdomu bagātība strādnieku apbalvošanā, tādējādi padarot darba vidi brīvu no spriedzes un rosinošu darbam.

Ilggadējo un zemāk atalgoto darbinieku iespējamo motivācijas problēmu analīze ļauj secināt – lai darbinieku motivēšanas process būtu veiksmīgs, nepieciešama vadītāja labvēlīga attieksme (pozitīvas darba vides radīšana, atzinību izteikšana utt.) un finansiālie līdzekļi (prēmijām, algas pielikumiem, apbalvojumiem, bonusu sistēmas nodrošināšanai utt.).

Krievu sociologi A. un K. Radugini uzskata, ka profesionālais cikls ir viens no cilvēka socializācijas komponentiem. Tas ir personības sociālā, profesionālā statusa etapveida veidošanās process sabiedrības sociālās stratifikācijas sistēmā. Lielākajai daļai cilvēku profesionālais cikls ir nozīmīgākais viņu sociālajā dzīvē, jo tieši ar profesionālo darbu vairākums cilvēku nodrošina materiālo labklājību un sociālo atzīšanu. Profesionālais statuss ir cilvēka integrālā statusa sabiedrībā pamatā. Profesionālās karjeras sākumpunkts ir nodarbošanos (profesiju) prestiža skala, kas pastāv katrā sabiedrībā gan oficiālā, gan neoficiālā līmenī. Šī skala ir vēsturiski noteikta, un cilvēks to internalizē agrīnās socializācijas stadijās.

Profesiju prestižu skala nosaka:

- 1) personības sociālo un profesionālo dispozīciju sistēmu;
- 2) cilvēka dominējošos profesionālos motīvus;
- 3) noteiktu profesionālās uzvedības tipu un šim tipam atbilstošu profesionālo mērķu sasniegšanas metodes un līdzekļus.

Profesiju (nodarbošanos) prestiža skala ir savdabīgs sociālā indivīda uzvedības orientieris. Profesionālās karjeras pamatā ir arī vairāk vai mazāk apzināti sociālo sasniegumu standarti, etaloni, kurus cilvēks saista ar konkrētiem nodarbošanās veidiem. Dzīves sasniegumu standartus, etalonus indivīdi apgūst socializācijas procesā. Dzīvojot sabiedrībā, cilvēks apzinās, kas šajā sabiedrībā nozīmē dzīvot labi, interesanti un kā to panākt.

Profesionālo un sociālo sasniegumu standarti ir nozīmīgas dzīves vērtības, kuras indivīds izvēlas no sociālā prestiža skalas, samērojot

tās ar savām ambīcijām un reālajām iespējām, un tās kļūst par cilvēka sociālās, arī profesionālās, uzvedības stimuliem un motīviem. Vērtības ir pašas par sevi nemainīgs lielums, mainās tikai to interpretācija un cilvēku attieksme pret tām.

MOTIVĀCIJA **VEIKSMĪGAS KARJERAS VEIDOŠANAI**

Katrs cilvēks ir sabiedrības loceklis, tādēļ viņam ir nepieciešams būt nepārtrauktā kustībā un attīstībā. Svarīgi ir apzināties, kā pašam **novērtēt sevi**, kā **attīstīt prasmes un iemaņas**, kā **atrast vispiemērotāko un labāko darbu**, kādu **stratēģiju** piekopt, ejot pie darba devēja.

Apzināties novērtēt sevi

Lai varētu novērtēt, ir nepieciešams sevi iepazīt – intereses, vajadzības, vērtības, personības īpatnības. Ja tu vēlies kaut ko darīt, lai uzsāktu ceļu uz sevis apzināšanu un iepazīšanu, tad atbildi uz jautājumiem.

1. Ko tu gribi dzīvē sasniegt?
2. Vai tu proti efektīvi atrisināt problēmas? (Ja neproti, tad kas ir tie apstākļi, kas to traucē izdarīt?)
3. Kādas vērtības dzīvē tev ir vissvarīgākās?
4. Vai pašlaik tu esi ar savu dzīvi apmierināts?

Apzināties prasmes un iemaņas

Prasmes un iemaņas ir vissvarīgākais, kas nepieciešams, lai cilvēks varētu pilnvērtīgi dzīvot un strādāt. Lai apzinātu savas prasmes un iemaņas, tev ir jāizpilda šāds vingrinājums: paņem baltu papīra lapu, ar vertikālu līniju sadali divās daļās. Vienā pusē raksti, ko **tu esi paveicis vai izdarījis**, bet otrā pusē – **kādas prasmes un iemaņas tev bija nepieciešamas**, lai to izdarītu. Uzdevumu veic uzmanīgi un neaizmirsti pat vismazāko darbiņu, ko esi padarījis.

Vispiemērotākais un labākais darbs

Vispiemērotākā un labākā darba meklējumi jāuzsāk rūpīgi un plānoti, nevis ņemot visus iespējamus darba piedāvājumus pēc kārtas un izsūtot

tūkstošiem CV, kā rezultātā jūs būsiet smagi vīlies. Arī gājiens pie zīlnieces vai astrologa var izrādīties veltīgs.

Neliels padoms, kā izvērtēt savas vēlmes.

1. Konstatē, ko tu gribētu darīt! (Uz papīra lapiņas uzraksti visas profesijas un darbus, kurus tu gribētu veikt!)
2. Konstatē, ko tu proti darīt! (Uz papīra lapiņas uzraksti visas savas prasmes, iemaņas, zināšanas!)
3. Salīdzini abas iepriekš uzrakstītās lapiņas un secini, kurās jomās tev ir nepieciešamās prasmes un iemaņas! Ja tev rodas pretrunas, tad domā, kā tu vari sevi attīstīt un pilnveidot, lai iegūtu tās prasmes, kuras nepieciešamas sev vēlamajam darbam. Nenovērtē sevi par zemu, jo nav pareizs pieņēmums, ka cilvēks, kurš ir sasniedzis 40 gadus, neko nevar mainīt savā dzīvē. Viss ir iespējams!
4. Izvērtē reālo situāciju, kādi priekšdarbi tev ir jāveic, lai varētu realizēt savas ieceres!

Stratēģija

1. Informācijas vākšana, izmantojot operatīvākos līdzekļus – internetu, personāla atlases firmas, draugus un paziņas, Karjeras dienas, presi un sludinājumus, darba biržas.
2. Esi uzmanīgs, jo liela daļa no ievāktās informācijas nebūs derīga. Vislabākais veids ir pašam apmeklēt sev vēlamās darbavietas vai organizācijas, kur gribētu strādāt. Sludinājumi un darba biržas Latvijā nav profesionāli attīstītas, lai pilnībā strādātu klienta labā.
3. Sagatavo CV (autobiogrāfiju) un motivācijas vēstuli, kas ir nevainojami uzrakstīti datorrakstā un bez gramatiskām kļūdām!
4. Tagad tu vari mēģināt meklēt darbu! Ja esi saņēmis atteikumu, tad atkal analizē savu CV un motivācijas vēstuli. Varbūt kaut kas ir jāmaina!
5. Ja veiksmīgi esi saņēmis piedāvājumu, tad uzmanīgi un rūpīgi gatavojies intervijai un citiem pārbaudījumiem, ko potenciālais darba devējs tev ir sagatavojis.
6. Uz darba interviju esi gatavs ne tikai morāli, bet arī fiziski! Svarīgs ir tavs izskats un apģērbs. Tev jāizskatās sakoptam, lietišķam un mazliet atturīgam.

Visi iepriekšminētie uzdevumi un padomi negarantē tavu veiksmi, jo katrs cilvēks ir unikāls un neatkārtojams, tāpēc ir jābalstās uz savu izjūtu un principiem (*Bendžamina, Blok, 2000*).

Profesionālās darbības motivācija

Motīvus, saistītus ar profesionālo darbību, var sadalīt trīs grupās:

- ♥ darba motīvi;
- ♥ profesijas izvēles motīvi;
- ♥ darbavietas izvēles motīvi.

Cilvēka darbību nosaka visi trīs motīvi: darba motīvi veicina profesijas izvēles motīvu veidošanos, kas savukārt veicina darbavietas izvēli.

Darba motīvi. Cilvēku mudina strādāt vairāki iemesli:

- ♥ sabiedriska rakstura pamudinājumi. Šajā grupā iekļauta gan nepieciešamība nest labumus sabiedrībai, gan vēlēšanās sniegt palīdzību, kā arī sabiedrības nostādne par darba nepieciešamību un cilvēka nevēlēšanās būt par sliņķi citu cilvēku acīs;
- ♥ noteiktu materiālo labumu gūšana sev un ģimenei: naudas pelnīšana materiālo un garīgo vajadzību apmierināšanai;
- ♥ pašaktualizācijas, pašizpaušmes un pašrealizācijas vajadzības apmierināšana. Šeit iekļauts radīšanas motīvs un motīvs, kas ir saistīts ar vajadzību gūt sabiedrības atzinību un citu cilvēku cieņu.

Profesijas izvēles motīvi. Darba motīvi, par kuriem tika runāts iepriekš, realizējas konkrētas profesijas ietvaros. Cilvēka apzināta profesijas izvēle balstās uz orientāciju uz viņa sociālām vērtībām. Ja galvenais cilvēkam ir sabiedriskais prestižs, arī viņa profesijas izvēle būs saistīta ar kādu no sabiedrībā prestižām profesijām. Daudzi izvēlas tādu profesiju, kura varētu viņus materiāli nodrošināt. Ir arī tādi cilvēki, kuri profesijas izvēlē balstās uz interesi, bieži vien šai interesei ir romantisks raksturs: tā rodas literatūras, mākslas filmu un televīzijas raidījumu vai radu un draugu ieteikuma ietekmē, kas nav labākais profesijas izvēles veids.

Tāpat profesijas izvēle notiek dažādu apstākļu ietekmē, bet vienmēr svarīgi apzināties, cik lielā mērā izvēlētā profesija atbilst cilvēka spējām un dotībām (Ильин, 2000).

Profesijas izvēles mehānismu var ietekmēt tipoloģiskās īpatnības, vajadzība pēc noteikta aktivitātes veida, spējas, noturība pret nelabvēlīgiem apstākļiem, darbošanās stils, motīvi, noturīga interese u. tml.

Cilvēkam piemītošas tipoloģiskās īpatnības (spēks – vājums, līdzsvarotība – nelīdzsvarotība) var ietekmēt arī cilvēka noslieci uz noteiktu darbības veidu – uz ātru, bet īslaicīgu vai uz pārmaiņu rakstura darbu. Šīs noslieces apzināšanās parasti veicina noteikta motīva veidošanos, kas mudina cilvēku izvēlēties attiecīgu profesiju, darbu. Tipoloģiskās īpatnības un to apzināšanās dod cilvēkam iespēju sasniegt labus rezultātus noteiktā darbības veidā, būt gandarītam par padarīto un stip-

rina profesijas izvēles motīvu, pārvēršot to par noturīgu interesi. Interese savukārt ietekmē cilvēka aktivitāti un "notur" viņu šajā profesijā. Notiek t. s. *motīva pašnostiprināšanās*.

Ja cilvēkam piemīt neadekvāts vai virspusējs priekšstats par profesiju, tās prasībām, notiek sadursme starp spējām un nosliecēm, no vienas puses, un profesijas psiholoģisko saturu, no otras. Rezultātā šī darbība nebūs efektīva un nesniegs gandarījumu.

Nosliece uz kādu darbības veidu var izpausties dažādās darbības jomās, tātad tas nekļūst par profesionālās izvēles noteicēju. Līdzīgas spējas un noslieces var realizēt dažādās profesijās.

Darbavietas izvēles motīvi. Šeit jārunā par iekšējiem un ārējiem faktoriem (motivatoriem), kurus cilvēks izskata, izsver darbavietas izvēles procesā. Parasti tas attiecas uz ārējās situācijas, savu spēju un profesijas atbilstības cilvēka interesēm un nosliecēm vērtēšanu.

Ārējās situācijas vērtēšana iekļauj sevī darba algas lielumu, atlaides, attālumu no dzīves vietas, satiksmes ērtības, darbavietas estētiku, darba grafiku, firmas stabilitāti, profesijas atbildības līmeni, iespēju paralēli darbam arī studēt, darba kolektīva psiholoģisko klimatu, sodu un atlīdzības sistēmu.

Savu iespēju vērtēšana iekļauj veselības stāvokli, spēju noteiktās darbības veikšanai un profesionālo iemaņu esamību, izglītības līmeni, spēju strādāt bez stresiem, brīvā ritmā vai noteiktā tempā.

Izvēlētās darbavietas vērtēšana no savu interešu viedokļa ir saistīta ar iespējamību virzīties pa karjeras kāpnēm, ieņemt vadošu amatu, paust personisko iniciatīvu un izdomu (būt radošam) noteiktā uzņēmumā. Piemēram, cilvēks, kuram ļoti patīk teātris, bet kuram nav aktiera talanta, var strādāt par apgaismotāju, skatuves darbinieku utt.; tikpat svarīga var būt iespēja iepazīties ar slaveniem aktieriem, justies tuvāk teātra elitei. Protams, šādos gadījumos notiek vienas vajadzības kompensācija ar otru.

E. Čugunova izveidoja profesijas un darbavietas izvēles klasifikāciju (Чугунова, 1985). Viņa izšķir šādus profesionālās motivācijas tipus:

- ♥ dominējošais (noturīga interese par izvēlēto profesiju);
- ♥ situatīvais (dzīves apstākļu ietekme, kas ne vienmēr saskan ar cilvēka interesēm);
- ♥ konformistiskais (sociālās vides – tuvinieku, draugu, paziņu – iespaidošana).

Profesijas izvēlē bez vispārējiem liela nozīme ir arī specifiskiem faktoriem. Var salīdzināt L. Bamburovas mūziķa profesijas izvēles motīvus un A. Vasiļkova un S. Ivanova mediķa profesijas izvēles motīvus.

Mūziķa profesijas izvēles motīvi (*Бамбурова, 1985*):

- ◆ interese par atskaņotājdarbību, radošo darbību;
- ◆ vajadzība estētiski baudīt mūziku, to atskaņojot;
- ◆ tieksme pilnveidoties skaņdarbu atskaņošanas procesā;
- ◆ tieksme demonstrēt savas iemaņas, meistarību, pašapliecināties;
- ◆ tieksme gūt klausītāju atzinību;
- ◆ vēlme radīt noteiktu noskaņu, sniegt klausītājiem baudu.

Iepriekš minētais motīvu saraksts ir nepilnīgs. Tas vairāk attiecas uz mūziķiem iesācējiem, tāpēc tajā nav minēti materiālie stimuli, kuriem arī ir liela nozīme.

Mediķa profesijas izvēles motīvi (*Васильков, Иванов, 1997*):

- ◆ vēlme ārstēt cilvēkus;
- ◆ vēlme mazināt slimnieku ciešanas;
- ◆ iespēja rūpēties par savu tuvinieku veselību;
- ◆ profesijas prestižs un ģimenes tradīcijas;
- ◆ vēlme risināt zinātniskas problēmas;
- ◆ iespēja rūpēties par savu veselību;
- ◆ iespēja ietekmēt citus cilvēkus;
- ◆ medicīnas preparātu pieejamība;
- ◆ materiālā ieinteresētība.

Darba motīvu nostiprināšana. Motīvu nostiprināšana atkarīga no darbinieka apmierinātības ar daudziem profesijas faktoriem. Šī problēma atspoguļota vairākās ārzemju teorijās. Piemēram, pēc **V. Vruma un E. Disi** koncepcijas – jo vairāk cilvēks ir apmierināts ar darbu, jo vairāk viņš tieksies to darīt un, jo vairāk cilvēkus apbalvo, jo centīgāk viņi strādās (*Vroom, Deci, 1972*). Pēc šīs teorijas apbalvojumi netiek saņemti par darba produktivitāti, bet jau tāpēc, ka cilvēks pieder šim uzņēmumam. Tās var būt dažādas papildu atlaides: pensijas, subsīdijas izglītības iegūšanai, atpūta utt.

D. Makgregors izšķir “X teoriju”, kas atspoguļo tradicionālo pieeju vadīšanai (tās pamatā ir F. Teilora “zinātniskās vadīšanas” sistēma) un viņa paša izstrādāto “Y teoriju” (*McGregor, 1960*).

“Teorija X” kalpo, lai novērtētu cilvēka attieksmi pret darbu:

- ♥ vidusmēra cilvēks pēc savas dabas ir slinks un cenšas pēc iespējas izvairīties no darba;
- ♥ vidusmēra cilvēks dod priekšroku tam, lai to vadītu, cenšas izvairīties no atbildības, nav patmīlīgs, viņu interesē tikai personīgā drošība.

Tādi cilvēki nepārtraukti jāpiespiež, draudot ar sodiem. Līdz ar to rodas nepieciešamība pēc ārējās kontroles un stimulēšanas ar algas palīdzību, pie tam algai jābūt tieši saistītai ar cilvēka darba rezultātiem.

Daudzos pētījumos analizēta šādas pieejas efektivitāte, taču bieži vien cilvēki apzināti ierobežo darba produktivitāti, vadoties pēc grupai noteiktām normām. V. Vaits atklāja, ka tikai 10% darbinieku reaģē uz individuālās darba apmaksas sistēmu un ignorē grupas ietekmi (Whyte, 1955). Daudzi amerikāņu psihologi uzskata, ka ārējās kontroles izmantošana apgrūtina indivīda "egoistisko" (pēc Maslova) vajadzību apmierināšanu un pašrealizāciju, ārējā kontrole ir efektīva, ja pastāv objektīvas darba produktivitātes vērtēšanas metodes, kas iespējams, veicot samērā vienkāršas operācijas, un gandrīz nav iespējams, analizējot tehnisko dienestu vai vadošo amatu speciālistu darbu.

"Teorija Y" ir mūsdienu atziņa – ja cilvēkus pareizi motivē, tie var būt gan radoši, gan virzoši:

- ♥ fizisko un garīgo pūliņu patēriņš darba procesā ir tikpat dabisks kā, piemēram, spēlē;
- ♥ cilvēks spēj pats sevi kontrolēt, ja tas tiecas uz mērķi, kurā ir ieinteresēts;
- ♥ pūles, kuras cilvēks patērē izvīzītā mērķa sasniegšanā, ir tieši proporcionālas gaidāmajam atalgojumam;
- ♥ vidusmēra cilvēks ar attiecīgu sagatavotības līmeni ne tikai uzņemas atbildību, bet arī tiecas pēc tās;
- ♥ spēja radoši strādāt un risināt organizācijas problēmas piemīt drīzāk plašākam cilvēku lokam nekā šaurākam;
- ♥ mūsdienu ražošanas apstākļos vidusmēra cilvēka intelektuālās iespējas netiek izmantotas pilnīgi.

