

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOGIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PSIHOLOĢIJAS NODAĻA

**PROKRASTINĀCIJAS UN DARBA
PAŠEFEKTIVITĀTES SAISTĪBA AR IESAISTI DARBĀ**

BAKALAURA DARBS

Autore: **Elīna Kuzmane**

Studenta apliecības Nr.: EK20126

Darba vadītāja: doc. Dr. psych. Anda Gaitniece-Putāne

RĪGA 2023

ANOTĀCIJA

Pētījuma mērķis bija noskaidrot, vai pastāv saistības starp prokrastināciju, darba pašefektivitāti un iesaisti darbā. Pētījumā piedalījās 147 respondenti. Tika izmantotas Netīšās prokrastinācijas aptauja (Unintentional Procrastination Scale (UPS), Ferniel, Bharucha, Nikčević, Spada 2017), darba pašefektivitātes skala (Occupational Self-efficacy Scale, Shyns & von Collani, 2002) un Utrehtas "Iesaiste darbā" skolas pilnā versija (Utrecht Work Engagement Scale, full version, UWES, Schaufeli un Bakker, 2006). Pētījuma rezultāti pierādīja, ka pastāv statistiski nozīmīga negatīva saistība starp prokrastināciju un iesaisti darbā. Tāpat rezultāti uzrāda, ka pastāv statistiski nozīmīga pozitīva saistība starp darba pašefektivitāti un iesaisti darbā. Kā arī, darba pašefektivitāte labāk prognozē iesaisti darbā.

Atslēgas vārdi: prokrastinācija, pašefektivitāte, darba pašefektivitāte, iesaiste darbā

ABSTRACT

The aim of the research was to find out whether there is a relationship between procrastination, work self-efficacy and work engagement. In this research participated 147 respondents. In the research were used Unintentional Procrastination Scale (UPS) (Fernel, Bharucha, Nikčević, Spada 2017), Occupational Self-efficacy Scale (Shyns & von Collani, 2002) and Utrecht Work Engagement Scale, full version, UWES (Schaufeli and Bakker, 2006). The results of the research proved that there is a statistically significant negative relationship between procrastination and work engagement. Also, the results show that there is a statistically significant positive relationship between work self-efficacy and work engagement. Moreover, work self-efficacy is a better predictor of work engagement.

Key words: procrastination, self-efficacy, work self-efficacy, work engagement

SATURS

| | |
|--|----|
| Ievads..... | 4 |
| Prokrastinācija | 7 |
| Pasīvā un aktīvā prokrastinācija | 8 |
| Pašefektivitāte..... | 12 |
| Darba pašefektivitāte | 13 |
| Iesaiste darbā | 15 |
| Prokrastinācijas un pašefektivitātes saistības ar iesaisti darbā | 17 |
| Prokrastinācijas un iesaistes darbā saistība | 17 |
| Pašefektivitātes un iesaistes darbā saistība | 18 |
| Metode | 21 |
| Pētījuma dalībnieki | 21 |
| Mērījumi | 21 |
| Procedūra | 22 |
| Rezultāti..... | 23 |
| Diskusija | 27 |
| Secinājumi | 30 |
| Izmantotās literatūras saraksts | 31 |

IEVADS

Ikdienā jebkurš cilvēks var saskarties ar prokrastināciju, vai tas ir darbā, vai mācībās vai mājas darbiem saistītā ikdienā. Taču, liela daļa cilvēku nemaz nezina, ko termins prokrastinācija nozīmē. Katrīna B. Klingsiecka (Klingsieck, 2013) ir definējusi prokrastināciju kā darbības atlikšanu, neskatoties uz negatīvajām sekām, ar kurām nāksies saskarties atlikšanas dēļ. Savukārt, Džozefs Ferrari (Ferrari et al., 1995), kurš ir veicis daudz un dažādus pētījumus par prokrastināciju un tās dažādākajām ietekmēm, ir minējis, ka tā ir brīvprātīga, radusies apzinātas, mērķtiecīgas izvēles rezultātā.

Lai gan cilvēkiem prokrastinācijas dēļ nākas saskarties ar nepatīkamām sekām, tomēr ir autori, kas apgalvo, ka prokrastinācijai var būt arī pozitīvas sekas. Par prokrastinācijas pozitīvo nozīmi pētījumus ir veicis Džins Nams Čois, nosaucot to par aktīvo prokrastināciju. Aktīvā prokrastinācija liek izvērtēt svarīgāko un motivē pievērsties uzdevumiem, kuri noteiktajā brīdī ir jāizpilda, atliekot citus un sniedzot pozitīvus uzdevumu izpildes rezultātus (Chun Chu & Choi, 2005). Lai gan pētījumos rezultāti liecināja par pozitīvām sekām, taču ir pētnieki, kuri uzskata, ka šāda veida prokrastinācijai trūkst empīriskā pamatojuma.

Prokrastinācija bieži ir saistīta ar zemu pašefektivitātes izjūtu. Balstoties uz Alberta Banduras (Bandura, 1994) pašefektivitātes teoriju, pašefektivitāte izpaužas kā cilvēka uzskati un pārliecības par savām spējām kaut ko paveikt – sasniegt labāku rezultātu. Individīda ticība savai pašefektivitātei nav saistīta tieši ar prasmēm. Tā vairāk balstās uz uzskatu, ko var panākt ar indivīdam piemītošajām prasmēm. Taču, ja indivīdam piemīt augsta līmeņa prasmes un kompetences izjūta, tad ir iespējams noticēt savai pašefektivitātei (Bandura, 1977; Bandura 1997, kā minēts Bandura 2012).

Darba vidē pašefektivitāte tiek novērota kā spēja veikt pienākumus, sasniedzot augstus rezultātus (Bandura, 1977). Darbinieki, kuriem piemīt augstāka pašefektivitāte, izvirza sev izaicinošus mērķus un paplašina centienus gūt panākumus un veicina pozitīvas pārmaiņas (Bandura, 2012). Tas potenciāli ietekmē iesaisti darbā. Šo jēdzienu ir pētījis Vilmārs Šaufeli (Schaufeli et al., 2002), kurš iesaisti darbā skaidro kā pozitīvu, pilnvērtīgu ar darbu saistītu stāvokli, kurš nav īslaicīgs, bet gan laikā noturīgs. To raksturo darba spars, aizrautība un iedziļināšanās.

K. Maslaka (Maslach et al., 2001, kā minēts Coom, 2012) iesaisti darbā salīdzina ar pretstatu izdegšanai. To veicina sešas darba un dzīves jomas. Darba slodze, kontrole, apbalvojumi un atzinības, sabiedrības un sociālais atbalsts un uztvertais taisnīgums un atbalsts. Tiek sagaidīts, ka iesaiste darbā būs kā starpnieks starp šīm jomām.

Tā kā pašefektivitātei un iesaistei darbā ir pozitīva saistība (Chan et al., 2017), tad tiek sagaidīts, ka darbinieki būs motivēti darboties un būs iesaistīti uzdevumu pildīšanā un pabeigšanā (Alessandri et al., 2014). Taču darbinieku vidū ir iespējams novērot arī neproduktīvu uzvedību. Nodarbošanos ar darbu nesaistītām aktivitātēm vai pat darba uzdevumu nepildīšanu var veicināt prokrastinācija (Metin et al., 2016). Līdz ar to ir secināts, ka prokrastinācijai un iesaistei darbā ir negatīva saistība (Metin et al., 2018).

Ja ir zināms, ka prokrastinācija mazina iesaistīšanos darbā (Metin et al., 2018), taču pašefektivitāte – veicina (Chan et al., 2017), ir svarīgi noskaidrot, bakalaura darba ietvaros, vai prokrastinācijai un darba pašefektivitātei ir saistība ar iesaisti darbā Latvijas izlasē. Kā arī, kurš no neatkarīgajiem mainīgajiem labāk prognozē iesaisti darbā: prokrastinācija vai darba pašefektivitāte.

Šo tēmu ir aktuāli pētīt, jo pētījumi, kuros būtu apskatīti, visi šie trīs mainīgie, nav veikti. Ir tikai apskatīts atsevišķi, kādas saistības ir gan prokrastinācijai ar iesaisti darbā, gan pašefektivitātei ar iesaisti darbā.

Pētījuma mērķis: noskaidrot, vai pastāv saistība starp prokrastināciju, darba pašefektivitāti un iesaisti darbā.

Pētījuma jautājumi:

1. Vai pastāv statistiski nozīmīgas saistības starp prokrastināciju un iesaisti darbā?
2. Vai pastāv statistiski nozīmīgas saistības starp darba pašefektivitāti un iesaisti darbā?
3. Kurš no mainīgajiem: prokrastinācija vai darba pašefektivitāte labāk prognozē iesaisti darbā?

Pētījuma mainīgie lielumi: atkarīgie mainīgie – prokrastinācija un darba pašefektivitāte. Neatkarīgais mainīgais – iesaiste darbā.

Pētījuma dalībnieki jeb izlase: Pētījuma dalībnieki, vecumā no 19 gadiem, strādājoši cilvēki. Izlases lielums ir 147 respondenti.

Pētījuma dizains un datu ievākšanas metodes:

1. Netīšās prokrastinācijas aptauja (Unintentional Procrastination Scale (UPS), Ferniel, Bharucha, Nikčević, Spada, 2017), kuru latviešu valodā adaptējusi Sanita Mince, 2021. gadā.
2. Darba pašefektivitātes aptauja (Occupational Selfefficacy Scale, Schyns & Collani, 2002), kuru latviešu valodā adaptējis Ansis Cucurs, 2004. gadā.
3. Utrehtas “Iesaiste darbā” skalas pilnā versija (Utrecht Work Engagement Scale, full version, UWES, Schaufeli un Bakker, 2006), kuru Latvijā adaptējusi Anna Kelberga, 2015. gadā.

Darbs sastāv no ievada, teorētiskās daļas, metodes, rezultātiem, diskusijas, secinājumiem un izmantotās literatūras saraksta. Teorētiskā daļa sastāv no četrām nodaļām un četrām apakšnodaļām. Metode sastāv no trīs apakšnodaļām. Darba apjoms ir 34 lapaspuses. Literatūras saraksts sastāv no 48 avotiem.

