

**LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOĢIJAS UN MĀKSLAS
FAKULTĀTE
PSIHOĢIJAS NODAĻA**

ORIENTĀCIJA UZ NĀKOTNI UN SASNIEGUMU MOTIVĀCIJA

BAKALaura DARBS

Autors: **Andris Litiņš**

Studenta apliecības Nr.: SE40823

Darba vadītājs: Asoc. profesors Aleksandrs Koļesovs

RĪGA 2016

1. Anotācija

Pētījuma mērķis bija noskaidrot saistību starp orientāciju uz nākotni un sasniegumu motivāciju, ka arī saistību starp šo konstruktus apakšskalām. Pētījumā piedalījās 52 viena Latvijas būvuzņēmuma administratīvie darbinieki (16 sievietes, 36 vīrieši), vecumā no 18 līdz 40 gadiem (vidējais respondenta vecums 32,22 gadi, SD 4,79).

Ka pētījuma metode tika izvēlēta elektroniskā anketēšanas metode. Orientācijas uz nākotni noteikšanai tika izmantota uz Segineres modeļa balstīta izstrādāta aptauja (Koļesovs 2009), bet sasniegumu motivācijas mērīšanai tika izmantota 2013. gada maģistra darba ietvaros Darjas Milovas adaptēta „Result Achievement Motivation, RAM, Mehrabian, 1969” aptauja.

Pētījuma rezultāti liecina, ka pastāv statistiski nozīmīga korelācija starp tieksmi uz panākumiem un orientāciju uz nākotni ($r(47) = 0,35$, $p < 0,05$), negatīva korelācija ($r(47) = -0,29$, $p < 0,05$) starp orientācijas uz nākotni motivācijas komponenti un bailēm no neveiksmes, ka arī citas statistiski nozīmīgas korelācijas starp tieksmi pēc panākumiem un orientācijas uz nākotni komponentēm.

Atslēgas vārdi: Orientācija uz nākotni, sasniegumu motivācija, tieksme pēc panākumiem, bailes no neveiksmes.

2. Abstract

The aim of the research was to identify connection between future orientation and achievement motivation, as well as connection between subscales of these constructs. 52 administrative employees of one of Latvian construction companies took part in the research, (16 women, 36 men), aged 18 to 40 (average age of respondents 32,22 years, SD 4,79).

Electronic survey method was chosen as a research method. Survey based on Seginer`s model was used to define future orientation (Koļesovs 2009), in order to measure achievement motivation D. Milova`s survey adopted within the framework of master paper in 2013 „Result Achievement Motivation, RAM, Mehrabian, 1969” was used. The results of the research show that there is statistically important correlation between prone to success and future orientation ($r(47) = 0,35, p < 0,05$), negative correlation ($r(47) = -0,29, p < 0,05$) between future orientation and fear of failure, as well as other statistically important correlations between prone to success and future orientation components.

Key words: future orientation, achievement motivation, prone to success, fear of failure.

Satura radītājs

1. ANOTĀCIJA	2
2. ABSTRACT	3
3. IEVADS	5
4. SASNIEGUMU MOTIVĀCIJA	8
4.1. MOTIVĀCIJAS SATURA TEORIJA	8
4.2. EKSPEKTĀCIJU UN MĒRĶU IZVIRZĪŠANAS TEORIJA	13
4.3. TAISNĪGUMA TEORIJA	15
4.4. SASNIEGUMU MOTIVĀCIJAS, AKADĒMISKO UN PROFESIONĀLO SASNIEGUMU SAISTĪBU PĒTĪJUMU APKOPOJUMS	16
5. ORIENTĀCIJA UZ NĀKOTNI.....	19
5.1. ORIENTĀCIJAS UZ NĀKOTNI MOTIVĀCIJAS KOMPONENTA SAISTĪBA AR SASNIEGUMIEM.....	23
5.2. ORIENTĀCIJAS UZ NĀKOTNI KOGNITĪVĀ KOMPONENTA SAISTĪBA AR SASNIEGUMIEM	26
5.3. ORIENTĀCIJAS UZ NĀKOTNI UZVEDĪBAS KOMPONENTA SAISTĪBA AR SASNIEGUMIEM.....	29
5.4. SASNIEGUMU MOTIVĀCIJAS UN ORIENTĀCIJAS UZ NĀKOTNI SAISTĪBA	31
6. METODE	32
7. REZULTĀTI.....	33
8. DISKUSIJA.....	36
9. SECINĀJUMI.....	38
IZMANTOTAS LITERATŪRAS UN INFORMĀCIJAS AVOTU SARAKSTS.....	39

3. Ievads

Sasniegumu motivāciju var raksturot kā personas vajadzību pēc sasniegumiem. Sasniegumu motivācija ir plaši pētīta psiholoģijā, kas organizāciju psiholoģijā apzīmē indivīda tieksmi sasniegt mērķus viņa sociālajā vidē (Cassidy & Lynn, 1989). Motivācijas teoriju konceptos izstrādātas vairākas teorijas un pieejas, kas apskata sasniegumu motivāciju no dažādām perspektīvām, un ir izstrādāti vairāki desmiti instrumenti, kas mēra sasniegumu motivāciju. Pateicoties tam, ka sasniegumu motivācijas izpētei ir pievērsušies vairāki autori (McClelland, Atkinson, Herzberg, Alderfer utt.), un katrs no tiem ir ienesis šī konstrukta izpratnē kādu jaunu aspektu. Pastāv vairākas sasniegumu motivācijas interpretācijas. Arī pētījumos atrastās atziņas liecina, ka personām, kuras tiecas pēc augstiem sasniegumiem karjerā, ir gatavas uzņemties atbildību par problēmām un to risināšanu un vēlas saņemt atzinību par saviem sasniegumiem (Lawson & Shen, 1998)

Lai noskaidrotu sasniegumu motivāciju tiek izmantotas ne tikai dažādas teorijas un konceptuālie modeļi, bet arī dažādas mērījumu skalas. Piemēram, Indijā veiktā pētījumu, tika pētīta saistība starp sasniegumu motivāciju un lojalitāti pret organizāciju skolotāju populācijā.

Lai noskaidrotu iepriekšminēto sakarību tika izmantota lojalitātes pret organizāciju aptauja (Allen&Meyer 1991). Savukārt sasniegumu motivācijas mērīšanai tika pielietota Spence un Helmreich sasniegumu motivācijas mērīšanas skala. Rezultātā tika noskaidrots, ka augstāka sasniegumu motivācija skolotāju vidū ir saistīta ar lielāku lojalitāti pret organizāciju un šajā gadījumā skolu (Vishwavidyalaya, 2014) Līdzīgi rezultāti tika konstatēti arī citos pētījumos (Salami, 2008., Dodd-McCue 1996). Nigērijā veiktā pētījumā tika analizēta sakarība starp sasniegumu motivāciju un bankas darbinieku lojalitāti pret savu darbu. Sasniegumu motivācijas noteikšanai tika izmantota sasniegumu motivācijas skala (Lang&Fries), kura tika balstīta uz McClellanda teorētisko pamatojumu. Šajā pētījumā tika konstatēta sasniegumu motivācijas korelācija ar lojalitāti pret darbu, proti sasniegumu motivācija ir vērsta uz izcilu panākumu veikšanu savā ikdienas darbā un panākumu gūšanu konkurences situācijās. Tas nozīmē, jo lielāka ir darbinieka sasniegumu motivācija, jo lojālāks viņš ir pret saviem darba pienākumiem un rezultātā ir orientēts uz panākumu gūšanu karjerā (Ohizu, &Okoiye 2014).

Vēl viena populāra motivācijas sasniegumu mērīšanas skala ir Mehrabiana sasniegumu skala (Mehrabian Achievement Scale). Pētnieki, kas savos pētījumos ir izmantojuši skalu ir konstatējuši sasniegumu motivācijas saistību gan ar panākumiem karjerā, gan ar panākumiem mācībās (Rahman 1973, Habibah 1993)

Bakalaura darbā tiks apskatīta orientācija uz nākotni, kas ir raksturota kā tēls, kā cilvēks

redz savu nākotni, kas ir paša izveidots un apzināti attēlots (Seginer&Mahajna,2004).

Pastāv uzskats, ka orientācija uz nākotni veicina tādu izzināšanu un lēmumu pieņemšanu, kas veicina sasniegumus nākotnē. Orientējoties uz nākotni cilvēki maina savu šī brīža uzvedību, kas, savukārt, veicina nākotnes jautājumu izzināšanu un pārdomātākus lēmumus, kas veicina veiksmīgu mērķa sasniegšanu (Aspinwall, 2005).

Samērā plaši orientācija uz nākotni un akadēmiskie sasniegumi mācībās ir pētīta bērnu un jauniešu populācijā. Piemēram, pētot vidusskolēnu sasniegumus literatūrā, tika noskaidrots, ja skolēns uzskata, ka veicamais uzdevums ir vērtīgs un tajā spēj gūt panākumus, tas vairāk laika un piepūles velta to veikšanai, saista ar to savu nākotni un gūst panākumus (Durik, Vida, & Eccles, 2006).

Arī ASV veiktā pētījuma rezultāti liecina, ka uz nākotni orientēti studenti ir mērķtiecīgāki, ambiciozāki un organizētāki ceļā uz savu mērķu sasniegšanu saistībā ar nākotnes karjeras perspektīvām. Savukārt tie studenti, kuri ir orientēti uz pagātņi, ir kautrīgāki un vairāk pakļauti ietekmei no vecāku puses attiecībā uz lēmumu pieņemšanu (Zimbardo & Boyd 1999.).

Analizējot zinātnisko literatūru, secināms, ka diezgan maz ir pētīta pilna brieduma vecumposma indivīdu orientācija uz nākotni un šim vecuma posmam aktuālā sasniegumu motivācija. Savukārt atziņas gūtas no tādiem pētījumiem var būt ļoti noderīgas organizācijas psiholoģijā (piemēram, pie darbinieku motivācijas sistēmas izstrādes vai personāla atlases, vai strādājot gan individuāli gan uzņēmuma mērogos pie kādas no orientācijas uz nākotnes komponentu sastāvdaļām (piem. vērtības, izpēte, gaidas) var veicināt indivīda izaugsmi karjerā.

Apkopojot visu augstākminēto, bakalaura darba mērķis ir izpētīt saistību starp orientāciju uz nākotni un sasniegumu motivāciju. Kas hipotēžu apstiprināšanas gadījumā ļaus izvirzīt hipotēzes par orientācijas uz nākotni saistību ar sasniegumiem karjerā pieaugušo nodarbināto indivīdu vidū.

Tādēļ šī bakalaura darba mērķis ir: izpētīt orientācijas uz nākotni un sasniegumu motivācijas saistībubūvniecības nozares uzņēmuma darbiniekiem.

Hipotēze:

Orientācija uz nākotni ir pozitīvi saistīta ar sasniegumu motivāciju

Metode un instrumentārijs:

Pētījuma ietvaros tiks veikts divu komponentu mērījums izmantojot sekojošo instrumentāriju:

- a) Orientācija uz nākotni. Uz Segineras modeļa balstīta izstrādā aptauja, (Koļesovs 2009) kas sastāv no 30 pantiem un kas veido trīs skalas (orientācijas uz nākotni motivācijas komponentes, kognitīvās komponentes un uzvedības komponentes skalas);
- b) Sasniegumu motivācijas aptauja (Result Achievement Motivation, RAM, Mehrabian, 1969), ko 2013 sava maģistra darba ietvaros adaptēja maģistrante Darja Milova un kas sastāv no 19 pantiem, kas veido 2 skalas- bailes no neveiksmes (10 panti) un tieksme pēc panākumiem (9 panti).

Pētījuma laikā tika aptaujāti 52 respondenti, vecumā no 18 līdz 40 gadiem. Datu analīzei tika izmantotas datorprogrammas MS Excel, SPSS 19.0.

Rezultātu analīzē tika pielietota aprakstošā statistika un secinošās statistikas rādītāji.

Pētījuma dizains – korelatīvs pētījums.

4. Sasniegumu motivācija

Ar vārdu “motivācija”, tiek apzīmēti cilvēka iekšējie psihiskie spēki, kas mudina viņu darboties. Motivācija, kā virzošais spēks cilvēka uzvedībā neapšaubāmi ieņem vadošo vietu personības struktūrā, caurstrāvojot tās galvenos struktūras veidojumus: personības virzību, raksturu, emocijas, spējas, darbības un psihiskos procesus.

Mūsdienu psiholoģijā motivācijas teoriju skaits ir vērtējams desmitos. Liela daļa no tām saistītas ar autoru pieņemtajām aksiomām, kuras savukārt ir saistītas ar šo pētnieku pieņemtajiem priekšstatiem par cilvēka psiholoģisko būtību.

Šajā nodaļā apskatīsim galvenās motivācijas koncepcijas, kuras Pols Mučinskis (Muchinsky, 1993) ir iedalījis trīs kategorijās: 1) vajadzību teorija (pieņem, ka cilvēkus motivē iekšējie motīvi); 2) ekspektāciju un mērķa izvirzīšanas (expectancy un goal - setting) teorija (pieņem, ka cilvēki darbojas racionāli); 3) taisnīguma teorijas (pieņem, ka cilvēkus motivē ārējie faktori).

4.1. Motivācijas satura teorijas

Dž. Atkinsons ir viens no pirmajiem pētniekiem, kurš sniedza būtisku ieguldījumu sasniegumu motivācijas konstrukta attīstībā.

Atkinsona teorijas pamatā ir divi faktori:

- izvairīšanās no neveiksmēm (Maf);
- tiešanās pēc veiksmes, sasniegumiem (Ms).

Šos divus faktoros papildina pieņēmums, ka cilvēka uzvedība veidojas personības individuālo iezīmju, situācijas un tās uztveres mijiedarbībā. Neatkarīgi no personiskajām īpašībām cilvēka uzvedību ietekmē vēl divi mainīgie: iespējamie panākumi (subjektīvā veiksmes varbūtība) un šo panākumu pievilcība (subjektīvā neveiksmes varbūtība). Turklāt panākumu pievilcība tiek saistīta ar to iespējamību. Pieņemot lēmumu par savu darbību, cilvēks izvērtē:

- cik nozīmīgs ir šis rezultāts;
- cik reāli viņam ir sasniegt mērķi.