Vadītājiem, kas atzīst "teoriju X", ir pesimistiski uzskati par cilvēku, bet "teorijas Y" piekritējiem ir optimistiskāki uzskati par cilvēkiem.

6. tabula. Makgregora ideju apkopojums

Vadītāju uzskati pēc teorijas X	Vadītāju uzskati pēc teorijas Y
Vadības statistiskā stratēģija	Vadības dinamiskā stratēģija
Cilvēka tālāka pilnveidošanās nav iespējama	Iespējama cilvēka tālāka pilnveidošanās
Pilnīga patstāvības kontrole	Pieņem, ka cilvēkam ir nepieciešama selektīvā adaptācija
Darbinieka aktivitāte organizācijā ir ierobežota paša cilvēka rakstura dēļ	Darbinieka aktivitāti organizācijā ierobežo vadītāja spējas
Organizācijas neefektīvu darbu nosaka vadāmo cilvēku spējas	Organizācijas neefektīvs darbs ir slikta menedžmenta rezultāts

F. Hercbergs apvieno iepriekš minētās koncepcijas un izšķir divas faktoru grupas: higiēniskie (jeb ārējie) un motivācijas (jeb iekšējie) (*Hertzberg, Mausner, Snyderman, 1959*).

Kā higiēniskos faktorus F. Hercbergs min darba algu, darba apstākļus, kompānijas (organizācijas, uzņēmuma) politiku, administrācijas rīcību un attiecības. Ja iepriekš minētajiem faktoriem ir negatīva ietekme, tas izraisa cilvēka neapmierinātību ar darbu; ja faktori iedarbojas labvēlīgi, tas, pēc autora domām, nerada apmierinātību, bet tikai neitrālu attieksmi.

Kā motivācijas faktorus F. Hercbergs izšķir sasniegumus darbā, cilvēka sasniegumu atzīšanu sabiedrībā, interesi pret darbu, atbildību un karjeras izaugsmi. Šie faktori pozitīvi ietekmē cilvēka apmierinātību ar darbu, motivē cilvēka aktivitāti; tajā pašā laikā šo faktoru neesamība ne vienmēr izraisa neapmierinātību ar darbu.

Tātad higiēniskie faktori ietekmē neapmierinātību ar darbu, bet motivācijas – apmierinātību ar to. Hercbergs atzīmē, ka uzņēmumā, lai paaugstinātu darbinieku apmierinātību ar darbu, administrācijai nepieciešams rūpēties par abiem faktoriem, lielāku uzmanību pievēršot motivācijas jomas veicināšanai. Zinātnieks uzskata, ka cilvēki, kurus motivē pats darba process, vieglāk pārdzīvo “higiēnisko” faktoru nelabvēlīgu ietekmi. Hercberga teorijas būtība tika pierādīta arī praktiski: veicot pētījumus pēc Hercberga teorijas, tika noskaidrots, ka dažādu darba procesu pozitīvi ietekmējošo faktoru vidū vislielākā ietekme (80% gadījumos) ir motivācijas faktoriem. Savukārt starp darbu negatīvi ietekmējošiem faktoriem lielāku vietu (70%) aizņem higiēnas faktori.

Hercberga teorija tika arī kritizēta, piemēram, par to, ka autors piedāvā pārāk vienkāršotu skatījumu uz darba procesa motivācijas kompleksu. Kritiķi šādi pamato savu viedokli: veicot gabaldarbu, cilvēkam vadošie ir higiēniskie faktori (samaksa par darbu un garantijas, sevišķi bezdarbības laikā); tie kļūst par motivējošiem faktoriem. Bezdarbības laikā apstākļi, kas ir saistīti ar darba raksturu, nonāk otrā plānā. Laikā, kad bezdarbības līmenis ir samērā zems, priekšplānā izvirzās attiecības starp administrāciju un darbiniekiem, kā arī attiecības darbinieku starpā.

Jadova un Zdravomislova pētījumos (*Ядов, Здравомыслов, 1967*) parādītas motivācijas faktoru izmaiņas, palielinoties darbinieku stāžam. Jaunā darbinieka (30 gadu vecumā) apmierinātību ar darbu visspēcīgāk ietekmē, pirmkārt, karjeras iespējas un nedaudz mazāk – darba daudzveidība. Pēc 30 gadu vecuma iepriekš minētie faktori saglabājas, bet tie mainās vietām. Cilvēkam kļūstot vecākam, pieaug sanitāri higiēnisko faktoru nozīme, cilvēks kļūst jūtīgāks pret komfortu. Tai

pašā laikā mazinās attiecību ar administrāciju nozīme, ko var izskaidrot ar augstāku nekā 30 gadus veca cilvēka kā profesionāļa prestižu.

Pētījumi rāda, ka vīriešiem svarīgāks ir darba saturs un sabiedriskais nozīmīgums, darba daudzveidība, iespējas radoši strādāt; vīrieši stiprāk par sievietēm izjūt darba sociālo nozīmi. Sievietes vairāk pievērš uzmanību attiecībām kolektīvā, darba apstākļiem, samaksas apjomam (Наумова, Слюсарянский, 1970).

Muzdibajevs, pētot darbinieku atbildības pret darbu motīvus, noskaidroja, ka visstiprākais no tiem ir vēlēšanās būt labam darbiniekam savu draugu vidū, izpildīt darba plānu, pēc iespējas vairāk nopelnīt, kā arī pienākuma apziņas motīvs izpildīt to, kas ir uzticēts (Муздыбаев, 1983).

Atbildību pret darbu mazāk ietekmē tādi motīvi kā gūt apmierinājumu no padarītā darba rezultātiem, realizēt savas spējas, celt profesijas prestižu, izvairīties no kritikas un sodiem.

Un pavisam maz atbildības izjūtu veikt kādu darbu ietekmē vajadzība attālināties no personiskām problēmām un karjeras motīvi (tādi kā paaugstināšana amatā, iespēja saņemt balvu vai sabiedrības atzinumu).

Vecuma atšķirības, pētot motīvu ietekmi uz atbildības veidošanos, praktiski nepastāvēja. Kā izņēmumu var minēt tikai "vajadzības pēc apmierinātības ar sava darba rezultātiem" motīvu, kurš vairāk raksturīgs cilvēkiem pirms 30 gadu vecuma.

Muzdibajevs pētīja arī strādnieku viedokli par dažādu stimulu izmantošanu atbildības izjūtas pret darbu paaugstināšanai. Vadošās vietas ieņēma materiālie stimuli: dzīves apstākļu uzlabošana, naudas prēmijas, brauciens uz sanatoriju; stimuls ar viszemāko efektivitāti – strādnieka vārdu minēšana kādā no plašsaziņas līdzekļiem (avīzē, radio). Kas attiecas uz rājiem, visefektīvākais, pēc strādnieku domām, ir kolektīvas iespaidošanas paņēmieni, piemēram, apspriešana kolektīva sanāsmēs, un tikai pēc tam tiek minēti materiālo labumu atņemšanas paņēmieni. Respondenti atzīmē arī kritiska raksta avīzē vai karikatūras uzņēmuma sienas avīzē ietekmi.

Aiziešanas (atlaišanas) no darba motīvi. Izšķir trīs iemeslu grupas: objektīvie, objektīvi subjektīvie un subjektīvie.

Pie objektīviem iemesliem attiecina veselības problēmas, dzīvesvietas maiņu, dienēšanu armijā, izglītības turpināšanu, bērna piedzimšanu un viņa audzināšanu. Pie objektīvi subjektīviem – darba apstākļus, profesionālās izaugsmes neiespējamību. Pie subjektīviem – psiholoģisko klimatu kolektīvā.

Kā atzīmē Rusalina un Sudits, darbinieki, kuri pamet darbavietu, parasti neapzinās īstos aiziešanas motīvus un min tos, kuri dod viņiem tiesības to darīt. Pie tam darbinieki cenšas minēt kādu no objektīviem faktoriem, jo tieši tos administrācijas parasti uzskata par ievēribas cēlnīgiem (Русалинова, Судит, 1973).

Kopumā vērtējot aiziešanas no darbavietas iemeslus, var teikt, ka tie ir saistīti ar **neapmierinātību par kaut ko šajā uzņēmumā**.

Pirmajā vietā ir neapmierinātība ar darbu: darba apstākļiem, sprintsu darba režīmu, darba algu un citiem iepriekš minētajiem faktoriem. Taču tas ne vienmēr noved līdz darbinieka aiziešanai (atļaišanai). Ja neapmierinātība rodas, cenšoties sasniegt labākus rezultātus, tā tikai veicina darbinieka pilnveidošanos un darba apstākļu uzlabošanu.

Svarīga nozīme ir arī darbinieku attiecībām ar tiešo vadību, savukārt darbinieku attieksmju ar kolēģiem loma ir ļoti mazsvarīga – šīs attiecības retāk mudina darbinieku pamest darbu. Tieši otrādi, pozitīvas attiecības ar kolēģiem tikai attur darbinieku no aiziešanas.

Pēc Semjonova datiem, apmēram 2/3 darbinieku aiziešana no darba ir saistīta tikai ar vienu iemeslu, 10% – ar diviem un apmēram 1/4 – ar trim un vairākiem (Семёнов, 1973). Pirmajā gadījumā par vienīgo noteicošo faktoru parasti kļūst neapmierinātība ar specialitāti (40%), tad – neapmierinātība ar atalgojumu (30%), kvalifikācijas paaugstināšanu, sociāli psiholoģisko klimatu (7–5%), sanitāri higiēniskiem apstākļiem un darba organizāciju (2%) u. c.

Darba meklēšanas motivācija. Šī parādība joprojām paliek maz izpētīta. Bezdarbnieka uzvedība, jaunas darbavietas meklēšanas aktivitāte lielā mērā ir atkarīga no paša cilvēka motivācijas struktūras – no dzīves jēgas uztveres. Pēc Dmitrijevas pētījumu rezultātiem, bezdarbnieku motivācijas jomas specifiska pazīme ir visu motivācijas jomas struktūras parametru mijdarbība, kas ļauj cilvēkam būt lielā mērā neatkarīgam no sociuma izmaiņām, palīdz realizēt savas spējas (Дмитриева, 1998). Otrādi, pasīvu bezdarbnieku motivācijas potenciāla pazīmes atšķiras ar motīvu izolētību, mazāku integrāciju.

Motivācija un darbības rezultativitāte

Motīva spēks un darbības efektivitāte. Kā jau minēts iepriekš, viena no motīva raksturīgām pazīmēm ir tā spēks. Tas ietekmē ne tikai cilvēka aktivitātes līmeni, bet arī šīs aktivitātes izpausmes veismīgumu, t. i., darbības efektivitāti.

M. Vinterbotoms pētījumos pierādīja, ka spēcīgi motivēti bērni

izrāda lielāku neatlaidību uzdevumu risināšanā nekā vāji motivēti (*Winterbottom*, 1958); pieaugušajiem šī atkarība izpaužas mazākā mērā (*Atkinson, Litwin*, 1960) vai vispār nepastāv (*French, Thomas*, 1958). H. Hekhauzens pierādīja, ka spēcīgi uz panākumiem motivēti cilvēki spēj plānot savu nākotni uz lielu laika posmu (*Heckhausen*, 1986).

Šī jautājuma izpēte sākās 20. gadsimta pirmajā ceturtdaļā, un šo pētījumu uzsākšanu ietekmēja interese par stimulācijas spēku un tās ietekmi uz aktivitātes līmeni, emocionālās reakcijas spēku un iemācīšanas efektivitāti. Pie tam kā stimulācija tika izprasta jebkura veida iedarbība uz cilvēka vai dzīvnieka aktivitāti, līdz pat farmaceitisko preparātu lietošanai. Tika noskaidrots, ka pārmērīga stimulācija veicina mācīšanās ātruma samazināšanos. Šo likumu 1908. gadā formulēja Jerks-Dobsons. Taču jāpiebilst, ka vēl 1905. gadā krievu fiziologs N. Vedenskis atklāja optimuma-minimuma likumu, kurš pēc savas būtības izsaka to pašu. Vedenskis rakstīja, ka viens no prāta optimālās darbības nosacījumiem ir optimuma likuma ievērošana, t. i., darba ritma un mēra izjūtas līdzsvars. Kā piemēru viņš minēja ātri un lēni ejošu cilvēku – abos gadījumos cilvēks nogurst. Vedenskis atzīmēja, ka optimuma robežas ir individuālas katram cilvēkam (*Введенский*, 1952). Līdz ar to, runājot par Jerka-Dobsona likumu, nedrīkst aizmirst arī par optimuma-minimuma likumu. Abas šīs teorijas attiecas gan uz pašstimulāciju, gan uz radušos vēlmju raksturu, tātad arī uz motivāciju un motīvu.

Šie apgalvojumi liekas loģiski, taču diemžēl tiem ir maz eksperimentālu pierādījumu. Visi eksperimenti aprobežojas ar labvēlīgu apstākļu radīšanu, kuru ietekmē cilvēkam gribētos darboties labāk, ātrāk, taču šajā gadījumā grūti pateikt, kāds ir bijis motīva spēks (vajadzības, tieksmes, vēlmes), jo to nevar izmērīt, bet tikai noteikt netiešā veidā. Zinātnieki tikai izsaka varbūtību, ka, palielinoties stimulācijai (parasti – ārējai) pieaug arī motīva spēks. Šajā nozīmē arī Jerka-Dobsona pētījumus nevar uzskatīt par motīvu pētījumiem. Drīzāk iemācīšanas efektivitāte mainījās atkarībā no trauksmes līmeņa, bailēm no soda.

Un tomēr prakse un vairāku zinātnieku pētījumi pierāda, ka motivācijas optimālā līmeņa un motīva spēks pastāv (*Ильин, Скрбин, Семенов*, 1967; *Miller*, 1941; *Young*, 1948).

Motivācijas potenciāls

Ar jēdzienu “motivācijas potenciāls” saprot stimula spēka iedarbību uz motīvu.

Ārējie motīvi var spēcīgi pastiprināt vai vājināt motīva spēku.

Atkarībā no tā, kādu lomu spēlē noteikti motīvi, audzināšanas uzdevums ir izmantot tos motivācijas radīšanai un novirzīšanai vajadzīgajā gultnē.

Motīva spēks atkarīgs no vairākiem faktoriem. N. Ahs noteica motīva spēka atkarību no objekta izpratnes skaidrības, nosaucot šo sakarību par gribas speciālās determinācijas likumu (*Ach*, 1910). Motīvu pastiprina gaidāmais rezultāts un objekta idealizācija. Spēcīgas motivācijas ietekmē nevēlamā notikuma iestāšanās vairs neliekas tik iespējama, nekā tas ir reāli.

Motīva spēku var ietekmēt uzslava vai kritika, sacensības gars, aizskarta pašcieņa, problēmiskums un uzdevuma pievilcība.

Uzslava un kritika. Šis jautājums parasti tiek risināts saistībā ar mācīšanas problēmām, kur uzslava un kritika tiek skatīti kā pozitīvi vai negatīvi faktori. Torndaiks noskaidroja uzmundrinājuma un atkārtotās vēlamās reakcijas un noraidījuma ietekmi uz nevēlamās reakcijas iestāšanos un secināja, ka uzmundrinājums iedarbojas spēcīgāk nekā noraidīšana (*Torndaik*, 1935).

Vēlākajos pētījumos parādījās pretrunas: vieni autori apgalvoja, ka uzslava paaugstina cilvēka darba potenciālu labāk nekā kritika, citi apgalvoja pretējo, bet trešie – pierādīja abu faktoru nozīmi un līdzvērtīgu ietekmi, piemēram, pēc *Žuravļova* datiem, 94% cilvēku pēc uzslavas saņemšanas paaugstinājās gribasspēks, 81% – tas pats notika pēc kritikas saņemšanas. Vāja kritika vēl lielākā mērā paaugstināja gribasspēku – 92% gadījumu. Taču spēcīga uzslava vai kritika viennozīmīgi veicināja gribasspēka pazemināšanos (*Журавлев*, 1976). Tātad gan uzslava, gan kritika var būt lietderīgi vai neprātīgi izmantoti.

Materiāls atalgojums. 20. gadsimta sākumā materiālās stimulācijas veids tika uzskatīts par galveno darbinieku motivēšanā. Citus motīvātājus vai nu neatzina, vai tos uzskatīja par mazsvarīgiem. Tika izmantota darba samaksu “stimulējošā” sistēma: atalgojuma apjoms bija atkarīgs no darba produktivitātes.

Vispār cilvēkiem ir ļoti atšķirīga attieksme pret naudu, tāpēc atalgojuma vai apbalvojuma ietekme var būt atšķirīga. Vernimonts un Ficpatriks parādīja, ka blakus pozitīvai attieksmei pret naudu (nauda kā stāvokļa, panākumu un veiksmes mērītāja, kā sadzīves sociālais atribūts, kā komerciālā vērtība) pastāv arī negatīva (nauda kā morālais ļaunums) (*Wernimont, Fitzpatrick*, 1972).

Pēc Fernema pētījumu rezultātiem, attieksmi pret naudu nosaka dzimums, sociālā vide, ekonomiskais statuss un personības īpatnības (*Furnham*, 1984). Viņš uzskata, ka sievietēm biežāk nekā vīriešiem tiek novērotas fantāzijas un uzmācošās idejas par naudu, viņas vairāk

nekā vīrieši tic tam, ka peļņai jābūt atkarīgai no patērēto spēku daudzuma un darbinieka spējām.

Savukārt, pēc Prinsa sniegtiem datiem, salīdzinājumā ar vīriešiem, sievietēm novērota spēcīgāka frustrācija naudas trūkuma gadījumos un lielāka skaudība pret tiem, kuriem naudas ir vairāk (*Prince*, 1993). Taču Linna pētījumu rezultātā atklājās, ka vīriešiem ir tendence piešķirt naudai lielāku vērtību (*Lynn*, 1991).

Tajā pašā laikā cilvēku, kuri pētījumos uzrāda fanātisku tieksmi pelnīt naudu, ir nedaudz (*Дейнека*, 1999).

Sacensības kā stimulācijas faktors. Sacensību nozīme motīva spēka palielināšanā vispildīgāk izpaužas sportā, tāpēc arī pamatfakti par to tika iegūti tieši no šīs cilvēka darbības jomas.

Puni savos pētījumos pierādīja, ka viens un tas pats cilvēks var uzrādīt atšķirīgus motīva spēka rezultātus, piemēram, skrienot viens vai sacenšoties ar citu cilvēku (*Пуни*, 1959).

Līdzīgas sakarības bija iegūtas arī dažādos pētījumos, to skaitā laboratorijas, pētot izturības pret statisku spēku izmaiņas (*Ильина*, 1976) vai pret kustību maksimālu tempu (*Богущи*, 1962).

