

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
IZGLĪTĪBAS ZINĀTŅU NODAĻA

MOTIVĀCIJA PROFESIJAS MAIŅAI BRIEDUMA GADOS

Motivation for changing the profession during adulthood

Maģistra darbs

Autors: Izglītības zinātņu maģistra studijas programmas
Maģistre: Baiba Poševa
Apliec. Nr. bp05001

Zinātniskā vadītāja: Prof. Dainuvīte Blūma

Rīga 2010

Saturs

ANOTĀCIJA.....	3
ANNOTATION.....	4
IEVADS	5
1. MOTIVĀCIJAS VEIDOŠANĀS	8
1.1 Jēdziena „motivācija” būtība.....	8
1.2 Motivācijas veidošanās pieaugušajiem.....	14
2. CILVĒKA BRIEDUMA GADU RAKSTUROJUMS.....	20
3. PROFESIJAS IZVĒLE JAUNĪBAS GADOS	25
4. BRIEDUMA GADU ATTIEKSME PRET PROFESIJU	29
4.1 Profesijas maiņas būtība	29
4.2 Apmierinātība ar profesiju un darbu.....	31
5. PROFESIJAS MAIŅAS CĒĻONI.....	33
5.1 Pētījuma bāze un metodoloģija	33
5.2 Veiktā pētījuma analīze	36
5.2.1 Aptaujāto respondentu motivācija strādāt jaunībā iegūtajā profesijā.....	39
5.2.2 Aptaujāto respondentu motivācija profesijas maiņai.....	43
5.3 Intervijas ar cilvēkiem, kas mainījuši profesiju.....	50
NOBEIGUMS	57
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI.....	59
PIELIKUMS.....	61

ANOTĀCIJA

Maģistra darba tēma ir motivācija profesijas maiņai brieduma gados.

Mūsdienās darba tirgū ir daudz un dažādi speciālisti, kuri ir profesionāļi savā jomā. Bet ar vien vairāk nākas saskarties ar cilvēkiem, kas brieduma gados nolemj mainīt profesiju. Tādēļ maģistra darba mērķis ir noskaidrot, kāda ir motivācija, cēloņi cilvēkiem brieduma gados mainīt profesiju.

Darbā izvirzītie uzdevumi ir veikt literatūras analīzi un apkopot informāciju par tēmu, noskaidrot jēdzienus saistībā ar pētāmo tēmu, izstrādāt darba teorētisko pamatojumu par motivāciju profesijas maiņai brieduma gados, izstrādāt aptaujas anketas un intervijas jautājumus, analizēt iegūtos aptaujas rezultātus.

Darbā tika veikts pētījums, kurā tika pielietotas aptaujas un intervijas metodes, iegūtie dati tika apkopoti un analizēti. Pēc iegūtajiem datiem var secināt, ka motivācija cilvēkiem brieduma gados mainīt profesiju ir nepietiekamas izaugsmes iespējas, mazs atalgojums, darba vietu trūkums iepriekšējā profesijā.

Atslēgvārdi: motivācija, profesija, briedums.

ANNOTATION

Topic of the master's paper is motivation for changing the profession during adulthood.

Nowadays there are a lot of different specialists, who are professionals, in the job market. But more and more people decide to change their profession as adults. So the goal of the master's paper is to determine the motivation, causes why those people change profession.

The asserted tasks are to perform analysis of the literature and gather information about the topic, determine concepts connected to the topic, develop the theoretic base about motivation for changing the profession during adulthood for the paper, design questionnaires and interviews, analyze data gained from them.

Study was performed where questionnaire and interview methods were implemented; gained data was summarized and analyzed. Referring to the data conclusion can be made that motivation for people to change their profession during mature years is the lack of growth, little pay, absence of job positions in the previous profession.

Keywords: motivation, profession, adulthood.

IEVADS

Jau no pašiem pirmsākumiem, katrs cilvēks ir meklējis savu „ES”, lai spētu izzināt savas īpatnības, sasniegt neatkarību un kļūt par sava likteņa noteicēju. Bieži vien šie meklējumi nekad nebeidzas, jo katrā dzīves posmā nākas saskarties ar jauniem izaicinājumiem un iespējām, kas paver nākamās durvis uz labāku dzīvi. Sasniedzot brieduma gadus, cilvēkam jau ir izveidojusies sava vērtību sistēma, apzināta dzīves jēga un mērķu apziņas līmenis. Dzīvē pirmie nospraustie mērķi jau ir sasniegti un iestājas rutīna. Līdz ar to arī cilvēka sava „ES” meklējumi apstājas. Bieži vien tas notiek tieši vidējā brieduma gados, kad bērni sāk atstāt dzimtās mājas, profesionālajā darbībā vairs nenotiek tik straujas pārmaiņas kā jaunības gados un samazinās fiziskās aktivitātes. Tieši šajā dzīves vidusposmā cilvēks sāk kritiski vērtēt un analizēt savu dzīvi. Viņš var būt apmierināts ar sevi, ja uzskata, ka sasniedzis savu dzīves iespēju virsotni. Šajā gadījumā cilvēks jūtas apmierināts, līdzsvarā ar savām domām un jūtām un piepildīts visās dzīves sfērās. Viņš netiecas pēc jauniem iesaļidjiem, izjūtām un darbībām, bet gan dzīvo saskaņā un harmonijā ar sevi. Tā pavadot dienu no dienas.

Toties ir arī tāda daļa cilvēku, kas, sasniedzot vidējā brieduma gadus, izvērtējot savu dzīvi, saprot, ka viņu „ES” nav līdz galam piepildīts, viņos ir potenciāls, kurš līdz šim vēl nav izmantots. Visbiežāk tas ir sastopams tieši profesionālajā jomā. Kā uzskata K. Kalns, augstskolas izglītība, noteikta profesija un ilgstošs darbs vienā jomā jau tagad ir pagātne. Profesiju maiņa – iespēja sākt daudz ko no jauna, mēģināt vēlreiz [33]. Mainīt savu profesionālo darbību tieši dzīves vidū izvēlas cilvēki, kas nejūt apmierinājumu ar savu profesiju, netiek sniegta atzinība par paveikto darbu, esošajā darba vietā viņu spējas netiek pilnībā izmantotas, nejūt izaugsmes iespējas, sliktas savstarpējās attiecības ar kolēģiem, zema darba alga, slikti darba apstākļi. Šie ir tikai daži no iemesliem, kas ir par pamudinājumu mainīt savu profesionālo darbību. Mūsdienu sabiedrība ir ļoti strauji augoša un mainīga, un, pārkvalificējoties tieši brieduma gados, šī darba efektivitāte palielinās vai pazeminās. Jauno speciālistu pēc izglītības iegūšanas ir vairāk nekā darba tirgus pieprasa, bet bieži vien darba devējs savā komandā vēlas redzēt cilvēkus ar pieredzi un lieliskām zināšanām, tādejādi cilvēki brieduma gados, kas ir mainījuši savu profesiju ir profesionālāki, jo viņiem jau ir iepriekšējās zināšanas un pieredze iepriekšējā amatā. Vidējā brieduma vecumposmā viens no svarīgākajiem faktoriem, kurš ietekmē cilvēku izzināšanu darbību, ir viņa pieredze.

Šādus jautājumus, kāda ir motivācija mainīt profesiju tieši brieduma gados, apskata vairāki autori, piemēram: G. Svence, V. Reņģe, R. Garleja, D. Lieģeniece, katrs no viņiem šo motivāciju apskata no sava redzes punkta. V. Reņģe savā darbā „Mūsdienu

organizāciju psiholoģija” ir apkopojis vairāku autoru atziņas par to, kādēļ cilvēki maina profesiju un kāda bijusi to motivācija.

Tā kā iemesli un cēloņi šādai izvēlei var būt dažādi, tad vēlos tos noskaidrot un atspoguļot vienā pētījumā, kas ir raksturīgs mūsdienu sabiedrībai un dzīves tempam.

Kā atzīst J. Borks, ilgus gadus motivācija nodarbes maiņai bijusi vēlme labāk nopelnīt. Cilvēki sāka apgūt arī ārzemju darba tirgus ar tur esošajām lielāka atalgojuma iespējām. Šobrīd šādas profesionālas "nobīdes" pie mums aizvien vairāk mēdz saistīt ar lielo dižķibeli un bezdarbu, kad nereti esam spiesti meklēt dzīves attīstībai radikāli jaunus risinājumus. Mēģinot nodarbes maiņas padarīt komfortablākas, daži attapīgākie iemanās rast jaunas iespējas tieši iekopto zināšanu vai hobiju lokā [31].

Ņemot vērā esošo situāciju, maģistra darba **mērķis** ir noskaidrot, kāda ir motivācija, cēloņi cilvēkiem brieduma gados mainīt profesiju.

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, pirms darba izstrādes tika izvirzīti **uzdevumi**:

1. Veikt literatūras analīzi un apkopot informāciju par tēmu, noskaidrot jēdzienus saistībā ar pētāmo tēmu.
2. Izstrādāt darba teorētisko pamatojumu par motivāciju profesijas maiņai brieduma gados.
3. Izstrādāt aptaujas anketas un intervijas jautājumus.
4. Analizēt iegūtos aptaujas rezultātus.

Pētījuma objekts: Motivācija cilvēkiem brieduma gados mainīt profesiju.

Darbā izvirzītā **hipotēze:** Ja brieduma gados maina profesiju, tad mainās arī darba kvalitāte.

Pētījumā tika pielietotas vairākas **metodes**:

1. Literatūras analīze,
2. Aptaujas metode,
3. Intervijas metode,
4. Matemātiski statistiskā metode.

Pētījuma bāze: 150 cilvēki brieduma gados.

Darbs sastāv no ievada, piecām nodaļām, kā arī darba nobeigumā izdarīti secinājumi par pētāmo tēmu un izteikti priekšlikumi darba kvalitātes paaugstināšanai.

Atslēgvārdi: motivācija,
profesija,
briedums.

1. MOTIVĀCIJAS VEIDOŠANĀS

Jau 20. gadsimta divdesmitajos gados rietumu psiholoģijā radās motivāciju teorijas, kurās iezīmējas arī motivācija pēc sasniegumiem. Tās ir saglabājušās un nonākušas arī līdz mūsdienām, gūstot tikai lielāku spēku un ietekmi uz cilvēka dzīves gājumu.

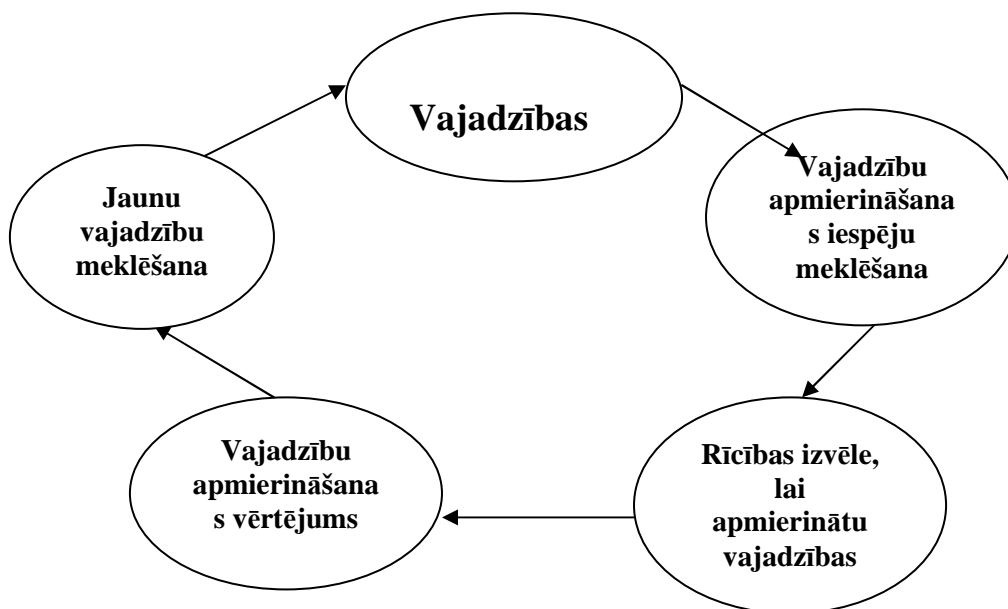
Šobrīd šīs teorijas ir tikai papildinājušās, un liela daļa no tām ir saistītas ar autoru priekšstatiem par cilvēka psiholoģisko būtību. V. Reņģe raksta, ka mūsdienu psiholoģijas zinātnes metodes vēl neļauj nonākt pie neapstrīdamiem pierādījumiem, ka tieši tas vai cits priekšstats ir vienīgais pareizais. Tā kā motivācija ir indivīda personību raksturojošais pamatjēdziens, tad tikpat liela daudzveidība pašreiz ir vērojama arī personības teoriju klāstā [23].

1.1 Jēdziena „motivācija” būtība

Motivācijai ir būtiska nozīme cilvēka dzīvē un darbībā. Dzīves pilnvērtību un laimi cilvēks izjūt tad, kad viņš ir apmierinājis savas vajadzības. Vajadzības rosina darbībai, aktivizē personību un izvirza konkrētus mērķus motīvu sasniegšanai.

Motivēšana sākas ar cilvēka vajadzību noteikšanu un to apmierināšanas nepieciešamību. V. Praude un J. Belčikovs ir definējuši vispārējo motivēšanas modeli:

1.1. attēls.



Vispārējais motivēšanas modelis [19; 340]

Rodoties dažādām vajadzībām, cilvēks meklē iespējas tās apmierināt, tātad ir jāizvēlas attiecīga rīcība, lai sasniegtu savu mērķi, bet pēc tam ir jānovērtē sava rīcība no vajadzību apmierināšanas viedokļa. Motīvi aptver visu cilvēku iekšējo un ārējo vajadzību kopumu, kas pamudina darboties.

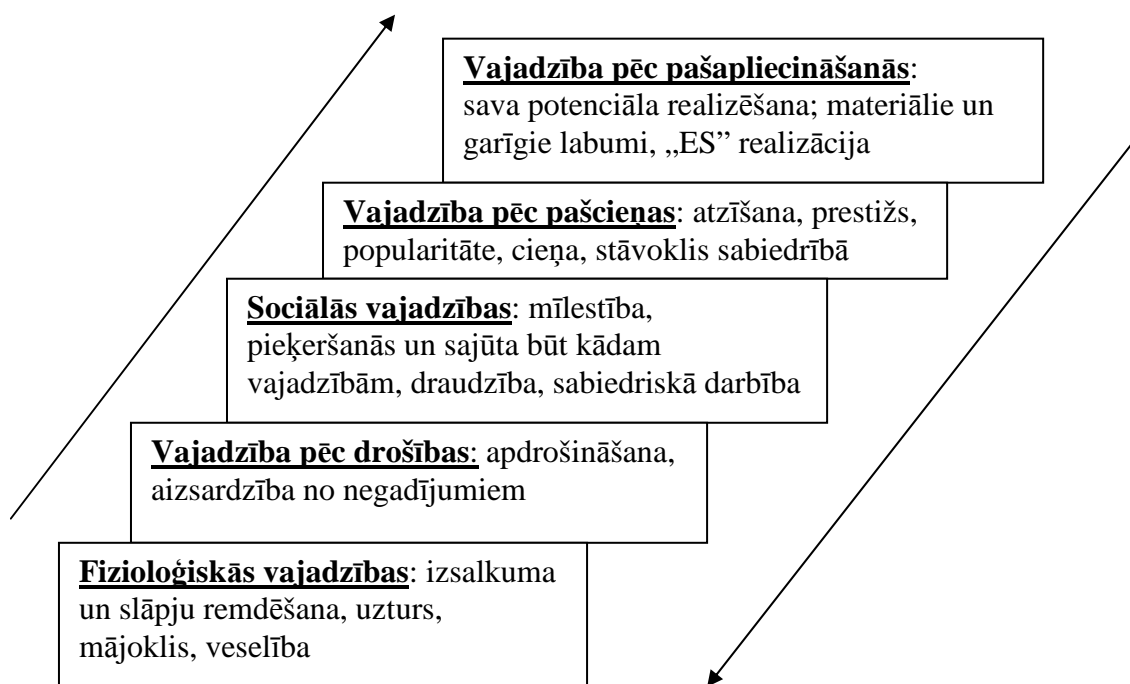
A. Maslovs (A. Maslow) (1880-1970) uzskatīja, ka:

- Motivācija ir iekšēja nostādne, kura mudina indivīdu veikt kādu darbību;
- Cilvēku vajadzības ir bezgalīgas;
- Apmierinātas vajadzības neveicina motivāciju;
- Neapmierinātas vajadzības mudina cilvēku rīcībai;
- Cilvēku vajadzības pēc nozīmīguma veido hierarhiju [4].

A. Maslova hierarhijā cilvēka vajadzības ir pakārtotas piecos līmeņos, un šīs teorijas pamatā ir trīs principi:

- Vajadzību hierarhija (vajadzību sakārtojums pēc to svarīguma);
- Vajadzību deficīta princips (to apmierināšanas process ir bezgalīgs);
- Progresijas princips (cilvēku rīcību nosaka vēl neapmierinātās vajadzības).

1.2. attēls.



A. Maslova vajadzību hierarhija [19;31]

1.2. attēlā ir parādīta A. Maslova vajadzību hierarhija, saskaņā ar kuru cilvēki tiek motivēti, lai apmierinātu piecu veidu vajadzības, kas ir iedalāmas hierarhijas pakāpēs. Ar šo stingri hierarhisko struktūru A. Maslovs parādīja, kā zemāka līmeņa vajadzības prasa apmierināšanu un ietekmē cilvēka rīcību agrāk nekā samērā augstāka līmeņa vajadzības. Katrā konkrētā momentā cilvēks cenšas apmierināt visstiprākās, vissvarīgākās savas vajadzības. Pirms augstākā līmeņa vajadzības kļūst par rīcību stipri ietekmējošu faktoru, ir nepieciešams apmierināt zemākā līmeņa vajadzības [19; 62].

A. Maslovs uzskatīja, ka principā vajadzību apmierināšana vāji motivē cilvēku strādāt. Tā, piemēram, personu, kas jau apmierina savas prasības pēc uztura, grūti stimulēt kaut ko darīt, ja kā atlīdzību tai piedāvā barību. Un otrādi – persona, kas ir izsalkusi, strādās ļoti rūpīgi, lai izmantotu šo iespēju. Šo situāciju A. Maslovs nosauc par vajadzību deficīta principu. Cilvēka vajadzības nekad nevar būt apmierinātas pilnīgi, līdz ar to motivēšanas process ir bezgalīgs. Tas, kas cilvēkam ir nepieciešams ir atkarīgs no tā, kas viņam jau ir, un tiklīdz viena vajadzība ir apmierināta, tai seko nākamā. Otrais ir progresijas princips – katra augstākā līmeņa vajadzība parādās pēc zemākā līmeņa vajadzības apmierināšanas [19].

F. Hercberga (*F. Herzberg*, 1959) divfaktoru teorija. Arī šis motivācijas modelis pamatojas uz vajadzībām. Visus faktoros, kas motivē cilvēka attieksmi pret darbu, var iedalīt motivētājos (faktori, kas saistīti ar darba saturu) un higiēnas faktoros (nepieciešami cilvēka darba spēju uzturēšanai).

1.3. attēls

1.Motivētāji	2.Higiēnas faktori
Faktori, kas labvēlīgi ietekmē darbinieku apmierinātību ar darbu	Faktori, kas novērš darbinieka neapmierinātību ar darbu
1.panākumi darbā	1.darba vietas saglabāšanas garantija
2.panākumu atzīšana	2.sociālais statuss
3.darba process	3.organizācijas darbība
4.atbildības pakāpe	4.darba apstākļi
5.izaugsmes iespējas, karjera	5.tiešā vadītāja attieksme
6.profesionālā izaugsme	6.personīgā dzīve
	7.attiecības starp darbiniekiem
	8.darba alga
	9.attiecības ar padotajiem

F. Hercberga motivēšanas teorijas faktori [22]

F. Hercberga teorijas pamatdoma ir, ka pietiek ar vienu no motivētājiem, lai cilvēks būtu apmierināts ar darbu, bet tajā pašā laikā, ja trūkst kaut viens no higiēnas faktoriem – cilvēks var just diskomfortu, neapmierinātību, kas ietekmēs viņa apmierinātību ar darbu kopumā [22; 33-34].