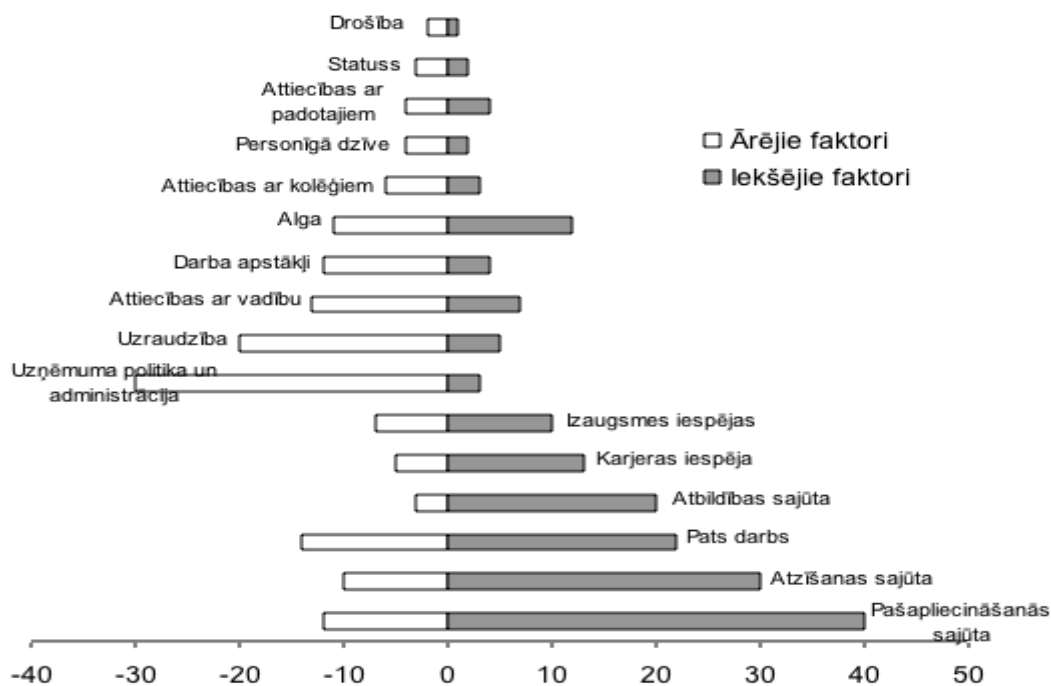
Pēc Dž. Atkinsona (1958) teorijas pieņēmumiem, cilvēki pārsvarā orientēti uz panākumiem, dodot priekšroku vidēji sarežģītiem uzdevumiem, bet starp darbiniekiem var būt arī cilvēki, kas lielu mērķu pievilcības dēļ ir gatavi neveiksmei. Ievērojot šo pieņēmumu, pirms kādam tiek uzticēta atbildība vai uzdevums, ir jāizvērtē personības īpatnības. Uz panākumiem orientētiem darbiniekiem, lietderīgāk ir uzticēt obligāti izpildāmus uzdevumus, savukārt tiem, kas ir gatavi riskēt, - piedāvāt tos uzdevumus, kuru izpildei ir nepieciešami netipiski risinājumi, jaunas idejas. Turklāt tiek uzsvērts, ka starp ideālo un reālo “Es” ir

atšķirība, un sasniegumu motivācija ir vēsta uz to, lai šo atšķirību mazinātu. Ir cilvēki, kas pārvērtē veiksmes varbūtību, nerēķinās ar zaudējumiem un saskata tikai iespējamus sasniegumus, un pretēji- personas ar izvairīšanās tendenci pārspīlē neveiksmes iespējamību.

Atsaucoties uz šo teoriju ir veidotas sasniegumu motivācijas skalas un viena no biežāk pielietotajām ir Mehrabiana sasniegumu skala (Mehrabian Achievement Scale, MAS, Mehrabian, 1968). Pētnieki, kuri savos pētījumos ir izmantojuši iepriekšminēto skalu ir konstējuši sasniegumu motivācijas korelāciju gan ar panākumiem mācībās, gan ar sasniegumiem profesionālajā jomā. Piemēram, Rahman (1973) veiktā pētījumā, tika konstatēta būtiska sasniegumu motivācijas korelācija saistībā ar akadēmiskiem sasniegumiem. Šajā pētījumā sasniegumu motivācija tika mērīta pēc Mehrabiana un Rasella, kuras tika balstītas uz Dž. Atkinsona teoriju. Šajā pētījuma piedalījās 73 studenti (59 vīrieši un 14 sievietes) no Malaizijas. Rezultātā novēroja savstarpējo skalu korelāciju, un sasniegumu motivācijas korelāciju pēc Mehrabiana skalas ar sasniegumiem mācību procesā, tiesa gan šie rezultāti tika novēroti sieviešu vidū. Savukārt izmantojot Rasella skalu šāda saistība netika novērota nedz vīriešiem, nedz arī sievietēm (Rahman, 1973). Savukārt cita autora pētījumā, kurā tiks pētīta sasniegumu motivācijas Malaizijas uzņēmēju vidū, noskaidroja, ka 46% no uzņēmējiem bija vidēji zema sasniegumu motivācija un 31% augsta sasniegumu motivācija saskaņā ar Mehrabiana skalas rādītājiem. Vidēji zemie sasniegumu motivācijas rādītāji varētu būt skaidrojami ar, to, ka Malaizijas uzņēmēji nevēlas uzņemties sarežģītus uzdevumus. 47% no pētījuma respondentiem drīzāk neizvēlētos svarīgus un sarežģītus uzdevumus, kas 50% gadījumu var neizdoties, nekā ar uzdevumu, kurš ir svarīgs, bet tajā pašā laikā nav sarežģīts. Pētījumā novēroja, ka tie respondenti, kuri bija orientēti uz nākotni bija ar augstāku atbildību un gatavību uzņemties sarežģītākus darba uzdevumus (Habibah & Zaidatol, 1993).

F. Hercberga divu faktoru teorija.

20. gadsimta 50. gadu otrajā pusē Hercberga vadītā pētnieku grupa aptaujāja 200 kādas firmas darbiniekus, lūdzot aprakstīt tos gadījumus, kuros pēc darba veikšanas viņi ir jutušies ļoti apmierināti, un pretēji - tos gadījumus, kad pēc savu pienākumu izpildes viņi ir jutušies īpaši neapmierināti. Pēc šīs aptaujas rezultātiem Hercbergs izdalīja divas faktoru grupas - ārējie (ar darba apstākļiem saistītie) faktori un iekšējie faktori (skat. 1. att.).



I. att.F. Hercberga modelis (Kehre, 2004;132)

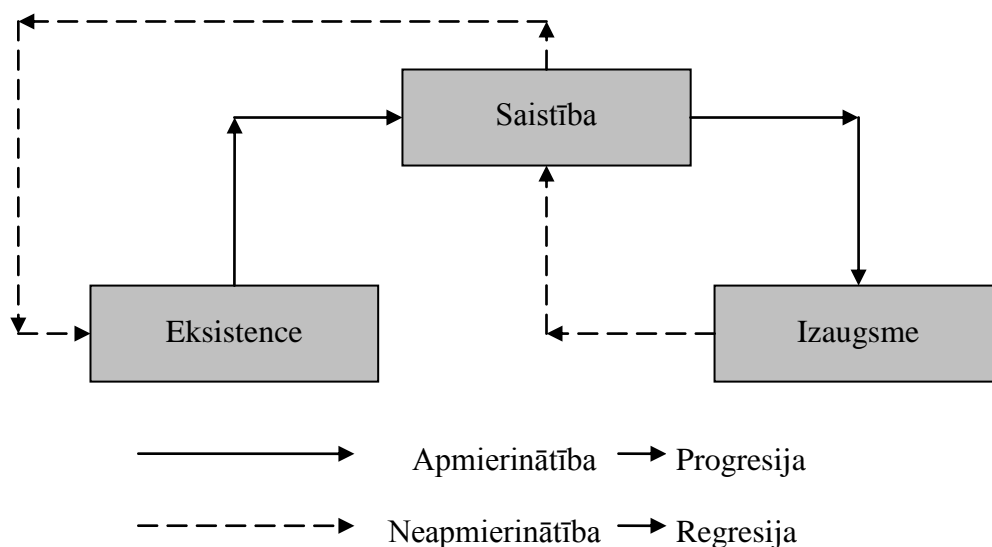
Hercberga galvenais pieņēmums bija tāds, ka ārējie faktori paši nenosaka cilvēka apmierinātību ar darbu. Ja šie faktori netiek nodrošināti cilvēkam pieņemamā līmenī, tas var radīt protestus, izraisīt konfliktus, t. i., var būt kā neapmierinātības cēlonis.

Tikai iekšējie, ar paša darba saturu saistītie faktori patiešām motivē cilvēku, rada viņā apmierinātību ar savu darbu. Tāpēc par svarīgu darba motivēšanas nosacījumu Hercbergs uzskatīja darba satura bagātināšanu. Tika izstrādātas speciālas programmas, kurās iekļāva tiešu atgriezenisko saikni par sava darba rezultātiem, personiskās izaugsmes iespējas, paaugstinot savu profesionālo kvalifikāciju, iespēja noteiktās robežās pašiem plānot savu darbu, veikt to ar pašam darbiniekam pieņemamākiem paņēmieniem, iespējas tieši vērsties pie citas struktūrvienības vadītāja, monotonu rutīnas operāciju likvidēšana utt. Tā visa mērķis bija likt darbiniekam izjust sava darba nozīmīgumu, izjust, ka viņš veic patstāvīgu darbu, par kuru pats ir atbildīgs.

F. Hercberga pieeja ir cieši saistīta ar A. Maslova vajadzību hierarhijas teoriju. Ārējie faktori atbilst pirmajiem trim zemākajiem vajadzību līmeņiem, bet iekšējie - vajadzība pēc pašcieņas un pašīstenošanās. Pētījumos ir pierādīta sakarība: jo augstāka ir indivīda iekšējā motivācija, jo labāki ir viņa mācību sasniegumi, augstāka pašefektivitāte, savas kompetences izjūta un pozitīvu rezultātu gaidas; un tas savukārt papildus sekmē iekšējo motivāciju un mācīšanos (Bandura, 1986, 1993).

K. Alderfera vajadzību teorija

Kleitons Alderfers 70. gadu sākumā mēģināja saistīt Maslova teoriju ar empīrisko pētījumu rezultātiem. Oriģinālvariantā Alderfera teoriju dēvē arī par ERG teoriju (angļu val. *Existence, Relatedness, Growth* - eksistence, saistība, izaugsme, (skat. 2. att.).



2. attēls K. Alderfera ERG modelis (Alderfer, 1972, 148)

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

- 1) Eksistences vajadzības (fizioloģiskās vajadzības un vajadzība pēc drošības);
- 2) Vajadzības pēc attiecībām (vajadzība pēc drošības attiecībās ar cilvēkiem, vajadzība pēc piederības un mīlestības);
- 3) Vajadzības pēc izaugsmes (vajadzība pēc pašcieņas un pašīstenošanās) (Alderfer, 1972).

Līdzīgi kā Maslovs arī Alderfers uzskatīja, ka šīs vajadzības ir hierarhiski pakārtotas viena otrai. Savukārt, atšķirībā no Maslova, Alderfers uzskatīja, ka pāreja no viena vajadzību līmeņa uz otru var notikt ne tikai no lejas uz augšu, bet arī no augšas uz leju (Svence, 2003).

Izaugsmes vajadzības ir cilvēka darbības un apkārtējās vides savstarpējās iedarbes rezultāts. Tās iekļauj gan vēlēšanos pēc atzīšanas un cieņas, gan pašapliecināšanos. Cilvēkam, saskaroties ar problēmām, kuras atrisināt liedz ierobežotās spējas vai zināšanas, var rasties iemesls sevis pašattīstībai.

Šī teorija pieļauj iespēju, ka visas pakāpes kopā var būt aktuālas jebkurā laikā. Citiem vārdiem, ERG teorija paredz, ka vienlaikus var motivēt vairāk nekā tikai vienas pakāpes vajadzības. Piemēram, organizācijas menedžeri var motivēt darbinieku ar naudu (eksistences vajadzības), ar līdzdalību neformālās grupās (piederības vajadzības), ar iespējām mācīties kursus un paaugstināt kvalifikāciju (izaugsmes vajadzības).

D. Maklelanda teorija

Hārvardas Universitātes profesors Deivids Maklellands (1917-1998) 20 gadu garumā, realizējot plašu empīrisko pētījumu programmu un, pamatojoties uz amerikāņu psihologa Henrija Mareja (1893-1988) jau 20.gs. 30-tajos gados izstrādāto personības vajadzību sarakstu, izveidoja savu motivācijas teoriju, kura tika aprakstīta viņa 1938. gadā izdotajā grāmatā “Cilvēka motivēšana” (Murray, 1938).

Lai gan Deivida Maklelanda (*McClelland*) teorija šķiet līdzīga jau aprakstītajām, jāuzsver būtiska atšķirība. Maslovs uzskatīja, ka cilvēka bioloģiskās vajadzības ir bioloģiski nosacītas, t. i., katrs cilvēks jau piedzimst ar šīm vajadzībām, tālākā dzīves laikā tas aktualizējas (kļūst nozīmīgākas), un šī aktualizācija var būt individuāli atšķirīga no sociāli kulturālās vides, kurā uzaug un dzīvo cilvēks. Maklelanda teoriju dēvē par iemācīto jeb iegūto vajadzību teoriju. Tas nozīmē, ka šīs vajadzības ir nevis bioloģiski nosacītas, bet gan veidojas cilvēka dzīves gaitā, ir atkarīgas no vides, kurā cilvēks dzīvo, no viņa pieredzes. Maklellands ir operacionāli definējis aprakstītās vajadzības, paverot plašas iespējas to empīriskiem pētījumiem (Rengē, 2007).

D. Maklellands saskatīja trīs galvenās personības vajadzības:

1. *Vajadzība pēc sasniegumiem.* Tā ir tieksme gūt panākumus, apsteigt pārējos, patstāvīgi izvirzīt mērķus, uzņemties atbildību par to sasniegšanu. Lai gan izvirzītie mērķi var būt grūti sasniedzami, tie tiek izraudzīti reālo iespēju ietvaros, t. i., bez nevajadzīga riska. Ļoti svarīga ir pēc iespējas ātrāka atgriezeniskā informācija par savas darbības rezultātiem.

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

3. *Vajadzība pēc attiecībām.* Šo vajadzību dēvē arī par afilācijas vajadzību. Šajā gadījumā ir nozīmīga piederības izjūta grupai, citu cilvēku atzinība, vēlēšanās sadarboties, uzturēt harmoniskas attiecības un izvairīties no konfliktiem (Svence, 2003).

D. Maklellands uzskata, ka šīs vajadzības sāk veidoties jau bērnībā un ir raksturīgas katram cilvēkam. Cilvēki šajā ziņā atšķiras tikai ar to, kura no šīm vajadzībām konkrētā brīdī ir vairāk izteikta.

Profesora Maklelanda sasniegumu motivācijas teorijas ir diezgan bieži apskatītas un izmantotas pētot, piemēram, indivīda karjeras izvēli, lojalitāti pret darbu vai organizāciju un sasniegumus karjerā.

Piemēram, Nigērijā veiktā pētījumā tika analizēta sakarība starp sasniegumu motivāciju un bankas darbinieku lojalitāti pret savu darbu. Pētījumā piedalījās 200 darbinieki.

Sasniegumu motivācijas noteikšanai tika izmantota sasniegumu motivācijas skala (Lang, & Fries), kura tika balstīta uz Maklelenda teorētisko pamatojumu. Šajā pētījumā tika konstatēta sasniegumu motivācijas korelācija ar lojalitāti pret darbu $r(198)=0.635$, $p<0,05$. Tas nozīmē, to, ka, tad kad darbinieki sasniedz ikdienas izvirzītos darba uzdevumus, vai izpilda organizācijas izvirzītos mērķus, viņi jūtas gandarīti un apmierināti par saviem sasniegumiem darbā. Tāpat sasniegumu motivācija ir vērsta uz izcilu panākumu veikšanu savā ikdienas darbā un panākumu gūšanu konkurences situācijās (Ohizu, & Okoiye, 2014).