PROKRASINĀCIJA

Vārds prokrasinācija cēlies no latīņu darbības vārda *procrastinare*, kas nozīmē atlikt kaut ko uz citu dienu. Vārds sastāv no divām daļām *pro*, kas apzīmē kustību uz priekšu un *crastius* – piederēt rītdienai. (DeSimone, 1993, kā minēts Ferrari et al., 1995).

Oksfordas vārdnīcā (Oxford University Press, 2022) skaidrots, ka prokrasinācija ir darbība, kura tiek kavēta, tāpēc, ka nav vēlmes to veikt. Kā arī, Kembridžas vārdnīcā (Cambridge Dictionary, 2019) prokrasinācija tiek dēvēta kā darbība, kura ir jāpaveic, taču tiek atlikta, bieži vien tāpēc, ka ir nevēlama vai garlaicīga.

Normans Milgrams un Reičela Tenne (Milgram & Tenne, 2000) savā pētījumā min, ka prokrasinācija tiek definēta kā personības tieksme vai iezīme kaut ko pārcelt, tādējādi izvairoties no uzdevumu veikšanas vai lēmumu pieņemšanas.

Līdzīgi arī Vendeliens van Erde (van Eerde, 2003) skaidro, ka prokrasinācija ir lēmuma pieņemšanas vai darbības izpildes atlikšana.

Pīrs Stīls (Steel, 2007, kā minēts Klingsieck, 2013) definējis prokrasināciju kā pašregulācijas neizdošanos. To raksturo indivīda plānoto darbību nevajadzīga atlikšana, neskatoties uz negatīvajām sekām.

Savukārt, Fernie ar kolēģiem (Fernie et al., 2017) uzsver, ka iesaiste prokrasinācijā ir brīvprātīga, lai atvēlētu vairāk laika svarīgākā uzdevuma paveikšanai, ar pēc iespējas labākiem rezultātiem. Iesaistīšanās prokrasinācijā tiek veikta arī, lai paveiktu visus darba pienākumus.

Taču, Klingsiecka, balstoties uz P. Stīla prokrasinācijas skaidrojumu (Klingsieck, 2013, 26.lpp) definējusi prokrasināciju kā “Brīvprātīgu plānotās un nepieciešamās un/vai personiski svarīgas darbības atlikšanu, neskatoties uz iespējamajām negatīvajām sekām, kuras atsvērs atlikšanas pozitīvās sekas”. Autore ir arī iedalījusi prokrasinācijas pētīšanu četrās perspektīvās (Klingsieck, 2013; Steel & Klingsieck, 2016).

Pirmā ir diferenciālās psiholoģijas perspektīva, kurā prokrasināciju saprot kā personības iezīmi, kas saistīta ar citām iezīmēm, kā piemēram, apzinīgumu un neirotizmu. Otrā ir motivācijas un vēlmes psiholoģijas perspektīva, kas prokrasināciju raksturo kā neveiksmi motivācijā un saista to ar dažādiem motivācijas aspektiem, piemēram, ārējo un iekšējo motivāciju, pašefektivitāti un vēlmes aspektiem, piemēram, paškontroli, laika plānošanu. Trešā perspektīva koncentrējas uz prokrasinācijas apjoma nozīmi no klīniskās psiholoģijas skatupunkta, to sasaistot ar stresu un personības traucējumiem, trauksmi un depresiju. Pēdējā jeb ceturta ir situācijas perspektīva, kura vairāk tiecas pētīt situāciju, kurā

prokrastinācija ir veicināta, piemēram, uzdevuma raksturojumu (Klingsieck, 2013; Steel & Klingsieck, 2016).

Aksels Grunds un Stefans Frīs (Grund & Fries, 2018) savā pētījumā noskaidroja, ka prokrastinācija indivīdos izpaužas vairāk tad, ja viņi ir spiesti darīt kaut ko, ko patiesībā nemaz nevēlas darīt.

Uz panākumiem orientētā sabiedrībā prokrastinācija, kas saistīta ar mērķiem, kuri indivīdam nav saistoši, izpaužas vairāk tāpēc, ka individuālās un dominējošās sabiedrības vēlmes atšķiras no indivīda vēlmēm. Šādas vērtību un attieksmju atšķirības var būt iemesls tam kā prokrastinācija tiek uztverta (Grund & Fries, 2018).

Mūsu izpratni par prokrastināciju veido konkrēti uzskati par kādu noteiktu darbību. To kā iezīmi un uzdevumu atlikšanas darbību vislabāk var izprast, ja ņem vērā indivīda galvenās vērtības, individuālās atšķirības un viņa vērtības, kas saistītas ar motivāciju (Grund & Fries, 2018).

Lai arī ar prokrastināciju var saskarties un saskaras jebkurš, taču ir novērots, ka vīrieši prokrastinē nedaudz vairāk nekā sievietes (Nguyen et al., 2013).

Tā kā prokrastinācijai ir daudz definīciju un skaidrojumu, kuras dažādi autori ir definējuši vai papildinājuši viens otru, taču tām visām ir kaut kas kopīgs. Tās apzīmē nevēlamas darbības atlikšanu vai pārcelšanu uz vēlāku laiku, kam seko negatīvas sekas. Kā arī, šī atlikšana, lielākoties, ir brīvprātīga rīcība, tā nav obligāta vai piespiesta, kas liek domāt, ka prokrastinācija, pārsvarā, ir izvēle, nevis apstākļu sakritība (Ferne et al., 2017; Klingsieck, 2013).

Pasīvā un aktīvā prokrastinācija

Kā jau iepriekš tika minēts, prokrastinācijai kā fenomenam ir daudz definīciju, kas to vispārīgi paskaidro. Taču tā ir iedalīta vairākās kategorijās, kuras to izskaidro konkrētāk.

Dažādi pētnieki ir iedalījuši prokrastinācijas veidus atkarībā no tā, kur indivīdi ar to ir saskārušies, vai kādas sekas tā atstāj. Piemēram, viens no prokrastinācijas veidiem ir akadēmiskā prokrastinācija. Tā tiek definēta kā brīvprātīga ar mācībām saistītā uzdevuma atlikšana, neskatoties uz to, ka uzdevuma rezultāti var būt sliktāki atlikšanas dēļ (Steel & Klingsieck, 2016).

Toties disfunkcionālās prokrastinācijas pamatā ir uzdevuma uzsākšanas vai pabeigšanas atlikšana bez jebkāda mērķa (Ferrari, 1994). To iedala vēl divos veidos: lēmumu prokrastinācijā un izvairīgajā prokrastinācijā (Ferrari & Emmons, 1995, kā minēts Kristanto & Abraham, 2016).

Lēmumu prokrastinācija ir nespēja pieņemt lēmumus laikā, it īpaši stresa apstākļos. Tā ir vairāk saistīta ar kognitīviem procesiem, piemēram, neskaidru identitāti, aizmāršību un dusmu apspiešanu (Fabio, 2006; Ferrari, 1994).

Savukārt, izvairīgā prokrastinācija atspoguļo indivīda distancēšanos no uzdevuma, kuru viņš redz kā sev nepiemērotu. Vai arī, indivīds var tikt vainots par slikti paveiktu uzdevumu, kas liecinātu par zemu prasmju līmeni (Ferrari et al., 1995).

Kā arī, ir izdalītas tīšā prokrastinācija un netīšā prokrastinācija. Tās vairāk orientējas uz pašu prokrastināciju, vai tā ir apzināta vai neapzināta. Tīšā prokrastinācija ir apzināta iesaistīšanās prokrastinācijā, taču netīšā prokrastinācija liecina par to, ka indivīds tajā ir iesaistījies piespiedu kārtā, neapzināti (Fernie et al., 2017).

Viens no biežāk sastopamajiem iedalījumiem ir pasīvā un aktīvā prokrastinācija. Lielākā daļa prokrastinācijas definīciju, kuras tiek meklētas dažādās vārdnīcās vai enciklopēdijās apzīmēs tieši pasīvo prokrastināciju. Tai raksturīga ir tendence neapzināti atlikt svarīgus darbus, pielāgošanās un ātras reaģēšanas trūkuma dēļ (Chun Chu & Choi, 2005). Neatbilstība starp to, kas cilvēkam ir jādara, bet ko viņš izvēlas darīt, noved pie negatīva iznākuma – darba neiesniegšanas laikā vai nepaveikta uzdevuma (Choi & Moran, 2009; Chun Chu & Choi, 2005). Pasīvās prokrastinācijas gadījumā ir tieksme pielietot pasīvās vai bēgšanas (izvairīšanās) stratēģijas (Chun Chu & Choi, 2005).

Savukārt, aktīvā jeb funkcionālā prokrastinācija, dēvēta arī par mērķtiecīgu atlikšanu (Pinxten et al., 2019), pretēji pasīvajai prokrastinācijai, ir daudzdimensionāls konstrukts. Tā sevī ietver veicamo darbu speciālu atlikšanu uz pēdējo brīdī un to kvalitatīvu izpildi, efektīvi izmantojot atvēlēto laiku, ievērojot darbu nodošanas termiņus. (Choi & Moran, 2009).

Aktīvā prokrastinācija indivīdam liek izvērtēt svarīgāko un motivē pievērsties uzdevumiem, kuri noteiktajā brīdī ir jāizpilda. Atliekot citus uzdevumus, iespējams sniegt pozitīvus uzdevumu izpildes rezultātus. Tas iespējams tāpēc, ka tai ir pozitīva saistība ar mērķtiecīgu laika izmantošanu un kontroli (Chun Chu & Choi, 2005).

Līdz ar to, aktīvajai prokrastinācijai ir raksturīga polihroniska laika orientācija, kas nozīmē, ka ir iespējams veikt vairākus uzdevumus vienlaikus, kas ir saistīta ar darāmo darbu pārkārtošanu (Choi & Moran, 2009). Tā var sniegt spēju spontāni mainīt lēmumus pēdējā brīdī, jo ar tās palīdzību ir iespējams prioritizēt veicamos darbus un koncentrēties to izpildei (Chun Chu & Choi, 2005).