D. Maklellanda (*McClelland*, 1967) motivēšanas teorija paredz, ka cilvēka vajadzību komplekss veidojas dzīves pieredzē un šīs vajadzības būtiski ietekmē viņa uzvedību. Viņš uzskata, ka cilvēks nepiedzimst ar noteikti orientētām vajadzībām, bet iegūst un attīsta tās. Pastāv 3 cilvēkam piemītošas vajadzības: pēc sasniegumiem, pēc varas un attiecībām. Kāda no tām katram cilvēkam ir dominējoša, bet dominante var mainīties atkarībā no vecuma, rutīnas, zināšanām utt.[22;35-36].

R. M. Steers, W. Lyman. definēja, ka motivācija rodas kā reakcija uz vajadzībām, kuras ir motivācijas pamatā. Sākotnēji termins „motivācija” tika aizgūts no latīņu valodas vārda „ierosināt” [27; 11].

A. Armstrong uzskata, ka motivācija ir dinamisks process, kurš, izmantojot psiholoģiskās, sociālās, ekonomiskās un tiesiskās metodes un līdzekļus, sekmē indivīda izvirzīto mērķu sasniegšanu [5].

T. Mitčels (*T. Mitchel*) ierosina motivācijas definīcijā iekļaut četrus kopīgus raksturojumus. Taču šie kopīgie raksturojumi ietilpst vispārējās motivācijas teorijā.

- Motivācija ir tipizēta un individualizēta parādība. Tā atspoguļo gan individuālo savdabīgumu, gan dod iespēju cilvēkam saglabāt savu vienreizīgumu;
- Motivācija ir daudzšķautņaina parādība. Divas galvenās šķautnes ir aktivitātes izraisīšana un piesaiste vēlamajai uzvedībai;
- Motivācija ir tīša, pārdomāta darbība, tā ir saistīta ar cilvēka darbības kontroli;
- Motivāciju teorijas mērķis ir paredzēt uzvedību, arī darbības un līdzekļus, kas aktivizē iekšējos spēkus [19].

S. Mežale uzskata, ka motivācija regulē kā fiziskās, tā arī psihiskās aktivitātes uzsākšanu, veikšanu un uzturēšanu, kas līdztekus iepriekš minētajam nosaka arī:

- aktivitātes veida izvēli;
- reakcijas, t.i., darbības intensitāti.

Motivācija izskaidro, kādēļ cilvēki dara tā un ne citādi, taču nenodarbojoties ar jautājumu, kā viņi to dara [38].

L. E. Borns, N. F. Ruso uzskata, ka motivācija var sniegt atbildi uz jautājumu, kādēļ cilvēki vienā un tajā pašā situācijā var izturēties pavisam atšķirīgi un kādēļ viens un tas pats cilvēks var rīkoties atšķirīgi dažādās situācijās un dažādos laika periodos [5; 13].

R. Garleja jēdzienu „motivācija” raksturo kā vairāku faktoru kopumu, kas nosaka, virza, uztur piepūli, rosina uzvedību. Motivācija ir process, kurā tiek apzināti mērķi, notiek izvēle, enerģijas virzīšana mērķa sasniegšanai [8; 25].

Darbības motivācija psiholoģijas paradīgmas ir variatīva, bet tā nav pretrunīga. Atšķirīga ir tikai determinējošo faktoru izvēle un vērtēšanas kritēriji.

Motivācija ir saistīta ar divām cilvēka īpatnībām: ar refleksiem un paradumiem. Motivācija rosina, vada, organizē uzvedību.

A. Vorobjovs jēdzienu „motivācija” skaidro, ka tas vienmēr ir ierosmju komplekss: vajadzības, motīvi, ideāli, mērķi, vērtību orientācijas utt. Visas šīs ierosmes savstarpēji saistītas un veido sistēmu, kura tad arī nosaka viengabalainu cilvēka uzvedību, piešķir tai ievirzi un intensitāti [29;165]. Motivācija pilda vairākas funkcijas, rosina

uzvedību, vada un organizē tās darbības virzienu, dod katra cilvēka rīcībai personisku jēgu un nozīmi. Katrai rīcībai ir savi motīvi, kas ļauj sasniegt izvirzīto mērķi.

Izšķir divus motivācijas veidus – ārējā un iekšējā motivācija.

- Ārējā motivācija balstās uz ārējiem pamudinošiem apstākļiem, tādiem kā citu cilvēku uzvedība, apbalvojumi un sods, apkārtējo cilvēku vērtējums un reakcijas konkrētajā situācijā. Ārējās motivācijas gadījumā cilvēks galvenokārt ir orientēts uz rezultātu.

Atkarībā no teorētiskām nostādnēm ārējai motivācijai var būt gan pozitīva, gan negatīva ietekme.

Var palīdzēt veidoties iekšējai motivācijai	Var iznīcināt motivāciju vispār
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pastiprinājumi jeb negaidīti atalgojumi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nepārtraukta kontrole ▪ Mutiski vai materiāli (lietiski) apbalvojumi, kas kontrolē uzvedību ▪ Bieži izteikta uzslava vai nosodījums

- Iekšējās motivācijas (iekšējais kontroles loks) uzvedību nosaka personības ieinteresētība paša darbībā. Šai kategorijai pieder pašrealizācijā gūtais apmierinājums. Sasniegt mērķi cilvēku motivē nevis konkrēti un taustāmi labumi, bet personīgs apmierinājums, ko sagādā pati darbība - cilvēks veic kādu darbību pašas darbības dēļ, nevis lai sasniegtu kādus ārējus apbalvojumus. Lai izskaidrotu cilvēku izturēšanos, nepieciešamas, gan iekšējās, gan arī ārējās motivācijas jēdziens.

Izdarot salīdzinājumu, kā ārējā un iekšējā uzvedība ietekmē uzvedību un iekšējos procesus, var konstatēt, ka 1) ārēji motivēta uzvedība izzūd, ja izzūd ārējais pastiprinājums, 2) iekšēji motivēta uzvedība var turpināties bez apbalvojuma [20].

A. Vorobjovs izdala vairākus motivācijas tipus:

- labklājības motivācija,
- prestiža motivācija,
- sasnieguma motivācija,
- dominēšanas motivācija [29; 165].

Motivācija ir iedalīta vairākos tipos, tad arī dažādas cilvēku grupas vadās pēc dažādiem motivācijas tiptiem. Piemēram, cilvēki, kas dzīvē tiecas pēc sasniegumiem, vadās pēc sasnieguma motivācijas, kas ļauj viņiem izvērtēt savus nospraustos mērķus. Bieži vien viņi izvēlas augstākus mērķus, kuru sasniegšanai ir jāpārvar dažādas grūtības. Viņi savā rīcībā analizē katru kļūdu vai neizdošanos, līdz iegūst vēlamo rezultātu. Toties cilvēki, kas vadās

pēc prestiža motivācijas, ir izlēmīgi un konkrēti apzinās savu mērķi. Viņi to sasniegs ar jebkuriem līdzekļiem, un nekas nespēs viņus apturēt. Viņiem ir svarīgi, lai apkārtējie cilvēki justu cieņu un pietāti pret viņiem.

L. E. Borns, N. F. Ruso uzskata, ka motivācija ir „iekšējs komplekts” – tas ir sarežģīts, jo ietver sevī dažādus procesus un dažādas darbības. Tas ir individuāls – dažādiem cilvēkiem ir dažādas vajadzības un dažādi uzskati par to, kas ir svarīgs. Motivācija ir vērsta uz mērķu sasniegšanu. Mērķi (un mērķu nesakritība) tiek uzskatīti par galvenajiem stimuliem, kas pievērš uzmanību un rada darbību, kamēr mērķu sarežģītība un nozīmīgums tiek saistīti ar motivācijas intensitāti. Mērķi ir galvenais psiholoģiskais mehānisms, kas saistīts ar motivāciju [5].

V. Praude un J. Beļčikovs izvirza vairākas motivācijas teorijas, kuras izskaidro cilvēka individuālās uzvedības izmaiņas, motivēšanas faktoru iedarbes rezultātā, bet galvenās ir tās, kas balstītas uz iekšējiem un ārējiem faktoriem. Uz iekšējiem faktoriem balstītās teorijas var tikt sadalītas tajās, kuras ir racionālas. Saistītas ar domāšanu, ar izziņas procesiem – mērķu teorijas, paškontroles, ekspektāciju teorija, un tajās, kuras netiek kontrolētas kognitīvajā līmenī. Racionālās motivācijas teorijas atšķiras savā starpā ar kognitīvajiem procesiem, kuri parādās vai nu pirms darba veikšanas (proaktīvi) vai darba veikšanas laikā (aktīvi). Turpretī neracionālās teorijas var tikt iedalītas tajās, kuras ir vairāk situatīvas (“karstas”) attiecas vairāk uz noskaņojumu, emocijām, afektiem, un tajām, kurām ar situācijas raksturu ir maz sakara (“auksts”) – vajadzības, gēni, personība). Uz ārējiem faktoriem balstītās motivācijas teorijas fokusējas uz situācijas aspektiem, kuri ietekmē to piepūles apjomu, ko indivīds vēlas pielietot, veicot darbu. Ārējo stimulu teorētiskā pieeja var tikt iedalīta tajā, kas ir balstīta uz darba saturu (darba satura teorijas) un tajā, kuru vairāk ietekmē situācijas sociālie aspekti [19].

G. Svence izvirza septiņus padomus, motivācijas paaugstināšanai:

- Izvirzīt galveno mērķi, bet iet uz to soli pa solim! Tā ir lielā uzdevuma (mērķa) sadalīšana pa maziem uzdevumiem, solīšiem. Kad cilvēks veiksmīgi sasniedz mazos mērķus, ir motivēts izvirzīt arvien lielākus un grūtāk sasniedzamus mērķus, tādējādi viņa sasniegumu motivācijas līmenis aizvien paaugstinās.
- 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.
- Kontaktējies ar cilvēkiem, kuriem ir līdzīgas intereses! Savstarpējais atbalsts motivē.

- Iemācīties mācīties! Zināšanu iegūšana ir nepārtraukts sevis pilnveidošanas process. Zināšanas dod iespējas saredzēt plašākas perspektīvas un dažādas problēmsituācijas risināšanas veidus, kas ir būtisks faktors ceļā uz panākumiem.

- Līdzsvarot savas dabiskās spējas ar motivējošām interesēm!
- Izzināt lietas, kas iedvesmo!
- Uzņemties risku [27; 112-113]!

Katrai cilvēka rīcībai un izvirzītajam mērķim, pamatā ir nepieciešams paša cilvēka gribasspēks un ieinteresētība veicamajā darbībā. Pareiza sava laika plānošana ar katru nākamo sasniegto mērķi, paaugstina cilvēka pašapziņu un ceļ darba spējas. Tas ir kā pamats jaunu un lielāku mērķu izvirzīšanai. Katrs nospraustais un sasniegtais mazais mērķis, kopā paver jaunas iespējas uz lielākiem un grandiozākiem sasniegumiem.

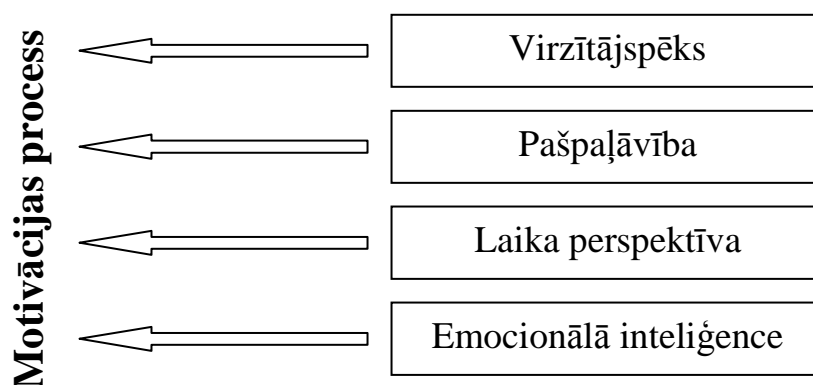
I. Rutka uzsver, ka motivācija ir gan pozitīvs process (piemēram, ja tiek izmantota indivīda vēlme sasniegt konkrētus mērķus), gan negatīvs process (piemēram, ja kāds izmanto vēlmi izvairīties no nepatīkamām sekām, sāpēm, bailēm utt.):

- Pozitīvo motivācija var panākt: 1) piedāvājot papildus atalgojumu, piemēram, kompensāciju, paaugstinājumu amatā, darba apstākļu uzlabošanu utt. 2) nodrošinot indivīdam „iekšēju” vai psiholoģisku komfortu un gandarījumu. Radot apstākļus, lai cilvēks varētu lepoties ar saviem sasniegumiem, izjustu atbildību pret darbu utt.

- Negatīvā motivācija – draudi atlaist no darba vai pazemināt amatā, aizrādījumu izteikšana. Soda metodes izmantoto ar mērķi panākt, lai cilvēks neatkārtotu rīcību, par ko viņš jau reiz ir sodīts [24; 115].

1.2 Motivācijas veidošanās pieaugušajiem

Motivācija nav rakstura īpašība, bet gan procesa rezultāts. Ja tā būtu īpašība, tad katrs cilvēks izceltos ar savu individuālu motivācijas līmeni, ko gandrīz nebūtu iespējams mainīt. Taču motivācija ir nepatstāvīga. Tas izskaidrojams ar vairākiem faktoriem, kas – cits vairāk, cits mazāk ietekmē cilvēka motivāciju. Turklāt, šie faktori ir savstarpēji saistīti.



Motivācijas procesa faktori [15]

Varētu izdalīt četrus motivācijas procesa faktoros: (1.4. attēlu)

- Virzītājspēks: tā ir cilvēka iekšējā atspere, kas vairāk vai mazāk ir nospriegota atkarībā no tā, vai cilvēks ir sasprindzis vai atslābis;
- Pašpaļāvība: tā ir vairāk vai mazāk izteikta pārliecība, ka mēs spējam saskaņā ar savām vēlmēm veidot un dzīvot savu dzīvi.
- Laika perspektīva: tā nosaka, kādi mērķi attiecīgajā dzīves posmā vai atbilstoši audzināšanai u.tml. iegūst nozīmi cilvēka apziņā.
- Emocionālā inteliģence: emocijas var būt padomdevēji brīžos, kad jāpieņem lēmums [15; 12-14].

I. Forands uzskata, ka motivēšanas uzdevums ir veidot un apmierināt cilvēku dzīves vajadzības. Motivācijas metodes jāizvēlas, vadoties no cilvēka socializācijas un individualizācijas pakāpes, veidojot metožu kombinācijas, piemēram: vērtēšana + atalgojums vai izglītošana + vadības stils + karjeras izaugsme[33].

V. Praude, J. Beļčikovs uzskata, ka attīstoties menedžmenta teorijai, mainījās arī uzskati par motivēšanu. Viņi izvirza vairākus motivēšanas modeļus:

- Tradicionālais modelis – šeit svarīga loma ir vadītājam, kura uzdevums bija pārliecināties, ka darbinieki savu darbu veic efektīvi. Lai motivētu strādniekus strādāt labi, eksistēja apmaksas sistēma – jo vairāk strādnieks saražoja, jo vairāk viņš nopelnīja. Šīs motivācijas pamatā bija pieņēmums, ka strādnieki ir slinki, nav ieinteresēti savā darbā un var tikt motivēti tikai ar naudu.
- Savstarpējo attiecību modelis - liela nozīme ir darba vides sociālajām attiecībām. Tāpēc tika ierosināts, lai vadītāji motivē darbiniekus paziņojot, ka viņi ir vajadzīgi un neaizstājami. Gandarījumu par darbu var palielināt, informējot strādniekus par

organizācijas mērķiem un uzklautot strādnieku ieteikumus, kā arī izpētīt citas darbinieku sociālās vajadzības.

- Cilvēku resursu modelis – darbiniekiem piešķir lielāku atbildību lēmumu pieņemšanā un darbu izpildē [19].

Norises motivēšanas teorijas koncentrē menedžeru uzmanību uz iemesliem, kāpēc darbinieki izvēlas noteiktu rīcību, lai apmierinātu savas vajadzības, un uz cilvēku apmierinātības vērtēšanu pēc mērķu sasniegšanas.

Norises motivēšanas teorijām pieskaitāmas:

- gaidu motivēšanas teorija;
- taisnīguma motivēšanas teorija;
- L.Portera un E. Loulera modelis;
- raksturīgo pazīmju teorija [19].

Gaidu motivēšanas teorijas pamatā ir pieņēmums, ka vajadzības esamība nav vienīgais cilvēka motivēšanas iemesls. Cilvēkam nepieciešama arī gaidīšana (cerības), ka izvēlētais uzvedības veids patiešām nodrošinās vajadzības apmierināšanu. Gaidu teorijas autori D. A. Nadlers (*D. A. Nadler*) un E. Loulers (*E. E. Lawler*), izvirzīja šādus galvenos principus:

- cilvēku uzvedība ir atkarīga no personisko (spējas, prasmes) un ārējo faktoru kombinācijas;
- cilvēki paši pieņem lēmumus par savu uzvedību organizācijā;
- cilvēkiem ir dažādas vajadzības, vēlmes un mērķi;
- cilvēki izdarīs izvēli starp alternatīviem uzvedības veidiem cerībā uz attiecīgiem rezultātiem, atalgojumu un vajadzību apmierināšanu.

Pēc gaidu motivēšanas teorijas pastāv trīs savstarpēji saistītas gaidas:

- pūles (centieni)- rezultāti - gaidas ir cilvēku varbūtības vērtējums, ka viņu pūles (centieni) nodrošinās attiecīgu rezultātu.
- rezultāti- atalgojums - gaidas ir cilvēku varbūtības vērtējums, ka sasniegtie rezultāti nodrošinās atbilstošu atalgojumu.
- atalgojums- vērtība - nozīmē atalgojuma vērtību vai apmierinātības (neapmierinātības) pakāpi pēc atalgojuma saņemšanas. Ņemot vērā vajadzību un atlīdzības veidu atšķirības cilvēki var dažādi novērtēt saņemto atalgojumu [19].

Taisnīguma motivēšanas teorija arī paredz motivēšanu. Tās autors I. S. Adams secināja, kā cilvēki subjektīvi nosaka attiecību starp saņemto atalgojumu un pieliktajām pūlēm un pēc tam šo rezultātu salīdzina ar pārējo darbinieku rezultātiem.

Saskaņā ar taisnīguma teoriju, no vienas puses, darba rezultāti var būt gan materializēti (darba alga, prēmijas utt.), gan arī abstrakti (sociālā attiecības, pašapliecināšanās un karjeras perspektīva utt.). No otras puses, lai sasniegtu šo rezultātu, jāpatērē laiks, jālieto prasmes, jāizmanto zināšanas kā izglītošanās rezultāts utt. Līdz ar to izveidosies noteikta attiecība (K_1):

$$K_1 = \text{paša rezultāts/paša pūles}$$

Pamatā šī balance rāda katra darbinieka darba efektivitāti pēc subjektīva vērtējuma. Taču pilnīgi par taisnīgumu jebkurš darbinieks var spriest, tikai salīdzinot savu un citu darbinieku darba rezultātus:

$$K_2 = \text{pārējo rezultāts/pārējo pūles}$$

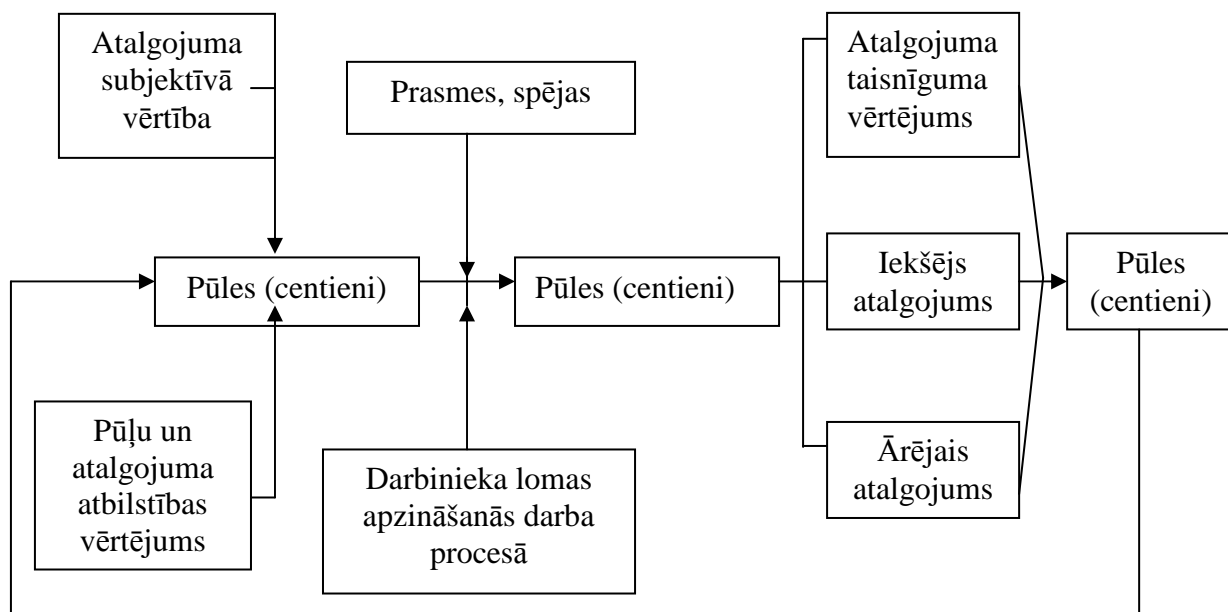
Tā sauktie “pārējie” parasti ir darbinieki, ar kuriem kopā darbojas, vai attiecīgajā specialitātē, amatā citās firmās, iestādēs strādājošie darbinieki. Ir arī citi salīdzināšanas kritēriji, taču vienmēr pastāv salīdzināšanas fakts, kas taisnīguma teorijā ir ļoti būtisks.