Stimulēšana ar sacensības palīdzību katrā atsevišķā gadījumā ir atšķirīga. Šeit jāievēro daudzi nosacījumi un nedrīkst izmantot šablonus, piemēram, atrašanās cilvēku vidū spēcīgāk stimulē bērnus nekā pieaugušos. Svarīgs faktors ir arī šo cilvēku nozīmīgums. Efektivitātes pazemināšanās var notikt arī gadījumā, ja cilvēki pilda grupu darbu un viņu starpā veidojas nevis sadarbības, bet sacensības attiecības.

Nozīme arī cilvēku tipoloģiskām īpatnībām – cilvēkiem ar stiprāku nervu sistēmu sacensības gars palīdz labāk nekā cilvēkiem ar vāju nervu sistēmu.

Sacensību stimulējošā nozīme ir atkarīga arī no informētības par citu cilvēku sasniegumiem. Pētījumos tika pierādīts – ja cilvēks, strādājot grupā, zina tikai savu rezultātu, viņa sasniegumi ir labāki, nekā zinot sāncenšu sasniegumus un grupas vidējo rezultātu (*Шадриков*, 1982). Pētot šādu rezultātu iemeslus, tika konstatēts, ka informētība par sāncenšu rezultātiem cilvēkus ietekmēja dažādi. No vienas puses, sacensības gars pozitīvi ietekmēja interesi par veicamo darbu. Daļa cilvēku, orientējoties pēc vidējiem rādītājiem, centās, lai viņu rezultāts nebūtu zemāks; citi kā orientieri izvēlējās sev tuvāko pēc rezultāta cilvēku. No otras puses, ja starpība starp tuvākiem sev rezultātiem bija liela, cilvēka motīva spēks pazeminājās, viņš izstājās no sacensības un turpmāk orientējās tikai pēc sava rezultāta. Pētāmie ar augstiem rezultātiem uzvedās dažādi: cilvēki ar augstu pašvērtējuma līmeni

centās pēc iespējas vairāk "atrauties" no grupas; cilvēkus ar vidēju pašvērtējuma līmeni informētība par citu rezultātiem ietekmēja negatīvi – viņi nomierinājās un viņu motīva spēks pazeminājās.

Mariščuka un Serovas pētījumi parādīja, ka sacensības motīviem var būt virzība uz kolektīvu un sevi (*Марищук, Серова, 1980*). Cilvēki ar virzību uz kolektīvu labi parāda sevi gan grupu, gan individuālajās sacensībās, bet cilvēki ar virzību uz sevi – tikai individuālajās sacensībās (pie tam šī tendence ir ļoti spēcīga un var tikai nedaudz mainīties kolektīva ietekmē).

Panākumu un neveiksmju ietekme. Panākumi noteiktā darbībā sniedz cilvēkam prieku un veicina apmierinājuma ar savu darbu rašanos, t. i., veicina stabilu pozitīvu attieksmi pret veicamo darbu. Neveiksmes noved pie frustrācijas stāvokļa. Frustrācijas stāvoklim var būt divas sekas. Pirmajā gadījumā cilvēkam rodas vēlēšanās pamest šo nodarbošanos, jo, pēc viņa paša domām, nav tai piemērots. Tas var likt sarežģītākus mērķus nomainīt pret vienkāršākiem. Otrā gadījumā cilvēkam var rasties agresīva reakcija uz notiekošo, kura tiek vērsta pret ārējiem objektiem, viņam rodas vēlēšanās sasniegt iecerēto par jebkuru cenu, un neveiksmes šādā gadījumā tiek uztvertas kā nejaušības, kuras izraisa ārējās vides apstākļi. Rezultātā motīvs paliek arvien spēcīgāks, bet cilvēka darbībām piemīt impulsīvs un iracionāls raksturs: cilvēks turpina tās veikt pat tad, kad tām vairs nav nozīmes.

Taču arī regulāri panākumi ir bīstami: cilvēks ātri pierod pie veiksmnieka lomas, viņam veidojas paaugstināts pašvērtējums, necinoša attieksme pret kolēģiem un sāncensiem.

Jo vairāk ir izteikta "zvaigžņu slimība", jo spēcīgāks būs iekšējais konflikts neveiksmes gadījumā.

Sociāli psiholoģiskais klimats. Liela nozīme motīva pastiprināšanā ir vērtību vienotībai kolektīvā, piemēram, Puškina pierādīja, ka motivācija labāk mācīties var būt lielākās klasesbiedru daļas mācību procesa pozitīvs vērtējums. Šajā gadījumā skolēns uztver mācību darbību kā vienu no kontaktēšanās ar pārējiem skolēniem nosacījumu (*Пушкина, 1980*).

Sabiedrības uzmanības ietekme (morālie stimuli). Sabiedrības uzmanības ietekme izpaužas visās cilvēka darbības jomās. Tāpēc nav brīnums, ka arī profesijas izvēli bieži vien nosaka tās prestižs.

Īpaši spēcīgi šis faktors ietekmē publisko profesiju pārstāvjus: aktierus, sportistus, politiķus. Sabiedrības uzmanības trūkums vai neesamība atspoguļojas motīva spēkā un noturībā, izsauc depresiju ar tās negatīvajām sekām.

Arī pārāk liela uzmanība no sabiedrības puses var radīt nervozitāti. Cilvēks centīsies attaisnot sevi sabiedrības priekšā, kas izraisīs darbības efektivitātes pazemināšanos. Ir zināmi vairāki gadījumi, kad sporta komanda uz "sava" laukuma spēlē sliktāk nekā citur. Tas izskaidrojams ar tieksmi būt labākiem savu atbalstītāju acīs.

Sabiedrības interese par ievērojamiem cilvēkiem bieži vien izpaužas subjektīvā un netaisnīgā kritikā. Ne visi cilvēki spēj to mierīgi pārdzīvot. Dažiem kritika var izraisīt frustrācijas stāvokli un visas ar to saistītās negatīvās sekas.

Darbības objekta pievilcība. Objekta pievilcība bieži ir saistīta ar tā noslēpumainību vai aizliegumu to izmantot. Aizliegums kaut ko paskatīties, atvērt, izmēģināt parasti izraisa pretēju reakciju.

Subjekta pievilcību var apzīmēt ar vārdu *atrakcija* (*attrahere* – pievilināt). Uz tās pamata veidojas tuvība kādam cilvēkam kā personiska vajadzība kontaktēties ar viņu. Viens šī fenomena faktors ir uztvērēja un uztveramā subjekta nostādņu un vērtību līdzība.

Darbības satura pievilcība. Darbība var interesēt cilvēku no dažādiem aspektiem: risināmā uzdevuma sarežģītība, nezināmais rezultāts utt. Piemēram, minot krustvārdu mīklas, cilvēkam sagādā baudu intelektuālā piepūle, darbības produktivitāte, kā rezultātā pieaug darbības veikšanas motīva spēks un pastiprinās tā noturība.

Kā motīva spēku ietekmējošu faktoru var minēt arī **konkrētā mērķa un perspektīvas esamību**. Pētījumi pierādīja, ka darbības efektivitāte lielā mērā ir atkarīga no tā, cik skaidri cilvēks apzinās darbības mērķi un tās jēgu.

Mērķa sasniegšanas iespējamība rada perspektīvu. Perspektīvai jābūt nepārtrauktai, ar arvien grūtākiem mērķiem. Tāpēc ieteicams izvairīties sev ne tikai tālākos, bet arī tuvākos un starposmu mērķus. Mērķa tuvība, līdzīgi kā priekšstats par rezultātu, spēcīgi mudina cilvēku darbībai. Bet ilga gaidīšana, vajadzību apmierināšanas nepārtraukta pārlikšana uz vēlāku laiku rada cilvēka atturīgu attieksmi.

Jebkurā gadījumā mērķis stimulēs cilvēku tikai tad, ja rezultātam būs noteikta nozīme. Bezjēdzīga darbība pazemina ne tikai motīva spēku, bet arī cilvēka pašcieņu.

Die erste Gruppe der Algen, die wir hier betrachten, sind die Grünalgen. Sie sind die einfachsten und am weitesten verbreiteten Algen. Sie sind in fast allen Gewässern und auch an feuchten Stellen an Land zu finden. Sie sind in der Regel einzellig oder bilden einfache Kolonien. Ihre Fortpflanzung erfolgt durch ungeschlechtliche Vermehrung, wobei die Tochterzellen sich von den Elternzellen durch Zellteilung trennen.

Die zweite Gruppe sind die Braunalgen. Sie sind ebenfalls weit verbreitet und kommen sowohl in marinen als auch in frischen Gewässern vor. Sie sind in der Regel vielzellig und bilden komplexe, oft fadenförmige Strukturen. Ihre Fortpflanzung erfolgt sowohl geschlechtlich als auch ungeschlechtlich. Die ungeschlechtliche Fortpflanzung erfolgt durch Bildung von Sporen, die sich von der Mutterzelle trennen und in neuen Individuen heranreifen.

Die dritte Gruppe sind die Rotalgen. Sie sind in der Regel in marinen Umgebungen zu finden und sind in der Regel vielzellig. Sie sind in der Lage, aus organischen Substanzen Stickstoff zu assimilieren, was ihnen eine besondere Anpassung an marine Umgebungen verleiht. Ihre Fortpflanzung erfolgt durch ungeschlechtliche Vermehrung, wobei die Tochterzellen sich von den Elternzellen durch Zellteilung trennen.

Die vierte Gruppe sind die Blaualgen. Sie sind in der Regel in marinen Umgebungen zu finden und sind in der Regel vielzellig. Sie sind in der Lage, aus organischen Substanzen Stickstoff zu assimilieren, was ihnen eine besondere Anpassung an marine Umgebungen verleiht. Ihre Fortpflanzung erfolgt durch ungeschlechtliche Vermehrung, wobei die Tochterzellen sich von den Elternzellen durch Zellteilung trennen.

5. nodaļa

Empīriskie pētījumi par profesionālās un sasniegumu motivācijas aspektiem

1. PĒTĪJUMS – VĒRTĪBU UN DARBA MOTIVĀCIJAS SAKARĪBA

Izvirzītā **hipotēze**: pastāv saistība starp darbinieku vērtībām un darba motīviem.

Teorētisko bāzi veido:

- ♥ sociālo psihologu A. Maslova, D. Maklelanda, F. Hercberga, L. Portera, E. Loulera, F. Teilora, K. Alderfera, V. Vruma, D. A. Nadlera, Dž. S. Adamsa, V. Ouči, P. Drukera, Č. Hendija un E. Mejo motivācijas teorijas;
- ♥ D. Maklelanda, M. Rokiča, G. Olporta, M. Maiera, S. Maiera, N. Fitnera, A. Zankovska, A. Doncova, O. Zotovas un M. Bobņevas atziņas par vērtību orientāciju.

Darbinieku profesionālo darbību ietekmē trīs faktori:

- ♥ prasmes un spējas veikt attiecīgo darbu;
- ♥ resursi – materiāli, instrumenti, informācija;
- ♥ motivēšanas faktori – būt ieinteresētam veikt darbu (*Praude, Beļčikovs, 1996*).

Hipotēzes pārbaudīšanai tiek izmantots M. Rokiča vērtību orientācijas tests un darba motivācijas analīzes tests, kas dod iespēju salīdzināt indivīdu vērtības darba motivāciju. M. Rokiča metodika bāzējas uz vērtību orientāciju sagrupēšanu pēc to hierarhijas, veidojot papildus interviju ar šādiem jautājumiem:

- * Kādā kārtībā un cik lielā mērā (procentuāli) ir realizētas Jūsu dzīves vērtības?
- * Kā Jūs sakārtotu šīs vērtības, par ko esat sapņojis?
- * Kā, Jūsaprāt, to izdarītu cilvēks, kurš ir pati pilnība visās attiecībās?
- * Kā Jūs sakārtotu šīs vērtības piecus vai desmit gadus pirms un pēc šī brīža?
- * Kā šīs vērtības sakārtotu Jums tuvi cilvēki?

Nosakot vērtību orientāciju, var spriest par cilvēka virzību un personības attiecībām ar apkārtējo pasauli, citiem cilvēkiem, pašam ar sevi, par viņa pasaules redzējuma būtību un dzīves motivāciju, dzīves koncepciju un dzīves filozofiju.

Izmantojot darba motivācijas testu, kas balstās uz F. Herberga un A. Maslova vajadzību teorijām, var iegūt priekšstatu par indivīda darba motivāciju, uz ko motivēti darbinieki pētāmajā organizācijā. Pēc testa rezultātiem var secināt, kādus darbinieku motivēšanas modeļus nepieciešams izmantot konkrētajā gadījumā.

Pētītie 100 darbinieki ir vecumā no 24 līdz 66 gadiem vairākās Rīgas organizācijās. Vairākums darbinieku ir vecumā virs 49 gadiem, otrā vietā ir darbinieki no 40 līdz 49 gadiem, trešā vietā – no 30 līdz 39 gadiem un vismazāk ir darbinieku no 24 līdz 29 gadiem.

Pēc M. Rokiča testa, vērtības tika iedalītas divos blokos: pirmajā blokā – terminālās vērtības, otrajā – instrumentālās. Bija noteikta katra darba motīva korelācija ar terminālajām vērtībām un katra darba motīva korelācija ar instrumentālajām vērtībām, kā arī korelācija starp vienu motīvu grupu un vienu darbinieku vērtību grupu. Tika izrēķināts vidējais korelācijas koeficients.

Pēc pētījuma laikā gūtajiem rezultātiem var secināt, ka starp darba motivāciju un darbinieku vērtībām sakarība nepastāv, bet sakarība pastāv starp atsevišķiem motīviem un atsevišķām vērtībām, jo korelācijas koeficienti atsevišķām vērtībām ir no +0,2 līdz +0,7.

Aplūkojot darba motivācijas testu un darbinieku vērtību orientācijas testu, var redzēt, ka augstākais korelācijas koeficients 0,47 ir starp tādu darba motīvu kā finansiālie avoti un tādu darbinieka terminālo vērtību kā attīstība. Otrs izteiktākais korelācijas koeficients 0,44 ir starp darba motīvu vajadzība pēc panākumiem un darbinieka instru-

mentālo vērtību *paškontrole*. Darbinieks grib gūt panākumus, lai viņu ievērotu, cienītu, atzītu apkārtējie kolēģi, ir nepieciešams prast kontrolēt savu uzvedību kritiskos brīžos, jāmek savaldīties. Pretējā gadījumā paškontroles zudums var izraisīt pat konfliktu.

Vēl viens vidēji ciešas sakarības korelācijas koeficients 0,4 ir starp darba motīvu *apmierinātība ar darbu* un darbinieku terminālo vērtību *izzināšana*. Šis pieņēmums balstās uz F. Hercberga motivācijas teoriju, kur autors apgalvo, ka tādi faktori kā izaugsmes iespējas un profesionālā izaugsme labvēlīgi ietekmē darbinieka apmierinātību ar darbu (Виханский, Наумов, 1998).

Apkopojot "Darba motivācijas testa" datus pētāmajā grupā, darba motivācijas modeļi tika sakārtoti pēc to svarīguma:

1. A – finansiālie avoti.
2. I – kopīgs darbs ar citiem.
3. H – apmierinātība ar darbu.
4. F – panākumi.
5. D – attieksme pret priekšniecību.
6. B – uzslava un atzinība.
7. C – atbildība.
8. E – izaugsmes iespējas.

Pēc vietu svarīguma var secināt, ka darbiniekiem svarīgāks par citiem motivācijas modeļiem ir finansiālie avoti, pēc kuriem seko strādāt komandā vai grupā, un kā trešo darbinieki uzrādīja apmierinātību ar veicamo darbu.

Savukārt no terminālajām vērtībām vissvarīgākā ir veselība, kas varētu būt saistīts ar darbinieku vecumu (virs 49 gadiem), kad veselība kļūst par vienu no vissvarīgākajiem faktoriem. No instrumentālajām vērtībām darbinieki visaugstāk vērtē atbildības izjūtu. Tas nozīmē, ka lielākā daļa darbinieku atbildību uzskata par ļoti svarīgu vērtību organizācijā.

Izvirzītā hipotēze apstiprinājās daļēji, pastāv sakarība starp atsevišķiem darba motīviem un darbinieku vērtībām. Tā kā autori vairāk interesēja sakarība starp sasniegumiem un noteiktām vērtībām, tad par pētījuma ieguvumu autore uzskata iegūto rezultātu, ka pastāv vidēji cieša sakarība starp vajadzību pēc sasniegumiem un paškontroli. Tas zināmā mērā sasaucas ar iepriekš teorijā apskatīto teorētisko konceptu par sasniegumiem un kontroles lokusa sakarību – cilvēks, kuram izteiktāks ir internālais kontroles lokuss, vairāk ir orientēts uz sasniegumiem un tos arī gūst, jo atbildību uzņemas pats.

2. PĒTĪJUMS – 25 LĪDZ 35 GADUS VECU SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU PERSONĪBAS IEZĪMJU UN PANĀKUMU MOTIVĀCIJAS ATŠĶIRĪBAS

Hipotēze: vīriešiem un sievietēm vecumposmā no 25 līdz 35 gadiem pastāv būtiskas atšķirības personības iezīmju un panākumu motivācijā.

Tiek analizētas motivācijas teorijas dažādu psiholoģisko skolu skatījumā: biheiviorālās pieejas autoru K. L. Halla, B. Skinera, A. Banduras skatījumā, psihoanalītiskās skolas pārstāvju Z. Freida, Ē. Fromma, A. Ādlera, K. Hornejas uzskati par motivāciju, humānistiskās psiholoģijas un motivācijas teorijas saistības A. Maslova, K. Rodžera un G. Olporta darbos.

Autore veic arī personības iezīmju struktūras analīzi dažādu psiholoģijas virzienu – klasiskās psihoanalīzes pārstāvja Z. Freida, analītiskās psiholoģijas pārstāvja K. G. Junga humānistiskās pieejas piekritēja K. Rodžera un sociokulturālās psihoanalīzes pārstāves K. Hornejas – skatījumā.

Autore īpaši pievēršas sieviešu un vīriešu vecuma īpatnību attīstības izpētei. Tiek atzīmēts, ka svarīga socializācijas procesa sastāvdaļa ir dzimumsocializācija, jo socializācijas procesā veidojas nevis vienkārši cilvēka personība, bet vīrieša un sievietes personība, kuriem sabiedrības dzīvē ir visai atšķirīgas lomas un statusi. Sevis kā noteikta dzimuma apzināšanās notiek personības veidošanās procesā un ir nozīmīga šī procesa daļa. Personības piederību noteiktam dzimumam nosaka:

- ♥ bioloģiskais dzimums;
- ♥ noteiktas sabiedrības vīriešu un sieviešu lomu īpatnības stereotipu sistēmā;
- ♥ indivīda dzimuma identifikācijas līmenis.

Šajā vecumposmā gan sievietēm, gan vīriešiem ir jāiziet dažādas stadijas, kas iespaido viņu motivāciju un lēmumu pieņemšanu, kā arī virzību un noteiktu dzīves un darba mērķi.