Stīvena Raisa 16 pamatvēlmju teorija

Arī profesora Stīvena Raisa (Steven Reiss) formulētā 16 pamatvēlmju teorija (basic desire theory) pieder pie jaunākajām motivācijas teorijām. Saskaņā ar viņa pētījuma rezultātiem pamatvēlmes (vara, zinātkāre, neatkarība, statuss, sociālais kontakts, sevis aizstāvēšana, gods, ideālisms, fiziska aktivitāte, romantika, ģimene, kārtība, ēšana, pieņemšana, miers, krāšana) nav savstarpēji saistītas, ir noturīgas un dzīves laikā īpaši nemainās. (Reiss, 2002).

Viņaprāt cilvēki atšķiras pēc tā, cik izteikta viņiem ir katra no šīm 16 pamatvēlmēm. Īpaša uzmanība jāpievērš tām pamatvēlmēm, kas cilvēkam ir izteiktas ļoti vāji vai ļoti spēcīgi, - tās visprecīzāk ļauj izskaidrot cilvēka rīcības motīvus.

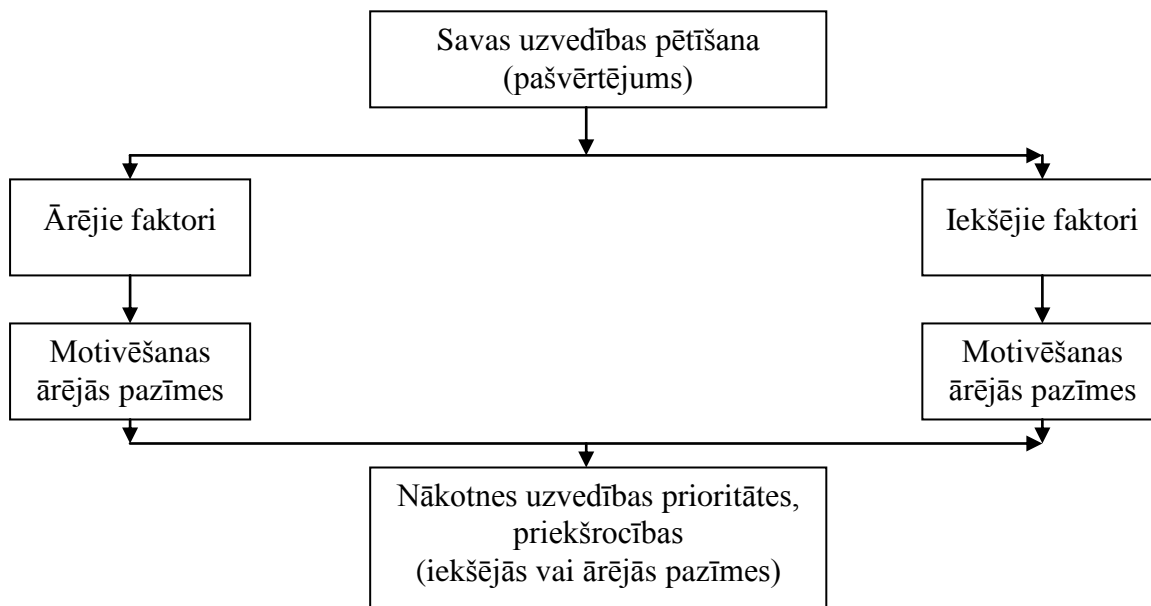
4.2. Ekspektāciju un mērķu izvirzīšanas teorijas

L. Portera un E. Loulera motivēšanas teorijas modelis

Teorija tika izstrādāta 20. gs. 60-tajos gados. Tās autori ir amerikāņu menedžmenta profesori Lūmens Porters (1930-tie) un Edvards Loulers (1942). Minētā motivēšanas teorija aptver gaidu un taisnīguma teorijas elementus (Porter, & Lawler, 1968).

To, kā cilvēki sadala un izmanto savas iespējas un pūles, lai īstenotu mērķi, novērtē sasniegšanas teorija. Viņi subjektīvi iedomājas, kāds atalgojums būtu jāsaņem, un to salīdzina ar citu darbinieku atalgojumu par analoģisku darbu. Ja šis salīdzinājums atklāj disbalansu un netaisnību, cilvēkam rodas psiholoģiskā spriedze (Gaga, & Miller, 2011).

Taisnīguma teorija praksē nosaka, ka līdz brīdim, kamēr cilvēki neuzskatīs, ka saņem taisnīgu atalgojumu, viņi centīsies mazināt darba ražību un intensitāti. Taisnīguma vērtējums ir nosacīts, tas nav absolūts. Būtisks ir katra cilvēks „es”. L. Porters un E. Loulers uzskatīja, ka rezultāts atkarīgs no darbinieka pūlēm, spējām, un rakstura īpašībām, kā arī savas lomas apzināšanās darba procesā (skat. 3. att.).



4. att. Raksturīgo pazīmju teorijas konceptuālais modelis (Kelley, 1971, 127)

Kā redzams, pēc uzvedības pētīšanas cilvēks lemj par iekšējām un ārējām raksturīgām motivēšanas pazīmēm. Atkarībā no lēmuma par pazīmes prioritāti, cilvēks attiecīgi rīkojas nākotnē, dodot priekšroku iekšējām (piemēram, darba saturs, pilnvaras) vai ārējām (piemēram, naudas atalgojums, ceļojumi uz ārzemēm) pazīmēm. Piemēram, ja pašreizējā organizācijā galvenā prioritāte ir iekšējām motivēšanas pazīmēm, bet darbinieks vēlas, lai noteicošās būtu ārējās pazīmes, tad viņš diez vai apmierināsies ar šādu stāvokli. Labākajā gadījumā viņš sāks sliktāk strādāt, bet sliktākajā gadījumā vispār aizies no darba.

Šo subjektīvo motivēšanas teoriju sekmīgi var izmantot arī menedžmentā, sevišķi cilvēku resursu vadīšanas procesā. Piemēram, nosakot personāla politiku organizācijā vai veicot kāda dienesta pilnveidošanu, jāņem vērā arī darbinieku subjektīvo vajadzību uztvere. Ir cilvēki, kuriem pietiek apmierināt savas vajadzības, nedomājot par darba pievilcīgumu un atrisināmo problēmu saturu. Taču ir arī tādi, kas sarežģītu un atbildīgu darbu vērtē augstāk par algas piemaksu. Konkrētos gadījumos var būt lietderīgi nevis darbinieku piemērot esošai struktūrai, bet otrādi - struktūru piemērot konkrētiem darbiniekiem.

4.3. Taisnīguma teorija

Džons Steisjns Adams (Adams, 1963) savu motivācijas teoriju balstīja uz sociālās apmaiņas un sociālās salīdzināšanas principiem. Tas, cik centīgi cilvēks ir gatavs strādāt, ir atkarīgs no salīdzinājuma ar citu cilvēku pūlēm, kā viņš sevi uztver salīdzinājumā ar citiem.

Indivīds sniedz noteiktu ieguldījumu organizācijā (savas zināšanas, iemaņas, pieredzi, izglītību, intelektu, centību, pūles darbā, veselību utt.), pretī saņemot noteiktu atalgojumu, kas ietver darba samaksu, dažādus materiālus labumus vai priekšrocības.

Adamsa teorija parāda, cik svarīgi ņemt vērā indivīda subjektīvo vērtējumu un ka vadītājam ir jāprot atrast veidus, kā ietekmēt šo vērtējumu. Dž.S. Adamsa izvirzītais pieņēmums, ka motivējošs būs paaugstināts atalgojums neguva pietiekamu apstiprinājumu empīriskajos pētījumos. Pats autors (Adams, 1965) atzīst, ka saņemot lielāku atalgojumu, cilvēki reizēm sāk domāt, ka pirms tam viņiem maksāja nepietiekami, un pretēji cerētajam samazina savu ieguldījumu organizācijā; it īpaši tas raksturīgs darbiniekiem ar zemāku statusu organizācijā.

Lai gan taisnīguma teorija ir pārbaudīta empīriskos pētījumos (Muchinsky, 2003), šādu pētījumu veikšanu un teorijas praktisko izmantošanu apgrūtina tajā lietoto jēdzienu neskaidrība (grūti konkretizēt “ieguldījumus”, “ieguvumus”, “citus cilvēkus” ar kuriem apmaiņa tiek salīdzināta).

4.4. Sasniegumu motivācijas, akadēmisko un profesionālo sasniegumu saistību pētījumu apkopojums

Iepriekšējā apakšnodaļā autors apskatīja pazīstamākās teorijas, kas apskata sasniegumu motivāciju, kā arī tika sniegts neliels ieskats pētījumos, kuru metodoloģijā, tika izmantotas attiecīgās teorijas. Šajā sadaļā apskatīsim plašāk pētījumus, kuri atspoguļo sasniegumu motivācijas saistību ar akadēmiskiem vai profesionāliem sasniegumiem.

ASV meta analīzes pētījumā, viens no autoriem uz kura teorijām plaši atsaucās bija Makklelands. Šajā meta analīzes pētījumā tika atlasīti un analizēti 47 pētījumi no datubāzēm (Psychlit, ProQuest) un disertāciju abstraktiem. Rezultātā tika konstatēta statistiski nozīmīga korelācija starp sasniegumu motivāciju un karjeras izvēli ($r=0,21$, $p<0,001$) Tika konstatēts, ka personām, kuras strādā uzņēmējdarbības sektorā ir ar augstāku sasniegumu motivāciju, nekā personas, kuras strādā citos darbības virzienos.

Kopumā iegūtie rezultāti liecināja, ka sasniegumu motivācija ir saistīta gan ar indivīdu profesijas izvēli, gan ar sasniegumiem uzņēmējdarbības sektorā. Tāpat pētījumā tika konstatēts, ka personas ar lielāku sasniegumu motivāciju, vairāk strādā profesijās ar augstu kontroles pakāpi attiecībā uz rezultātu, ar augstu atbildības pakāpi un mērenu riska pakāpi. Kā jau pētījuma tika pirms tam prognozēts, šī sakarība bija izteiktāka personām, kuras darbojas uzņēmējdarbībām nekā citu profesiju pārstāvjiem.

Tomēr, ja salīdzina uzņēmējus ar personām vadītāja amatos būtiskas statistiski ticamas atšķirības sasniegumu motivācijā netika novērotas. Protams, tāds rezultāts ir visai prognozējams, jo bieži vien vadītāju darbā ir vērojami uzņēmējdarbības pārvaldības elementi (Collins, Hanges, & Locke, 2004).

Savukārt kādā citā ASV veiktā pētījumā sasniegumu motivācija tika pētīta zinātnieku populācijā. Pētījumā piedalījās 206 respondenti no Indijas pilsētas Chennai. Lai izmēritu sasniegumu motivāciju pētījuma dalībniekiem, pirms tam tika rūpīgi atlasīta informācija no 63 citiem zinātniskajiem avotiem. Lai noteiktu sasniegumu motivāciju tika izvirzīti astoņi sasniegumu motivāciju noteicošie kritēriji: neatlaidība, panākumu iespējamība, personīgās rakstura iezīmes, orientācija uz uzdevumu veikšanu, neatkarība, uzvedība attiecībā uz izvēli, reakcija uz panākumiem /zaudējumiem, sasniegumi. Pētījumā iesaistītie dalībnieki tika sadalīti trīs grupās atkarībā no viņu sasniegumu motivācijas (augsta, vidēja un zema). Rezultātā zinātniekiem ar augstu sasniegumu motivāciju bija augstāka konkurētspēja, nekā respondentu grupai ar vidēju sasniegumu motivāciju. Arī neatkarības noteicošais rādītājs bija daudz augstāks zinātniekiem, kuri bija vairāk motivēti uz sasniegumu motivāciju. Vēl viens secinājums – zinātnieki ar lielāku sasniegumu motivāciju pēc veiksmīgu uzdevumu veikšanas pievērsās jaunu vēl sarežģītāku problēmu risināšanai, savukārt, ja ar uzdevuma veikšanu nav veicies, tad nākamais uzdevums tiek izvēlēts ne tik sarežģīts (Iyer, & Kamalanabhan, 2006).

Pastāv arī uzskats, ka personas, kuras tiecas pēc augstiem sasniegumiem karjerā, ir gatavas uzņemties atbildību par problēmām un to risināšanu, uzstāda sev tomēr vidēji sarežģītu mērķus un vēlas sasniegt atzinību par saviem panākumiem. (Lawson, & Shen, 1988)

Sasniegumu motivācija ir pētīta arī sportā. Pētījumā, kurā tika pētīta jauno sportistu vecumā no 11 līdz 14 gadiem sasniegumu motivācijas saistība ar panākumiem sportā, konstatēja, ka tenisistiem, kuriem bija augstākā sasniegumu motivācija, guva augstākus panākumus starptautiska līmeņa sacensībās, savukārt tie kuri bija mazāk motivēti uz sasniegumiem, nebija guvuši nekādus rezultātus starptautiskā līmenī (Unierzyski, 2003).

Zinātniskā literatūrā pieejamā informācija liecina, ka sasniegumu motivācija korelē ar panākumiem mācībās un studijās.

Piemēram, Ķīnā veiktā pētījuma rezultāti universitātes studentu vidū liecina, ka studenti, kas ir motivētāki uz panākumiem un kuriem ir augstāka Es - koncepcija spēj sasniegt labākus rezultātus mācībās, konkrēti šajā pētījumā bija augstāki sasniegumi matemātikas uzdevumu veikšanā (Affum - Osei, 2014).

Līdzīgi rezultāti tika konstatēti arī pētījumā Dienvidāfrikā, kurā tika konstatēja nozīmīga korelācija starp studenta Es-konceptu, motivāciju un akadēmiskiem sasniegumiem. Pie tam šajā pētījumā tika novērotas dzimumatšķirības, proti, motivācijas rādītāji sievietēm bija augstāki nekā vīriešiem (Sikhwari, 2014).

Personas ar augstāku izglītības līmeni ir vairāk motivētas uz panākumiem un sasniegumiem karjerā. R.Čanda (Chand) veiktā pētījumā tika konstatēts, ka tās sievietes,

kuras mācījās universitātē bija ar augstāku motivāciju uz panākumiem, nekā sievietes, kuras mācījās koledžā (Chand & Sharma N, 2010).

Kādā pētījumā, kas tika veikts Irānā, centās noskaidrot vai pastāv sakarība starp skolotāju apmierinātību ar darbu, viņu audzēkņu sasniegumu motivāciju un audzēkņu sasniegumiem mācībās. Rezultātā skolotājiem, kuri bija vairāk apmierināti ar savu darbu, viņu audzēkņiem novēroja labākus sasniegumus mācībās, savukārt pašu audzēkņu sasniegumu motivāciju tas neietekmēja (Mahmouei & Pakdaman, 2013).

5. Orientācija uz nākotni

Cilvēka orientāciju uz nākotni var skaidrot ar laika perspektīvas jēdzienu, ko pirmais aprakstījis K. Levins (Lewin), kas to apraksta kā noteiktā brīdī esošu indivīda priekšstatu kopumu par viņa psiholoģisko nākotni un pagātņi (Levins, 1942, kā minēts Koļesovs, 2004). A. Koļesovs, apvienojot vairāku autoru idejas, apraksta laika perspektīvu kā indivīda orientāciju laikā, emocionālo attieksmi pret to un priekšstatus par pagātnes, tagadnes un nākotnes objektiem, to izvietojumu un savstarpējo saistību (Koļesovs, 2008). Orientācija uz nākotni ir viens no laika perspektīvas posmiem, kas saistīts ar nākotnes laiku, indivīda orientāciju uz to un emocionālo attieksmi pret to.