Savukārt, darbu izpildes atlikšana rada izaicinājumu, kā rezultātā paaugstinās motivācija, uzlabojot darba izpildes sniegumu. Laika trūkums vai spiediens palīdz noorientēties uz darāmajiem darbiem un nodot tos attiecīgajos termiņos (Chun Chu & Choi, 2005).

Kā arī, aktīvās prokrastinācijas ietekmē tiek pielietotas uz uzdevumu izpildi orientētas stratēģijas, līdz ar to, augsta līmeņa stresa apstākļos darāmie darbi drīzāk tiks paveikti un nodoti, nevis atlikti vai pat nepabeigti (Chun Chu & Choi, 2005).

Ferrari (Ferrari, 1994) funkcionālo prokrastināciju skaidro kā atlikšanu, kas palīdz veicināt panākumus darba vietā. Tā, piemēram, var būt konkrētu uzdevumu atlikšana, lai atrastu precīzāku informāciju, kas veicamā uzdevuma rezultātus padarītu izcilus (Ferrari & Emmons, 1995, kā minēts Kristanto & Abraham, 2016). Funkcionālā prokrastinācija atspoguļo uzvedību, kuras rezultātā palielinās panākumu skaits darbā. Padara cilvēkus noderīgākus konkrētajai darba vietai, kā arī darbojas kā stratēģija, lai sasniegtu iepriekš noteiktus mērķus (Ferrari, 1994).

Lai arī aktīvās prokrastinācijas autori min ieguvumus no prokrastinēšanas, taču ir arī novērotas negatīvas sekas. Aktīvajai prokrastinācijai ir negatīva saistība ar laika strukturēšanu. Tā kā aktīvās prokrastinācijas ietvaros tiek atlikta vai pārcelta uzdevuma izpilde, dodot priekšroku laika spiedienam, tad ir mazāka izpratne par laiku un tā pilnvērtīgu izmantošanu un strukturēšanu, kas neattiecas uz pašu individu, bet uz laiku kopumā (Chun Chu & Choi, 2005).

Taču, lai cik daudz ieguvumus iepriekš minētie autori neuzskaitītu aktīvajai prokrastinācijai, tomēr citi pētnieki uzskata, ka no prokrastinācijas neizriet pozitīvs iznākums.

Šamarukhs F. Čovdhurijs (Chowdhury, 2016) savā pētījumā min, ka aktīvās prokrastinācijas autori (Chu & Choi, 2005; Choi & Moran, 2009) uzsver, ka tai ir pozitīvs iznākums, taču prokrastinācijai kā tādai nav pozitīvu seku, bet gan negatīvas.

Rakstā, kur tiek kritizēta aktīvās prokrastinācijas validitāte, tiek uzsvērts, ka aktīvā prokrastinācija ir neviendabīgs konstrukts, jo tā ir kombinācija, kas sevī iekļauj mērķtiecīgu un aktīvu atlikšanu. Tāpēc nebūtu precīzi uzsvērt šāda veida atlikšanas formu kā prokrastināciju (Chowdhury & Pychyl, 2018).

Savukārt, Čovdhurijs (Chowdhury, 2016) savā pētījumā ir atklājis, ka aktīvā prokrastinācija vairāk atbilst jau minētajai mērķtiecīgajai atlikšanai, kas savukārt ir empīriski pārbaudīts konstrukts. Tā kā pašefektivitāte uzrādīja augstus rezultātus saistībā ar aktīvo prokrastināciju, un arī mērķtiecīga atlikšana uzrāda līdzīgus rezultātus, tad autors norāda, ka tas ir vēl viens iemesls, kāpēc aktīvās prokrastinācijas validitāte ir apšaubāma.

Kā arī, prokrastinācijai ir negatīva saistība ar pašregulāciju, bet aktīvajai prokrastinācijai tieši pretēji – pozitīva saistība, tādējādi šo jēdzienu nemaz nevar dēvēt par prokrastinācijas veidu, jo tas neatbilst definīcijām par prokrastināciju (Chowdhury, 2016).

Apkopojot iepriekš minēto, var teikt, ka prokrastinācijas iedalījumi, lielākoties, ir veidojušies pēc darbībām vai konkrētām jomām, kur tā ir tikusi novērota. Lielākā daļa

prokrastinācijas veidu attiecas vairāk uz darbu un organizācijām, taču atšķiras tas kādas sekas tā atstāj uz indivīdu – pozitīvas un motivējošas vai negatīvas un no darāmā darba distancējošas.

Negatīvās prokrastinācijas sekas, kas izpaužas kā nepadarīti darbi, lielākoties atkarīgas no paša indivīda vēlmes paveikt uzdoto. Savukārt, prokrastinācijas viena pozitīvajām pusēm ir tā, ka tās rezultātā indivīds ir spējīgs būt elastīgs darāmo darbu ziņā. Viņu nebaida spontanitāte un tā arī neatturēs no darbu paveikšanas un nodošanas (Chun Chu & Choi, 2005).

Neskatoties uz to, ka prokrastinācijai piemīt zināmas pozitīvas īpašības, tomēr ir pētnieki, kuri uzskata, ka aktīvā prokrastinācija vairāk atbilst mērķtiecīgai atlikšanai (Chowdhury, 2016). Tāpēc ir nepieciešami pētījumi, lai skaidri varētu precizēt, vai aktīvā prokrastinācija vispār ir prokrastinācijas veids, un vai tai piemīt prokrastinācijai raksturīgās pazīmes. Vai tomēr tā nav prokrastinācija, bet gan mērķtiecīga atlikšana, kas jau ir empīriski pierādīts konstrukts,

PAŠEFEKTIVITĀTE

Pašefektivitāte ir psiholoģijas koncepts, kurš ir diezgan nozīmīgs dažādās cilvēka dzīves jomās. Alberts Bandura (Bandura, 1994) definējis pašefektivitāti kā cilvēku uzskatus un pārliecības par savām spējām kaut ko paveikt, kas ietekmē dažādas dzīves situācijas.

Kognitīvo, motivācijas un afektīvo procesu ietvaros pašefektivitāte ietekmē to kā cilvēks domā, uzvedas, jūtas un motivē sevi. Cilvēka ticība savai pašefektivitātei nav saistīta tieši ar prasmēm. Tā vairāk balstās uz uzskatu, ko var panākt ar cilvēkam jau piemītošajām prasmēm. Taču, ja cilvēkam piemīt augsta līmeņa prasmes un pie tām ir strādāts, tad rodas kompetences sajūta. Tad cilvēks notic saviem spēkiem, kas rada arī ticību savai pašefektivitātei (Bandura, 1977; Bandura 1997, kā minēts Bandura 2012).

Ticība savai pašefektivitātei nosaka, kā cilvēki domā – stratēģiski, optimistiski vai arī pesimistiski. Kā cilvēks rīkosies konkrētajā situācijā, kādus mērķus izvirzīs un kā tos sasniegs. Arī tas, cik sarežģīti mērķi tiks izvirzīti, ir atkarīgs no cilvēkam piemītošās pašefektivitātes izjūtas (Urđan & Pajares, 2006).

Pašefektivitāte ir nozīmīga procesā, kurā tiek pārvarēti šķēršļi un kā tie tiek uztverti – kā apdraudējums vai izaicinājums, kā arī izvēļu izdarīšanā dažādās dzīves situācijās un sasniegumu uztveršanā. Pašefektivitāte nosaka kā cilvēks tiks galā ar stresu un kā saglabā emocionālo stabilitāti (Urđan & Pajares, 2006).

Cilvēki ar augstāku pašefektivitāti uzdevumus, kas ir salīdzinoši grūti, uztver vairāk kā izaicinājumu, nevis apdraudējumu, no kura vajadzētu izvairīties (Bandura, 1994). Pašefektivitāte ne tikai var ietekmēt iesaistīšanos uzdevumu izpildē, bet arī darbības, kuras tiks veiktas, lai paveiktu uzdevumu, domājot par iegūstamajiem panākumiem (Bandura, 1977).

Kā arī, augstāks pašefektivitātes līmenis sekmē ātrāku atgūšanos no zaudējuma. Tas tiek uztverts kā savu zināšanu nepietiekamība un zaudējums tiek mazināts, gūstot personīgus panākumus (Bandura, 1994).

Kopumā indivīda izjustā pašefektivitāte nosaka to, vai indivīds spēs paveikt kaut ko, ja ticēs saviem spēkiem. Savukārt, ja indivīds tic saviem spēkiem, tad veidojas arī spēja paveikt uzdoto uzdevumu, kas neradīs nepatīkamas izjūtas. Augstāka pašefektivitātes izjūta garantēs lielāku izaicinājumu izjūtu, pildot dotos uzdevumus. Kā arī, tiks sasniegti augstāki rezultāti un zaudējums tiks uztverts kā iemesls mācīties un attīstīties (Bandura, 1977; Bandura, 1994; Bandura 1997, kā minēts Bandura 2012).

Darba pašefektivitāte

Tā kā pašefektivitāte ir vispārīgs jēdziens, par savām spējām un pārliecību kaut ko paveikt, tad darba pašefektivitāte ir saistīta tieši ar darba kontekstu. Šis pašefektivitātes veids vairāk attiecināma un darbinieku kompetenci saistībā ar viņu spējām veiksmīgi paveikt savus darba pienākumus, lai gūtu sasniegumus (Bandura, 1977).

Darbinieki, kuriem piemīt augstāka pašefektivitāte, izvirza sev izaicinošus mērķus un paplašina centienus gūt panākumus un veicina pozitīvas pārmaiņas (Bandura, 2012).

Pašefektivitāti var attīstīt četros veidos. Viens no tiem ir uzdevumu pildīšana. Ja darbiniekam būs jāpilda tikai viegli uzdevumi, viņam nebūs iespējas attīstīt savu potenciālu. Līdz ar to, saskaroties ar grūtībām, pašefektivitāte samazināsies (Bandura, 2012).