Pēc divu koeficientu salīdzināšanas ir iespējami trīs rezultāti:

- ja abi koeficienti ir apmēram līdzīgi ($K_1 = K_2$), tad darbiniekam ir normāla taisnīguma izjūta;
- ja $K_2 > K_1$ (no darbinieka viedokļa), tad darbiniekam nav taisnīguma izjūtas;
- ja $K_1 > K_2$ (no darbinieka viedokļa), tad darbiniekam ir pārāk liela taisnīguma izjūta [19].

L.Portera un E. Loulera modelis. 60-jos gados šie speciālisti izstrādāja kompleksu norises motivēšanas teoriju, kura saturēja gaidu un taisnīguma teorijas elementus.

1.5. attēls



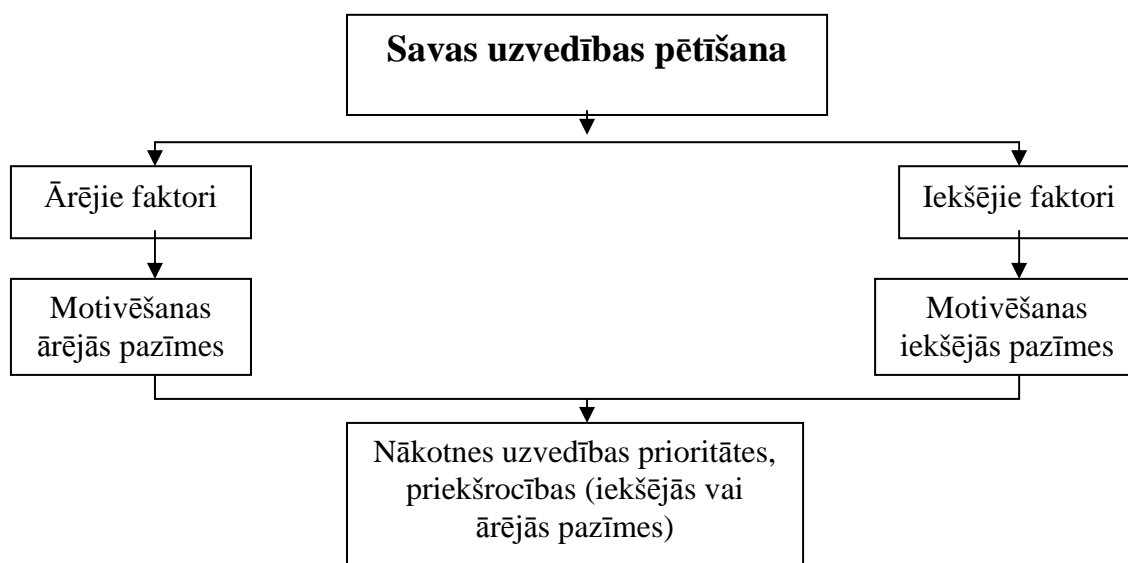
L.Portera un E. Loulera motivēšanas teorijas modelis [19; 357]

No modeļa izriet šādi secinājumi:

- darbinieku sasniegtie rezultāti atkarīgi no pieliktajām pūlēm, prasmēm un savas lomas apzināšanās;
- pielikto pūļu līmenis ir atkarīgs no atalgojuma (subjektīvā vērtējuma) un atalgojuma saistības vērtējuma;
- pēc sasniegtā darba rezultāta var būt iekšējas un (vai) ārējas atalgojuma formas;
- jāņem vērā, ka darbiniekiem ir savs atalgojuma taisnīguma vērtējums par kādu darba rezultātu un tas būtiski ietekmē garīgo apmierinājumu;
- apmierinājums ir iekšējās un ārējās atalgojuma formas rezultāts;
- apmierinājums ir atgriezeniska saite ar cilvēka rīcību nākotnē.

Raksturīgo pazīmju motivēšanas teorija nav tik populāra kā iepriekš minētās teorijas, tomēr ir diezgan oriģināla. Šī teorija paredz, ka katrs cilvēks pats analizē savu personīgo rīcību, lai noteiktu sev raksturīgās motivēšanas pazīmes.

1.6. attēls



Raksturīgo pazīmju teorijas konceptuālais modelis [19; 357]

Kā redzams 1.6. attēlā, pēc uzvedības pētīšanas cilvēks lemj par iekšējām un ārējām raksturīgām motivēšanas pazīmēm. Atkarībā no lēmuma par pazīmes prioritāti. Cilvēks attiecīgi rīkojas nākotnē, dod priekšroku iekšējām vai ārējām pazīmēm.

O. Ņikiforovs uzskata, ka katra cilvēka motivācijas attīstību var noteikt pēc trīs parametriem:

- plašums – ir motivējošo faktoru kvalitatīva daudzveidība. Jo vairāk cilvēkam dažādu motīvu, jo attīstītāka ir viņa motivācijas sfēra,

- elastīgums – par motivācijas elastīgumu uzskata, tādu motivācijas sfēru, kurā, lai apmierinātu vispārīgāku (augstāka līmeņa) motivējošo rosinājumu, var tikt izmantoti dažādi zemāka līmeņa motivējoši rosinājumi,

- hierarhiskums – vajadzības, motīvi un mērķi nepastāv kā rindā sakārtoti. Vienreiz viens ir spēcīgāks, otrreiz otrs, tādēļ jo lielāka atšķirība ir starp motivācijas veidojumu spēku un aktualizācijas biežumu, jo augstāks ir motivācijas sfēras hierarhiskums [16; 85].

V. Reņģe uzsver, ka galvenais motivācijas veidotājs cilvēkos ir kolektīva līderis. Līderis ir komandas iedvesmotājs, autoritāte un galveno uzdevumu virzītājs. Līderību veido četri faktori:

- Harisma jeb idealizētā ietekme. Līderi, kuri darbojas kā ietekmīgi paraugi sekotājiem: sekotāji identificē sevi ar šiem līderiem un cenšas pārspēt viņus. Šo līderu uzvedība ir ētiska, un viņiem ir ļoti izteikti morālie principi. Sekotāji viņus dziļi ciena un paļaujas uz viņiem. Līderi nodrošina sekotājiem īpaša mērķa virzību un misijas izjūtu.

- Iedvesma jeb iedvesmojošā motivācija. Līderi, rada padotajos lielas ekspektācijas, motivē viņus būt vairāk iesaistītiem un kļūt par organizācijas mērķa vīzijas sasniegšanai.

- Intelektuālā stimulācija. Līderi stimulē padotos būt kreatīviem un inovatīviem, mest izaicinājumu savām, līderu un organizācijas vērtībām. Atbalsta sekotājus jaunā meklējumos, viņu pastāvīgo domāšanu un iesaistīšanos problēmu risināšanā.

- Individualizēta uzmanība. Līderi rada labvēlīgu psiholoģisko klimatu, uzmanīgi uzklausa sekotāju individuālās vajadzības. Līderi darbojas kā padomdevēji, palīdzot indivīdiem pašīstenoties [23; 51].

Šāda pieeja katrā uzņēmumā varētu būt virzošais spēks, kas ļautu tam attīstīties un paplašināties. Līderi virza padoto darbību, kas ir motivēti darboties šajā jomā, sasniegdot pozitīvus rezultātus. Mācoties un gūstot pieredzi, katra atsevišķa cilvēka nospraustie mērķi, var kļūt par visa uzņēmuma kopējiem mērķiem.

Katram cilvēkam atsevišķi un visai sabiedrībai kopā ir kāds konkrēts mērķis, kuru vēlas sasniegt un uz kuru tiekties. Motivācija ir tikai palīg līdzeklis, kas vada un organizē cilvēka darbību. Motivācija ir process, kas sastāv no vairākiem mazākiem motīviem, kas kopā veido vienu motīvu mērķu sasniegšanai.

2. CILVĒKA BRIEDUMA GADU RAKSTUROJUMS

Dzīves gadiem ritot, cilvēks ar vien skaidrāk un saprotamāk spēj sevi piepildīt. Tas vairs nav nejauši un neapzināti, bet gan atbilstoši savai būtībai un dzīves ievirzei. Brieduma gados cilvēks meklē piemērotus risinājumus gan savām vajadzībām, gan iekšējai un ārējai motivācijai.

G. Svence izdala pieaugušā indivīda brieduma attīstības periodus:

- no 22 līdz 33 gadiem – agrīnā brieduma periods,
- no 33 līdz 45 – 50 gadiem – vidējā brieduma periods.

Agrīnajam pieaugušo periodam raksturīga sevis piepildīšana sociālajā vidē: karjerā, laulības dzīvē vai ģimenē. Šajā periodā cilvēki parasti ir aizņemti ar saistību izpildi vai uzsākšanu, pienākumu uzņemšanos, izveidošanu, sasniegumiem. Šie cilvēka dzīves gadi ir aktivitātes, darbīguma periods, kurā cilvēks izmanto visas intelektuālās spējas, lai veidotu karjeru un izvēlēto dzīvesveidu. Agrīnajā brieduma periodā izmaiņas notiek arī 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 reaģēt uz izmaiņām un veiksmīgi pielāgoties jauniem apstākļiem ir viens no brieduma kritērijiem. Pozitīva pretrunu un grūtību risināšana veido pieaugušā darbības pamatu [26;75].

G. Svence izdala agrīnā brieduma gadu psiholoģiskās īpatnības:

- materiālā un sociālā neatkarība un autonomija;
- spēja patstāvīgi pieņemt lēmumus;
- stingrs raksturs;
- saprātība;
- uzticamība;
- godīgums;
- empātija [26; 14].

E. Eriksons (*Erikson*) uzskata, ka agrīnā brieduma periodā notiek cilvēka identitātes sasniegšana. Identitātes meklējumos cilvēkam nākas noteikt savu „ES”, savas prioritātes un vietu sociālajā pasaulē.

Pēc E. Eriksona atziņām, cilvēka identitātes izjūtu formē tieši agrīnās bērnības attīstības elementu kopums, kas savukārt nosaka pieaugušā vecumposmā indivīda dzīves kvalitāti [7].

G. Svence uzskata, ka vidējā brieduma periods dažādiem cilvēkiem var būt īsāks vai garāks. Šīs 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 [26; 42].

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.

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

- prokreatīvi – kad cilvēks uzņem un apmierina nākamās paaudzes vajadzības;
- produktīvi, apvienojot darbu ar ģimenes dzīvi un veidojot nākamo paaudzi;
- kreatīvi, paplašinot kultūras potenciālu plašākā mērogā [7].

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.

G. Svence iedala 3 vecumposma krīzes:

- 20 gadu vecumā cilvēki parasti 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 [26; 73].

Vidējā brieduma vecumposms ir laiks, kad cilvēki sāk izvērtēt savu dzīvi un sasniegto tajā. 30 gadu vecumā cilvēks parasti ir ar pietiekamu lielu dzīves pieredzi, lai spētu

izšķirt ilūzijas no realitātes, šajā vecumā cilvēks jau apzinās, ka dzīve vairs nav bezgalīga. Tie cilvēki, kas šajā vecumposmā spēj atrast sevi un apmierināt visas savas vajadzības, spēj atklāt sevī jaunas rakstura pārmaiņas.

G. Svence uzskata, ka pēdējos gados pieaug to sieviešu skaits, kuras 30 gados pirmajā vietā izvirza karjeru un izglītību, nevis laulību vai mātes pienākumu uzņemšanos.

Šajā laikā sievietē var sākt analizēt un pārskatīt attiecības ar tuvākajiem cilvēkiem (vīru, ģimeni), karjeru, darbavietu, kolēģiem, var mainīt darbavietu, ārējo izskatu, dzīves stilu, iegūt izglītību. 30 gadu sākumu pavada īpaša izjūta – tūlīt kaut kas jāmaina, citādi būs par vēlu! Vīrieši šajā laikā sev uzdod dažādus jautājumus – ko es esmu paveicis; ko ieguvis; kas man vēl būs jāsasniedz? Viņi ir koncentrējušies uz nākotnes veidošanu. Vīrieši vēlas stabilu ģimeni, labi atmaksātu darbu un lielisku dzīves komfortu [25; 152-153].

Psihologijas vārdnīcā [3,31] jēdzienu „briedums” skaidro šādi: „briedums, psihiskais – psihiskā atbilstība hronoloģiskajam vecumam (psihes attīstība atbilstoši normai). Jēdziens paredz dažādus priekšstatus par psihes attīstības normu: a) minimālais visnepieciešamākais psihisko spēju un personības īpašību kopums šajā posmā; b) vistipiskākais psihisko spēju un personības īpašību kopums šajā posmā attiecīgā sabiedrībā; c) attiecīgajā sabiedrībā visaugstākais sasniedzamais psihisko spēju un personības īpašumu kopums šajā posmā; d) patoloģijas jeb aizkavēšanās trūkums. Ja nav sasniegts, parasti konstatē neatbilstību vecumposmam”.

Tāpat jēdziens „briedums” šeit tiek skaidrots kā psihisko un fizioloģisko spēju kopums, kas ļautu dzīvot mūsdienu sabiedrībā, iekļaujoties tās izvirzītajām prasībām. Cilvēks spēj pastāvīgi un vienpusīgi pieņemt sev vēlamo lēmumu, kādas darbības realizēšanai.

K. Levins definējis 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 laika organizētība;
- rodas izmaiņas attiecībā uz nestabilitāti vai stingrību dzīves telpā [12].

G. Svence uzskata, ka daudzi cilvēki brieduma gados saskaras ar dzīves lūzumu.

Šajā periodā cilvēks izjūt izmaiņas četrās dimensijās:

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

Šīs visas 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. 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") [26,79].

Apvienojošais „Es” ir tas, kas mudina cilvēku saglabāt labas attiecības ar saviem tuviniekiem, mīlēt un būt mīlētam, palīdz apzināties savas dzīves vērtības un dzīvot saskaņā ar sevi. Tas ir tas, iekšējais dzinējs, kas ļauj saglabāt dzīves stabilitāti un komfortu. Meklējošais „Es” ir pretējs, tas vēlas būt neatkarīgs un patstāvīgs, viņš katrā situācijā meklē ko oriģinālu un neatkārtojamu. Viņš vienmēr vēlēšies būt sava likteņa noteicējs, viņš riskēs un pierādīs, ka risks atmaksājas.

Cilvēks nespēj dzīvot vadoties tikai pēc viena vai otra principa, viņam ir jāsasniedz tas balanss, kas ļaus sasniegt harmoniju gan mājās, gan darbā. Tādēļ katram sevī ir jāmeklē tās rakstura īpašības, kas ļaus pāriet no vienas attīstības pakāpes uz otru.

G. Svence uzskata, ka bieži vien šī pāreja ir ļoti sarežģīta un grūta, jo 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 šķīrties 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 apvienošanos. Cilvēkam jāizvēlas un jāaglabā tās iezīmes, kuras viņš nes sevī no bērnības, pievienojot tās iezīmes un spējas, kuras raksturo viņu

kā indivīdu. Personības robežu paplašināšana un jaunu šķautņu atklāšana dod iespēju uzsākt tādu iekšējā "Es" aspektu apvienošanu, kuri līdz šim bija slēpti [26,81].

Brieduma gadi ir laiks, kad cilvēks pilnībā ir apzinājies savu dzīves gājumu. Šajā laikā, viņš spēj vērtēt un analizēt dzīvē sasniegto un nepiepildīto. Brieduma gados pārmaiņas notiek ne tikai cilvēka „ES” būtībā, bet arī fizioloģiski, kura laikā cilvēks sasniedz savu spēku pilnbriedumu.

3. PROFESIJAS IZVĒLE JAUNĪBAS GADOS

Profesionālās karjeras izvēle varētu būt viens no svarīgākajiem lēmumiem, ar ko katrs cilvēks sastopas, jo īpaši pusaudžu gados. Tieši šī izvēle ir pamatā tam, kāds veidosies tālākais dzīves ceļš – mācības, darbs, profesija [6].

Katrs cilvēks jaunībā ir iztēlojies, kādu dzīves ceļu viņš vēlētos iet, un profesijas izvēle ar to ir ļoti cieši saistīta. Izvēloties nākamo profesiju, cilvēks pieņem ļoti svarīgu lēmumu, no kura ir atkarīga turpmākā viņa dzīve.

Ceļš uz nākamo profesiju sākas no fantāzijas. Katrs cilvēks bērnībā ir sapņojis, par kādu konkrētu profesiju, kurā viņš vēlētos strādāt. Cilvēkiem pieaugot, šie sapņi bieži vien nerealizējas, jo cilvēks apzinās savas dzīves vērtības, ir iepazinis pats sevi un izvēlas tādu profesionālo darbību, kurā viņš ir stiprāks.

S. Omārova uzsver, ka profesijas izvēle ietilpst agrās jaunības, profesionālās un morālās pašnoteikšanās laikā. Individīds no vienas puses, apzinās sevi kā noteikta sociuma (šķiras, slāņa, nācijas, valsts) pārstāvi, identificē sevi ar apkārtējiem; no otras puses, apzinās sevi kā unikālu personību un izvēlas tieši sev atbilstošu vietu sabiedrības sociālās stratifikācijas (statusu un lomu) sistēmā. Cilvēks jūt sociālo ietekmi, kas prasa no viņa šo pašnoteikšanos, pāreju no bērnības uz pieaugušo dzīvi, kas ir saistīta ar divu galveno uzdevumu veikšanu – iegūt profesiju, atrast darbu un nodibināt ģimeni [17; 55-56].

Profesija ir kvalificēta nodarbošanās/nodarbošanās veids – amats, arods, profesija, specialitāte, kurā darbiniekam nepieciešama noteikta izglītība, zināšanas, pieredze, prasmes un iemaņas [35].

N. Prjažņikovs uzskata, ka profesijas izvēle, nav tikai konkrētas profesijas izvēle, bet bieži visas dzīves izvēle, tas ir kas daudz svarīgāks, ko konkrētā profesija sniedz, lai cilvēks pilnīgāk izjustu savu dzīvi [18; 45].

A. Reans uzskata, ka profesijas izvēle ir sarežģīta savstarpēju spēju sistēma, kas veido interesi par konkrēto profesiju. Izvēloties profesiju galvenā loma ir pozitīvai attieksmei pret pašu profesiju, jo šis motīvs ir cieši saistīts ar mācīšanās gala mērķiem [21; 55].