Pētījuma priekšmets ir vīriešu un sieviešu vecumā no 25 līdz 35 gadiem personības iezīmju struktūras un motivācijas panākumu atšķirības. Autore vispirms pievērsās šo atšķirību analīzei dažādu autoru skatījumā.

Piemēram, Skiners izšķir personības tiekšanos pēc panākumiem personīgajā dzīvē. Pēc viņa domām, personība apzinās savu uzvedību un tās sekas. Sekas vienlaikus ir pastiprinājums, kas nosaka vajadzīgās uzvedības varbūtību vai reālu rīcību. Skinera izpratnē pastiprinājums ir jebkurš stimulants (kairinātājs), kurš palielina noteiktās reakcijas

varbūtību. Skiners savos uzskatos pievienojas Halla idejai par pastiprinājumu, papildinot to ar šādu atziņu: "Pastiprinājums var būt negatīvs vai pozitīvs."

Z. Freidam ir šāds viedoklis: personības rosinošie spēki ir instinkti, kuri arī vada uzvedību. Vajadzību apmierināšana ir virzošs spēks (impulss), kas liek personībai darboties, lai mazinātu spriegumu. Objekts, ar kura palīdzību instinkti to sasniedz, ir mērķis – panākumi attiecīgā mērķa sasniegšanā.

Ē. Fromms apgalvo, ka spēcīgākais motivējošais spēks personības uzvedībā ir tieksmei un mēģinājumiem atrast savu eksistenci un jēgu.

A. Ādlers uzskata, ka motivācijas pamatā ir mazvērtības izjūta, tā motivē, bet attīstības virziens ir atkarīgs no audzināšanas īpatnībām un sociālās intereses attīstības līmeņa, kas nosaka mērķa atbilstību realitātei.

A. Maslovs uzskata, ka pats galvenais personībā ir tās svarīgākās vajadzības, kas rosina cilvēku darboties. Viņš atzīmē pašaktualizācijas un metomotivācijas nozīmi.

K. Rodžers savukārt uzskata, ka cilvēku veido pieredze. Pašaktualizēties ir galvenais motīvs cilvēka augšanas pieredzē. Motīvu attīstību var kavēt bērnības pārdzīvojumi, par ko savos darbos raksta arī Z. Freids un A. Maslovs.

G. Olportam darbības motīvs ir galvenais, un tas veido personības kodolu. Cilvēka motivācija, pēc Olporta domām, ir cieši saistīta ar motīviem. Centrālie motīvi satur "Ego iekļauto" uzvedību, tie rosina ilgākai darbībai, palielina vai uztur, nevis samazina sasprindzinājumu, šī virzība notiek uz svarīgāko mērķu sasniegšanu, cilvēki tiecas pēc panākumiem, dažreiz pat par pārāk lielu cenu. Autorei saistošāka liekas vajadzības pēc izaugsmes – pašcieņas un pašīstenošanās – vajadzība, kura liek personībai pašaktualizēties, kas saskan arī ar A. Maslova skaidrojumu par panākumu motivāciju.

D. Maklelanda teorijā ir minēta vajadzība pēc sasniegumiem, kas ir tieksme gūt panākumus, uzņemties atbildību, izvīrīt mērķus reālo iespēju ietvaros un bez liela riska.

K. Jungs pauž uzskatu, ka katram cilvēkam piemīt spēja un tieksme uz individualizāciju, pašattīstību, kuras rezultātā tas tuvojas individuālajai savdabībai kā veselumam un tā realizācijai.

Praktiskajā daļā autore izmanto R. Ketela testu personības struktūras izpētei ar 16 faktoriem:

1. noslēgtība – atvērtība
2. zems intelekts – augsts intelekts

3. emocionālā nenoturība – emocionālā noturība
4. pakļāvība – uzņēmība
5. bezrūpība – atbildība
6. negodīgums – augsta morāle – sirdsapziņa
7. nedrošība (bailīgums) – drošsirdība
8. cietsirdība – mīkstsirdība
9. aizdomīgums – uzticēšanās
10. sapņainība – praktiskums
11. naivitāte – saprātīgs aprēķins
12. tieksme uz vainas izjūtu – pašpārliecinātība
13. frigiditāte – plastiskums
14. atkarība no grupas – patstāvība
15. zema uzvedības paškontrolē – augsta uzvedības paškontrolē
16. sasprindzinātība – atraisītība

Pētījums tika veikts četrās organizācijās, kurās darbinieki nodarbojas ar dažādu produktu piedāvājumu klientiem. Grupas demogrāfiskie rādītāji ir šādi: 50% no grupas veido vīrieši vecumā no 25 līdz 35 gadiem un 50% – sievietes vecumā no 25 līdz 35 gadiem. Vairumam strādājošo ir vidējā speciālā izglītība, ir arī darbinieki ar augstāko un nepabeigtu augstāko izglītību, kā arī tādi, kuriem ir vairākas izglītības.

Analizējot centrālās tendences rādītājus R. Ketela 16 personības faktoru testam un Elersa sasniegumu motivācijas testam, kā arī papildus pētot sakarības starp atsevišķiem personības faktoriem un sasniegumu motivācijas līmeni, autore secina, ka hipotēze neapstiprinājās – nepastāv matemātiski nozīmīga atšķirība starp vīriešu un sieviešu noteiktām rakstura īpašībām un sasniegumu motivāciju, taču vidēji cieša korelācija (0,45 pie $n=80$) pastāv starp sasniegumu motivācijas līmeni un noteiktu rakstura iezīmi (augsta uzvedības paškontrolē).

3. PĒTĪJUMS – PROFESIONĀLĀ MOTIVĀCIJA, DZĪVES STILS UN RAKSTURA IEZĪMES SKOLOTĀJU GRUPĀS

Hipotēze: pastāv sakarība starp dzīves stilu un personības īpašībām, tas ir, perfekcionisma dzīves stils korelē ar dominēšanas faktoru Ketela personības testā.

Teorētiski pamatojot bakalaura darba pētījumu, autore sniedz individuālā stila jēdziena skaidrojumu psiholoģijā, analizējot A. Ādlera, G. Olporta, A. Morjē, K. Standera, H. Vithina, Dž. Kleina, R. Gādnera un citu zinātnieku atziņas.

Autore pēta individuālo īpašību iekļaušanu stila struktūrā dažādu autoru (A. Adlera, K. Standera, H. Vithina, N. Leitesa, M. Pristavkina, V. Šardina, M. Ščukina, V. Merlina) skatījumā, dzīves stila veidošanās pamatprincipus (R. Dreikuss, A. Adlers), dzīves stila tipus (H. Mosaks, E. A. Djūijs, R. M. Kerns, Dž. Vaits).

Praktisko pētījumu autore veidoja, pamatojoties uz M. Kerna dzīves stila skalām.

Kontroles skala. Aktīvā kontroles skala raksturo individu, kurš cenšas tikt galā ar dzīves problēmām tādā veidā, ka ir loģisks, racionāls, kontrolē savas emocijas un aktīvi cenšas vadīt citus. Kopumā ņemot, indivīdus, kuriem ir augsts rezultāts kontroles skalā un kuri pieder aktīvo kontrolētāju kategorijai, var raksturot kā vairāk konfrontējošus, vadošus, spēcīgus, autoritatīvus un emocionāli savaldīgus.

Perfekcionisma skala. Šī skala raksturo personu, kura ir apzinīga, jūtīga, apdomīga, piesardzīga un kurai nepatīk kļūdīties. Indivīdiem ar augstu rezultātu šajā skalā visvairāk raksturīgs lepnums par to, ka viņi ir rūpīgi, precīzi formulējoši, prasīgi, neatlaidīgi, uzdevumorientēti, strādīgi un darbojas atbilstoši noteikumiem.

Apmierinātības skala. Šī skala var būt aktīva vai pasīva. Tai var būt perfekcionista sastāvdaļas, taču citreiz tā var uzrādīt vajadzību apmierināt. Ja tā ir aktīvi apmierinoša, indivīda mērķis ir meklēt citu cilvēku atzinību un kļūt par samierinātāju vai diplomātu starppersonu situācijās. Tāds indivīds ir jūtīgs pret citu vajadzībām un izvairās no konfrontācijas un konfliktsituācijām.

Kopumā šajā skalā attēloto var raksturot kā cilvēku, kurš ir draudzīgs, sabiedrīks, komunikabls, jūtīgs, labs klausītājs, samierinātājs un labi prot izvairīties no konfliktiem.

Pašvērtējuma skala. Augsti rezultāti šajā skalā norāda uz indivīdu, kuru nomoka pašvērtējuma jautājumi, kā arī mazdūšīgas pārdomas un tāda izturēšanās, kas acīmredzami pavada mazdūšību. Šādai personībai ir tieksme uz sevis vainošanu, paškritiku, taisnošanos, neprognozējamību, un dzīvē tai gadās daudz drosmi atņemošu notikumu. Tāpēc saskarsmē ar citu cilvēku intīmākā vai starppersonu līmenī šāds indivīds visdrīzāk uztvers visu personiski, ja arī tam nebūs pamata. Kopumā indivīdiem ar augstu rādītāju šajā skalā var būt spējas efektīvi sazināties un dot ieguldījumu problēmas risināšanā kā grupas, tā arī atsevišķu cilvēku vai vadības vidē. Tomēr savas nedrošības un pašvērtējuma problēmu dēļ tādām indivīdam ir ārkārtīgi grūti pievērst uzmanību citu vajadzībām un gaidām. Vispārīgi runājot, indivīds ar augstu rādītāju šajā faktorā demonstrēs tādu izturēšanos, kas apliecina zemu

pašvērtējumu, neprognozējamību un augstu emocionālo problēmu pakāpi attiecībā uz karjeru, vienaudžiem vai intīmās attiecībās.

Gaidu skala. Dažreiz indivīds ar augstu rādītāju gaidu skalā var tikt uzskatīts par personu ar augstu rādītāju perfekcionisma skalā. Tomēr gaidu faktors norāda uz individuālu stilu, kuram raksturīgs veids nepiepildītu gaidu kopums attiecībā pret sevi un citiem, kas neizbēgami noved pie apjukuma un vilšanās. Indivīdiem ar augstu rādītāju šajā skalā vēl raksturīgs tas, ka viņi ir centīgi, sparīgi, čakli, konkurētspējīgi un ambiciozi. Tomēr, tā kā šī skala atspoguļo augstu gaidu pakāpi no sevis, kas dažreiz izraisa pretēju efektu, šiem indivīdiem piemīt īpašības, kas saistītas ar vēlēšanos sasniegt personiskos mērķus. Galvenais šādam indivīdam ir kontrolēt viņa mazliet nereālistiskās gaidas no sevis un citiem. Šādas personas arī nedrīkst pieļaut, ka neapmierinātības izjūta viņus paralizētu.

Praktiskajā pētījumā tika iekļauta Ketela 16 personības faktoru sistēma, kas mēra personības dažādas polārās īpašības. Lai atklātu perfekcionisma dzīves stila saistību ar personības īpašībām, autore no visiem 16 faktoriem izvēlējās E faktoru, jo, viņasprāt, šim faktoram ir vistiešākā saistība ar perfekcionisma dzīves stilu, uzskatot, ka skolotājiem, kuriem varētu būt raksturīgs perfekcionisms, ir tendence dominēt, savukārt skolotājiem ar augstu atkarības rādītāju (konformisms) varētu būt izteikts vainas apziņas rādītājs.

Augsts vērtējums E faktorā raksturīgs valdonīgai personībai, kurai patīk dominēt un pavēlēt, kontrolēt un kritizēt citus cilvēkus. Tādai personībai ir izteikta tiekšanās pēc pašapliecināšanās, patstāvības un neatkarības, viņa dzīvo pēc saviem likumiem un apsvērumiem, ignorē sociālos noteikumus un autoritātes, agresīvi aizstāv savas tiesības uz patstāvību un prasa patstāvību no citiem.

Personība ar zemu vērtējumu pēc faktora E ir paklausīga, konforma un atkarīga. Tā vadās pēc apkārtējo domām (uzskatiem), neprot aizstāvēt savu viedokli, seko stiprākajam un viegli pakļaujas autoritātei, šādi personībai raksturīga pasivitāte un lēnprātība, pakļaušanās saviem pienākumiem, viņa netic saviem spēkiem un spējām, dzīvo ar vainas izjūtu.

Pētījums tika veikts ar vairāku skolu skolotājiem Rīgā. Kopā piedalījās 120 respondenti, pārsvarā sievietes. Respondentu vidējais vecums bija 35 gadi.

Gandrīz visai grupai bija raksturīgs perfekcionisma dzīves stils, jo 83% respondentu bija novēroti paaugstināti rādītāji šajā skalā, kā arī paaugstināts pašvērtējums – 57% respondentu bija paaugstināti rādītāji pašvērtējuma skalā. 43% no visiem respondentiem bija paaugstināti

rādītāji gan kontroles skalā, gan gaidu skalā un 47% – paaugstināti rādītāji apmierinājuma skalā.

Gandrīz visiem respondentiem bija paaugstinātas divas, trīs vai pat visas piecas skalas. Tas nozīmē, ka respondentiem nebija raksturīgs viens noteikts dzīves stils, bet piemita vairākas šo stilu kombinācijas.

Lai iegūtu pilnīgāku priekšstatu par katra respondenta dzīves stilu un grupas vispārējām tendencēm, iegūtos rādītājus autore pārskatīja saistībā ar iegūtajiem rezultātiem Ketela 16 personības faktoru aptaujā. Lai atklātu sakarību starp perfekcionisma dzīves stilu un E faktoru, tika izmantota korelācijas analīze.

Analīzes rezultātā tika noteikts korelācijas koeficients – 0,1. Tas nozīmē, ka matemātiski nozīmīgu sakarību nav.

Pētījuma hipotēze nav apstiprinājusies, jo nepastāv statistiski nozīmīga sakarība starp perfekcionisma dzīves stilu un dominēšanas faktoru. 70% respondentu perfekcionisma skala ir kombinācijā ar citām skalām. Tā kā nepastāv sakarība starp perfekcionisma dzīves stilu un dominēšanas faktoru, tas nozīmē, ka šiem 70% respondentu noteicošais dzīves stils nav perfekcionisma dzīves stils, bet kāds no pārējiem dzīves stiliem.

Skolotāju profesionālās motivācijas izpēte – vajadzības pārmaiņu situācijā

Kā liecina autores pētījuma (1999–2001) rezultāti, skolotāja motivācija būt aktīvam pārmaiņu situācijā ir saistīta ar

- ♥ interesi par visu jaunu pedagogijā – 1. vietā (92%);
- ♥ vajadzību atrasties audzēkņu vidū un palīdzēt viņiem ar savām zināšanām un pieredzi – 2. vietā;
- ♥ iespēju konkurences apstākļos iegūt jaunu darbu – 3. vietā (15%).

Skolotāji minēja arī citas vajadzības, kāpēc varētu iesaistīties vai arī jau iesaistās pārmaiņās:

- ♥ tā ir vajadzība gūt iespēju paaugstināt algu;
- ♥ tā ir vajadzība veidot karjeru.

Skolotāju iekšējā gatavība pārmaiņām sastāda 99%, taču tikai 10–12% skolotāju izmanto principiāli jaunas metodes un pieejas klasē. Var pieņemt, ka viens no iemesliem ir augsta trauksmainības pakāpe un nepietiekami augsts noteiktu iemaņu līmenis, jo

- 1) pēc emocionāli psiholoģiskiem novērojumiem cilvēka kognitīvā sfēra maksimāli aktivizējas, ja cilvēku nenomāc distress vai frustrācija;

2) lai uzsāktu konkrētu inovāciju ieviešanu ikdienas darbā, nepieciešams apgūt jaunās pieejas realizācijas mehānismu automatiskajā līmenī. Tad, kad veci paradumi (novecojuši sociāli stereotipi un emocionālā trauksmainība) vājinās, rodas iespēja apgūt jaunus.

Šim mērķim sadarbībā ar Sanktpēterburgas universitātes psiholoģi J. Česnakovu tika adaptēts jauns psiholoģiski pedagoģiskais treniņš jeb mācību programma pēc Paolo Frajero metodes. Darbs aptver laika posmu no 1999. līdz 2001. gadam. Metodes nosaukums ir "Dialoga metode".

Mūsdienās dialoga metodes izmantošana ir uzsākta Brazīlijā (kopš 20. gadsimta 70. gadiem), tā ir adaptēta Zviedrijā (kopš 80. gadiem "Verdandi" organizācijā), Krievijā (kopš 1997. gada Sanktpēterburgā, J. Česnakova) un uzsākta tās izmantošana Latvijā (kopš 1999. gada, G. Svence).