Pievēršoties orientācijai uz nākotni kā vienam no laika perspektīvas punktiem, L. K. Franks (Frank) apsprieda laika perspektīvu kā nozīmīgu cilvēka uzvedības motivātoru (Frank, 1939, kā minēts Peetsma, 2000). Savukārt K. Levins uzsvēra, ka psiholoģiskā nākotne nenosaka to, kas patiesībā ar cilvēku notiks nākotnē, bet gan ir saistīta ar cilvēka savas nākotnes redzējumu, patiesu vai nē, kas būtiski ietekmē tā noskaņojumu un uzvedību esošajā laikā (Lewin, 1942/1948, kā minēts Seginer, 2009). Tas nozīmē, ka cilvēka apziņa, ka pastāv nākotne un, ka šī brīža notikumi noteiktā viedā ir saistīti ar notikumiem nākotnē, motivē to rīkoties konkrētā veidā.

Mūsdienās pastāv dažādas pieejas orientācijas uz nākotni skaidrošanai. No dažādiem skatu punktiem tiek mēģināts izprast cilvēka orientācijas uz nākotni attīstību, nozīmi un ietekmi. Motivācijas pētnieki apskata nākotni kā laika zonu, kurā pastāv mērķi, plāni un cerības, tādējādi aplūkojot orientāciju uz nākotni kā nozīmīgu uzvedības aspektu, kā saistītu ar akadēmiskajiem sasniegumiem un kā spēcīgu motivējošu spēku. Personības pētnieki orientāciju uz nākotni uzskata par stabilu personības iezīmi, kas pastiprina plānošanu, veicina akadēmiskos sasniegumus, aizsargā no riskantas uzvedības, pastiprina dzīves enerģiju draudu un konfliktu laikā. Kognitīvie psihologi fokusējas uz paralēlo atmiņas un domāšanas par nākotni dabu, kas sevī ietver pagātnes atkārtotu izdzīvošanu un nākotnes iepriekšēju izdzīvošanu. Attīstības pētnieki, savukārt, parāda, ka orientācija uz nākotni ir raksturīga katram cilvēka dzīves posmam no zīdaiņa līdz pat vēlā brieduma gadiem, lai arī katrā no periodiem orientācija uz nākotni ieņem atšķirīgu veidolu un izpausmes (Seginer, 2009).

Orientācija uz nākotni ir tēls, kā cilvēks redz savu nākotni, kas ir paša izveidots un apzināti attēlots (Seginer & Mahajna, 2004). Tātad orientācija uz nākotni ir cilvēka savas nākotnes redzējums, ko viņš pats ir radījis.

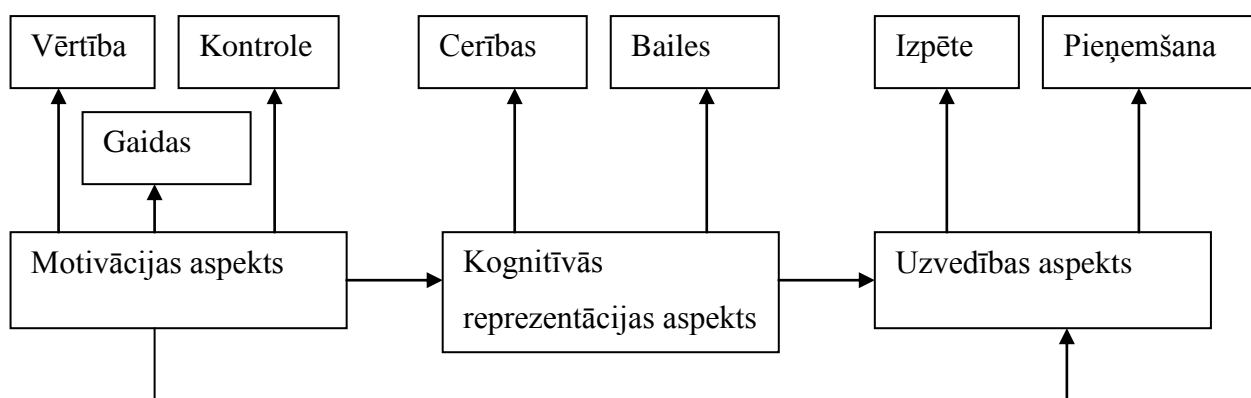
Orientācija uz nākotni ir relatīvi plašs koncepts, kas sevī ietver gaidas, cerības un bailes, kādas ir raksturīgas indivīdam (orientācijas uz nākotni saturs), to, cik tālu nākotnē šīs

gaidas un cerības sniedzas (dziļums), to, kā cilvēki domā par faktoriem, kas ietekmē nākotni (pārliecības par kontroli, cēlonību), to, kā cilvēki jūtas attiecībā uz savu nākotni (optimisms, pesimisms) un to, ko tie izmanto, lai sasniegtu savus nākotnes mērķus (Nurmi, 1991).

Orientāciju uz nākotni raksturo vairāki raksturlielumi, kas parādās arī iepriekš aprakstītajā orientācijas uz nākotni aprakstā. Viens no raksturlielumiem, kas raksturo orientāciju uz nākotni ir dziļums (angliski- *extension*), kas raksturo to, kādā laika attālumā atrodas tā nākotnes redzējums. Orientācija uz nākotni var būt gan tuva, gan tāla, kā arī gan īsa, gan gara (Greene & DeBacker, 2004), apzīmējot gan to, cik lielā attālumā atrodas nākotnes redzējums, gan arī to, kādu laika etapu tas sevī ietver. Tāpat par orientāciju uz nākotni runā izmantojot blīvuma raksturlielumu, kas raksturo, cik daudz dažādu notikumu, mērķu un domu cilvēkam saistās ar tā nākotni, kā arī realismu (Greene & DeBacker, 2004).

J.- E. Nurmi (Nurmi) izdala orientācijas uz nākotni trīs tās saturošos procesus, kognitīvo, motivācijas un emocionālo. Kognitīvais process sevī ietver zināšanas par nākotni, nākotnes notikumu paredzēšanu un novērtēšanu, plānošanu, lēmuma pieņemšanu un nākotnes iespēju izzināšanu. Motivācijas process ir saistīts ar nākotnē orientētiem mērķiem, interesēm, vērtībām, kā arī ar šaubām un bailēm. Savukārt, emocionālais aspekts sevī ietver emocijas un attieksmes, tādas kā optimisms, pesimisms, cerība un izmisums (Nurmi, 1991). Lai arī šis komponentu apraksts vispusīgi attēlo aspektus, kas saistīti ar orientāciju uz nākotni, vēlāk šis modelis, tiek pilnveidots.

R Seginere (Seginer), ka plaši pētījusi orientācijas uz nākotni fenomenu gan teorētiski, gan praktiski, kopā ar J.- E. Nurmi un M. E. Pūli (Poole) izveidojusi orientācijas uz nākotni trīs komponentu modeli, kas attiecināms uz dažādām dzīves sfērām (sk. 5. attēlu). Minētais modelis sevī ietver motivācijas, kognitīvo un uzvedības aspektus un savstarpējās attiecības starp tiem. Katrs no aspektiem sastāv no diviem vai trim mainīgajiem. Komponenti šajā modelī savā starpā ir saistīti dažādos veidos, kas parāda to savstarpējās ietekmes.



5.attēls. Orientācijas uz nākotni trīs soļu modelis (Seginer, 2009; 15)

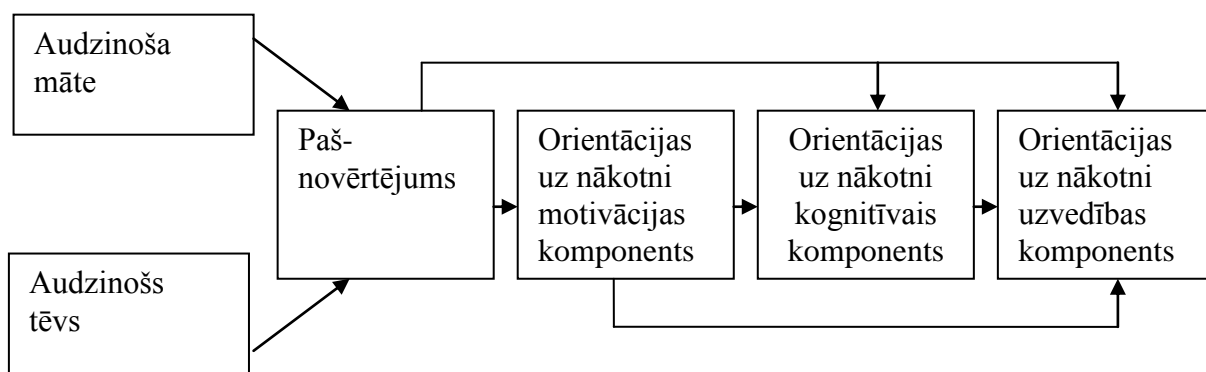
Šajā orientācijas uz nākotni trīs soļu modelī attēlots, ka orientācijas uz nākotni komponenti tiešā vai netiešā veidā ir saistīti viens ar otru. Kā redzams 1. attēlā, motivācijas komponents, kas sastāv no cilvēka vērtībām, gaidām un kontroles izjūtas, tiešā veidā ietekmē kognitīvo komponentu un uzvedības komponentu, un netiešā veidā (caur kognitīvo komponentu) ietekmē uzvedības komponentu. Kognitīvās reprezentācijas aspekts sevī ietver cilvēka cerības un bailes. Bet uzvedības aspekts ietver informācijas izpēti un lēmuma pieņemšanu.

Orientācijas uz nākotni attīstībai ir lielā mērā kontekstuāls raksturs. Tā orientāciju uz nākotni lielā mērā ietekmē cilvēka ģimene un sabiedrība, kurā aug un attīstās cilvēks. Vecāku atbalsts, optimisms, saskanīgas savstarpējās attiecības, attīsta bērnam vēlmi orientēties uz nākotni, veidot plānus saistībā ar to un veidot pozitīvas gaidas no tās (Seginer & Shoyer, 2012). Tas, vai un kā bērnam apkārt esošie un svarīgie cilvēki ir orientēti uz nākotni, ietekmē to, kā pats bērns orientēsies uz to.

Orientācijas uz nākotni veidošanās saistībā ar vecāku ietekmi aprakstīta R. Segineres un tās kolēģu izveidotajā piecu soļu modelī, kas papildus iepriekš aprakstītajam 3 soļu modelim pievieno arī vecāku audzināšanu un tās ietekmēto bērna pašvērtējumu. Kā paredz nosaukums, tajā ietilpst 5 sekojoši soļi:

- Autonomi- pieņemošas audzināšanas no mātes un tēva uztvere;
- Pašnovērtējums;
- Orientācijas uz nākotni motivācijas komponents;
- Orientācijas uz nākotni kognitīvais komponents;
- Orientācijas uz nākotni uzvedības komponents (Seginer, Vermulst, & Shoyer, 2004).

Soļu savstarpējās sakarības attēlotas 6. attēlā.



6. attēls. Orientācijas uz nākotni piecu soļu modelis (Seginer, Vermulst, & Shoyer, 2004; 366).

Minētais modelis parāda, ka autonomi- pieņemoša audzināšana ietekmē cilvēka pašnovērtējumu un caur to autonomi- pieņemoša audzināšana ietekmē visus trīs orientācijas uz nākotni komponentus (Seginer, Vermulst, & Shoyer, 2004). Minētais modelis parāda, ka vecāki caur audzināšanas stilu tieši ietekmē bērna pašnovērtējumu, kas, savukārt, tieši ietekmē bērna orientāciju uz nākotni- tā motivāciju, izziņu un uzvedību.

Orientācija uz nākotni un ar to saistītā domāšana nozīmīgi ietekmē cilvēka lēmuma pieņemšanas un ar to saistīto procesu norisi (Aspinwall, 2005). Tas, kā cilvēks attiecas pret savu nākotni, ietekmē tā šī brīža lēmumus un ar to sasniegšanu saistīto uzvedību.

Kā apraksta D. Oisermana (Oyserman) un H. R. Markusa (Marcus), liela nozīme cilvēka uzvedībā ir cilvēka sevis redzējumam nākotnē jeb Iespējamam Es. Iespējamam Es ir trīs formas: Cerību Iespējamais Es (angliski- *hoped for self*- kādu cilvēks sevi vēlētos redzēt nākotnē), Sagaidāmais Iespējamais Es (angliski- *expected self*- kādu cilvēks sevi paredz nākotnē) un Baiļu Iespējamais Es (angliski- *feared self*- kādu cilvēks baidās sevi redzēt nākotnē). Tādā veidā cilvēks orientējas uz nākotni un veido savu uzvedību balstoties uz to, lai būtu tuvāk Cerību Iespējamam Es un iespējami tālākam no Baiļu Iespējamam Es (Oyserman & Marcus, 1990).

Spēja domāt nākotnes perspektīvā ir saistīta ar cilvēkam jau no bērnības piemītošām kognitīvām spējām saistīt dažādus notikumus, saskatīt to savstarpējās sakarības un ietekmi. Bērnā attīstoties formāli operacionālajai domāšanai, attīstās arī tā spēja loģiski apstrādāt dažādas informācijas vienības, tās saistīt savā starpā un līdz ar to orientēties dažādos laikos, tajā skaitā uz nākotni, paredzot noteiktas rīcības un notikumu turpināšanos nākotnē (Kuhn, 2008, kā minēts Beal, 2001). Tātad orientēšanās uz nākotni ir saistīta ar cilvēka spēju saredzēt noteiktu notikumu likumsakarības un turpināšanos, līdz ar to izprast, ka tagadnes un pagātnes notikumi atstāj noteiktu iespaidu uz nākotnes notikumiem.

Orientācijas uz nākotni attīstība ir saistīta arī ar tādu funkciju, kā pārvaldes un pašregulācijas funkciju attīstību, kas nozīmīgi ietekmē tieši cilvēka orientācijas uz nākotni kapacitāti. Sevis pārvaldes funkcija un pašregulācijas mehānisms ir saistīts ar spēju saprast soļus, kas cilvēkam ir jāveic un tos veikt, lai sasniegtu savus mērķus vai izvairītos no nevēlamiem notikumiem (Beal, 2001).

Visas dzīves laikā cilvēks domā par nākotni, taču atšķirīgos vecuma posmos orientāciju uz laiku raksturo atšķirīgi attīstības uzdevumi, vecuma normas, lomas, stereotipi u.tml., (Nurmi, 2005). Veids kā bērns domā par savu nākotni, kādas ir jomas, kuras tam ir svarīgas, cik tālu sniedzas tā nākotnes redzējums, būtiski atšķirsies no brieduma vecuma cilvēku nākotnes redzējuma.

Orientāciju uz nākotni ietekmē arī dzimums, kultūra un audzināšana (Nurmi, 2005). Dažādās sabiedrībās, kurās valda atšķirīgas normas un gaidas attiecībā uz noteikta statusa un dzimuma cilvēka dzīvi, valdīs atšķirīga indivīdu orientācija uz nākotni, tajā nozīmīgām sfērām. Turklāt stereotipi par to, kādai ir jābūt orientācijai uz nākotni noteiktā vecumposmā, veicina šīs orientācijas transformāciju dzīves laikā.