S. Omārova raksta, ka cilvēka profesionālā nodarbošanās tiek fiksēta tādos statusos kā profesija vai kvalifikācija. „Profesija” ir statuss, kas norāda cilvēka vietu sabiedriskajā darba dalīšanas sistēmā. Ar katru no profesijām sabiedrībā ir saistītas noteiktas gaidas. „Kvalifikācija” ir statuss, kas atspoguļo sabiedriski atzīto un oficiāli fiksēto konkrētā indivīda kompetences pakāpi vai meistarības līmeni [17; 90].

T. Koķe uzsver, ka profesijas izvēle tiek veikta balsoties uz iekšējiem un ārējiem faktoriem. Iekšējie faktori ir cilvēka vajadzības, intereses, pašapziņa, vērtīborientācija,

pieredze, attieksmes un motivācija. Ārējie faktori ir profesijas sociālais prestižs, saskarsmes process, sociālā vide un būtiski profesijas izvēles sākumā ir materiāliskie stimuli [11; 15].

N. Prjažņikovs uzskata, ka cilvēki izvēloties nākamo profesiju, izvēlas arī noteiktu dzīves veidu un dzīves stereotipu. Katra profesija, nes sev līdzī noteiktas prasības un dzīves uzskatus, kurus nākamajam profesijas pārstāvim ir jāpieņem [18; 34].

Z. Daija un I. Panasina uzskata, ka profesijas izvēle ir svarīgs lēmums, ar kuru saistās visas profesionālā darbība. Pieņemot šo lēmumu, katram cilvēkam būtu nepieciešams izvērtēt vairākus lēmumu pieņemšanas posmus:

- Izdarīt izvēli, precīzi noformulējot, ko nozīmē šis lēmums, kāpēc tas jāveic;
- Izdalīt visus iespējamus izvēles variantus (profesijas, kuras vēlas apgūt, darba iespējas u.c.);

- Ievākt maksimāli daudz informācijas par katru no iespējamajiem variantiem (kādas izglītības iestādēs var mācīties, kādi tajās ir uzņemšanas noteikumi, kādas citas profesijas apguves alternatīvas, cik ilgi jāmacās, kādas darba izredzes, kā būs strādāt šajā profesijā, kāda varētu būt slodze, atalgojums utt.);

- Izpētīt iemeslus, kāpēc izvēlēties tieši šos variantus, gan apsvērt, kādas būs iespējamās sekas, izšķiroties par labu tai vai citai alternatīvai

- Izvērtēt, kādas nozīmīgas vērtības saistās ar šī lēmuma pieņemšanu
- Pārdomāt, kā izvēles varianti saistās ar citiem dzīves mērķiem un plāniem
- Apsvērt, kā tas vai cits lēmums varētu ietekmēt dzīvi (ģimeni, stāvokli sabiedrībā, materiālo situāciju, dzīvesveidu);

- Pieņem lēmumu;

- Izvērtēt lēmumu [6].

Šis ir tikai pirmais posms, kas palīdz izvēlēties nākamo profesiju, nākamo augstskolu vai darbības virzienu. Izvērtējot visus šos aspektus var nokļūt tikai pie maza ieskats, kas palīdz pieņemt izšķirošo un galējo lēmumu. Kā uzskata, Z. Daija un I. Panasina, izšķiroties par galējo lēmumu būtu jāņem vērā vēl trīs būtiskas lietas:

- lai profesija būtu interesanta un saistoša,
- lai profesija atbilstu spējām,
- lai varētu atrast darbu šajā profesijā.

Neskatoties uz to, plānojot savu dzīvi, veidojot profesionālo karjeru un izvēloties profesiju, ir svarīgi saprast – ko cilvēks grib, var, un ko vajag sabiedrībā.

- GRIB – interese par profesijas saturu. Lai pieņemtu pareizo lēmumu, nepieciešams izzināt potenciālās profesijas saturu, darba pienākumus un apstākļus. Ja

indivīdam patīk profesijas saturs, labprāt un veiksmīgi tajā strādās, un tieksies paaugstināt profesionālo kvalifikāciju, iegūt autoritāti profesionālajā vidē un galu galā arī vairāk pelnīs.

- VAR – kad indivīds ir noskaidrojis savas profesionālās intereses, svarīgi saprast, vai piemīt šīm interesēm atbilstošas spējas. Indivīdam var būt raksturīgas noteiktas īpašības un spējas, kuras ļauj veiksmīgi strādāt viena veida profesijās, bet nepalīdz, strādājot citās. Jāpārdomā, cik plašas un daudzveidīgas ir zināšanas, prasmes, spējas, īpašības. Profesionāli nozīmīgās īpašības ir arī veselība un profesionālā kvalifikācija, jeb zināšanas. Ja kādas īpašības, lai apgūtu noteiktu profesiju, ir vairāk izteiktas, tad var uzskatīt, ka indivīds ir profesionāli piemērots šai profesijai. No visām profesionāli nozīmīgajām īpašībām indivīds var būtiski izmainīt un paaugstināt savu profesionālās kvalifikācijas līmeni. Savukārt, profesionālās spējas un rakstura īpašības ir tādas individuālās īpatnības, kuras mainīt ir daudz grūtāk. Spējas vispilnīgāk atklājas un attīstās tieši darbībā — mācībās vai jau praktiskajā darbā. Ja izdodas samērā viegli apgūt izvēlēto specialitāti un pēc tam ar aizrautību tajā strādāt, tad var teikt, ka indivīdam piemīt nepieciešamais profesionāli svarīgo spēju līmenis dotajai specialitātei.

- VAJAG – jānoskaidro, kādas ir iespējas atrast darbu. Interesējošā nozarē šobrīd un kādas – varētu būt nākotnē. Tirgus ekonomikas apstākļos garantēt darbu izvēlētajā jomā var tikai un vienīgi darba devēju pieprasījums. Šis pieprasījums var mainīties un mainās. Turklāt indivīdam jābūt gatavam, ka mainās arī pašas profesijas un to saturs [6; 29-31].

Izvērtējot šīs trīs lietas gribu, varu un vajag tomēr katram cilvēkam ir jāatceras, ka vienas noteiktas formulas, kā izvēlēties nākamo profesiju nav. Izvēloties nākamo profesiju, tomēr, katram cilvēkam arī ir jāizvērtē profesijas prestižs, tas ir svarīgs faktors, kas ļauj konkurēt darba tirgū. Toties darba tirgus ir sadalīts pa noteiktām profesijām, un profesijas ir klasificētas. Ar profesiju klasifikāciju var iepazīties apskatot profesiju klasifikatoru, tas ir sistematizēts profesiju (arodu, amatu, specialitāšu) saraksts, kas veidots, lai nodrošinātu starptautiskai praksei atbilstošu darbaspēka uzskaiti un salīdzināšanu. Tas veidots, piemērojot Starptautisko standartizēto profesiju klasifikāciju.

Profesiju klasifikatorā profesijas klasificētas grupās atbilstoši Starptautiskās Darba organizācijas noteiktiem kodiem, kā arī noteiktas to kvalifikācijas pamatprasības un profesionālās darbības pamatuzdevumi. Tajā aprakstītas galvenās prasības, kuras ir jāzina un jāprot ikvienam cilvēkam, uzsākot darbu attiecīgajā profesijā. Profesiju klasifikatorā sargrupēti arī dažu profesiju standarti [35].

Profesijas izvēle ir viens no svarīgākajiem jaunības uzdevumiem, ar kuru saskaras jau pēc pamatizglītības iegūšanas. Profesija ir tā, kas nosaka cilvēka darbības virzienu.

Pieņemot lēmumu par profesijas izvēli, katram cilvēkam ir jānovērtē savas spējas, dotības un zināšanas, lai spētu pilnvērtīgi realizēt sevi šajā profesijā.

4. BRIEDUMA GADU ATTIEKSME PRET PROFESIJU

Iestājoties brieduma gadiem, mainās ne tikai katra cilvēka „ES” būtība, bet arī prasības pret dzīvi un darbu. Šajos gados jau ir iegūta darba pieredze un izveidojušās konkrētas prasības pret pašu dzīvi. Katram cilvēkam šīs prasības var būt atšķirīgas, bet kopējas prasības ir pret labi atmaksātu darba vietu, cieņu darba kolektīvā un būt novērtētam.

4.1 Profesijas maiņas būtība

Bieži brieduma gadu sākumā cilvēks vai nu ir atradis apmierinošu nodarbošanos, vai viņam nav profesijas, tādēļ savas karjeras veidošana ir viens no galvenajiem brieduma gadu attīstības uzdevumiem.

S. Lice-Kruze profesijas maiņu raksturo, kā cilvēka virzība uz aktīvu attieksmi pret pasauli uz sociālās un dabas vides veidošanu. Darbības procesā cilvēks iestājas sabiedrisko attiecību sistēmā, apzinoties ražošanas mērķus un sakarus ar citiem cilvēkiem [37].

D. Lieģeniece uzskata, ka cilvēkam visas darba dzīves laikā apzināti vai neapzināti veidojas savs „darba dzīves pulkstenis”, kas liek apjaust savas iespējas, garīgo vai fizisko spēku, varu un spēju kontrolēt situāciju. Tas ir saistīts ar indivīda pārdomām un reālo rīcību (piemēram, kvalifikācijas paaugstināšanu un mūžīgo mācīšanos) jautājumos par virzību darbā un sekmju gūšanu [13; 120].

Bieži vien izvērtējot savu sniegto ieguldījumu konkrētā darbā, pieaugušais var saprast, ka atdeve nav bijusi pilnvērtīga, jo viņš apzinās savu spēku, zināšanas un iemaņas. Tādēļ viņš cenšas sevi realizēt citā darbā vai pat profesijā. Tas ir saistīt ar jaunas pieredzes apguvi un jaunu resursu atklāšanu sevī.

D. Lieģeniece šādu procesu sauc par „maiņu notikumu”. Par „maiņu notikumu” var uzskatīt jebkuru notikumu indivīda dzīvē, kas ietekmē viņa priekšstatus par sevi un citiem. Jaunu vajadzību apzināšanās, jaunu mērķu izvirzīšana un savas kognitīvās aktivitātes un uzvedības pārstrukturēšana saistās ar jaunu attīstības uzdevumu realizēšanu un mācīšanos.

Cilvēks visu mūžu mācās, nepārtraukti adaptējoties jaunajiem „maiņu notikumiem” un izvirzot sev jaunus attīstības un mācīšanās uzdevumus. Jauno dzīves problēmu atrisinājuma kvalitāti ietekmē arī savu resursu apzināšanās un balstīšanās uz tiem mācīšanās procesā [13; 137].

K. Kančiera ir izstrādājusi septiņus soļus, kas ir saistīti ar jaunas karjeras izvēli un dzīvesveida maiņu. Šie „soļi” raksturo indivīda īpašos resursus, vajadzības, uz kurām ir jābalstās pašattīstības un pašmācības procesā.

- 1. solis - savu negatīvo emociju apzināšanās. Cilvēkam ir jābūt apmierinātam ar savu darbu. Viņam ir jāanalizē savas ķermeņa izjūtas darba dienās un brīvdienās. Ķermenis atsevišķi arī fiziski var apliecināt nepatiku pret konkrēto darba vietu, kolēģiem utt. (piemēram, migrēna darba laikā utt.). Atkarībā no personiskajiem raksturotājiem negatīvās izjūtas var ilgt gadiem ilgi, bet beidzot cilvēkam ir jāapzinās problēma.

- 2. solis – problēmas definējums. Individam ir jāatklāj problēmas definējums, kas var palīdzēt virzīties pretī maiņām. Individš sev uzdod šāda rakstura jautājumus: Kāpēc es slikti jūtos? Vai to izsauc nepatīkama darba situācija? Vai šis darbs palīdz sasniegt manus mērķus? Ja tas tā nav, tad individam, ir jāidentificē savas neapmierinātības cēloņus.

- 3. solis – ieklausīšanās ambivalentās izjūtās. Tā kā lēmums mainīt darbavietu vai profesiju var izraisīt dažādas izjūtas, individam ir iekšēji jāsaprot šīm pārmaiņām. Tas nozīmē izsvērt gan zaudējumus, gan ieguvumus, gan bailes, gan cerības. Tiek uzskatīts, ka tie ir nepieciešamie priekšnosacījumi pirms riska uzņemšanās. Uzmanība tiek pievērsta arī ķermeņa fiziskai reaģēšanai, piemēram, sāpošs vēders, bezmiegs vai čūlas attīstība rosina neuzņemt risku.

- 4. solis – sagatavošanās riskam. Individam ir jāatceras savu iepriekšējo dzīvi un jāanalizē attieksme (prieks vai nožēla, skumjas utt.), kāda izveidojusies pret iepriekšējām darbavietām, karjeru un sevis realizēšanu tajā. Individam ir jāiztēlojas, ko sagaida no nākamās darbavietas, kā arī fantāzijā jāiztēlo savu visaugstāko mērķu realizāciju. Šīs idejas vai fantāzijas augļi ir jāpieraksta, uzmanību pievēršot tam, ko cilvēks vēlas darīt, kāds vēlas būt un ko vēlas sev.

- 5. solis – savu izvēļu ierobežošana. Cilvēkam ir jāatbild sev uz jautājumiem : „ Vai man ir darbam nepieciešamā inteliģence un prasmes? Vai esmu gatavs mācīties, lai apmierinātu jaunā darba prasības? Vai problēmas nevar izraisīt dažādi personiskie trūkumi (veselība, redze, augums vai fiziskais spēks)?” Lai samazinātu savas izvēles, individam ir jāuzskaita savas ideālās darbavietas vai profesijas nozīmīgākos rādītājus.

- 6. solis – iesaistīšanās darbībā. Individam jātic savu mērķu realizācijai, bet neizdošanās gadījumos uzskatīt par jaunām mācīšanās aktivitātēm.

- 7. solis – lēmuma novērtēšana. Periodiski sevi jāizvērtē un jāsaprot, kas no jauna jāamācās [10].

Šie soļi palīdz individam apzināties savus resursus, iespējas un cēloņus profesijas maiņai. Tie palīdz kritiski vērtēt savu pieredzi un izprast visus nepieciešamos aspektus, lai turpinātu pilnvērtīgu dzīvi. Brieduma gados gūtā pieredze ir ļoti nozīmīga, lai turpmāk to varētu izmantot mācoties, gūt jaunas atziņas un paaugstinātu savu darba kvalitāti.

4.2 Apmierinātība ar profesiju un darbu

I. Vīra nosaka divus galvenos teorētiskos faktorus, kas nosaka apmierinātību ar profesiju:

- Objektīvie faktori – darba vide, apstākļi un situācijas,
- Subjektīvie faktori – personības iezīmes (gan iedzimtās, gan iegūtās), pieredze, kognitīvās un afektīvās reakcijas [40].

A. Markova uzskata, ka nozīmīgs faktors apmierinātībā ar darbu ir darbinieku attiecības ar vadītāju. Svarīgi, kā darbinieks uztver savu vadītāju. Ja vadītājs tiek uztverts kā persona, kas saprot darbinieku vajadzības, tad apmierinātība ar darbu pieaug. Ja situācija ir pretēja, kad vadītājs tiek uztverts kā neiejūtīga un vienaldzīga persona, tad apmierinātība ar darbu krītas [14; 308].

Ne tikai pats darbs, bet arī profesija ietekmē darbinieku apmierinātību ar dzīvi kopumā. Vadītājs ir tas, kas spēj darbinieku apmierinātību paaugstināt, tikai darbiniekam jāsaņem atgriezeniskā saite par savas darbības rezultātiem. Tā viņam ļauj novērtēt, vai pūles ir pietiekamas vai arī nepieciešams strādāt intensīvāk.

S. Blumberga un I. Grundmane uzskata, ka apmierinātība ar darbu ir cieši saistīta ar:

- cilvēka personību un rakstura iezīmēm;
- apmierinātība ar darbu lielā mērā ir atkarīga no tā, cik cilvēks jūtas laimīgs, un no tā, kā viņš uztver apkārtējo pasauli;
- apmierinātību ar dzīvi kopumā: jo cilvēks ir apmierinātāks ar dzīvi, jo augstāka ir viņa apmierinātība ar darbu (un otrādi); darba izpildi. Jo cilvēks ir apmierinātāks ar darbu, jo viņš cenšas veikt savu darbu labāk – strādā radoši, piedāvā savas idejas, priekšlikumus un ar prieku nododas darbam. Jo zemāka ir cilvēka apmierinātība ar darbu, jo vairāk viņš to veic formāli, bez ieinteresētības, tikai pienākuma pēc [30].

I. Vīra uzskata, ka:

- dzimumam nav izšķirošas lomas apmierinātības ar darbu noteikšanai;
- iedzimtība daļēji nosaka apmierinātības ar darbu līmeni turpmākajā dzīvē;
- personības reakcijas tips ietekmē apmierinātību ar darbu;
- apmaksā ir svarīgs faktors, tomēr tā neveido kopējo apmierinātību ar profesiju;
- apmierinātība ar profesiju ir atkarīga gan no iekšējās, gan no ārējās motivācijas;
- labas attiecības ar vadību pozitīvi korelē ar apmierinātību ar darbu;
- augstāks statuss darbā, kā arī sociālais statuss nosaka augstāku apmierinātību ar darbu;

- statusa lomas nosacījumu nezināšana pazemina apmierinātību ar profesiju;
- darbiniekiem ir nepieciešama līdzdalības izjūta organizācijas procesos, kas veicina darbiniekos apmierinātību ar darbu;
- apmierinātību ar darbu ietekmē arī profesijas izvēle, kur indivīds var lietot savas zināšanas un prasmes;
- atzinības izteikšana darbiniekam par padarīto darbu stimulē apmierinātību ar darbu [14].

Profesijas maiņa brieduma gados, ir arī cilvēka dzīves veida maiņa. Mainot profesiju cilvēks atsakās no iepriekšējās dzīves un darba paradumiem. Viņš mācās un pilnveido sevi, kā jaunas profesijas pārstāvi, kurš vēlas sasniegt augstus rezultātus.

5. PROFESIJAS MAIŅAS CĒLOŅI

Pētījuma mērķis ir noskaidrot profesijas maiņas cēloņus, motivāciju un iespējas cilvēkiem brieduma gados. Pētījums notiek vairākos etapos, sākumā tiek apkopota un izanalizēta psiholoģiskā un speciālā pieaugušo literatūra. Apkopota informācija par pieaugušo vecumposmu īpatnībām, darba izvēli un motivāciju.

Tika anketēti pieaugušie brieduma gados par pētāmo tēmu. Iegūtie dati apkopoti, izanalizēti un grafiski attēloti. Intervēti pieaugušie un noskaidrots viņu viedoklis, kuri mainījuši profesiju brieduma gados.

5.1 Pētījuma bāze un metodoloģija

Maģistra darba izstrādes laikā tika veikts pētījums. Tas sevī ietver vairākus svarīgus posmus. Pētījums tika veikts starptautiskā uzņēmumā, darbā konkrēti izmantojot Latvijas pārstāvniecības darbiniekus.

Pētījuma mērķis ir noskaidrot, kāda ir motivācija, cēloņi cilvēkiem brieduma gados mainīt profesiju.

Pētījumā kopā piedalījās 150 respondenti. Tika izmantotas dažādas pētīšanas metodes: literatūras izpēte, anketēšana, datu matemātiskā apstrāde.

Pētījuma I posmā tika pētīta un analizēta psiholoģiska un metodiska rakstura literatūra par cēloņiem un motivāciju, veidota teorētiskā bāze par pieaugušā brieduma gadiem un motivāciju mainīt profesiju.

Pētījuma II posms paredzēja plašāku izziņas avotu izpēti par pieaugušo cēloņiem un motivāciju mainīt profesiju tieši brieduma gados, un tika pievērsta uzmanība iespējām, kādas šobrīd pastāv. Tika izstrādātas anketas pieaugušajiem brieduma gados, kurās tika iekļauti jautājumi par cēloņiem un motivāciju mainīt profesiju (skat. pielikumu Nr. 1).

Pētījuma III posmā autore veic anketēšanu pieaugušo vidū. Anketas tika izdalītas konkrētajā uzņēmumā. Šis uzņēmums tika izvēlēts, jo autore pati šajā uzņēmumā ir nostrādājusi trīs gadus. Lai saprastu, cik liela un vai vispār pastāv kāda motivācija cilvēkiem brieduma gados mainīt profesiju, autore izmanto aptaujas metodi.