Kā liecina G. Svences empīriskie pētījumi, psihologu un pedagogu mācībās pastāv šādas problēmas:

- 1) psiholoģi un pedagogi, kuri ieguvuši tradicionālu izglītību, turpina to izmantot visās mācību situācijās atbilstoši pieejai, ko P. Frajero sauc par "stāstījuma apmācību": daudz runā un pasniedz sevi kā skolotāju, maz orientējas uz auditoriju kā mācību procesa aktīvu subjektu;
- 2) psihologu un pedagogu vidū dominē noteikti profesionāli paradumi un prasmes, kas ir pretstatā ar tām prasmēm, kuras jāapgūst "dialoga skolotājam" – prasme klausīties, dibināt kontaktu ar katru audzēkni katrā stundā, prasme deleģēt atbildību, prasme izjust un izteikt (verbāli vai neverbāli) "profesionālu mīlestību" un interesi, prasme mācības pakārtot subjekta vajadzībām (ņemot vērā arī mācību programmu), priekšplānā izvirzot audzēkņu emocionālās vajadzības, prasme radīt interesi, priecīgas emocijas, mazināt emocionālu saspriņzinājumu. Un tikai tad var sākt informācijas sniegšanu, jaunās mācību vielas apguvi un reflektīvu prasmju un prasmes sniegt psiholoģisku atbalstu veidošanu;
- 3) lai aizvietotu vai mainītu novecojušo prasmi, vajadzīgs ilgs laika posms. Ar 1–2 nedēļu kursiem ir par maz, vajadzīga 6–12 mēnešu mācības vienreiz mēnesī 24 stundu laikā (t. i., 2–3 dienas pēc kārtas), izmantojot atbilstošus mājas uzdevumus ar mērķi realizēt kaut nelielu daļu no iegūtā savā ikdienas darbā. Pieredze rāda, ka 1–2 dienu kursi nedod vēlamos rezultātus, tāpēc psiholoģe G. Svence uzsāka ilgstošu "dialoga metodes" adaptāciju pastāvīgās grupās, empīriski pārbaudot hipotēzi – skolotāju (pieaugušo) mācībās vecas

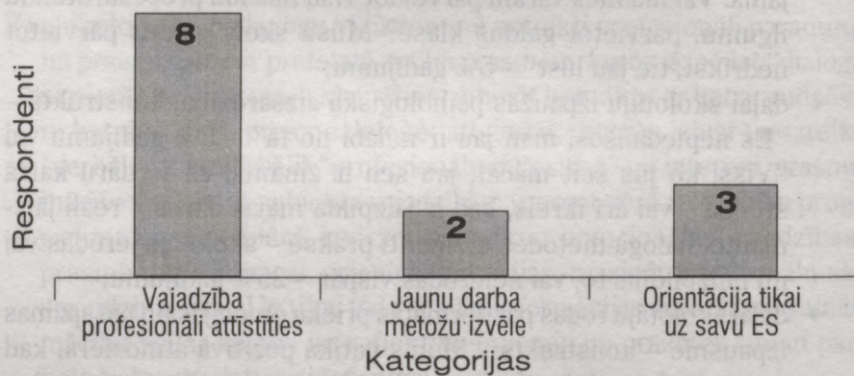
profesionālās prasmes, paradumus un stereotipus var mainīt tikai tad, ja

- ◆ jauna pieeja tiek pasniegta ilgstoši (vismaz 6 mēnešus);
 - ◆ ja tas notiek pēc īpaši sastādītas psiholoģiski pedagoģiskās programmas, kuras realizēšanas gaitā regulāri tiek atjaunots kontakts, uzturēta cieņa pret vajadzībām un interesēm, tiek mazināts emocionālais sasprindzinājums, notiek teorētisko atziņu interpretācija, verbāla refleksija, izmantojot grupas dalībnieku pieredzi un analizējot situāciju, deleģējot atbildību un pilnveidojot adekvātu atklāto jautājumu izmantošanu;
- 4) strādājot dažādās skolotāju grupās, G. Svence, izmantojot intervijas metodi un kontentanalīzi, ieguva sākotnējus hipotēzi apstiprinošus rezultātus, kā arī papildu rezultātus:
- ◆ daļai skolotāju pastiprinās vainas apziņas izpausme: refleksijās par nodarbībām 15% gadījumu tika saņemts šāds personiskais konstrukts, piemēram, “Es saprotu, cik nepareizi audzināju savus bērnus” vai “Es atkal un atkal nevaru pareizi uzdot atklātus jautājumus”;
 - ◆ daļai skolotāju pastiprinās noteiktas emocijas, piemēram, dusmas – konstrukts “Šīs metodes izmantošana skolā nav iespējama. Vai tad mēs varam pārveidot visu mācību procesu, stundu ilgumu, pārvietot galdus klasē? Mūsu skolā galdus pārvietot nedrīkst, tie jau lūst” – 5% gadījumu;
 - ◆ daļai skolotāju izpaužas psiholoģiskā aizsardzība, konstrukts – “Es nepiedalīšos, man jau ir nelabi no tā” – 5% gadījumu vai “Viss, ko jūs šeit mācāt, jau sen ir zināms, es to daru katrā stundā”, vai arī ikreiz, kad ir jāizpilda mājas darbs – reāli jāizmanto dialoga metodes elementi praksē – skolotājs ierodas vai nu neizpildījis to, vai neierodas vispār – 25% gadījumu;
 - ◆ daļai skolotāju rodas pastiprinātas prieka emocijas un pašapziņas izpausme – konstrukts: “Mums patika pozitīvā atmosfēra, kad var atpūsties, atbrīvoties” vai “Tagad es saprotu, ka pareizi audzināju savus bērnus. Man pārmeta, ka esmu slikta, tāpēc ka neko nedaru bērnu vietā, bet izrādās, ka tā ir atbildības pārņemšana” – 15% gadījumu;
 - ◆ daļa skolotāju izmanto vai mācību rezultātā uzsāk izmantot dialoga metodes elementus kā profesionālajā darbībā, tā arī personiskajā dzīvē, saskarsmē ar tuviniekiem, konstrukts – “Katru stundu es sāku ar jautājumiem – kas ir jauns, kas labs?” vai “Katrā stundā mēs ejam aplī un audzēkņi atzīst, ka beidzot ir ieraudzījuši

klasesbiedru sejas” vai “Strādājot pēc šīs metodes, pēc pāris mēnešiem es ievēroju, ka mani bērni jau spēj verbalizēt savas izjūtas un domas” – 35% gadījumu.

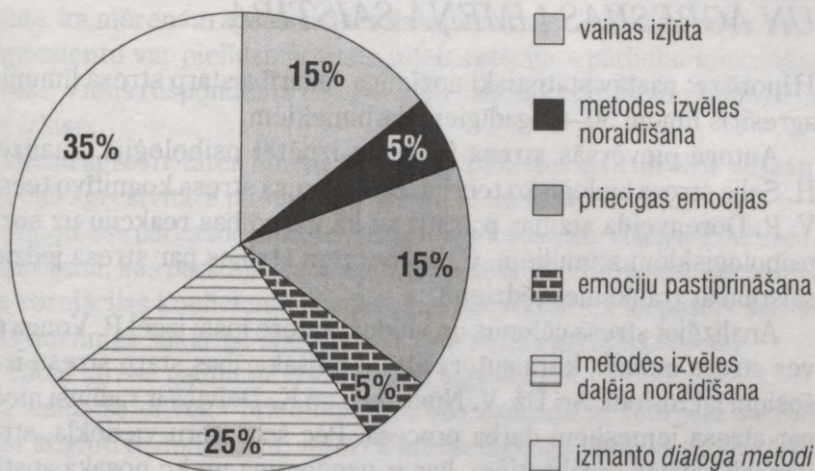
Turpinot darbu, nepieciešams veikt arī citus empīriskus un kvalitatīvus mērījumus, piemēram, trauksmainības līmeņa dinamikas, audzēkņu motivācijas un jūtu dinamikas mērījumus konkrētā stundā. Pēc N. Kuzminas domām, tieši izmaiņas izjūtās ir galvenais kritērijs, pēc kura var noteikt darba rezultātus. Tātad profesionālās motivācijas attīstības pamatā ir iespēja mazināt distresu un emocionālu sasprindzinājumu, radīt prieka emocijas, attīstīt refleksijas prasmi, Taču saikne starp vajadzību profesionāli attīstīties un inovatīvo metožu aktīvu izmantošanu novērota tikai 30 skolotājiem (pēc korelācijas koeficienta – $\phi = 0,4$). Savukārt saikne starp vajadzību profesionāli attīstīties, inovatīvo metožu aktīvu izmantošanu un inovatīvo filozofiju – tikai 10 skolotājiem (pēc korelācijas koeficienta – $\phi = 0,13$).

1. diagramma. Skolotāju vajadzību, darba metožu un uzskatu par audzināšanu kategorijas



Analīze: 1. diagrammas rādītāji uzskatāmi parāda starpību starp vajadzību profesionāli attīstīties, jaunu metožu pielietošanu un pedagoģisko filozofiju.

2. diagramma. Skolotāju grupas psiholoģiskā stāvokļa novērošana, strādājot pēc P. Frajero metodes



Analīze: kā rāda četru mēnešu novērojumi, 35% skolotāju sāk izmantot dialoga metodi klasē vai saskarsmē vispār; 30% – turpina noraidīt jaunu metožu ieviešanu (5% dara to aktīvi), 30% – pauž pozitīvas vai negatīvas emocijas – 15% no viņiem izrāda pozitīvas emocijas).

Interpretācija: lielākā daļa skolotāju atrodas emocionālā saspringtā stāvoklī. Kamēr kognitīvajā sfērā ilgs emocionāli negatīvs stāvoklis, tikmēr skolotāji kognitīvi un konatīvi (pašregulatīvi) neuztvers jaunu inovatīvo informāciju, līdz ar to pretosies pārmaiņām savā ikdienas darbā. Noraidīšana (5% – aktīva) liecina par aizsardzību un agresiju. Ar šiem skolotājiem ir grūtāk strādāt, taču pēc 3 treniņiem tiek novērots lūzums: vai nu notiek pozitīvas pārmaiņas, vai nodarbību apmeklējums tiek pārtraukts.

Tātad var secināt, ka skolotāji ar izteiktu vajadzību pēc profesionālām pārmaiņām izrāda aktivitāti inovāciju izmantošanā: pastāv vidēji cieša korelācija starp profesionālās izaugsmes vajadzību un inovatīvo metožu izmantošanu klasē (0,4), nav novērota izteikta korelācija starp vajadzību profesionāli pilnveidoties un inovatīvo pedagoģisko filozofiju, kuras mērķis ir attīstīt bērnu spēju atbildēt par savu rīcību, spēju izdarīt izvēli ($\phi = 0,13$).

Sastopoties ar skolotāju emocionālajiem pārdzīvojumiem, autori ieinteresēja stresa pētījumi arī citās pieaugušo profesionālajās grupās.

4. TEMATS – 30–40-GADĪGU UZŅĒMUMĀ STRĀDĀJOŠU CILVĒKU STRESA UN AGRESIJAS LĪMEŅA SAISTĪBA

Hipotēze: pastāv statistiski nozīmīga sakarība starp stresa līmeni un agresijas līmeni 30–40-gadīgiem darbiniekiem.

Autore pievērsās stresa jēdziena izpētei psiholoģijā, analizējot H. Selje stresa bioloģisko teoriju, R. Lazarusa stresa kognitīvo teoriju, V. R. Dorenveida atziņas par stresu kā uzvedības reakciju uz sociāl-psiholoģiskiem stimuliem, Č. Spilbergera atziņas par stresa jēdziena saistību ar trauksmes jēdzienu.

Analizējot stresa cēloņus un veidus, autore īpaši izceļ P. Vonga dzīves stresa modeli, kurā autors attēlo mijsakarības starp stresu izraisošiem faktoriem. Arī Dž. V. Ņūstroms un K. Deiviss ir radījuši modeli par stresa iemesliem darba procesā. Pēc šo autoru viedokļa, stresa iemesli saistās ar faktoriem, kas ir uzņēmumā un ko nosaka apstākļi ārpus darba. Individuālās atšķirības nosaka, vai darbinieks uz stresu reaģēs pozitīvi, vai negatīvi. Sekas var būt kā konstruktīvas, tā arī destruktīvas, kā ilglaicīgas, tā arī īslaicīgas. Darba stresa cēloņu vidū autori min šādus: pārslodze darbā, laika slodze, zema līmeņa vadības kvalitāte, nedrošības izjūta, neaizsargātība, pilnvaru un pienākumu nelīdzsvarotība, lomu konflikti un neskaidrība, atšķirības starp uzņēmuma un darbinieku vērtībām, jebkura tipa izmaiņas (pirmkārt, radikālas un nestandarta) un frustrācija.

Menedžmenta teorijas autori V. Praude un J. Beļčikovs skaidro, ka pārslodze vai nepietiekama darba slodze ir plaši izplatīts un saprotams stresa iemesls.

Analizējot agresijas jēdzienu psiholoģijā, autore apskatīja Ē. Fromma, R. Bertona un D. Ričardsones, A. Banduras un L. Berkoviča teoriju par agresijas izcelsmi, atzīmējot gan kopīgās, gan atšķirīgās teoriju iezīmes.

Praktiskajā pētījumā piedalījās N pilsētas pašvaldības uzņēmuma 130 darbinieki: 15 vīrieši un 15 sievietes vecumā no 30 līdz 40 gadiem. Izlases dominējošs sastāvs ir cilvēki ar augstāko izglītību (63%), 20% ir ar vidējo izglītību un 17% – ar nepabeigtu augstāko izglītību.

Stresa līmeņa izpētei tika izmantota ASV psihologa Džona Adamsa “Stresa izpausmes” anketa. Taču agresijas līmeņa noteikšanai – A. Asingera tests “Agresijas novērtējuma attiecības”.

Pamatojoties uz stresa līmeņa aptaujas “Stresa izpausmes” atrisinājumu, pieļaujama stresa līmenis atbilst 50% no izlases. Pieļaujama

stresa līmenis ir 33% sieviešu un 67% vīriešu. Paaugstināts stress līmenis ir 60% sieviešu un 33% vīriešu.

Balstoties uz agresijas līmeņa noteikšanas testa rezultātiem, autore secina, ka mērenam agresivitātes līmenim atbilst 76% no izlases, 24% respondentu var pielīdzināt testa interpretāciju – pārlietu miermīlīgi cilvēki. Viens respondents ir ieguvis 30 balles, kas ir viszemākais rādītājs izlasē.

Zemu agresivitātes līmeni uzrādījuši 13% sieviešu un 33% vīriešu. Mērena agresivitāte piemīt 87% sieviešu un 67% vīriešu.

Hipotēzes pārbaudei autore izmantoja Pīrsona korelācijas koeficienta aprēķinu, kas parādīja, ka izvirzītā hipotēze apstiprinājās. Aprēķinātais korelācijas koeficients bija 0,8, kas liecina par to, ka pastāv statistiski nozīmīga sakarība starp stress līmeni un agresijas līmeni.

Tātad stress gadījumā izpaužas arī agresija.

Pieauguša cilvēka brieduma attīstība saskaņā ar teorijām saistās arī ar kognitīvo domāšanu, autori ieinteresēja hipotēze, ka produktivitāte un radošums, ko pavada pozitīva sociālā pieredze, sasniegumi un rezultativitāte, psiholoģijā (arī akmeoloģijā un pozitīvajā psiholoģijā) tiek saistīti ar diverģento domāšanu, kreativitātes līmeni un sociālo intelektu, kā arī ar adekvātu pašvērtējumu. Īpaši svarīgs autorei likās pētījums par izglītības līmeņa un diverģentās domāšanas sakarību, jo tas sasaucas ar pirmo akmeologu Krievijā atklājumiem (Ananjevs, Bodaļovs, Kuzmina), ka pastāv sakarība starp izglītības motivāciju un dzīves jēgas izjūtu.

5. PĒTĪJUMS – SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU DIVERĢENTĀ DOMĀŠANA BRIEDUMA GADOS

Hipotēze: pastāv sakarība starp indivīda izglītības līmeni un diverģento domāšanu brieduma vecumos.

Pētījumā piedalījās 180 vīrieši un 180 sievietes vecumā no 30 līdz 35 gadiem ar dažādu izglītības līmeni (pamatskolas, vidējo un augstāko).

Radošās spējas un radošo personību kopumā pēta R. Bebre, R. Garleja, A. Lasmane, Ā. Karpova, M. Vidnere un V. Hibnere. Ārzemēs – Dž. Gilfords, E. Torencs, V. Družiņins, M. Holodnaja, R. Stenbergs, E. de Bono, M. Runko, M. Balenda un citi.

Lai pētītu sakarības starp indivīda izglītības līmeni un diverģento domāšanu, vispirms nepieciešama domāšanas procesa un tā raksturīgāko iezīmju analīze, tad – diverģentās domāšanas veida un ar to saistīto

konceptiju raksturojums. Apkopojot Edvarda de Bono uzskatus par vertikālās un laterālās domāšanas veidiem, autore secina, ka cilvēkam piemīt un arī nepieciešami abi iepriekš minētie domāšanas veidi un, raugoties no informācijas izmantošanas viedokļa, vertikālais domāšanas veids tiek izmantots, lai varētu nonākt pie kāda risinājuma, turpretim laterālais domāšanas veids informāciju izmanto kā sava veida stimulu, lai tiktu izmainītas iesīkstējušās kognitīvās shēmas.

Autore konstatē, ka diverģento domāšanu pētījuši daudzi autori, viņu teorijas un pētījumi norāda, ka diverģentā domāšana un radošā domāšana ir līdzīgas tajā ziņā, ka abos gadījumos tiek aprakstīta cilvēka spēja meklēt daudzus risinājumus. Radot kādu ideju vai risinot kādu problēmu, diverģentā domāšana ir saistīta ar radošajām spējām. Radoši domājošs indivīds vienmēr tiek orientēts uz citu nestandarta un alternatīvu risinājumu paņēmieni meklēšanu.

Vecumu no 28 līdz 35 gadiem zinātnieki dēvē par pasaules sakārtošanas periodu. Šī vecumposma īpatnību nozīme tieši šajā periodā indivīda identitātes attīstībā vai nu sasniedz, vai nesasniedz piepildījumu. Te liela nozīme ir profesijai, ģimenei, statusam sabiedrībā, sevis realizēšanai, karjeras izaugsmei, atbildības izpratnei. Pasaules sakārtošana notiek caur materiālo un garīgo sfēru.

Kā norāda psiholoģijas zinātnes dati, tieši brieduma gados cilvēks sasniedz savu spēju attīstības virsotnes radošajā un profesionālajā darbībā. Brieduma psiholoģija īpaši pievēršas profesionālās izaugsmes periodam, kad personībai ir lielo iespēju laiks, potenču maksimizācija. Brieduma perioda pieeja profesionālai motivācijai akcentē radošā potenciāla nozīmi karjerā un viņa pašrealizācijas pakāpē. Psiholoģijā zinātnieki to saista ar

- ♥ individuālajām personības iezīmēm (dzimums, vecumposms, ģimenes ietekme u. c.);
- ♥ rezultativitāti;
- ♥ ievirzēm, attieksmēm, virzību;
- ♥ spējām;
- ♥ emocionālajām un gribas īpašībām;
- ♥ prasmēm, vides ietekmi;
- ♥ iekšējo gatavību pārmaiņām;
- ♥ pašvērtējumu u. c.

Tieši šos faktorus uzskatu par savam pētījumam būtiskiem, īpaši izceļot brieduma vecumposma īpatnības.

Analizējot radošo domāšanu, uzskatu, ka visbūtiskākā šī vecumposma pazīme ir spēja vienoti sakopot gan patību vienojošos, gan

atšķirīgos aspektus. Domāšanas procesā cilvēks iemācās uztvert dzīves savstarpēji saistītos, taču atšķirīgos "polus", bet par radošās domāšanas visadekvātāko izpausmi kļūst pati jaunrade kā patiesā personiskās patības sfēra, kā cilvēka dzīves darbības produktīvais paņēmiens.

Rezultātu analīze pētījumos liecina, ka domāšanas stils un indivīda spējas nav atkarīgas no dzimuma, bet no individualitātes nobriešanas, personības attīstības un personības psihiskajām un fizioloģiskajām īpatnībām.

Radošu personību raksturojoši nosacījumi ir šādi: indivīdiem raksturīgas tādas iezīmes kā polifunkcionālisms, tiem nav stereotipiskas domāšanas, bet radoša domāšana, augsts aktivitātes līmenis, savdabīgs darba un dzīves režīms, augstas darbaspējas, attīstīta emocionālā sfēra. Radošas personības brieduma kvalitatīvo līmeni šajā vecumposmā raksturo personības pašpilnveidošanās process, akcentēta uzmanība pašizziņai un pašvērtējumam, kā arī stabilas sociālās attiecības, pilnvērtīgas saskarsmes loma, starppersonu saskarsmes kā vērtības apzināšanās.