Otrs ir sociālā mācīšanās. Redzot, kā kolēģiem, ar kuriem darbinieks strādā, padodas kāds pienākums, rada domu, ka tas varētu izdoties arī pašam. Tādējādi, veicinot pašefektivitātes līmeņa pieaugumu.

Trešais veids ir sociālā pārliecināšana. Ja cilvēks ir pārliecināts ticēt sev, viņš kļūst neatlaidīgāks grūtību priekšā. Jāspēj sevi novērtēt nevis pēc citu panākumiem, bet gan pēc saviem panākumiem, kuri iegūti pilnveidojot sevi (Bandura, 2012).

Pēdējais veids ir emocionālā stāvokļa stabilizēšana. Pašefektivitātes uzlabošana būs iespējama, ja cilvēks būs mazāk trauksmains un emocionāli noturīgs (Bandura, 2012).

Darbinieku pašefektivitāte nav atkarīga tikai no viņiem pašiem. To var ietekmēt arī darba vadītājs. Darba vadītājs saviem padotajiem var paskaidrot, ka veicamais pienākums nemaz nav tik grūts vai sarežģīts, tādējādi paaugstinot darbinieku pašefektivitāti. Šāda rīcība izriet no darba vadītāja iepriekš gūtās pieredzes (Schyns, 2004).

Mūsdienās, it sevišķi pēdējos gados, ļoti aktuāls ir kļuvis darbs no mājām jeb darbs, kas netiek veikts konkrētās organizācijas telpās. Tas tiek veikts virtuāli, visdrīzāk no darbinieka dzīves vietas. Saistībā ar šo aspektu ir veikti pētījumi, kas ir apskatījuši pašefektivitāti, tieši virtuālā darba kontekstā, runājot par digitālo pašefektivitāti.

Digitālā pašefektivitāte ir pārliecība par prasmēm un spējām izmantot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas, lai varētu veikt uzdevumus attālināti. Šīs prasmes tiek attiecinātas uz personas motivāciju darboties virtuālajā vidē (Wan et al., 2008).

Tiek sagaidīts, ka individuāla darba veicējiem, attālinātais darbs būs ieguvums. Ja darbiniekam būs augsta digitālās pašefektivitātes izjūta, tad viņš attālināti strādājot vairāk iemācīsies un būs produktīvāks darbinieks. Spēs pildīt savus pienākumus daudz labāk, jo šādi darbinieki attālināto darbu redz kā iespēju savu mērķu sasniegšanai. Kā arī, apgūtās prasmes,

strādājot attālināti, paaugstinās darbinieku spējas veikt darba uzdevumus. Kas, savukārt, būs ieguvums darba vietai (Wan et al., 2008).

Toties, darbiniekiem, kuri nespēj tikt galā ar saviem pienākumiem, strādājot attālināti, digitālās pašefektivitātes līmenis ir zemāks. Tas nozīmē, ka viņiem vairāk ir piemērots tradicionālais darba stils jeb strādāšana konkrētajā darba vietā (Wan et al., 2008).

Darba pašefektivitāte ir svarīga gan darbiniekiem, gan darba vadītājiem. Tā palīdz darbiniekus motivēt un ticēt savām spējām pildīt pienākumus. Taču, tās paaugstināšana darbiniekā nav atkarīga tikai no viņa paša vēlmēm un ticības saviem spēkiem (Schyns, 2004). To ietekmē arī organizācijas vide, kolēģi un darba vadītāji. Digitālā darba pašefektivitāte ir nozīmīga tikai tiem darbiniekiem, kuriem labāk patīk un padodas strādāt attālināti. Šādi darbinieki parasti mēdz būt tie, kas ikdienā strādā individuāli, nevis grupā (Wan et al., 2008).

IESAISTE DARBĀ

Lai organizācija būtu veiksmīga, tai ir nepieciešami labi darbinieki. Tādi, kuri spēj veikt savus pienākumus atbildīgi un rūpīgi. Taču, lai tas būtu iespējams, darbiniekiem ir nepieciešams iesaistīties darbā.

Iesaisti darbā pirmo reizi definējis Viliams Kāns (Kahn, 1990, kā minēts Oades et al., 2017). Tā ir darba lomu pieņemšana organizācijā, kurā darbinieki sevi izpauž kognitīvi, emocionāli un fiziski, veicot darba pienākumus. Jo vairāk cilvēki iejūtas savā darba lomā, jo aizrautīgāk viņi darbojas. Turklāt, iesaiste ir kā darbinieka pieņemtās lomas izpaušana darba vietā, tādējādi veicinot iesaisti darba uzdevumu pildīšanā, un sadarbību ar pārējiem organizācijas darbiniekiem.

Iesaiste darbā tiek definēta arī kā pozitīvs, pilnvērtīgs, ar darbu saistīts prāta stāvoklis. Šis stāvoklis nav īslaicīgs, bet gan laikā noturīgs un kognitīvi afektīvs. Tas netiek vērsts uz kādu atsevišķu notikumu, indivīdu vai uzvedību (Schaufeli et al., 2002).

Pēc Šaufeli (Schaufeli et al., 2002) iesaisti darbā raksturo:

1. Darba spars, kas izpaužas kā neatlaidība, saskaroties ar grūtībām un spēka ieguldīšana darba pildīšanā. To raksturo augsts enerģijas līmenis un psihiskās noturības līmenis darba laikā.
2. Aizrautība tiek raksturota kā lepnums, iedvesma, izaicinājums un nozīmīguma sajūta.
3. Iedziļināšanās, kas tiek saistīta ar pilnīgu koncentrēšanos uz darbu, neatraujoties no darāmajiem darbiem.

Darbinieku vidū, iesaiste darbā izpaužas kā efektīva un enerģiska darba pienākumu veikšana. Kā arī, šādi darbinieki paši uzskata, ka ir spējīgi tikt galā ar darba pienākumiem (Schaufeli et al., 2002). Iesaiste darbā ir nozīmīgs labklājības rādītājs gan darbiniekiem, gan pašām organizācijām (Bakker & Demerouti, 2008).

Iesaistīti darbinieki tic sev un savām spējām, sniedzot pozitīvu atgriezenisko saiti. Šādiem darbiniekiem piemīt vērtības, kuras ir nepieciešamas organizācijai. Viņi arī ir iesaistīti darbā ārpus tā (Schaufeli et al., 2002).

Savukārt, Kristīna Maslaka (Maslach et al., 2001, kā minēts Coom, 2012) definē iesaisti darbā kā pozitīvu pretstatu izdegšanai. Balstoties uz profesionālās izdegšanas teoriju, tad iesaiste darbā ir daļa no izdegšanas. Taču, iesaisti darbā un izdegšanu veicina sešas darba un dzīves jomas: darba slodze, kontrole, apbalvojumi un atzinības, sabiedrības un sociālais atbalsts un uztvertais taisnīgums un atbalsts. Autore norāda, ka starp šīm sešām darba un dzīves jomām tiek sagaidīts, ka iesaiste darbā būs kā “starpnieks”.

Iesaistīšanās darbā ir saistīta ar ilgspējīgu darba slodzi, izvēles un kontroles izjūtu, atbilstošu atzinību un atalgojumu, atbalstu no darbiniekiem, godīgumu un taisnīgumu, kā arī jēgpilnu un novērtētu darbu (Maslach et al., 2001, kā minēts Coom, 2012).

Pēc dažādu autoru veiktajiem pētījumiem un izdarītajiem secinājumiem var spriest, ka iesaiste darbā ir prāta stāvoklis. Tas nav fiziski redzams, taču novērojams darbinieku uzvedībā un attieksmē pret uzdotajiem pienākumiem. Iesaistīti darbinieki būs atvērti jauniem darba pienākumiem, spēs ar tiem tikt galā un paveikt tos. Taču iesaiste darbā nav atkarīga tikai no paša darbinieka, to sekmē arī pozitīva darba vide un atsaucīgi darba vadītāji un pārinieki (Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli et al., 2002).

PROKRASTINĀCIJAS UN PAŠEFEKTIVITĀTES SAISTĪBAS AR IESAISTI DARBĀ

Prokrastinācijas un iesaistes darbā saistība

Dažādās definīcijās tiek skaidrots, ka prokrastinācija ir darbu atlikšana, kas sagādā negatīvas sekas (Klingsieck, 2013). Savukārt, iesaiste darbā – tieši pretēji, veicina darbiniekus pildīt pienākumus (Schaufeli et al., 2002). Tā kā šie ir divi dažādi psiholoģijas koncepti, ar atšķirīgām sekām, ir lietderīgi noskaidrot, kādas sekas tiek atstātas darba vidē un uz darbiniekiem, ja prokrastinācija un iesaiste darbā tiek novērota organizācijā.

Veicot pētījumu, divās valstīs – Nīderlandē un Turcijā, par prokrastināciju darba vietā, tika atklāts, ka nepietiekami stimulējoša darba vide, ko raksturo zemas darba prasības un nepietiekami darba resursi, ir saistīta ar prokrastināciju, ko izraisa garlaicība. Šāda vide var izraisīt stresu, kas saistīts ar darbu un psiholoģisku atturību no paša darba, kamēr tas veicams. Savukārt, indivīdi, kuri saskarsies ar šāda veida stresu vai atturību, var sākt nodarboties ar patīkamām, darbu nesaistītām, aktivitātēm (Metin et al., 2016).

Prokrastinācija darba vietā ir tikusi novērota vairāk kolektīvisma kultūrās. Piemēram, Nīderlandē prokrastinācija darba vidē bija mazāka, jo tur darbiniekiem ir lielāka autonomija, kas nozīmē, ka viņi ir vairāk atbildīgi par savu darbu, nekā Turcijā (Metin et al., 2016).

Turcijā tika novērota augsta līmeņa uztraudzība pār darbiniekiem un augsts varas līmenis. Taču autonomija, darbiniekiem, darba vietā, tika novērtēta zemā līmenī. Tas nozīmē, ka kolektīvisma kultūrās darbinieki paši nevar pieņemt lēmumus par veicamajiem uzdevumiem, jo trūkst autonomijas, bet nevar arī ziņot vadītājam par problēmām darba vietā, jo starp darbinieku un vadītāju ir novērojama liela varas distance, kā rezultātā rodas prokrastinācija darba vidē (Metin et al., 2016).

No darba aspekta raugoties, ir atrasta prokrastinācijas saistība ar zemāku atalgojumu, īsāku nodarbinātības laiku un tendenci būt bezdarbniekam vai nepietiekami nodarbinātam jeb strādāt nepilnas slodzes darbu, nevis pilnas slodzes darbu. Kā arī, darbs, kurā nav nepieciešamas īpašas prasmes vai motivācija darboties (Nguyen et al., 2013).

Pētījumā (Metin et al., 2018), kurā analizēja kā darba veikšana un autentiskuma izjūta darba vietā ir saistīta ar iesaisti darbā, sniegumu un prokrastināciju, tika noskaidrots, ka prokrastinācijai un iesaistei darbā ir negatīva saistība. Cilvēki, kuri ir enerģiskāki un kuriem piemīt augstāka psihiskā noturība un koncentrēšanās spējas, darba laikā nenodarbojas ar citām aktivitātēm (Schaufeli & Bakker, 2003, kā minēts Metin et al., 2018). Iespējams, ja cilvēka

iesaiste darbā ir augstā līmenī, tad prokrastināciju veicinošu uzvedību var mazināt (Metin et al., 2018).

Savukārt, citā pētījumā, pētot prokrastinācijas saistību ar iesaisti darbā tika atklāts, ka vienai no prokrastinācijas skalas apakšdimensijām, izlikšanās, ka strādā (soldiering) bija negatīva saistība ar iesaisti darbā. Taču, autori min, ka šāda saistība ir izteiktāka Austrumeiropas valstīs, vājāka tā ir Ziemeļeiropā. Austrumeiropā ir izteiktākas iekšgrupas kolektīvisma iezīmes un vadītāji ir vairāk uz sevi vērsti. Šīs iezīmes varētu būt tās, kuras veicina darbinieku prokrastināciju darba vietā (Metin et al., 2020).

Tātad, pētījumi liecina, ka prokrastinācijai ir negatīva saistība ar iesaisti darbā, kas nozīmē, ka prokrastinācija mazina iesaisti darbā (Metin et al., 2018). Kā arī, ja prokrastinācija darbiniekiem ir novērojama, tad viņi labprātāk iesaistīsies ar darbu nesaistītās aktivitātēs (Metin et al., 2016).

Kā pētnieki ir noskaidrojuši, tad prokrastinācija novērojama vairāk kolektīvisma kultūrās, kas mazina iesaisti darbā. Pēc pētījumu atziņām var spriest, ka prokrastinācija ne tikai mazina iesaisti darbā, bet veicina arī neproduktīvu uzvedību darbiniekiem darba vietā (Metin et al., 2016).

Pašefektivitātes un iesaistes darbā saistība

Tā kā prokrastinācija mazina iesaisti darbā (Metin et al., 2018), tad pašefektivitātei vajadzētu būt pretējam rezultātam. Tai vajadzētu veicināt iesaisti darbā, zinot, ka tā uzlabo darbinieku veikumu organizācijās (Bandura, 1977).

Saistība starp iesaisti darbā un pašefektivitāti paredz, ka spēcīga pašefektivitātes izjūta ir nozīmīgs motivācijas faktors. Tā nodrošina nepārtrauktus centienus paveikt darbu un sasniegt mērķus. Savukārt, vāja pašefektivitāte apdraud cenšanos darba vietā un samazina iespēju gūt sasniegumus (Alessandri et al., 2014).

Ja darbinieki jūtas novērtēti un atbalstīti darba vietā, tad viņu pašefektivitāte palielinās. Un, ja darbinieku pašefektivitāte ir pieaugusi, pieaug arī iesaistīšanās darbā (Caesens & Stinglhamber, 2014).

Pētījumā, kura mērķis bija noskaidrot pašefektivitātes un darba un privātās dzīves līdzsvara lomu, lai palīdzētu darbiniekiem tikt galā ar darba un ģimenes pienākumiem, tādējādi panākt iesaistīšanos darbā, tika noskaidrots, ka pašefektivitāte ir pozitīva saistība ar iesaisti darbā. Līdz ar to, tika atklāts, ka darbiniekiem, kuriem ir augstāka pašefektivitāte, ir lielāka iespēja tikt galā gan ar mājas, gan ar darba pienākumiem. Savukārt, iegūtais balanss starp mājas un darba vidi radīs lielāku iesaistīšanos darbā (Chan et al., 2017).

Citā pētījumā, kurā apskatīja pašefektivitāti, optimismu un iesaisti darbā tika atklātas līdzīgas saistības. Pašefektivitāte paredz ievērojami augstākas iesaistes darbā trīs dimensijas, kognitīvo, emocionālo un fizisko. Ja darbiniekiem ir augstāka pašefektivitāte, viņi sevi vairāk iesaista darbā, izmantojot kognitīvo, emocionālo un fizisko enerģiju (Chhajer et al., 2018).

Autori arī uzsver, ka pašefektivitāti var veicināt ar labvēlīgiem apstākļiem darbiniekiem organizācijā. Šāda veida organizācijas vide veicinās arī iesaisti darbā (Chhajer et al., 2018).

Pašefektivitāte prognozē iesaisti darbā arī medicīnas nozarē. Pētījumā tika secināts, ka darbinieki, kuriem pašefektivitāte ir izteiktāka, uztver darba vidi un darba pienākumus kā izaicinājumu, nevis apdraudējumu un neveiksmes nenosaka viņu vērtību kā darbiniekiem (Pérez-Fuentes et al., 2018).

Pašefektivitāte veicina iesaisti darbā, kā pētījumos ir atklāts, tad tai ir pozitīva saistība ar iesaisti darbā (Alessandri et al., 2014). Taču, pašefektivitāte ne vienmēr būs vienīgais iesaistes darbā veicinātājs. To varētu izskaidrot dažādi darba vides apstākļi, kā piemēram, vai pati organizācija ir ieinteresēta tajā, vai tās darbinieki jūtas komfortabli savā darba vietā (Caesens & Stinglhamber, 2014). Vai darba devēji ir spējīgi nodrošināt saviem darbiniekiem tādus darba apstākļus, kas viņos veicinātu pašefektivitātes palielināšanos. Tātad, tāpat kā prokrastinācija, tā arī pašefektivitāte nebūt nav vienīgais iesaistes darbā mazinātājs vai veicinātājs.

Taču, ja darbiniekiem ir novērojama gan prokrastinēšana, gan arī pašefektivitāte, tad, rodas jautājums - kāds darba sniegums ir sagaidāms no darbiniekiem? Vai viņus vairāk ietekmēs prokrastinācija, kas vecinās darba vietā neproduktīvu uzvedību, kas izpaudīsies kā pienākumu atlikšana un nepildīšana, līdz ar to mazinot iesaisti darbā (Metin et al., 2016)? Vai tādā gadījumā darba devējiem būtu jāfokusē uzmanība uz darbinieku prokrastinācijas mazināšanu?

Vai arī, pašefektivitāte būs tā, kas tomēr darbiniekiem liks pievērsties darāmajiem uzdevumiem, un sniegs par to gandarījumu. Mudinās uz jaunu mērķu izvirzīšanu un sasniegšanu, tādējādi veicinot iesaisti darbā (Alessandri et al., 2014). Līdz ar to, vai darbinieku pašefektivitāti būtu izdevīgāk veicināt, lai palielinātu viņu iesaisti darbā. Taču, atstāt novārtā darbinieku prokrastināciju?

Tā kā pētījumi, kur tiek apskatīti visi trīs konstrukti vienlaicīgi, nav veikti, tad šī darba ietvaros tiks apskatīts ne tikai saistības starp prokrastināciju un iesaisti darbā vai pašefektivitāti un iesaisti darbā, bet arī starp prokrastināciju, pašefektivitāti un iesaisti darbā. Līdz ar to, būs iespējams apskatīt, kādas saistības veidojas starp konstruktiem. Kā arī noteikt,

kurš no mainīgajiem – darba pašefektivitāte vai prokrastinācija spēcīgāk prognozē iesaisti darbā.

METODE

Pētījuma dalībnieki

Pētījumā kopumā piedalījās 147 (N = 147) dalībnieki, no kuriem 64 (43%) bija sievietes un 83 (57%) bija vīrieši. Respondenti bija vecumā no 19 līdz 64 gadiem, vidējais vecums bija 35 gadi (M = 35,28; SD = 11,29). Diviem dalībniekiem pabeigtā izglītība ir pamatskolas izglītība, 64 dalībniekam ir iegūta vidējā vai vidējā profesionālā izglītība un 81 dalībniekiem ir augstākā izglītība.

Mērījumi

Pētījumā tika izmantotas četras aptaujas: Netīšās prokrastinācijas aptauja (Unintentional Procrastination Scale (UPS), Ferniel, Bharucha, Nikčević, Spada 2017), darba pašefektivitātes skala (Occupational Self-efficacy Scale, Shyns & von Collani, 2002), Utrehtas "Iesaiste darbā" skalas pilnā versija (Utrecht Work Engagement Scale, full version, UWES, Schaufeli un Bakker, 2006) un aptauja ar demogrāfiskajiem jautājumiem.

Netīšās prokrastinācijas aptauja (Unintentional Procrastination Scale (UPS), Ferniel, Bharucha, Nikčević, Spada 2017), kuru latviešu valodā adaptējusi Sanita Mince 2021. gadā. Šī aptauja tiek izmantota, lai noteiktu netīšās prokrastinācijas izteiktības līmeni. Aptaujai ir viena skala un tā sastāv no sešiem apgalvojumiem, kuri ir jānovērtē, ar Likerta skalas palīdzību, no 1 līdz 4, cik lielā mērā respondents piekrīt vai nepiekrīt apgalvojumam. Skalas vērtības ir 1 – nepiekrītu, 2 – daļēji nepiekrītu, 3 – daļēji piekrītu, 4 – pilnībā piekrītu. Aptauja ietver tādu apgalvojumu, piemēram, kā "Es plānoju kaut ko paveikt, bet dažreiz tas vienkārši nenotiek" un "Es patiešām gribu visu pabeigt laikā, bet es reti to izdaru". Respondenta sniegtās atbildes tiek saskaitītas, un jo lielāku punktu skaitu respondents iegūvis, jo izteiktāka ir netīšā prokrastinācija. Oriģinālās Netīšās prokrastinācijas aptaujas Kronbaha alfas rādītājs $\alpha = 0,89$ (Ferniel et al., 2017). Sanitas Minces adaptētajā versijā Kronbaha alfas rādītājs $\alpha = 0,84$.

Darba pašefektivitātes skala (Occupational Self-efficacy Scale, Shyns & von Collani, 2002), kuru Latvijā 2004. gadā adaptējis Ansis Cucurs. Aptauja kopumā sastāv no 20 pantiem, kas mērīti sešu punktu Likerta skalā. Skalas vērtības ir 1 – pilnībā nepiekrītu 2 – daļēji nepiekrītu 3 – drīzāk nē, nekā jā 4 – drīzāk jā, nekā nē 5 – daļēji piekrītu 6 – pilnībā piekrītu. Skalas 2. – 5., 7., 9. un 10. apgalvojumam tika pielietota apgrieztā skaitīšanas metode (piemēram, ja respondents atzīmējis 6, tad to ieskaita kā 1, taču, ja atzīmējis 5, tad to ieskaita

kā 2 u.t.t.) Oriģinālais ticamības rādītājs ir 0,87 (Schyns & von Collani, 2002), Anša Cucura adaptētajā versijā iegūtais ticamības rādītājs ir 0,92 (Cucurs, 2004).

Utrehtas “Iesaiste darbā” skalas pilnā versija (Utrecht Work Engagement Scale, full version, UWES, Schaufeli un Bakker, 2006). Aptauju Latvijā adaptējusi Anna Kelberga, 2015. gadā. Aptauja sastāv no 17 apgalvojumiem un katram apgalvojumam ir doti 7 atbilžu varianti intervālu skalā, kuri ļauj respondentam novērtēt cik bieži jūtas tā, kā aprakstīts attiecīgajā apgalvojumā. Intervālu skalas vērtības ir 1 – nekad, 2 – dažas reizes gadā vai mazāk, 3 – vienu reizi mēnesī vai retāk, 4 – dažas reizes mēnesī, 5 – reizi nedēļā, 6 – dažas reizes nedēļā, 7 – katru dienu. Par izvēlēto atbilžu variantu respondents iegūst attiecīgi balli no 1 līdz 7. Visi jautājumi ir sagrupēti 3 kategorijās: “Darba spars”, “Nodošanās” un “Iedziļināšanās”. Jautājuma piemērs no apakšskalas “Darba spars”: “Darbā izjūtu enerģijas pārpilnību.” Jautājuma piemērs no apakšskalas “Nodošanās”: “Mans darbs mani iedvesmo.” Jautājuma piemērs no apakšskalas “Iedziļināšanās”: “Strādājot laiks paiet nemanot.”

Demogrāfisko jautājumu aptauja sastāvēja no trīs jautājumiem. Ar pirmo jautājumu tika noskaidrots respondentu dzimums, ar atbilžu variantiem, sievietes vai vīrietis. Ar otro jautājumu tika noskaidrots respondentu vecums pilnos gados. Trešā jautājuma mērķis bija noskaidrot respondentu pabeigto izglītību, ar atbilžu variantiem pamatskolas izglītība, vidējā vai vidējā profesionālā izglītība un augstākā izglītība.

Procedūra

Pētījuma aptauja tika izveidota tiešsaistes platformā Google forms un atbildes tika ievāktas no 2023. gada 23. marta līdz 2023. gada 3. maijam. Izmantojot sociālo tīklu www.facebook.com un individuāli izsūtot saiti uz aptauju, tika lūgts brīvprātīgos indivīdus piedalīties aptaujas aizpildīšanā, izmantojot internetvidē ievietoto saiti uz aptauju. Aptaujas ievadā respondenti tika iepazīstināti ar bakalaura darba mērķi. Tad tika informēti, ka aptauja ir anonīma un visi iegūtie rezultāti tiks izmantoti apkopotā veidā. Aptaujas ievaddaļā tika arī norādīts, ka respondentiem jābūt pilngadīgiem un strādājošiem jebkādā darba vietā. Katrs respondents varēja brīvi, bez laika ierobežojuma aizpildīt aptauju un pārtraukt tās pildīšanu jebkurā brīdī. Aptaujas katras daļas sākumā bija ievadinstrukcija, kur bija paskaidrots, kā aizpildīt aptauju un ko nozīmē katra vērtība pie apgalvojuma. Pēdējā aptaujas daļa sastāvēja no jautājumiem par demogrāfiskajiem datiem.

Pētījumā iegūto empīrisko datu apstrādei tika izmantota datorprogramma SPSS 22 versija.

REZULTĀTI

Lai pārbaudītu aptauju ticamību, katrai aptaujai un to apakšskalām tika veikta iekšējās saskaņotības pārbaude ar Kronbaha alfas koeficientu. Tāpat tika veikta pārbaude empīriskā sadalījuma atbilstībai normālsadalījumam. Pētījuma ietvaros tika aprēķināti aprakstošās statistika rādītāji, kas ir redzami 1. tabulā.

1. tabula

Netīšās prokrastinācijas, darba pašefektivitātes un iesaistes darbā skalu aprakstošās un secinošās statistikas rādītāji (N = 147)

| | M | SD | K-S | α |
|------------------------|------|------|-------|----------|
| Netīšā prokrastinācija | 2,87 | 0,79 | 0,00* | 0,87 |
| Darba pašefektivitāte | 4,78 | 0,59 | 0,00* | 0,87 |
| Iesaiste darbā (kopā) | 5,30 | 0,84 | 0,00* | 0,88 |
| Darba spars | 5,26 | 0,96 | 0,00* | 0,71 |
| Nodošanās | 5,43 | 1,05 | 0,00* | 0,81 |
| Iedziļināšanās | 5,25 | 0,91 | 0,08 | 0,71 |

* $p < 0,05$

Rezultāti norāda uz labu iekšējo saskaņotību gan skalās kopumā, gan katrā no apakšskalām (skat. 1. tabulu), kas ļauj secināt, ka šo instrumentu ticamība ir laba.

Lai atbildētu uz pētījuma jautājumiem *vai pastāv saistība starp prokrastināciju un iesaisti darbā* un *vai pastāv saistība starp darba pašefektivitāti un iesaisti darbā*, tika veikta korelāciju analīze. Tā kā netīšās prokrastinācijas, darba pašefektivitātes un iesaistes darbā kopējās skalas un iesaistes darbā apakšskalās “darba spars” un “nodošanās” neatbilst normālsadalījumam, tad nepieciešams izmantot neparametriskās statistikas metodes jeb Spīrmena rangu korelācijas koeficientus.

2. tabula

Prokrastinācijas, darba pašefektivitātes un iesaistes darbā korelāciju koeficienti (N = 147)

| Iesaistes darbā | Netīšā prokrastinācija | Darba pašefektivitāte |
|---------------------------|------------------------|-----------------------|
| Iesaiste darbā (kopējais) | -0,33** | 0,48** |
| Darba spars | -0,42** | 0,55** |
| Nodošanās | -0,21* | 0,42** |
| Iedziļināšanās | -0,25** | 0,44** |

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

Starp prokrastināciju un iesaisti darbā pastāv statistiski nozīmīgas negatīvas saistības ($r_s = -0,33$; $p < 0,01$) (skat. 2. tabulu). Tāpat arī starp prokrastināciju un iesaistes darbā apakšskalām pastāv statistiski nozīmīgas negatīvas korelācijas. Starp prokrastināciju un “darba sparū” ($r_s = -0,42$; $p < 0,01$), prokrastināciju un “nodošanos” ($r_s = -0,21$; $p < 0,05$) un prokrastināciju un “iedziļināšanos” ($r_s = -0,25$; $p < 0,01$).

Toties starp darba pašefektivitāti un iesaisti darbā pastāv statistiski nozīmīga pozitīva saistība ($r_s = 0,48$; $p < 0,01$). Arī darba pašefektivitātei ar iesaistes darbā “darba spara” apakšskalu pastāv statistiski nozīmīga pozitīva saistība ($r_s = 0,55$; $p < 0,01$). Starp darba pašefektivitāti un iesaistes darbā “nodošanās” apakšskalu pastāv statistiski nozīmīga pozitīva saistība ($r_s = 0,42$; $p < 0,01$) un starp darba pašefektivitāti un “iedziļināšanos” pastāv statistiski nozīmīga pozitīva saistība ($r_s = 0,44$; $p < 0,01$).

Kā arī, starp prokrastināciju un darba pašefektivitāti pastāv statistiski nozīmīga negatīva saistība ($r_s = -0,35$; $p < 0,01$).

Lai atbildētu uz trešo pētījuma jautājumu *kurš no mainīgajiem: prokrastinācija vai darba pašefektivitāte labāk prognozē iesaisti darbā*, tika veikta regresiju analīze ar atpakaļejošo *Backward* metodi.

3. tabula

Lineārās regresijas analīzes rezultāti ar iesaistes darbā kā modeļa atkarīgo mainīgo lielumu (N = 147)

| Prognozētājs | B | B standart- klūda | β | t | p |
|-----------------------|------|----------------------|---------|---------|-------|
| Darba pašefektivitāte | 0,79 | 0,09 | 0,55 | 8,02*** | 0,000 |

Piezīme. $F(64,372) = 31,79$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,30$

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Atpakaļ ejošās regresijas otrajā solī darba pašefektivitātes skala izskaidro 30% (R^2) variāciju iesaistes darbā kopējā skalā (skat. 3. tabulu). Prokrastinācijas skala neizskaidro iesaistes darbā kopējo skalu.

4. tabula

Lineārās regresijas analīzes rezultāti iesaistes darbā apakšskalu darba spars kā modeļa atkarīgo mainīgo lielumu ($N = 147$)

| Prognozētājs | B | B standart- klūda | β | t | p |
|-----------------------|------|------------------------|---------|---------|-------|
| Darba pašefektivitāte | 0,94 | 0,10 | 0,58 | 8,64*** | 0,000 |

Piezīme. $F(74,611) = 45,36$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,34$

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Atpakaļ ejošās regresijas otrajā solī darba pašefektivitātes skala izskaidro 34% (R^2) variāciju iesaistes darbā “darba spars” apakšskalā (skat. 4. tabulu). Prokrastinācijas skala neizskaidro iesaistes darbā “darba spars” apakšskalu.

5. tabula

Lineārās regresijas analīzes rezultāti iesaistes darbā apakšskalu iedziļināšanās kā modeļa atkarīgo mainīgo lielumu ($N = 147$)

| Prognozētājs | B | B standart- klūda | β | t | p |
|-----------------------|------|------------------------|---------|---------|-------|
| Darba pašefektivitāte | 0,67 | 0,12 | 0,44 | 5,82*** | 0,000 |

Piezīme. $F(33,857) = 22,93$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,19$

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Atpakaļ ejošās regresijas otrajā solī darba pašefektivitātes skala izskaidro 19% (R^2) variāciju iesaistes darbā “iedziļināšanās” apakšskalā (skat. 5. tabulu). Prokrastinācijas skala neizskaidro iesaistes darbā “iedziļināšanās” apakšskalu.

6. tabula

Lineārās regresijas analīzes rezultāti iesaistes darbā apakšskalu nodošanās kā modeļa atkarīgo mainīgo lielumu ($N = 147$)

| Prognozētājs | B | B standart- kļūda | β | t | p |
|-----------------------|------|------------------------|---------|---------|-------|
| Darba pašefektivitāte | 0,75 | 0,13 | 0,42 | 5,59*** | 0,000 |

Piezīme. $F(31,194) = 28,53$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,17$

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Atpakaļ ejošās regresijas otrajā solī darba pašefektivitātes skala izskaidro 17% (R^2) variāciju iesaistes darbā apakšskalas “nodošanās” apakšskalā (skat. 6. tabulu).

Prokrastinācijas skala neizskaidro iesaistes darbā “nodošanās” apakšskalu.

DISKUSIJA

Balstoties uz iepriekšējā nodaļā apkopotajiem rezultātiem, turpmākajā nodaļā tiks diskutēts par iegūto rezultātu iespējamo skaidrojumu un teorētisko pamatojumu.

Atbildot uz pirmo jautājumu: Vai pastāv statistiski nozīmīgas saistības starp prokrastināciju un iesaisti darbā? Tika iegūta atbilde, ka pastāv statistiski nozīmīga negatīva saistība starp prokrastināciju un iesaisti darbā, kas atbilst arī teorijā aprakstītajām saistībām.

Definīcijās tiek skaidrots, ka prokrastinācija ir darbu atlikšana, kas sagādā negatīvas sekas. Savukārt, iesaiste darbā – tieši pretēji, veicina darbiniekus pildīt pienākumus (Klingsieck, 2013; Schaufeli et al., 2002). Prokrastināciju kā tāda darbiniekiem izpaužas kā ilgāks pārtraukums, nodarbošanās ar citām, darbu nesaistītām aktivitātēm (Metin et al., 2016). Kā arī, darbs, kurā nav nepieciešamas īpašas prasmes vai motivācija darboties veicina prokrastināciju (Nguyen et al., 2013). Līdz ar to šīs aktivitātes mazina iesaistīšanos darbā, ko pierāda pētījumi, uzrādot negatīvu saistību starp prokrastināciju un iesaisti darbā (Metin et al., 2018). Arī šī pētījumā rezultāti uzrādīja vāju, taču statistiski nozīmīgu negatīvu korelāciju starp netīšo prokrastināciju un iesaisti darbā un tās apakšskalām.

Visaugstākais negatīvais korelācijas koeficients tika uzrādīts starp netīšo prokrastināciju un iesaistes darbā apakšskalu “darba spars”. Iespējams, darbinieki ir pietiekami neatlaidīgi saskaroties ar grūtībām darba vietā. Lai novērstu darba vietā radušos sarežģījumus ir nepieciešams augsts enerģijas līmenis un psihiskā noturība. Spriežot pēc iegūtajiem rezultātiem, darbiniekiem pietiek neatlaidības un viņi atrisina darba vietā radušās grūtības (Schaufeli & Bakker, 2003, kā minēts Metin et al., 2018). Tāpat arī rezultāti uzrāda negatīvu saistību starp pārējām iesaistes darbā apakšskalām: “aizrautība” un “iedziļināšanās”. Iespējams, darbinieki iedziļinās savā darbā un ir lepni par to, ko ir paveikuši. Viņi spēj koncentrēties savam darbam un paveikt to, nenododoties citām, ar darbu nesaistītām aktivitātēm. Taču jāņem vērā, ka saistības ir vājas un ir iespējams, ka darbinieki tomēr prokrastinē darba vietā, taču spēj tikt galā ar saviem pienākumiem (Metin et al., 2016; Schaufeli et al., 2002).

Atbildot uz otro jautājumu: Vai pastāv statistiski nozīmīgas saistības starp darba pašefektivitāti un iesaisti darbā? Tika iegūta atbilde, ka pastāv statistiski nozīmīga pozitīva saistība starp darba pašefektivitāti un iesaisti darbā, kas arī atbilst teorijā aprakstītajām saistībām.

Saistība starp pašefektivitāti un iesaisti darbā paredz, ka spēcīga pašefektivitātes izjūta ir nozīmīgs motivācijas faktors. Ja darbiniekiem ir augstāka pašefektivitāte, viņi sevi vairāk iesaista darbā (Chhajer et al., 2018). Tā nodrošina nepārtrauktus centienus paveikt darbu un

sasniegt mērķus. Savukārt, vāja pašefektivitāte apdraud cenšanos darba vietā un samazina iespēju gūt sasniegumus (Alessandri et al., 2014). Pētījumā iegūtie dati uzrādīja vidēji ciešu pozitīvu saistību starp darba pašefektivitāti un iesaisti darbā un tās apakšskalām.

Visizteiktākā darba pašefektivitātes saistība bija novērojama ar iesaistes darbā apakšskalu: “darba spars”. Tā kā pašefektivitāte ir nozīmīga procesā, kurā tiek pārvarēti šķēršļi un kā tie tiek uztverti – kā apdraudējums vai izaicinājums, tad iespējams, ka respondenti šķēršļus uztver kā izaicinājumu. Darbinieki, kuri ir saskārušies ar grūtībām darbā, spēj ar tām tikt galā, jo uztver tās kā izaicinājumu, nevis apdraudējumu. Iespējams, ka to nosaka arī darbinieku personības iezīmes, jo darba sparam ir raksturīgs augsts enerģijas un psihiskās noturības līmenis darba laikā. Tāpat arī rezultāti starp pārējām iesaistes darbā apakšskalām “aizrautība” un “iedziļināšanās” un pašefektivitāti uzrāda pozitīvas saistības. Tas norāda uz to, ka darbiniekiem visticamāk ir augsta pašefektivitāte un viņi tic savām spējām labi paveikt darbu un izvirzīt sev jaunus mērķus. Tādējādi darbinieki ir spējīgi paveikt savus darba pienākumus bez atrašanās un izjust gandarījumu par paveikto (Schaufeli et al., 2002; Urdan & Pajares, 2006).

Un atbildot uz trešo jautājumu: Kurš no mainīgajiem: prokrastinācija vai darba pašefektivitāte labāk prognozē iesaisti darbā? Tika iegūta atbilde, ka darba pašefektivitāte labāk prognozē iesaisti darbā.

Analizējot regresiju analizē iegūtos rezultātus, redzams, ka darba pašefektivitāte prognozē iesaistes darbā kopējo skalu un tās apakšskalas. Visvairāk darba pašefektivitāte prognozē iesaistes darbā apakšskalu “darba spars”. Balstoties uz teoriju par darba spar (Schaufeli et al., 2002), iespējams, ka darbinieki ir spējīgi neatlaidīgi pildīt savus pienākumus, jo viņiem piemīt augsts enerģijas un psihiskās noturības līmenis. Tādējādi, saglabājot augstu emocionālo stabilitāti, ir iespējams tikt galā ar darbā radīto stresu (Urdan & Pajares, 2006).

Visi pētījumā izmantotie mērījumi uzrādīja labu iekšējo saskaņotību, kas ļauj pieņemt pētījuma rezultātus kā ticamus. Pētījuma stiprā puse ir respondentu darba vietas. Visi respondenti ir dažādu organizācijas pārstāvji. Pētījumā iegūtos rezultātus varētu izmantot darba vides uzlabošanai, lai novērstu darbinieku prokrastināciju darba vietā vai veicinātu pašefektivitāti.

Šo pētījumu, iespējams, varētu veikt viena uzņēmuma ietvaros, lai iegūtos rezultātus varētu attiecināt uz konkrēto uzņēmumu un tad arī attiecīgi veikt nepieciešamos uzlabojumus organizācijas vidē. Tāpat arī ieteicams būtu noskaidrot respondentu ieņemtos amatus viņu pārstāvētajā organizācijā un arī laiku, cik ilgi strādā uzņēmumā.

Pētījumā iegūto rezultātu ietvaros varētu izstrādāt ieteikumus, kā mazināt prokrastināciju darba vietā tieši balstoties uz iegūtajiem rezultātiem. Vai tieši pretēji, kā uzlabot darbinieku pašefektivitāti, zinot ka tā arī izteiktāk prognozē iesaisti darbā.

Kā arī, pētījuma ietvaros varētu noskaidrot kā respondenti veic savu darbu: darba vietā, attālināti vai darba vietā un attālināti. Ja veiktu šo visu grupu salīdzināšanu, tad varētu iegūt rezultātus par katru grupu atsevišķi un noskaidrot, kura no grupām visvairāk ir iesaistīta darbā, kura visvairāk prokrastinē un kurai grupai darba pašefektivitāte ir novērojama visaugstākā. Tāpat arī uzzinot respondentu ieņemto amatu un nostrādāto laiku organizācijā, to varētu izmantot kā svarīgu faktoru rezultātu noteikšanai.

Pētījuma ietvaros varētu apskatīt kādā amatā esošie darbinieki vairāk iesaistās darbā, vai tieši pretēji – neiesaistās un izvēlas prokrastinēt. Kā arī, iespējams apskatīt vai darbā nostrādātajam laikam arī ir kāda saistība ar iesaisti darbā. Iespējams, tādējādi varētu iegūt rezultātus, kuri būtu noderīgi organizāciju vadītājiem un īpašniekiem, lai uzlabotu savu darbinieku iesaisti darbā, mazinātu prokrastināciju un veicinātu pašefektivitāti.

Nākotnes pētījumiem iespējams izmantot respondentu dzimumu un vecumu. Kā, piemēram, ir pētījumi, kuri pierāda, ka vīrieši prokrastinē nedaudz vairāk nekā sievietes (Nguyen et al., 2013). Līdz ar to, ar iegūtajiem datiem var noskaidrot, vai veiktais pētījums atbalsta vai tieši pretēji – noraida jau iepriekš minēto. Vecumgrupās var noskaidrot, vai tiešām cilvēkam paliekot vecākam prokrastinācijas līmenis sarūk (Ziegler & Opendakker, 2018; Steel, 2007).

SECINĀJUMI

Pētījuma mērķis bija noskaidrot, vai pastāv saistība starp prokrastināciju, darba pašefektivitāti un iesaisti darbā. Analizējot teoriju, tika noskaidrots, ka starp prokrastināciju un iesaisti darbā pastāv negatīva saistība (Metin et al., 2018), ko arī apstiprina pētījumā iegūtie rezultāti. Tāpat literatūras analīzē tika noskaidrots, ka pašefektivitātei ir pozitīva saistība ar iesaisti darbā (Chan et al., 2017). Arī pētījuma rezultāti norādīja uz pozitīvu saistību starp pašefektivitāti un iesaisti darbā. Kā arī, pētījuma ietvaros tika noskaidrots, kurš no mainīgajiem vairāk prognozē iesaisti darbā. Iesaisti darbā prognozē darba pašefektivitāte.

Veicot pētījumu, izvirzītais mērķis ir sasniegts un uz pētījuma jautājumiem ir iegūtas atbildes, kas sakrīt jau ar iepriekš veiktajiem pētījumiem.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS SARAKSTS

- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2014). From Positive Orientation to Job performance: The Role of Work Engagement and Self-efficacy Beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767–788. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9533-4>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139–161.
- Bandura, A. (1994). Encyclopedia of mental health. *Self-Efficacy*, 4, 71–81. http://happyheartfamilies.citymax.com/f/Self_Efficacy.pdf
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158–166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Bandura, A. (2012). On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9–44. <https://doi.org/10.1177/0149206311410606>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259–267. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>
- Cambridge Dictionary. (2019). PROCRASTINATION | meaning in the Cambridge English Dictionary. Cambridge.org. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/procrastination>
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O’Driscoll, M., Siu, O.-L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819–834. <https://doi.org/10.1108/ijm-11-2015-0189>
- Chhajer, R., Rose, E. L., & Joseph, T. (2018). Role of Self-efficacy, Optimism and Job Engagement in Positive Change: Evidence from the Middle East. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 43(4), 222–235. <https://doi.org/10.1177/0256090918819396>
- Choi, J. N., & Moran, S. V. (2009). Why Not Procrastinate? Development and Validation of a New Active Procrastination Scale. *The Journal of Social Psychology*, 149(2), 195–212.
- Chowdhury, S. (2016). The Construct Validity of Active Procrastination: Is it Procrastination or Purposeful Delay? Doctoral Dissertation, Carleton University. <https://doi.org/10.22215/etd/2016-11554>
- Chowdhury, S. F., & Pychyl, T. A. (2018). A critique of the construct validity of active procrastination. *Personality and Individual Differences*, 120, 7–12.

- Chun Chu, A. H., & Choi, J. N. (2005). Rethinking Procrastination: Positive Effects of “Active” Procrastination Behavior on Attitudes and Performance. *The Journal of Social Psychology*, 145(3), 245–264.
- Coom, M. (2012). *The Effect of Physical Activity on Work Engagement and Resilience among Corporate Employees*.
<https://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/handle/10092/7368/MichaelCoomThesis2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- DeSimone, P. (1993). Linguistic assumptions in scientific language. *Contemporary Psychodynamics: Theory, Research & Application*, 1, 8-17.
- Fabio, A. D. (2006). Decisional procrastination correlates: personality traits, self-esteem or perception of cognitive failure? *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(2), 109–122.
- Fernie, B.A., Bharucha, Z., Nikčević, A.V., & Spada, M. M. (2016). The Unintentional Procrastination Scale. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 35(2), 136–149.
- Fernie, B. A., Bharucha, Z., Nikčević, A. V., Marino, C., & Spada, M. M. (2017). A Metacognitive model of procrastination. *Journal of Affective Disorders*, 210, 196–203.
- Ferrari, J. R. (1994). Dysfunctional procrastination and its relationship with self-esteem, interpersonal dependency, and self-defeating behaviors. *Personality and Individual Differences*, 17(5), 673–679.
- Ferrari, J., Johnson, J., & McCown, W. (1995). *Procrastination and Task Avoidance* (The Springer Series in Social Clinical Psychology). Boston, MA: Springer.
- Ferrari, J. R., & Emmons, R. A. (1995). Methods of procrastination and their relation to self-control and self-reinforcement: An exploratory study. *Journal of social behavior and personality*, 10(1), 135.
- Grund, A., & Fries, S. (2018). Understanding procrastination: A motivational approach. *Personality and Individual Differences*, 121, 120–130.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kandemir, M., & Palancı, M. (2014). Academic Functional Procrastination: Validity and Reliability Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152, 194–198.
- Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination. *European Psychologist*, 18(1), 24–34.
- Kristanto, J., & Abraham, J. (2016). *Decisional Procrastination: The Role of Courage, Media Multitasking and Planning Fallacy*. <https://ssrn.com/abstract=2875120>

- Loeb, C., Stempel, C., & Isaksson, K. (2016). Social and emotional self-efficacy at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(2), 152–161.
- Maslach, C., Schaufelli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Metin, U. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2018). Correlates of procrastination and performance at work: The role of having “good fit.” *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 46(3), 228–244. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470187>
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263.
- Metin, U. B., Taris, T. W., Peeters, M. C. W., Korpinen, M., Smrke, U., Razum, J., Kolářová, M., Baykova, R., & Gaioshko, D. (2020). Validation of the Procrastination at Work Scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(5), 767–776. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000554>
- Milgram, N. (Noach), & Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*, 14(2), 141–156.
- Nguyen, B., Steel, P., & Ferrari, J. R. (2013). Procrastination’s Impact in the Workplace and the Workplace’s Impact on Procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 388–399.
- Oades, L. G., Steger, M. F., Fave, A. D., & Passmore, J. (2016). The psychology of positivity and strengths-based approaches at work. *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work*, 1-8.
- Oxford University Press. (2022). *Procrastination*. Oxford Learner’s Dictionaries. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/procrastination?q=procrastination>
- Pérez-Fuentes, M., Molero Jurado, M., Barragán Martín, A., Simón Márquez, M., Martos Martínez, Á., & Gázquez Linares, J. (2018). The Mediating Role of Perceived Stress in the Relationship of Self-Efficacy and Work Engagement in Nurses. *Journal of Clinical Medicine*, 8(1), 10. <https://doi.org/10.3390/jcm8010010>
- Pinxten, M., De Laet, T., Van Soom, C., Peeters, C., & Langie, G. (2019). Purposeful delay and academic achievement. A critical review of the Active Procrastination Scale. *Learning and Individual Differences*, 73, 42–51.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (Version 1), (2006). Utrecht Work Engagement Scale. *Occupational Health Psychology*, Utrecht University.
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.
- Schyns, B. (2004). The Influence of Occupational Self-Efficacy on the Relationship of Leadership Behavior and Preparedness for Occupational Change. *Journal of Career Development*, 30(4), 247–261.
- Steel, P. (2007). The Nature of procrastination: a meta-analytic and Theoretical Review of Quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Steel, P., & Klingsieck, K. B. (2016). Academic Procrastination: Psychological Antecedents Revisited. *Australian Psychologist*, 51(1), 36–46.
- van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*, 35(6), 1401–1418.
- Wan, Z., Wang, Y., & Haggerty, N. (2008). Why people benefit from e-learning differently: The effects of psychological processes on e-learning outcomes. *Information & Management*, 45(8), 513–521. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.08.003>
- Ziegler, N., Opdenakker, M.C. (2018). The development of academic procrastination in first-year secondary education students: The link with metacognitive self-regulation, self-efficacy, 40 and effort regulation. Leiden: Elsevier Inc. From: <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2018.04.009>

DOKUMENTĀRĀ LAPA

Bakalaura darbs „Prokrastinācijas un darba pašefektivitātes saistība ar iesaisti darbā”
izstrādāts LU Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie
informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: (*personiskais paraksts*) Elīna Kuzmane

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: docente Dr. psych. Anda Gaitniece-Putāne (*personiskais paraksts*)

Recenzents: pasniedzēja Mg. Psych. Linda Berga

Darbs iesniegts Psiholoģijas nodaļā 18. 05.2023.

Dekāna pilnvarotā persona: metodiķe Zane Krezevska (*personiskais paraksts*)

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

29.05.2023. prot. Nr.

Komisijas sekretāre: docente Dr. psych. Inga Skreitule-Pikše (*personiskais paraksts*)