A. Geske un A. Grīnfelds uzskata, ka vispārīgā izpratnē par aptauju sauc uz papīra uzrakstītu jautājumu sarakstu, uz kuriem respondentam jādod rakstiskas atbildes. Respondentam jāizlasa jautājums, jāsaprot, kas tajā jautāts, un jāuzraksta atbilde vai arī jāizteic sava attieksme, viedoklis vai vērtējums, atzīmējot kādu no piedāvātiem atbilžu variantiem [9; 171].

Dz. Albrehta uzsver, ka aptaujas metodes ir kļuvušas par visplašāk izplatītākajām un izmantojamākām metodēm. Tām, protams, ir savas pozitīvās un negatīvās puses. Bet noteicošais ir tas, ka var aptaujāt lielu skaitu cilvēku, tā iegūstot reālus datus, kurus var salīdzināt un apstrādāt. Aptauja tiek veikta anonīmi, jo tas garantē godīgākas atbildes.

Diemžēl aptaujām ir arī daži trūkumi:

- aptaujāto nevēlēšanās atbildēt uz jautājumiem nopietni,
- anketu aizpildīšana ar vispārpieņemtām standartfrāzēm,
- grūtības atbildēt uz sarežģītiem jautājumiem [1; 57].

A. Geske un A. Grīnfelds uzskata, ka aptaujas ir viens no visbiežāk lietotajiem instrumentiem datu savākšanai pētījumos. Aptaujas tiek izmantotas gan nelielos pētījumos, gan starptautiskos salīdzinošos pētījumos. Aptaujas var atšķirties gan ar apjomu, gan struktūru, gan noformējumu, gan datu iegūšanas veidu. Viss atkarīgs no tā, ko īsti pētnieks grib noskaidrot ar aptaujas palīdzību, cik daudz un kādi respondenti ir iesaistīti pētījumā. Aptaujām, tāpat kā jebkuram citam pētījuma instrumentam, ir gan savas labās īpašības, gan trūkumi.

Aptauju labās īpašības un ieguvumi:

- resursu ekonomija – atšķirībā no respondentu intervēšanas aptauju lietošana ļauj ekonomēt gan cilvēku, gan finansiālos resursus. Aptauju lietošana ir salīdzinoši vienkārša un lēta, jo reizē var aptaujāt pat ļoti lielu skaitu respondentu,
- labāka anonimitāte – tā kā aptauju gadījumā atšķirībā no intervēšanas respondenti netiek identificēti, šī metode nodrošina respondentu anonimitāti. Kopumā tas nodrošina atklātāku un ticamāku atbilžu iegūšanu nekā interviju gadījumā.

Aptauju trūkumi:

Aptauju trūkumi un iespējamās problēmas:

- lietošanas ierobežotība – aptauju lietošanu ierobežo tas, ka respondentiem jābūt lasīt un rakstīt, lai varētu aptauju izpildīt,
- samērā zems atbildējušo skaits – daļa respondentu aptaujas neizpilda vai izpilda tikai daļēji.
- autoatlases kļūda – var izrādīties, ka tiem, kuri aptauju izpildījuši, ir atšķirīgi viedokļi, attieksme vai motivācija, salīdzinot ar tiem respondentiem, kuri izvēlējušies neatbildēt uz aptaujas jautājumiem.
- nav iespējams noskaidrot problēmas – ja respondents nesaprot kādu jautājumu, tad bieži vien nav iespējams noskaidrot, kas īsti tiek sagaidīts. Ja dažādi respondenti aptaujas jautājumus interpretē atšķirīgi, tad tiek ietekmēta savākto datu kvalitāte,

- atbilžu un jautājumu savstarpējā ietekme – parasti respondentam ir iespēja izlasīt visus aptaujas jautājumus pirms atbildēšanas. Tāpēc iespējams, ka atbildi uz kādu jautājumu var ietekmēt cita(-u) jautājumu zināšana,

- iespējama sadarbība, atbildot – respondenti pirms atbildēšanas var konsultēties ar citiem cilvēkiem. Tas iespējams, izsūtot aptaujas pa pastu vai citos gadījumos, kad pētnieks pats neuzrauga aptauju izpildīšanas procesu,

Aptauju trūkumu uzskaitījuma, ir samērā garš. Tomēr nevajadzētu uzskatīt, ka jebkurā aptaujas lietošanas gadījumā vienmēr būs visi sarakstā minētie trūkumi. Aptaujas struktūra ir atkarīga no katra konkrētā pētījuma mērķiem un uzdevumiem, parasti jautājumus aptaujā apvieno tematiski saistītās grupās [9; 173-174].

Aptaujātie respondenti bija atsaucīgi, un iegūtā informācija tika izmantota pētījumā. Tomēr jāatzīst, ka visas izdalītās anketas netika saņemtas atpakaļ. Kopējo anketu skaits, kas tika izdalītas bija 155, bet atpakaļ tika saņemtas 150, līdz ar to iegūtā informācija objektīvi vērtējama uz 150 respondentiem.

Pētījums tika veikts 2010. gada septembrī un oktobrī. Dati tika atspoguļoti diagrammu veidā.

Līdztekus anketēšanai autore veica arī intervijas ar cilvēkiem brieduma gados, kas mainījuši savu profesiju. Lai uzzinātu viņu viedokli, kādēļ to darīja, vai darba kvalitāte ir uzlabojusies u.t.t. Ir vairāki intervēšanas veidi, šoreiz tika izmantota strukturētā intervija.

A. Geske un A. Grīnfelds izvirza interviju priekšrocības:

- intervijas ir piemērotas detalizētas, padziļinātas informācijas iegūšanai – intervijas gaitā pētniekam vienmēr ir iespēja iegūt padziļinātu informāciju par pētījuma problēmām, zondējot situāciju ar papildjautājumiem vai precizējošiem jautājumiem,

- intervijas informāciju var papildināt – intervijas laikā intervētājs var iegūt papildinformāciju no respondenta neverbālā ceļā, novērojot mīmiku un žestus,

- intervijas jautājumus var paskaidrot – atšķirībā no aptaujām, intervijā ir daudz mazāka iespēja nepareizi saprast jautājumu, jo intervētājs var jautājumu atkārtot vai pārveidot to respondentam saprotamākā formā.

Interviju trūkumi:

- intervēšana ir laikietilpīga un dārga – šī problēma kļūst īpaši jūtama, ja intervējamās personas ir ģeogrāfiski izklidētas lielā teritorijā. Ja intervējamās personas nav tālu viena no otras (vienā iestādē, skolā vai pilsētā), tad intervēšanas izmaksas un intervēšanas laiks samazinās,

- datu kvalitāte atkarīga no sadarbības kvalitātes – ļoti iespējams, ka intervijā iegūto datu kvalitāti ietekmē tas, cik kvalitatīva ir intervētāja un intervējamā sadarbība. Bez

tam jāņem vērā arī tas, ka nav divu pilnīgi vienādu interviju – sadarbības kvalitāte var būt atšķirīga, un tas savukārt ietekmē datu kvalitāti dažādās intervijās,

- datu kvalitāte ir atkarīga no intervētāja sagatavotības – jebkuras intervijas rezultātus ietekmē intervētāja sagatavotība, intervēšanas prasme un spēja reaģēt uz intervējamās personas problēmām, kā arī ieinteresētība pētījuma mērķu sasniegšanā [9; 183-184].

Dz. Albrehta raksta, ka strukturētā intervija paredz iepriekš sagatavotu jautājumu klāstu, pēc kuras intervētājs vada sarunu. Šādas intervijas rezultāti ir viegli apstrādājami, jo atbildes izkārtotas pēc zināma standarta. Šādas intervijas galvenokārt izmanto sabiedriskās domas izziņai [1; 64].

A. Geske un A. Grīnfelds uzskata, ka pilnīgi strukturēta intervija nodrošina augstāku iegūtās informācijas objektivitāti, jo ievērojami tiek samazināta intervētāja brīvība. Parasti šādās intervijās lielākā daļa jautājumu ir slēgta tipa. Intervētājs jautājumus uzdod tieši tā, kā tie ierakstīti intervijas plānā. Parasti netiek uzdoti papildu vai precizējoši jautājumi. Ja tādi tomēr tiek paredzēti, tad arī šie jautājumi ir precīzi strukturēti. Šādu interviju jautājumu rakstīšanā jāievēro tie paši noteikumi un principi, kas aptaujām [9; 185-186].

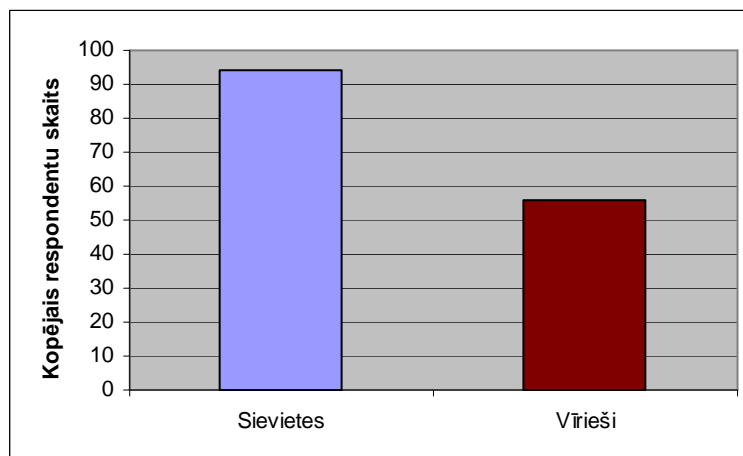
5.2 Veiktā pētījuma analīze

Maģistra darba sākumā teorētiski tiek apskatīts motivācijas jēdziens pētāmās problēmas aspektā, motivācijas veidošanās pieaugušajiem, cēloņi profesijas izvēlei jaunībā.

Lai rastu praktisku pamatojumu, kāda ir motivācija cilvēkiem brieduma gados mainīt profesiju, tika izmantota anketa (skatīt pielikumā Nr. 1, kas sastāvēja no 12 jautājumiem, uz kuriem tika doti atbilžu varianti). Anketa „nosacīti” bija sadalīta divās daļās. Pirmajā daļā noskaidroti jautājumi, vai cilvēki vispār ir mainījuši profesiju un, ja nav mainījuši, tad kādi ir viņu cēloņi un motivācija strādāt šajā profesijā. Otrajā daļā pievērsta lielāka uzmanība tiem cilvēkiem, kas atbildēja, ka ir mainījuši savu profesiju, uzdodot viņiem vairākus jautājumus.

Apkopojot rezultātus sievietes un vīrieši tika analizēti atsevišķi, jo gan psiholoģijā dažādi autori, piemēram, G. Svence, S. Omārova, V. Reņģe, gan pētījumā iegūtie dati apliecina, ka pieaugušajiem šajā vecumā cēloņi un motivācija mainīt profesiju var atšķirties.

Tā kā darbā sievietes un vīrieši tiek aplūkoti atsevišķi, tad tika noskaidrots, cik no visiem kopējiem respondentiem ir sievietes un vīrieši.



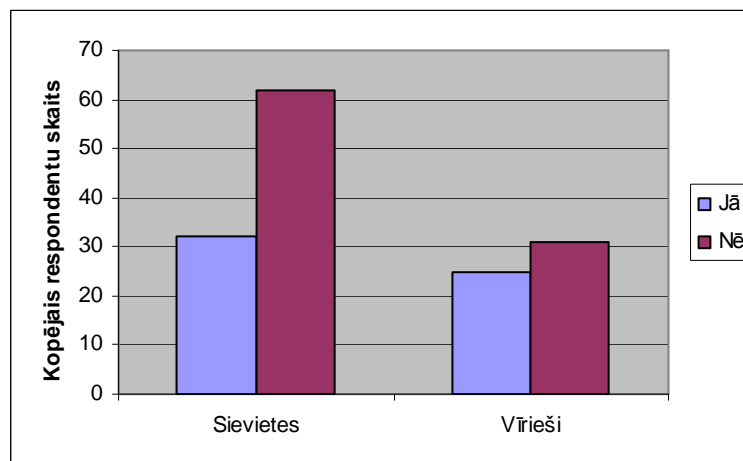
Respondentu skaits dalījumā - sievietes, vīrieši

Kā redzams 5.1. attēlā no viesiem kopējiem respondentiem 94 bija sievietes un 56 vīrieši.

Uzņēmums, kurā tika veikta anketēšana darbojas skaistumkopšanas sfērā, līdz ar to, kā redzams 5.1. attēlā, lielākais respondentu skaits ir sievietes, vīrieši ir mazāk. Tas būtu skaidrojams ar uzņēmuma specifisko darbības sfēru, tajā veicamajiem uzdevumiem, atalgojuma sistēmu un savstarpējām attiecībām ar darba kolēģiem.

Lai kvalitatīvi un profesionāli veiktu savas profesijas darba pienākumus, ir nepieciešams iegūt profesionālo izglītību. Tādēļ tika noskaidrots, kāda iegūtā izglītība ir aptaujātajiem respondentiem. Visi respondenti atbildēja, ka ir ieguvuši augstāko profesionālo izglītību. Autore uzskata, ja uzņēmumā strādā augsti profesionāli darbinieki ar atbilstoši kvalificētu izglītību, tas uzņēmumam paver iespējas būt vienam no vadošajiem savā sfērā, būt konkurētspējīgam un sniegt profesionālus pakalpojumus.

Šobrīd mūsdienu ekonomiskā situācija ar vien biežāk liek cilvēkiem meklēt alternatīvas iespējas savas dzīves uzlabošanai. Viena no tām ir profesijas maiņa, ar kuru viss biežāk saskaras cilvēki brieduma gados. Tādēļ tika noskaidrots, cik aptaujāto respondentu šobrīd strādā jaunībā iegūtajā profesijā.



Šobrīd strādā jaunībā iegūtajā profesijā

Kā redzams 5.2. attēlā sievietes uz jautājumu „Vai šobrīd strādājat jaunībā iegūtajā profesijā” atbildēja jā – 32, nē – 62, vīriešiem šis sadalījums ir vienlīdzīgāks jā atbildēja 25, nē – 31.

Pētījums tika veikts starptautiskā uzņēmumā, tādēļ ne visi tā darbinieki ir patstāvīgi galvaspilsētas iedzīvotāji. Daļa darbinieku nāk no Latvijas reģioniem, kuri dzīvi galvaspilsētā uzsākuši ar studiju sākumu augstskolā. Autore uzskata, ka tiem cilvēkiem, kas kopš dzimšanas dzīvo galvaspilsētā ir lielākas iespējas sevi pilnveidot un pārbaudīt savus spēkus dažādās jomās, jo Rīgas pilsētā ir lielākas iespējas piedalīties dažādos ārpusstundu pulciņos, piedalīties dažādos projektos un sazināties ar sev līdzīgi domājošiem jauniešiem. Šie cilvēki objektīvāk un precīzāk spēj izvērtēt savus spēkus un zināšanas, izvēloties nākamo profesiju. Bieži vien darba gaitas viņi uzsāk jau studiju gados savā izvēlētajā profesijā, jo pamata teorētiskās zināšanas jau ir iegūtas, bet augstskolā tās tikai papildina. Līdz ar studiju beigšanu šiem cilvēkiem ir gan teorētiskās zināšanas, gan praktiskās un viņi ir tie, kas turpina strādāt savā izvēlētajā profesijā.

Jauniešiem, kas vidējo izglītību iegūst kādā no Latvijas reģionu skolām, šīs iespējas savus spēkus pārbaudīt dažādās jomās ir mazāk, jo mazpilsētās tiek piedāvātas konkrētas iespējas. Viņiem ir jāizlemj, kurās aktivitātēs konkrēti piedalīties, jo bieži vien šīs ārpusstundu nodarbības pārklājas, un viņi nevar apmeklēt tās visas, kuras vēlētos. Tādēļ, izvēloties nākamo profesiju, jaunieši padziļinātāk studē to novirzienu, kurā jau ir ieguvuši nelielas zināšanas. Studiju laikā viņi apgūst teorētiskās zināšanas. Uzsākot darba gaitas, šīs zināšanas tiek pielietotas praktiski, bet darba procesā atklājas, ka šī profesija reālajā dzīvē nemaz viņam neinteresē un nepadodas, bet viņi sevī ir atklājuši jaunas intereses un potenciālu citu pienākumu veikšanai. Tādēļ viņi izlemj mainīt savu profesiju.

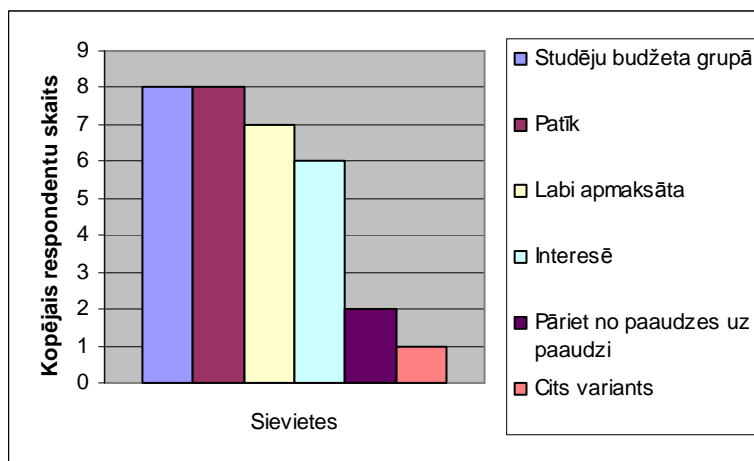
Kā redzams 5.2. attēlā, sievietes biežāk maina profesiju nekā vīrieši. Šādi rādītāji ir ļoti objektīvi, jo daudzām sievietēm sasniedzot brieduma gadus darba pieredze ir nedaudz mazāka nekā vīriešiem. Tas būtu skaidrojams ar mātes lomas pildīšanu, dekrēta atvaļinājumiem, bezdarbnieka statusa iegūšanu utt. Atgriežoties aktīvajās darba gaitās, sievietēm nākas saskarties ar dažādām problēmām (piemēram: iepriekšējā darba vieta vairs neeksistē, darba algas samazināšanu, pārcelšanu uz zemāku amatu, mazs atalgojums utt.). Tādēļ viņām nākas meklēt alternatīvas iespējas turpināt savas darba gaitas, viena no biežāk sastopamām ir profesijas maiņa.

No visiem aptaujātajiem vīriešiem tikai 31 respondents ir mainījis savu profesiju. G. Svence uzskata, ka vīrieši jaunībā profesijas izvēli izvērtē nedaudz rūpīgāk nekā sievietes, jo viņu skats uz dzīvi ir konstruētāks un noteiktāks. Vīrieši biežāk izvēlas autoritatīvas un labi atmaksātas profesijas, jo viņi uzskata, ka ģimenē vairāk ir jāpelna vīrietim. Tādēļ izvēloties profesiju un strādājot tajā, viņi cenšas sasniegt augstākos rezultātus [26].

5.2.1 Aptaujāto respondentu motivācija strādāt jaunībā iegūtajā profesijā

Izvēloties profesiju jaunībā, katram cilvēkam ir kāds konkrēts mērķis, kāpēc viņš izvēlas to nevis citu. Pētījumā tika noskaidrots, kādēļ aptaujātie respondenti izvēlējās studēt un apgūt tieši konkrēto profesiju, kurā šobrīd strādā.

5.3. attēls



Iemesli kādēļ izvēlējās studēt konkrēto profesiju, un šobrīd strādā tajā

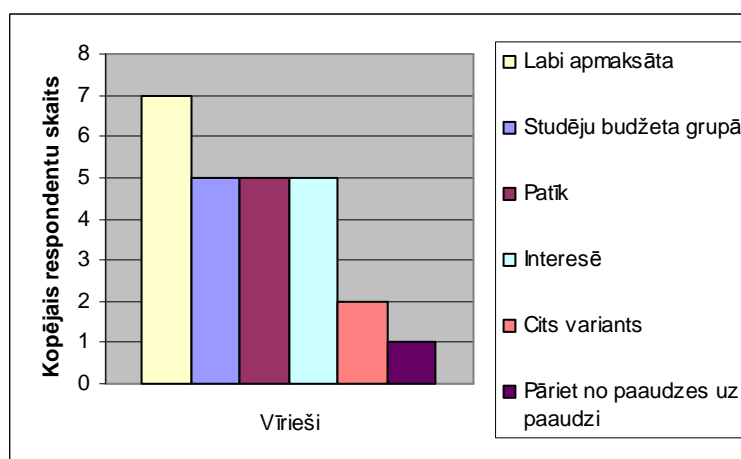
Kā redzam 5.3. attēlā sievietes konkrēto profesiju izvēlējās tādēļ, ka studēja budžeta grupā – 8, patīk – 8, labi apmaksāta profesija – 7, interesē – 6, pāriet no paaudzes uz paaudzi – 1, cits variants – 1.