Diverģentās domāšanas izpausmju (t. i., kreatīvo spēju) izpētē autore balstās uz Dž. Gilforda, E. Torensa, Ļ. Vigotska atziņām. Viņi uzskata, ka diverģentā domāšana ļauj cilvēkam analizēt un kombinēt pieredzi jaunā, daudz radošākā veidā un diverģentā domāšana determinē radošās spējas: determinē variatīvus risinājumus situācijās, ko raksturo domu plūdums – daudzu ideju izvirzīšana un izvērtēšana.

Salīdzinot un analizējot Dž. Gilforda, E. Torensa, K. Teilora un G. Grubera teorijas un pētījumus, autore secina, ka kreativitāte ir pastāvīgs faktors, kas ir saistīts ar radošo domāšanu un nav saistīts ar indivīda intelektu. Tajā pašā laikā H. Aizenks, R. Stenbergs, D. Vekslers un L. Termens apgalvo, ka augsti attīstītas dažādas radošās spējas ir saistītas ar intelekta rādītāju un domāšanu. Tātad, runājot par radošo spēju attīstību un intelektuālajām spējām, zinātnieku domas dalās, tomēr autore vairāk piekrīt viedoklim, kas postulē radošās spējas kā atsevišķas, intelektuālajām spējām nepakārtotas, vienlaicīgi nenoliedzot intelekta ietekmi uz radošā procesa rezultāta kvalitāti, kas iekļaujas radošo spēju struktūrā, pēc iespējas augstāku realizācijas līmeni, piemēram, uz spēju patstāvīgi izvirzīt problēmas.

Zinātniskās literatūras teorijas un pētījumi liecina, ka diverģentās domāšanas process norit "dažādos virzienos" un ar tā palīdzību cilvēks nonāk pie negaidītiem secinājumiem un rezultātiem, pamatā risinot esošu konkrētu problēmu, kam seko produktīvi meklējumi domās, balstoties uz problēmas saturisko aspektu, kur diverģentā domāšana determinē kreatīvās spējas, kuras savukārt nosaka elastība – spēja

producēt daudzveidīgas idejas; spēja generēt lielu ideju daudzumu; spēja pilnveidot objektu, pievienojot tam detaļas; oriģinalitāte – spēja uz dažādiem kairinātājiem sniegt nestandarta atbildes.

Bet, runājot par kreatīvu rezultātu, var rasties problēmas, jo nav precīza formulējuma, kas varētu noteikt “kreatīva rezultāta” parametrus. Kopumā ņemot, kreativitātes raksturojumi saistās ar radošās domāšanas likumsakarību kompleksu, kuri parādās noteiktā produktīvā vai profesionālā darbībā.

Darba autore uzskata, ka mūsdienu izglītības filozofija uzsver sevis izziņāšanas un sevis izpratnes nepieciešamību, tādējādi izglītība kļūst par līdzekli personības pašrealizācijai. Izglītības nostādnes teorētiskie pamati ietver trīs pamatidejas:

1. Cilvēkam ir aktīva, darbīga attieksme pret sevi un apkārtējo pasauli.
2. Subjekta aktivitāte realizējas radošā attieksmē pret apkārtējo pasauli.
3. Radoša, daudzveidīga darbība ir pamats interešu un motivācijas attīstībai, personības izaugsmei kopumā.

S. Rubinšteins ir izteicis domu, ka mācību afektīvā puse nav atdalāma no kognitīvās, it īpaši izglītības jomā, kur centrālā vieta būtu ierādāma ne vien uzskatāma rezultāta iegūšanai, bet gan izglītībai kā radošas izglītošanas un audzināšanas organizācijai un vadīšanai kopumā, kuras gaitā attīstās personības radošais potenciāls un kreativitāte.

Pedagoģiskais un psiholoģiskais process kā īpaša sociāla parādība iegūst savu dzīvotspēju, pateicoties radošās domāšanas un radošās darbības attīstībai un iedziļinoties darbības sistēmā, kurā tiek realizētas cilvēka potenciālās iespējas un notiek to pilnveidošanās. Šādas pieejas auglīgumu personības attīstības jomā pierādīja P. Pidkastija, G. Ščukina, T. Šamova. Šo zinātnieču pētījumu rezultātā noskaidrojās, ka cilvēka radošās domāšanas un radošas darbības spējas nosaka viņa intereses. Intereses veicina spēju veidošanos, un savukārt pašu spēju attīstība padziļina un bagātina tās.

K. Šai un S. Strotera savā pētījumā apsekoja 500 nejauši izvēlētu cilvēku vecumā no 20 līdz 70 gadiem (ar piecu gadu intervālu) radošās domāšanas spējas. Rezultāti parādīja, ka cilvēkiem, kuri pieder jaunākai paaudzei, ir augstāki rādītāji. Turklāt rezultāti liecināja, ka cilvēkiem piecu gadu laikā netiek novērotas kaut kādas izmaiņas. Vispārējais intelekts paliek nemainīgs apmēram līdz 60 gadu vecumam, bet radošās domāšanas testus vislabāk veica cilvēki no 35 līdz 45 gadu vecumam. Izziņas funkciju vecumposma izmaiņu pētījumu dati liecina par to, ka

“kristalizētās” funkcijas ir maz atkarīgas no novecošanas procesa, to struktūra nemainās un tās var trenēt. Kas attiecas uz “ātruma spējām”, tad tās mazinās pēc 60 gadu vecuma.

Arī analizējot amerikāņu speciālista A. Anastazi pētījumus, intelektuālo spēju aktivitātes samazināšanās ir novērojama tikai pēc 60 gadu vecuma, bet pirms tam vidējo rādītāju atšķirība dažādām vecuma grupām ir izskaidrojama ar izglītības līmeņa un kultūras rādītājiem. Intelektuālo un radošo spēju attīstībai jebkurā vecumā ir divas puses – kvantitatīvā un kvalitatīvā. Kvantitatīvo izmaiņu būtība meklējama attīstības pakāpē, līmenī, taču kvalitatīvās izmaiņas saskatāmas domāšanas procesu struktūras izmaiņās: svarīgi ir nevis tas, kādus uzdevumus veic cilvēks, bet gan kādā veidā viņš to dara, un radošā domāšana dod iespēju izprast iespējamās situācijas dažādus variantus, izmantojot atšķirīgas pieejas uzdevumiem.

Apkopojot psihologu atziņas, darba autore secina, ka domāšanas spējas veiksmīgi attīstīsies mācību procesā, ja

- ♥ tajā notiks radošu pamatu padziļināšana, mācību izzinošā procesa transformācija, kas veicina pieredzes uzkrāšanos cilvēkā un attīsta viņa radošās izziņas potenciālu;
- ♥ tajā notiks brīvības paplašināšana tādā nozīmē, ka pieaugs individuālā mācību varianta izvēles iespējas, kā arī iespēja brīvi pašrealizēties, radoši pašveidoties, kas savukārt palielina iespēju attīstīt savas individuālās spējas;
- ♥ personiski profesionālajā saskarsmē notiks cilvēka pozitīvā Es-koncepcijas attīstība, balstoties uz savu spēju un individualitātes apzināšanos, kas veicina indivīda neatkarīgām un nelīdzināšanās citiem izpausmi;
- ♥ mācību profesionālās darbības gaitā attīstīsies profesionālā interese, notiks savu spēju un atbildības savai profesijai apzināšanās, kas veicina patstāvīga personiski profesionāla attīstības modeļa izveidošanu.

Teorētiskās literatūras analīze ļauj secināt, ka izglītības nozīme un izglītošanās rezultāts ir indivīda iegūtā kognitīvā izaugsme (psihisko struktūru izmaiņas, informācijas apjoms, psihiskās darbības funkcionēšana), pragmatiskais rezultāts (prasmes, iemaņas), emocionālais gandarījums, radošās domāšanas attīstība, kā arī mērķtiecīga personības attīstība kopumā. Zinātniskās literatūras analīze ļauj secināt, ka indivīda radošās domāšanas, spēju attīstība un radošs izglītības process ir savstarpēji saistīti un savstarpēji ietekmējoši procesi, jo mācību darbība tiek virzīta uz personības attīstību, tās potenciālajām īpašībām, tāda

darbība ir raksturojama kā radoša, t. i., radošā domāšana tiek izprasta ne vien kā nepieciešamo darbības veidu apgūšana, ko veicina radošu uzdevumu risināšana, bet arī kā radīšanai zīmīgo personisko īpašību attīstības process.

Praktiskajā pētījumā autore izmantoja trīs empīriskās metodes: dokumentācijas izpēti, kas dod iespēju noskaidrot pētāmā cilvēka izglītības līmeni, kas ir nepieciešams, lai iegūtu precīzus rezultātus izvirzītās hipotēzes pārbaudei; E.Torensa neverbālo subtestu "Attēlu pa-beigšana", kur īpašs akcents tiek likts uz to, lai noskaidrotu neverbālo kreativitāti (attēlotā radošā domāšana) – kā spējas "radīt" jaunu, oriģinālu produktu minimālās verbalizācijas apstākļos; kā arī S. Mednika verbālās kreativitātes testu.

Pētījumā piedalījās 36 cilvēki (18 sievietes un 18 vīrieši), no kuriem 12 bija ar pamatskolas izglītību, 12 – ar vidējo izglītību un 12 – ar augstāko izglītību. Pētāmie cilvēki bija dažādu tirdzniecības organizāciju darbinieki.

Pētāmie dalībnieki bija vecumā no 30 līdz 35 gadiem.

Lai pārbaudītu izvirzīto hipotēzi, tika izmantota statistiska metode – Pirsona korelācijas koeficients.

Tika iegūti šādi rezultāti:

1. Gan sievietēm, gan vīriešiem ar augstāko izglītību testu rezultāti būtiski neatšķiras, tātad gan pie neverbālā subtesta, gan pie verbālā kreativitātes testa iegūto rezultātu rādītāji ir gandrīz vienādi, daļai pētāmo rezultāti ir augstāki, risinot E.Torensa neverbālo subtestu, bet daļai – risinot S. Mednika verbālo testu, kas savukārt ļauj secināt, ka radošā domāšanas procesa rezultāti abos testos oriģinalitātes rādītāju pauduši vienādi.
2. Arī cilvēki ar vidējo izglītību ir uzrādījuši ļoti līdzīgus rezultātus.
3. Sievietēm un vīriešiem ar pamatizglītību radošo testu risināšanas un oriģinalitātes rādītāji bija vienādi.

Interesanti analizēt testu rezultātus cilvēkiem ar dažādu izglītības līmeni. Kā izrādījās, arī šajās attiecībās rezultāti ir praktiski vienādi. Pēc šo rezultātu analīzes izteikta varbūtība, ka izglītības līmenis nav pats noteicošais radošas domāšanas līmenī. Tas arī pierāda zinātnieku apgalvojuma "**personības radošo potenciālu nosaka ne tikai iegūtais izglītības līmenis, bet galvenais noteicošais ir indivīda darbības motivācija, vērtīborientācija, kognitīvo procesu attīstība, psihisko potenču realizācija**" patiesību.

Pētījuma lielākais ieguvums bija sakarības atrašana starp abiem testiem, jo cieša sakarība pastāv starp iepriekš minētajiem izmantota-

jiem testiem radošās domāšanas noteikšanai. Šeit korelācijas koeficients ir 0,914211, kas pierāda augstu testu savstarpēju mijiedarbību attiecībā uz iegūtajiem respondentu radošās domāšanas rezultātiem.

6. PĒTĪJUMS – SASNIEGUMU MOTIVĀCIJAS UN KONTROLES LOKUSA SAKARĪBA

Izvirzītā hipotēze – pastāv saistība starp sasniegumu vajadzību un darba kontroles lokusu.

Pētījuma gaitā tika izveidota šāda paradigma:

Motivācija ↔ Sasniegumu vajadzība ↔ Kontroles lokuss ↔ Darba kontroles lokuss

Pētījuma ietvaros tika izveidotas šādas definīcijas:

Motivācija – psiholoģijas literatūrā dažādi formulēts jēdziens, kas apzīmē cilvēka apzinātus vai neapzinātus iekšējos psihiskos spēkus, kas mudina darboties. Motivācija atbild uz jautājumu – kādēļ tā, bet ne citādi rīkojas konkrētais cilvēks?

Terminu *motivācija* lieto, lai

- 1) apzīmētu faktoros – vajadzības, motīvi, mērķi, nodomi utt.;
- 2) apzīmētu procesu, kas stimulē darbību.

Motīvs – psiholoģijas literatūrā daudzveidīgi formulēts jēdziens, kas apzīmē instinktīvus impulsus, bioloģiskas tieksmes, intereses, vēlmes, ideālus, vērtības utt. Motīvi mudina uz darbību. *Motīvs* – dispozīciju kopums.

Vajadzības – vairāk vai mazāk pastāvīgs darbību, enerģijas un informācijas nepieciešamības apzīmējums, kas nepieciešams indivīda veiksmīgai funkcionēšanai un attīstībai,

Sasniegumu vajadzība – noturīga kognitīva un konatīva (gribas un centienu) vēlme, virzība sasniegt vēlamo rezultātu dažādās darbības sfērās. Cilvēka darbība jāvērtē kā ilgstoša, cikliska dispozīcija un situāciju savstarpēja iedarbība.

Sajūtas, uztvere, atmiņa, iztēle, uzmanība, domāšana, spējas, temperaments, raksturs, emocijas regulē cilvēka uzvedību, bet motīvi un motivācija mudina darboties.

Introversija-ekstraversija (uz iekšu, uz āru pavērsts, pagriezts) – jēdziena iedibinātājs K. G. Jungs; introversija paredz pasaules uztveri, vadoties no sava priekšstata vai pārdzīvojuma un atgriežoties savā iekšējā pasaulē, bet ekstraversija ir orientēšanās uz apkārtējās vides

objektīvo saturu un ieešana savā iekšējā pasaulē tikai uz brīdi, lai pēc tam atgrieztos sociālajā vidē. Cilvēka introversija/ekstraversija ir saistītas ar viņa nervu sistēmas īpašībām.

Iekšējie darbības mudinājuma faktori (personības dispozīcija) – motīvi, vajadzības, mērķi, nodomi, vēlmes, intereses utt.

Ārējie darbības pamudinājuma faktori (situatīvā motivācija) – stimuli, ko nosaka situācija. Ārējie faktori ir savstarpēji cieši saistīti un ietekmē cilvēka darbību. Viens cilvēks uz vienu un to pašu jautājumu var atbildēt dažādi. Turklāt cilvēku būtiski ietekmē subjekta emocionālais stāvoklis.

Internalizācija ir process, kurā indivīds pats kontrolē savu karjeras izaugsmi un labvēlīgos apstākļus darbā, bet **eksternalizācija** ir process, kurā to kontrolē citi vai apstākļu sakritība.

Kontroles lokuss pieder pie indivīda uzskatiem par to, kas izraisa noteiktus rezultātus, kas noteic kādas situācijas un izvēles rezultātu.

Darba kontroles lokuss nosaka internalizāciju vai eksternalizāciju darba apstākļos un attiecas uz indivīda ticības pakāpi, cik lielā mērā viņš ir spējīgs kontrolēt notikumus darbā.

Tika izmantotas šādas testa metodes – J. M. Orlova *Sasniegumu vajadzības* tests (izstrādāts 1978. gadā) un Pola E. Spektora metodika “Darba kontroles lokuss”. Darba kontroles lokusa skala (DKLS) ir 16 instrumentu vienības.

Testa izstrāde ir balstīta uz priekšstatu par sasniegumu vajadzību no F. Hopes “ES” koncepcijas. Vēlāk šis jēdziens tika pārveidots kā “sasniegumu motīvs”, ko H. Hekhausens raksturoja kā centienus paaugstināt savas prasmes, uzturēt tās pēc iespējas augstākā līmenī tajos darbības virzienos, kuros sasniegumi tiek uzskatīti par obligātiem. Tests izstrādāts, lai noteiktu cilvēka vajadzību sasniegt vēlamu rezultātu dažādās darbības sfērās.

Jo vairāk ballu tiek iegūts, jo izteiktāka ir respondenta nepieciešamība pēc sasniegumu vajadzības.

Pola E. Spektora metodikā “Darba kontroles lokuss” darba kontroles lokusa skala (DKLS) ir 16 instrumentu vienības, kas izveidotas, lai novērtētu kontroles ticamību darbavietā.

Izlases raksturojums.

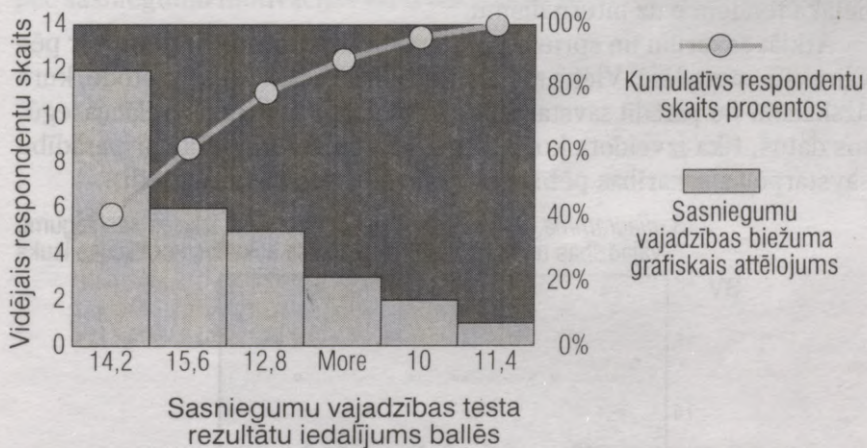
Dati tika ievākti organizācijā X. Izlases kopskaits ir 30 respondenti. Dzimuma sadalījums nav vienāds, pētījumā piedalījās 26 sievietes un 4 vīrieši. Visiem respondentiem ir augstākā izglītība, testa aizpildīšanā piedalījās respondenti vecumā no 20 līdz 29 gadiem – 11 cilvēki, no 30

līdz 39 gadiem – 11 cilvēki, no 40 līdz 49 gadiem – 4 cilvēki un no 50 līdz 59 gadiem – 4 cilvēki. Nostrādātais laiks uzņēmumā X ir mazāk par 1 gadu – 2 cilvēkiem, no 1 līdz 2 gadiem – 6 cilvēkiem, no 3 līdz 5 gadiem – 9 cilvēkiem, no 6 līdz 8 gadiem – 6 cilvēkiem, no 9 līdz 10 gadiem – 5 cilvēkiem un vairāk par 10 gadiem – 2 cilvēkiem. Testu respondenti izpildīja individuāli.

Pētījumā iegūto datu atspoguļojums, analīze un interpretācija.