Pastāv dzimumu atšķirības starp sieviešu un vīriešu orientāciju uz nākotni. Vīrieši tālāk kā sievietes saredz savu nākotni, taču to mērķu skaits, kas saistīti ar nākotni (orientācijas uz nākotni blīvums), ir mazāks. Sieviešu un vīriešu nākotnes gaidas attiecībā uz karjeras sfēru ir līdzīgas, taču sievietēm nozīmīga ir arī starppersonu mērķu joma (Greene & DeBacker, 2004).

Apkopojot iepriekš apskatīto teoriju un pētījumus orientācijas uz nākotni jomā var teikt, ka orientācija uz nākotni ir viens no laika perspektīvas elementiem, kas saistīts tieši ar nākotnes laiku. Orientācija uz nākotni ir cilvēka nākotnes redzējums, kas nozīmīgi ietekmē tā tagadnes rīcību un līdz ar to arī nākotni. Atkarībā no audzināšanas, kultūras, kurā aug cilvēks, vecuma un dzimuma un citiem tā raksturlielumiem atšķirīgs var būt orientācijas uz nākotni blīvums, attālums, reālisms, saturs un jūtas attiecībā uz savu nākotni. Orientācija uz nākotni sevī ietver motivācijas, kognitīvo un uzvedības komponentus, kas savā starpā tiešā un netiešā veidā ietekmē viens otru. Tika noskaidrots, ka orientācija uz nākotni ietekmē cilvēka noteiktā brīža uzvedību, kas savukārt ietekmē tā nākotni, tajā skaitā tā sasniegumus dažādās jomās.

5.1. Orientācijas uz nākotni motivācijas komponenta saistība ar sasniegumiem

Šis orientācijas uz nākotni komponents ir saistīts ar jautājumu: „Kas mudina indivīdus domāt par nākotni?”. Apkopojot dažādu autoru pētījumus, Seginere izdala aspektus, kas ietekmē orientācijas uz nākotni motivāciju, atzīmējot interešu, vajadzību, iznākuma sagaidāmās vērtības un tās sasniedzamības iespējamības, personīgo cerību, plānu un mērķu kontroles sasniegšanas nozīmi. Sekojoši var izdalīt trīs nozīmīgus mainīgos, kas attiecināmi uz orientācijas un nākotni motivācijas aspektiem. Tā motivāciju orientēties uz nākotni ietekmē:

- Vērtība, kādu cilvēks piešķir nākotnes notikumiem;
- Gaidas par šo nākotnes notikumu veiksmīgiem iznākumiem (optimisms);
- Iekšējās kontroles izjūta, ka panākumi ir atkarīgi no indivīda spējām un piepūles (Seginer, 2009).

Motivāciju domāt par nākotni, kā arī rīkoties šobrīd, lai sasniegtu nākotnes mērķus, ietekmē cilvēka pārlicība par to, cik nozīmīgs ir veicamais uzdevums un kāds varētu būt tā ieguldījums cilvēka dzīvē; gaidas par iespējām realizēt noteiktu uzdevumu un tā īstenošanas

sekām; kā arī iekšējās kontroles izjūtu par iespējām īstenot savus plānus un cerības. Tā cerības un plāni par noteiktām dzīves sfērām veicina vai kavē noteiktu plānu realizāciju, ietekmējot cilvēka motivāciju. (Seginer, Vermulst, & Shoyer, 2004).

Subjektīvās pārliecības par uzdevumu (piemēram, tā nozīmi, vērtību) un pašam par sevi (piemēram, vai es spēju paveikt noteiktu uzdevumu) kalpo kā stimuls noteiktu uzdevumu īstenošanai (Eccles & Wigfield, 2002). Pārliecība, ka veicamais uzdevums ir nozīmīgs un cilvēks būs spējīgs to veiksmīgi īstenot motivē to uzdevuma īstenošanai. Un pretēji, domas, ka noteikts uzdevums ir nenozīmīgs vai arī nav pietiekamu un efektīvu resursu tā īstenošanai, mazina motivāciju to realizēt.

Pētot motivācijas komponenta vērtību mainīgā saistību ar sasniegumiem, A. R. Artino (Arino), J. S. La Ročelle (La Rochelle) un S. J. Djurnings (Durning) centās noskaidrot, kā veicamā uzdevuma vērtība ir saistīta ar tā veikšanas gaitu un rezultātiem. Tie noskaidroja, ka veicamā uzdevuma vērtība ir pozitīvi saistīta ar patiku pret to, bet negatīvi saistīta ar garlaicīgumu. Turpretim, pārliecība par iespējamo pašefektivitāti, veicot uzdevumu ir negatīvi saistīta ar uzdevumu saistīto trauksmi. Patika pret veicamo uzdevumu, savukārt, ir pozitīvi saistīta ar augstu novērtējumu (Artino, La Rochelle, & Durning, 2010). Minētais pētījums parāda, ka cilvēks, kas uzskata, ka tam veicamais uzdevums ir nozīmīgs un tam personīgi vērtīgs, izjutīs patiku tā veikšanas laikā, kas, savukārt, veicinās tā sasniegumus. Novērtējums, ka indivīds spēj veikt noteiktu uzdevumu samazina trauksmi, kas saistīta ar to un līdz ar to rada labvēlīgus apstākļus tā veikšanai.

A. Durika (Durika), M. Vida (Vida) un Ž. Eklesa (Eccles) guva līdzīgus rezultātus par pārliecības par savu iespējamo kompetenci un uzdevuma vērtību saistību ar sasniegumiem. Pētot vidusskolēnu sasniegumus literatūrā, pētnieki noskaidroja, ka ticība, ka skolēnam piemīt spējas, palielina tā lasīšanu brīvajā laikā, valodas kursu apmeklējumu skaitu gadā, kā arī ar literatūru saistītas karjeras izvēli (Durik, Vida, & Eccles, 2006). Kā parāda veiktais pētījums, ja skolēns uzskata, ka veicamais uzdevums ir vērtīgs un tajā tas spēj gūt panākumus, jo tam piemīt noteiktas kompetences, tas vairāk laika un piepūles velta to veikšanai, saista ar to savu nākotni un gūst panākumus.

Papildus apziņai, ka cilvēkam piemīt spējas noteiktā jomā un veicamais uzdevums ir vērtīgs, sasniegumus palīdz gūt arī kontroles pār veicamā uzdevuma rezultātiem izjūta. Attiecībā uz akadēmiskajiem sasniegumiem, izjūta, ka skolēns spēj kontrolēt un ietekmēt veicamā uzdevuma panākumus, palielina tā akadēmiskos sasniegumus. Šo pārliecību par savu kontroli veicina skolotāju un vecāku atbalsts (You, Ho, & Hong, 2011). Skolotāji un vecāki radot skolēnam pārliecību par sevi kā savu panākumu noteicēju un atbalstot to, rada skolēnā

ticību, ka tieši no viņa paša pūlēm un noteiktām darbībām ir atkarīgas tā sekmes noteiktās jomās, rada tam motivāciju ieguldīt uzdevuma veikšanā un līdz ar to gūt sasniegumus.

Nozīmīgu ieguldījumu sasniegumos sniedz cilvēka gaidas par iespējami veiksmīgu vai neveiksmīgu mērķu sasniegšanu. K. Senko (Senko) un K. S. Hallemans (Hulleman) pētījumu ietvaros mēģināja noskaidrot, kā cilvēku gaidas par noteiktu uzdevumu sarežģītību un izpildes iespējām ietekmē to patiesos sasniegumus. Trīs pētījumu laikā tika noskaidrots, ka zināšanu un iemaņu pārbaudes laikā gūtie sasniegumi bija lielāki, ja pārbaudītajiem uzdevumi tika pasniegti kā vieglāki, un pretēji- pasniegti kā sarežģītāki uzdevumi tika paveikti sliktāk (Senko & Hulleman, 2013). Šādi rezultāti norādīja uz to, ka gaidas, ka uzdevums ir paveicams, veicināja sasniegumus to izpildē, bet gaidas, ka uzdevums ir sarežģīts un grūtāk izpildāms, traucēja sasniegt augstus rādītājus neskatoties uz patiesajām zināšanām. Tas nozīmē, ka pozitīvas gaidas par nākotnes mērķiem veicina sasniegumus tajos.

Gaidas par noteiktiem sasniegumiem ietekmē cilvēka rīcību un piepūli, tādējādi sekmējot vai kavējot to sasniegšanu. Kā parāda pētījums, bērni, kas sagaida sasniegumus noteiktās sfērās, tos arī gūst, bet bērni, kuri sagaida neizdošanos, pavada maz laika un piepūles, lai sasniegtu savus mērķus un līdz ar to negūst sasniegumus (Dweck, 2001, kā minēts Shaffer, 2009). Gaidas par iespējamiem sasniegumiem motivē cilvēku pielikt pūles un savu enerģiju mērķa sasniegšanai, kas palīdz to sasniegt veiksmīgi. Bet gaidu trūkums, vai gaidas, ka noteikts mērķis var netikt sasniegts, kavē cilvēka vēlmi aktīvi virzīties tā virzienā un līdz ar to traucē gūt sasniegumus.

Lai arī gaidas par sasniegumiem ir saistītas ar sasniegumiem noteiktās jomās, šī saistība nav lineāra. Kā parādīja M. A. Maršalas (Marshall) un J. D. Brauna (Brown) pētījums, gaidas ir vairāk saistītas ar sasniegumiem tieši grūtākos nekā vieglākos uzdevumos. Zemas gaidas par iespējamiem sasniegumiem rada viszemāko izpildījumu, bet vidējas un augstas gaidas uzrādīja līdzvērtīgu sniegumu (Marshall & Brown, 2004). Šajā pētījumā atklājās, ka cilvēki vieglākus uzdevumus pilda neatkarīgi to gaidām par sasniegumiem tajos, bet grūtāku uzdevumu pildīšanai atvēl atbilstošu piepūli savām gaidām. Kā arī cilvēki, kas nesagaida, ka tiem izdosies uzdevumu izpildīt veiksmīgi, pieliek mazākas pūles un līdz ar to arī gūst mazākus panākumus, bet cilvēki kas mēreni vai izteikti sagaida panākumus- pieliek līdzvērtīgas pūles, lai to gaidas īstenotos.

Vienkārša fantazēšana par pozitīvu nākotni pati par sevi nav gaidas par pozitīvu iznākumu un nesniedz tiešu ieguldījumu veiksmīgai mērķu sasniegšanai (Aspinwall, 2005). Cilvēki, kas ne tikai fantazē par iespējamo nākotni (domā un veido tēlus par savu vēlamu nākotni), bet tajā ietver arī gaidas (domas par veiksmīgu iznākumu), gūst lielākus

sasniegumus (Oettingen & Mayer, 2002). Tas nozīmē, ka sasniegumus veicina ne tikai domāšana par savu nākotni, bet gan pārliecība par veiksmīgu mērķu sasniegšanu.

Analizējot iepriekš veiktos pētījumus sasniegumu un orientācijas uz nākotni motivācijas aspektu jomā, tika noskaidrots, ka sasniegumus ietekmē vērtība, kādu cilvēks piešķir veicamajam uzdevumam, pārliecība par savu kompetenci tajā un iespējām kontrolēt veicamā uzdevuma panākumus. Ja cilvēks savu nākotnes mērķi vērtē kā vērtīgu, ir pārliecināts par spējām to sasniegt veiksmīgi un apzinās sava ieguldījuma nozīmi, tad iespējas sasniegt uzlikto mērķi veiksmīgi palielinās. Nozīmīgu lomu sasniegumu gūšanai sniedz arī gaidas par veiksmīgu iznākumu. Pārliecība, ka rezultāts būs veiksmīgs veicina aktivitāti, spēku ieguldījumu, kas, savukārt, ietekmē sasniegumu gūšanu.

5.2. Orientācijas uz nākotni kognitīvā komponenta saistība ar sasniegumiem

Orientācijas uz nākotni kognitīvais komponents ir saistīts ar cilvēka redzējumu (caur tēliem un domām) par noteiktām dzīves sfērām (Seginer, Vermulst, & Shoyer, 2004). Tas kā un cik daudz cilvēks domā par noteiktām dzīves sfērām un to notikumiem, ietekmē cilvēka orientāciju uz nākotnes uzdevumiem.

Orientācijas uz nākotni kognitīvās reprezentācijas komponents var tik apskatīts caur divām dimensijām: satura un valences. Saturs attiecināms uz dažādām dzīves sfērām, kurās indivīds veido savu nākotni, bet valence ir balstīta uz pieņēmumu, ka indivīdi attiecas pret savu nākotni caur tuvināšanās un izbēgšanas terminiem, kas izpaužas kā cerības un bailes (Seginer, 2009).

Konkrētu plānu veidošana un īstenošana, lai sasniegtu noteiktus mērķus vai lai izvairītos no prognozētas nākotnes (cerības un bailes), ietekmē tas, cik lielā mērā cilvēks tic, ka viņam ir iespējas mainīt noteikto situāciju- ir kontrole pār to (Aspinwall, 2005). Tas nozīmē ka orientācijas uz nākotni motivācijas aspekts un tā kontroles mainīgais ietekmē kognitīvo aspektu un tā cerību un baiļu mainīgos.

Cerība sniedz būtisku ieguldījumu sasniegumu gūšanā rehabilitācijas jomā. Kā savā pētījumā noskaidroja K. Korte (Kortte) ar kolēģiem, pozitīvi psiholoģiskie mainīgie, tādi kā cerība, rehabilitācijas laikā spēj sniegt būtisku ieguldījumu rehabilitācijas rezultātos. Pētījuma rezultāti parādīja, ka intervijas terapijas laikā, kas sevī ietver cerības palielināšanu un cilvēka psiholoģisko spēju stiprināšanu, uzlabo sasniegumus rehabilitācijas procesā (Kortte, Stevenson, Hosey, Castillo, & Wegener, 2012). Tādā veidā šis pētījums parāda, ka palielinoties pacienta cerībai, iespējams uzlabot tā rehabilitācijas rezultātus.

Arī mācību sasniegumos nozīme ir cerībām, turklāt cerību saturam. J. D. Hoss (House), pētot skolēnu ticību par to sasniegumiem matemātikā un patieso sasniegumu saistību, noskaidroja, ka tie skolēni, kas pret nākotnes sasniegumiem matemātikā attiecas ar cerību par panākumiem tajos pateicoties kontrolētiem faktoriem (piepūlei, mācībām mājās utt.), uzrādīja augstākus testa rezultātus šajā priekšmetā nekā studenti, kas attiecas ar cerību par panākumiem matemātikā pateicoties ārējiem faktoriem (veiksmei utt.) (House, 2006). Šī pētījuma rezultāti parāda, ka cerot uz apkārtējo apstākļu vai cilvēku ieguldījumu personīgajos sasniegumos, iespējams sasniegt mazākus panākumus, nekā cerot gūt panākumus veicot ieguldījumu to sasniegšanai no savas puses. Tas nozīmē, ka svarīga ir ne tikai cerība par panākumiem to gūšanai, bet arī šīs cerības saturs.

Cerības ietekmē ne tikai pašus sasniegumus, bet arī mērķu, kas saistīti ar tiem, izvirzīšanu. Aptaujājot studentus M. Kavusanū (Kavussanu) pētīja, vai un kādā veidā sasniegumu mērķi ir saistīti ar cerību, aizrautību un trauksmi un vai šī saistība ir pastarpināta ar izaicinājumu un draudu novērtējumu. Pētījuma laikā studentiem lūdza aizpildīt aptauju par sasniegumu mērķiem, izaicinājuma un draudu novērtējumu, kompetenci, cerībām, aizrautību, koncentrēšanos, raizēm un somatisko trauksmi pirms komandu sacensību pārbaudījuma. Tika noskaidrots, ka sasniegumu mērķi ir pozitīvi saistīti ar aizrautību un cerību par to sasniegšanu, turklāt šīs attiecības ir pastarpinātas ar izaicinājuma novērtējumu (Kavussanu, 2014). Iegūtie rezultāti parādīja, ka augstākus sasniegumu mērķus veicina cilvēka cerība un aizrautība par nākotnes sasniegumiem, ja mērķis tiek novērtēts kā izaicinājums.

Tāpat kā cerības, arī bailes nozīmīgi ietekmē sasniegumus. Ja cerības uz mērķu veiksmīgu sasniegšanu to ietekmē pozitīvi, tad bailes no iespējamās neizdošanās, var vai nu samazināt cilvēka sasniegumus, jo mazinās cilvēka motivācija un spējas veiksmīgai uzdevuma risināšanai. Vai arī bailes no neizdošanās var palielināt piepūli, ko cilvēks pieliek, lai izvairītos no negatīvā scenārija un tā rezultātā gūst panākumus (Seginer, 2009).

Lai arī ir veikti vairāki pētījumi, kas parāda, ka bailes no neveiksmēm var ietekmēt sasniegumus, jautājums par to, vai bailes ietekmē sasniegumus vai arī neveiksmes rada bailes, nav plaši pētīts. D. Konrojs (Conroy) un A. J. Eliots (Elliot) mēģinot noskaidrot, cēlonības sakarības starp bailēm no neveiksmēm un sasniegumiem, noskaidroja, ka bailes no neveiksmēm ietekmē sasniegumus un sasniegumi ietekmē bailes no neveiksmēm (Conroy & Elliot, 2004). Šis pētījums parāda, ka bailes, ka indivīds var nesasniegt vēlamos rezultātus traucē to sasniegšanai. Kā arī iepriekšējā pieredze, ka vēlamie mērķi nav tikuši veiksmīgi sasniegti, ietekmē baiļu no turpmāku neveiksmju iespējamības attīstīšanos.

Bailes un sasniegumi ne vienmēr ir tiešā veidā saistīti fenomeni. To savstarpējās sakarības ietekmē dažādi papildus faktori.

Nozīmīgu lomu baiļu un cerību saistībā ar sasniegumiem spēlē iepriekšējā pieredze, kas saistīta ar iepriekš veiksmīgi vai neveiksmīgi sasniegtiem mērķiem. Tā iepriekš veiktā pētījumā tika noskaidrots, ka cilvēki, kas piedzīvo atkārtotu veiksmi mērķu sasniegšanā uzstāda augstākus mērķus nekā cilvēki, kas tikai vienreiz sasnieguši savu mērķi noteiktā jomā. Taču pašefektivitāte attiecībā uz izvirzīto mērķu sasniegšanu atkarībā no atkārtotas veiksmes vai neveiksmes mērķu sasniegšanā nemainās (Spieker & Hinsz, 2004). Pētījums parādīja, ka cilvēku reakcija uz iepriekšējām atkārtotām veiksmēm un neveiksmēm ietekmē cilvēku cerības par nākamo mērķu sasniegšanu, izvirzot tos augstākus vai zemākus mērķus. Taču neatkarīgi no izvirzītajiem mērķiem (augstākiem vai zemākiem, balstoties uz atkārtotām veiksmēm vai neveiksmēm), cilvēka aktivitāte un piepūle to sasniegšanai nemainās. Tas nozīmē, ka pieredze, kas saistīta ar atkārtotām veiksmēm un neveiksmēm ietekmē tikai mērķu izvirzīšanu, bet ne veidu, kādā cilvēks centīsies to sasniegt.

Bailes no neveiksmēm ir saistītas ar iesaistīšanos noteikta mērķa sasniegšanā, un šo saistību ietekmē orientācija uz veiksmi. Veicot pētījumu Japānas un Austrālijas iedzīvotāju vidū, tika noskaidrots, ka orientācija uz veiksmi lielā mērā ietekmē saistību starp bailēm no neveiksmēm un akadēmisko iesaistīšanos abās kultūrās. Pētījums parādīja, ka sasniegumu trūkuma gadījumā bailes no neveiksmēm ir saistītas ar neadaptīvām paš aizsardzības stratēģijām (De Castella, Byrne, & Convington, 2013). No minētā pētījuma var izdarīt secinājumus, ka sasniegumu pieredze ietekmē bailes no neveiksmēm un līdz ar to vēlmi un spējas iesaistīties mērķa sasniegšanā.

Savukārt, perfekcionistiski personīgie standarti ir negatīvi saistīti ar bailēm no kauna un apkaunojuma un ir pozitīvi saistīti ar pozitīvām emocijām pēc sasnieguma gūšanas. Turpretim perfekcionistiska nostāja par kļūdām un saņemtu spiedienu no vecākiem ir pozitīvi saistīta ar bailēm no kauna un apkaunojuma un ir negatīvi saistīta ar negatīvām emocijām pēc neveiksmēm. Turklāt, bailes no kauna un apkaunojuma saista perfekcionistisku nostāju un negatīvas emocijas, kā arī trenera spiedienu un negatīvās emocijas. Pētījuma rezultāti parāda, ka bailes no kauna un apkaunojuma ir centrālā loma starp perfekcionismu un bailēm no neveiksmēm, perfekcionisma nostāja par neveiksmēm un izjusto spiedienu no trenera ir perfekcionisma aspekts, kas paredz bailes no kauna un apkaunojuma un negatīvās emocijas pēc neveiksmēm (Sagar & Stoeber, 2009).

Kā tika noskaidrots orientācijas uz nākotni kognitīvā komponenta un sasniegumu saistību pētījumos, sasniegumu gūšanu sportā, mācībās un veselības jomā ietekmē cerības un bailes. Cerības palīdz sasniegt labākus rezultātus gan veselības, gan izglītības jomā. Turklāt nozīme ir ne vien cerības esamībai, bet arī saturam. Cerības ietekmē gan sasniegumus ka tādus, gan arī mērķu, kas ar tiem saistīti izvirzīšanu. Savukārt bailes no neizdošanās var

rosināt uz aktivitāti, lai izvairītos no nevēlamām sekām, kas veicina sasniegumus, gan arī bremsēt vēlmi tuvoties noliktajam mērķim, kas sasniegumus samazina. Turklāt gan cerību, gan baiļu pieredze ietekmē turpmāko mērķu uzstādīšanu un sasniegšanu.

5.3. Orientācijas uz nākotni uzvedības komponenta saistība ar sasniegumiem

Orientācijas uz nākotni uzvedības komponents sevī ietver nākotnes iespēju izzināšanu (piemēram, informācijas ievākšanu, ieteikumu meklēšanu un to piemērotības izpēti) un lēmuma par noteiktas iespējas pieņemšanu (Seginer, Vermulst, & Shoyer, 2004). Izzināšana sevī ietver gan ārējās pasaules, gan indivīda paša iekšējās pasaules izpēti (Seginer, 2009). Pētot noteiktas nākotnes iespējas, cilvēks izvērtē, gan to, kādas tās ir pašas par sevi un kā tās ietekmēs viņu pašu, cik piemērotas tam ir noteiktas izvēles. Pieņemšana ir saistīta ar lēmuma izdarīšanu (Seginer, 2009). Pieņemot lēmumu, cilvēks pieņem izmaiņas, ko šis lēmums būs izdarījis attiecībā uz noteikto dzīves sfēru.

Efektīva uz nākotni orientēta uzvedība sevī ietver kompromisu starp motivāciju izbaudīt tagadni un motivāciju paveikt uzdevumus, kas ļaus sasniegt nākotnē iespējamus ieguvumus vai izvairīties no nākotnē iespējamiem zaudējumiem (Aspinwall, 2005).

Sasniegumi dažādās jomās ir saistīti ar lēmuma pieņemšanu- to pieņemšanu un pieņemšanu īstajā brīdī. M. H. Spekters (Specter) un J. R. Ferari (Ferrari) veica pētījumu, lai noskaidrotu, kā lēmumu novilcināšana ir saistīta ar noteiktu laika perspektīvu. Kā atklāja pētījuma autori, novilcināšana ir saistīta ar orientāciju uz pagātņi, bet negatīvi saistīta ar orientāciju uz nākotni (Specter & Ferrari, 2000). Kā parāda pētījums, cilvēks, kas ir orientēts uz nākotni lēmumus un ar to saistītās darbības, kas saistītas ar noteiktiem nākotnes mērķiem, pieņem ātrāk, tos nenovilcinot. Savukārt, cilvēki, kas orientēti uz pagātņi, lēmumus un ar tiem saistītās darbības, atliek un novilcina.

Pētot lēmuma pieņemšanas stratēģijas saistībā ar orientāciju uz noteiktu laiku J. E. Mārtina (Martin) ar kolēģiem, izpētīja, ka orientācija uz nākotni palīdz izvēlēties labāku ētisko lēmumu pieņemšanas stratēģiju nekā orientācija uz pagātņi. Orientācija uz nākotni pastiprina objektīvākas, līdzsvarotākas, uz situāciju balstītas pārdomas, kas samazina potenciālās neveiksmes, kas saistītas ar pagātnes uzvedību. Pozitīva emocionāla nostāja uzlabo izvēlētas stratēģijas izpildi, veicinot aktīvu pieredzes analīzi (Martin, Stenmark, Theil, Antes, Mumford, Connelly, & Devenport, 2011). Kā parāda pētījums, orientācija uz nākotni, ļauj veiksmīgāk izdarīt piemērotu lēmumu, kas vērsts uz dziļāku analīzi, ir pārdomātāks un virzīts izejot no pagātnes pieredzes uz veiksmīgāku situācijas atrisinājumu.

Pētījumi sasniegumu un lēmumu pieņemšanas jomā parāda, ka nozīme ir tam vai cilvēks pieņemot lēmumus par savu nākotni balstās tikai uz savu vai arī apkārtējo cilvēku

vajadzībām. Kā parāda J. Giotas (Giota) pētījums, kurā piedalījās 7391 skolēni no 6. klasēm, akadēmiskie panākumi ir saistīti ar ne vien personīgu lēmumu pieņemšanu, bet arī citu cilvēku vajadzību, un prasību vērā ņemšanu veidojot savu nākotnes redzējumu un plānus. Apvienojot savu un citu cilvēku nākotnes redzējumu, iespējams nospraust optimālu mērķi uz, kura sasniegšanu balstīt šī brīža uzvedību. Turklāt svarīga ir ne vien koncentrēšanās uz vienu noteiktu mērķi, bet to saistīt ar dažādām akadēmiskām un dzīves jomām. Turklāt šajā pētījumā parādītie rezultāti norāda uz vecuma specifiskām iezīmēm, kas norāda uz to, ka 6. klases skolēni, savu šī brīža uzvedību balsta uz izvairīšanos no tādām nākotnes situācijām, kas tiem rada bailes un bažas. Skolēni, kas skolā ir veiksmīgāki, vērā ņem citu cilvēku perspektīvas un cenšas izvairīties no situācijām, kas tos baida, kā arī cenšas sasniegt dažādus mērķus. Šāda saistība novērojama vairāk meitenēm nekā zēniem (Giota, 2002).

Izzinot ar novecošanu saistītos procesus, autoru grupa (Kahana, Kahana & Zhang, 2006) pētīja kā orientācija uz nākotni ietekmē vecāka gadagājuma cilvēku aktivitāti un sasniegumus veselības uzlabošanā un saglabāšanā. Pētījuma laikā tika noskaidrots, ka gadu laikā fiziskā aktivitāte samazinās, taču mazāk tā samazinās sievietēm un abu dzimumu pārstāvjiem, kas orientēti uz nākotni. Kā parādīja pētījuma rezultāti, uz nākotni orientēta domāšana spēj sniegt ilgstošu ietekmi uz veselību veicinošu uzvedību (Kahana, Kahana & Zhang, 2006). Veiktā pētījuma rezultāti parāda, ka orientējoties uz nākotni, cilvēki maina savu uzvedību un līdz ar to spēj sasniegt labus rezultātus veselības jomā.

Orientācija uz nākotni ietekmē ne vien attieksmi pret veselību, bet arī problemātisku uzvedību. Lai noskaidrotu, kā orientācija uz nākotni ir saistīta ar problemātisku uzvedību, tika aptaujāti 9.- 12. klašu skolēni (n=9136) un tika noskaidrots, ka minēto skolēnu orientācija uz nākotni negatīvi ir saistīta ar problemātisku uzvedību. Tas nozīmē, ka skolēniem, kas ir vairāk orientēti uz nākotni, ir mazāk problemātiska uzvedība, nekā skolēniem, kas mazāk orientēti uz nākotni (Chen & Vazsonyi, 2013). Pētījuma rezultāti parādīja, ka orientējoties uz nākotni, tās novērtēšana un ar to saistītu lēmumu pieņemšana ietekmē to, kāda ir skolēnu uzvedība patreizējā brīdī. Ja skolēni izvērtē esošās situācijas nozīmi nākotnes kontekstā, tās ietekmi un iespējamās sekas, tie spēj pieņemt lēmumus, kas sniedz pozitīvāku ietekmi uz to uzvedību, nekā nevērtējot noteiktas uzvedības ietekmi ilgākā laika posmā.

Apkopojot pētījumus par orientācijas uz nākotni uzvedības komponentu saistību ar sasniegumiem, tika noskaidrots, ka orientācija uz nākotni veicina tādu izzināšanu un lēmumu pieņemšanu, kas veicina sasniegumus nākotnē. Orientējoties uz nākotni cilvēki maina savu šī brīža uzvedību, kas, savukārt, veicina pārdomātākus lēmumus un virzību uz veiksmīgu mērķa sasniegšanu. Cilvēks, kas orientējas uz nākotni, retāk novilcina savus lēmumus un spēj pieņemt efektīvākus ētiskos lēmumus. Nākotnes lēmumu pieņemšanu nozīmīgi ietekmē

garastāvoklis, kāds ir lēmuma pieņemšanas brīdī, kas ietekmē ne tikai pašu lēmumu, bet arī tā veiksmīgu īstenošanu pozitīva garastāvokļa gadījumā.

Analizējot pētījumus, kas veikti, lai noskaidrotu kāda ir orientācijas uz nākotni motivācijas, kognitīvo un uzvedības aspektu saistība ar sasniegumiem, tika noskaidrots, ka katrs orientācijas uz nākotni aspekts tiešā vai netiešā veidā ietekmē sasniegumu gūšanu. Tika noskaidrots, ka cilvēka orientācija uz nākotni ietekmē tā esošā brīža rīcību, kas balstīta uz noteiktām izjūtām un pieredzi, kas, savukārt, ietekmē to, cik veiksmīgi cilvēks spēs sasniegt savus izvirzītos mērķus.

5.4. Sasniegumu motivācijas un orientācijas uz nākotni saistība

Apkopojot iepriekšējās nodaļās aprakstītas teorijas un pētījumus par sasniegumu motivāciju, orientāciju uz nākotni un šo komponentu ietekmi uz personas sasniegumiem ir vērts šo tematu skatīt plašāk un mēģināt noskaidrot vai orientācija uz nākotni ir pozitīvi saistīta ar sasniegumu motivāciju, kas savukārt šī bakalaura darba hipotēzes (Orientācija uz nākotni ir pozitīvi saistīta ar sasniegumu motivāciju) apstiprināšanas gadījumā ļaus izvirzīt hipotēzes turpmākiem pētījumiem par orientācijas uz nākotni saistību ar reāliem indivīda sasniegumiem darba vidē, karjerā un citās nozīmīgās izaugsmi un attīstību veicinošās sfērās.

Analizējot zinātnisko literatūru, ir jāsecina, ka orientāciju uz nākotni un sasniegumu motivāciju var ietekmēt arī tādi faktori, kā darbinieka ienākumi, izglītības līmenis, darba stāžs, līdz ar to arī šajā bakalaura darbā iepriekšminētie faktori tiks ņemti vērā un tiks pētīta orientācijas uz nākotni, sasniegumu motivācijas un šo faktoru korelācija.

Vēlos piebilst, ka jebkuram vadītājam būtu svarīgi un pat nepieciešams iepazīties ar galvenajām motivācijas teorijām, izprasts sasniegumu motivācijas un orientācijas uz nākotni ietekmi un savstarpējo mijiedarbību. Mūsdienu darba vidē darbinieku sasniegumiem ir arvien lielāka nozīme uzņēmumu konkurētspējas uzlabošanā un mērķu sasniegšanā. Veiksmīgi motivēti un orientēti uz nākotni darbinieki spēj strādāt ne tikai vairāk un labāk, bet arī efektīvāk, ar lielāku ieinteresētību un atbildības izjūtu. Motivētidarbinieki ir spējīgi īstenot vērienīgus projektus, ar to nodrošinot lielu pienesumu uzņēmuma peļņai un arī iespējām attīstīties. Zināšanas par motivācijas teorijām un orientāciju uz nākotni var palīdzēt uzņēmumu un institūciju vadītājiem izvēlēties efektīvāko motivācijas veidu konkrētam cilvēkam, cilvēku grupai un uzņēmumam kopumā, kā arī attīstīt kopēju izaugsmi un veicināt sasniegumus.

6. Metode

Pētījuma dalībnieki:

Pētījumā piedalījās viena Latvijas būvuzņēmuma administratīvie darbinieki, 52 cilvēki (16 sievietes, 36 vīrieši), vecumā no 18 līdz 40 gadiem. Trīs anketas netika iekļautas analizē, jo tajās bija vērojama izteikta ievirze uz galējām atbildēm (galīga piekrišana vai nepiekrišana apgalvojumiem) līdz ar to rezultāti tika analizēti 49 respondentiem (16 sievietes, 33 vīrieši), vidējais respondenta vecums 32,22 gadi (SD 4,79)

Instrumentārijs:

Orientācijas uz nākotni mērīšanai tika izmantotauz Segineras modeļa balstīta izstrādāta aptauja(Koļesovs 2009), kas sastāv no 30 jautājumiem,atbildes uz kuriem veido trīs skalas (orientācijas uz nākotni motivācijas komponentes, kognitīvās komponentes un uzvedības komponentes skalas); Jautājuma piemērs: „Vai Jūs meklējat jaunas iespējas, lai papildītu savus mērķus?”.Atbildes uz šiem jautājumiem tiek mērītas Likerta skalā, no 1 līdz 7, kur 1 ir „nemaz” un 7 ir „maksimāli”. Aptaujas skalu saskaņotības Kronbaha-alfas radītāji dotas tabulā Nr.1

Sasniegumu motivācijas mērīšanai tika izmantota aptauja (Result Achievement Motivation, RAM, Mehrabian, 1969), ko 2013. gadā sava maģistra darba ietvaros adoptēja maģistrante Darja Milova un kas sastāv no 19 pantiem, kas veido 2 skalas- bailes no neveiksmes (10 panti) un tieksme pēc panākumiem (9 panti). Apgalvojuma piemērs „Es drīzāk nodarbošos ar kaut ko patīkamu un neapgrūtinošu, nekā sākšu darīt kaut ko nozīmīgu, bet ne visai aizraujošu.” Katrs apgalvojums ir jānovērtē 7 punktu Likerta skalā, kur 1 ir pilnīgi nepiekrītu un 7 ir pilnīgi piekrītu. Aptaujas skalu saskaņotības Kronbaha-alfas radītāji dotas tabulā Nr.1

Procedūra:

Aptaujas veikšana, ka arī tās konfidencialitāte tika saskaņota ar uzņēmuma vadību. Tika atlasīti potenciāli respondenti (N=65) un, izmantojot interneta resursu visidati.lv, tika nosūtītas aptaujas. Nedēļas laikā tika ievāktas 52 aizpildītas aptaujas, dati tika apstrādāti SPSS programmā.

7. Rezultāti

Lai atbildētu uz pētījumā izvirzītiem jautājumiem un apstiprinātu hipotēzi, vispirms tika veikta skalu iekšējās saskaņotības radītāju pārbaude (Kronbaha alfa). Visaugstākais skalas iekšējās saskaņotības radītājs ir orientācijas uz nākotni kognitīvas komponentes skalai, savukārt viszemākā sasniegumu motivācijas aptaujas tieksmes pēc panākumiem skalai. Visu skalu Kronbaha alfa radītājus skatīties tabulā Nr. 1. Ka arī visām skalām tika aprēķināti aprakstošas statistikas radītāji (skatīties tabulu Nr. 1).

1.tabula.

Orientācijas uz nākotni, sasniegumu motivācijas un ienākumu izmaiņu aprakstošās statistikas rādītāji un iekšējās saskaņotības (Kronbaha alfa) (N=49)

Mainīgie lielumi	M	SD	Kronbaha alfa
Orientācija uz nākotni	5,42	0,62	0,85
Orientācijas uz nākotni motivācijas komponente	5,92	0,69	0,69
Orientācijas uz nākotni kognitīvā komponente	5,19	0,76	0,81
Orientācijas uz nākotni uzvedības komponente	5,14	0,96	0,80
Sasniegumu motivācija			
Bailes no neveiksmes	33,27	9,20	0,72
Tieksme pēc panākumiem	42,63	7,36	0,60
Ienākumu palielinājums (%)	110,02	15,31	

Bez tā, lai noteiktu pētījuma izmantoto mainīgo lielumu atbilstību normālam sadalījumam, tika analizēti mainīgo lielumu ekscesa, asimetrijas un standartkļūdu vērtības. Analīzes rezultātā tika noteikts, ka skalām bailes no neveiksmēm, orientācijas uz nākotnes motivācijas un uzvedības komponentes skalām, ir normāls sadalījums, līdz ar ko analizējot šo skalu savstarpējo saistību tika izmantots Pirsona korelācijas koeficients (tabula Nr. 2). Savukārt tieksmes pēc panākumiem, orientācijas uz nākotni kognitīvās komponentes, kopējai orientācijas uz nākotni skalām, ienākumu palielināšanas radītājam, izglītības līmenim, darba stāžam uzņēmumā, mēneša ienākumu uz vienu personu ģimenē (mēnesī) un radītājam cik viegli segt mēneša izmaksas nav normāls sadalījums, līdz ar to lai analizētu šo mainīgo radītāju savstarpējo saistību un saistību ar citiem mainīgiem lielumiem, tika izmantots Spīrmena korelācijas koeficients (tabula Nr. 2).

Orientācijas uz nākotni, sasniegumu motivācijas un demogrāfisko rādītāju korelācijas 2. tabula

Mainīgie lielumi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Orientācija uz nākotni										
2. Orientācijas uz nākotni motivācijas komponente	0,77**									
3. Orientācijas uz nākotni kognitīvā komponente	0,71**	0,42**								
4. Orientācijas uz nākotni uzvedības komponente	0,75*	0,47**	0,22							
Sasniegumu motivācija										
5. Bailes no neveiksmes	-0,13	-0,29*	0,23	-0,27						
6. Tiekme pēc panākumiem	0,35*	0,30*	0,05	0,39**	-0,48**					
Demogrāfiskie rādītāji										
7. Ienākumu palielinājums (%)	0,02	-0,07	-0,04	0,05	-0,10	-0,02				
8. Izglītības līmenis	0,04	0,02	-0,02	0,13	-0,06	0,15	0,25			
9. Darba stāžs uzņēmumā	0,10	0,04	0,01	0,13	-0,18	0,22	-0,05	-0,02		
10. Mēneša ienākumi uz vienu personu ģimenē (mēnesī)	-0,20	-0,26	-0,11	-0,21	0,16	0,05	0,06	-0,13	0,33*	
11. Cik viegli izdodas segt mēneša izdevumus	0,06	0,07	0,00	-0,02	-0,24	0,02	-0,10	-0,14	0,21	0,29*

N=49, *p<0,05, **p<0,01

Datu analīzē, pierādījās vāja statistiski nozīmīga pozitīva korelācija starp tieksmi pēc panākumiem un orientāciju uz nākotni ($r_s = 0,35$, $p < 0,05$), tieksmi pēc panākumiem un orientācijas uz nākotni un motivācijas komponenti ($r_s = 0,30$, $p < 0,05$), ka arī nedaudz augstāka un ļoti ciešā tieksmes pēc panākumiem un uzvedības komponentes korelācija ($r_s = 0,39$, $p < 0,01$). Bailes no neveiksmes savukārt negatīvi korelē ar orientācijas uz nākotni motivācijas komponentes radītājiem $r(47) = -0,29$, $p < 0,05$.

Ienākumu palielinājumam, izglītības līmenim, darba stāžam uzņēmumā, mēneša ienākumiem uz vienu ģimenes locekli un radītājam, cik viegli izdodas segt mēneša izdevumus nav statistiski nozīmīgas korelācijas ne ar sasniegumu motivācijas radītājiem, ne ar orientācijas uz nākotni radītājiem.

8. Diskusija

Tā, ka bija minēts darba iepriekšējās daļās, saistība starp orientāciju uz nākotni un sasniegumu motivāciju nebija pētīta iepriekš, līdz ar ko pētījuma rezultātus nevar salīdzināt ar iepriekšējo pētījumu rezultātiem. Bet pilnīgi noteikti var apgalvot, ka pētījuma rezultāti atbilst sagaidāmiem rezultātiem, proti, hipotēzes apstiprinājās un tika pierādīts, ka orientācijai uz nākotni ir saistība ar sasniegumu motivāciju.

Protams, ir nepieciešams pievērst uzmanību pētījuma dizainam kur viens no svarīgiem momentiem bija tas, ka pētījums tika veikts slēgtā vidē, ar to saprotot, ka tas tika veikts vienā uzņēmuma ietvaros. Šis aspekts varētu rādīt diskusijas par tēmu, vai orientācijas uz nākotni un sasniegumu motivācijas saistība, kas tika pierādīta šī pētījuma ietvaros ir radusies kādu citu mainīgu lielumu ietekmē- piemēram, kopējo uzņēmuma kultūru, personāla un finanšu politiku, ka arī citu darba vides raksturlielumiem, jo tā, ka jau tika minēts iepriekš, vide ļoti nopietni var ietekmēt indivīda gan orientācijas uz nākotni, gan sasniegumu motivācijas radītājus. Ņemot vērā augstākminēto, neskatoties uz pētījuma rezultātiem, pastāv iespēja, ka veicot līdzīgu pētījumu dažādos uzņēmumos, ar atšķirīgām darba vidēm rezultātu sadaļā aprakstītas saistības varētu arī neapstiprināties.

Pētījuma rezultāti ir diezgan vērtīgi organizācijas psiholoģijas kontekstā. Kā jau tika minēts teorētiskajā pamatojumā, sakarā ar to, ka sasniegumu motivācijas konstrukta pētījumos diezgan plaši ir pētīta un pierādīta sasniegumu motivācijas saistība ar akadēmiskiem sasniegumiem (Affum 2014, Sikhwari, 2014), ar sasniegumiem sportā (Unierzyski, 2003), ka arī sasniegumiem karjerā (Rahman 1973, Habibah 1993), bet orientācijas uz nākotni teorijas pētījumos tika pierādīta līdzīga orientācijas uz nākotni saistība arī ar akadēmiskiem sasniegumiem (Durik, Vida, & Eccles, 2006) un sasniegumiem sportā (Sagar&Stoeber, 2009), šobrīd šī pētījuma ietvaros pierādīta hipotēze par šo abu konstruktu savstarpējo saistību, ļauj izvirzīt hipotēzes nākošiem pētījumiem par orientācijas uz nākotni saistību ar reāliem sasniegumiem darbā un karjerā, un citu organizācijas psiholoģijas svarīgiem jautājumiem (piemēram: orientācijas uz nākotni saistība ar lojalitāti, darba ražīgumu, pašefektivitāti, kontroles pakāpi, darba spējām, izdegšanas sindromu, apmierinātību ar darbu, pilsonisko uzvedību u.t.t.) kas šobrīd gandrīz nav pētīts.

Savukārt no praktiskā viedokļa jau šī pētījuma iegūtos rezultātus var izmantot gan personāla atlases, gan arī darba vides sastrukturēšanas un veidošanas procesā. Ka piemēru var minēt organizācijas skaidro mērķu definēšanu un izskaidrošanu darbiniekiem, kas noteikti paaugstinās darbinieku orientācijas uz nākotni uzvedības komponentes skalas radītājus, kas savukārt atstās pozitīvu iespaidu uz darbinieku sasniegumu motivāciju un veicinās augstākus sasniegumus darbā. Personāla atlases gadījumā, amatiem, kuros ir ārkārtīgi svarīga indivīda

sasniegumu motivācija, balstoties uz šī pētījumā iegūtiem rezultātiem, personāla atlases testos var iekļaut arī orientācijas uz nākotni skalu apgalvojumus un jautājumus.

Ar mērķi ieskatīties turpmāko pētījumu tendencēs, bez galveno hipotēžu izpētei nepieciešamiem jautājumiem un apgalvojumiem, pētījumā arī tika iekļauti jautājumi, atbildes uz kuriem atspoguļotu gan respondenta sasniegumus (piemēram: izglītības līmeni un mēneša ienākumu lielumu uz vienu ģimenes locekli), gan arī respondenta attīstības tendences karjeras ziņā (piemēram: ienākumu palielinājums pēdējo divu gadu griezumā). Diemžēl saistības starp orientāciju uz nākotni, ka arī atsevišķu orientācijas uz nākotni komponentu saistību ar augstākminētiem radītājiem konstatēt neizdevās. Un analizējot iegūtos rezultātus tika identificētas gan nepilnības jautājumu formulēšanā, gan citos aspektos. Piemēram iekļaujot jautājumu: „Cik lielā apmērā pēdējo divu gadu laikā izmainījās Jūsu ienākumi?” un piedāvājot piemēru „pieauga par 10%”, tika panākts noenkurošanas efekts, proti 16 no 52 respondentiem atbildēja „pieauga par 10%”. Protams, var pieļaut, ka arī kopēja finanšu politika uzņēmuma šo divu gadu ietvaros paredzēja vidējo algu palielinājumu par 10%, līdz ar ko ienākumu palielinājuma radītāji nebija saistīts ar respondenta orientāciju uz nākotni.

Arī netika novērota izglītības līmeņa saistība ne ar orientācijas uz nākotni, ne ar sasniegumu motivācijas radītājiem, neskatoties uz to, ka iepriekšējos pētījumos tika konstatētas statistiski nozīmīgas sasniegumu motivācijas radītāju atšķirības grupās ar dažādu izglītības līmeni (Chand & Sharma, 2010). Augstākminētu rezultātu var saistīt gan ar to, ka tāda jautājumu pētīšanai noteikti ir nepieciešams savādāks pētījuma dizains, gan arī to, ka ņemot vērā respondentu ieņemamos amatus (administratīvie darbinieki), bija ļoti liels respondentu ar augstāko izglītību īpatsvars.

Apkopojot rezultātus par „demogrāfiskiem” un izmaiņu tendenču jautājumu bloku ir konstatēts, ka šos jautājumus ir nepieciešams pētīt katru atsevišķi, ņemot vērā arī citus mainīgos lielumus, ļoti skrupulozi piestrādājot gan pie pētījuma dizaina, gan pie grupu izvēles, gan pie pašiem jautājumiem un apgalvojumiem.

Apkopojot visu augstākminēto, var vēl reiz konstatēt, ka kā jau tika minēts iepriekš, pētījuma rezultāti apliecina, ka ir ļoti lielā varbūtība hipotēžu par orientācijas uz nākotni un sasniegumiem karjerā saistību apstiprināšanos turpmākajos pētījumos.

9. Secinājumi

Mūsdienu darba vidē darbinieku sasniegumiem ir arvien lielāka nozīme uzņēmumu konkurētspējas uzlabošanā un mērķu sasniegšanā. Veiksmīgi motivēti darbinieki spēj strādāt ne tikai vairāk un labāk, bet arī efektīvāk ar lielāku ieinteresētību un atbildības izjūtu. Motivēts darbinieks ir spējīgs īstenot vērienīgus projektus, ar to nodrošinot lielu pienesumu uzņēmuma peļņai un arī attīstības iespējām.

Orientācijai uz nākotni ir ļoti liela nozīme indivīda dzīvē, jo tā ir indivīda savas nākotnes redzējums, kas nozīmīgi ietekmē tā tagadnes rīcību un līdz ar to arī viņa sasniegumus nākotnē.

Indivīdi ar augstākiem orientācijas uz nākotni un sasniegumu motivācijas radītājiem gūst labākus panākumus akadēmiskajā, sporta, veselības un arī citās jomās.

Pētījumā rezultāti apstiprina hipotēzi par orientācijas uz nākotni saistību ar sasniegumu motivāciju, kas nozīmē, ka indivīds ar augstākiem sasniegumu motivācijas radītājiem ir arī vairāk orientēts uz nākotni. Savukārt bailes no neveiksmes skalas radītājs ir negatīvi saistīts ar orientācijas uz nākotni motivācijas komponenti, kas nozīmē, ka indivīdi ar augstiem šīs skalas radītājiem, mazāku vērtību piešķir nākotnes notikumiem, ka arī šiem indivīdiem ir vājāka iekšējās kontroles izjūta.

Pētījuma rezultāti ļauj izvirzīt hipotēzes turpmākiem pētījumiem par orientācijas uz nākotni saistību ar sasniegumiem darbā, karjerā un uzņēmējdarbībā. Piemēram: „Orientācija uz nākotni ir pozitīvi saistīta ar sasniegumiem uzņēmējdarbības sektorā”, vai „Orientācija uz nākotni ir pozitīvi saistīta atbildības pakāpi”.

Izmantotas literatūras un informācijas avotu saraksts

1. Affum OM. (2014). Achievement Motivation, academic self-concept and Academic Achievement among High School Students..*European Journal of Research and Reflection in EDucational Sciences*, 2, 24-37.
2. Alderfer C.P. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings. – New York: Free press, 1972. – 95 p.
3. Artino, A. R., La Rochelle, J. S., & Durning, S. J. (2010). Second-year medical students motivational beliefs, emotions, and achievement. *Medical Education*, 44, 1203- 1212.
4. Aspinwall, L. G. (2005). The Psychology of Future- Oriented Thinking: From Achievement to Proactive Coping, Adaptation, and Aging. *Motivation and Emotion*, 29 (4), 203- 235.
5. Bandura A. (1986). Social Foundations of Thought and Action: A socialcognitive theory. Englewood Cliffs, Nj: PRentice Hall.
6. Bandura A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28,117-148.
7. Beal, S. J. (2001). The Development of Future Orientation: Underpinnings and Related Constructs. *Theses, Dissertations, and Student Research: Department od Psychology*, 32, 1- 193.
8. Chad R., Sharma N. (2010). Career Motivation among Tribal Women Students in relation to Level of Education and Achievement Orientation. *International Journal of EDucation and Allied Sciences*, 2 (2), 19-24.
9. Chen, P., & Vazsonyi, A. T. (2013). Future Orientation, School Context, and Problem
10. Behaviours: A Multilevel Study. *Journal of Youth and Adolescence*, 42, 67- 81.
11. Conroy, D. E., & Elliot, A. J. (2004). Fear of Failure and Achievement goals in sport: Addressing the Issue of the Chicken and the Egg. *Anxiety, Stess, and Coping*, 17 (3), 271- 285.
12. Collins CJ., Hanges PJ., Locke EA. (2004). *The Relationship of Achievement Motivation to Entrepreneurial Behaviour: A Meta-Analysis*. Cornell University ILR School: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/831>
13. De Castella, K., Byrne, D., & Convington, M. (2013). Unmotivated or Motivated to Fail? A coss- Cultural study of Achievement Motivation, Fear of Failure, and Student Disengagement. *Journal of Educational Psychology*, 105 (3), 861- 880.

14. Dodd-McCue D., Wright. (1996). Men, Women, and Attitudinal Commitment: The Effects of Workplace Experiences and Socializations. *Human Relations*, 49, 1065-1091.
15. Durik, A., Vida, M., & Eccles, J. S. (2006). Task Value and Ability Beliefs as Predictors of High School Literacy Choices: A Developmental Analysis. *Journal of Educational Psychology*, 98 (2), 382- 393.
16. Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivation, beliefs, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109- 132.
17. Edeirs Dž., Līderība un motivācija – Rīga: Lietišķās informācijas dienests, 2007. - 82. lpp.
18. Forands I., Personāla vadība – Rīga: Latvijas izglītības fonds, 2002. – 72. Lpp
19. Gaga V.A., Miller H., Organizational systems of motivational management – Zinātne: 2011. – 35. lpp.
20. Giota, J. (2002). Adolescents' Goal Orientation and Academic Achievement: long-term relations and gender differences. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 46 (4), 349- 371.
21. Greene, B. A., & DeBacker, T. K. (2004). Gender and Orientation Toward the Future: Links to Motivation. *Educational Psychology Review*, 16 (2), 91- 120.
22. Habibah E., Zaidatol AL. (1993). Achievment Motivations among Malaysian Entrepreneurs. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 8(1-2), 1993.
23. House, J. D. (2006). Mathematics Beliefs and Achievement of Elementary School Stidents in Japan and the United States: Results From the Third International Mathematics and Science Study. *The Journal of Genetic Psychology*, 167 (1), 31- 45.
24. Iyer UJ., Kamalanabhan TJ. (2006). Achievment motivation and performance of scientists in research and development organizations. *Journal of Scientific INdusatrial Research*, 65, 187-194.
25. Kahana, E., Kahana, B., & Zhang, J. (2006). Motivational Antecedents of Preventive Proactivity in Late Life: Linking Future Orientation and Exercise. *Motivation & Emotion*, 29 (4), 433- 464.
26. Kamerāde D., Strika E., Rožcenkova A., Damberga Ilze, VENZA Ž, Biseniece M. Psiholoģija 3. Rīga: Zvaigzne ABC, 2015, 83-84.
27. Kavussanu, M. (2014). Achievement goals and emotions in athletes: The mediating role of challenge and threat appraisals. *Motivation and Emotion*, 38 (4), 589.
28. Kelley H.H. Attribution in Social Interaction. – Morristown: General Learning Press, 1971. - 56 p.

29. Kehre M., Personālmēdžments uzņēmumā – Rīga: Turība, 2004. – 132. lpp.
30. Koļesovs, A. (2004). Cerības un bažas par nākotni 17-18 gadus veco krievu skolēnu laika perspektīvā. *Latvijas Universitātes Zinātnisko rakstu krājums, Psiholoģija*, 682, 19-28.
31. Koļesovs, A. (2008). Individīda laika perspektīva: jaunas iespējas analizē un interpretācijā. *Latvijas Universitātes raksti*, 742, 29- 38.
32. Kortte, K. B., Stevenson, J. E., Hosey, M. M., Castillo, R., & Wegener, S. T. (2012). Hope Predicts Positive Funkcional Role Outcomes in Acute Rehabilitation Populations. *Rehabilitation Psychology*, 57 (3), 248- 255.
33. McClelland, D.C. 1955. *Studies in Motivation*. Appleton.
34. Mahmoudi HM., Pakdaman M., Akbari Z. (2013). Review of the Relationship between Job Satisfaction of Teachers on Achievement MOTivation and Academic Achievement in Teaching Science, Math and Persian of Fifth Grade Elementary School Students. *Journal of Social Issues&Humanities*, 1(5), 119-125.
35. Marshall, M. A., & Brown, J. D. (2004). Expectations and Realizations: The Role of Expectancies in Achievement Settings. *Motivation & Emotion*, 28 (4), 347- 361.
36. Martin, L. E., Stenmark, C. K., Theil, C. E., Antes, A. L., Mumford, M. D., Connelly, S., & Devenport, L. D. (2011). The Influence of Temporal Orientation and Affective Frame on Use od Ethical Decision- Making Strategies. *Ethics & Bevaviour*, 21 (2), 127- 146.
37. Martinsone K., Miltuze., Voita D., Čukurs E., Mihailova S., Damberga I., Biseniec I., Hofmane A. Psiholoģija 1. Rīga: Zvaigzne ABC, 2015. 198 – 211. lpp.
38. Murray H.A. Explorations in personality. – New York: Oxford University press, 1938. – 193 p.
39. Nurmi, J. E. (1991). How do adolescents see their furute? A review of the development of future orientation and planing. *Developmental Review*, 11, 1- 59.
40. Nurmi, J. E. (2005). Thinking About and Acting Upon the Future: Development of Future Orientation Across the Life Span. In A. Strathman, J. Joireman (Ed.), *Understanding Behaviour in the Context of Time*(pp. 31- 57). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
41. Oettingen, G., & Mayer, D. (2002). The motivating funktion about the future: Expectations versus fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1198- 1212.
42. Ohizu EC, Okoiye OE. (2014)“Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Achievment Motivation and Work - Value Orientation as Predictors of Career Commitment of

- Bank Workers in Imo State". *ISOR Journal of Business and Management*, 16(11), 55-62.
43. Oyserman, D. & Marcus, H. (1990). Possible selves and delinquency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 112- 125.
44. Praude V., Beļčikovs J., Menedžments: Teorija un prakse – Rīga: Vaidelote, 1996. - 302. lpp.
45. Peetsma, T. D. (2000). Future Time Perspective as a Predictor of School investment. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 44 (2), 177- 192.
46. Porter L. W., Lawler E.E. *Managerial Attitudes and Performance* . – Homewood: Irwin, 1968. – 85 p.
47. Praude V., Beļčikovs J., Menedžments: Teorija un prakse – Rīga: Vaidelote, 1996. - 302. lpp.
48. Raghunathan, R., & Trope, Y. (2002). Walking the tightrope between feeling good and being accurate. Mood as a resource in processing persuasive messages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83 (3), 510- 525.
49. Renģe V., Mūsdienu organizāciju psiholoģija – Rīga: Zvaigzne ABC, 2007. – 35. lpp.
50. Revelle W., Michaels EJ. (1976). The Theory of Achievement Motivation Revisited: The Implications of Inertial Tendencies. *Psychological Review*, 83 (5), 394-404.
51. Ruperte I., Uzņēmuma vadīšana – Rīga: Jumava, 2010. – 134. lpp.
52. Sagar, S. S., & Stoeber, J. (2009). Perfectionism, Fear or Failure, and Affective Responses to Success and Failure: The Central Role of Fear of Experiencing Shame and Emparrassment. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 31, 602- 627.
53. Salami, SO., (2008). Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial workers. *Anthropologist*, 10 (1), 31-38.
54. Seginer, R. (2009). *Future orientation. Developmental and Ecological Perspectives*. USA: Springer.
55. Seginer, R., & Mahajna, S. (2004). How the Future Orientation of Traditional Israeli Palestinian Girls Links Beliefs about Women's Roles and Academic Achievement. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 122- 135.
56. Seginer, R., & Shoyer, S. (2012). How mothers affect adolescents' future orientation: A two- source analysis. *Japanese Psychological Research*, 54 (3), 310- 320.
57. Seginer, R., Vermulst, A., & Shoyer, S. (2004). The indirect link between perceived parenting and adolescent future orientation: A multiple- step model. *International Journal of Behaviour Development*, 28 (4), 365- 378.

58. Senko, C., & Hulleman, C. S. (2013). The Role of Goal Attainment Expectancies in Achievement Goal Pursuit. *Journal of Educational Psychology*, 105 (2), 504- 521.
59. Shaffer, D. R. (2009). *Social and Personality Development*. USA: Wadsworth.
60. Sikhwary, Td. (2014). A Study of the Relationship between Motivation, Self-concept and Academic Achievement of Students at a University in Limpopo Province, South Africa. *International Journal of Science Education*, 6 (1), 19-25.
61. Specter, M. H., & Ferrari, J. R. (2000). Time Orientations of Procrastinators: Focusing on the Past, Present, or Future. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 15, 197-202.
62. Spieker, C. J., & Hinsz, V. B. (2004). Repeated success and failure influences on self-efficacy and personal goals. *Social behaviour and personality*, 32 (2), 191- 198.
63. Svence G., Pieaugušo psiholoģija – Rīga: Raka, 2003. – 101. lpp.
64. Unierzyski P. (2003). Level of Achievement Motivation of Young Tennis Players and Their Future Progress. *Journal of Sports and Science and Medicine*, 2, 184-186.
65. Vishwavidyalaya GK. Achievement motivation, emotional intelligence and job satisfaction predicting organisational commitment among university teachers. (2014). *International Business Review*. <http://www.researchgate.net/publication/260790673>
66. You, S., Ho, H. Z., & Hong, S. (2011). Longitudinal Effects of Perceived Control on Academic Achievement. *The Journal of Educational Research*, 104 (4), 253- 266.
67. Wernimont P.F. Intrinsic and extrinsic factors in job satisfaction. // *Journal of Applied Psychology*, Volume 50, Issue 1, 1966, 50 p.

Bakalaura darbs „**Orientācija uz nākotni un sasniegumu motivācija**” 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: Andris Litiņš _____
(personiskais paraksts)

Rekomendēju/ nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājs: Dr. psych., asociētais profesors Aleksandrs Koļesovs

(personiskais paraksts, datums)

Recenzents: _____
(ieņemamais amats, vārds, uzvārds, personiskais paraksts, datums)

Darbs iesniegts Psiholoģijas nodaļā _____
(datums)

Dekāna pilnvarotā persona: vecākā lietvede Ruta Trautmane _____
(personiskais paraksts)

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē 28.01.2016.,*prot.*
Nr. _____

Komisijas sekretāre: docente, Dr. psihol. Inga Skreitule – Pikše _____
(personiskais paraksts)