No iegūtajiem datiem 27 sievietes konkrēto profesiju, kurā šobrīd veic savus darba pienākumus izvēlējās galvenokārt tādēļ, ka studēja budžeta grupā, viņām šī profesija patīk, profesija ir labi apmaksāta un interesē. Kā min A. Vincents faktori, kas palīdzētu izvēlēties

noteiktu profesiju, ir studijas budžeta grupā, profesija patīk, labs atalgojums, patīkama darba vide, karjeras iespējas, veselībai nekaitīgs darbs, profesijas prestižs un pieprasījums darba tirgū, interese par konkrēto profesiju, kā arī iespēja darbu savienot ar ģimenes dzīvi [39]. No iegūtajiem datiem var secināt, ka šie arī ir galvenie rādītāji, pēc kuriem šobrīd jaunieši izvēlas profesiju. Mūsdienās studiju maksas ir ļoti augstas, un ne visi studēt gribošie to var atļauties, tādēļ viņi izvēlas tās studijas, kuras studēs par valsts līdzekļiem. Pirms diviem gadu desmitiem, kad studēja aptaujātie respondenti šīs maksas bija zemākas, bet arī tobrīd nebija līdzekļu, par kuriem varētu atļauties iegūt izglītību. Tādēļ arī tobrīd studēt gribošie izvēlējās studijas par valsts līdzekļiem. Vērtējot dažādas profesijas, kuras ir iespējams apgūt, ļoti svarīgi ir apzināties, lai profesija interesētu. Interesētu tās veicamie uzdevumi, pienākumi, un profesijas faktori, kuri ietekmēs veicamos uzdevumus. Ja veicamie pienākumi nebūs saistoši un interesanti, tad šajā profesijā cilvēks ilgi nespēs veikt savus pienākumus.

Vīrieši profesiju izvēlas nedaudz citu motīvu vadīti.

5.4. attēls



Iemesli kādēļ izvēlējās konkrēto profesiju un šobrīd strādā tajā

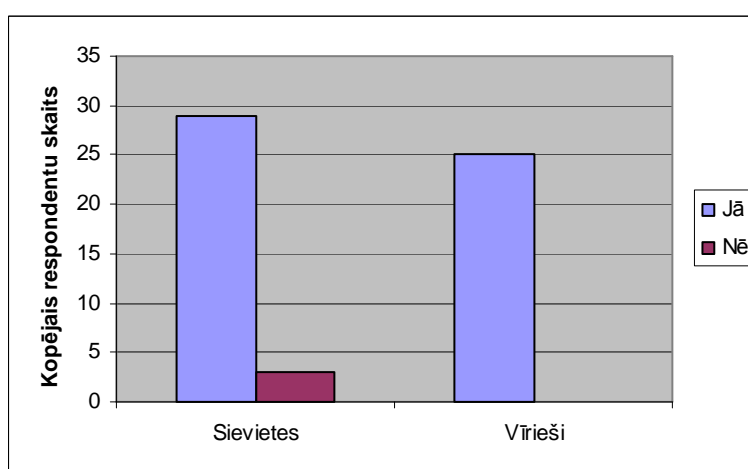
Kā redzams 5.4. attēlā no aptaujātajiem respondentiem 7 vīrieši profesiju izvēlējās tādēļ, ka tā ir labi apmaksāta, 5 studēja budžeta grupā, 5 patika, 5 interesēja, 2 respondenti izvēlējās citu variantu un 1 respondents atzina, ka šī profesija viņu dzimtā pāriet no paaudzes uz paaudzi.

Kā jau iepriekš minēts vīriešiem svarīga ir apgādnieka loma ģimenē. Vīrietis vēlas pelnīt vairāk nekā sievietei, tādēļ viņš izvēlas profesiju, kas ir labi apmaksāta. G. Svence uzsver, ka strādājot labi atmaksātā profesijā, vīrietis cenšas pierādīt, ka viņa izvēle jaunībā nebija kļūdaina. Sastopoties ar vien lielākām problēmām konkrētajā profesijā, vīrietis tās cenšas risināt, nezaudējot kontroli. Viņam ir svarīgi noturēties šajā amatā un pierādīt, ka spēj atrisināt jebkuru problēmu, nodrošinot sev un savai ģimeni labklājību [26].

No iegūtajiem datiem redzams, ka vienlīdz nozīmīgi faktori, kas ietekmēja vīriešu profesijas izvēli ir tas, ka profesija patīk un interesē. Vīrietim profesija izvēle dzīvē ir svarīgāka un nozīmīgāka, viņš vēlēšies studēt to jomu, kas viņu aizrauj un saista. Līdz ar to studiju gados, viņš veltīs visus savu spēkus, lai šo profesiju apgūtu pilnībā un būtu profesionālis savā jomā.

Strādājot kādā konkrētā profesijā, ar vien biežāk nākas saskarties ar dažādiem darba aspektiem, kas dažus apmierina, dažus neapmierina. Katrs cilvēks to var vērtēt dažādi, tāpēc tika noskaidrots, vai tie cilvēki, kas līdz brieduma gadu iestāšanās strādājuši savā konkrētajā izvēlētajā profesijā, ir apmierināti ar visiem sava darba aspektiem.

5.5. attēls



Vai Jūs apmierina iegūtās profesijas darba aspekti?

Kā redzam 5.5. attēlā 29 sievietes ir apmierinātas ar savas profesijas darba aspektiem, bet 3 nav. Vīrieši, kas līdz šim ir strādājuši savā profesijā, visi 25 ir apmierināti.

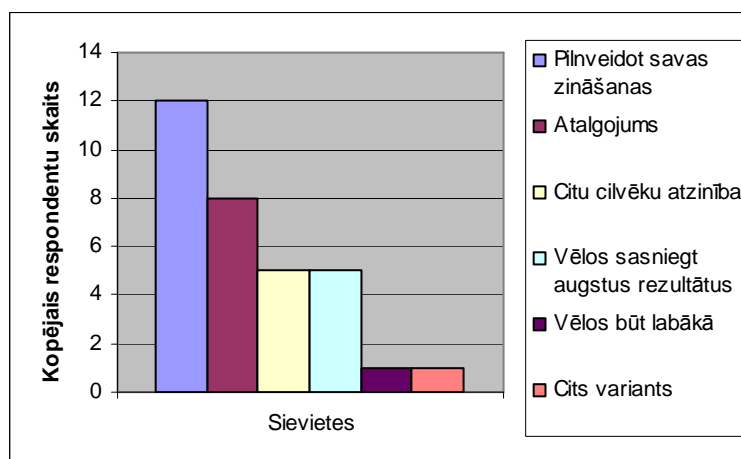
Kā iepriekš tika noskaidrots, no visiem kopējiem 150 respondentiem, 32 sievietes un 25 vīrieši savu profesiju ir izvēlējušies jaunībā. Katra profesija sastāv no vairākiem veicamajiem uzdevumiem, kurus cilvēkam ir jāveic, lai spētu sevi realizēt. Katrs uzdevums sastāv vēl no sīkākiem papilduzdevumiem, kurus ir jārealizē, lai sasniegtu vienu kopēju rezultātu. Šie sasniegtie rezultāti, ļauj analizēt visas profesijas kopējos darba aspektus, kas apmierina un neapmierina. Katrai profesijai šie aspekti ir savādāki, tie var palīdzēt vai nepalīdzēt. Ja tie palīdz un veicina darba izpildi, tad sasniegtie rezultāti būs augstāki un profesionālāki. Gan aptaujātās sievietes, gan vīrieši, kuri ir apmierināti ar savas profesijas darba aspektiem atzīst, ka ikdienas veicamajos uzdevumos spēj pilnveidot un padziļināt savas zināšanas. 3 aptaujātās sievietes atzina, ka ir neapmierinātas ar savas profesijas darba aspektiem tādēļ, ka darbs ir vienmuļš un neinteresants.

V. Reņģe uzskata, ja veicamie uzdevumi cilvēkam palīdz pilnveidoties, viņš ikdienā spēj padziļināt un pielietot savas iegūtās zināšanas, tad cilvēks būs apmierināts. Darbs

viņam sagādās prieku un gandarījumu, tādā veidā veicinot profesionālu pienākumu izpildi. Bet, ja darbā iestājas rutīna, tad uzdevumu izpilde būs pavirša un automātiska. Ja cilvēks gadiem dienu no dienas pilda vienus un tos pašus pienākumus, viņam zūd motivācija attīstīties uz priekšu un sasniegt jaunus rezultātus. Viņš nesaskata nekādas izaugsmes iespējas un ir neapmierināts [22].

Strādājot ilgi vienā profesijā, cilvēkiem jābūt kādai konkrētai motivācijai, kādēļ viņš to dara. Kā iepriekš 5.5. attēlā redzams lielākā daļa aptaujāto respondentu, kuri strādā savā izvēlētajā profesijā kopš jaunības, ir apmierināti ar saviem veicamajiem uzdevumiem. Tādēļ tika noskaidrots, kāda motivācija aptaujātajiem respondentiem ir strādāt jaunībā iegūtā profesijā.

5.6. attēls



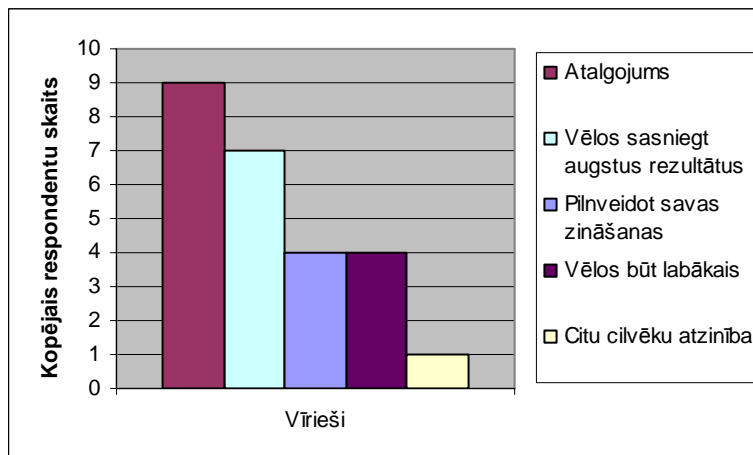
Motivācija strādāt jaunībā iegūtā profesijā

Kā redzam 5.6. attēlā, tad 12 sievietēm šī motivācija ir pilnveidot savas zināšanas, 8 darba pienākumus veicina veikt augsts atalgojums, 5 vēlas dzirdēt citu cilvēku atzinību, 5 vēlas sasniegt augstus rezultātus, 1 vēlas būt labākā un 1 sieviete izvēlējās citu variantu.

Kā iepriekš tika apskatīts 5.3. attēlā, sievietes galvenokārt profesiju izvēlējās, jo studēja budžeta grupā. Tur iegūtās zināšanas viņām ir ļāvušas atrast darbu, kas apmierina un šajā profesijā viņas spēj sevi pilnveidot. R. Garleja uzskata, ka cilvēks ir tā radīts, ka sasniedzot vienu mērķi, viņš izvirza sev nākamo, kura veikšanai ir nepieciešamas vēl pilnīgākas un dziļākas zināšanas [8]. Arī aptaujātās sievietes atzīst, ka lielākā motivācija, kas ļauj viņām ilgus gadus strādāt vienā profesijā, ir savu zināšanu pilnveidošana. Pilnveidojot savas zināšanas, cilvēks kļūst inteligentāks, drosmīgāks un pārliecinātāks par sevi. Viņš spēj ne tikai objektīvi spriest par kādu vienu konkrētu jomu, bet arī par citām, kas varbūt neietilps viņa darba pienākumos, bet palīdz ikdienas uzdevumu veikšanā. Iegūstot jebkādu informāciju, cilvēks sevi bagātina un ir spējīgs objektīvi spriest par dažādām tēmām.

Vīriešu motivācija strādāt kādā konkrētā profesijā kopš studiju laikiem nedaudz atšķiras no sieviešu.

5.7. attēls



Motivācija strādāt jaunībā izvēlētajā profesijā

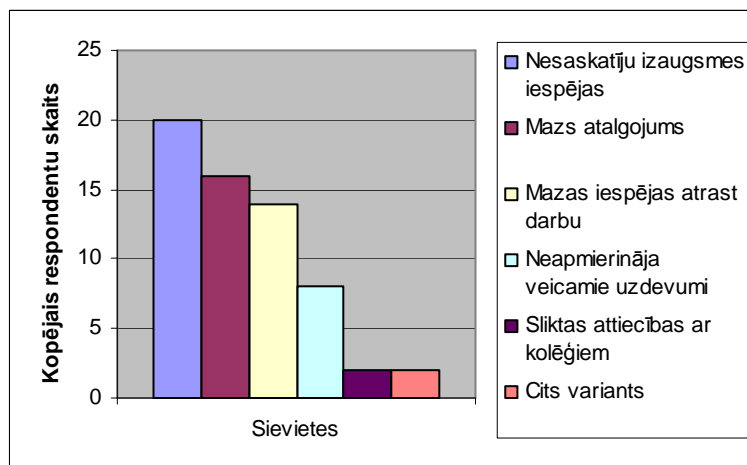
Kā redzams 5.7. attēlā 9 vīriešiem galvenais ir atalgojums, 7 vīrieši vēlas sasniegt augstus rezultātus, 4 vēlas pilnveidot savas zināšanas, 4 vēlas būt labākie un 1 vēlas dzirdēt citu cilvēku atzinību.

Kā jau iepriekš tika apskatīts, vīriešiem noteicošais faktors, pēc kura viņi izvēlējās profesiju jaunībā, ir, lai tā būtu labi atmaksāta. Arī brieduma gadiem iestājoties, 9 vīrieši atzina, ka galvenā motivācija turpināt darbu šajā profesijā ir augsts atalgojums. G. Svence uzskata, ja atalgojums ir zems, tad cilvēku motivācija veikt savus pienākumus arī ir zema. Atalgojums ir tas, kas palīdz uzlabot cilvēka dzīves līmeni un pašam cilvēkam liek justies novērtētam. Atalgojums palīdz piepildīt katra cilvēka vēlmes un nodrošināt pilnvērtīgu dzīvi [26].

7 aptaujātie respondenti atzina, ka vēlas sasniegt augstus rezultātus. Pēc autores domām šis faktors vistiešāk iespaido motivāciju strādāt konkrētajā profesijā. Ja cilvēks tieksies pēc panākumiem un vēlēsies virzīties augšā pa karjeras kāpnēm, tad motivācijai sasniegt augstus rezultātus būs tikai pozitīvi ietekmējošs faktors.

5.2.2 Aptaujāto respondentu motivācija profesijas maiņai

Tā kā maģistra darba tēma vairāk ir vērsta uz cilvēkiem, kas brieduma gados mainījuši savu profesiju, tad tuvāk tiek apskatītas tās respondentu atbildes, kas savu profesiju mainījuši. Kā iepriekš minēts, profesiju brieduma gados no visiem aptaujātajiem respondentiem mainījušas 62 sievietes un 32 vīrieši. Uz jautājumu „Kāda bija Jūsu motivācija mainīt profesiju” sievietes atbildēja:



Kāda bija Jūsu motivācija mainīt profesiju?

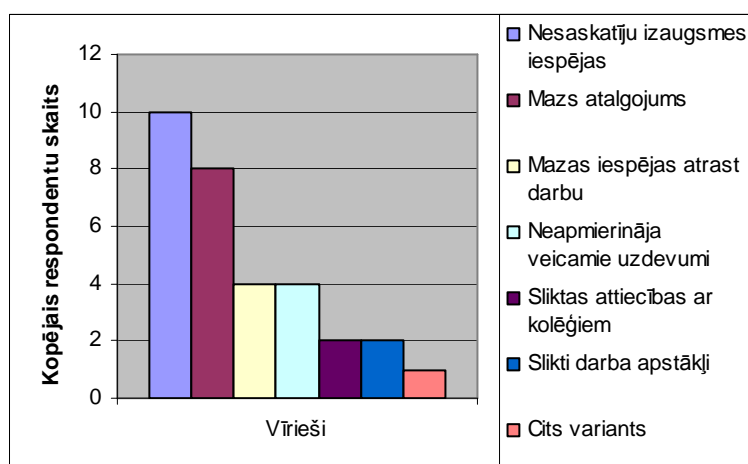
Kā redzams 5.8. attēlā 20 sievietes atbildēja, ka iepriekšējā profesijā nesaskatīja izaugsmes iespējas, mazs atalgojums – 16, mazas iespējas atrast darbu – 14, neapmierināja veicamie uzdevumi – 8, sliktas attiecības ar kolēģiem – 2, cits variants – 2.

Profesijas maiņa brieduma gados ir ļoti nozīmīgs solis, jo šajos gados jau ir iegūta iepriekšējā darba pieredze, izveidojušies priekšstati par dzīvi un vērtībām tajā. Cilvēks skaidri apzinās ko vēlas sasniegt. Cilvēka iespējas bieži vien neatbilst vēlmēm un prasībām, tādēļ viņš meklē, kā savas vajadzības apmierināt. Veicot kādas konkrētas profesijas uzdevumus, cilvēks bieži ieslīgst darba rutīnā un necenšas no tās izkļūt, jo baidās pazaudēt to, kas jau ir iegūts. Šī ir kā slēpšanās pašam no sevis un savu doto iespēju nepiepildīšana. Ja cilvēks brieduma gados nespēj uzņemties, kāda nopietna lēmuma pieņemšanu, viņš nespēs arī apmierināt savas dzīves prasības. Katram cilvēkam šīs prasības ir atšķirīgas un katrs cenšas tās īstenot. Lai īstenotu un sasniegtu visu iecerēto, lielu lomu spēlē profesijas izvēle. Brieduma gados šis ir aktuāls jautājums, jo cilvēks sāk izvērtēt un pārdomāt savu līdzšinējo dzīvi. Kā atzina vairākums aptaujātās sievietes, motivācija mainīt profesiju bija nepietiekamas izaugsmes iespējas iepriekšējā profesijā. Cilvēks brieduma gados vēlas bagātināt gan savu „ES”, gan pilnveidot zināšanas. No iegūtajiem datiem autore secina, ka profesijas maiņa palīdz šiem diviem komponentiem attīstīties un sasniegt nospraustos mērķus savas dzīves uzlabošanai.

Daļai sieviešu mainīt profesiju pamudināja mazas iespējas atrast darbu. Šobrīd mūsu valstī ir ļoti daudz dažādu profesiju pārstāvji, kuri savā jomā ir profesionāļi. Iepriekš strādājuši un bijuši apmierināti ar saviem pienākumiem, bet dažādu iemeslu dēļ darbu zaudējuši. Līdz ar to rodas šīs profesijas pārstāvju pārpalikums, kuri nespēj atrast darbu. Lai turpinātu pilnveidoties un spētu apmierināt savas vajadzības, viņi izvēlas mainīt profesiju.

Uz jautājumu „Kāda bija Jūsu motivācija mainīt profesiju” vīrieši atbildēja:

5.9. attēls



Kāda bija Jūsu motivācija mainīt profesiju?

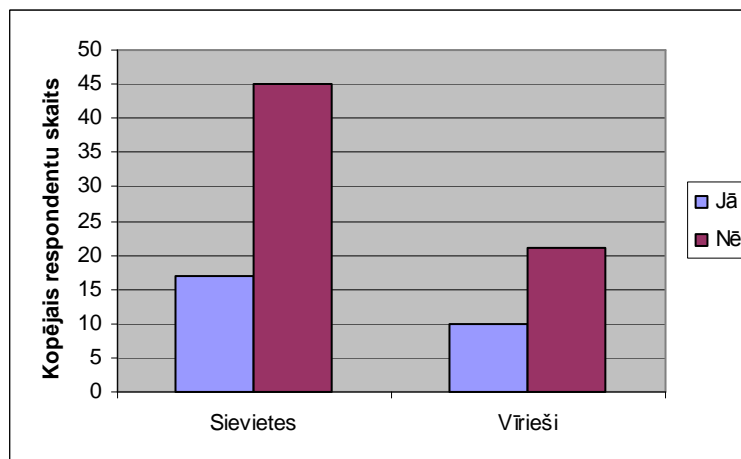
Kā redzams 5.9. attēlā 10 vīrieši nesaskatīja izaugsmes iespējas iepriekšējā profesijā, 8 vīriešus neapmierināja atalgojums, 4 uzskatīja, ka iepriekšējā profesijā bija mazas iespējas atrast darbu un neapmierināja veicamie uzdevumi, 2 bija sliktas attiecības ar kolēģiem, 2 veica savus pienākumus sliktos darba apstākļos un 1 izvēlējās citu variantu.