Lai pierādītu izvirzīto hipotēzi, tika veikta Pirsona korelācija. Pirsona korelācijas koeficientu izmanto nepilnīgas lineārās sakarības ciešuma noteikšanai, kad, pieaugot (vai samazinoties) viena mainīgā lieluma vērtībām, pieaug vai samazinās otra mainīgā lieluma vērtību vidējie lielumi. Analizējot testa rezultātus, var secināt, ka starp sasniegumu vajadzību un darba kontroles lokusu uzņēmumā X aptaujātajiem respondentiem sakarība nav izteikta, tā ir vērojama tendenču līmenī.

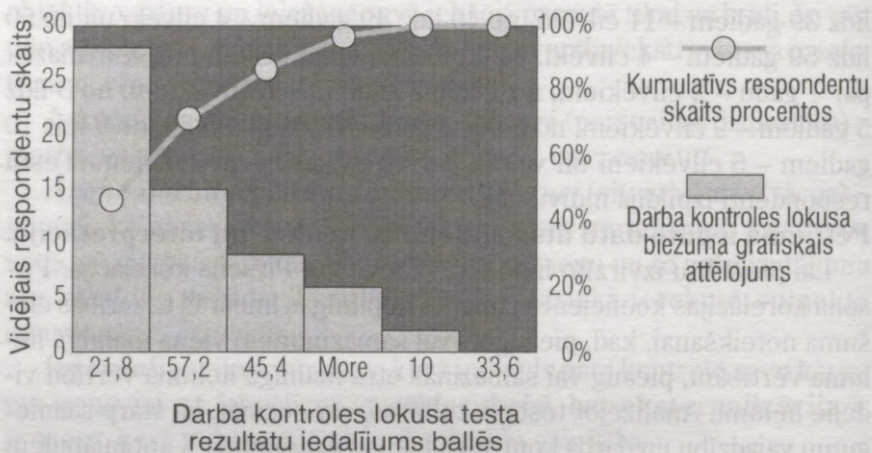
Lai noskaidrotu sasniegumu vajadzības un darba kontroles lokusa testu rezultātu sadalījuma blīvumu, kā arī integrālo biežumu procentos, tika izveidota histogramma un kumulāti.



14. attēls. Sasniegumu vajadzības testa histogrammas un kumulāta grafiks

Jo vairāk tiek iegūtas balles, jo izteiktāka ir respondenta nepieciešamība pēc sasniegumiem. Novērtēšanas skala no 0 līdz 23 ballēm.

Analizējot rezultātus, secināju, ka neviens no aptaujātajiem respondentiem nav ieguvis maksimālo ballu skaitu. 14. attēlā redzam, ka 12 respondenti ir ieguvuši 14,2 balles, 6 respondenti ieguvuši 15,6 balles, 5 respondenti ieguvuši 12,8 balles, pārējie respondenti ieguvuši balles robežās no 10 līdz 11,4.

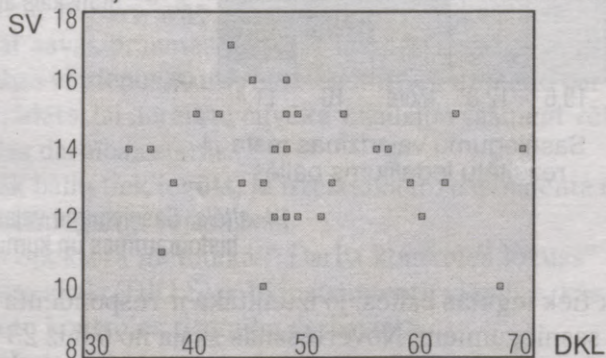


15. attēls. Darba kontroles lokusa histogrammas un kumulāta grafiks

Nemot vērā, ka darba kontroles lokusa testā visi internāli orientētie jautājumi tika pārveidoti par eksternālajiem jautājumiem, tad, salīdzinot apstrādātos rezultātus, varam secināt, jo zemāks testa rezultāts, jo lielāka tendence uz internālismu.

Atklāt sakarību un spriest par to raksturu, formu, virzienu var pēc vairākām metodēm. Viena no tām ir grafiskā attēlošanas metode, kurā uzskatāmi var parādīt savstarpēju sakarību. Lai ilustrētu korelācijā iegūtos datus, tika izveidota korelācijas diagramma un pētīts ar parādību savstarpējās sakarības pētīšanas grafisko attēlošanas metodi.

3. diagramma. 25–59 gadus vecu darbinieku izlases sasniegumu vajadzības un darba kontroles lokusa sakarību korelācijas lauks



Sakarība nav vērojama, jo korelācijas diagrammā ir redzams haotisks punktu sakopojums, kas iztēlē veido apli, dažām x vērtībām atbilst dažas y vērtības bez noteiktām tendencēm. Ja starp parādībām reāli pastāv sakarība, tad punkti, kas attēlo datu kopas vienības ar tām

atbilstošām faktorālās pazīmes nozīmēm, grafikā koncentrējas ap kādu iedomātu ģeometrisku līniju, un ir pamats uzskatīt, ka starp pazīmēm pastāv tai atbilstošas formas un virziena sakarības. Pamatojoties uz teoriju un aplūkojot 3. diagrammu, redzam, ka starp faktorālo un rezultatīvo pazīmi nav sakarības, jo pētāmās datu kopas vienības ir izkliedētas korelāciju laukā.

Izvirzītā hipotēze, ka pastāv 25–59 gadus vecu darbinieku vajadzība pēc sasniegumiem un darba kontroles lokusa sakarības nav apstiprinājusies (Pirsona $r = -0,162$), tā ir vērojama tikai tendenču līmenī. Iespējams, ka sakarības ir konstatējamas skaitliski lielākās pētāmās grupās, pielietojot vairākas metodes.

Viens no testiem "Sasniegumu vajadzība" nav adaptēts Latvijas apstākļos, tādēļ neparādās korelācija. Iespējams, testa aizpildīšana darba dienas beigās deva neuzmanīgu testa aizpildīšanas rezultātu.

Sasniegumu vajadzība tiek skaidrota kā noturīga centība sasniegt vēlamo rezultātu dažādās darbības sfērās. Šī uzvedības motivācija piemīt visiem cilvēkiem, taču katrs atsevišķs cilvēks var vairāk vadīties pēc sasniegumu motivācijas vai izvairīšanās no neveiksmēm motīviem.

19. Baruch G. Baruch G. (1956) Role Anxiety, Motivation, and Psychological Well-Being in Military Organizations. *Journal of Personality and Social Psychology*, No. 54, p. 308–324.

20. Baruch G., Baruch G. (1956) Role Anxiety, Motivation, and Psychological Well-Being in Military Organizations. *Journal of Personality and Social Psychology*, No. 54, p. 308–324.

21. Baruch G., Baruch G. (1956) Role Anxiety, Motivation, and Psychological Well-Being in Military Organizations. *Journal of Personality and Social Psychology*, No. 54, p. 308–324.

22. Baruch G., Baruch G. (1956) Role Anxiety, Motivation, and Psychological Well-Being in Military Organizations. *Journal of Personality and Social Psychology*, No. 54, p. 308–324.

23. Baruch G., Baruch G. (1956) Role Anxiety, Motivation, and Psychological Well-Being in Military Organizations. *Journal of Personality and Social Psychology*, No. 54, p. 308–324.

24. Baruch G., Baruch G. (1956) Role Anxiety, Motivation, and Psychological Well-Being in Military Organizations. *Journal of Personality and Social Psychology*, No. 54, p. 308–324.

NOBEIGUMS

Rakstot šo grāmatu, autore vēlējas, pirmkārt, parādīt daļu no teorētiskajiem un empīriskajiem pētījumiem, kas ir paveikti laika posmā no 1999. gada līdz 2002. gadam, otrkārt, pirmo reizi Latvijā izdot grāmatu, kurā būtu apkopotas vismaz daļa atziņu par pieaugušo jeb brieduma psiholoģiju, kas būtu pieejama lasītājam, kurš daudz ir dzirdējis par bērna psiholoģiju, bet tikpat kā neko nav lasījis par sevi kā pieaugušo. Treškārt, autore vēlējas arī ieskicēt dažas jaunas pieejas brieduma psiholoģijā, kas Latvijā vēl nebija publicētas, – akmeoloģijas un pozitīvās psiholoģijas idejas par izvēli, par potenciāla attīstības optimālajiem nosacījumiem sociālajā pieredzē, par sasniegumiem un profesionālo motivāciju. Autore ir darbā pieminējusi jēdzienu *integratīvi eklektiskais modelis*, šo jēdzienu attiecinot uz kopējo grāmatas ideju un struktūru, jo grāmatas struktūra ir eklektiska, taču ar tendenci integrēties kopveselumā ar ideju par akmi un pozitīvā attīstības potenciāla nosacījumiem karjerā ar tendenci uzsvērt ideju par profesionālo motivāciju un sasniegumiem kā pieauguša cilvēka darba dzīves izpaušmi. Pētījuma procesā secināts, ka pieauguša cilvēka sasniegumu motivācijai ir sakarība ar diverģento domāšanu, gatavību mainīties inovatīvos sociālajos izvēles apstākļos, ir sakarība ar paškontroles līmeni un internālo kontroles lokusu.

Autore uzskata, ka būtiski ir uzsākt procesu, izdarot izvēli, uzņemties atbildību, uzdrīkstēties un gūt no tā prieku.

Process ir attīstībā, un pētījumi turpinās...

LITERATŪRA

1. Ancāne G. (1999) Izdegšanas sindroms//Docus. – 02.
2. Bendžamina D., Blok B. (2000) Kā atrast piemērotu darbu. – R.: Rīgas Menedžeru skola.
3. Boulbijs Dž. (1998) Drošais pamats. – R.: Rasa ABC.
4. Čārmeina S. (1999) Vīrieši un stress. – R.: Zinātne.
5. Dolto F. (1997) Viss ir valoda. – R.: Preses Nams.
6. Eriksons E. (1998) Identitāte: jaunība un krīze. – R.: Jumava.
7. Karnegijs D. (1997) Līderis tevī. – R.: Jumava.
8. Kā veidot karjeru. (2000) – P&G, Rīga.
9. Mārkema U. (1997) Kā tikt galā ar stresu. – R.: Jumava.
10. Meikšāne Dz. (1998) Psiholoģija mums pašiem. – R.: RaKa.
11. Praude V., Beļčikovs J. (1996) Menedžments. – R.: Vaidelote.
12. Reņģe V. (1999) Organizāciju psiholoģija. – R.: Kamene.
13. Seljē H. (1983) Mana mūža stress. – R.: Zinātne.
14. Vadības prasme. – R.: Juventa, 1997.
15. Ach N. (1910) Über Willensakt und das Temperament. – Leipzig.
16. Adams D. (1983) The Psycho-social Development of Professional Black Women's Lives and the Consequences of Career for Their Personal Happiness. – Berkeley, CA.
17. Atkinson J. W., Litwin G. H. (1960) Achievement Motive and Test Anxiety Conceived as Motive to Approach Success and Motive to Avoid Failure//Journal of Abnormal and Social Psychology. No. 60.
18. Baltes P. B. (1987) Theoretical Propositions of Life-Span Developmental Psychology: On the Dynamics of Growth and Decline//Developmental Psychology, No. 23, p. 611–626.
19. Barnett M., Pleack M. (1992) Men's Multiple Roles and Their Relationship to Men's Psychological Distress//Journal of Marriage and the Family, No. 54, p. 358–367.
20. Baruch G., Bernett R. (1986) Role Quality, Multiple Role Involvement, and Psychological Well-Being in Midlife Women//Journal of Personality and Social Psychology, No. 51, p. 578–585.
21. Baruch G., Bieren L., Barnett R. (1987) Women and Gender in Research on Work and Family Stress//American Psychologist, p. 130–135.
22. Baruch G., Brooks-Gunn J. (1984) The Study of Women in Midlife//Women in Midlife/Ed. by G. Baruch, J. Brooks-Gunn. – New York, Plenum, p. 1–8.
23. Birren J. E., Cunningham W. R. (1985) Research on the Psychology in Aging: Principles and Experimentation//Handbook of the Psychology of Aging. 2nd ed./ Ed. by J. E. Birren, K. W. Schaie. – New York: Van Nostrand Reinhold.
24. Botwinik J. (1977) Intellectual Abilities//Handbook of the Psychology

- of Aging/Ed. by J. Birren, K. W. Schaie. – New York, Van Nostrand Reinhold.
25. Boyd J. H., Weissman M. M. (1981) The Epidemiology of Psychiatric Disorders of Middle Age: Depression, Alcoholism and Suicide//Modern Perspectives in the Psychiatry of Middle Age/Ed. by J. G. Howells. – New York: Brunnel/Mazel.
 26. Caplan&Cobb. (1998) Organization Change Development//Organizational Behaviour and Administration/Ed. by P. R. Lawrence. – London, p. 910–916.
 27. Carter B., McGoldrick M. (1980) The Family Life Cycle. – New York: Gardner.
 28. Chanse P. (1981) That Drained-Out, Used-Up Feeling//Psychology Today, p. 88–95.
 29. Charness N. (1981) Search in Chess: Age and Skill Differences//Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance, No. 7, p. 467–476.
 30. Chiriboga D. A. (1981) The Developmental Psychology of Middle Age//Modern Perspective in the Psychiatry of Middle Age/Ed. by J. Howells. – New York: Brunner/Mazel.
 31. Clauser J. A. (1986) The Life Course: A Sociological Perspective. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, p. 161.
 32. Cole G. A. (1995) Organizational Behaviour. – London, p. 212–235.
 33. Crick N. R., Dodge K. A. (1994) A Review and Reformulation of Social Information Processing Mechanisms in Children Adjustment// Psychological Bulletin, Vol.115, No. 1, p. 72–84.
 34. Cross K. P. (1981) Adults as Learners. – San Francisco: Jorrey-Bass.
 35. Daniels P., Weingarten K. (1982) Sooner or Later: The Timing of Parenthood in Adult Lives. – New York: Norton.
 36. Datan N., Ginsberg L. (1975) Life-Span Development Psychology. – New York: Academic Press.
 37. Derr C. B. (1986) Managing the New Careerists. – San Francisco: Jorrey-Bass.
 38. Droege R. (1982) A Psychosocial Study of the Formation of the Middle Adult Life Structure in Women. – Berkeley: California School of Professional Psychology.
 39. Dubin S. (1972) Obsolescence or Life-Long Education: A Choice for the Professional//American Psychologist, No. 17, p. 486–498.
 40. DuBrin A. (1978) Psychological Factors: Reentry and Mid-Career Crises//Women in Midlife-Security and Fulfillment. – Washington, DC: Government Printing Office, p. 180–185.
 41. Erikson E. H. (1959) The Problem of Ego Identity//E. H. Erikson. Identity and the Life Cycle. Psychological Issues Monograph, No. 1.
 42. Erikson E. H., Erikson J. M. (1981). Generativity and Identity//Harvard Educational Review, No. 51, p. 249–269.

43. Erikson E. H. (1981) On Generativity and Identity//Harvard Educational Review, No. 51, p. 249–269.
44. Fiske M. (1980) Tasks and Crises of the Second Half of Life: The Interrelationship of Commitment, Caring and Adaptation//Handbook of Mental Health and Aging/Ed. by J. E. Birren, R. B. Sloane. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
45. Forrest L., Mikolaitis N. (1986) The Relation Component of Identity: An Expansion of Career Development Theory//The Career Development Quarterly, p. 76–85.
46. French E. G., Thomas F. N. (1958) The Relation of Achievement Motivation to Problem-Solving Effectiveness//Journal of Abnormal and Social Psychology. No. 56.
47. Frenkel-Brunswik E. (1963) Adjustments and Reorientation in the Course of the Life-Span//Psychological Studies of Human Development. 2nd ed./Ed. by R. G. Kuhlen, G. G. Thompson. – New York: Appleton-Century-Crofts.
48. Freud A. (1958) Adolescence//Psychoanalytic Study of the Child, Vol. 13. – New York: International Universities Press.
49. Freudenberger H., Richelson G. (1980) Burnout: The High Cost of High Achievement. – New York: Anchor Press/Doubleday.
50. Furnham A. (1984) Many Sides of the Coin: The Psychology of Money Usage//Personality and Individual Differences, Vol. 5.
51. Furst K. (1983) Origins and Evolution of Women's Dreams in Early Adulthood. – Berkeley: California School of Professional Psychology.
52. Gould R. L. (1978) Transformations, Growth and Change in Adult Life. – New York: Simon & Schuster.
53. Greis J. (2002) Craig. Human Development, 7th ed. – Prentice Hall, p. 647–816.
54. Harris R., Ellicott A., Hommes D. (1986) The Timing of Psychological Transitions and Changes in Women's Lives: An Examination of Women Aged 45 to 60//Journal of Personality and Social Psychology, No. 51, p. 409–416.
55. Havignurst R. J. (1964) Stages of Vocational Development//Man in a World at Work/Ed. By H. Borow. – Boston: Houghton Mifflin.
56. Havignurst R. J. (1953) Human Development and Education. – New York: Longman.
57. Hawkins M. J. (1970) The Structure of Human Personality. – London: Methuen.
58. Heckhausen H. (1986) Motivationsanalyse der Anspruchsniveau. Setzung. Psychologische Forschung. 1, 25.
59. Helson R., Picano J. (1990) Is the Traditional Role Bad for Women?// Journal of Personality and Social Psychology, No. 59, p. 311–320.
60. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. B. (1959) The Motivation to Work. – New York.

61. Holt A. A. (1982) Occupational Stress//Handbook of Stress/Ed. by L. Goldberger. – New York: Free Press.
62. Horn J. L. (1982) The Theory of Fluid and Crystallized Intelligence in Relation to Concepts of Cognitive Psychology and Aging in Adulthood//Aging and Cognitive Processes/Ed. by F. I.M. Craik, S. Trehub. – New York: Plenum.
63. Hunt B., Hunt M. (1975) Prime Time. – New York: Stein&Day.
64. Hunter S., Sundel M. (1989) Midlife Myths: Issues, Findings and Practice Implications. – Newbury Park, CA: Sage.
65. Jones M. C. (1979) Psychological Correlates of Somatic Development//Child Development, No. 36, p. 899–911.
66. Kallberg A., Rosenfeld R. (1990) Work in the Family and in the Labour Market: A Cross-National, Reciprocal Analysis//Journal of Marriage and the Family, No. 52, p. 331–346.
67. Kanter R. (1977) Men and Women of the Corporation. – New York: Basic Books.
68. Kegan R. (1982) The Evolving Self: Problem and Process in Human Development. – Cambridge, MA: Harvard University Press.
69. Kelvin P., Jarrett J. (1985) Unemployment: Its Social Psychological Effects. – Cambridge, UK: Cambridge University Press.
70. Kessler R., McRae J. (1982) The Effect of Wives' Employment on the Mental Health of Married Men and Women//American Sociological Review, No. 47, p. 216–227.
71. Kohn M. L., Schooler C. (1983) Work and Personality: Inquiry into the Impact of Social Stratification. – Norwood, NJ: Ablex.
72. Kuhn T. S. Second Thought Paradigms//The Structure of Scientific Theories/Ed. by Suppe. – London: University of Illinois Press, p. 459–482.
73. Labouvie-Vief G. (1984) Chapter in M. L. Commons, F. A. Richards, C. Armon (Eds.) Beyond Formal Operations: Late Adolescence and Adult Cognitive Development. – New York: Praeger.
74. Labouvie-Vief G. (1987) Article in Psychology and Aging, No. 2.
75. Leary D. Metaphor. (1992) Theory and Practice in the History of Psychology//Metaphors in the History of Psychology. – NY: Cambridge University Press, p. 357–368.
76. Lehman D., Nisbett R. (1990) A Longitudinal Study of the Effects of Undergraduate Training on Reasoning//Development Psychology, No. 26, p. 952–960.
77. Lerner R. (1990) Plasticity, Person-Context Relations and Cognitive Training in the Aged Years: A Developmental Contextual Perspective//Developmental Psychology, No. 26, p. 811–815.
78. Levinson D. J. (1978) The Seasons of a Man's Life. – New York: Knopf.
79. Levinson D. J. (1983) A Second Career: The Possible Dream//Harvard Business Review, p. 122–129.

80. Levinson D. J. (1986) A Conception of Adult Development//*American Psychologist*, No. 41, p. 3–13.
81. Levinson D. J. (1990) *The Seasons of a Women's Life: Implications for Women and Men.* – Boston.
82. Loevinger J. (1976) *Ego Development: Conceptions and Theories.* – San Francisco: Jorrey-Bass.
83. Lopata H. Z., Barnewolt D. (1984) *The Middle Years: Changes and Variations in Social Role Commitments//Women in Midlife/Ed. by G. Baruch, J. Brooks-Gunn.* – New York: Plenum, p. 83–108.
84. Lynn R. (1991) *The Secret of Miracle Economy: Different National Attitudes to Competitiveness and Money.* – London.
85. Madison D. (2000) *Can Your Job Make You Sick?//Psychology Today.* – No. 12.
86. Maslach C., Jackson S. E. (1979) *Burned-Out Cops and Their Families//Psychology Today*, p. 59–62.
87. Maehr M. L., Breskamp L. A. (1986) *The Motivation Factor: A Theory of Personal Investment.* – Lexington, MA: D. C. Heath.
88. Magnusson D. (1990) *Personality Development from International Perspective: The Need to Integrate Perspectives and Approaches in Psychology//Handbook of Personality Theory and Research.* – NY: Guilford Press, p. 195–223.
89. McBride A. (1990) *Mental Health Effects of Women's Multiple Roles//American Psychologist*, No. 45, p. 381–384.
90. McGregor D. (1960) *The Human Side of Enterprise.* – New York.
91. Michael M. (1997) *Postmodern Subjects: Towards a Transgressive Social Psychology//Psychology and Postmodernism/Ed. by Kvale S.* – London: Sage Publications, p. 74–87.
92. Miller N. E. (1941) *An Experimental Investigation of Acquired Drives//Psychological Bulletin.* – No. 38.
93. Moore W. E. (1969) *Occupational Socialization//Handbook of Socialization Theory and Research/Ed. by D. A. Goslin.* – Chicago: Rand McNally.
94. Neugarten B. L. (1968) *Adult Personality: Toward a Psychology of the Life Cycle//Middle Age and Aging/Ed. by B. L. Neugarten.* – Chicago: University of Chicago Press.
95. Neugarten B. L. (1968) *The Awareness of Middle Age//Middle Age and Aging/Ed. by B. L. Neugarten.* – Chicago: University of Chicago Press.
96. Neugarten B. L., Moore J. W. (1968) *The Changing Age Status System//Middle Age and Aging/Ed. by B. L. Neugarten.* – Chicago: University of Chicago Press.
97. Neugarten B. L., Neugarten D. A. (1987) *The Changing Meaning of Age//Psychology Today*, No. 21, p. 28–33.
98. Okun B. F. (1984) *Working With Adults: Individual, Family and Career Development.* – Monterey, CA: Brooks/Cole.

99. Peck R. C. (1968) *Psychological Development in the Second Half of Life// Middle Age and Aging*/Ed. by B. L. Neugarten. – Chicago: University of Chicago Press.
100. Peck R. F., Berkowitz H. (1964) *Personality and Adjustment in Middle Age//Personality in Middle and Late Life: Empirical Studies*/Ed. By B. L. Neugarten. – New York: Atherton.
101. Peterson B. E., Klohnen E. C. (1995) *Realization of Generativity in Two Samples of Women at Midlife*/*Psychology and Aging*, No. 10(1), p. 20–29.
102. Pietromonaco P., Manis J., Markus H. (1987) *The Relationship of Employment to Self-Perception and Well-Being in Women: A Cognitive Analysis*/*Sex Roles*, No. 17(7–8), p. 467–476.
103. Prince M. (1993) *Women, Men and Moneystyles*/*J of Economic Psychology*. Vol. 14.
104. Reinke B. J., Ellicott A. M., Harris R. L., Hancock E. (1985) *Timing of Psychosocial Changes in Women's Lives*/*Human Development*, No. 28, p. 259–280.
105. Repetti R., Matthews K., Waldron I. (1989) *Employment and Women's Health: Effects of Paid Employment on Women's Mental and Physical Health*/*American Psychologist*, No. 44, p. 1394–1401.
106. Riegel K. F. (1975) *Adult Life Crises: A Dialectical Interpretation of Development*/*Life-Span Developmental Psychology: Normative Life Crises*/Ed. by N. Datan, L. H. Ginsberg. – New York: Academic Press.
107. Riegel K. F. (1984) Chapter in M. L. Commons, F. A. Richards, C. Armon (Eds.), *Beyond Formal Operations: Late Adolescence and Adult Cognitive Development*. – New York: Praeger.
108. Rhodes S. (1983) *Age-Related Differences in Work Attitudes and Behaviour: A Review and Conceptual Analysis*/*Psychological Bulletin*, No. 93, p. 328–367.
109. Roberts R., Newton P. M. (1987) *Levinsonian Studies of Women's Adult Development*/*Psychology and Aging*, No. 2, p. 154–163.
110. Rodin J., Ickovics J. (1990) *Women's Health: Review and Research Agenda as We Approach the 21st Century*/*American Psychologist*, No. 45, p. 1018–1034.
111. Salthouse T., Mitchell D. (1990) *Effect of Age and Naturally Occuring Experience on Spatial Visualization*/*Development Psychology*, No. 26, p. 128–136.
112. Salthouse T. (1987) *The Role of Experience in Cognitive Aging*/*Annual Review of Gerontology and Geriatrics*/Ed. by K. W. Schaie, K. Eisdorfer. – New York: Springer.
113. Salthouse T. (1990) *Cognitive Competence and Expertise in Aging*/*Handbook of the Psychology of Aging*/Ed. by J. Birren, K. W. Schaie. – San Diego: Academic Press.
114. Schaie K. W. (1977/1978). *Toward a Stage Theory of Adult Cognitive Development*/*Journal of Aging and Human Development*, No. 8, p. 129–138.

115. Schaie K. W. (1983) *The Seattle Longitudinal Study: A Twenty-One-Year Exploration of Psychometric Intelligence in Adulthood// Longitudinal Studies of Adult Psychological Development*/Ed. by K. W. Schae. – New York: Guilford.
116. Schaie K. W. (1983) *Twenty-One-Year Exploration of Psychometric Intelligence in Adults//Longitudinal Studies of Adult Psychological Development*/Ed. by K. W. Schaie. – New York: Guilford.
117. Schaie K. W. (1986) *Beyond Calendar Definitions of Age, Period and Cohort: The General Developmental Model Revisited//Development Review*, No. 6, p. 252–277.
118. Schaie K. W. (1990) *Intellectual Development in Adulthood//Handbook of the Psychology of Aging*/Ed. by J. Birren, K. W. Schaie. – San Diego: Academic Press.
119. Schein E. H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. – Reading, MA: Addison Wesley.
120. Schooler C. (1987) *Psychological Effects of Complex Environments During the Life-Span: A Review and Theory//Cognitive Functioning and Social Structure Over the Life Course*/Ed. by C. Schooler, K. W. Schaie. – Norwood, NJ: Ablex, p. 24–29.
121. Sherman E. (1987) *Meaning in Mid-Life Transitions*. – Albany: State University of New York Press.
122. Sinfeld A. (1985) *Being out of Work//The Experience of Work*/Ed. by C. Littler. – New York: St. Martin's Press, p. 190–208.
123. Stagner R. (1985) *Aging in Industry//Handbook of the Psychology of Aging*. 2nd ed./Ed. by J. Birren, K. Schaie. – New York: Van Nostrand Reinhold, p. 789–817.
124. Stewart W. (1977) *A Psychosocial Study of the Formation of the Early Adult Life Structure in Women*. – New York.
125. Super D. E. (1957) *The Psychology of Career*. – New York: Harper&Brothers.
126. Thomas L. E. (1979) *Causes of Mid-Life Change from High Status Career//Vocational Guidance Quarterly*, No. 27, p. 202–208.
127. Troll L. E. (1985) *Early and Middle Adulthood: The Best Is Yet to Come – Maybe*. 2nd ed. – Monterey, CA: Brooks/Cole, p. 38.
128. Troll L. E. (1989) *Myths of Midlife: Intergenerational Relationships// Midlife Myths: Issues, Findings and Practice Implications*/Ed. by S. Hunter, M. Sundel. – Newbury Part, CA: Sage, p. 213.
129. Vaillant G. (1977) *The Climb to Maturity: How the Best and Brightest Came of Age//Psychology Today*, p. 34 ff.
130. Vroom V. H., Deci E. L. (1972) *An Overview of Work Motivation// Reading in Industrial and Organizational Psychology*. – New York.
131. Ware P. (1992) *Anger and Occupational Well-Being//Psychology and Aging*, No. 7(1), p. 37–45.

132. Wernimont P., Fitzpatrick S. (1972) The Meaning of Money//Journal of Applied Psychology, Vol. 56.
133. Whitbourne S. K. (1986) The Me I Know: A Study of Adult Development. – New York: Praeger.
134. Whitbourne S. K. (1986) Adult Development. – New York: Praeger.
135. Whyte W. F. (1955) Money and Motivation: An Analysis of Incentives in Industry. – New York.
136. Willis S. (1990) Introduction to the Special Section on Cognitive Training in Later Adulthood//Developmental Psychology, No. 26, p. 875–878.
137. Willis S. (1989) Adult Intelligence//Midlife Myths: Issues, Findings, and Practice Implications/Ed. by S. Hunter, M. Sundel. – Newbury Park, CA: Sage, p. 97–112.
138. Winterbottom M. R. (1958) The Relation of Need for Achievement to Learning Experiences in Independence and Mastery//Motives in Fantasy, Action and Society. – New York.
139. Young P. T. (1948) Motivation of Behavior. – New York.
140. Бамбурова Л. И. (1985) Мотивация совместной музыкальной деятельности юношеских групп: Психология воспитания в первичном коллективе. – Ярославль.
141. Богуш Н. Р. (1962) О влиянии различных форм внешнего стимулирования на эффективность движений и действий//Проблемы психологии спорта. – Москва.
142. Бранский В. П., Пожарский С. Д. (2001) Социальная синергетика и акмеология. Теория самоорганизации индивидуума и социума. – Санкт-Петербург.
143. Васильков А. М., Иванов С. С. (1997) Динамика мотивационных установок к профессии военного врача в процессе обучения в военно-медицинском вузе/Ананьевские чтения-97: Тезисы научно-практической конференции. – СПб.
144. Введенский Н. Е. (1952) Условия продуктивности умственной работы/Сеченов И. М., Павлов И. П., Введенский Н. Е. Физиология нервной системы: Избранные труды. Кн. 2, вып. 3. – Москва.
145. Виханский О. С., Наумов А. И. (1998) Менеджмент. – Москва.
146. Гейл Шихи. (1999) Возрастные кризисы. – СПб: Ювента.
147. Дейнека О. С. (1999) Экономическая психология. – СПб.
148. Дмитриева М. В. (1998) Изучение мотивационной структуры личности безработных/Ананьевские чтения-98: тезисы научно-практической конференции. – СПб.
149. Джозэл Л. (2001) Индустриально-организационная психология. – Санкт-Петербург: Нева; М.: Олма пресс.
150. Журавлёв П. А. (1976) О влиянии поощрений и порицаний на волевую активность младших школьников/Материалы III научной конференции по проблемам психологии воли. – Рязань.

151. Занюк С. (2001) Психология мотивации. — С.-П.: Хика-Центр.
152. Ильин Е. П. (2000) Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер.
153. Ильин Е. П., Скребин В. В., Семенов М. И. (1967) Отношение между максимальным и оптимальным показателями быстроты движений у школьников/Материалы VIII научной конференции по возрастной морфологии, физиологии и биохимии. — Москва.
154. Ильина М. Н. (1976) Связь способности к проявлению выносливости и волевого усилия с некоторыми психофизиологическими и психовозрастными характеристиками человека. — Л.
155. Крайг Г. (2001) Психология развития. — Санкт-Петербург: Питер.
156. Левин К. (2001) Динамическая психология: Избранные труды. — М.: Смысл.
157. Марищук В. Л., Серова Л. К. (1980) О влиянии коллективистского типа мотивации на успешность соревновательной деятельности/Личность в системе коллективных отношений: Тезисы докладов всесоюзной конференции в г. Курске. — Москва.
158. Менегетти А. (2001) Женщина третьего тысячелетия. — М.: ННБФ "Онтопсихология".
159. Наумова Н. Ф., Слюсарянский М. А. (1970) Удовлетворённость трудом и некоторые характеристики личности/Социальные исследования. Вып. 3. — Москва.
160. Нюстром Дж., Дейвисс К. (2000) Организационное поведение. — Санкт-Петербург: Питер.
161. Практическая психодиагностика. (1999) — Самара: Бахрах.
162. Пуни А. Ц. (1959) Очерки психологии спорта. — Москва.
163. Пушкина Т. А. (1980) Некоторые принципы конструирования комплекса методик для изучения мотивации учебной деятельности/Новые исследования в психологии. — № 2.
164. Русалинова А. А., Судит Я. И. (1973) Некоторые социально-психологические аспекты текучести кадров: Социальная психология и социальное планирование. — Л.
165. Семёнов В. Е. (1973) Влияние социально-психологического климата на текучесть кадров среди рабочих: Социальная психология и социальное планирование. — Л.
166. Стресс жизни/Сост. Лэйлс. (1994) — Москва.
167. Хекхаузен Х. (2001) Психология мотивации достижения. — С.-П.: Речь.
168. Хорни К. (2000) Наши внутренние конфликты. — М.: Апрель Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс.
169. Чугунова Э. С. (1985) Социально-психологические особенности профессиональной мотивации в инженерной деятельности и проблемы творческой активности/Психологический журнал. — № 4.
170. Шадриков В. Д. (1982) Проблемы системогинеза профессиональной деятельности. — Москва.

171. Ядов В. А., Здравомыслов А. Г. (1967) Человек и его работа: Социологические исследования. — Москва.
172. Янчук В. А. (2000) Методология, теория и метод в современной социальной психологии и персонологии: Интегративно-эклектический подход. — Минск: Bestprint.
173. <http://psy.piter.com/library/>
174. <http://www.psychology.ru/library/>
175. www.churchlink.com.au/churchlink/forum/r...ss_burnout.html

Kļūdas labojums

150. lpp.

13. frigidāte ... vietā jābūt

13. rigiditāte ...

**OBLIGĀTAIS
EKSEMPLĀRS**

LATVIJAS NACIONĀLA BIBLIOTEKA



0304048958



2004-5
L 146

Dr. psych.

GUNA SVENCE,
Rīgas Pedagoģijas un
izglītības vadības augstskolas
Psiholoģijas fakultātes dekāne

Katra cilvēka dzīvē ir attīstības ceļš. Katrs piedzimst ar savu potenciālu, savām dotībām un raksturu, katrs no mums savas dotības, prasmes un spējas realizē lielākā vai mazākā mērā. Attīstības ceļā īpaši svarīgs ir brieduma periods, kad mēs varam piepildīt sevi, savus mērķus, kad mūsu radošais gars un vēlme pilnveidoties ir īpaši svarīgi.

Katrs pētnieks parasti pēta to periodu vai to dzīves aspektu, kas viņu interesē īpaši. Attīstības psiholoģijai man savā laikā rosināja pievērsties skolotājas pieredze skolā, tādēļ pētīju skolēnu un skolotāju saskarsmi. To var saistīt arī ar manis pašas kā personības attīstības ceļu – lai atrastu, kas tu pats esi, vispirms ir jādzīvo bērnība un jaunība, kad jau esi nonācis līdz 30, pēkšņi saproti, ka vērtības mainās un sāk ieraudzīt dzīvi no citas puses. Kad jau ir 40–45, sāk apzināti meklēt dzīvē piepildījumu, prieku, profesionālās attīstības virsotnes, sāk izjust, ka dzīve vienkārši ir skaista, tā ir dota vienreiz, tāpēc dzīvo, meklējot skaisto.

Vieni savu piepildījumu atrod darbā, tas ir, profesionālajā izaugsmē un sasniegumos, citi piepildījumu atrod ģimenē. Šī grāmata ir veltīta profesionālās izaugsmes un psiholoģiskā brieduma integrācijai, noskaidrojot agrīnā un vidējā brieduma pārstāvju profesionālās motivācijas dažas interpretācijas, akcentējot pozitīvas psiholoģijas (akmeoloģijas) idejas, kuras saistāmas ar jautājumu – kas motivē cilvēku gūt darbā prieku, sasniegt panākumus, atrast sevi un piepildīt savas dotības, talantus un spējas profesionāli?

Šī grāmata atklāj autorei viedokli par brieduma kritērijiem, piedāvājot dažādu klasisko teoriju interpretācijas – pēc savas pārlicības, zināšanām un izpratnes. Daži empirisko pētījumu piemēri ir tikai niecīga daļa no simtiem pētījumu, ko autore ir veikusi kopā ar Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības augstskolas studentiem.

Autore uzskata, ka būtiskāk kādu jaunu pētījumu ir sākt ar idejas pieteikumu, un katrs jauns sākums vispirms ir meklējumu ceļš. Tieši meklējumi ir šīs grāmatas idejas pamatā – attīstības psiholoģijā Latvijā ir meklējumu laiks, definīciju un jaunu ideju pieteikumu laiks, kad psiholoģija atvads no bērnības un jaunības perioda un sevi piesaka pieaugušo psiholoģija. Meklēsim kopā!