Vīriešiem motivācija mainīt profesiju brieduma gados ir tāda pati kā sievietēm. Vīrieši tāpat kā sievietes vēlas dzīvot pilnvērtīgu un nodrošinātu dzīvi, pilnveidojot sevi un savas zināšanas.

2 vīrieši atzina, ka iepriekšējā profesijā strādāja sliktos darba apstākļos. Nosacīti mūsdienu sabiedrībā profesijas tiek iedalītas sieviešu un vīriešu, un biežāk ar sliktiem darba apstākļiem nākas saskarties vīriešiem, kas strādā fizisku darbu. Kā nosaka darba likums „ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu” [36].

Profesijas maiņa ietekmē ne tikai cilvēka dzīvi, bet arī paaugstina cilvēka intelektu. Jaunajā profesijā viņam nākas saskarties ar jaunu uzdevumu veikšanu un jāiepazīst visas sīkās nianšes, kas būtu saistītas ar šo profesiju. Cilvēkam jābūt pārliecinātam, drošam, ka viņš spēs izpildīt jaunus pienākumus, un viņa zināšanu līmenis atbilst veicamajiem uzdevumiem.

Tādēļ tika noskaidrots, vai cilvēki, kas mainījuši profesiju, ir ieguvuši attiecīgi jaunās profesijas diplomu.



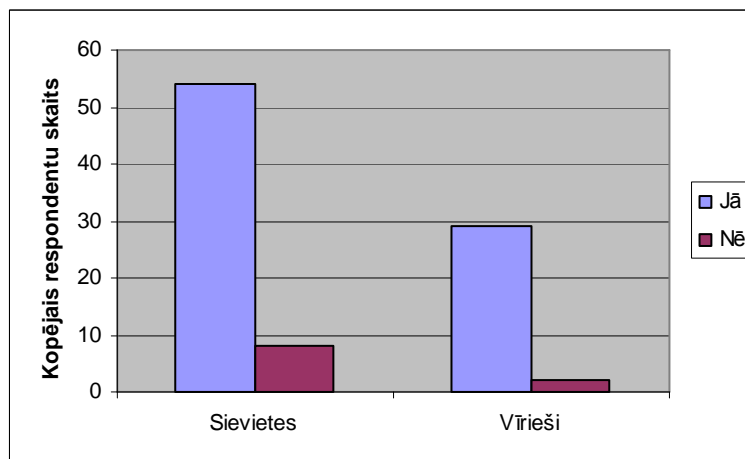
Vai Jūs esiet ieguvusi/usi profesionālo izglītību pēc profesijas maiņas?

Kā redzams 5.10. attēlā 17 sievietes ir ieguvušas diplomu un 45 nē, 10 vīrieši ir ieguvuši diplomu un 21 nē.

Salīdzinot sieviešu un vīriešu atbildes, autore secina, ka no visiem kopējiem respondentiem, jaunus diplomus ieguvuši salīdzinoši maz cilvēku. Tas būtu skaidrojams ar iepriekš iegūtajām zināšanām un uzkrāto darba pieredzi, kas ļauj pildīt jaunos darba pienākumus. Paaugstināšanu amatā, kur ir jāveic citi darba uzdevumi un savu spēju pierādīšanu darba devējam.

No iegūtajiem datiem autore secina, ja cilvēks spēj sevi pierādīt un gūt lieliskus panākumus jaunajā profesijā, neiegūstot diplomu, tas ceļ paša cilvēka apziņu un motivāciju strādāt vēl labāk, sasniedzot augstākus mērķus. Pielietojot zināšanas, kuras cilvēks ir ieguvis iepriekš, un pašmācības ceļā iegūstot jaunas, tas liecina par cilvēka profesionālismu un atbilstību jaunajai profesijai.

Kā iepriekš minēts, šobrīd mūsu valstī darba tirgus ir piesātināts ar dažādu profesiju pārstāvjiem, un jaunie speciālisti dažādās jomās ir ļoti daudz. Jauniem speciālistiem, kuri izglītību ieguvuši pēdējos gados, iespējams ir lielākas teorētiskās zināšanas nekā cilvēkiem brieduma gados, kas mainījuši profesiju, jo iegūtās izglītības līmenis ir augstāks. Piemēram: IT speciālistiem, medicīnā strādājošiem cilvēkiem, reklāmas speciālistiem, skolotājiem utt. Tas būtu skaidrojams ar jauno tehnoloģiju ienākšanu studiju procesā, pasniedzēju augstāku profesionalitāti, studiju procesa daudzveidošanu, pašu studenta inteliģences augšanu utt. Tomēr, vai teorētiski iegūtās zināšanas jaunajiem speciālistiem var aizstāt praktiski gūto pieredzi, kas ir cilvēkiem brieduma gados. Abi šie komponenti gan zināšanas, gan pieredze veido cilvēka darba kvalitāti. Tādēļ tika noskaidrots, vai cilvēkiem brieduma gados pēc profesijas maiņas, darba kvalitāte ir mainījusies.



Vai pēc profesijas maiņas Jūsu darba kvalitāte ir mainījusies?

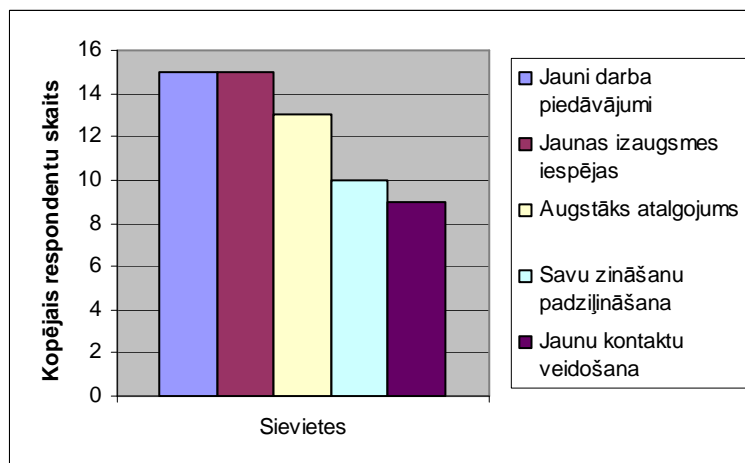
Kā redzams 5.11. attēlā 54 sievietes un 29 vīrieši apgalvo, ka darba kvalitāte ir mainījusies, 8 sievietes un 2 vīrieši apgalvo, ka viņu darba kvalitāte nav mainījusies.

Kā atzina, vairākums aptaujāto respondentu viņu darba kvalitāte pēc profesijas maiņas ir tikai augusi. Sievietēm darba kvalitāti paaugstināt palīdzēja iepriekš uzkrātās zināšanas, papildus uzkrātā informācija no darba kolēģiem un pašmācības ceļā apgūtā, dažādu kursu apmeklēšana, motivējoša atalgojumu sistēma, ieinteresētība veicamajos uzdevumos, sacensība ar darba kolēģiem, uzrādot labākus rezultātus, augstāks atalgojums un motivācija sevi realizēt jaunajā profesijā.

Vīriešiem darba kvalitāti paaugstināt palīdzēja galvenokārt augstāks atalgojums, augstāka amata ieņemšana, zināšanu papildināšana, labāk padodas veicamie uzdevumi, dažādu kursu apmeklēšana un var sevi pilnveidot interesējošā jomā.

Šeit parādās jauni aspekti, kāpēc cilvēki brieduma gados ir profesionālāki savā jomā nekā jaunieši. Cilvēkiem brieduma gados jau ir dažādas teorētiskās zināšanas par daudzām jomām, viņi tās ir pierādījuši arī praktiskā darbībā un darba devējs viņiem uzticas. Kompānijas vadība ir ieinteresēta, lai viņu darbinieki būtu kompetenti jebkurā jautājumā, norīkojot uz dažādiem tālākizglītības kursiem, kur viņi papildina savas zināšanas, veidojot motivējošu atalgojumu sistēmu, radot kompānijā labvēlīgu gaisotni, kur katrs darbinieks ir novērtēts. Šādi aspekti palīdz cilvēkam sevi kā personību un darbinieku ieraudzīt jaunā veidolā. Viņš dara darbu, kas viņam interesē un patīk, tā ir lielākā motivācija lielisku rezultātu sasniegšanai un jaunu panākumu iekarošanai.

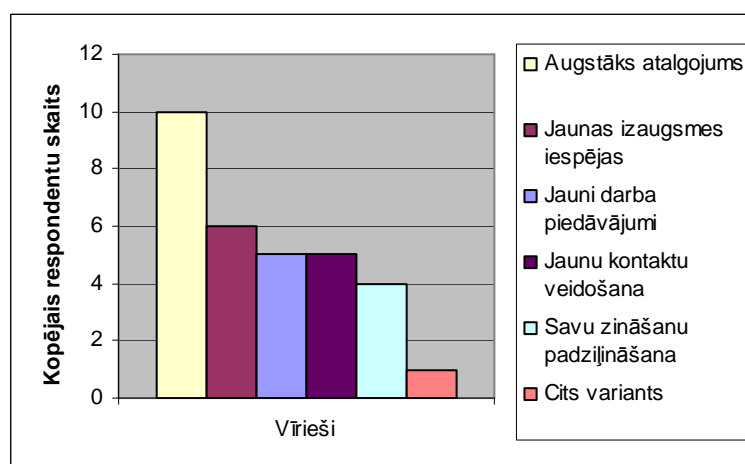
Profesijas maiņa aptaujātajiem respondentiem pavēra jaunas iespējas dzīvē. Tādēļ tika noskaidrots, kādas iespējas pastāv cilvēkiem brieduma gados pēc profesijas maiņas.



Iespējas, kas pastāv pēc profesijas maiņas

Kā redzams 5.12. attēlā 15 sievietes apgalvoja, ka tie ir jauni darba piedāvājumi, 15 sievietēm tās bija jaunas izaugsmes iespējas, 13 saņēma augstāku atalgojumu, 10 padziļināja savas zināšanas un 9 nodrošināja sev jaunu kontaktu veidošanos.

No iegūtajiem datiem autore secina, ja cilvēks ir bijis kompetents un profesionālis savā iepriekšējā profesijā, tad profesijas maiņa viņam paver tikai jaunas iespējas un izaicinājumus. Šajā gadījumā vairākumam sieviešu profesijas maiņa palīdzēja iegūt jaunus darba piedāvājumus, jaunas izaugsmes iespējas un saņemt augstāku atalgojumu. Šie faktori viennozīmīgi palīdz uzlabot cilvēka dzīves apstākļus, apmierināt vajadzības un pilnveidot savas zināšanas.



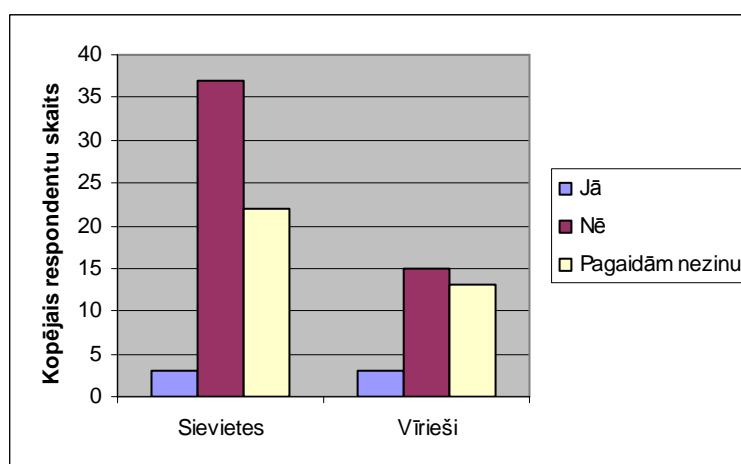
Iespējas, kas pastāv pēc profesijas maiņas

Kā redzams 5.13. attēlā pēc profesijas maiņas 10 vīrieši saņēma augstāku atalgojumu, 6 saskatīja jaunas izaugsmes iespējas, 5 saņēma jaunus darba piedāvājumus, 5 nodibināja jaunus kontaktus, 4 padziļināja savas zināšanas un 1 vīrietis izvēlējās citu variantu.

No iegūtajiem datiem autore secina, ka vīrieši, mainot profesiju, konkrēti tiecas pēc viena mērķa sasniegšanas. Arī iegūtajos datos tas parādās, lielākā daļa aptaujāto vīriešu pēc profesija maiņas vēlējās saņemt augstāku atalgojumu. Augstāks atalgojums ir viens no lielākajiem motivējošiem faktoriem, kas palīdz vīriešiem sasniegt augstus rezultātus.

Kamēr vien cilvēks elpo, kustas un domā, viņa dzīve nebeidzas. Tajā katru dienu var notikt, kas negaidīts un pārsteidzošs. Tāpat ir ar katras konkrētās profesijas veicamajiem uzdevumiem. Cilvēks katru dienu arī sevī var atklāt kādu jaunu jomu, kurā jūtas spēcīgs. Tādēļ tika noskaidrots, vai aptaujātie respondenti vēl kādreiz vēlētos mainīt profesiju.

5.14. attēls



Vai Jūs vēl kādreiz vēlētos mainīt profesiju?

Kā redzams 5.14. attēlā 3 sievietes būtu gatavas mainīt profesiju, 37 pagaidām tam nav gatavas un 22 pašlaik nezin, vīrieši atbildēja, ka 3 būtu gatavi, 15 nē un 13 vēl nezin.

Profesijas maiņa ietekmē visu cilvēka karjeru. Nav svarīgi kurā vecuma posmā tas notiek, bet galvenais pašam cilvēkam apzināties, kādēļ viņš to vēlas un kādi būs sasniedzamie mērķi. Karjeras veidošana ir nepārtraukts process, kura gaitā cilvēks izmanto informāciju par sevi un apkārtējo pasauli, analizē un pielieto to, lai izvēlētos savu nodarbošanās jomu un vēlāk arī profesiju. Mūsdienu mainīgajā pasaulē, visu laiku notiek kustība, mainās pats cilvēks, mainās pasaule ap cilvēku, rodas jaunas darba vietas un rodas jaunas profesijas. Karjeras veidošana turpinās visa cilvēka dzīves garumā, un gūt gandarījumu savā profesijā un dzīvē, cilvēkam palīdz tas, ja viņš visas notiekošās pārmaiņas uztver kā izaicinājumu, kā izdevību savas personības papildīšanai un savu spēju attīstīšanai.

5.3 Intervijas ar cilvēkiem, kas mainījuši profesiju

Paralēli anketēšanai autore veica arī intervijas. Intervēti tika cilvēki, kas mainījuši savu profesiju brieduma gados. Intervijā tika uzdoti jautājumi, kas ļauj izdarīt konkrētākus spriedumus un secinājumus, par konkrētā cilvēka motivāciju mainīt profesiju, izzinot viņu viedokli par pētāmo tēmu.

Intervija Nr. 1.

1. Kādi cēloņi Jūs pamudināja mainīt profesiju?

Iepriekšējā profesijā nebija izaugsmes iespējas un nevarēju sevi pilnveidot, kā arī neapmierināja atalgojums.

2. Kādas iespējas šobrīd pastāv pēc profesijas maiņas brieduma gados iegūt labāku darbu?

Protams, konkurētspēja ar jauniešiem ir mazinājusies, bet, ja esi pārliecināts par savu profesionalitāti, spēj sevi pienācīgi pasniegt darba devējiem un ir lielāka prakse nekā jaunajiem, tad iespējas pastāv.

3. Vai pēc profesijas maiņas esiet saskārušies ar kādām grūtībām?

Jā, pēc izglītības iegūšanas bija grūtāk iegūt prakses vietu. Arī no darba devēju puses bieži nācās atbildēt uz jautājumiem, kāpēc pametu savu iepriekšējo profesiju, to saistīja ar kādām sliktām īpašībām.

4. Kā profesijas maiņa ietekmēja Jūsu darba kvalitāti?

Tā kā apguvu sev tuvāku un vairāk interesējošu profesiju, tad mana darba kvalitāte tikai pieauga, jo darbu daru ar prieku un apgūstu padziļinātāk pašizglītojoties.

5. Kāda ir Jūsu motivācija sasniegt augstākus rezultātus mainītajā profesijā?

Katrā ziņā daudz lielāka par iepriekšējo profesiju, jo arī ar gadiem nākusi klāt pieredze dažādos darbos un attiecībās ar darba devēju, kolēģiem un svarīgāka pašizaugsme. Noteikti vairs nemainīšu profesiju, tāpēc centīšos sasniegt pēc iespējas vairāk, lai gūtu gandarīju un, protams, arī attiecīgu atalgojumu.

Intervija Nr. 2.

1. Kādi cēloņi pamudināja Jūs mainīt profesiju?

Vienveidība iepriekšējā darba vietā mudināja uz jauna darba meklējumiem, kas pēc nepilna mēneša arī tika atrasta.

2. Kādas iespējas šobrīd pastāv pēc profesijas maiņas brieduma gados iegūt labāku darbu?

Šobrīd es teiktu, ka ļoti, ļoti minimālas, protams, ja ir liela darba pieredze un augstākā izglītība vai maģistra grāds, iespējas paplašinās.

3. Vai pēc profesijas maiņas esiet saskārušies ar kādām grūtībām?

Nē, jo profesija, kurā strādāju šobrīd, mani apmierina daudz labāk nekā iepriekšējā.

4. Kā profesijas maiņa ietekmēja Jūsu darba kvalitāti?

Varētu teikt, ka tā uzlabojās, jo to ietekmēja darba vietas, darba pienākumu, kolektīva, darba vides utt. maiņa, kas mani tā kā „atvēra” no jauna.

5. Kāda ir Jūsu motivācija sasniegt augstākus rezultātus mainītajā profesijā?

Ir stimulš vēl kāpt pa karjeras kāpnēm, augt un attīstīties, palīdzot augt arī uzņēmumam, kurā strādāju.

Intervija Nr. 3.

1. Kādi cēloņi pamudināja Jūs mainīt profesiju?

Jo bija labs darba piedāvājums ar labāku darba grafiku un atmaksu.

2. Kādas iespējas šobrīd pastāv pēc profesijas maiņas brieduma gados iegūt labāku darbu?

Manuprāt, tas ir iespējams, jo parasti meklē darbiniekus ar ilgāku un plašāku pieredzi.

3. Vai pēc profesijas maiņas esiet saskārušies ar kādām grūtībām?

Grūtākais laikam bija iegūt jaunās profesijas diplomu, ko vajadzēja darba vietai, manos gados vairs nav tik viegli mācīties, bet, ja grib, tad visu var izdarīt.

4. Vai profesijas maiņa ietekmēja Jūsu darba kvalitāti?

Ja nu vienīgi esmu to uzlabojusi, jo manas zināšanas ir paplašinājušās.

5. Kāda ir Jūsu motivācija sasniegt augstākus rezultātus mainītajā profesijā?

Es tā sevi pilnveidoju, tas ir gandarījums un iespēja kāpt pa karjeras kāpnēm.

Intervija Nr. 4.

1. Kādi cēloņi pamudināja Jūs mainīt profesiju?

Ar iepriekšējo profesiju nebiju apmierināta un peļņa bija salīdzinoši maza.

2. Kādas iespējas šobrīd pastāv pēc profesijas maiņas brieduma gados iegūt labāku darbu?

Pateicoties manai līdzšinējai pieredzei un jaunajai izglītībai, es ieguvu labāk apmaksātu darbu un darba apstākļus, taču uzskatu, ka iegūt viennozīmīgi labāku darbu pēc profesijas maiņas nav garantijas.

3. Vai pēc profesijas maiņas esiet saskārušies ar kādām grūtībām?

Iepriekšējā profesijā nostrādāju 8 gadus, tādēļ, uzsākot jauno darbu, bija grūti ar pielāgošanos un veco profesionālisma atmešanu.

4. Kā profesijas maiņa ietekmēja Jūsu darba kvalitāti?

Neskatoties uz mazo un nepietiekamo pieredzi jaunajā profesijā, uzskatu, ka darba kvalitāte ir augusi un augs laika gaitā, pielāgojoties jaunajiem darba apstākļiem.

5. Kāda ir Jūsu motivācija sasniegt augstākus rezultātus mainītajā profesijā?

Motivāciju nes līdzī pats darbs – radošs un ar iespējām izpausties jaunajā profesijā. Arī atalgojums ir viens no galvenajiem motivācijas cēloņiem.

Intervija Nr. 5.

1. Kādi cēloņi pamudināja Jūs mainīt profesiju?

Iepriekšējā profesijā nesaskatīju izaugsmes iespējas. Strādāju tajā vairākus gadus un darīju vienus un tos pašus pienākumus. Dzīvē bija iestājusies rutīna un darbs nenesa prieku.

2. Kādas iespējas šobrīd pastāv pēc profesijas maiņas brieduma gados iegūt labāku darbu?

Personīgi es ieguvu labāku darbu, pateicoties paziņām. Bet uzskatu, ka šobrīd iegūt labāku darbu pēc profesijas maiņas brieduma gados ir ļoti grūti, jo sevi ir jāpierāda jaunajiem darba devējiem un jāapliecina savas zināšanas.

3. Vai pēc profesijas maiņas esiet saskārušies ar kādām grūtībām?

Šobrīd nē, jo esmu sevi pierādījusi. Esmu pārlicināta par to, ko daru un esmu sasniegusi labus rezultātus.

4. Kā profesijas maiņa ietekmēja Jūsu darba kvalitāti?

Tā kā šobrīd veicu pienākumus, kas katru dienu mani virza radošā procesā, tad mana darba kvalitāte ir augusi. Katru dienu nākas saskarties ar nestandarta situācijām, kas paaugstina manu darba kvalitāti.

5. Kāda ir Jūsu motivācija sasniegt augstākus rezultātus mainītajā profesijā?

Katru dienu, atrisinot kādu sarežģītu jautājumu, kas saistīts ar maniem darba pienākumiem, es iegūstu neatsveramu pieredzi, kas veido manu motivāciju sasniegt augstākus rezultātus.

Veicot intervijas, autore padziļinātāk centās noskaidrot indivīdu personisko viedokli par pētāmo tēmu un viņu pieredzi pēc profesijas maiņas. Intervēti tika 5 indivīdi, kuri mainījuši profesiju brieduma gados.

Kā redzams, veiktajās intervijās galvenais pamudinājums mainīt profesiju ir nepietiekams atalgojums. Atalgojums ir viens no galvenajiem motīviem, kas palīdz apmierināt cilvēka dzīves vajadzības, lai dzīvotu pilnvērtīgu dzīvi. Ir vairākas vajadzības, kuras cilvēks savas dzīves laikā cenšas apmierināt, katrai no tām izvirzot savu mērķi. Nosakot savus mērķus, ir jāapzinās, lai tie būtu saprotami un sasniedzami. Bieži šie mērķi ir augstāki par konkrētām iespējām, tādēļ cilvēks meklē citas nozares un iespējas, kā šīs vajadzības apmierināt. Viena no iespējām ir profesijas maiņa, lai uzsāktu darbu par augstāku atalgojumu, un apmierinātu savas dzīves noteiktās vajadzības.

Kā atzina intervētie indivīdi, ne visos gadījumos pēc profesijas maiņas brieduma gados ir iespējams iegūt augstāk atmaksātu darbavietu, šādā situācijā liela loma ir darba devējam. Viņam ir jāvērtē indivīda līdzšinējā darba pieredze, iegūtās un uzkrātās zināšanas. Viņam ir jāvēlas savā komandā iesaistīt cilvēku, kas nezināmu iemeslu dēļ ir mainījis profesiju. Indivīdam, kurš vēlas strādāt šajā komandā, ir jāparāda un jāpierāda, ka viņš to spēs izdarīt, un viņam uzticētie darba uzdevumi ir pilnībā piemēroti. Intervētajiem indivīdiem šis ir izdevies, un tagad viņi savus darba pienākumus veic vienā no lielākajām kompānijām pasaulē.

Jautājot par grūtībām, ar kādām viņi ir saskārušies pēc profesijas maiņas, katrs ilgi domāja un nevarēja izlemt. Katram šīs grūtības ir atšķirīgas un personiskas. Tādēļ viens konkrēts viedoklis ir grūti formulējams. Grūtības tikai stiprina un norūda, lai cilvēks kļūtu stiprāks.

Kā jau pašā pētījumā, tā arī intervētie indivīdi atzina, ka pēc profesijas maiņas, viņu darba kvalitāte ir tikai augusi. Darba kvalitāti paaugstināt viņiem palīdz darbs, kas viņiem patīk, zināšanas, ko var pielietot veicamajos uzdevumos un jauniegtajā profesijā, viņi sevi pilnveido, attīsta, kā pilnvērtīgu sabiedrības locekli. Ja cilvēks jūtas nomocīts un iztukšots, darbs viņam nesagādā gandarījumu, un viņš ātrāk gaida darba dienas beigas, tad motivācija veicamajos uzdevumos zūd, un darba kvalitāte pazeminās.

Intervētie indivīdi atzina, ka viņu lielākā motivācija sasniegt augstus rezultātus jaunajā profesijā ir iespēja kāpt pa karjeras kāpnēm. Virzoties augšup un saņemot labāku amatu, indivīds iegūst cieņu, tikt būt novērtēts un neizslēdzoši, protams, augstāku atalgojumu. Tas strādā kā motivācija jaunu panākumu sasniegšanā un savu vajadzību apmierināšanā. Līdz ar augstāka amata iegūšanu, indivīds spēj izvērtēt savu profesionālo darbību, kas tajā

sasniegts un, kas jāpilnveido. Tā ir atkal jauna motivācija tiekties uz augšu un apzināt tās darbības jomas, kurās zināšanas jāpilnveido.

NOBEIGUMS

Izstrādājot maģistra darbu, autore secina, ka mēs dzīvojam strauju pārmaiņu laikā. Katrs cilvēks veidojot savu dzīves modeli, vēlas tajā sasniegt augstākās virsotnes. Tas attiecināms gan uz personisko dzīvi, gan ģimenes veidošanu, gan attiecībās ar citiem cilvēkiem, gan profesionālo darbību. Profesionālā darbība ir viens no svarīgākajiem komponentiem, lai cilvēks spētu apmierināt savas vajadzības, dzīvodot pilnvērtīgu un nodrošinātu dzīvi, augt un attīstīties kopā ar laiku, pilnveidot savas zināšanas un paplašināt savu redzesloku. Lai augtu un attīstītos profesionālajā darbībā, svarīgi ir izvēlēties savām zināšanā un prasmēm atbilstošu profesiju. Pareiza profesijas izvēle dod iespēju sasniegt dzīvē izvirzītos mērķus.

Mērķi katrā cilvēka vecumposmā ir savādāki un prasības pret veicamajiem darba pienākumiem arī. Ja cilvēks nespēj sevi pilnveidot jaunībā iegūtajā profesijā, tad, pienākot brieduma gadiem, viņš izjūt nepilnvērtības sajūtu, ka viņa darba potenciāls vēl nav izmantots. Tādēļ jebkurā vecumā, rūpīgi izvērtējot un apsverot savas iespējas darba tirgū, ir iespējams iegūt jaunu profesiju un sākt piepildīt savus nospraustos mērķus.

No visiem aptaujātajiem respondentiem brieduma gados vairāk nekā puse atzīst, ka mainījuši savu profesiju. Gan sievietēm, gan vīriešiem galvenā motivācija profesijas maiņai bija jaunas izaugsmes iespējas, mazs atalgojums iepriekšējā darba vietā un mazas iespējas atrast darbu ar līdzšinējo profesiju. Iegūstot darbu jaunajā profesijā, augstāku atalgojumu un pieņemot jaunus izaicinājumus, cilvēka motivācija, veicot jaunus darba pienākumus, tikai aug. Viņš spēj novērtēt savas prasmes, zināšanas un profesionalitāti jauniegūtajā profesijā.

Profesionālo izglītību konkrētajā profesijā šobrīd piedāvā apgūt dažādas augstskolas, bet mūsdienās ar vien vairāk nākas saskarties ar cilvēkiem, kas pēc pārkvalificēšanās nav ieguvuši jaunu attiecīgās profesijas diplomu, to atzina arī vairākums aptaujāto respondentu. No iegūtajiem datiem autore secina, ka šobrīd cilvēkiem brieduma gados, kas mainījuši profesiju diplomam ir maza nozīme, bet galvenais ir, kā cilvēks sevi pasniedz nākamajam darba devējam, kādas ir viņa zināšanas un prasmes, kāda ir viņa līdzšinējā darba pieredze un kādi sasniegtie rezultāti, jo ar vien biežāk darba devēji savā komandā vēlas redzēt nobriedušus, par sevi pārliecinātus un pieredzējušus darbiniekus, kas spēj sevi pierādīt, uzrādot lieliskus darba rezultātus.

Mainot profesiju un sevi pierādot, cilvēkam paveras jaunas iespējas sevis pilnveidošanai un savu vajadzību apmierināšanai. Vairākums aptaujāto sieviešu arī atzina, ka pēc profesijas maiņas, viņām ir jauni darba piedāvājumi, jaunas izaugsmes iespējas un augstāks atalgojums, kas kalpo kā motivācija sevi realizēt jaunajā profesijā un pierādīt savu

atbilstību tai. Vīrieši pēc profesijas maiņas saņēma augstāku atalgojumu un jaunas izaugsmes iespējas, kas palīdzēja viņiem nostabilizēt savu dzīvi un kļūt nozīmīgākiem darba tirgus dalībniekiem.

Maģistra darbā izvirzītā hipotēze „ja brieduma gados maina profesiju, tad mainās arī darba kvalitāte” .

Izstrādājot maģistra darbu, autore secina, ka darbā izvirzītā hipotēze ir apstiprinājusies daļēji, jo no visiem 93 aptaujātajiem respondentiem, kas profesiju mainījuši brieduma gados, 83 apgalvo, ka viņu darba kvalitāte ir augusi. Lai rosinātu cilvēkus pēc profesijas maiņas sasniegt izvirzītos mērķus un paaugstināt savu darba kvalitāti, autore izvirza šādus priekšlikumus:

- radīt darbiniekos ieinteresētību par darba rezultātiem,
- organizēt apmācības visiem darbiniekiem kopā, lai tie varētu dalīties ar savām zināšanām un nodot savu līdzšinējo pieredzi,
- organizēt regulāras sanāksmes, kurās piedalās visi darbinieki, un katrs var izteikt savu viedokli, nebaidoties no kritikas,
- darbiniekam jābūt novērtētam un atbalstītam,
- pēc iespējas vairāk paplašināt darbinieku pilnvaras un noteikt papildus pienākumus, paaugstināt atbildības pakāpi veicamajos darba uzdevumos,
- darba gaitā izmantot jaunāko pieejamo informāciju,
- pašiem darbiniekiem nebaidīties riskēt.

Šie ir galvenie autores ieteikumi, kas radās izstrādājot maģistra darbu un kontaktējoties ar cilvēkiem, kas mainījuši profesiju, lai tie spētu paaugstināt savu darba kvalitāti.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. **Albrehta Dz.** *Pētīšanas metodes pedagogijā.* – R.: Mācību grāmata, 1998.
2. **Armstrong A.** *Handbook of Personnel Management Practice.* – L.: 1996.
3. **Breslavs G.** *Psiholoģijas vārdnīca.* – R.: Mācību grāmata, 1999.
4. **Bokums Z., Forands I.** *Personālvadības rokasgrāmata.* - R.: Kamene, 2000.
5. **Borns L.E., Ruso N.F.** Psiholoģija: izturēšanās un tās konteksts. 3.daļa.- R.: RAKA, 2001.
6. **Daija Z., Panasina I.** *Veido savu karjeru pats.* – R.: Profesionālās karjeras izvēles centrs, SIA N.I.M.S., 2000.
7. **Eriksons E.** *Identitāte: jaunība un krīze.* – R.: Jumava, 1998.
8. **Garleja R.** *Darbs, organizācija un psiholoģija.* – R.: RAKA, 2003.
9. **Geske A., Grīnfelds A.** *Izglītības pētniecība.* Mācību grāmata augstskolu izglītības un pedagogijas profesionālo un akadēmisko studiju programmu studentiem. - R.: LU Akadēmiskais apgāds, 2006.
10. **Kanchier C.** *Dare to Change Your Job and Your Life.*- JIST Works, Inc., 2000.
11. **Koķe T.** *Augstākās izglītības loma sabiedrības strauju pārmaiņu periodā./Personības attīstība ģimenē skolā un augstskolā.* – R.: 1999.
12. **Levin K.** *Dinamiķeskaja psiholoģija: izbraņije trudi.* – M.:, 2001.
13. **Lieģeniece D.** *Ievads andragoģijā.* – R.: RaKa, 2002.
14. **Маркова, А.К.** *Психология профессионализма.* - M.: 1996.
15. **Nīrmeiers R., Zeiferds M.** *Motivācija.* - R.: NOVO, 2006.
16. **Ņikifarovs O.** *Psiholoģija – pedagogam, 1.* – R.: 2006.
17. **Omārova S.** *Cilvēks dzīvo grupā.* – R.: 2002.
18. **Пряжников Н.С.** *Психологический смысл труда.* – M.: Воронеж.- 1997.
19. **PraudeV., Beļčikovs J.** *Menedžments.* - R.: Vaidelote, 2001.
20. **Raščevska M.** *Psiholoģija vidusskolai.*R.: Zvaigzne ABC, 1999.
21. **Реан А.А.** *Социальная педагогическая психология.*- СПб.:Питер, 2000.
22. **Reņģe V.** *Mūsdienu organizāciju psiholoģija.* – R.: Zvaigzne ABC, 2007.
23. **Reņģe V.** *Organizāciju psiholoģija.* – R.: Kamene, 1999.
24. **Rutka I.** *Vadības prasme.* – Rīga, Juventa, 1997.
25. **Svence G.** *Attīstības psiholoģija.* Mācību līdzekļi. – R.: Zvaigzne ABC, 1999.
26. **Svence G.** *Pieaugušo psiholoģija.* – R.: RaKa, 2003.

27. **Steers R., Lyman P., Bigley G.** Porter *Motivation and work behavior*. – In Stock, 2003.
28. **Vīksna A.** *Personāla vadība: mācību līdzeklis*. – R.: Jumava, 1999.
29. **Vorobjovs A.** *Psiholoģijas pamati*. – Mācību apgāds, 1996.
30. Blumberga S., Gundmane I. Apmierinātība ar darbu un to ietekmējošie faktori.
<http://www.psihologijas pasaule.lv/raksti>.
31. Borks J. „Nodevības” diskrētais šarms.
<http://kultura.delfi.lv/news/entertainment/comments/article.php?id=30591605>
32. http://www.cvmarket.lv/career.php?menu=1&lastmenu=485&career_style
33. Fornds I. Motivācija darba vietā.
http://diena.lv/lat/business/business_school/guidance/motivacija_darba_vietaa
34. Kalns K. Tirgus spiež biežāk mainīt profesiju.
<http://diena.lv/lat/politics/sabiedriba/tirgus-spiez-biezak-mainit-profesiju>
35. Latvijas Republikas Labklājības Ministrija.
<http://www.lm.gov.lv/text/80>
36. Latvijas Vēstnesis. 01. 06. 2002. Darba likums. 7 panta pirmā daļa.
www.lv.lv
37. Lice-Kruze S. Pieaugušo profesionālās kompetences apguve darba vietā.
<https://ortus.rtu.lv/science/en/publications/8607/fulltext>
38. Mežale S. Motivācija un mācīšanās (Ilūzijas par “Gaismas pili”).
www.iac.edu.lv/arhivs/numuri/raksti/40_motivacija.docn
39. Vincents A. Skolēni gaida palīdzību profesijas izvēlē.
<http://www.apollo.lv/portal/life/articles/87487>
40. Vīra I. Darbinieku apmierinātības ar darbu un izdegšanas sindroma kopsakarības.
http://www.turiba.lv/darba_tirgus_2008/pages/Vira_Inese_lv.html

PIELIKUMS

Anketa

Labdien!

Mani sauc Baiba Poševa, esmu Latvijas Universitātes Pedagoģijas, Psiholoģijas un Mākslas fakultātes studente. Šobrīd izstrādāju maģistra darbu „Motivācija profesijas maiņai brieduma gados”, kura ietvaros veicu pētījumu.

Aptauja ir anonīma, garantēju Jūsu atbilžu konfidencialitāti. Rezultāti tiks analizēti tikai apkopotā veidā.

Jau iepriekš pateicos par palīdzību!

Atbildot uz jautājumiem apvelciet to variantu, kurš Jums šķiet visatbilstošākais.

1. Jūsu dzimums:
 - 1) Sieviete;
 - 2) Vīrietis.

2. Jūsu ģimenes stāvoklis:

3. Jūsu iegūtā izglītība:
 - 1) pamatizglītība;
 - 2) vidējā izglītība;
 - 3) vidējā speciālā izglītība;
 - 4) augstākā izglītība;
 - 5) cits variants

4. Vai šobrīd strādājat jaunībā iegūtajā profesijā?
 - 1) Jā;
 - 2) Nē.

Tālāk anketu turpina pildīt tie, kas atbildēja JĀ!

Tie, kas atbildēja NĒ, dodas pie 8 jautājuma.

5. Kādēļ Jūs izvēlējāties studēt tieši konkrēto profesiju, kurā šobrīd strādājat?
 - 1) Patīk;
 - 2) Interesē;
 - 3) Pāriet no paaudzes uz paaudzi;
 - 4) Studēju budžeta grupā;
 - 5) Labi atmaksāta;
 - 6) Cits variants.....

6. Vai Jūs apmierina iegūtās profesijas darba aspekti?
 - 1) Jā;
 - 2) Nē.

7. Kāda ir Jūsu motivācija strādāt šajā profesijā?

- 1) Pilnveidot savas zināšanas;
- 2) Citu cilvēku atzinība;
- 3) Atalgojums;
- 4) Vēlos sasniegt augstus rezultātus;
- 5) Vēlos būt labākais/labākā;
- 6) Cits variants.....

8. Kāda bija Jūsu motivācija mainīt profesiju?

- 1) Neapmierināja veicamie uzdevumi;
- 2) Nesaskatīju izaugsmes iespējas;
- 3) Mazs atalgojums;
- 4) Slikta attiecība ar kolēģiem;
- 5) Slikti darba apstākļi;
- 6) Mazas iespējas atrast darbu;
- 7) Cits variants.....

9. Vai Jūs esat ieguvis/usi profesionālo izglītību pēc profesijas maiņas?

- 1) Jā;
- 2) Nē.

10. Vai pēc profesijas maiņas Jūsu darba kvalitāte ir mainījusies? Kāpēc?

- 1) Jā,

.....
.....

- 2) Nē,

.....
.....
.....

11. Kādas iespējas Jums pastāv pēc profesijas maiņas?

- 1) Jauni darba piedāvājumi;
- 2) Jaunas izaugsmes iespējas;
- 3) Savu zināšanu padziļināšana;
- 4) Jaunu kontaktu veidošana;
- 5) Augstāks atalgojums;
- 6) Cits variants.....

12. Vai kādreiz vēl Jūs vēlētos mainīt profesiju?

- 1) Jā;
- 2) Nē;
- 3) Pagaidām nezinu.

Paldies!

Maģistra darbs „Motivācija profesijas maiņai brieduma gados”
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: Baiba Poševa

22.11.2010.

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Zin. darba vadītāja: prof. D. Blūma

Recenzents:

Darbs iesniegts izglītības zinātņu nodaļā

Metodiķe: A. Briežkalne

Darbs aizstāvēts gala pārbaudījuma komisijas sēdē

prot. Nr. _____, vērtējums

Komisijas sekretārs: