

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
BIZNESA, VADĪBAS UN EKONOMIKAS FAKULTĀTE
VADĪBZINĀTNES NODAĻA

**PSIHOEMOCIONĀLIE DARBA VIDES FAKTORI UN TO
IDENTIFICĒŠANA**

Psychoemotional workplace factors and their identification

MAGISTRA DARBS

Sabiedrības vadība maģistra studiju programma

Autors: **Kristīne Stare**

Studenta apliecības Nr.: ks16132

Darba vadītājs: prof. Inesa Vorončuka

RĪGA 2018

Anotācija

Maģistra darba „Psihoemocionālie darba vides faktori un to identificēšana” mērķis ir noskaidrot raksturīgākos psihoemocionālos darba vides faktoros administratīvajā tiesā, kā arī, pamatojoties uz pētījuma rezultātiem, piedāvāt piemērotākos risinājumus raksturīgāko stresa faktoru novēršanai un prevencijai. Maģistra darba rezultātā secināts, ka administratīvās tiesas darbinieki ir pakļauti psihoemocionālajiem darba vides faktoriem un to novēršanai nepieciešams izstrādāt attiecīgos prevencijas pasākumus.

Darba pirmajā daļā veikta psihoemocionālo darba vides faktoru analīze.

Otrajā daļā analizētas darba stresa izraisīto faktoru novēršanas iespējas un stresa vadīšana.

Trešajā daļā ir veikta darbinieku aptaujas rezultātu analīze.

Darbs sastāv no 96 lapām ar tajā iekļautām 17 tabulām un 18 attēliem, 105 literatūras avotiem un 2 pielikumiem.

Atslēgvārdi: psihoemocionālie faktori, darba stress, darba vide.

Annotation

The objective of the Master's Paper "Psychoemotional workplace factors and their identification" is to find out the most specific psycho-emotional factors of the working environment in the administrative court, as well as to offer the most appropriate solutions for the prevention and prevention of the most common stress factors based on the results of the research. As a result of the master's thesis, it is concluded that the employees of the administrative court are subjected to psycho-emotional factors of the working environment and prevention of them, it is necessary to develop appropriate preventive measures.

In the first chapter of the work, analysis of the psycho-emotional factors of the work environment was carried out. The second chapter deals with analysis of prevention options of factors caused by work stress and stress management. The third part analyzes the results of the survey of employees.

The work consists of 96 pages with 17 tables and 18 illustrations, 105 literature sources and 2 appendices.

Keywords: psychoemotional factors, work stress, working environment.

SATURA RĀDĪTĀJS

IEVADS	5
1. PSIHOEMOCIONĀLIE DARBA VIDES FAKTORI	7
1.1. Jēdzienu stress un izdegšanas sindroms definīcijas un veidi.....	8
1.2. Darba drošības un veselības aizsardzības tiesiskais regulējums	12
1.3. Biežākie darbinieku stresa cēloņi	17
1.4. Stresa sekas.....	34
2. PSIHOEMOCIONĀLO DARBA VIDES RISKU NOVĒRŠANA.....	43
2.1. Administratīvās tiesas darba specifika	47
2.2. Stresa faktoru prevencija un novēršana	48
2.3. Stresa vadīšana	61
3. PSIHOEMOCIONĀLĀ DARBA VIDE PUBLISKĀS PĀRVALDES IESTĀDĒ.....	68
3.1. Respondentu raksturojums	69
3.2. Darbinieku aptaujas rezultātu analīze.....	72
3.2.1. Psihoemocionālie darba vides faktori tiesā	78
Secinājumi	88
Priekšlikumi.....	89
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI.....	90
PIELIKUMI.....	98
1. Pielikums Psihosociālie arodslimību izraisītājfaktori.....	98
2. Pielikums Aptaujas anketa darba stresa izraisītāju noteikšanai.....	101

IEVADS

Stress darba vietā jeb psihoemocionālie faktori ir problēma, kurai tiek pievērsta arvien lielāka uzmanība. Arvien vairāk nodarbināto ne tikai Latvijā, bet visā pasaulē saskaras ar šo problēmu savās darba vietās. Daudz diskutēts par stresa atstātu ietekmi uz darbiniekiem visdažādākajās nozarēs. Stress darbā ir viena no galvenajām darba drošības un veselības aizsardzības problēmām Eiropā. Tie būtiski ietekmē ne tikai personu veselību, bet arī organizāciju un valstu ekonomiku un labklājību.

Pasaulē ir veikti daudz pētījumi par šo problēmu, bet Latvijā tai pastiprinātāk sāka pievērsta uzmanība pēdējos desmit gados, tomēr ne pietiekoši. Joprojām, lielākā daļa sabiedrības neizprot psihoemocionālo darba vides risku nozīmību un ietekmi uz cilvēku veselību un labklājību. Trūkst informācijas par psiholoģiskās vardarbības novēršanu.

Laikmetā, kad notiek strauja informācijas tehnoloģiju attīstība, darbiniekiem ātri un veiksmīgi jāspēj adaptēties jaunos darba apstākļos un jāpieņem jauni izaicinājumi, tam ir nepieciešamas regulāras apmācības, harmoniska un sakārtota darba vide, labas nodarbināto savstarpējās attiecības un laba darbinieku veselība. Pētījums raksturīgāko psihoemocionālo darba vides faktoru noteikšanai tika veikts pie tiesu varas atzara piederošā iestādē - administratīvajā tiesā. Tiesas darbinieki strādā birojā, kas no darba aizsardzības viedokļa nav uzskatāms par īpašu bīstamu faktoru, tomēr ir būtiski izvērtēt psihoemocionālos darba vides faktorus un samazināt darbinieku veselību apdraudošos riskus.

Lielākā problēma ir šo psihoemeocionālo riska faktoru identificēšana kā arī uzņēmumu un iestāžu vadītāju apziņa, ka stress, psihoemocionālā pārslodze, konflikti ar kolēģiem, neskaidri darba pienākumi un daudzi citi iemesli darba vietā ir iemesls neparedzētiem izdevumiem un kavē uzņēmumu un iestāžu mērķu sasniegšanu.

Psihoemocionālo riska faktoru prevencija pārsvarā ir atkarīga no darba vides organizācijas. Nogurums un pārslodze darbā ļoti bieži ir saistīts ar darba organizāciju, tādēļ darba devējiem būtu jāpārvērtē, vai tiek atvēlēts laiks pārtraukumam darba laikā, vai darba slodze ir sabalansēta ar darbinieku privāto dzīvi un nerada fiziskas un emocionālas izdegšanas risku.

Maģistra darba mērķis ir noskaidrot raksturīgākos psihoemocionālos darba vides faktorus administratīvajā tiesā, kā arī, pamatojoties uz pētījuma rezultātiem piedāvāt risinājumus darba vides uzlabošanā.

Mērķa sasniegšanai veicamie uzdevumi:

- ✓ Raksturot psihoemocionālos darba vides faktoros un to ietekmi uz darbinieku darba stresu;
- ✓ Noskaidrot vai psihoemocionālajiem darba vides faktoriem ir pakļauti publiskās pārvaldes darbinieki;
- ✓ Izanalizēt, vai administratīvās tiesas darbiniekiem tiek nodrošinātas pietiekošas apmācības pilnvērtīgai un kvalitatīvai darba uzdevumu veikšanai;
- ✓ Veikt administratīvās tiesas darbinieku aptauju ar mērķi noskaidrot raksturīgākos darba stresa izraisītājus;
- ✓ Izdarīt secinājumus un izstrādāt priekšlikumus administratīvās tiesas darbinieku darba vides uzlabošanai

ir par stresu darbā veikto pētījumu un speciālās literatūras analīze kā arī iestādes darbinieku aptaujas veikšana un rezultātu izanalizēšana.

Maģistra darbs sastāv no trīs nodaļām, kurās tiek aplūkoti biežākie darbinieku stresa cēloņi un to radītās sekas, pasākumi psihoemocionālo darba vides risku novēršanai un to nozīmība. Trešajā nodaļā tiek analizēti darbinieku aptaujas rezultāti.

Izvirzītā darba mērķa sasniegšanai **izmantotās pētīšanas metodes**: zinātniskās literatūras analīze, kā arī empīriskā pētījuma metode – anketēšana. Darbinieku anketēšana tika veikta laika periodā no 2018.gada 23.aprīļa līdz 3.maijam.

Maģistra darba veiktā analīze un pētījums pamatojas uz dažādiem ārvalstu un Latvijā veiktajiem zinātniskajiem pētījumiem, speciālo literatūru, LR normatīvajiem aktiem, internetā pieejamiem materiāliem.

Darba nobeigumā ir apkopoti secinājumi par psihoemocionālajiem darba faktoriem tiesā un izteikti priekšlikumi to novēršanai.

1. PSIHOEMOCIONĀLIE DARBA VIDES FAKTORI

Literatūrā par stresa izraisītājiem pārsvarā tiek lietoti tādi jēdzieni kā “psihoemocionālie” vai “psihosociālie” faktori. Psihosociālo faktoru gadījumā uzsvars ir uz tiem cēloņiem, kuri saistīti ar attiecībām starp nodarbinātajiem, savukārt psihoemocionālie riska faktori vairāk tiek attiecināti uz iedarbības veidu tiem stresa izraisītājiem, kuri rada emocionālas reakcijas. Pētot pieejamo literatūru, secināms, ka šie jēdzieni tiek lietoti bez īpašas iedziļināšanās, tādēļ šajā pētījumā autore izvēlējās lietot jēdzienu “psihoemocionālie riska faktori”, jo jebkurš stresa izraisītājs cilvēkos rada arī emocionālu reakciju.

Psihoemocionālie riska faktori ir vieni no izplatītākajiem riska faktoriem, ar kuriem savās darba vietās saskaras arvien vairāk nodarbināto. Jēdziens “psihoemocionālie riska faktori” raksturo ļoti plašu dažādu faktoru un situāciju kopumu, kas spēj nodarbinātajiem radīt psiholoģisku, sociālu un fizisku kaitējumu. Šie faktori rada spriedzi darbā, ko var radīt nedrošība par darbu, laika trūkums, neskaidri darba pienākumi, pārslodze, darbs naktīs, virsstundu darbs, konflikti, psiholoģiskā vai fiziskā vardarbība vai tās draudi, sliktas attiecības ar darba devēju vai kolēģiem, t.sk. mobings, bosings u.c..

Psihoemocionālie darba vides riska faktori ir viena no darba vides risku grupām. Darba drošības un vides veselības institūta vadlīnijās “Par darba vides iekšējo uzraudzību” bez šiem faktoriem kā svarīgākās tiek minētas šādas faktoru grupas:

- ķīmiskās vielas, t.sk. putekļi;
- fizikālie faktori;
- bioloģiskie faktori;
- mehāniskie faktori;
- ergonomiskie faktori;¹

Pie darba vides risku novērtēšanas psihoemocionālie faktori jāņem vērā, jo arī tie tikpat apdraud nodarbināto drošību un veselību un var izraisīt nelaimes gadījumus darbā. Ministru kabineta 06.11.2006.noteikumos Nr.908 “Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība”² ir detalizēti uzskaitīti psihosociālie arodslimību izraisošie faktori (skat. 1.pielikumu).

Stress cilvēku dzīvē ir nemitīgā klātbūtnē, neatkarīgi no tā, kā to analizē. Šī ikdienas realitāte rada spriedzes un diskomforta stāvokli, izraisot būtiskas fiziskās un garīgās veselības izmaiņas. Mēs katru dienu satiekam cilvēkus, kuri jūtas pārstrādājušies ir neapmierināti un nejutas pietiekoši novērtēti.

¹Par darba vides iekšējo uzraudzību, Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts, 2011, pieejams: http://stradavesels.lv/Uploads/2014/07/10/83_2011_Vadlinijas_iekseja_uzraudziba.pdf

² MK 06.11.2006.noteikumi Nr.908 “Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība”, pieejami: www.likumi.lv

Darba vide lielākajā daļā Eiropas Savienības dalībvalstu ir mainījies no tādas, kas vērsta uz ražošanu, uz tādu, kas ir orientēta uz pakalpojumu sniegšanu. Tehnoloģiju sasniegumi un globalizācija ir veicinājuši šīs izmaiņas un ieviesuši arī jaunus riskus un apdraudējumus darba vietā. Starptautiskā darba organizācija 2010.gadā izcēla dažus "jaunos" riskus: jaunas tendences (lielāka darba slodze, slikti darba apstākļi, darbavietas "ēnu" ekonomikā); palielināts spiediens, lai apmierinātu modernās darba dzīves vajadzības, vecuma profilu maiņa, jaunas tehnoloģijas un ražošanas procesi, piemēram, nanotehnoloģija, biotehnoloģija. Daži specifiskie riski un to potenciālie rezultāti ietver iedarbība uz ķīmiskām vielām - var izraisīt vēzi, apdraudēt reproduktivitāti un negatīvi ietekmēt nervu, imūnās vai hormonālās sistēmas. Starptautiskā darba organizācija arī norāda, ka darba struktūru un organizāciju pārstrukturēšana ir radījusi grūtības sasniegt veselīgu darba un privātās dzīves līdzsvaru, kas varētu ietekmēt darbinieku garīgo veselību (piemēram, ar darbu saistītu stresu, depresiju un trauksmi).³

Kā norāda organizācija, tad arī darba stress un psihoemocionālie faktori ir nopietni darba vides riski, kas ietekmē darbinieku veselību, produktivitāti, organizāciju labklājību un šo risku radīto izmaksu apjomu.

1.1. Jēdzienu stress un izdegšanas sindroms definīcijas un veidi

Pirmos pētījumus par stresa ietekmi veica kanādiešu zinātnieks Selje (Hans Selye). Pirmais viņa zinātniskais darbs par stresu – "Sindroms, ko izsauc dažādi kaitīgi faktori" – tika publicēts 1936.gadā. Selje jēdzienu "stress" definēja kā organisma nespecifisku reakciju uz veselībai bīstamu situāciju.

Savukārt, apmierinātību ar darbu sāka pētīt 20.gadsimta pirmajā pusē. Plašāku ieskatu apmierinātības ar darbu vēsturiskajos pirmsākumos sniedza Džeisons Holovejs (Jason Holovej). Pētījumi šajā jomā aizsākās 1944.gadā. Toreiz to iemesls bija padarīt labākus monotonos manufaktūras darba apstākļus, kā arī uzlabot darba produktivitāti. Vienlaicīgi ar šiem pētījumiem radās arī motivācijas teorijas, jo apmierinātība ar darbu ir cieši saistīta ar nodarbināto motivāciju.⁴

Angļu profesors Terijs Lokers (Terry Looker, 2009) stresu definē kā organisma reakciju uz pārmaiņām, kas notikušas mūsu vidē, savukārt, rumāņu psihologs Pols Popessku Neveanu (Paul Popessku Neveanu, 1978) stresu definē kā individuālas reakcijas un mijiedarbības rezultātu starp vides prasībām no vienas puses un indivīda resursiem, spējām un iespējām no

³Schneider E., Hauke A., Koppisch D., Reinert D., New risks and trends in the safety and health of women at work, *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)*, ISSN: 1831-9343, 2013

⁴Garleja R., Vidnere M., *Psiholoģijas un sociālās uzvedības aspekti ekonomikā*, IU "RAKA", 2000, 243 lpp

otras puses. Stress ir organisma emocionālā reakcija uz dažādiem nelabvēlīgiem ārējiem faktoriem, kurus dēvē par stresu radošiem riska faktoriem vai iekšējiem faktoriem. ⁵

1.1.tabula

Jēdziena “stress” biežāk izmantotās definīcijas

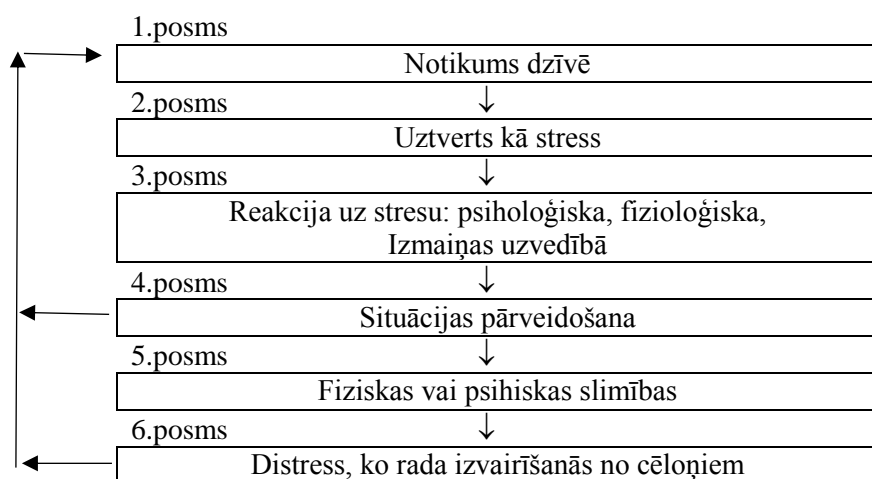
Autors	Definīcija	Galvenās pazīmes
H.Selye (1972)	Stress ir nespecifiska organisma reakcija uz ikvienu organismam izvērztu prasību.	organisma reakcija uz pārmaiņām
T.Loker (2009)	Stress ir organisma reakcija uz pārmaiņām, kas notikušas mūsu vidē.	organisma reakcija uz pārmaiņām
P.Popescu Neveanu (1978)	Stresu definē divējādi: a) tā ir situācija, stimul, kas rada spriedzi ķermenim b) organisma stāvoklis, kad notiek visu savu resursu aktivizēšana, lai tiktu galā ar spēcīgām emocijām. Stress ir individuālas reakcijas un mijiedarbības rezultāts starp vides prasībām no vienas puses un indivīda resursiem, spējām un iespējām no otras puses.	Situācija, un organisma reakcija uz izmaiņām
T.Cox (1985)	Stress ir ikviena ietekme, kas izjauc organisma dabīgo līdzsvaru. Izmaiņas organismā ietver gan fiziskus ievainojumus, gan dažāda veida slimības, gan emocionālus traucējumus.	organisma reakcija uz pārmaiņām
C.Lazarus (1980)	Stress rodas tikai tad, ja rodas tādi apstākļi, kurus organismam ir grūti pārvarēt.	organisma reakcija uz pārmaiņām
R.S.Lazarus, S.Folkman (1984)	Stress rodas no nelīdzsvarotības starp vajadzībām un resursiem.	organisma reakcija uz pārmaiņām
S. Palmer (1989)	Stress ir indivīda psiholoģiskā, fizioloģiskā un uzvedības reakcija, ja tiek uztverts līdzsvara trūkumu starp viņiem izvērztajām prasībām un spēju izpildīt šīs prasības, kas laika gaitā noved pie sliktas veselības.	organisma reakcija uz pārmaiņām

Avots: Autores veidota pēc analizētajiem literatūras avotiem

Analizējot dažādu autoru definīcijas (skat.1.1.tabulu), secināms, ka stress – tā ir nespēja tikt galā ar sarežģītiem apstākļiem un situācijām. Stresu var raksturot kā garīgu, morālu vai fizisku pārslodzi, kurā nokļūst indivīds, ja no viņa prasītais draud pārsniegt viņa spēju robežas.

⁵ Guita-Alexandru I., Stress management for optimization of organizational activity, *Romanian Journal of Military Medicine*, No. 1-2/2014, p13-17

Kā min Ž.Roja (2016), tad parasti darba vidē šāda situācija rodas, kad darbinieks vairs nespēj veikt savus darba pienākumus, piemēram, ja ir pārāk liels darba apjoms, kuru nevar paveikt noteiktā laikā kā arī, ja darbinieks neveiksmīgi cenšas adaptēties jaunajā vidē, kontrolēt sevi, pasauli un tuvāko nākotni.⁶ Tomēr, kā galvenais stresa aspekts tiek minēta trauksme jeb jūtu izpausme, ko raksturo nekonkrēts un izvērsts satraukums. Trauksme var izraisīt lielas pārmaiņas cilvēka psiholoģijā, kas parasti izpaužas nedrošības un briesmu sajūtā, bailēs no draudiem, kas varētu īstenoties nākotnē, ciešanās un bezspēcībā gaidāmu, bet nenoteiktu briesmu priekšā.



1.1. Attēls Stresa modelis (Palmer S. 2002, 2007)

Avots: Roja Ž., Roja I., Kaļķis H., *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016

Ka redzams 1.1. attēlā, Lielbritānijas pētnieka un profesora Stīvena Palmera stresa modelī stress attēlots sešos atsevišķos posmos, kas seko viens otram kāda stresu izraisoša notikuma rezultātā.

Īslaicīgs stress var būt arī pozitīvs jeb *eistress*, jo raksturo organisma adaptīvo spēju pastiprināšanos, kuras vērstas uz veselības saglabāšanu un mobilizē darbam un aktīvai rīcībai. Tomēr, kad tas kļūst ilgstošs, pastāvīgs un intensīvs, tad iestājas negatīvs stress jeb *distress*.⁷ Arī pētījumos vadītāji atzīst, ka zināms spiediens darbā ir nepieciešams kā stimuls, lai radītu labākus rezultātus, tomēr pārmērīgs spiediens darbā var izraisīt stresu, kas ne tikai kaitē darbinieku veselībai, bet arī negatīvi ietekmē produktivitāti. Jo lielāks stresa līmenis, jo zemāks ir darba ražīgums.⁸

⁶ Roja Ž., Roja I., Kaļķis H., *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016, 10 lpp.

⁷ Ozoliņa Nucho A., Vidnere M., *Stress: tā pārvarēšana un profilakse*, Apgāds Biznesa Partneri, Rīga, 2004, 20 lpp.

⁸ Kulvinskiene, V.R., Apčelauskaitē G., Insurance intermediaries work-related stress: connections with labour productivity, *EKONOMIKA* 2014 Vol. 93(1), ISSN 1392-1258

Emocionāli kaitīgu darba vidi raksturo pastāvīga personāla mainība, darba vidē iztrūkst stresa vadības un prevencijas pasākumi psiholoģiskā terora novēršanai.

Stāvokli, kas ir ļoti līdzīgs stresam apzīmē ar terminu *burn out* (latviski “pārdegt”, “izdegt”). Analizētajos avotos izdegšanas sindroms tiek minēts kā stresa paveids, ko piedzīvo nodarbinātie, kas strādā saskarsmē ar citiem cilvēkiem. Terminu “izdegšanas sindroms” 1973. gadā ieviesa amerikāņu psihologs Herberts Freidenbergs, un tas nozīmē savu vajadzību pamešanu novārtā, sevi piesaistot un veltot kādai idejai, strādājot pārāk smagi un intensīvi, ar ļoti lielu atdevi, jūtot iekšēju, kā arī administrācijas spiedienu. Izdegšanas sindroms ir cilvēka fizisko un intelektuālo resursu pilnīgs izsīkums, kura iemesls var būt pārmērīga piepūle, vēlme sasniegt neiespējamus ar darbu saistītus mērķus.

Kā secināts pētījumos, izdegšana izraisa bezmiegu, sirds un asinsvadu slimības, muskuļu un skeleta slimības, depresijas simptomus, psihotropo vielu un antidepresantu lietošanu, neapmierinātību un darba kavēšanu.⁹

Izdegšanas sindroms ir daudzdimensionāls, un tam izšķir trīs stadijas:

1) emocionāls izsīkums – tiek aplūkots kā galvenā profesionālās izdegšanas sastāvdaļa, kuru raksturo emocionāla pārslodze, tukšuma izjūta, personīgo emocionālo resursu izsīkums. Cilvēks nespēj justies tāpat kā agrāk, un to raksturo nogurums, novājināšanās un enerģijas zudums, parādās pirmie depresijas simptomi, īpaši smagos gadījumos vērojams emocionālais sabrukums;

2) depersonalizācija – ietver sevī bezjūtīgu, vēsu, cinisku attieksmi pret citiem cilvēkiem (klientiem, kolēģiem, vadību), kā arī nespēju pieļaut kompromisus savā darbā; kontaktēšanās kļūst bezpersoniska un formāla;

3) reducēti personīgie panākumi – parādās kā darba kompetences izjūtas pazemināšanās, neapmierinātība ar sevi, niecības izjūta, savu iespēju ierobežotības apziņa, negatīva sevis uztvere no profesionālā viedokļa.

Izdegšanas sindroms biežāk novērojams tiem nodarbinātajiem, kuriem ir pastāvīga saskarsme ar cilvēkiem un emocionāli saspringtām situācijām: ārsti, medmāsas, sociālie darbinieki, farmaceiti, skolotāji, psihologi u. c..¹⁰

Izdegšanas sindromam tiek minēti divi primārie cēloņi – viens ir balstīts uz nodarbinātā individuālajām īpašībām, bet otrs – uz darba specifiku. Izdegšanas sindroma būtiskākā pazīme

⁹ Salvagioni D.A.J., Melanda F.N., Mesas A.E., Gonzalez A.D., Gabani F.L., Andrade S.M., Physical, psychological and occupational onsequences of job burnout:A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE* 12(10): e0185781, 2017, p1-29

¹⁰ Roja Ž., Roja I., Kaļķis H., *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016, 21. lpp.

ir iztukšotības izjūta, kas ir gan fiziska, gan emocionāla. Izdegšana ir depresijas forma un kā tiek secināts pētījumos, tad sabiedrības veselības politikas uzmanības centrā, kas veltīta izdegšanas novēršanai, nevajadzētu sašaurināt līdz trim sindroma definīcijas sastāvdaļām, bet apsvērt tās depresīvo būtību.¹¹

Intensīva tirgus konkurence, arvien pieaugošās vajadzības, tehnoloģijas paātrinātā attīstība utt. ir izraisījušas pārmaiņas iepriekšējos "darba apstākļos" uzliekot smagu papildu slodzi darbinieku resursiem, kas prasa pārmērīgu elastību, palielinātu atbildību, pastāvīgu vajadzību mācīties un nepārtraukti pārorientēties profesionāli. Visas šīs prasības un nedrošība darbā sapludina kopā plānās līnijas, kas nošķir profesionālo jomu un privāto dzīvi.¹²

Nodarbināto riska grupas, kuras īpaši pakļautas riskam "izdegt" ir nodarbinātie, kuri maina darbu – sāk darbu jaunā darba vietā, kuru darbs ir saistīts ar darbu maiņu, nodarbinātie, kuru darbs saistīts ar augstu atbildības pakāpi, bet zemu tā morālo un materiālo novērtējumu un autoritāti.¹³

Izdegšana lielākoties ir saistīta ar hronisku stresu un emocionālu pārslodzi, kas rodas situācijās, kad darbiniekam izvirzītās prasības pārsniedz iekšējos resursus, kas spētu ar tām tikt galā.

1.2. Darba drošības un veselības aizsardzības tiesiskais regulējums

Labklājības ministrijai ir primārā atbildība par darba drošību un veselības aizsardzību, un tā nodrošina darba drošības un veselības aizsardzības stratēģisko ietvaru Latvijā. Ministrijas atbildībā ir formulēt valsts politiku darba aizsardzības jomā un koordinēt tās īstenošanu.

Veselības ministrijai arī ir nozīmīga loma darba drošības un veselības aizsardzībā. Veselības ministrija ir atbildīga par veselības aprūpes nodrošināšanu, tostarp par darbinieku rehabilitāciju. Konkrētākas pilnvaras ir deleģētas pakļautībā esošajam Latvijas Nacionālajam veselības dienestam.

Valsts Darba Inspekcija (turpmāk - VDI) uzrauga atbilstību Darba aizsardzības likumam un Darba likumam. Arī pārbaudes par minimālajiem standartiem darba vietā veic VDI reģionālie biroji. Valsts Darba inspekcijas tiesiskais statuss, funkcijas, uzdevumi un darbības procedūras ir noteikti Valsts Darba inspekcijas likumā.

¹¹ Bianchi, R., Schonfeld, I.S., Laurent, E., Is it time to consider the "burnout syndrome" a distinct illness?, *Front. Public Health*, 2015, 3:158.

¹² Ahola, K. Occupational burnout and health. (People and work research reports, 81), *Helsinki, Finland: Finnish Institute of Occupational Health*, 2007, p. 119

¹³ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, *Psihosociālā darba vide*, 2010, 24 lpp.

Valsts Sociālās Apdrošināšanas Aģentūra ir iestāde, kas atbildīga par pensiju sistēmas jautājumu risināšanu, tostarp invaliditātes pensijām, kā arī ir atbildīga par obligātās apdrošināšanas organizēšanu attiecībā uz nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.

Vēl jāmin Darba drošības un vides veselības institūts, kas ir Rīgas Stradiņa universitātes pārraudzībā esoša zinātniska iestāde. Institūta darbības virzieni saistīti ar darba vides apstākļu, arodslimību agrīnās diagnostikas izpēti un strādājošo veselības stāvokļa, darbaspēju un dzīves kvalitātes uzlabošanu.¹⁴

Kā pats pirmais normatīvais akts attiecībā uz personas drošību ir Latvijas Republikas Satversme. Saskaņā ar Satversmes 94.panta pirmo teikumu ikvienam ir tiesības uz brīvību un personas neaizskaramību.¹⁵ Šīs tiesības persona var īstenot dzīvē tieši – bez papildu likumu vai normatīvu skaidrojumu esības.

Tiesības uz personas neaizskaramību ir atsevišķa garantija no tiesībām uz brīvību un ir piemērojamas attiecībā uz valsts pienākumu nodrošināt vispārējo drošību valstī, kā arī konkrētās personas drošību no trešo personu draudiem vai uzbrukumiem. Tiesības uz personas neaizskaramību attiecināmas arī uz darba tiesiskajām attiecībām.¹⁶

Arī ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 3.pants noteic: „Katram cilvēkam ir tiesības uz dzīvību, brīvību un personas neaizskaramību”.¹⁷

Par darba aizsardzības sistēmas juridisko pamatu Latvijā kalpo 2001.gada 20.jūnijā pieņemtais Darba aizsardzības likums, kurš ir stājies spēkā ar 2002.gada 1.janvāri.¹⁸ Darba aizsardzības likums pārņem ES Pamatdirektīvas 89/391 darba aizsardzības jomā prasības un principus. Galvenais Darba aizsardzības likuma mērķis ir garantēt un uzlabot darbinieku drošību un veselības aizsardzību, nosakot darba devēju, darbinieku un viņu pārstāvju, kā arī valsts iestāžu pienākumus, tiesības un savstarpējās attiecības darba aizsardzības jomā. Latvijā nav īpašu tiesību aktu par psihosociālajiem riskiem. Tomēr vispārējās darba aizsardzības normas attiecībā uz riska novērtējumu, apstiprinātiem darba aizsardzības pasākumiem, obligāto darba aizsardzības sistēmu ir vērstas uz psihosociālo risku samazināšanu darbā.

Kā nozīmīgākais darba tiesību avots Latvijā ir Darba likums, spēkā kopš 2002.gada 1.jūnija.¹⁹ Darba likums ir galvenais tiesību akts nodarbinātībai un darba tirgum. Darba likums ietver konkrētus noteikumus attiecībā uz darba drošību un veselības aizsardzību, piemēram, tajā

¹⁴ Darba drošības un vides veselības institūts (DDVVI), pieejams: <https://www.rsu.lv/ddvvi>

¹⁵ Latvijas Republikas Satversme, 1922., ar 31.05.2016. grozījumiem, kas stājās spēkā 14.06.2016.

¹⁶ Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2012.gada 23.novembra spriedums lietā Nr.SKA150/2012

¹⁷ ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija <http://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/tiesibu-akti/ano-dokumenti/ano-vispareja-cilvektiesibu-deklaracija>

¹⁸ Darba aizsardzības likums, pieņemts 20.06.2001, stājies spēkā 01.01.2002.

¹⁹ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001., ar 27.07.2017.grozījumiem, kas st.sp.02.08.2017.

veselīgi darba apstākļi ir noteikti kā vienlīdzīgu tiesību princips; ir noteikti darbinieku pārstāvju pienākumi un tiesības; risināti veselības pārbaužu, jutīgu darbinieku un pārtraukumu darba laikā jautājumi. Darba likumā ir transponēta arī ES Direktīva 2000/78/EK (kopēja sistēma vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju), kas aptver vecumu un invaliditāti. Saskaņā ar Darba likuma 28.panta otro daļu darba devēja viens no pienākumiem, ko tas uzņemas ar darba līguma noslēgšanu, ir nodrošināt darbiniekam taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.²⁰ Darba likuma 7.pants paredz vienlīdzīgu tiesību principu.

Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2016.–2020.gadam izstrādātas ar mērķi nodrošināt drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi un tādejādi veicināt kvalitatīvu darba vietu veidošanu un nodarbināto darba mūža pagarināšanos, līdz ar to valsts un uzņēmumu ekonomiskā stāvokļa uzlabošanu un visas sabiedrības labklājības līmeņa paaugstināšanos.²¹

Viena no būtiskām identificētām problēmām ir zems sabiedrības informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem. Lai arī sabiedrības informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem kopumā ir audzis, tas vēl joprojām vērtējams kā nepietiekams. Kā galvenās riska grupas tiek atzīmētas jaunieši, iedzīvotāji ar zemu izglītības līmeni, kā arī iedzīvotāji, kas strādā mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos. Vēl viena būtiska problēma ir augstais nelaimes gadījumu skaits, nepienācīga darba aizsardzības prasību praktiska ieviešana uzņēmumos, augstais arodslimnieku, arodslimību un ar darbu saistīto slimību skaits. Darba aizsardzības pamatmērķis ir nodrošināt nodarbinātajiem pēc iespējas drošāku un veselībai nekaitīgāku darba vidi un Darba aizsardzības politikas pamatnostādņēs noteikti vairāki rīcības virzieni: sabiedrības informēšana; darba aizsardzības prasību efektīvas ieviešanas veicināšana; nodarbināto veselības aizsardzības veicināšana; darba aizsardzības jomas uzraudzība un kontrole; drošas darba vides nodrošināšana nestandarta nodarbinātības formu ietvaros, kā arī pašnodarbināto darbā. Šo virzienu īstenošanā īpašu uzmanību plānots pievērst aktuālajiem riska faktoriem, kam līdz šim nav tikusi pievērsta pietiekama uzmanība, piemēram, psihoemocionālie un ergonomiskie darba vides riska faktori, jaunu ķīmisko vielu izmantošana, u.c.²²

Savukārt, Darba aizsardzības jomas attīstības plāns 2016.-2018.gadam ir īstermiņa politikas plānošanas dokuments, kas izstrādāts, lai noteiktu konkrētus pasākumus Darba aizsardzības politikas pamatnostādņu 2016.-2020.gadam īstenošanai.²³ Plānā iekļautie

²⁰ Neimanis, J., Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti, *Jurista Vārds*, 2004 /Nr.40 (345), 1-2 lpp.

²¹ Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2016.–2020.gadam, pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/lm_190116_darba_aizsardz_polit_pamatnost_2016-2020.pdf

²² Turpat

²³ Darba aizsardzības jomas attīstības plāns 2016.-2018.gadam, pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/lm_260116_darba_aizsardz_jomas_att_plans_2016-2018.pdf

pasākumi atbilst Eiropas Savienības stratēģiskajam ietvaram par drošību un veselības aizsardzību darbā 2014. - 2020.gadam. Galvenie rīcības virzieni ir sabiedrības informēšana par darba aizsardzības jautājumiem, sevišķi par darba vides riska faktoriem; darba aizsardzības prasību efektīvas ieviešanas veicināšana nodrošinot atbalstu uzņēmumiem darba aizsardzības prasību ieviešanā; apmācību īstenošana; darba aizsardzības jomas uzraudzība un kontrole.²⁴

Arī Līguma par Eiropas Savienības darbību 151.pants noteic, ka ES un tās dalībvalstis par saviem mērķiem izvirza nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu [...] kā arī pienācīgu sociālo aizsardzību, dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, cilvēkresursu attīstību, kas vērsta uz pastāvīgi augstas nodarbinātības uzturēšanu un cīņu pret sociālo atstumtību., 153. un 156.pants noteic, dalībvalstu sadarbību un palīdzību rīcības koordinēšanā visās sociālās politikas jomās, un nepieciešamību uzlabot darba ņēmēju veselības aizsardzību un drošību.²⁵

Pamatdirektīva attiecībā uz veselības aizsardzību un drošību darbā (89/391/EEK) nosaka pamatnoteikumus darba drošības un veselības aizsardzības jomā, kā arī darba devēju pienākumu novērst kaitējumus, tostarp tos, kas izriet no emocionālās vardarbības.²⁶ Visas dalībvalstis ir ieviesušas šo direktīvu savos tiesību aktos. Saskaņā ar pamatdirektīvu, lai novērstu vai mazinātu emocionālo vardarbību, apspriežoties ar darbiniekiem un viņu pārstāvjiem, darba devējiem ir jācenšas novērst emocionālo vardarbību; novērtēt psihoemocionālos riskus; pieņemt atbilstošus pasākumus negatīvu seku novēršanai.

ES līmenī darbojas Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA), kas ir ES informācijas par darba drošību un veselības aizsardzību aģentūra, kuras misija ir izstrādāt, ievākt un sniegt uzticamu un būtisku informāciju, analīzi un rīkus, lai padziļinātu zināšanas, paaugstinātu informētību un apmainītos ar darba drošības un veselības aizsardzības informāciju un labu praksi, kas kalpos to vajadzībām, kuri nodarbojas ar darba drošību un veselības aizsardzību. Aģentūras vīzija ir būt par atzītu līderi, kas popularizē veselīgas un drošas darbavietas Eiropā, pamatojoties uz trīspusīgumu, iesaistīšanos un darba drošības un veselības aizsardzības risku novēršanas kultūras attīstību, lai nodrošinātu gudru, ilgtspējīgu, ražīgu un kompleksu ekonomiku.²⁷

²⁴ Darba aizsardzības jomas attīstības plāns 2016.-2018.gadam, pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/lm_260116_darba_aizsardz_jomas_att_plans_2016-2018.pdf

²⁵ Līgums par Eiropas Savienības darbību, *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, C202, 59. sēj., 07.06.2016, https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/oj_c_2016_202_full_lv_txt.pdf

²⁶ Padomes Direktīva par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, *Oficiālais Vēstnesis* L 183, 29/06/1989, pieejama <https://eur-lex.europa.eu/>

²⁷ Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras misija, <https://osha.europa.eu/lv/about-eu-osha/what-we-do/mission-and-vision>

Latvijā *EU-OSHA* oficiālais pārstāvis ir Valsts darba inspekcija, savukārt, informācijas apriti nodrošina Informācijas padome, kurā ietilpst darba drošības un nodarbināto veselības aizsardzības jomās kompetenti pārstāvji no Labklājības ministrijas, Valsts darba inspekcijas, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības, Latvijas Darba devēju konfederācijas, kā arī Darba drošības un vides veselības institūta.²⁸

Vēl nozīmīga loma darba drošības un veselības aizsardzības jomā ir arī sociālajam dialogam. Sociālais dialogs starp darba devējiem, valsti un arodbiedrībām ir demokrātiskas valsts uzbūves iezīme. Sociālais dialogs ir interešu līdzsvarošanas modelis, kas nodrošina sociālo stabilitāti, tas ir konsultāciju mehānisms, kurā piedalās valdība, darba devēji un arodbiedrības. Sociālā dialoga tiesiskos pamatus darba vietā starp arodbiedrībām un darba devējiem regulē Darba likums.²⁹ Latvijas Darba devēju konfederācija (turpmāk – LDDK) ir galvenais sociālais partneris, kas pārstāv darba devēju intereses un veic pārrunas to vārdā ar Saeimu, valdību un darbinieku konfederāciju. LDDK ir iesaistīta tiesību aktu un stratēģisko dokumentu sagatavošanā. Otrs nozīmīgākais sociālais partneris ir Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, kas ir lielākā nevalstiskā organizācija Latvijā, kura apvieno 21 dalīborganizāciju un kura īsteno profesionālu arodbiedrības biedru un darba ņēmēju interešu aizstāvību nozaru un starpnozaru līmenī. Tā aptver plašu darbību klāstu, piemēram, tiesību aktu un programmu projektu izstrādāšanu un novērtēšanu, līdzdalību darba grupās par darba apstākļu, algu utt. uzlabošanu.³⁰

Analizējot visus iepriekš minētos normatīvos aktus no psihoemocionālo risku faktoru novēršanas viedokļa redzams, ka tie visi ir vērsti uz darba drošību un veselības aizsardzību, tātad arī uz minēto risku faktoru novēršanu, lai tiktu nodrošināta droša un veselībai nekaitīga darba vide.

Darba likuma 7.pants noteic, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Likuma 9.pants noteic, ka ir aizliegts radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas, kad viņš pieļaujama veidā izmanto savas tiesības, savukārt, likuma 29.pantā ir noteikts diskriminācijas jeb atšķirīgas attieksmes aizliegums.³¹

Darba likumā nav regulējuma ar emocionālo vardarbību saistītajiem jautājumiem. Emocionālās vardarbības upuriem ir iespēja vērsties tiesā ar prasību pret darba devēju. Darba likumā noteiktais diskriminācijas aizliegums ir vērst uz jau norādīto Darba likuma 7.panta

²⁸Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, <https://osha.europa.eu/lv/about-eu-osha/national-focal-points/latvia>

²⁹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS), Sociālais dialogs, pieejams: http://www.lbas.lv/social_dialogue

³⁰ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, pieejams: <http://www.lbas.lv/about>

³¹ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001., ar 27.07.2017.grozījumiem, kas st.sp.02.08.2017.

pirmajā daļā ietvertu mērķi ikvienam nodrošināt vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.³² Aizliegta tieša vai netieša diskriminācija, pamatojoties uz personas rasi, ādas krāsu, dzimumu, vecumu, invaliditāti, reliģisko, politisko vai citu pārliecību, etnisko vai sociālo izcelsmi, īpašumu vai ģimenes stāvokli, seksuālo orientāciju vai citiem apstākļiem. Darba devējam ir pienākums nodrošināt iespēju cilvēkiem ar invaliditāti strādāt, paaugstināt amatā vai iegūt labāku kvalifikāciju, ciktāl šādi pasākumi nerada nepamatotu apgrūtinājumu darba devējam.

Kā norāda Augstākā tiesa, tad gadījumā, kad mobingu, kas ir viens no emocionālās vardarbības veidiem, realizē darba devējs, šādu darbību saturs ir tuvs Darba likuma 9.panta pirmās daļas un 29.panta pirmās un devītās daļas aizliedzošo imperatīvo normu sastāviem. Tiesvedības procesā risinot jautājumu par atlīdzību par morālo kaitējumu darba devēja īstenota mobinga gadījumā, pēc analogijas ir piemērojama Darba likuma 29.panta astotā daļa.³³

Analizējot normatīvos aktus no psihoemocionālo riska faktoru izraisītā darba stresa seku aspekta, secināms, ka šobrīd likumdošanā nav regulējuma, kas stingri noteiktu rīcību šādu faktoru izraisītu seku konstatēšanas gadījumā. Vienlīdzība darbā jānodrošina Valsts darba inspekcijai un tiesām, ja Valsts darba inspekcija nevar atrisināt šo problēmu.

1.3. Biežākie darbinieku stresa cēloņi

Darba stresu var radīt nedrošība par darbu, laika trūkums, neskaidri darba pienākumi, konflikti, psiholoģiska vai fiziska vardarbība vai tās draudi, sliktas attiecības ar darba devēju vai kolēģiem, nepietiekama darba plānošana, darbinieku trūkums, vīrsstundas, garās darba stundas, nepietiekama atpūta starp darba periodiem, tāpat arī bieži komandējumi ar pārlidojumiem, mainot laika zonas, organizācija un pārvaldība, kā arī slikti sociālie apstākļi darbā, kas var psiholoģiskā, fiziskā un sociālā ziņā nelabvēlīgi ietekmēt darbiniekus, izraisot, piemēram, stresu darbā, profesionālo izdegšanu vai depresiju. t.sk. mobings, bosings u.c. iemesli.³⁴

Darba stresa straujās izplatības pamatā ir jāmin strauji pieaugošais dzīves temps, straujā jaunāko tehnoloģiju attīstība kā rezultātā rodas intelektuālās un emocionālās slodzes kāpums darbā, jo jāapgūst daudz jauna kā arī fiziskās slodzes un kustību trūkums jo īpaši biroja darbiniekiem.

³² Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001., ar 27.07.2017.grozījumiem, kas st.sp.02.08.2017.

³³ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 17.oktobra spriedums Nr.C33308515

³⁴ Psihoemocionālie riska faktori, http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/null/psihoeemocionalie_raksts1.pdf

Kā liecina darba portāla „CV Market Latvia” 2017. gada nogalē veiktā aptauja, Latvijā stresu darbavietā visbiežāk izraisa: komunikācijas problēmas (25%), darba apjoms un temps (18%), neapmierinoši darba apstākļi (14%), vadības kontrole (7%), konkurence ar kolēģiem (5%), grūtības iekļauties kolektīvā (3%), pārāk liela atbildības nasta ((2%) skat. 1.2.attēlu).³⁵



1.2.attēls Darba stresa izraisītāji %

Avots: autores veidota pēc „CV Market Latvia” 2017. gada aptaujas datiem

Aptaujas rezultāti liecina, ka lielāku stresa darba vietā izjūt strādājošie vecumā līdz 35 gadiem, turklāt sievietes biežāk kā stresa iemeslus min pārāk lielu darba apjomu, problēmas uzņēmuma iekšējā komunikācijā un grūtības iekļauties kolektīvā, savukārt vīrieši – neapmierinošus darba apstākļus un kontroli no vadības puses.³⁶

Stress darbā var ietekmēt ikvienu, jebkurā līmenī, jebkurā nozarē un jebkura lieluma organizācijā. Stress ietekmē indivīdu veselību un drošību, kā arī organizāciju labklājību un valstu ekonomiku.

Stresu, spriedzi darbā un psihoemocionālo pārslodzi var radīt virkne daudz dažādu t.s. stresoru. 1.2.tabulā detalizētāk aplūkojamas stresa izpausmes individuālajā un organizācijas līmenī.

³⁵ Aptauja: Visbiežākais stresa iemesls darbavietā ir problēmas uzņēmuma iekšējā komunikācijā, 2017, pieejams: https://www.cvmarket.lv/career_center.php?op=view&article_id=1306

³⁶ Turpat

Stresa izpausmes (Cooper C.L.&Marshall J., 1976)

Individuālajā līmenī	
Stresa reakcija – Stresa hormonu līmeņa paaugstināšanās – Asinsspiediena paaugstināšanās – Muskuļu spazmas – Zems tolerances līmenis – Depresīvs noskaņojums – Aizkaitināmība, uztraukums – Sāpes krūtīs – Pastiprināta kafijas lietošana – Miega traucējumi – Pastiprināta alkohola lietošana	Stresa rezultāti – nogurums – izdegšana – depresija – imunitātes pazemināšanās – sirds un asinsvadu slimības
Organizācijas līmenī	
Stresa reakcija – neapmierinātība ar darbu – bieža prombūtne – palielināta darbinieku mainība – sliktas darba attiecības – nepietiekama darba kontrole – motivācijas trūkums – jauninājumu ieviešanas trūkums	Stresa rezultāti – zems klientu serviss – nelaimes gadījumu risks – darbinieku maiņa – apātija – produktivitātes mazināšanās – konflikti

Avots: Ž.Roja, I.Roja, H.Kaļķis, *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016

Kā redzams no tabulas, tad individuālajā līmenī tā ir personas fiziskā un garīga veselība, savukārt, organizācijas līmenī tā ir organizācijas kā tādas labklājība.

Riski var būt saistīti arī ar darba saturu, piemēram, nepiemērotiem uzdevumiem, kas saistīti ar personas kompetenci vai augstu un nemainīgu darba slodzi.

Liela nozīme ir arī tam kā katrs cilvēks pats tiek galā ar radušos situāciju, cik psiholoģiski noturīgs ir pret šiem stresa izraisītājiem. Arī pēc autores novērojumiem reālajai situācijai nemaz nav tik lielas nozīmes stresa izcelsmē kā situācijai, kādu to piedzīvojis un izjutis pats cilvēks.

Ietekmēt stresa rašanos var arī noteiktu rakstura īpašību kopums - personības iezīmes, indivīda vajadzības, centieni, cerības, vērtības, iegūtā izglītība, pieredze stresa pārvarēšanā, pašsajūta, veselības stāvoklis.³⁷ Neatmaidība, atvērtība pieredzei, kompetencei, optimismam un tolerancei kā elastīguma pazīmes arī var būt saistītas ar darbinieku spēju tikt galā ar stresu.³⁸ Pieklājība, kā personas iezīme un sociālais atbalsts absorbē emocionālo spriedzi, kas rodas konfliktu rezultātā.³⁹

³⁷ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Psihosociālā darba vide, 2010, 13 lpp.

³⁸ Derbis,R., Jasiński,A.,M., Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement, *Cogent Psychology*, 2018, 5: 1451610, p.1-16

³⁹Stafyla A., Kaltsidou G., Spyridis N., Gender differences in work stress, related to organizational conflicts and

Arī personas emocionālā inteliģence var būt viens no ietekmes avotiem uz stresa rašanos. Piemēram, pētījumā, kurā tika analizēti 564 Indijas mazumtirdzniecības darbinieku dati par emocionālā intelekta ietekmi un darba stresa izpēti, nonāca pie secinājuma, ka emocionālā inteliģence ir daudz nozīmīgāks darba stresa ietekmes faktors nekā dzimums, vecums, ģimenes stāvoklis, izglītība, ienākumu līmenis un darba pieredze.⁴⁰ Emocionālā inteliģence, kā to definē Goulmens, nozīmē: “Spēju pazīt savas un citu emocijas, lai motivētu sevi un spētu labi vadīt savas emocijas, kā arī emocijas attiecībās ar citiem cilvēkiem”.⁴¹ Savukārt, Jēlas universitātes psihologi Salovejs un Meijers emocionālo inteliģenci skaidroja kā: “Spēja kontrolēt un regulēt savas un citu jūtas, izmantot tās kā ceļvedi domām un darbiem”.⁴²

Kā liecina analizētie pētījumi, tad emocionālā inteliģence ir būtisks faktors, kas nosaka dzīves veiksmes un psiholoģiskās labsajūtas uzlabošanas, un tai ir svarīga loma mijiedarbības veidošanā starp indivīdiem un viņu darba vidi. Būtiska emocionālā intelekta loma ir darba stresa uztverē un tā negatīvās ietekmes uz darbinieku veselību novēršanā. Spēja efektīvi tikt galā ar emocijām un emocionālo informāciju darba vietā palīdz darbiniekiem tikt galā ar profesionālo stresu.⁴³

H.Jansena (Jansen H., 2016) pētījumā par raksturīgajām psihosociālajām pazīmēm starp darbu un prezenteismu tika konstatēts, ka darbinieka veselības stāvoklis neaprobežojas tikai ar darba ņēmēja veselības stāvokli, bet nozīme ir arī psihosociāla rakstura iezīmēm. Šo rezultātu kopumā apstiprināja analīze par darba ņēmēju atlasī ar labu pašvērtējumu un zemu neirotizmu un tika secināts, ka, gan ar darba saturu saistītie faktori, gan darba kontekstuālie psihosociālie faktori būtiski bija saistīti ar prezenteismu. Šie rezultāti liecina, ka prezenteismu izraisa ne tikai darba ņēmēja veselības stāvoklis, bet to ietekmē arī darba psihosociālās īpatnības.⁴⁴

Jutība pret stresu ir gan ģenētiski nosacīta, gan tiek pakāpeniski attīstīta (piemēram, ja persona ilgstoši sastopas ar emocionālu vardarbību, jutība paaugstinās). Dažreiz izveidojas arī tāda pretēja jeb rezistences parādība, kas izpaužas kā noturības palielināšanās pret kādu no kaitīgajiem faktoriem, kas izsauc aizsardzības reakciju attiecībā pret dažādiem stresa izraisītājiem. Kā piemēru var minēt cilvēkus, kuri sistemātiski norūdās un iegūst noturību pret

organizational constrains: An empirical research, 2013, *International Journal of Economic Sciences and Applied Research* 6 (1): 91-101

⁴⁰ Abhishek S., Rajeev S. Examining the effect of emotional intelligence on socio-demographic variable and job stress among retail employees, *Department of Humanities and Social Sciences, Jaypee University of Engineering & Technology, Raghogarh, Guna, India, 2016*, p18

⁴¹ Emocionālā inteliģence <http://www.springvalley.lv/lv/aktuali/publikacijas/emocionala-inteligence/>

⁴² Turpat

⁴³ Oginska-Bulik N. Emotional intelligence in the workplace: exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 2005;18(2):167 — 175

⁴⁴ Janssens Heidi, Clays Els, Bart de Cleriqo, ASSOCIATION BETWEEN PSYCHOSOCIAL CHARACTERISTICS OF WORK AND PRESENTEEISM: A CROSS-SECTIONAL STUDY, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 2016; 29(2):331 – 344

infekcijas slimībām. Organisma rezistence pret noteiktu stresa izraisītāja faktoru var pieaugt, ja tas organismā sabrūk, iestājoties bioķīmiskai reakcijai.⁴⁵ Personas, kuras pašas par sevi ir impulsīvas pret stresu ir mazāk noturīgas, bet personas, kas pašas izmanto emocionālās vardarbības metodes, uz stresu var nereaģēt vispār (imūni pret dažādām emocionālās vardarbības metodēm).⁴⁶

Pētījumi par stresa izraisītājiem konstatē paaugstinātu stresa līmeni dažādos apstākļos, arī tad, kad ir notikušas organizatoriskas izmaiņas, ētiskie konflikti vai dažādas dilemmas. Piemēram, veselības aprūpes darbinieku pētījumi atklāj, ka viņu darba situācija viegli rada "morālu spriedzi" vai "morālu postījumu" situācijās, kad cilvēks zina, cik ētiski pareiza rīcība ir jāveic, bet jūtas bezspēcīgi veikt šo darbību institucionālo vai citu ierobežojumu dēļ. "Morālais distress" tiek definēts kā fenomens, kurā kāds zina pareizo rīcību, bet ir spiests to neievērot. Tādējādi morālais kaitējums rodas, kad iekšējā vide - to vērtības un uztveramās saistības - nav saderīga ar ārējās darba vides vajadzībām un valdošajiem uzskatiem.⁴⁷

Emocionālā vardarbība ir uzskatāma par vienu no izplatītākajām sabiedrībā īstenotajām formām, kuru praksē identificēt un pierādīt ir ļoti sarežģīti. S.Sebre, L.Ļebedeva un I.Trapenciēre emocionālo vardarbību definē kā kādas personas atkārtotu, regulāri paustu negatīvu attieksmi pret citu personu.⁴⁸ Emocionālo vardarbību nevar jaukt ar stresu, jo stress ir bezpersonisks un ārkārtējo darba apstākļu, konfliktu vai pārpratumu rezultāts.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras (EU-OSHA) 2013.gada ziņojumā par *Jauniem riskiem un tendencēm sieviešu drošībā un veselības aizsardzībā darbā* ir konstatēts, ka darba ņēmējiem, kuri saskaras ar vardarbību vai iebiedēšanu darbavietā, ir vairāk ar darbu saistītu veselības problēmu nekā tiem, kas ar to nesaskaras. Tika konstatēts, ka iespējamā arodslimības ietekme ir saistīta ar ievērojamu gan sieviešu, gan vīriešu iespējamo depresijas un ar slodzi saistītu traucējumu risku palielināšanos. Relatīvais risks pakāpeniski palielinājās, pieaugot vardarbības un draudu izplatībai. Vardarbība un uzmākšanās darbā tieši ietekmē sievietes, tostarp motivācijas trūkumu, uzticības zaudēšanu un pazeminātu pašvērtējumu, depresiju un dusmas, trauksmi un aizkaitināmību. Laika gaitā šie simptomi var attīstīties fiziskās slodzes, reproduktīvo traucējumu, sirds un asinsvadu slimību un psihisko

⁴⁵ Ozoliņa Nucho, A., Vidnere, M. *Stress: tā pārvarēšana un profilakse*, Apgāds Biznesa Partneri, Rīga, 2004, 18. lpp

⁴⁶ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Psihosociālā darba vide, 2010, 18. lpp.

⁴⁷ Thunman, E., Coping With Moral Stress in the Swedish Public Services *Nordic journal of working life studies* Vol 6 Nr.3 Sept. 2016, 10.19154/njwls.v6i3.5528, p 59-77

⁴⁸ Ruduša, V., "Emocionālā vardarbība", SIA "Izdevniecība RaKa", 2012, 13. lpp

traucējumu dēļ, un tas var kļūt augstāks par arodslimību, invaliditātes un pat pašnāvības risku.⁴⁹

Tomēr, kā secināts daudzos pētījumos, tad sievietes var būt nesamērīgi pakļautas šiem risku faktoriem darba segregācijas dēļ un arī rūpēm par ģimeni un mājas pienākumiem. Turklāt seksuālā uzmākšanās, diskriminācija, bloķēta karjeras izaugsme un necieņa ir stresa faktori, kas sievietes darba dzīvē sastopami biežāk nekā vīriešiem. Papildu stresa faktori sievietēm profesionālās vai vadošās darba vietās ir organizatoriskā politika, pārslodze, lomas un cerības attiecībā uz sociālo uzvedību un darba un mājas dzīves saskaņošanu.⁵⁰

Arī Pasaules Veselības organizācijas 2003.gada ziņojumā norādīts, ka vardarbība un uzmākšanās darbā vairāk ietekmē sievietes - ar motivācijas trūkumu, uzticības zaudēšanu un pazeminātu pašnovērtējumu, ar depresijas un dusmu, trauksmes un uzbudināmības pazīmēm. Laika gaitā šie simptomi var attīstīties fiziskās slodzes, garīgās veselības traucējumu un uzvedības riskā, piemēram, tabakas, alkohola un narkotiku lietošanas, kā arī palielināt risku, ka var rasties nelaimes gadījumi darbā, invaliditāte un pat pašnāvība.⁵¹

Arī nepatīkama, nejauka ķircināšana, sarkasms, smīni, nepatiesu baumu izplatīšana ir verbāli uzbrukumi un tiek pieskaitīti pie emocionālās vardarbības paveidiem. Tie bieži vien var izpausties arī kā neskaidri un negatīvi komentāri un piezīmes.⁵²

Izpratnes par vardarbību veicināšanā, Pasaules Veselības organizācija piedāvā balstīties uz ekoloģiskā modeļa principu, ietverot tajā četrus līmeņus – individuālo, tuvāko attiecību, kopienas un sabiedrības līmeni (skat. 1.3.attēlu).⁵³

– *individuālajā līmenī* ietvertie bioloģiskie un personiskie faktori nosaka indivīda uzvedību un iezīmes, kuras nosaka iespējamību kļūt par upuri vai varmāku;

– *tuvāko attiecību līmenis* norāda uz to, cik tuvas var būt attiecības, kurās var pieaugt risks kļūt par vardarbības upuri vai varmāku;

– *kopienas līmenis* norāda uz sociālajām attiecībām, darba vietu, etnisko specifiku. Šajā līmenī ietilpst tādi faktori kā izglītības līmenis, bezdarbs, nemitīga dzīvesvietas maiņa, sociālā izolācija u.c.;

– *sabiedrības līmenī* ietilpst veselības, izglītības, ekonomiskā un sociālā politika, kas

⁴⁹ EU-OSHA, 2013, New risks and trends in the safety and health of women at work, pieejams: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work>

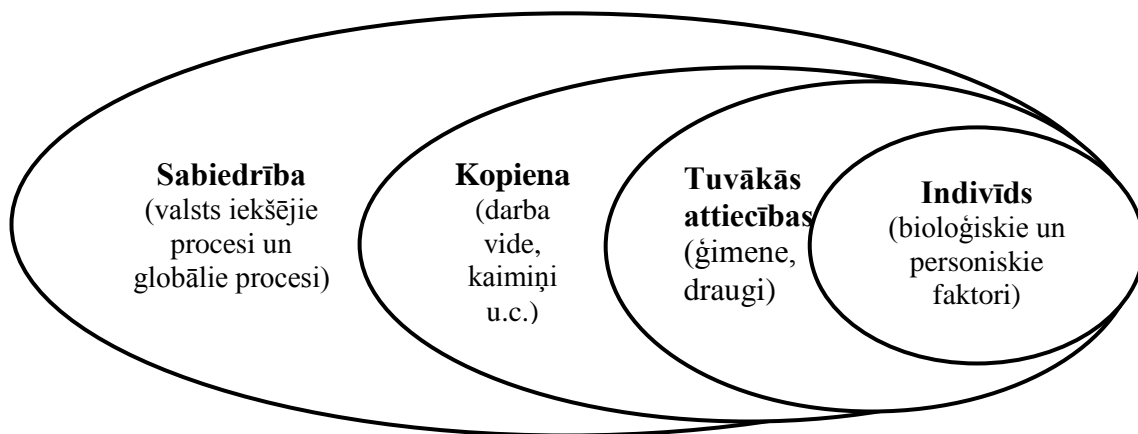
⁵⁰ Schneider,E., Hauke,A Koppisch,D., Reinert,D., New risks and trends in the safety and health of women at work, *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)*, ISSN: 1831-9343, 2013

⁵¹ Vittorio di Martino, V., Workplace violence in the health sector: Relationship between work stress and workplace violence in the health sector, *World Health Organization*, Geneva, 2003, pieejams: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf

⁵² Hogh,A., Engström Henriksson,M., Burr,H., A 5-Year Follow-up Study of Aggression at Work and Psychological Health, *International Journal of Behavioral Medicine*, 2005, Vol. 12, No. 4, 256–265

⁵³ Ed. by E.G.Krug, L.L.Dahlberg, J.A.Mercy, at all World report on violence and health, 2002, Pieejams: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/

uztur augstu ekonomiskās un sociālās nevienlīdzības līmeni sabiedrībā. Tāpat ietilpst plašāki sociālie faktori, kas var veicināt jebkāda veida vardarbību (dažādas sabiedrībā pieņemtas normas un attieksme).⁵⁴



1.3.attēls Ekoloģiskais modelis izpratnes par vardarbību veidošanai

Avots: World report on violence and health, 2002

pieejams: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/

Apkopojot iepriekš minētos faktus un pētījumus var apgalvot, ka emocionālā vardarbība ir sastopama visdažādākajos sabiedrības slāņos un kultūrvidēs, kā arī tā ir daudzdimensionāla.

Stresa situācijās cilvēki atkarībā no vecuma un ģenētikas reaģē dažādi: vieni aktivizējas cīņai, bet citi "bēg" no problēmām vai situācijām, kas rodas darbā, mājās vai sadzīvē.

ASV Nacionālās Aroda drošības un veselības institūts pamatojoties uz eksperimentiem un klīniskiem pētījumiem, ir secinājis, ka primāra nozīme stresa un ar to saistīto psihosomatiskās veselības problēmu izcelsmē ir darba apstākļiem. Citi faktori (tādi kā rakstura īpašības, ģimene, draugu un kolēģu atbalsts u.c.) attiecīgās situācijās var pastiprināt vai pavājināt darba izraisītā stresa ietekmi.⁵⁵

Ja stresa reakcijas izraisa ilgstošu, biežu vai intensīvu noteiktu orgānu fizioloģisko aktivāciju, var iestāties pārmērīgs nogurums tieši tajos orgānos, ko stresa reakcija ietekmējusi visvairāk. Ja stresa reakcija vienmēr ietekmē vienu un to pašu orgānu vai orgānu grupu, tad tajos pirmajos attīstīsies ar stresu saistīti traucējumi. Pirmie stresa simptomi (atkarībā no katra indivīda uzņēmības) ir sirdsklauves, nomāktība, elpas trūkums, gurdenums, bezmiegs,

⁵⁴ Ed. by E.G.Krug, L.L.Dahlberg, J.A.Mercy, at all World report on violence and health, 2002, Pieejams: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/

⁵⁵ Roja Ž., Roja I., Kaļķis H., *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016, 19. lpp.

nervozitāte, viegla aizkaitināmība, galvassāpes, gremošanas traucējumi, vēdergrauzes, kā arī tādi psiholoģiskie simptomi kā trauksme. Savukārt hronisks stress izpaužas kā vispārēja trauksme, nespēja koncentrēties, bailes vai panikas lēkmes, kuras ir grūti kontrolēt, un pastāvīgas spriedzes un pārlietu lielas modrības stāvoklis. Atsevišķos gadījumos novērojami arī tādi psihosomatiskie simptomi kā bulīmija vai apetītes zudums, liels alkohola patēriņš vai pastiprināta smēķēšana. Stress ir arī sociāla rakstura fenomēns. Bieži personiskās attiecības darba vidē var kļūt par stresu izraisošu faktoru.⁵⁶ Kā rāda pētījumi, tad darba stresa faktoru iedarbība ir saistīta un ietekmē pastiprinātu alkohola lietošanu gan vīriešu, gan sieviešu vidū.⁵⁷

Biežākie darba stresa izraisītāji var būt tādi kā piemēram, apjukums, nogurums, nepabeigti darbi kas kādreiz tikuši iesākti, bet nav novesti līdz galam, nekompetence u.c. Apjukuma izraisīts stress iestājas tad, kad cilvēkam nav skaidrs kā rīkoties. Tie var būt pretrunīgi rīkojumi vai pārāk daudz vienlaikus veicami darba uzdevumi. Šie visi faktori var radīt stresu, padarīt cilvēku nervozu, izsaukt vēlmi paslēpties no visiem, lai visi „liek mierā”. Tas var būt saspringtas darba dienas rezultāts, iespējams, ir bijis pārāk daudz informācijas, bija jāpieņem svarīgi lēmumi, sarežģītas pārrunas. Īpaši lielu stresa līmeni rada nekompetence, jo tā ir nepārtraukta spriedze, bailes, vēlme izvairīties no atbildības. Kompetences iegūšana prasa zināmu laiku, taču kompetences nozīmīguma ignorēšana vairo stresu, bailes un neticību saviem spēkiem.⁵⁸

Nav starpības vai tas ir valsts pārvaldes sektors vai privātais sektors. Analizējot pētījumus par stresu valsts pārvaldē autore nenonāk pie secinājuma, ka vienā no sektoriem darbinieki saskartos ar acīmredzami lielāku darba stresu nekā otrā. Kā secināts vienā no Austrālijā veiktajiem pētījumiem, tad nav būtiskas atšķirības starp nozarēm psiholoģiskās labklājības līmeņos un apmierinātībā ar darbu, izņemot, to, ka publiskā sektora darbinieki ziņoja, ka viņiem ir ievērojami lielāka kontrole nekā privātā sektora darbiniekiem.⁵⁹

Savukārt, piemēram, pētījumā par stresu Zviedrijas valsts pārvaldē, stresa traucējumu pieaugums ir saistīts ar būtiskām reorganizācijām un racionalizāciju saskaņā ar jaunajiem vadības pamatprincipiem un politiku pēdējo gadu laikā.⁶⁰ Nozīmīgas reorganizācijas un politiku, mērķu maiņas var notikt arī jebkurā privātā sektora uzņēmumā. Zviedrijas pētījumā

⁵⁶ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, *Psihosociālā darba vide*, 2010, 13. lpp.

⁵⁷ Frone M.R., Work stress and alcohol use: developing and testing a biphasic self-medication model, *WORK & STRESS*, 2016, Vol. 30, No. 4, 374–394

⁵⁸ Cironoka I. Stress darba vietā, 27.04.2017. pieejams: <http://www.dianetika.lv/lv/blogs/133-stress-darba-viet.html>

⁵⁹ Macklin D.S. Smith L.A., Dollard M.F., Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model, 2006, *Australian Journal of Psychology*, Vol. 58, No. 3, pp. 130–143

⁶⁰ Thunman E., Coping With Moral Stress in the Swedish Public Services *Nordic journal of working life studies* Vol 6 Nr.3 Sept. 2016, 10.19154/njwls.v6i3.5528, p 59-77

darbinieki tiek uzskatīti par aktīviem, jo darba organizācijas darbība ir atkarīga no viņu spējas līdzsvarot stresu un pretrunas ar kurām jāsaskaras.

Kā jau tika minēts iepriekš, arī tādi psiholoģiskās vardarbības veidi kā mobings, bosings un bulings (izpausmes aplūkojamas 1.3.tabulā) var būt nopietni stresa izraisītāji.

1.3.tabula

Mobinga, bulinga, bosinga izpausmes

Mobings	Bulings	Bosings
<ul style="list-style-type: none"> – darbinieku īstenots psiholoģisks terors – naidīga un neētiska attieksme, ko pret indivīdu sistemātiski īsteno viens vai vairāki kolēģi 	<ul style="list-style-type: none"> – tīša sāpinoša, aizvainojoša uzvedība, kas ik pa laikam tiek atkārtota un pret kuru upurim ir grūti aizstāvēties – iebiedēšana, terorizēšana 	<ul style="list-style-type: none"> – darba devēja īstenots psiholoģisks terors pret padotajiem

Avots: autores veidota pēc analizētajiem literatūras avotiem

Šiem psiholoģiskā terora veidiem atšķiras tikai vide, iesaistīto personu sociālais statuss un manipulācijas izpausmes izsmalcinātības pakāpe.⁶¹

Literatūrā tiek minēts, ka dažādās nozarēs strādājošie hroniski cieš no trim aktuāliem psihoemocionāliem riskiem darba vidē:

- 1) mobinga/bulinga un bosinga
- 2) izdegšanas sindroma
- 3) hroniska noguruma sindroma.

Ar *mobingu* (no angļu valodas *mobbing*, to *mob* 'nomākt, uzbrukt') tiek saprasts darbinieku īstenots psiholoģisks terors. Zviedru psihiatrs un psihologs-sociologs Heins Leimans (Heinz Leymann, 1984) pirmo reizi definēja jēdzienu "mobings" darbavietā. Viņš definēja, ka graužoša uzvedība, kas saistīta ar darbinieku ļaunprātīgu izmantošanu, ir psiholoģisks terors.⁶² Mobings ir ekstrēms stress darba vietā.

Mobings darba vietā ir naidīga un neētiska attieksme, ko pret indivīdu sistemātiski īsteno viens vai vairāki kolēģi. Šāda attieksme tiek pausta bieži (gandrīz katru dienu) un ilgā laika periodā (vismaz sešus mēnešus), kā rezultātā personai rodas veselības traucējumi. Mobings sakņojas indivīda, organizācijas un vadības attiecību mijiedarbībā. Mobingu raksturo darbību kopums, kurām ir šādas pazīmes:

⁶¹ Ruduša, V., "Emocionālā vardarbība", SIA "Izdevniecība RaKa", 2012, 21.lpp

⁶² Roja Ž., Roja I., Kalķis H., *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016, 26. lpp

1) konkrētas personas vai personu (darba kolēģu un/vai priekšnieka) naidīga un neētiska attieksme;

2) darbības ir individuāli vērstas pret cietušo personu;

3) darbībām ir regulārs raksturs ilgstošā laika periodā (gandrīz katru dienu vismaz sešu mēnešu ilgumā).⁶³

Lai konstatētu, ka darbinieks ir prettiesiski psiholoģiski ietekmēts darbavietā, ir jākonstatē visas iepriekš minētās pazīmes. Mobings ir sistemātisks psiholoģisks terors – kritika par darbu un jaukšanās privātajā dzīvē, izvairīšanās no kontaktiem un sarunām, runātāja pārtraukšana vai neļaušana izteikties, cilvēka ārējā izskata un personības īpašību kritizēšana, upura izolēšana – izolēšana darba vietā, ierosināšana ātrāk aiziet pensijā.⁶⁴

Kā rāda pētījumi, tad biežākās mobinga formas, ko parasti izmanto tieši vadītāji, ir piespiest strādāt virsstundas, nepiešķirt atvaļinājumu vai brīvdienas, šantažēšana ar atlaišanu, ļauni komentāri vai jokī, prēmiju nepiešķiršana, uzdevumi, kuriem darbinieks nav apmācīts, nosakot nereāli īsus termiņus, padoto sodīšana neuzklausot viņu paskaidrojumus, publiska kritika un izsmiekls, arī sodīšana par darbinieku tiesību izmantošanu.⁶⁵ Tas lielākoties izpaužas intrigu, personības graušanas, uzbrukumu kurināšanas un psiholoģiskas agresijas veidā pret konkrētu personu. Mobings ir darba vidi, veselību un labklājību graujošs notikums, jo tiek apdraudēta darbinieka sociālās izpausmes brīvība, sociālās attiecības, darba kvalitāte, un tas ir sastopams gandrīz ikvienā uzņēmumā un iestādē. Tam tiek pakļautas gan atsevišķas personas, gan personu grupas neatkarīgi no nodarbošanās veida.⁶⁶

Juridiskajā literatūrā mobings definēts kā psihiska agresija pret personu. Tā ilgst vismaz dažus mēnešus un regulāri atkārtojas. Tie vienmēr ir uzbrukumi, kurus vieno vienota naidīga sistēma. Upuris nepieciešamības gadījumā tiek apzīmogots ar sūdzībnieka zīmogu, un viņa iebildumi vairs netiek ņemti vērā.⁶⁷ Vienreizēji gadījumi, piemēram, konflikti starp divām vienādām pusēm, kas tiek atrisināti starp dalībniekiem, netiek uzskatīti par iebiedēšanu.

LR Augstākā tiesa ir norādījusi, ka emocionālā vardarbība ir konstatējama ilgtermiņā un kopumā un tādēļ ir jāpārbauda darba devēja darbību izpausmes. Vispārīgi mobings ir grūti identificējama un tikpat grūti pierādāma darbība, it īpaši ņemot vērā, ka mobingu īstenojošās personas (personu grupas) attieksme pret upuri pati par sevi var nebūt prettiesiska. Prettiesisks

⁶³ Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims, *Springer Publishing Company* Vol. 5, No. 2, 1990, 119-126

⁶⁴ Predecki K., Sommer H., Between health and work, *ECONOMIC PROCESSES MANAGEMENT International scientific e-journal* (ISSN 2311-6293), №2 – 2016

⁶⁵ Turpat

⁶⁶ Roja Ž., Roja I., Kalķis H., *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016, 26. lpp.

⁶⁷ Neimanis J. *Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti*. Jurista Vārds, 19.10.2014. Nr.40 (345), 1-2

ir šo darbību mērķis padarīt upura atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu. Kā norāda Augstākā tiesa, tad vērtējot iespējamās vardarbības izpausmes kā atsevišķus faktus, nav iespējams izdarīt pareizus secinājumus par iestādes iespējamo īstenoto psiholoģisko spiedienu un emocionālās vardarbības pielietošanu pret personu. Tiesvedības procesā tiesas uzdevums, pārbaudot argumentus par emocionālo vardarbību, būtu pievērst uzmanību situācijas izvērtēšanai visaptverošā veidā, jo tiesas mērķis [...] ir mobinga identificējošo pazīmju kopuma pārbaude.⁶⁸

Nav viegli pierādīt visus emocionālās vardarbības noziedzīgā nodarījuma elementus, cēloņu attiecības, tūlītējās sekas utt. Grūtības izraisa tas, ka ārējā realitāte nav vienāda ar psihisko, un personas, kas veic emocionālo vardarbību, neatzīst viņu rīcību un var mēģināt iepriekš vai vienlaicīgi slēpt savus patiesos nodomus, piemēram, pārmaiņus emocionālā vardarbība ar iedrošinošiem žestiem, jaukiem vārdiem vai atlīdzību. Lieciniekiem, savukārt, ir bailes sadarboties, baidoties, ka tāpat kā emocionālās vardarbības upuri, viņi cietīs no represijām vai pat zaudēs savu darbu.⁶⁹

Atbilstoši Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (EUROFOUND) 2015.gada Eiropas Darba apstākļu apsekojuma datiem (Sestais Eiropas darba apstākļu pārskats)⁷⁰ gandrīz katrs sestais darbinieks (16%) apgalvo, ka ir saskāries ar antisociālu uzvedību, piemēram, vardarbības izpausmēm, aizskaršanu un nevēlamu seksuālu uzmanību, kas var atstāt nopietnas negatīvas sekas uz attiecīgajiem darbiniekiem un viņu palikšanu darbā.

Vidēji 5% darbinieku visā Eiropā ir pakļauti psiholoģiskās vardarbības – mobinga - ietekmei darba vietā. Secināts arī, ka sievietes ir vairāk pakļautas psiholoģiskās vardarbības ietekmei nekā strādājošie vīrieši un jo īpaši jaunās sievietes: vairāk nekā 8% 15-29 gadus veco sieviešu tiek pakļautas iebiedēšanai un uzmācšanās gadījumiem, salīdzinot ar 4% vīriešu tajā pašā vecuma grupā.⁷¹

Tomēr uzņēmumos, iestādēs un organizācijās psiholoģiskās vardarbības paņēmieni ir mazāk postoši nekā privātajā dzīvē, jo “upuri” šādai vardarbībai bieži ir pakļauti īsāku laiku – lai “izdzīvotu”, viņi bieži vien aiziet no darba (saslimst vai iesniedz atlūgumu). Ar psiholoģisko vardarbību darba vietā tiek saprasta jebkuru pazemojoša rīcība – ar vārdiem, žestiem vai arī rakstiskā formā, kas aizskar cilvēka personību, cieņu, fizisko vai psihisko integritāti kā arī rīcību, kas apdraud minētā cilvēka nodarbinātību vai arī degradē psiholoģisko klimatu darba

⁶⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2012.gada 23.novembra spriedums lietā Nr.SKA150/2012

⁶⁹ Ezer M., Ezer O.F. Workplace Harassment, Mobbing Phenomenon, *"Perspectives of Business Law"* Journal, 2012, vol. 1, issue 1, 298-304

⁷⁰ Sixth European Working Conditions Survey, 2015, pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/lv/data/european-working-conditions-survey>

⁷¹ Violence at work in the European Union, pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108536.pdf

vietā.⁷² Psiholoģiskā vardarbība darba vidē sastāv no diviem galvenajiem elementiem - varas ļaunprātīgas izmantošanas (bosings), ko nodarbinātie nereti ātri atklāj un nepieņem un emocionālās manipulēšanas, kas ir daudz nemanāmāka un jau pašā sākumā daudz postošāka.⁷³

Izdarot secinājumu par iepriekšminētajiem aspektiem jāatzīmē, ka mobingu var definēt kā negatīvu uzvedības formu, kas var notikt vai nu starp kolēģiem, vai hierarhijā starp priekšniekiem un padotajiem, kuru mērķis ir pilnīga vai daļēja aizskartās personas attālināšana no normālas viņa pienākumu izpildes. Šajā kontekstā būtiska nozīme ir darba devēju pienākumam veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai novērstu šāda veida draudus no kolēģiem vai priekšniekiem un lai aizsargātu darbiniekus.

Tādas emocionālās vardarbības veids kā *bosings* (ārziemju literatūrā biežāk sastopams termins “bullying boss”) ir darba devēja īstenots psiholoģisks terors pret padotajiem. Tas parasti veidojas spēcīgas personāla hierarhijas un vadītāja personīgu problēmu ietekmē kā arī regulāras pārstrukturizēšanās organizācijā un nelabvēlīgā psiholoģiskajā klimatā.

Ne vienmēr bosings izpaužas kā iebiedēšana, hierarhiska varas ļaunprātīga izmantošana, draudēšana, darbinieka nostādīšana neērtā stāvoklī vai tādu rīkojumu došana, kas rada apdraudējumu darbinieka darbam vai reputācijai. Tā var būt arī mazāk acīmredzama izturēšanās, kā piemēram, vadītājs var vienkārši ignorēt darbinieku vai vairs neiekļaut sanāksmēs. Bosings var izpausties arī darbinieka novērtēšanas procesa ļaunprātīga izmantošana, tādas konfidenciālas informācijas izmantošana par personu, kas pazemo privāti vai publiski. Darbinieka projekta neveiksmes nodrošināšana, neizpildot no vadības puses nepieciešamos uzdevumus: parakstīšana, zvanīšana, sadarbība.⁷⁴ Nav nekādu šaubu, ka, strādājot šādos negatīvos apstākļos, radīsies trauksme, stress un bezspēcība, kas iespaidos ne tikai darba rezultātus, bet arī personīgo dzīvi.

Sliktākā iespēja ir, ja darbinieks nokļūst pie neefektīva vadītāja, kurš ir despotisks un neparedzams, un viņa attieksme pret darbiniekiem ir atkarīga no viņa pašreizējā noskaņojuma. Tas bieži vien ir cilvēks ar zemu pašcieņu, kas ļoti skaļi parāda viņa pārkāpumu.⁷⁵ Tomēr, pareizs ir uzskats, ka arī veselīgi uztvert kritiku par pieļautajām kļūdām ir jābūt. Ļoti daudzi darbinieki uztver jebkuru kritiku kā personisku uzbrukumu, un konflikts ar vadītāju kļūst par

⁷² Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, *Psihosociālā darba vide*, 2010, 26. lpp.

⁷³ Roja Ž., Roja I., Kaļķis H., *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016, 24 lpp.

⁷⁴ Smith J. *How To Deal With A Bullying Boss* <https://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2013/09/20/how-to-deal-with-a-bullying-boss/#2c8d5c8a3d37>

⁷⁵ Predecki K., Sommer H., Between health and work, *Economic Processes Management International scientific e-journal* (ISSN 2311-6293), №2 – 2016, epm.fem.sumdu.edu.ua

realitāti. Tad vadītāji nespēj izturēt spriedzi, nevar saglabāt mieru, un rezultātā darbinieki tiek kritizēti citu kolēģu klātbūtnē, vairs netiek uzklausīti tad, kad darbiniekiem ir ko teikt.⁷⁶

Vēl tiek novērots, ka ir darbinieki, kuri pierod pie šādas vadības attieksmes un vienkārši nocietinās. Piemēram, psihologs doktors M. Dufijs savā pētījumā konstatēja, ka darbinieki, kuri strādāja pie vadītājiem, kuri nodarbojās ar iebiedēšanu, pēc 6 mēnešiem bija kļuvuši mazāk jūtīgi. Tie, kas strādāja pie vadītājiem, kurus viņi uzskatīja par atbalstošiem vai godīgiem, ir palikuši tādi paši vai kļuvuši labāki. Tas norāda uz to, ka nozīme ir padotā statusam un stingrajai hierarhijai, jo vadītāja pienākums ir pieņemt svarīgus lēmumus un padotie domā, ka šādai rīcībai ir kāds likumīgs slēpts iemesls.⁷⁷

Pēc autores personīgajiem novērojumiem ne tikai spēcīgu darbinieku kolektīvā nereti vadītājs jūtas apdraudēts un sāk piekopt psiholoģisko teroru, bet bieži vien arī savu personīgo problēmu, ambīciju un vēlmes sevi pierādīt gadījumā.

Vēl viens no psihoemocionālajiem riskiem darbā ir bulings. Tulkojumā no angļu valodas *bullying* – iebiedēšana, terorizēšana. Bulings tiek definēts kā tīša, apzināta vēlme sāpināt citu personu un pakļaut viņu stresam vai kā tīša, iepriekš nodomāta sāpinoša, aizvainojoša uzvedība, kas ik pa laikam tiek atkārtota un pret kuru upurim ir grūti aizstāvēties. Ikviens sāpinošs, psiholoģisks un fizisks labsajūtu ietekmējošs uzvedība, kas aptver dažādas fiziskas darbības, sociālu izolēšanu un dažādas verbālas aktivitātes ir uzskatāma par bulingu.⁷⁸ Bulings vienmēr ietver uzvedību vai attieksmi, kas cietušajam izraisa emocionālu kaitējumu un ietekmē viņa garīgo un fizisko veselību.

Kā secināts lielā daļā pētījumu, tad risks, ka darbinieks tiks pakļauts emocionālajai vardarbībai tiek samazināts līdz ar statusu organizācijā - vislielākais risks tikt pakļautam bulingam attiecas uz darbiniekiem, kuri nav kvalificēti, un personām ar pagaidu līgumiem, savukārt zemāks risks ir starp augstāko vadības personālu ar stabilām profesionālajām pozīcijām.⁷⁹

Arī tas, kādas ir darbinieku individuālās īpašības ietekmē iespēju tikt pakļautam bulingam. Pētījumos ir secināts, ka darbinieki, kas koncentrējas uz emocijām un ļauj tām vaļū vai izturas brīvi attiecībā uz darba drošību, lomu konfliktiem vai neskaidru lomu kolektīvā, ir lielāka iespēja tikt pakļautiem bulingam⁸⁰.

⁷⁶ Predecki K., Sommer H., Between health and work, Economic Processes Management International scientific e-journal (ISSN 2311-6293), №2 – 2016, epn.fem.sumdu.edu.ua

⁷⁷ Carey, B., <https://www.nytimes.com/2004/06/22/health/fear-in-the-workplace-the-bullying-boss.html>

⁷⁸ Ruduša, V., *Emocionālā vardarbība*, "Izdevniecība RaKa", 2012, 18. lpp.

⁷⁹ Drabek M., Merecz D., Job stress, occupational position and gender as factors differentiating workplace bullying experience, *Nofer Institute of Occupational Medicine*, 3/2013 vol. 64, 283–296

⁸⁰ Van den Brande, W., Baillien, E., Elst, T., De Witte, H., at al Exposure to Workplace Bullying: The Role of Coping Strategies in Dealing with Work Stressors, *Hindawi BioMed Research International*, Volume 2017, Article ID 1019529, 12 p

Bulings izpaužas pārmērīgā kontrolē, nicinājuma izrādīšanā, mutiskā aizskaršanā. Tiek apšaubītas darbinieku spējas un notiek pazemošana citu priekšā. Bieži vien tie, kuri rīkojas šādi attiecībā pret citiem kolēģiem ir spilgti un spējīgi darbinieki. Ar šādu rīcību tiek radīts liels kaitējums organizācijām, jo darbinieki ir pastāvīgā spriedzē un nespēj virzīties tālāk attīstībā.⁸¹ Iebiedēšana, neatkarīgi no tā, vai tas ir priekšnieks vai kolēģis, neapšaubāmi mazina darbinieku entuziasmu un radošumu, samazina pašcieņu un noved tik tālu, ka darbinieks vairs nevēlās nākt uz darbu. Galu galā tas viss noved pie veselības problēmām un nopietni ietekmē ne tikai darbu, bet arī personīgo dzīvi.⁸² Bulinga negatīvā ietekme uz indivīdu galvenokārt parādās fizisko un garīgo veselības traucējumu (piemēram, stresa, depresijas, zemas pašnovērtējuma, fobiju, miega traucējumu, gremošanas traucējumu, kaulu un muskuļu sistēmas traucējumu) veidā, sociālo attiecību veidā un ietekmē darbu un arī ienākumus.⁸³

Neskaitāmos pētījumos ir pierādīts, ka bulings ietekmē sirds un asinsvadu slimību pieaugumu, tāpēc emocionālās vardarbības novēršanai ir svarīga nozīme preventīvo pasākumu plānošanā.⁸⁴

M.Drabeka (Drabek, 2013) veiktajā pētījumā par darba stresa, profesionālās nostājas un dzimuma faktoriem, kas ietekmē darba vietas bulinga pieredzi Polijā, tika konstatēts, ka sievietes bija vairāk pakļautas iebiedēšanai nekā vīrieši. Pētījumā piedalījās 1313 transporta uzņēmuma darbinieki, bulings tika mērīts, izmantojot aptauju, un tika konstatēts, ka sievietes arī biežāk nekā vīrieši, pieredzējušas bulingu no kolēģu puses, tostarp tādas darbības, kas ietekmē tēlu un sociālās attiecības.⁸⁵

Interesanti, ka, piemēram, pētījumā par bulingu Igaunijā netika konstatētas būtiskas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm, kuri saskārušies ar šo emocionālās vardarbības veidu.⁸⁶

Drabeka un Markezas pētījumā darbinieku, kuri pakļauti bulingam, īpatsvars bija 10,5% no visas pētījuma grupas, no tiem 2,67% personu piedzīvoja bulingu no vadītājiem, 4,72% - no kolēģiem, bet 3,12% - gan vadītājiem, gan kolēģiem. Konkrētajā pētījumu grupā bulingu biežāk pieredzēja darbinieki, kas ieņem vadošus amatus. Vadītāji pieredzējuši bulingu un tādu kolēģu rīcību, kas negatīvi ietekmēja sociālās attiecības darbā, biežāk nekā viņu padotie.

⁸¹ Marano, H.,E., When the Boss Is a Bully <https://www.psychologytoday.com/us/articles/199509/when-the-boss-is-bully>

⁸² Ruduša, V., *Emocionālā vardarbība, "Izdevniecība RaKa"*, 2012, 20. lpp.

⁸³ Tambur, M., Vadi, M. Bullying at Work: Do Industries Differ in the Estonian Case? – *Discussions on Estonian Economic Policy*, 2011, Vol. 19, No. 2, pp. 190–205.

⁸⁴ Malinauskienė, V., Obelenis, V., Đopagienė, D., Psychological terror at work and cardiovascular diseases among teachers, *ACTA MEDICA LITUANICA*, 2005, Vol. 12 No. 2. P. 20–25

⁸⁵ Drabek M., Merecz D., Job stress, occupational position and gender as factors differentiating workplace bullying experience, *Nofer Institute of Occupational Medicine*, 3/2013 vol. 64, 283–296

⁸⁶ Tambur, M., Vadi, M. Bullying at Work: Do Industries Differ in the Estonian Case? – *Discussions on Estonian Economic Policy*, 2011, Vol. 19, No. 2, pp. 190–205

Tomēr, tam ir skaidrojums saistībā ar uzņēmuma vispārējo situāciju. Laikā, kad tika veikts minētais pētījums, uzņēmums veica nopietnu reorganizāciju, kas saistīta ar nodarbināto samazināšanu un jaunu vadības sistēmu ieviešanu. Parasti tādos periodos, kad vidējā līmeņa vadītājiem ir jāsaskaras ar šādu izmaiņu īstenošanas pienākumu, ir jāsaskaņo darbinieku un vadības pretrunīgas cerības. Vadītājiem ir jāsaskaras ar īpašu spiedienu, kad no vienas puses, viņi īsteno valdes lēmumus, kas noved pie nodarbināto samazināšanas, un, no otras puses, tāpat kā viņu padotajiem viņi veic pārbaudes procesu, kas var izraisīt zaudējumus. Tādi apstākļi veicina negatīvo emociju un sociālo konfliktu eskalāciju, kas izraisa bulingu kā izdzīvošanas stratēģiju organizācijā.⁸⁷

Pētījuma autori secināja, ka attiecību modelis starp personu individuālajām iezīmēm un bulingu sakņojas plašākā kultūras kontekstā, uzņēmuma specifiskumā, tā organizatoriskajā kultūrā, kā arī konkrētajā situācijā. Tāpēc ir grūti runāt par neapgāžamām atsevišķām korelācijām ar iebiedēšanu darbā.

Tomēr, nonākot pretrunās ar iepriekš minētā pētījuma secinājumiem par atsevišķām korelācijām, pētnieki, kas nodarbojas ar bulinga izpēti, pilnībā piekrīt viedoklim, ka iebiedēšana var rasties un izplatīties tikai organizācijā, kur tā tiek pieļauta. Leimans ir atklājis, ka konflikti var attīstīties psiholoģiskajā vardarbībā, ja netiek piemērota atbilstoša iejaukšanās vai konfliktu pārvaldības stratēģija. Pētījumi arī apstiprina, ka 95% no bulinga izplatīšanās iemesliem attiecas uz organizāciju, kas pieļauj bulingu un neiesaistās tā novēršanā: bailes netiek apturētas, un cietušie baidās ziņot par uzmākšanos vai iesniegt sūdzību.⁸⁸ Tāpēc ir svarīgi apzināties, ka, jo īpaši saspringtos darba apstākļos, vadītāju izpratne un reaģēšanas spēja palīdz izvairīties no bulinga vai tieši pretēji, noved pie tā.

Viens no faktoriem, kas izraisa stresu darbā, ir darba vietas raksturojums un vispārējā darba vide. Arī Leimans (1990) norāda, ka tādi faktori kā slikta vadība, nevienlīdzība darbā, darba organizācijas deficīts veicina terorizēšanu.⁸⁹

Kaut arī vadības neiejaukšanās rada vidi, kas vairo mobingu, autoritārā vadība veicina bulingu. Tomēr tikai zināšanas vien par vadības stilu nav pietiekamas, lai izprastu dinamiku, kas uztur mobingu un iebiedēšanas kultūru, jo faktiski vadības stils pats par sevi nevar izskaidrot šo uzvedību attīstību un reakciju.

Bulings ir skaidri atzīts par negatīvu, novirzošu un neproduktīvu uzvedību, kurai ir

⁸⁷ Drabek M., Merecz D., Job stress, occupational position and gender as factors differentiating workplace bullying experience, *Nofer Institute of Occupational Medicine*, 3/2013 vol. 64, 283–296

⁸⁸ Tambur, M., Vadi, M. Bullying at Work: Do Industries Differ in the Estonian Case? – *Discussions on Estonian Economic Policy*, 2011, Vol. 19, No. 2, pp. 190–205.

⁸⁹ Drabek M., Merecz D., Job stress, occupational position and gender as factors differentiating workplace bullying experience, *Nofer Institute of Occupational Medicine*, 3/2013 vol. 64, 283–296

postoša ietekme gan uz darbiniekiem, gan uz organizācijām un sabiedrību kopumā. Ir arī skaidrs, ka iebiedēšana ir sarežģīta parādība, un tam parasti ir daudz iemeslu un priekšteču šādai rīcībai.⁹⁰

Arī bulinga sekas tāpat kā iepriekš minēto emocionālās vardarbības veidu sekas var būt tādas, kā, piemēram, izmaksas par veselības aprūpi un medicīnisko aprūpi, priekšlaicīgu pensionēšanos, cilvēkresursu zaudēšana sabiedrībā kopumā, pakalpojumu un produktu kvalitātes samazināšanās, kas saistīta ar zemāku produktivitāti un darbinieku motivāciju.

Pret darbiniekiem vērsta iebiedēšana var negatīvi ietekmēt arī tos darbiniekus, kuri nav tieši pakļauti nepieļaujamajai uzvedībai, bet kas ir kļuvuši tai par lieciniekiem vai par to uzzina.⁹¹

Piemēram, Igaunijā veiktajā pētījumā par bulingu (Tambur, Vadi, 2010) rezultāti rāda, ka vismaz 23,44% respondentu ir ziņojuši par vismaz vienu negatīvu darbību nedēļā, kuras ilgums ir vismaz 6 mēneši, un pēdējos sešus mēnešus nedēļas laikā divas negatīvas darbības tika konstatētas 10,46% respondentu. Vislielākā bulinga izplatība vērojama ceļojumu un viesnīcu industrijā (36%) un ēdināšanas nozarē (33,3%), pēc tam enerģētikas nozarē (32%) un citās rūpniecības nozarēs (31,9%). Valsts aģentūrās un brīvprātīgo organizācijās arī ir liela bulinga izplatība (31%). Igaunijā bulinga upuri vairāk strādā valsts (24,6%) sektorā nekā privātajā sektorā (22,6%).⁹² Negatīvā rīcība, ar kuru lielākā daļa respondentu saskārās vismaz reizi nedēļā, ir šāda: pakļaušana nekontrolējamai darba slodzei; pārmērīga darba uzraudzība un tiek uzdevumi ar nepamatotiem vai neiespējamiem mērķiem vai termiņiem. Pētījums aptver 59 organizācijas visā Igaunijā, kas pārstāv vairāk nekā 30 000 darbinieku. Minētā pētījuma rezultāti liecina par to, ka bulings Igaunijā ir nopietna problēma, jo aptuveni trešā daļa no respondentiem ar to ir saskārušies vienu vai divas reizes nedēļā pēdējo sešu mēnešu laikā. Pētījums parādīja, ka negatīvie notikumi ir saistīti ar darbu vai darba uzdevumu izpildi.

Pētījumā par bulingu Lietuvas veselības un izglītības jomās (Bernotaite, Malinauskiene, Leisyte, 2017) secināts, ka veselības aprūpē strādājošo vidū bulings ir biežāk sastopams nekā izglītības jomā, tomēr rādītāji ir būtiski. Ģimenes ārsti – 19%, medmāsas – 12,89% un skolotāji – 11,3%.⁹³

Kaut arī bulinga negatīvā ietekme var būt redzama individuāli, organizatoriski, kā arī

⁹⁰ Dabu B., Draghici A., Mobbing and Bullying in Business Organizations and Consequences on Human Health, *Scientific Bulletin - Economic Sciences / Buletin Stiintific - S*; Jan 2013, Vol. 12 Issue 1, p63

⁹¹ Ezer M., Ezer O.F., Workplace Harassment, Mobbing Phenomenon, *"Perspectives of Business Law"* Journal, 2012, vol. 1, issue 1, 298-304

⁹² Tambur M., Vadi, M., Bullying at Work: Do Industries Differ in the Estonian Case? – *Discussions on Estonian Economic Policy*, 2011, Vol. 19, No. 2, pp. 190–205.

⁹³ Bernotaite L., Malinauskiene V., Leisyte P., Bullying behavior and mental health in healthcare sectors in Kaunas, Lithuania, 2017, *Medycyna Pracy* 2017;68(3):307–314

sabiedrības līmenī, pirmkārt un galvenokārt parādība izplatās darba kontekstā, organizācijā. Tāpēc, lai attiecīgi rīkotos bulinga gadījumā, ir svarīgi pievērst lielāku uzmanību attiecīgajiem faktoriem, jo darba organizatoriskā kultūra ir viens no faktoriem, kas var izraisīt bulingu.⁹⁴

Jāmin arī tas, ka attīstoties saziņas tehnoloģijām, piemēram, e-pastam un sociālā tīkla vietnēm, ir parādījušās jaunas deviantās uzvedības formas darba vietās, ko sauc par *kiberbulingu*.⁹⁵ Tie ir uzbrukumi e-pastā, sociālajos tīklos, īsziņās. Kiberbulings tiek definēts kā situācija, kad laika gaitā indivīds vairākkārt tiek pakļauts negatīvām darbībām, kuras tiek veiktas, izmantojot tehnoloģijas (piemēram, tālruni, e-pastu, tīmekļa vietnes un sociālo mediju tīklus), kas ir saistīti ar viņu darba apstākļiem. Kiberbulings tiek veikts ar ciparu ierīcēm, piemēram, viedtālruni un datoru, un ietver draudus vai izslēgšanu no ziņojumiem, kas tiek sūtīti pa e-pastu, īsziņas vai ziņas sociālajos plašsaziņas līdzekļos. Izmantojot e-pasta un sociālo mediju pieejamību, mērķi var sasniegt citās vietās, nevis darba vietās, kā arī citos laikos nekā darba laikā. Turklāt digitālās ziņas bieži vien ir saglabātas, caurskatāmas un iespējams nosūtīt, lai kaitētu mērķauditorijai vai tiktu izmantotas kā cietušā sliktas izturēšanās pierādījumi.⁹⁶

Nevar neatzīmēt, ka ne tikai pasaulē, bet arī pēdējos gados Latvijā tiek ļoti nopietni pievērsta uzmanība emocionālajai vardarbībai skolās. Kā liecina Ekonomiskās attīstības un sadarbības organizācijas (OECD) Starptautiskās skolēnu novērtēšanas programmas pētījums (PISA, 2015), katrs trešais pusaudzis Latvijas skolās tiek pakļauts vienaudžu fiziskajai un emocionālajai vardarbībai. Izvērtēšanā Latvijas izglītības iestādēs konstatēts otrs sliktākais rezultāts attiecībā uz vienaudžu fizisko un emocionālo vardarbību. Ar to vairākas reizes mēnesī saskaras 30,6% no 15 gadus veciem skolēniem, Igaunijā tie ir 20,2% skolēnu, bet Lietuvā ar bulingu saskārušies ir 16,4%, savukārt, vidējais rādītājs OECD valstīs ir 18,7%.⁹⁷

Ir veikta virkne dažādu pētījumu par bulingu skolās, un to rezultāti liecina, ka pārsvarā gan vienaudžu agresijas veicējiem, gan saņēmējiem ir emocionālas grūtības. Ļoti liela nozīme ir sociālajām prasmēm un tam, kā bērni un jaunieši tās izmanto, tāpēc skolās ir svarīgi strādāt pie tā, lai tiktu palielinātas šīs specifiskās prasmes.⁹⁸ Sociālās prasmes var tikt iemācītas un apgūtas un bērniem var tikt iemācītas labas sociālās un emocionālās prasmes gan skolā, gan ģimenē. Bērni ir mūsu sabiedrības visneizsargātākā daļa un kā zināms, jebkāda veida vardarbība

⁹⁴ Tambur M., Workplace bullying in Estonian organizations: The prevalence and causes, Dissertation, University of Tartu, 2015, 210 p.

⁹⁵ Cowen Forssell R. Gender and organisational position: predicting victimisation of cyberbullying behaviour in working life, *The International Journal of Human Resource Management*, 2018, ISSN: 0958-5192

⁹⁶ Farley S., Coyne I., Axtell C.M. et al. Design, development and validation of a workplace cyberbullying measure (WCM). *Work and Stress*, 30 (4), 2016, pp. 293-317. ISSN 0267-8373

⁹⁷ The OECD Programme for International Student Assessment (PISA) 2015 Results (Volume III), 2017, pieejams: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264273856-en>

⁹⁸ Jenkins L.N., Demaray M. K., Tennant J., Social, Emotional, and Cognitive Factors Associated With Bullying, *School Psychology Review*, 2017, Volume 46, No. 1, pp. 42–64

var ietekmēt visu turpmāko dzīvi, tāpēc ļoti svarīgi strādāt pie tā, lai pēc iespējas samazinātu vardarbību.

Apkopojot visus iepriekš minētos faktus par emocionālo vardarbību darbā ir skaidrs, ka darba apstākļi ir ārkārtīgi būtiski attiecībā ne tikai uz bulingu, bet jebkāda veida emocionālo vardarbību kā tādu, tāpēc ir svarīgi ieviest nulles tolerances pieeju attiecībā uz jebkādam emocionālās vardarbības pazīmēm. Ir svarīgi palielināt darbinieku izpratni, izstrādāt stratēģijas vai organizatoriskās politikas, kas sniegtu norādījumus darbiniekiem, kuri pakļauti jebkāda veida vardarbībai darbā, kā tikt galā ar pieredzētām nelabvēlīgām situācijām.

1.4. Stresa sekas

Stresam ir fizioloģiskas, psiholoģiskas, personības un medicīniskas pazīmes kā arī vienmēr būs emocionāls saspringums. Stress parasti maina arī uzvedību un lielāko daļu pavadot darbā, mēs ļoti labi spējam identificēt stresu savos kolēģos. Spriedze, bailes, nemiers kopā ar pārmērīgu slodzi darbā rada stresu, kas izraisa pārmaiņas organismā – notiek hormonu izmaiņas, izdalās adrenalīns. Organisms sajūt problēmas, un noteiktā brīdī tiek dots trauksmes signāls kāda orgāna fizioloģisku izmaiņu formā.

Ir ļoti grūti runāt par īpašām garīgajām slimībām, kas rodas darbā, jo emocionālo izmaiņu cēlonis var būt meklējams gan darba vidē, gan ārpus tās. Taču noteiktām patoloģiskām uzvedības formām, neirotiskiem traucējumiem vai nespējai pielāgoties ir cieša saistība ar profesionālajām aktivitātēm. Attiecīgi darba apstākļi varētu samazināt nodarbināto psiholoģiskās aizsardzības spējas, sekmējot tādu emocionālu traucējumu parādīšanos kā nedrošība, nemiers, bailes, fobijas vai depresija.⁹⁹

Kā rāda pētījumi, tad pārmērīga darba slodze var būt saistīta ar sprandas sāpēm, sāpēm plecos kā arī ar trauksmes un depresijas simptomiem. Savukārt naidīgas darba attiecības ir saistītas ar plecu sāpēm un kuņģa-zarnu trakta traucējumiem, bet vadītāju atbalsta trūkums var kļūt par bezmiega riska faktoru.¹⁰⁰

Stresa rezultātā var sākties pārēšanās lēkmes vai apetītes zudums, cilvēki kļūst nepacietīgi, ātri “aizsvilstas” vai pretēji – vilcinās, pārmērīgs alkohola patēriņš un smēķēšana. Rezultāta darbs tiek paveikts slikti, nekvalitatīvi un nelaikā, kā arī pārmainās darba un ģimenes attiecības.

⁹⁹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, *Psihosociālā darba vide*, 2010, 85. lpp.

¹⁰⁰ Marcatto F., Colauttia L., Larese F., Ornella F., at al., Work-related stress risk factors and health outcomes in public sector employees, *Safety Science*, Vol. 89, 2016, Pages 274-278

Pārmērīgs un ilgstošs stress ir ļoti kaitīgs, jo galu galā tas var novest līdz depresijai un vēlāk arī pie hipertonijas, miokarda infarkta un insulta. Nepatīkamas situācijas un emocijas var novest līdz biežām saaukstēšanās un sirds asinsvadu slimībām kā arī bezmiega.¹⁰¹

Jakoba un Kosteva (Jacob, Kostev, 2017) veiktajā pētījumā par konfliktiem darbā, kas saistīti ar lielāku sirds un asinsvadu slimību risku tika konstatēta ievērojama saistība starp konfliktsituācijām darbā un sirds un asinsvadu sistēmas slimībām. Kopumā pētījumā tika izanalizēti dati no 699 Vācijas ģimenes ārstu praksēm par 3747 pacientiem vecumā no 18 līdz 65 gadiem laika posmā no 2005.-2014.gadam. Galvenais iznākuma rādītājs bija stenokardijas, miokarda infarkta un insulta biežums, kas saistīts ar konfliktu darbā klātbūtni. Rezultāti parādīja, ka pēc piecus gadus ilgām darbībām 2,9% indivīdu, kuri cieta darba vietā, saskārās ar sirds un asinsvadu slimībām, bet kontroles grupā - tikai 1,4%.¹⁰²

Kā rāda jaunākie pieejamie Valsts darba inspekcijas dati, 2016.gadā Latvijā reģistrēti 10 gadījumi, kad arodslimību izraisītājfaktori pirmreizēji apstiprinātajiem arodslimniekiem ir psihosociālie faktori, savukārt, 2015.gadā reģistrēti 11 šādi gadījumi.¹⁰³ Latvijā apstiprinātajā arodslimību sarakstā MK noteikumi Nr. 908 “Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība” (pieņemti 06.11.2006., ar 19.01.2010. grozījumiem, kas stājās spēkā 23.01.2010)¹⁰⁴ ir noteiktas divas psihoemocionālo riska faktoru (pārslodzes) izraisītās arodslimības: psihoneiroze un izdegšanas sindroms.

Atbilstoši Starptautiskajam statistiskās slimību un veselības problēmu klasifikācijas klasifikatoram (SSK-10) arodslimības grupā *psihiski un uzvedības traucējumi* 2015.gadā reģistrēti 8 un 2016.gadā 10 gadījumi, savukārt arodslimības grupā *nervu sistēmas slimības* 2015.gadā reģistrēts 631 un attiecīgi 2016.gadā 653 gadījumi¹⁰⁵ (skat.1.4.tabulu).

2016. gadā, tāpat kā 2015. gadā, pirmreizēji apstiprinātajiem arodslimniekiem visvairāk konstatētas nervu sistēmas slimības. Visbiežāk diagnosticētā nervu sistēmas slimība bija karpālā kanāla slimība (48 %), kas ierindojas pirmajā vietā arī Eiropā. Otrās visbiežāk konstatētas arodslimības bija skeleta – muskuļu – saistaudu sistēmas slimības (31 %), no tām lielākoties tika diagnosticētas muguras slimības – spondiloze, artroze u.c. Trešajā vietā bija ievainojumi, saindēšanās un citas ārējās iedarbības sekas, piemēram, trokšņa un vibrācijas radītas slimības u.c. tika konstatētas transporta un uzglabāšanas nozarē (14 %).¹⁰⁶

¹⁰¹ Darbiņa,R., *Stress un hronisks nogurums*, “Izdevniecība Avots”, 2010, 6.lpp.

¹⁰² Jacob L., Kostev K., Conflicts at work are associated with a higher risk of cardiovascular disease, *GMS German Medical Science* 2017, Vol.15, ISSN1612-3174

¹⁰³ Valsts darba inspekcijas gada pārskati http://www.vdi.gov.lv/files/vdi_gada_parskats_2016.pdf

¹⁰⁴ MK noteikumi Nr. 908 “Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība” (pieņemti 06.11.2006., ar 19.01.2010. grozījumiem, kas stājās spēkā 23.01.2010)

¹⁰⁵ Valsts darba inspekcijas gada pārskati http://www.vdi.gov.lv/files/vdi_gada_parskats_2016.pdf

¹⁰⁶ Turpat 16. lpp.

Pirmreizēji apstiprināto arodslimnieku izraisītājfaktori un arodslimības 2011-2016

Arodslimību izraisītājfaktori pirmreizēji apstiprinātajiem arodslimniekiem	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ķīmiskie faktori	7	8	14	12	13	15
Biomehāniskie faktori	506	797	1151	965	945	1062
Psihosociālie faktori	2	4	10	13	11	10
Pirmreizēji reģistrētas arodslimības	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Psihiski un uzvedības traucējumi	2	2	9	12	8	10
Skeleta-muskuļu-saistaudu sistēmas slimības	147	169	259	332	329	425
Nervu sistēmas slimības	346	400	517	613	631	653

Avots: autores sastādīta pēc VDI gada pārskatiem, pieejami: <http://www.vdi.gov.lv/lv/Par-mums/parskati/>

Kā redzams no tabulas Nr.1, tad vislielākā arodslimību grupa ir nervu sistēmas slimības un pēc tam seko skeleta, muskuļu, saistaudu sistēmas slimības, kas pārsvarā ir biomehānisko faktoru (piemēram, piespiedu darba pozas, smagumu pārvietošana, fiziskās pārslodzes) izraisītas arodslimības. Ja salīdzina 2011.gadu ar 2016.gadu, tad arodslimību izraisītājfaktori ir palielinājušies vairāk nekā divas reizes. Diagnosticētās arodslimības, galvenokārt, izraisa biomehāniskie faktori (pārmērīga fiziskā slodze, nepareizas un vienveidīgas kustības, darbs piespiedu pozā, smagumu pārvietošana, fiziskās pārslodzes u.c.) un fizikālie faktori (vibrācija, troksnis u.c.).

Psihosociālie faktori kā arodslimību izraisītāji ir reģistrēti ļoti maz, bet ar redzamu tendenci palielināties, tomēr, autoresprāt, šie skaitļi būtu jāvērtē diezgan kritiski, jo, kā jau tika minēts, darbiniekiem nav izpratnes par to, ka šie faktori var nopietni ietekmēt veselību un darbības tādēļ parasti liela vērība tiem netiek pievērsta.

Analizētajos pētījumos tieši par darbinieku darba stresa izpratni ir atklājies, ka runāšana par stresu ir sociāli pieņemams izteiksmes veids diskomforta sajūtas izteikšanā un nozīmības sajūtas atgūšanā, kas tiek zaudēta, sajūtot nepietiekamu vai zemu novērtējumu organizācijā. Savukārt, darbiniekam atzīstot, ka viņš nespēj tikt galā ar stresu, tika uzskatīts par kaut ko "neparastu".¹⁰⁷ Tiek secināts, ka diskusijas par stresu darbiniekos veicina bezpalīdzības un neskaidrības sajūtu, neatzīstot ārējo ietekmi uz biroja darbinieku pieredzi, piemēram, viņu vietu organizācijas varas struktūrā un ierobežojot piederības izjūtu un problēmu kontroles pieredzi darbā. Šie secinājumi rāda, ka ir svarīgi, lai darba devēji apzinātos, ka darbinieki ir jāizglīto par

¹⁰⁷ Harkness A.M.B., Long B.C., Bermbach N., At.all, Talking about work stress: Discourse analysis and implications for stress interventions, *Work & Stress*, April/June 2005; 19(2): 121/136

to, kā jārisina negatīvās emocijas vai nepatīkama pieredze darbā.

Organisma fizioloģiskā atbilde uz stresu ir reakcija, ko izstrādā organisms stresoru klātbūtnē, kas iesaista gan nervu sistēmu, gan hormonālo sistēmu. Noteikts stresa līmenis stimulē organismu un ļauj tam sasniegt savu mērķi, atgriežoties normālajā stāvoklī, kad stimulē ir pārtraukts. Ja stresa līmenis nekrītas, tad cilvēks sāk sajūst diskomfortu (muskulu spriedzi, sirdsklauves u.tml.). Ja stresora iedarbība turpinās, iestājas nogurums ar iespējamām funkcionālām un/vai organiskām izmaiņām orgānos, rodas tā sauktās adaptācijas slimības. Funkcionāli veselības traucējumi (piemēram, sirdsdarbības ritma traucējumi, kas izjūkami kā pārsitieni) izraisa tālāku uztraukumu, kas savukārt papildus saasina slimības simptomus, tādējādi radot noslēgtu “apburto” loku.¹⁰⁸

Fizioloģiskā reakcija ir atkarīga no tā, kādā veidā tiek uztvertas darba prasības, un organisma atbilde katrā situācijā ir atšķirīga, piemēram, uzdevumi ar augstām prasībām, bet ar iespējām tos kontrolēt rada piepūli, taču bez nepatīkamām sajūtām. Piepūle un pozitīva uztvere parasti attiecas uz personām, kas var lielā mērā realizēt personisku darba kontroli un kreativitāti un kas ir nodevušās savai profesijai. Šādā situācijā parasti atrodas uzņēmēji, mākslinieki, zinātnieki, augsti ierēdņi, amatnieki (darbs, kas saistās ar augstu paškontroles un autonomijas pakāpi) u. c. Šādos gadījumos kortizola līmenis ir zems, un samazinās risks piedzīvot sirdslēkmi. Stāvoklis, kad nav nepieciešama piepūle un ir pozitīva uztvere parasti ir, kad ķermenis un prāts atpūšas, piemēram, brīvdienā, absolūtas atslābināšanās u. c. gadījumos. Hormonu līmenis šādās situācijās ir zems. Savukārt, piepūle un nepatīkamas sajūtas (distress) raksturīgs, strādājot saspringti un ar niecīgām situācijas kontroles iespējām. Tas parasti saistīts ar monotonu un konveijera tipa darbu. Neliela piepūle un nepatīkamas sajūtas - attiecas uz cilvēkiem, kam nav darba vai kas veic darbu, kurā cilvēku pašizpauze ir ļoti neliela. To pavada stresa hormonu izdalīšanās.¹⁰⁹

Atsevišķu orgānu un to sistēmu normālas darbības pārkāpumi un šo iemeslu atspoguļošanās prātā, rada sarežģītus fizioloģiskus un bioķīmiskus traucējumus: samazināta imunitāte, paaugstināts nogurums, biežas slimības, izmaiņas ķermeņa svarā u.t.t.¹¹⁰

Hans Selje (1978) stresu apraksta trīs fāzēs - trauksmes fāze, pretestības/adaptācijas un noguruma fāze.

– Trauksmes fāzē, parādoties briesmām jeb stresoram, veidojas trauksmes reakcija, kuras laikā pazeminās organisma pretestība. Notiek organisma aizsargspēju mobilizācija, paātrinās sirdsdarbība, saraujas liesa, atbrīvojot lielu sarkano asinsķermenīšu

¹⁰⁸ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, *Psihosociālā darba vide*, 2010, 73. lpp.

¹⁰⁹ Turpat 78. lpp.

¹¹⁰ Щербатых Ю.В. – Психология стресса и методы коррекции, *Издательский дом «Путер»* 2006, 41. с

daudzumu, tiek pārkārtota asiņu sadale: tās tiek aizvirzītas no mazāk svarīgām vietām, lai palīdzētu aktīvajām zonām – muskuļiem, smadzenēm un sirdij, palielinās elpošanas kapacitāte, paplašinās acu zīlītes, palielinās limfocītu (aizsargšūnu) skaits.

– Pretestības/adaptācijas fāzē organisms cenšas pārvarēt situāciju, pielāgoties vai pretoties kairinātāja vai draudu faktoru klātbūtnei, un izzūd simptomi, kas bija raksturīgi trauksmes fāzē.

Ir būtiski akcentēt, ka visas šīs reakcijas virzītas uz organisma sagatavošanu uzdevuma veikšanai vai piepūlei. Šīs fāzes secīgi atspoguļo organisma aizsardzības spēku mobilizāciju un tā pielāgošanos stresa izraisītājam. Šīs stadijas var nosaukt par t.s. “veselīgo stresu” (jeb eistresu), kuru biežāk dēvē par fizioloģisko stresu, bez kura nav iedomājama veiksmīga indivīda adaptēšanās spēju attīstība. Šajās fāzēs cilvēks stresu var izjust nevis kā negatīvu parādību, bet gan kā izaicinājumu kura uzveikšanai nepieciešams mobilizēt un koncentrēt savus spēkus.¹¹¹ Nelielās devās stress ir nepieciešams katram, jo tas cilvēkus sagatavo ikdienas pienākumu veikšanai. Jāsecina, ka stress īslaicīgi var uzlabot paveiktā darba kvalitāti vai apjomu, tomēr kopumā tas nav uzskatāms par darbiniekus motivējošu faktoru, jo pēc ilgas iedarbības tas var attīstīties gan fiziskās veselības traucējumos, gan garīgās veselības traucējumos.

– Noguruma fāze ir saistīta ar organisma spēku rezervju iztērēšanu un šo stadiju sauc par patoloģisko (kaitīgo) jeb distresu. Šo fāzi raksturo izmaiņas audos un sākās t.s. psihosomatisko traucējumu parādīšanās.¹¹²

Organisma reakcija atšķiras atkarībā no tā, kurā fāzē organisms atrodas. Sākotnēja sasprindzinājuma fāzē, kurā notiek vispārēja organisma aktivācija un kurā radušās izmaiņas ir nebūtiskas, ja tiek pārvarēts vai novērsts cēlonis. Hroniska sasprindzinājuma fāzē, kuras laikā organisms mēģina pretoties vai pielāgoties stresa izraisītāju radītajiem traucējumiem un ieilguša stresa fāzē, kurā simptomi kļūst pastāvīgi un tiek izraisīta slimība.

Stresa attīstībā nozīme ir arī psiholoģiskajiem aspektiem, jo stresu var radīt ne tikai reālas situācijas, kā piemēram fizisks uzbrukums vai brīdinājuma signāls, bet arī iedomātas situācijas, kā piemēram bailes no priekšnieka vai tumsas.¹¹³

Stress darba vietā samazina darbinieku darba spējas un rodas tā sauktais *prezenteisms*, kas ir tad, kad cilvēks nav paņēmis darbnespējas lapu, bet īsti strādāt nespēj. Nodarbinātais savas fiziskās vai garīgās pašsajūtas dēļ ir spējīgs fiziski atrasties darba vietā, bet viņa darba spējas ir tik zemas, ka lielu darba laika daļu viņš nav spējīgs strādāt - tātad: atrodas darba vietā,

¹¹¹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, *Psihosociālā darba vide*, 2010, 76. lpp

¹¹² Turpat 76.lp.

¹¹³ RSU aģentūra Darba drošības un vides veselības institūts, *Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides faktori*, Nr.24-2011, pieejams: <http://osha.lv/lv/publications/files/psihoemocionalie-riski.pdf>

bet ir strādāt nespējīgs. Viens no biežākajiem prezenteisma iemesliem pētījumos tiek norādīts nodarbināto garīgais stāvoklis (depresija, nomāktība un citas stresa radītās sekas). Prezenteisms parasti tiek mērīts kā izmaksas, kas saistītas ar pazeminātiem darba rezultātiem, kļūdām darba procesā un dažādu standartu neievērošanu.¹¹⁴ Izdevumiem, kas saistīti ar prezenteismu ir tendence būt 5-10 reizes lielāka nekā tiem, kas saistīti ar darbinieku prombūtni.¹¹⁵

Piemēram, pētījumā par darba kolēģu un vadītāju atbalsta ietekmi uz darba stresu, pētnieki nonāca pie secinājuma, ka kolēģu un tiešo vadītāju atbalsts ir cieši saistīts. Lai izvērtētu 2010. gada ASV Veselības un pensionēšanās pētījumu, tika lietots strukturālā vienādojuma modelis. Datu analīzes rezultātā tika secināts, ka darba stresam bija nozīmīgs, tiešs, pozitīvs efekts uz prezenteismu. Darbinieku atbalstam bija būtiska tieša negatīva ietekme uz darba stresu un prezenteismu un tiešo vadītāju atbalstam bija ievērojama negatīva ietekme uz darba stresu, bet ne uz prezenteismu. Pētījuma rezultāti liecina, ka prezenteisms samazinās, palielinot cieņu un rūpes par darbinieku stresu darbavietā, nepieciešamības gadījumā saņemot kolēģu un vadītāju atbalstu komfortablām attiecībām starp kolēģiem un starp darba devējiem un darbiniekiem.¹¹⁶

Tātad, kā secināms no šī pētījuma, tad ne tikai prezenteisma samazināšanai, bet darba stresa novēršanai kā tādai ir ļoti svarīgas pozitīvas savstarpējās attiecības un abpusējs atbalsts. Vēsas savstarpējās attiecības norāda uz uzticēšanās un atbalsta trūkumu, kā arī uz nepietiekamu interesi uzklaut kolēģu, darbinieku problēmas un censties iesaistīties to risināšanā. Uzticēšanās trūkums starp kolēģiem var novest pie nesaskaņām komunicējoties, tas izraisa neapmierinātību un apdraud personisko labsajūtu.

Augstas darba prasības, lielas pūles, zems atbalsts un zema atlīdzība ir saistīti ar prezenteismu. Bulinga upuriem var būt sliktāks veselības stāvoklis, kas tāpēc noved pie augstākas prezenteisma iespējas.¹¹⁷

Pētnieki prezenteisma nelabvēlīgo ietekmi uz darba ražīgumu organizācijās uzskata par zaudētā darba ražīguma rādītāju. Sabiedrības veselības, medicīnas, zinātnes un tehnoloģiju attīstība ir ievērojami uzlabojusi veselības un dzīves ilgumu attīstītajās un jaunattīstības valstīs. Kā secināts vienā no šādiem pētījumiem (Jang T., Shen J., at al. 2016), lai gan pensionēšanās

¹¹⁴ Cancelliere C., Cassidy J.D., Ammendolia C., Cote P., Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? Cancelliere at al. *BMC Public Health* 2011, 11:395

¹¹⁵ Evans-Lacko, S., Knapp, M., Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries, *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* (2016) 51:1525–1537

¹¹⁶ Yang T., Shen Y., Zhu M., at.al. Effects of Co-Worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in an Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach, *International Journal of Environment Research and Public Health*, 2016, 13 (72), p. 1-15

¹¹⁷ Heidi J., Els C., Bart de Cleriq, ASSOCIATION BETWEEN PSYCHOSOCIAL CHARACTERISTICS OF WORK AND PRESENTEEISM: A CROSS-SECTIONAL STUDY, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 2016; 29(2):331 – 344

vecums ir palielinājies, tomēr fiziskās un izziņas spējas ar vecumu tomēr pasliktinās. Tas varētu radīt ražīguma zudumu un palielināt darba devēju bažas par organizācijas konkurētspēju. Kā norāda pētnieki, tad pozitīvi ir tas, ka spēcīgs kolēģu un tiešo vadītāju atbalsts uzlabo darba vidi, samazinot darbinieku stresu, kas veicina apmierinātību ar darbu un veiktspēju un pēc tam arī samazina prezenteismu.¹¹⁸

Arī pēc autores novērojumiem, darbinieki, kuriem ir labas attiecības ar kolēģiem un tiešajiem vadītājiem, parasti ir veiksmīgāki un produktīvāki pat stresa situācijās. Nozīmīgas ir arī darbinieku savstarpējās attiecības ar tiešajiem vadītājiem. Personas, kas saņem nepietiekamu uzmanību no sava tiešā vadītāja, darbā parasti izjūt lielāku spiedienu.

Starp saņemto uzmanību un izjusto spiedienu pastāv apgriezti proporcionālas attiecības: jo vairāk atbalsta mēs saņemam no vadības, jo mazāks spiediens un lielāka drošības sajūta. Svarīga ir ne tikai attiecību kvantitāte, bet arī to kvalitāte: "kvalitatīvas" attiecības pozitīvi ietekmē personas labsajūtu. Turpretim nelīdzvērtīgas attiecības (sāncensība, konkurence) vai atbalsta trūkums sarežģītā situācijā var kļūt par stresa cēloni. Tas nereti notiek augstāko amatpersonu aprindās, izraisot t. s. vadītāja vientulību.¹¹⁹

Darbs, kas labi veicas, rada apmierinātības sajūtu, tajā pašā laikā stimulējot darīt vēl labāk nekā iepriekš. Darbs piešķir jēgu mūsu dzīvei, ievirzot kādā noteiktā gultnē personības attīstību. Ar darba palīdzību mēs jūtam, ka mūsu pūliņi noder arī citiem, un, redzot, kā sabiedrība novērtē mūsu darbu (ne tikai naudas izteiksmē), aug mūsu pašnovērtējums. Šādā veidā tiek atvieglota sociālā pielāgošanās, reizē atrodot veidu, lai izpaustu un parādītu savas radošās dotības, darbaspējas, neatlaidību vai pašatdevi. Turklāt nodarbošanās koncentrē cilvēku intereses vienā jomā un bagātina savstarpējās attiecības kā arī nodrošina finansiālu labklājību kas ietekmēt tādas jomas kā, piemēram, ģimene, un kas ļauj daudz drošāk pieņemt noteiktus lēmumus.

Ja prasības darbā nesaskan ar indivīda spējām (vai nu prasības ir pārmērīgas, vai arī personas spējas nav piemērotas), ja paveiktais netiek novērtēts, ja darbs tiek darīts noslēgtībā vai arī attiecības ar kolēģiem nav apmierinošas, tad var parādīties tukšuma sajūta, ko pavada frustrācija, zems pašnovērtējums un naidīgums pret sabiedrību kopumā. Šādas parādības rada nespēju pielāgoties, personības attīstības traucējumus un pat psiholoģisku nestabilitāti to personu vidū, kas veido daļu no organizācijas.

Saskaroties ar stresu un nepatīkamām situācijām cilvēki sāk izmantot psiholoģiskos aizsargmehānismus, un tos var definēt kā neapzinātas izturēšanās formas, kas rodas kā atbildes reakcija, uztverot kādus psiholoģiska rakstura draudus. Lai gan šos aizsargmehānismus izmanto

¹¹⁸ Yang T., Shen Y., Zhu M., at.al. Effects of Co-Worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in an Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach, *International Journal of Environment Research and Public Health*, 2016, 13(1), 72,p 1-15

¹¹⁹ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, *Psihosociālā darba vide*, 2010, 70.lpp.

ikviens cilvēks, ilglaicīga un atkārtota kāda aizsargmehānisma lietošana var norādīt uz akcentētām personības iezīmēm vai psiholoģiskiem traucējumiem.¹²⁰

Nepastāv šaubas par to, ka darba apstākļi tieši ietekmē darba rezultātu, produkcijas kvantitāti un kvalitāti. Psihoemocionālie riski un ar tiem saistītā ietekme uz veselību rada ievērojamu finanšu slogu personām, organizācijām un visai sabiedrībai kopumā. Kā norādīts Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras 2014.gada literatūras pārskatā “*Ar darbu saistīta stresa un psihosociālo risku radītu izmaksu aprēķināšana*”, sabiedrības līmenī slikta veselība, kas saistīta ar hronisku ar darbu saistītu stresu un ilgstošu psihosociālo riska faktoru iedarbību darbā, var radīt papildu slodzi valsts veselības aprūpes dienestiem un samazināt ekonomisko ražīgumu, kas negatīvi ietekmē valsts iekšzemes kopproduktu.¹²¹

2013.gada veiktajos aprēķinos ar darbu saistītas depresijas izmaksas Eiropai ik gadu tika lēstas 617 miljardu eiro apmērā. Kopējo summu veidoja izmaksas darba devējiem, kas izrietēja no darba kavējumiem un darbā esamības, ražīguma zuduma, veselības aprūpes izmaksām un sociālās labklājības izmaksām invaliditātes pabalstu maksājumu veidā. Minētie aprēķini tika veikti ar ekonomisko modeli 2011.gada cenās un izmantojot EUROSTAT datus.¹²² 1.4.tabulā atspoguļotas ar darbu saistītas depresijas izmaksas Eiropas Savienībā.

Ar darbu saistītas depresijas izmaksas ES 2011

1.5.tabula

Izmaksu veids	Summa
Darba kavējumi un darbā esamība	272 miljardi eiro
Ražīguma zudums	242 miljardi eiro
Veselības aprūpes izmaksas	63 miljardi eiro
Sociālās labklājības izmaksas invaliditātes pabalstu maksājumu veidā	39 miljardi eiro

Avots: autores veidots pēc Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives, 2013

Darbs ir labs garīgās veselības stāvoklim, bet negatīva darba vide var radīt fiziskas un garīgas veselības problēmas. Arī, kā norāda Pasaules Veselības organizācija (*World Health Organization - WHO*), depresijai un trauksmei ir nozīmīga ekonomiska ietekme; paredzamās izmaksas pasaules ekonomikai saistībā ar produktivitātes zaudēšanu ir 1 triljons ASV dolāru

¹²⁰ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Psihosociālā darba vide, 2010, 85.lpp.

¹²¹ EU-OSHA, Estimating the cost of accidents and ill-health at work: A review of methodologies, 2014, pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/estimating-the-costs-of-accidents-and-ill-health-at-work/view>

¹²² Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives, 2013, pieejams: https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en.pdf

gadā. Arī bulinga un mobinga izraisītās sekas veselības jomā var radīt darba devēju izmaksas, samazinot ražīgumu un palielinot personāla mainību.¹²³

Psihiskās veselības riska faktori, kas var būt darba vidē, ir saistīti ar mijiedarbību starp darba veidu, organizatorisko un vadības vidi, darbinieku prasmēm un kompetenci, kā arī darbiniekiem pieejamo atbalstu viņu darba veikšanai. Piemēram, personai var būt iemaņas uzdevumu izpildei, taču tām var būt pārāk maz līdzekļu, lai veiktu to, kas ir vajadzīgs, vai arī var būt neatbalstoša vadība vai organizatoriskas problēmas.

¹²³ *Mental health in the workplace*, 2017, http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/

2. PSIHOMOECIONĀLO DARBA VIDES RISKU NOVĒRŠANA

Parasti ar darba aizsardzību saprot fizikālos, fiziskos, bioloģiskos, ķīmiskos un traumatisma riska faktoros, bet ne psiholoģiskos. Autores ieskatā, ļoti svarīgi, lai katrs iestādes un uzņēmuma vadītājs nodrošinātu ne tikai šo iepriekšminēto faktoru novēršanu un prevenciju, bet arī pievērstu uzmanību psihoemocionālajiem faktoriem un to esībai kā tādai.

Autoresprāt, tāpat kā ar citu darba vides risku saistīto jautājumu risināšanā, arī darbavietas psihoemocionālo risku pārvaldībā efektīvākā metode ir profilakse. Kad parādās ar darbu saistīts stress un slimības, parasti jau ir pieaudzis darba kavējumu skaits, ko pavada darba kvalitātes pazemināšanās. Tāpēc ir ļoti svarīgi izstrādāt plānu un apsteigt problēmas. Psihosociālo risku pārvaldības priekšrocības nav apšaubāmas, jo rezultātā paaugstinās darbinieku labklājība un apmierinātība ar darbu. Vadītāji iegūst motivētu darbaspēku ar labu veselību un augstu darba ražīgumu. Ieguvumi, ko ar darbu saistīta stresa mazināšana var dot organizācijām, ir labāki darbības rezultāti, retāki darba kavējumi un prezenteisma gadījumi, mazāks nelaimes gadījumu un traumu skaits kā arī mazāka darbinieku mainība.

LR Ministru kabineta 2007.gada 2.oktobra noteikumi Nr.660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" noteic, ka darba devējam novērtējot darba vides risku, jānodrošina darba vides un tajā esošo darba vietu vai darba veidu pārbaudi, nosakot tajos pastāvošos darba vides faktoros un konstatējot faktoros, kuri rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai. Kā vieni no faktoriem ir minēti arī psiholoģiskie un emocionālie kā, piemēram, darba laika organizācija, darba laika deficīts, monotons darbs, nespēja ietekmēt darba procesu, darbs izolācijā, paaugstināta atbildība, saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā, vardarbība un citi faktori.¹²⁴ Tomēr, vēl joprojām netiek pievērsti pietiekoši liela uzmanība šai problēmai.

Valsts darba inspekcijas 2016.gadā tematiskās pārbaudes ietvaros valsts un pašvaldību iestādēs tika veikti 150 apsekojumi, kā rezultātā tika konstatēti 453 pārkāpumi, kuru novēršanai tika izsniegti 105 rīkojumi. Pārkāpumi tika konstatēti 70 % no tematiskās pārbaudes laikā apsekotajām iestādēm un tika konstatēts, ka visbiežāk netiek ievērota darba vides risku novērtēšanas regularitāte un nodarbinātie netiek iesaistīti risku novērtēšanas procesā, kā arī netiek sekots līdzi tam, lai tiktu veiktas periodiskās obligātās veselības pārbaudes.¹²⁵ Kā norāda VDI, tad kopumā darba vide valsts un pašvaldības iestādēs vērtējama kā laba, tomēr autores

¹²⁴ LR MK 2007.gada 2.oktobra noteikumi Nr.660 ar 07.04.2015 grozījumiem, kas st. spēkā 01.06.2015. „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”, www.likumi.lv, (skatīts 19.03.2018)

¹²⁵ VDI, 2016.gada darbības pārskats, http://www.vdi.gov.lv/files/vdi_gada_parskats_2016.pdf

ieskatā šādi rezultāti attiecībā uz psihoemocionālo darba vides faktoru klātesamību iestādēs būtu jāvērtē piesardzīgi.

Pēdējos desmit gados pastiprinātāk par stresu darbā tiek runāts tieši uzņēmumos, ir arī veikti vairāki pētījumi kā, piemēram, SIA „TNS Latvija” un RSU aģentūras “Darba drošības un vides veselības institūts” 2007.g., 2010.g., un 2013.gada pētījumi „Darba apstākļi un riski Latvijā”.¹²⁶ Kā tika secināts 2010.gadā veiktajā pētījumā, tad šī ir plaša riska faktoru grupa, kas sevī iekļauj dažādus darba vides aspektus un katrai nodarbināto grupai ir jāpievērš uzmanība, jo tai raksturīgi citi psihoemocionālie riska faktori, kas izraisa/veicina arodslimību attīstību, ar darbu saistīto slimību attīstību, nelaimes gadījumu notikšanu kā arī pastāv būtiska atšķirība starp nodarbināto viedokli un darba devēju viedokli par psihoemocionālo riska faktoru izplatību. Vēl minētajā pētījumā ir secināts, ka par emocionālās vardarbības upuriem visbiežāk kļūst darbinieki, kas nevēlas pakļauties citu cilvēku lēmumiem. Piemēram, bosinga gadījumā tie būtu darbinieki, kuri nevēlas pakļauties vai nu sava tiešā vadītāja, vai uzņēmuma vadītāja autoritatīvajai rīcībai.¹²⁷

Arī 2013.gada pētījumā būtiskas izmaiņas attiecībā uz darba vides riska faktoru izplatību Latvijā, salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem, nav notikušas – joprojām visbiežāk izplatīti ir psihoemocionālie riska faktori (laika trūkums, virsstundu darbs, garas darba stundas u. c.), ergonomiskie darba vides riska faktori (darbs ar datoru, smagumu pārvietošana, darbs piespiedu pozā, vienveidīgas kustības), kā arī fizikālie darba vides riska faktori (caurvējš, darbs ārā dažādos laika apstākļos).¹²⁸ Biežākie Latvijas darba vidi ietekmējošie faktori aplūkojami zemāk, 2.1. tabulā.

2.1.tabula

Pētījumu “Darba apstākļi un riski Latvijā” salīdzinājums par biežākajiem darba vides faktoriem

Biežākie darba vides faktori	2006	2010	2013
Tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki Jūsu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u. c.	63,8%	75,4%	63,9%
Vienveidīgas kustības	56,1%	55,9%	53,6%
Smagu priekšmetu nešana un pārvietošana	52,4%	56,2%	49,5%
Laika trūkums	51,1%	50,4%	52,0%
Darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus)	63,8%	70,2%	52,0%

Avots: Autore veidota pēc SIA “TNS Latvia”, un DDVVI veiktajiem pētījumiem, pieejami: <http://osha.lv/lv/research>

¹²⁶ Pētījumi „Darba apstākļi un riski Latvijā”, SIA „TNS Latvija” un RSU aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts” Rīgas Stradiņa universitāte, pieejami: <http://osha.lv/lv/research>

¹²⁷ Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2010”, SIA „TNS Latvija” un RSU aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts” Rīgas Stradiņa universitāte, pieejams: <http://osha.lv/lv/research>

¹²⁸ Turpat

Laika trūkumu 2013.gadā nodarbinātie ir minējuši biežāk nekā 2010. gadā, tomēr, kā secināts pētījumā, tad nav notikusi būtiska izplatītāko darba vides riska faktoru maiņa – tie tikai ir minēti retāk. Pārējie rādītāji, salīdzinot ar iepriekšējo periodu, ir nedaudz kritušies, vislielākais kritums atzīmējams darbam piespiedu pozā – par aptuveni 18 %.

Kā minēts pētījumā, salīdzinot datus ar darba devēju datiem, tad situācija ir atšķirīga, jo darba devēji ir minējuši citus darba vides riska faktorus: darbu ar datoru, summēto darba laiku, piespiedu pozas, distances darbu un darbu ārā dažādos laika apstākļos.

Eiropas komisijas stratēģiskais mērķis ciešā sadarbībā ar dalībvalstīm, sociālajiem partneriem un citām ES institūcijām un iestādēm ir nodrošināt drošu un veselīgu darba vidi vairāk nekā 217 miljoniem darba ņēmēju ES. Arī EK ziņojumā “Par ES stratēģisko ietvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam” norādīts, ka riska novēršana un drošāku un veselīgāku apstākļu veicināšana darba vietā ir svarīga ne tikai, lai uzlabotu darba vietu kvalitāti un darba apstākļus, bet arī lai veicinātu konkurētspēju.¹²⁹

Eiobarometra 2013.gada apsekojums liecina, ka 53% darba ņēmēji uzskata, ka stress ir viens no galvenajiem ar darbu saistītajiem riskiem, kam seko ar ergonomisku saistīts risks (atkārtotas kustības vai nogurdinošas un sāpīgas pozas (28 %)) un lielu smagumu celšana un nešana ikdienā (24 %).¹³⁰ Ņemot vērā šos rādītājus, būtu jāpievērš īpaša uzmanība izmaiņām darba organizācijā attiecībā uz fizisko un garīgo veselību.

Kā secināts 2013.gada pētījumā, lai gan kopumā vairāk nekā puse nodarbināto ir informēti par darba vides riska faktoriem uzņēmumā un šo kaitīgo faktoru iespējamo iedarbību uz viņu veselību, tomēr, domājams, vairākumā gadījumu informācija joprojām nav pietiekama un ir nekvalitatīva.¹³¹

Savukārt, Eiropas darba apstākļu apsekojums par 2015.gadu liecina, ka ļoti labi vai labi informēti par veselības aizsardzības un drošības riskiem, kas attiecas uz darbu, Latvijā ir 93% (skat. 2.1.attēlu) strādājošo (vidēji Eiropas Savienībā – 90%).¹³²

Saskaņā ar VDI informāciju nelaimes gadījumos darbā 2016.gadā kopā cieta 1 849 nodarbinātie, no tiem 38 gāja bojā un 184 nodarbinātie guva smagus veselības traucējumus. Salīdzinot ar 2015. gadu, 2016. gadā darbā notikušo nelaimes gadījumu skaits ir palielinājies visās veselības traucējumu smaguma grupās, bet pēdējo piecu gadu laikā kopējais nelaimes

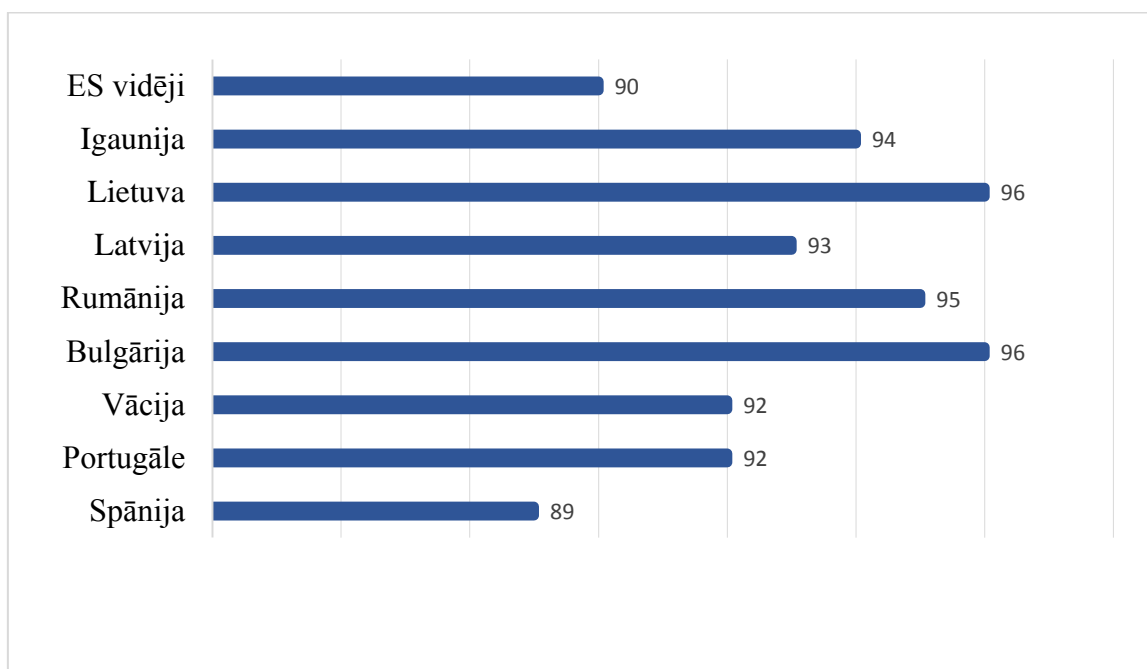
¹²⁹ Eiropas Komisija, *Ziņojums par ES stratēģisko ietvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam*, 2014, pieejams: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0312+0+DOC+XML+V0//LV>

¹³⁰ Turpat

¹³¹ Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012-2013”, SIA „TNS Latvija” un RSU aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts” Rīgas Stradiņa universitāte, pieejams: <http://osha.lv/lv/research>

¹³² Eiropas darba apstākļu apsekojums, 2015, pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/lv/data/european-working-conditions-survey>

gadījumos darbā cietušo skaits ir palielinājies par 20 %.¹³³



2.1.attēls ES darbinieku (ļoti) laba informētība par veselības aizsardzības un drošības riskiem, kas attiecas uz darbu 2014 %

Avots: Autores veidots pēc Eiropas 2015.gada darba apstākļu apsekojuma, pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/lv/data/european-working-conditions-survey>

Ņemot vērā 2.1.attēlā parādīto darbinieku informētības līmeni par veselības un darba aizsardzības riskiem EUROFOND statistika liecina, ka smagus veselības traucējumus uz 100 000 iedzīvotājiem visvairāk piedzīvo Vācijā, Spānijā un Portugālē (2 - 2,5 tūkstoši), bet vismazāk Bulgārijā un Rumānijā (ap 80 smagi nelaimes gadījumi) un Latvijā – 184 gadījumi uz 100 000.¹³⁴ Situācija gan Latvijā ir mainījies un kā minēts analizētajā VDI gada pārskatā par 2016.gadu, tad nepārtraukta pieauguma tendence vērojama attiecībā uz nesmago darbā notikušo nelaimes gadījumu skaitu, kas inspekcijas ieskatā varētu liecināt par to, ka notikušie nelaimes gadījumi tiek mazāk slēpti. Līdz ar to 2016. gadā arī uz 100 000 nodarbinātajiem ir palielinājies darbā notikušo nelaimes gadījumu skaits visās veselības traucējumu smaguma grupās, kas Latviju ierindo pirmajās vietās starp ES valstīm.¹³⁵

Kā redzams no attēla, tad darbinieku informētības līmenis ir jāvērtē ļoti kritiski, jo statistikas dati rāda, ka laba darbinieku informētība nenozīmē, ka samazinās nelaimes gadījumu skaits darbavietās. Kā rāda statistika, tad 2016. gadā visvairāk nelaimes gadījumu darbā

¹³³ Valsts Darba inspekcijas 2016. gada darbības pārskats, pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/lv/Par-mums/parskati/>

¹³⁴ Eiropas 2015.gada darba apstākļu apsekojums, pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/lv/data/european-working-conditions-survey>

¹³⁵ Valsts Darba inspekcijas 2016. gada darbības pārskats, pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/lv/Par-mums/parskati/>

notikuši nedrošas cilvēku rīcības dēļ (73 %).¹³⁶ Autoresprāt, tas liecina par darbinieku individuālo izpratnes trūkumu un ne pietiekoši nopietnu attieksmi pret darba drošību. Autore piekrīt iepriekš minētā darba apstākļu pētījumā secinātajam, ka informācija par darba drošību un veselības aizsardzību nav pietiekama un nav kvalitatīva.

Kvalitatīvi var informēt tikai par efektīvi un pareizi novērtētiem darba vides riskiem un, lai novērstu dažādus darba vides riskus vispirms ir jāveic kvalitatīvs risku novērtējums un pēc tam jau atkarībā no rezultātiem jāseko atbilstošai rīcībai. Kā secināms no pētījumiem šajā jomā, tad katrā darba vietā (atkarībā no nozares) var būt savi riski, un autores veiktajā pētījumā tiks noskaidrots kādi ir biežākie darba stresa izraisītāji trīs valsts pārvaldes iestādēs – tiesā, prokuratūrā un ministrijā.

Darba vides risku novērtēšana ir pats pirmais solis ceļā uz darba vietā sastopamo psihoemocionālo faktoru novēršanu un atkarībā no tā, kādi ir rezultāti, nākošie soļi jau ietver attieksmes un uzvedības maiņu.

2.1. Administratīvās tiesas darba specifika

Psihoemocionālie stresa faktori tika pētīti administratīvajā tiesā. Administratīvās tiesas tika izveidotas 2004.gadā un šobrīd konkrētajā administratīvajā tiesā strādā 24 tiesneši un 47 darbinieki. Tieslietu ministrija ir vadošā valsts pārvaldes iestāde tieslietu nozarēs un ir augstākā iestāde padotībā esošajām valsts pārvaldes iestādēm. Tiesu administrācija veic personāllietvedību tiesās un zemesgrāmatu nodaļās, plāno tiesu un zemesgrāmatu nodaļu budžetu un rīkojas ar piešķirtajiem finanšu līdzekļiem, nodrošina tiesas un zemesgrāmatu nodaļas ar materiāltehniskajiem līdzekļiem, informācijas un komunikācijas tehnoloģiju infrastruktūru, kā arī nodrošina informācijas sistēmu (valsts vienotās datorizētās zemesgrāmatas, tiesu informatīvās sistēmas un izpildu lietu reģistra) uzturēšanu un attīstību.¹³⁷

Tiesu administrācija savas funkcijas veic saskaņā ar likuma „Par tiesu varu” 107.1 panta otro punktu. Savas kompetences ietvaros administrācija apstiprina tiesas darbinieku amatu aprakstus; saskaņojot ar tiesas priekšsēdētāju, pieņem darbā un atlaiž no darba tiesas vai zemesgrāmatu nodaļas darbiniekus; izdod rīkojumus par darbinieku atvaļinājumiem, komandējumiem un apmācību; plāno un nodrošina tiesnešu, tiesas darbinieku apmācību; nodrošina tiesas ar materiāliem un tehniskajiem līdzekļiem, nodrošina tiesas ar darba telpām un informācijas un komunikāciju tehnoloģiju infrastruktūru.¹³⁸

¹³⁶ Valsts Darba inspekcijas 2016. gada darbības pārskats, pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/lv/Par-mums/parskati/>

¹³⁷ Tiesu administrācija, https://www.ta.gov.lv/LV/zinas_par_iestadi_1508/par_mums__1537/par_mums_15

¹³⁸ 01.01.1993. likums „Par tiesu varu” ar 29.01.2018. grozījumiem, kas stājas spēkā 12.02.2018.

Administratīvās tiesas pēc personas pieteikuma veic kontroli pār iestādes izdota administratīvā akta vai iestādes faktiskās rīcības tiesiskumu un pamatotību, kā arī personas publiski tiesisko pienākumu vai tiesību noskaidrošanu. Administratīvajās tiesās ar pieteikumu var vērsties ikviens rīcībspējīga fiziska vai privāto tiesību juridiska persona, ja valsts iestāde no valsts varas nesējas pozīcijām, pieņemot šai personai individuāli adresētu lēmumu vai veicot attiecībā uz šo personu kādu darbību, būs aizskārusi šīs personas likumā noteiktās (subjektīvās) tiesības.

Konkrētajā darba vietā daļai darbinieku pienākumos ietilpst komunikācija ar tiesas apmeklētājiem, kas ņemot vērā darba vietas specifiku, prasa labas komunikācijas un saskarsmes prasmes ar personām, kuras ir neapmierinātas, dūsmīgas vai sarūgtinātas, jeb tā saucamie “grūtie klienti”. Par cik personas sūdzas par valsts iestādes lēmumiem un rīcību, tad pārsvarā tās mēdz izturēties agresīvi, uzbrūkoši un bieži vien neadekvāti, izgāžot dusmas pār darbiniekiem, tādēļ darbiniekiem ir ļoti svarīgas labas komunikācijas un sadarbības prasmes.

Darbinieka darbs ar cilvēkiem rada pakalpojumu sniegšanas procesu, kurā ļoti liela nozīme ir zināšanām, prasmēm, darbinieku motivācijai, uzvedībai un darba apstākļiem. Ne tikai tiesā, bet arī klientu apkalpošanas jomā kā tādā ir raksturīga spriedze un arī emocijas, kuras var izraisīt darbiniekā stresu, un tā rezultāti vairāk izriet no tā, kāda ir klientu uzvedība un sūdzības. Bieža emocionālā disonanse, kas izriet no spējas regulēt savas emocijas zaudēšanas, nozīmē iekšējo resursu zudumu un var novest pie stresa, tāpēc ir svarīgi strādāt pie darba stresu izraisošo faktoru prevencijas.

2.2. Stresa faktoru prevencija un novēršana

Preventīvie pasākumi ir saistīti ar to, lai novērstu vai samazinātu tās situācijas, kuras var radīt stresu darba vietās, kā arī lai pilnveidotu nodarbināto iemaņas, kuras var palīdzēt tikt galā ar stresu, tādēļ autore ieskatā būtiska nozīme uzņēmuma ekonomiskajā attīstībā un ilgtspējā ir preventīvajiem darba vides pasākumiem. Psihoemocionālo riska faktoru prevencija lielākoties ir atkarīga no darba vides organizācijas – darba grafika un darba pārtraukumu organizēšanas, savstarpējam attiecībām darba vietā, kā arī liela nozīme ir darba devēja iesaistei psiholoģiskā mikroklimate uzlabošanā.

Kā norāda Valsts Darba inspekcija, tad dažus pēdējos gadus Latvijā situācija darbinieku darbību uzlabošanā ir ievērojami uzlabojusies. Šobrīd vairāk darba devēji ir sociāli atbildīgi un ne tikai ievēro normatīvajos aktos noteiktās prasības darba tiesisko attiecību jomā un darba

aizsardzībā, bet arī īsteno pasākumus veselības veicināšanā.¹³⁹ Kā min VDI, tad arvien biežāk darba devēji Latvijā saviem darbiniekiem organizē lekcijas par miega kvalitāti un ieteikumiem tās uzlabošanai, kā arī iesaista organizāciju psihologus maiņu grafiku izstrādē, lai darbinieki ikdienā varētu strādāt produktīvi un kvalitatīvi.¹⁴⁰

Autoresprāt, tas ir ļoti labs rādītājs, tomēr, neskatoties uz šīm pozitīvajām tendencēm, par intelektuālā darba veicējiem, biroja darbiniekiem un valsts pārvaldes iestādēs strādājošajiem netiek pietiekoši nopietni domāts šādā problēmas griezumā. Darba aizsardzības speciālisti pārsvarā pievērš uzmanību fiziskajiem riska faktoriem, ergonomikai. Pēc personiskajiem novērojumiem, ļoti tiek piedomāts pie tā, lai darbiniekiem būtu pietiekošs apgaismojums, pareizā augstumā noregulētas darba virsmas, krēsli, datori u.t.t., kas ir vērtējams pozitīvi arī konkrētajā darba vietā, jo, kā zināms šie faktori izraisa stresu darbiniekos. Darba aizsardzības instruktāžās uzsvars tiek likts uz pareizu sēdēšanas pozu, acu, muguras un roku atpūtināšanu, bet, diemžēl, netiek pieminēta psihoemocionālo faktoru (laika trūkums, konflikti, virsstundas u.c.) novēršana nemaz nerunājot par apzināšanos, ka tie nopietni ietekmē darbības kā rezultātā mazinās darba kvalitāte un arī ieņēmumi.

Kā savā publikācijā min rumāņu psiholoģe Guita-Aleksandru J. (Iuliana Guita Alexandru, 2014): "Pastāv skaidra korelācija starp stresa līmeni darbā un organizācijas produktivitātes izmaiņām".¹⁴¹ Tiek arī norādīts, ka būtu skaidri jānošķir tie darbinieki, kas veic intelektuālo darbu, jo šiem darbiniekiem situācija ir sarežģītāka nekā fiziskā darba veicējiem, kuri konkrēti zina, kas viņiem jādara. Protams, stress darbā var ietekmēt jebkuru personu un nav nozīmes kādu darbu veic vai kādā organizācijā viņš strādā.¹⁴²

Ministru kabineta 02.10.2007. noteikumi Nr.660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" nosaka kārtību, kādā veicama darba vides iekšējā uzraudzība, tai skaitā darba vides riska novērtēšana.¹⁴³ Darba devējam ir tiesības darba vides riska novērtēšanai izmantot tādas metodes un standartus, kas atbilst uzņēmuma tehniskajiem un ekonomiskajiem resursiem, kā arī darba apstākļiem, ja šī metodika nav mazāk pilnīga par MK noteikumu Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" izvirzītajām prasībām. Visbiežāk darba vides riska novērtēšanas metodes paredz darbu veikt vairākos posmos:

¹³⁹ Valsts darba inspekcija pievienojas ceļu satiksmes drošības kampaņai "Apstājies, pirms atslēdzies!" un aicina samazināt slodzi darba vidē, kas var radīt pārmērīgu nogurumu 14.03.2018., pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/lv/jaunumi/>

¹⁴⁰ Turpat

¹⁴¹ Guita-Alexandru I., Stress management for optimization of organizational activity, *Romanian Journal of Military Medicine*, No. 1-2/2014, p13-17

¹⁴² Turpat

¹⁴³ LR MK 2007.gada 2.oktobra noteikumi Nr.660 ar 07.04.2015 grozījumiem, kas st. spēkā 01.06.2015. „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”

1. posmā veic darba vides riska faktoru identifikāciju, apsekojot konkrētas darba vietas vai darba veidus;

2. posmā veic nepieciešamos darba vides kaitīgo faktoru mērījumus, kā arī jebkuras citas trūkstošās informācijas izvērtēšanu (ķīmisko vielu drošības datu lapu analīze, nelaimes gadījumu darbā analīze u. c.);

3. posmā, ņemot vērā 1. un 2. posmā iegūto informāciju un literatūras datus, saskaņā ar darba vides riska novērtējuma skalu tiek novērtēts darba vides riska apjoms, kā arī sagatavoti ieteicamie un nepieciešamie preventīvie pasākumi.

Kā secināts “*Darba apstākļi un riski Latvijā,*” 2013.gada pētījumā, tad neraugoties uz to, ka Latvijā normatīvo aktu prasības attiecībā uz darba vides riska novērtēšanu ir spēkā jau kopš 2002. gada 1. janvāra, 2013. gadā aptuveni puse darba devēju ir atbildējuši, ka darba vides riska novērtējums viņu uzņēmumos un iestādēs nav veikts vispār vai ir veikts daļēji.¹⁴⁴

Kā norāda medicīnas zinātnieku doktore Ž.Roja, tad stress un vardarbība darbā nav izolētas, atsevišķas problēmas, bet gan stratēģiski jautājumi, kuru saknes slēpjas plašākos sociālos, ekonomiskos, organizatoriskos un kultūras faktoros. Uzmanība jāpievērš iemesliem, nevis sekām, kuras izraisījusi vardarbība darbā vietā.

Veicamos pasākumus cīņai ar vardarbību un stresu var iedalīt:

Preventīvie – proaktīva reakcijas ar mērķi novērst stresa un vardarbības iemeslus;

Sistemātiskie – tajos ietilpst stresa un vardarbības atpazīšana, novērtējums; pretstresa un pretvardarbības pasākumi; palīdzība krīzes situācijā; pārraudzība un novēršana; darbinieku reintegrēšana darba vidē;

Līdzdalības – tas nozīmē, ka problēmu skartajām pusēm ir regulāri un pārdomāti jāsadarbojas. Ir jārada uzticības gaisotne darba komandā un jāiedrošina darbinieki uz atklātību savos uzskatos par stresu un vardarbību darbā, un jāļauj saprast, ka viņu idejām par iespējamām izmaiņām darba vidē nesekos vadības atreibība, ka darbinieki, kuri informē par šādiem gadījumiem vai citiem psihosociālajiem darba vides riskiem, tiks augsti vērtēti tieši par tāda veida pozitīvu ieguldījumu uzņēmuma/organizācijas/iestādes darbības un efektivitātes uzlabošanā.¹⁴⁵

Svarīgi ir agri atpazīt stresa un vardarbības pirmās pazīmes un signālus, lai stress un vardarbība nekļūtu par galveno darba vietas problēmu. Biežāk sastopamās stresa un vardarbības izpausmes ir attēlotas 2.tabulā.

¹⁴⁴ Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012-2013”, SIA „TNS Latvija” un RSU aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts” Rīgas Stradiņa universitāte, pieejams: <http://osha.lv/lv/research>

¹⁴⁵ Roja Ž., Roja I., Kaļķis H., *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016, 34. lpp

Biežāk sastopamās stresa un vardarbības izpausmes individuālajā un organizācijas līmenī

Individuālajā līmenī	Organizācijas līmenī
<p><u>Stress:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – muskuļu spriedze, galvas sāpes, kunga darbības traucējumi; bezmiega lēkmes naktī, iemigšanas, mikromiega lēkmes pildot darba pienākumus, paaugstināts arteriālais spiediens, sirdsklauves; – aizkaitināmība, impulsīva rīcība, grūtības pieņemt lēmumus; – atkārtota kļūdīšanās darbā; – pārlietu liels uztraukums, mazvērtības sajūta, nomāktība, uzmācīgas bailes, apjukums, neziņa; – pēkšņa patērētā alkohola un nikotīna daudzuma palielināšanās 	<p>Pieaug darba kavējumi</p> <p>Pieaug darbinieku mainība</p> <p>Pieaug atsēdēšana darbā (prezenteisms)</p> <p>Pieaug negadījumi darbā (t.sk. sīki negadījumi)</p>
<p><u>Vardarbība:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – <u>pāridarītājs:</u> vardarbības notikumi indivīda attīstībā kopš bērnības, abu dzimumu pārstāvji, dažādi vecumi, psihi traumējošas situācijas bērnībā un pusaudža gados, nelabvēlīga ģimeniskā, sociālā vide (ļauņprātīga izmantošana, psihiskas slimības, atrašanās situācijās un vietās, kas veicina vardarbību; darbs, kurā nodarbinātais ilgstoši strādā vienatnē vai izolācijā no citiem kolēģiem, sabiedrības un ģimenes; izteiktas negatīvas psiholoģiskās īpašības – skaudība, greizsirdība, nesavaldības lēkmes un agresivitāte u.c.) – <u>upuris:</u> abu dzimumu pārstāvji, dažādi vecumi, var būt bailīga, uzcītīga vai darbaholiska personība ar mazvērtības kompleksiem; var būt ar “zaudētāja” domāšanu un uzvedību; var klaji demonstrēt savu personību, temperamentu, attieksmi un izturēšanos darba vidē un tādā veidā izaicināt uz vardarbību potenciālo pāridarītāju 	<p>Pieaug saslimstība</p> <p>Krītas ražīgums</p> <p>Pieaug invaliditātes līmenis</p> <p>Zems klientu serviss</p> <p>Biežas avārijas, kļūdas vai dīkstāves</p> <p>Zems savstarpējo attiecību līmenis</p>

Avots: Ž.Roja, I.Roja, H.Kaļķis, *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016

Autores analizēto pētījumu par darba stresu rezultāti pierāda, ka darba stresam ir liela nozīme konkrētu veselības traucējumu gadījumos. Izmantojot ar darba stresu saistītus novērtēšanas instrumentus, vadība var identificēt kritiskos punktus, kuros būtu jāiejaucas, lai tiktu uzlabota darbinieku veselība un labklājība.¹⁴⁶

Apsverot ar darbu saistīta stresa un vardarbības novēršanu, viens no pirmajiem soļiem, kas jāveic, ir reālu draudu avotu un riska situāciju atpazīšana. To parasti veic ar stresa vai vardarbības audita (anketas) palīdzību. Ikvienai situācijas novērtēšanai ir jābūt pielāgotai konkrētajai darba vietai un situācijai un pēc rezultātu analīzes ir svarīgi ar rezultātiem iepazīstināt visus izpētes dalībniekus un komandas biedrus.¹⁴⁷

¹⁴⁶ Marcatto F., Colauttia L., Larese F., Ornella F., at al, Work-related stress risk factors and health outcomes in public sector employees, 2016, *Safety Science*, Vol. 89, 2016, Pages 274-278

¹⁴⁷ Roja Ž., Roja I., Kaļķis H., *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016, 37. lpp.

Arī A.Bakkers (Arnold B.Bakker 2008) iesaka labi organizētu organizatorisko darbu. Iesaistīšanās problēmu risināšanā ir jāsāk ar kvalitatīvu un kvantitatīvu uzņēmuma darbinieku novērtējumu, tādējādi nodrošinot skaidras norādes kā rīkoties, jo šāds novērtējums izceļ iespējamās organizatoriskās darba vides stiprās un vājās puses. Pirms vadītājus mudināt piedalīties semināros, būtu jāiemācās, kā izmantot iegūto informāciju.¹⁴⁸

Organizatoriskā līmenī var tikt veikti tādi pasākumi kā darba vides pārveide, nodrošinot darbinieku labāku jušanos, kopējo darba apstākļu uzlabošana, atbalsta sniegšana, korporatīvās kultūras attīstība, vadītāju apmācība vai praktisks atbalsts darbā.¹⁴⁹

Organizatoriskajā līmenī var minēt šādus pasākumus:

- darba laika un atpūtas plānošana un pielāgošana nodarbināto vajadzībām;
- pārdomātas profesionālās izaugsmes programmas;
- iekšējās komunikācijas attīstīšana un nodarbināto iesaistīšana;
- dažādu atbalsta programmu ieviešana;
- stresa vadības mācību organizēšana;
- speciālu programmu izveidošana psihoemocionālās vardarbības apzināšanai un novēršanai.

Organizatoriskie faktori, kas nelabvēlīgi ietekmē psiholoģisko veselību, ir vispārējā darbavietas kultūra, vadības stils (pārsvarā jau minētais autoritatīvais vadības stils), arī organizācijas prestižs.¹⁵⁰

Stresa un vardarbības darba novēršanas pasākumi ir jāveic uzreiz, līdzko ir atzīta to eksistence un identificēti izraisītāji.

Ž.Roja stresa novēršanas pasākumus iedala trīs posmos:

- 1) pasākumi, lai identificētu problēmas un vērstos pret tām organizācijas līmenī ar mērķi novērst stresu un vardarbību darba vietā;
- 2) pasākumi, lai palīdzētu atsevišķiem darbiniekiem vai darbinieku grupām stresa un vardarbības gadījumos;
- 3) darbiniekiem jāpiedāvā palīdzība vai atbalsts, lai novērstu stresa simptomus un atveseļotu no vardarbības cietušos.¹⁵¹

¹⁴⁸ Bakker, A. B., Building engagement in the workplace. In C. Cooper & R. Burke (Eds.), *The peak performing organization*, London: Routledge, 2008, p.44

¹⁴⁹ Corina Ioana Vladut, Éva Kallay Work stress, personal life, and burnout. Causes, consequences, possible remedies, *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, 2010, ISSN: 1224-8398 Volume XIV, No. 3 (September), 261-280

¹⁵⁰ Deschênes, A., et al. Psychosocial factors linked to the occupational psychological health of police officers: Preliminary study, *Cogent Psychology*, 2018, 5: 1426271

¹⁵¹ Roja Ž., Roja I., Kaļķis H., *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016, 38. lpp.

2016. gada 14. aprīlī Rīgā tika atklāta ES sabiedrības informēšanas kampaņa par drošiem un veselīgiem darba apstākļiem „Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā”, kas norisinājās līdz 2017.gadam. Minētās kampaņas mērķis bija veicināt ilgtspējīgu darbu un veselīgu novecošanu jau pašā darba mūža sākumā un akcentēt preventīvu pasākumu nozīmi visa darba mūža garumā. Otrs kampaņas aktivitāšu virziens bija semināru organizēšana un šajos semināros uzņēmumu pārstāvji stāstīja par savu labo praksi un pieredzi, darba vidē īstenojot pasākumus, kas vērsti uz darbinieku veselības saglabāšanu ilgtermiņā.¹⁵²

Identificējamās ir arī sociāla rakstura sekas, ko rada stress. Tomēr sociālās attiecības (gan darba vidē, gan ārpus tās) var darboties arī kā būtisks stresu neitralizējošs faktors. Šis faktors tiek dēvēts par sociālo atbalstu. Sociālais atbalsts ietver indivīda nodrošināšanu ar uzmanību, atzinību, sapratni un palīdzību no citu personu puses.¹⁵³ Arī spēcīgs kolēģu un vadītāju atbalsts uzlabo darba vidi, samazinot darbinieku stresu, kas veicina darbinieku apmierinātību ar darbu un veikspēju. Pētījumi liecina, ka darbinieki, kuriem ir labas attiecības ar vadītājiem un kolēģiem, parasti ir veiksmīgi un produktīvi darbā, pat ja piedzīvo smagu stresu.¹⁵⁴ Sociālais atbalsts atspoguļo to, cik lielā mērā darbs dod iespēju saņemt konsultācijas un palīdzību no citiem.¹⁵⁵

Sociālā atbalsta tipus var iedalīt:

- emocionālais atbalsts (cieņas, uzmanības, uzticības, intereses u. tml. izrādīšana);
- vērtējošais atbalsts (atzinības izteikšana, sociālā salīdzināšana utt.);
- informatīvais atbalsts (informācijas, padomu, ieteikumu sniegšana, u.c.);
- instrumentālais atbalsts (piemēram., ekonomiska palīdzība, darba, laika nodrošināšana).

Vadītājiem ir vislielākā atbildība par viņu darbinieku emocijām, jo kopējais emocionālais klimats var ietekmēt darbiniekus un tieši atspoguļoties viņu darbā. Vadītāja komunikācijas un vadības stils, organizatoriskā kultūra un normas, kas atspoguļojas konkrēti darbinieku uzvedībā, veido kopīgu atmosfēru. Šī atmosfēra, ko mēs varam saukt par emocionālo klimatu, ietekmē darbinieku emocijas, uzvedību un sniegumu.¹⁵⁶

J. Frenčs (French) ierosina šādus četrus sociālā atbalsta darbības līmeņus:

¹⁵² Valsts darba inspekcija, *2016.gada darbības pārskats* http://www.vdi.gov.lv/files/vdi_gada_parskats_2016.pdf

¹⁵³ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, *Psihosociālā darba vide*, 2010, 19. lpp.

¹⁵⁴ Yang T., Shen Y., Zhu M., at.al. Effects of Co-Worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in an Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach, *International Journal of Environment Research and Public Health*, 2016, 13(1), 72, p 1-15

¹⁵⁵ Waaland, T., Mentoring and early years practitioners: Investigating the influence of higher education qualifications and social support, *Cogent Education*, 2017, 4: 1415630, p. 1-13

¹⁵⁶ Genk, V., Can hotel managers with social intelligence affect the emotions of employees?, *Cogent Business & Management* (2018), 5: 1432157, p.1-16

1) sirsnīga darba sociālā vide, empātija un sapratne dažādo indivīdu starpā (sevišķi labu starphierarhisko attiecību gadījumā), var izraisīt sensibilizāciju, kas sekmē darba prasību atbilstību individuālajām spējām;

2) draudzība un sociālā saskarsme, pastāvot savstarpējai personāla komunikācijai, kontrastiem un atšķirīgām dažādu indivīdu reakcijām vienā un tajā pašā situācijā, var veicināt labāku sasaisti ar objektīvo situāciju un palielināt indivīda pašvērtējuma precizitāti. Šādā gadījumā personas realitātes uztvere būtu patiesāka un objektīvāka un samazinātu iespējamus izkropļojumus, pie kuriem var novest katra indivīda specifiskais uztveres veids;

3) personīgā saskarsme kā uzmanības un sapratnes izpausme var kļūt par faktoru, kas veicina emociju izlādēšanos un kavē negatīvo domu spirālveidīgu atkārtēšanos, kura savukārt var aizsākt spriedzes uzkrāšanās procesu;

4) iespējams, palielinās cilvēka adaptācijas resursi. Sociālais atbalsts var likt indivīdam sajūst pamatu zem kājām un drošību – elementus, kas paaugstina tā reakcijas spējas un rada pārliecību, ka viņš pārvalda situāciju.¹⁵⁷

Arī krievu psihologs Šingajevs (Sergey M. Shingaev, 2015) savā pētījumā par psiholoģisko faktoru ietekmi uz vadītāju veselību norāda, ka veselība ir svarīgs faktors un tā darbojas kā stratēģisks resurss, nodrošinot efektivitāti un uzticamību visos profesionālās karjeras posmos. Šingajevs lieto jēdzienu “profesionālā veselība” – tā ir spēja veiksmīgi tikt galā ar profesionālās vides prasībām un vajadzībām.¹⁵⁸

Kā tika minēts iepriekš, un kā uz to norāda arī veiktie pētījumi, tad liela problēma stresa novēršanā ir pašu darbinieku nezināšana un neizpratne par to, kas tieši ir stress, kādi ir tā simptomi un izraisītāji, kādas sekas tas var radīt pašiem darbiniekiem un darba vietai, kā arī kā stress var rasties darba procesā. Tas var būt viens no iemesliem stresa novēršanas problēmu atrisināšanai, un tādēļ ir svarīgi paaugstināt darbinieku zināšanas par stresu.¹⁵⁹

Autores ieskatā stresa samazināšana ir sarežģīts process, kuru nevar atrisināt uzreiz, tādēļ ir svarīgi, lai darba devēji un vadītāji pienācīgi novērtētu un ievērotu savus darbiniekus un radītu tiem labus darba apstākļus.

Lai varētu apzināt galvenos riskus darba drošībā, tajā skaitā arī stresu izraisošos psihoemocionālos riskus, ir nepieciešams regulāri veikt darba vides risku novērtēšanu. MK 2007.gada 2.oktobra noteikumi Nr.660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”

¹⁵⁷ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, *Psihosociālā darba vide*, 2010, 19. lpp.

¹⁵⁸ Shingaev S.M., Pilot study of the psychological factors in the professional health of managers, *St. Petersburg Academy of Postdegree Pedagogical Education*, St. Petersburg, Russia, 2015, Volume 8, Issue 3, p 47-60

¹⁵⁹ Senova A., Antosova M., Work stress as a worldwide problem in present time, *Published by Elsevier Lt*, Volume 109, 2014, p. 312-316

(ar 07.04.2015 grozījumiem, kas st. spēkā 01.06.2015.) noteic, ka darba devējam ne retāk kā reizi gadā jāplāno darba vides iekšējā uzraudzība, lemjot par darba aizsardzības jautājumu organizēšanu uzņēmumā, darba aizsardzībai nepieciešamajiem resursiem, atbildīgajām personām un citiem ar darba vides iekšējo uzraudzību saistītajiem jautājumiem kā arī ne retāk kā reizi gadā jāvērtē darba vides riski.¹⁶⁰

Darba vides risku novērtēšanu var pieskaitīt pie preventīvajiem darbinieku darba drošības un veselības veicināšanas pasākumiem. Analizējot literatūru par šo risku novēršanu var secināt, ka galvenie ieguvumi no psihoemocionālo risku novēršanas pieaugs darbinieku labsajūta un vispārējā apmierinātība ar darbu. Vadītāji iegūst motivētus darbiniekus ar labu veselību un augstu darba ražīgumu, uzlabosjas organizāciju rezultātīvie rādītāji, samazināsi darba kavējumu skaits, kā arī samazinās nelaiemes gadījumu un traumu skaits un darbinieku mainība.

Psihoemocionālo darba vietas faktoru prevencija sastāv no vairākiem posmiem un viens no pētījumā par risku novērtējumu saistībā ar darba stresu Eiropā piedāvātajiem procesiem ļauj darba vietās novērtēt psiholoģisko stresu un izmantojot atbilstošus pasākumus, samazina vai pat iznīcina stresa avotus. Šis prevencijas pasākums tiek izmantots Vācijas darba vietās un riska pārvaldības process ietver šādas darbības:

- 1) darbinieku informēšana un dalība (apmācības pasākumi);
- 2) darba vietas risku identificēšana (izmantojot aptaujas, kā arī pārbaudes uz vietas, lai varētu veikt analīzi);
- 3) identificēto risku novērtēšana;
- 4) pasākumu izstrāde un ieviešana, lai uzlabotu arodveselību un drošību;
- 5) rezultātu dokumentēšana;
- 6) veikto pasākumu efektivitātes kontrole;
- 7) atkārtotās regulāri un neatkarīgi no tā, vai ir izmaiņas.

Kā secināts pētījumos, tad lai pozitīvi ietekmētu darbinieku labklājību, kopīgi ir jāstrādā vadītājiem, darbiniekiem un darbinieku pārstāvjiem.¹⁶¹

Autore piekrīt iepriekš minētā pētījuma secinājumiem, ka svarīgi darba vides risku novērtēšanā būtu iesaistīt pašus darbiniekus, jo darbinieki paši vislabāk zinās konkrētos riskus. Kā arī nepieciešams vairāk sniegt informāciju tieši par psihoemocionālajiem darba riskiem, jo kā arī autore ir novērojusi praksē savā darba vietā, tad par šiem jautājumiem detalizēti nekad nav runājuši darba aizsardzības speciālisti, līdz ar to arī paši darbinieki nav runājuši par šiem faktoriem no darba aizsardzības viedokļa. Visiem ir skaidrs, ka stress ietekmē darbaspējas,

¹⁶⁰ LR MK 2007.gada 2.oktobra noteikumi Nr.660 ar 07.04.2015 grozījumiem, kas st. spēkā 01.06.2015. „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”

¹⁶¹Zoni S., Lucchini R., European Approaches to Work-Related Stress: A Critical Review on Risk Evaluation, 2012, *Saf Health Work* 2012;3:43-9

izraisa veselības problēmas un darba pienākumi tiek veikti neproduktīvi, bet ne daudzi darba vietās aizdomājas par to, ka šos psihoemocionālos faktoros ir iespējams novērst.

Vispārējie darba vides uzlabojumi.

Sākot pievērsties vispārējiem darba apstākļu uzlabojumiem, vispirms ir jāpievērš uzmanība faktoriem, kas padara konkrēto darba vietu drošu un veselīgu (apgaisojums, temperatūra, troksnis, vibrācija, darba vietas iekārtojums u.c.) un jānovērš jebkura veida negatīva ietekme, jo ērtai un darbiniekam piemērotai darba vietai ļoti liela nozīme darbinieku labklājības veicināšanā.

Organizatorisko jautājumu sakārtošanai ir būtiska nozīme stresa un vardarbības samazināšanā vai izskaušanā. Organizācijām jādomā par daudzpusīgu un visaptverošu stratēģiju ieviešanu, kuru mērķis ir veicināt darbiniekos veselīgu dzīvesveidu, piemēram, par regulārām sportiskām aktivitātēm, veselīgu uzturu, atbilstošu miegu, smēķēšanas atmešanu, socializāciju un darba un privātās dzīves līdzsvaru.¹⁶²

Kā, piemēram, nevienlīdzīga darbinieku noslodze izraisa darba tempa palielināšanos vai samazināšanos, kas var izraisīt savstarpējus konfliktus un pastiprināt agresiju pret klientiem. Lai samazinātu stresu un izvairītos no agresijas darbinieku starpā, vispirms ir skaidri jādefinē darba uzdevumi un jāsadala darba pienākumi atbilstoši katra darbinieka pieredzei un kompetencei, jāizvairās no virsstundu darba. Piemēram, veiksmīgi faktori klientu neapmierinātības un agresijas samazināšanā ir ātra un efektīva apkalpošana.¹⁶³

Darba satura uzlabošanai ir jābūt virzītai uz darbinieku iemaņu, spēju un aktivitāšu dažādošanu. Tas dod apziņu, ka veicamie uzdevumi ir attiecīgā darba sastāvdaļas, nevis fragmenti un dod nozīmīgu ieguldījumu organizācijas darbā kopumā, uzdevumi pārlietu neatkārtojas un nav monotoni, darba plānošana ir adekvāta, nav pārlieta pārslodze un darba gaita nav pārāk strauja. Arī darba laika pielāgošanai darbinieku un tehnoloģiskajām vajadzībām un adekvātiem atpūtas pārtraukumiem ir būtiska nozīme stresa un vardarbības novēršanā.

Autore piekrīt secinājumiem, ka ir nepieciešams attīstīt veselīgu darba atmosfēru balstoties uz savstarpēju darbinieku atbalstu, atgriezenisko saiti, labu komunikāciju un efektīvu konfliktu risināšanu. Savlaicīgs un atbilstošs atbalsts nepieciešamo zināšanu un prasmju apgūšanā var nodrošināt efektīvus rezultātus šajā problēmā. Arī veselības veicināšanas programmu ieviešana darba vietā, lai tiktu uzlabotas darbinieku personiskās piemērošanās spējas, stresa un laika vadība, kā arī apmācības par emocionālo inteligenci sadarbībā ar

¹⁶²Ammendolia, C., et al. Healthy and productive workers: using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve presenteeism, *BMC Public Health* (2016) 16:1190

¹⁶³ Roja Ž., Roja I., Kaļķis H., *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016

ekspertiem varētu nodrošināt labus rezultātus.¹⁶⁴ Kopējai organizācijas vadībai var būt nozīmīga loma radot apstākļus darbiniekiem, kur viņi var paļauties uz vadītājiem, ka viņi atrisinās viņu problēmu. Darbinieki zina pie kā viņi var griezties, ja saskaras ar jebkāda veida konfliktu un iebiedēšanu un tas mazina iebiedēšanas negatīvo ietekmi, saglabā interesi par darbu un mazina darbinieku iespējamo aiziešanu no darba.¹⁶⁵

Arī pētījumos par garīgu darba vidi secināts, ka šāda vide ir vērsta uz nozīmīgu darba, kopienas izjūtu un organizācijas vērtībām. Šādas darba vietas mērķis ir attīstīt darbinieku uzticēšanos tādā veidā, kas ļautu organizācijai kļūt par labāku un produktīvāku darba vidi. Darba garīguma trūkuma dēļ organizatoriskā vide kļūst sarežģīta, radot šķēršļus un problēmas, kā, piemēram, stresu, darba kavējumus un nomāktu vidi.¹⁶⁶

Individuālie pasākumi

Lai atrisinātu ar darba stresu un izdegšanu saistītās problēmas, var samazināt prasības pret darbinieka veiktajiem darba uzdevumiem, palielināt darba veikšanai nepieciešamos resursus un sniegt darbiniekiem atgriezenisko saiti. Pētījumi šajā jomā parāda, ka darbiniekiem, kuriem bija skaidrs viņu darba attīstības plāns, un kuri saņēma darba novērtējumu par paveikto darbu, ir ievērojami augstāks iesaistīšanās līmenis nekā tiem, kuriem šie kritēriji nebija.¹⁶⁷

Autore piekrīt viedoklim, ka pie individuālajiem pasākumiem jāpieskaita darbinieku atlase, kurai jāpievēršas ļoti rūpīgi un piesardzīgi, lai izvairītos no vispārinājumiem, diskriminācijas un stereotipiem. Aptauju un testu izmantošana darbinieku atlasē palīdz izvēlēties tos indivīdus, kuriem ir augstas stresa pārvarēšanas un tolerēšanas spējas. Šādi darbinieki labāk spēj koncentrēties profesionālo uzdevumu veikšanai sarežģītās situācijās, spēj kontrolēt un apvaldīt personīgās negatīvās emocijas.

Regulāra apmācība arī ir būtisks faktors stresa un vardarbības novēršanā. Apmācībā būtu jāietilpst komunikācijas prasmju apgūšanai, kas samazinātu un novērstu potenciāli draudīgu situāciju rašanos, iespējamo vardarbīgo situāciju identificēšanai, veicamo darba pienākumu izpildes kompetences attīstīšanai, jāsniedz darbiniekam ieteikumi, kādā veidā un kad pārtraukt kontaktu ar klientu abu veselībai drošā veidā, ja tas draud nonākt līdz morālai vai fiziskai

¹⁶⁴ Ilić I.M., Arandjelović M.Ž., Jovanović J.M., Nešić M.M., Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout – questionnaire survey among emergency physicians and nurses *Medycyna Pracy*, 2017, 68(2):167–178

¹⁶⁵ Najam,U., et al., Interactive effect of CCM between the relationship of workplace bullying, burnout, and turnover intentions, *Cogent Business & Management*, 2018, 5: 1422233, p. 1-13

¹⁶⁶ Hassan,M., Nadeem,A., Akhter,A., Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust, *Hassan et al., Cogent Business & Management*, 2016, 3: 1189808, p. 1-15

¹⁶⁷ Vladut C.I., Kallay E., Work stress, personal life, and burnout. Causes, consequences, possible remedies, *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, 2010, ISSN: 1224-8398 Volume XIV, No. 3 (September), 261-280

vardarbībai. Autoresprāt, apmācībai būtu jāattiecas ne tikai uz darbiniekiem, bet arī uz vadītājiem, jo, kā jau tika secināts no analizētajiem pētījumiem, darbiniekiem ļoti svarīgs ir vadītāju atbalsts un nevar iztikt bez papildus zināšanām par to, kā labāk novērst stresu izraisošos faktorus darbā.

Kā piemēram, analizētajā pētījumā par ētisko līderību un darba stresu (Zhou H. at all.2015) secināts, ka vadītāju ētiskai vadībai ir svarīga nozīme, lai tiktu veicināta darbinieku izpratne par darba stresu. Ētiskā līderība ietver tādas iezīmes, kā, piemēram, godīgumu un integritāti, izrādot rūpes un cieņu pret darba ņēmējiem, izveidojot divvirzienu komunikāciju, kas raksturo uzticēšanos un atvērtību, mudinot darbiniekus piedalīties lēmumu pieņemšanā, sniedzot darbiniekiem pietiekamu darba autonomiju, un ievērojot uz cilvēku orientētu principu, tādējādi ētisko vadību parasti uzskata par efektīvu vadības stilu. Tādēļ integritāte, godīgums un taisnīgums, ko demonstrē ētiskie līderi, veido uzticēšanās attiecības ar darbiniekiem.¹⁶⁸ Izdarot secinājumus no šī pētījuma, autore uzskata, ka būtu svarīgi tiešajiem vadītājiem rīkot arī šāda veida apmācības.

Līdera uzvedība (lomas skaidrība, svarīgu lēmumu pieņemšana, mērķu nospraušana) un padoto darbinieku atbalsts kā arī personības uztvere būtiski ietekmē darbinieku garīgās un fiziskās veselības ieguvumus.¹⁶⁹

Vadība ir viens no galvenajiem veiksmes vai neveiksmes faktoriem organizācijā. Morālās vadības trūkums var radīt nopietnas negatīvas sekas visai organizācijas darbībai.¹⁷⁰ Arī pētījumā (Stare J., 2013) par vadības stiliem tika secināts, ka darbinieki, kuru līderi biežāk izmanto pasīvo izvairīšanos no vadības stila, biežāk saskaras ar stresa situācijām. Tas, cik lielu nozīmi darbinieki attiecina uz konkrētiem darba apstākļiem bieži ir atkarīgs no cilvēkiem, kuri viņiem ir svarīgi, piemēram, tiešajiem vadītājiem un mentoriem.¹⁷¹

Vadība ir viens no galvenajiem faktoriem, kas ietekmē radošumu un inovāciju. Vadītājam līderim ir izšķiroša nozīme radošuma un inovāciju attīstīšanā un uzturēšanā. Pozitīvas attiecības starp vadītāju un darbiniekiem ir ļoti svarīgas, lai tiktu veicināta veselīga organizatoriskā vide.¹⁷²

¹⁶⁸ Zhou H., Jin M., Ma Q., Remedy for work stress: the impact and mechanism of ethical leadership, *Cent Eur J Public Health* 2015; 23 (2): 176–180

¹⁶⁹ Pagon, M., Spector, P.E., Cooper C.L., Lobnikar, B., Managers in suits and managers in uniforms: sources and outcomes of occupational stress, *International Journal of Police Science and Management*, Vol. 13 No. 3, 2011, p. 211–222

¹⁷⁰ Olsen, O., K., Espevik, R., Moral antecedents of authentic leadership: Do moral justice reasoning, self-importance of moral identity and psychological hardiness stimulate authentic leadership?, *Cogent Psychology*, 2017, 4: 1382248, p.1-13

¹⁷¹ Stare J., Links between Perceived Leadership Styles and Self-reported Coping Strategies, *Psihologijske teme* 22 (2013), 3, p. 413-430

¹⁷² Mubarak, F., Noor, A., Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment, *Mubarak & Noor, Cogent Business & Management* (2018), 5: 1429348, p.1-14

Morāls atbalsts un savlaicīga nepieciešamo ieteikumu sniegšana darbiniekiem arī ir viena no stresa un vardarbības apkarošanas stratēģijām. Atbilstoša padomu sniegšana samazina akūto psiholoģisko traumu, kā arī darbinieka vispārējo stresa līmeni. Jo ātrāka būs reakcija uz vardarbības iespēju darba vidē, jo efektīvāks un ekonomiski izdevīgāks būs rezultāts.

Savukārt, pētījumos par emocionālo inteligenci un darba stresu secināts, ka personas, kurām ir augsta emocionālā inteligence, ir izteikta spēja atpazīt un izteikt emocijas, kā arī vadīt un kontrolēt tās, un tās spēj labāk tikt galā ar stresu un mazāk cieš no nelabvēlīgiem veselības traucējumiem. Šie rezultāti liecina par to, ka darba vietās būtu jāizstrādā programmas, kuru mērķis būtu paaugstināt emocionālās inteligences līmeni un labāk tikt galā ar stresu.¹⁷³

Arī izrunāšanās kā preventīvu pasākumu darba forma ir ieteicama vienmēr. Tas dod iespēju darbiniekiem, kuri cieš no stresa un vardarbības upuriem atklāti paust savas jūtas, izrunāties, dalīties.

Darbiniekiem būtu jāzina, kādā veidā un kam var un ir nepieciešama ziņot par stresu un vardarbību, nebaidoties no attriebības, kritikas vai nosodījuma. Darbinieki ir jāiedrošina ziņot arī par apstākļiem, kuros viņi darba laikā ir pakļauti ar stresu un vardarbību saistītam riskam.

Personām, kuras bieži cieš no stresa būtu jāattīsta pašām sava antistresa stratēģija, tāpēc ir ļoti svarīgi apzināt savus personiskos stresa izraisītājus un pamazām no tiem atbrīvoties. Sākumā būtu jāatšķir ārējos un iekšējos stresa izraisītājus. Pie ārējiem faktoriem var skaitīt tādas, kā, piemēram, laika trūkums, darba uzdevumi, nospiedoša finansiālā situācija u.c., savukārt, pie iekšējiem var pieskaitīt pārspīlētu atbildības sajūtu, sāncensību, bailes no zaudējuma u.c.¹⁷⁴ Parasti vieglāk ir atpazīt ārējos stresa izraisītājus nevis iekšējos, jo cilvēkiem ir tendence meklēt vainīgos citur, nevis apzināties, ka vaina ir paša cilvēka pārspīlētajai atbildības sajūtai.

Lai pēc iespējas samazinātu stresa ietekmi ir jāiemācās ne tikai apzināt, kādi apstākļi to ietekmē, bet arī atrast īsto veidu un līdzekļus, kā stresu pēc iespējas ātrāk novērst. Būtu jāstrādā pie mērķtiecīgas stresa faktoru novēršanas. Ilglaicīgas stresa faktoru novēršanas stratēģiju var iedalīt četros līmeņos:

- 1) personisko stresa izraisītāju atpazīšana;
- 2) ārējo un iekšējo stresa izraisītāju nodalīšana;
- 3) ārējo stresa faktoru samazināšana ar uzlabotas pašorganizācijas palīdzību;
- 4) iekšējo stresa faktoru ierobežošana ar aktīvu atslābināšanās paņēmieni palīdzību.

¹⁷³ Oginska-Bulik N. Emotional intelligence in the workplace: exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 2005;18(2): p. 167-175

¹⁷⁴ Geiselharts R.R., Hofmane-Burkarta K., *Stresa menedžments*, SIA "BALTA eko", Rīga, 2003, 20. lpp.

Spēja efektīvi tikt galā ar emocijām un emocionālo informāciju darbā palīdz darbiniekiem saglabāt psiholoģisko labsajūtu.

Atrasties stresā nozīmē būt tādā situācijā, kas paņem visu organisma enerģiju. Un, kā min Geiselharts un Hofmmane-Burkarta (2003), tad šādos gadījumos organisms automātiski sliecas izmantot tikai vienu smadzeņu puslodi – kreiso. Tai raksturīgs lineārs darbības veids, jau gatavu struktūru izmantošana, tas nozīmē pakāpenisku darbību pēc stingra cēloņa un iedarbības principa. Tā ir rēķināšana, lasīšana, runāšana un analizēšana. Turpretī, labajā puslodē – fantāzija, radošums, iztēle, jūtas un intuīcija. Tikai tad, ja abas puses strādās, spriedzes situācijā cilvēks spēj tikt galā ar stresa cēloni nevis tikai analizēt virspusēju analīzi, lai spētu izturēt spriedzi.¹⁷⁵

Pasākumi emocionālās vardarbības gadījumos.

Latvijas Republikas Satversmes 94.pants noteic: „Ikvienam ir tiesības uz brīvību un personas neaizskaramību. Nevienam nedrīkst atņemt vai ierobežot brīvību citādi kā tikai saskaņā ar likumu”.¹⁷⁶ Kā jau tika minēts, tad no šī panta izriet arī emocionālās vardarbības aizliegums.

Analizējot materiālus par darba stresu, autore secina, ka, lai cilvēks cīnītos ar pret sevi vērsto emocionālo vardarbību un darba stresu kā tādu, pasākumus būtu vēlams veikt trīs dažādos virzienos:

1) darbs ar sevi – savu vajadzību atzīšana un respektēšana -“sevis mīlēšana”, reāla savu īpašību un spēju novērtēšana, savas darba vietas sakārtošana, reālu un sasniedzamu mērķu izvirzīšana kā arī stresa un izdegšanas pazīmju pazīšana;

2) palīdzības nepieciešamības atzīšana un pieņemšana. Darbiniekam nav jābaidās lūgt sociālo atbalstu no ģimenes, draugiem vai kāda speciālista (psihologa, sociālā darbinieka, jurista). Svarīgi ir pārrunāt notiekošo, izanalizēt noteiktas situācijas, paskatīties uz notiekošo no cita redzes punkta. Arī labu attiecību uzturēšana ar kolēģiem un vēlme strādāt komandā.

3) kā arī informācijas dokumentēšana. Iespējams, šī informācija var noderēt vēlāk, kā, piemēram, gadījumā, ja situācija izvērsas tiesvedības procesā un ir nepieciešams pierādīt emocionālās vardarbības faktu. To var darīt pierakstot informāciju, vācot rīkojumus par darba uzdevumiem, darba līguma pārkāpumiem.

Biedrība “Mobingstop” ar Rīgas domes Izglītības, kultūra un sporta departamenta līdzfinansējumu Sabiedrības integrācijas programmas ietvaros 2013.gadā izveidotajā informatīvajā bukletā “Pazīsti mobingu darba vietā!” pie individuālajiem pasākumiem, kā

¹⁷⁵ Geiselharts R.R., Hofmmane-Burkarta K., *Stresa menedžments*, SIA “BALTA eko”, Rīga, 2003, 20. lpp.

¹⁷⁶ Latvijas Republikas Satversme, 1922., ar 31.05.2016. grozījumiem, kas stājās spēkā 14.06.2016.

palīdzēt novērst mobingu darba vietā, norāda šādus ieteikumus:

- neaprunāt savus kolēģus vai vadītāju;
- neizplatīt baumas un tenkas;
- neiesaistīties intrigās un konfliktos;
- nepieļaut kolēģu un sevis iebiedēšanu;
- uzklaustīt un atbalstīt kolēģi, kurš jūtas iebiedēts;
- nebūt pasīvam lieciniekam, informēt citus par notiekošo un palīdzēt.¹⁷⁷

Jāatzīmē gan, ka biedrība “Mobingstop” pastāvēja tikai nepilnus četrus gadus un tika likvidēta 2014.gadā. Šobrīd Latvijā nav nevienas šāda veida biedrības vai organizācijas.

Kā jau tika minēts, tad ļoti svarīga ir darbinieku apmācība, lai persona spētu atpazīt stresa izraisītājus un iemācītos vadīt darba stresu, tādēļ pie darba vides preventīvajiem pasākumiem noteikti ir minama darbinieku spēju pilnveidošana.

Viens no šādiem pasākumiem ir laika plānošana. Pie tās jāmin:

- pareizas darba laika plānošanas atzīšana un pietiekamu pārtraukumu (atpūtas) ievērošana;
- līdzsvara meklēšana starp ziedošanos darbam un sevis saglabāšanu;
- pozitīvas attieksmes izkopšana un ievērošana gan darbā, gan privātā dzīvē;
- ārpusdarba aktivitāšu palielināšana un sabalansēšana ar darbu un režīma ievērošana.

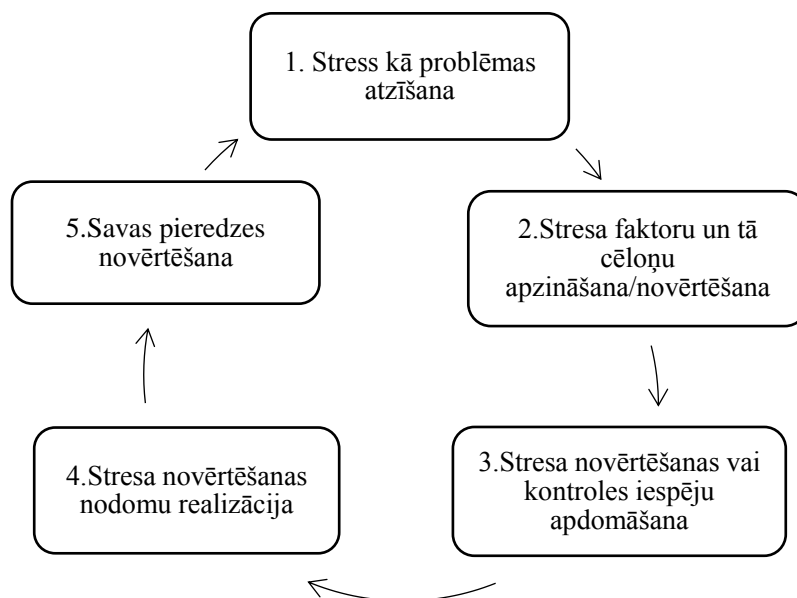
Rezumējot visus iepriekš minētos ieteikumus un rīcību psihoemocionālo riska faktoru novēršanā, autoresprāt, svarīgākās lietas, kas būtu jādara, lai pēc iespējas uzlabotu darba drošības un veselības vidi – tā ir psihomoemocionālo riska faktoru apzināšanās – gan no darba aizsardzības speciālista puses, gan no darba devēja un nodarbināto puses, apzinātas uzņēmuma politikas veidošana, kuras mērķis ir stresoru identificēšana un rīcība to mazināšanai, darba slodzes plānošana un pielāgošana nodarbināto iespējām, nodarbināto resursu pilnveidošana kā arī attieksmes un uzvedības maiņa. Lai nepieļautu organisma pārslodzi, stresa pārvarēšanai būtu jābūt cilvēku apziņā un dienas režīmā katru dienu, savukārt, vadības uzdevums ir veidot cieņpilnas attiecības kolektīvā, kur darbinieki jūtas novērtēti un respektēti, tā investējot ilgtermiņā.

2.3.Stresa vadīšana

Apkopojot iepriekš analizēto literatūru, ir skaidrs, ka darba stress izraisa virkni negatīvu seku sākot ar darbiniekiem izraisītām veselības problēmām un beidzot ar darba devēju izmaksu palielināšanos un uzņēmumu ieņēmumu samazināšanos.

¹⁷⁷ Buklets “Pazīsti mobingu darba vietā!”, 2013, pieejams:<http://osha.lv/lv/publications/files/pazisti-mobingu-lv.pdf>

Lai darbinieki pēc iespējas retāk vai nemaz nesaskartos ar darba stresa izraisītajām sekām, primāri ir jācenšas izdarīt maksimāli viss iespējamais, lai darba vietā tiktu novērsti darba stresu izraisošie psihoemocionālie riska faktori. Tomēr, varbūt ne vienmēr tas ir iespējams un tad jau nākas strādāt pie risinājumiem, lai darbinieks pēc iespējas ātrāk un labāk tiktu galā ar darba stresu un tā izraisītajām sekām.



2.2.attēls

Stresa vadīšanas modelis

Avots: Ozoliņa Nucho A., Vidnere M., *Stress:tā pārvarēšana un profilakse, Apgāds Biznesa Partneri, Rīga, 2004*

Stresa vadīšana ir komplekss pasākums (skat.2.2.attēlu), kurā ietilpst visi iepriekšējā nodaļā minētie pasākumi, kuri nepārtraukti mijiedarbojas viens ar otru.

Organizatorisko stresa vadības stratēģiju ieviešanas rezultāts ir laimīgāks un veselīgāks personāls, zemāks kavējumu līmenis un rentabilitātes pieaugums. Ir svarīgi izglītot darbiniekus un attīstīt zināšanas par stresu un stresa pārvaldību.¹⁷⁸

Kā minēts analizētajos pētījumos un literatūrā, tad emocionāli stabila psihiskā stāvokļa un labas fiziskās sagatavotības saglabāšana ir efektīvs līdzeklis cīņā pret stresu un vardarbību un šajā jautājumā ir ieinteresēts gan darbinieks, gan darba devējs.

Ir daudz metožu, kā tikt galā ar stresu, un no visām parasti literatūrā visbiežāk tiek minētas šādas:

- 1) nostiprināt stresa pretestību ar regulāru miegu un veselīgu dzīvesveidu;
- 2) darba un ārpus darba dzīves sabalansēšana;

¹⁷⁸ Dimitriu, M. C., Mitovski, A., Motivation of Employees and Organizational Stress Management, *QUALITY* Vol.15, No.140/June 2014, p.109-112

- 3) nodarboties ar fiziskām aktivitātēm;
- 4) izrunāt darba problēmas ar kolēģiem;
- 5) fiziski aiziet prom no situācijas.¹⁷⁹

Novērst stresu ir ārkārtīgi grūti un kamēr tas personiski neskar tikmēr vispārzināmos ieteikumus kā to novērst piemērot praksē ir ļoti sarežģīti. Daudziem šīs metodes prasa gandrīz pilnīgu dzīvesveida un attieksmes maiņu, kas lielākajai daļai cilvēku nav viegli. Tieši tāpēc darba devējiem būtu jāsniedz atbalsts un palīdzība stresa vadīšanā. Kā min F.Heffrona (Heffron F. 1989) organizācijas gan to nemēdz darīt tīri altruisma vadītas, bet gan tādēļ, ka darbinieku stresa sekas atstāj negatīvu ietekmi uz visu organizāciju.¹⁸⁰ Tomēr, autoresprāt, nav starpības kādu mērķu vadītas organizācijas, iestādes un uzņēmumi to dara, jo mērķis visiem ir kopīgs – droša un veselīga darba vide, produktivitāte, kvalitāte un prestižs.

Vadīt stresu nozīmē uzņemties atbildību par savām domām, emocijām, par savu dienas un darba režīmu, vidi un par savu problēmu risināšanu. Stresa vadība ietver sevī stresu radījušās situācijas maiņu vai arī savas reakcijas maiņu, tā ietver rūpes par sevi un spēju atrast laiku atpūtai un relaksācijai.

Psihologi iesaka neaizmirst par “VIND” stresa pārvarēšanas principu:

- V - neatļauj sev būt vientuļam;
- I - neatļauj sev būt izsalkušam;
- N - neatļauj sev būt nogurušam;
- D - neatļauj sev būt dusmīgam.¹⁸¹

Katram cilvēkam var būt ļoti individuāli veidi kā nomierināties un mazināt satraukumu. Tomēr svarīgākais, ko nepārtraukti mums atgādina ārsti un kas būtu jāievēro visiem ir veselīgs dzīvesveids un kvalitatīvs miegs, kura laikā ķermenis atpūšas un atgūst spēka rezerves. Hronisku miega traucējumu un sliktas miega kvalitātes dēļ tiek negatīvi ietekmēta darbinieku veselība.¹⁸² Arī kamēr uzturā tiks lietota veselīga pārtika un organisms saņems vitamīnus un uzturvielas, kas nepieciešamas tā optimālai funkcionēšanai, stresa ietekme uz veselību nebūs tik strauja.

Nav iespējams pilnībā izvairīties no stresa savā dzīvē, taču var kontrolēt to, kā tas mūs ietekmē. Dažādi relaksācijas paņēmieni, tādi kā joga, dziļā elpošana aktivizē organismā nomierinošas, atslābinošas reakcijas, ļauj atbrīvoties no sasprindzinājuma un panākt stresam

¹⁷⁹ Heffron F. *Organization theory and public organizations*, 1989, Oxford University Press Inc, p. 305

¹⁸⁰ Turpat, 305.lpp.

¹⁸¹Uzole T., Stress un izdegšanas sindroms, Profesionālais stress un tā vadīšana, pieejams: <http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=16480&chapterid=3238>

¹⁸² Peach,H., Gaultne,J. F., Gray,D.,D., Sleep hygiene and sleep quality as predictors of positive and negative dimensions of mental health in college students, *Cogent Psychology*, 2016, 3: 1168768, p.1-12

pretēju stāvokli. Regulāri praktizējot, šīs darbības noved pie ikdienas stresa līmeņa pazemināšanās un ļauj pavairot harmoniju un labsajūtu. Tās arī paaugstina mūsu spējas palikt mierīgiem un “savākties”, izjūtot draudus un spiedienu.

Fiziskās aktivitātes ir labs veids, kā cīnīties ar stresu, jo tas ir veselīgs veids kā atbrīvot uzkrājušos negatīvo enerģiju un spriedzi, līdzsvaro hormonu līmeni, kas pozitīvi ietekmē smadzeņu darbību kā arī regulē svaru un veido vingru ķermeni. Ir daudz pētījumu, kas apstiprina, ka fiziskās aktivitātes ir ļoti nozīmīgs faktors. Pētījumos secināts, ka darbiniekiem ar mazkustīgu dzīvesveidu ir daudz zemāks garīgās labklājības līmenis nekā tiem, kas ikdienā nodarbojas ar vieglām, mērenām vai aktīvām fiziskajām aktivitātēm. Fiziskā aktivitāte paaugstina pašcieņu, samazina stresu un nodrošina augstāku dzīves kvalitāti.¹⁸³ Piemēram, pētījumā par jogas iedarbību uz stresu ir secināts, ka jogas prakses vingrinājumi uzlabo psiholoģisko labsajūtu, un ir pierādījusi savu pozitīvo ietekmi attiecībā uz depresijas simptomiem un garastāvokli, kā arī uz pašnovērtējumu, pašefektivitāti un vispārējo labklājību.¹⁸⁴

Tomēr, mirklī, kad darbinieks cieš no stresa darba vietā ir jāatrod ātrs veids, kā to novērst vai vismaz samazināt. Pieejamajos avotos kā galvenie tiek minēti trīs veidi:

- 1) meditācija;
- 2) dziļā elpošana;
- 3) muskuļu progresīvā atslābināšana;

Meditācija ir drudžaina prāta nomierināšana, kas ir pamats arī harmoniskām attiecībām pašam ar sevi un apkārtējo vidi. Meditācija attīsta cilvēka intelektuālās un radošās spējas.¹⁸⁵ Meditācija ir prāta un ķermeņa prakse, lai palielinātu mieru un fizisko relaksāciju, uzlabojot psiholoģisko līdzsvaru, cīnītos ar slimībām un uzlabotu vispārējo veselību un labsajūtu kā arī nefarmakoloģiska metode stresa, trauksmes un sirds un asinsvadu slimību novēršanai.¹⁸⁶ Meditācija ir prakse, kas ļauj izveidot un attīstīt noteiktas cilvēciskas pamatīpašības un meditācijas uzdevums ir prāta atbrīvošana, apskaidrošana un līdzsvarošana.¹⁸⁷

Dziļā elpošana ir iedarbīga relaksācijas tehnika, kas palīdz novērst sasprindzinājumu un stresu. Kad cilvēks ir uztraucies un sasprindzināts, elpa kļūst sekla un strauja, prāts darbojas nemierīgi un satraukti, elpa kļūst saraustīta. Savukārt, kad cilvēks ir atslābināts, elpošana ir lēna

¹⁸³ Zayed, K., N., et al., The mediating role of exercise behaviour on satisfaction with life, mental well-being and BMI among university employees, *Cogent Psychology*, 2018, 5: 1430716, p.1-13

¹⁸⁴ Harkess, K., N., et al., The longitudinal mental health benefits of a yoga intervention in women experiencing chronic stress: A clinical trial, *Cogent Psychology*, 2016, 3: 1256037, p. 1-17

¹⁸⁵ Meditācija, Anonīms, pieejams: <http://contemplatio.lv/meditacija/>

¹⁸⁶ Sharma, et al.: Effect of advance meditation program on ECG, BP and stress level in young healthy adults, *Heart India*, Vol. 5, Issue 4, 2017, p. 146-151

¹⁸⁷ Krišnamurti D. „Meditācijas” pieejams: http://www.nlpcentrs.lv/lv/meditacija/kas_ir_meditacija

un vienmērīga. Sekla elpošana ir pietiekama atpūtas brīžos, bet koncentrācijai un svarīgu lēmumu pieņemšanai ar to nepietiek.¹⁸⁸

Stresa laikā elpošanas vingrojumi uztur organisma veselību: pazemina asinsspiedienu un pulsa biežumu, samazina svīšanu un normalizē gremošanu. Elpošanas vingrojumus var veikt jebkurā laikā un efektīvākais vingrinājums, kad nepieciešams nomierināties un atslābināties ir elpošana ar vēderu.¹⁸⁹

Tas sastāv no lēnas, dziļas ieelpošanas, kas paplašina krūšu kurvi un vēdera dobumu, to aizturot 2-5 sekundes, tad lēnas un pilnīgas izelpošanas, kas izstumj ārā visu izmantoto gaisu. To var izpildīt 5 reizes kā „smadzeņu attīrošu” vingrinājumu vai nepārtraukti, lai veicinātu miegu. Vēdera dobuma vai diafragmas elpošana (drīzāk liekot vēderam kustināt gaisu, nekā augšējai krūšu kurvja daļai) ir īpaši efektīva stresa kontroles gadījumos un to var praktizēt vienlaicīgi ar uzdevumu, kas prasa visu uzmanību. Labi palīdz elpošanas ritma un dziļuma nomaiņa. Vairākkārtīgi nomainām elpošanas ritmu – no straujas un seklas ieelpas, uz lēnāku un dziļāku ieelpu, uzmanot savu elpošanu: koncentrējamies uz izelpu; veicam garāku izelpu un īsāku ieelpu; iztēlojamies, ka ieelpojam pozitīvu enerģiju; ieelpas laikā mēģinām prātā atkārtot vārdus „miers” un „klusums”.

Muskuļu atslābināšanas vingrinājumi. Šis ir otrs līdzeklis trauksmes signāla atsaukšanai. Muskuļu atslābināšanas vingrinājumi pārsvarā ir koncentrēti uz dažādu muskuļu grupu sasprindzināšanu un atslābināšanu, lai atslābinātu visu ķermeni. Ja atslābina muskuļus, kuri atsaucas mūsu gribai, tad atbrīvojas arī autonomā nervu sistēma, izplešas asinsvadi, plaušas uzņem vairāk skābekļa un endokrīnā sistēma ražo labsajūtas hormonus. Stress paaugstina spriedzi visās muskuļu grupās un, lai sasniegtu pilnīgu atslābumu, vēlams muskuļu relaksācija.¹⁹⁰

Ātrās darbības versijas sastāv no vienlaicīgas visu muskuļu sasprindzināšanas, sasprindzinot tos 15 sekundes vai ilgāk, tad ļaujot tiem atbrīvoties un „nopurināt sasprindzinājumu”. Dziļas atslābināšanās versijas sākas no pēdām un iet uz augšu (vai sākas ar galvu un iet uz leju) no ķermeņa daļas uz ķermeņa daļu (no vienas muskuļu grupas uz citu muskuļu grupu), pēc kārtas katru sasprindzinot un atslābinot, kamēr var just, kā katra ķermeņa daļa sajūt siltumu pēc atslābināšanās.

Tiek minēti vairāki paņēmieni, kurus izmantot, lai neļautu negatīvai informācijai skart cilvēku. Kā vienu no tādiem veidiem var minēt „maģisko” apli: cilvēks domās novelk ap sevi apli. Uz viņu vērsto informāciju (kliegšanu, noniecināšanu, apsūkāšanu u.c.) iedomājas kā

¹⁸⁸ Darbiņa R., *Stress un hronisks nogurums*, 2010, izdevniecība Avots, 10. lpp.

¹⁸⁹ Kā elpot, lai atslābinātos, Anonīms, pieejams: <http://leisuretime.lv/lv/but-veselam/ka-elpot-lai-atslabinatos/>

¹⁹⁰ Darbiņa R., *Stress un hronisks nogurums*, 2010, izdevniecība Avots, 17. lpp.

bumbiņas, kas atlec no apļa malām. Tādā veidā cilvēks pasargā sevi, samazina stresa iespējamību.

Pēdējā laikā tiek pievērsta uzmanība arī apzinātības praktizēšanai. Apzinātība ir uzmanības pievēršana tam, kas notiek tieši šobrīd — šeit un tagad, nevērtējot notiekošo un attīstot to, ir vieglāk tikt galā ar dažādiem stresa izraisītājiem. Publikācijās tiek minēts, ka šī prasme ir dabīga, tā piemīt ikvienam cilvēkam, bet parasti tā ir neattīstīta. Apzinātības praktizēšana ātrā laikā uzrāda pamanāmus rezultātus gan fiziskās veselības, gan psihiskajā jomā, gan arī darbā, attiecībās un dzīvē.¹⁹¹

Kā min Stabingis A.J. (2015), tad pētījumi parāda, ka pat dažu nedēļu regulāra apzinātības praktizēšana dod pamanāmus uzlabojumus visdažādākajās dzīves jomās.¹⁹² Palielinās noturība pret stresu un spēja ar to tikt galā. Uzlabotas lēmumu pieņemšanas spējas. Vairāk enerģijas. Labāka spēja fokusēties. Uzlabojas atmiņa un radošums. Mazinās trauksme un depresija. Iekšējs miers un nosvērtība. Paaugstinās darba ražīgums. Mazinās kavējumi. Labāka spēja tikt galā ar stresu, pārslodzi. Uzlabotas vadības prasmes. Labākas attiecības ar kolēģiem. Paaugstinās apmierinātība ar darbu, mazinās vēlmi to mainīt. Labākas laika plānošanas spējas.

Kā jau tika izanalizēts un secināts iepriekšējās nodaļās, tad ir skaidrs, ka neapvaldīts un pieaugošs stress var būt nopietnu psiholoģisku un emocionālu problēmu cēlonis. Darbinieks var nonākt tik nopietnā situācijā, ka vairs nespēj novērst stresu ar iepriekš minētajiem vingrinājumiem un psiholoģiskajām praksēm, un tad jau ir jāvēršas pēc palīdzības pie ārsta, kurš izvērtēs darbinieka veselības stāvokli un nepieciešamības gadījumā noteiks ārstēšanos ar medikamentu palīdzību. Tādēļ ir ļoti svarīgi veikt visus iespējamus iepriekšējās nodaļās aprakstītos kompleksos pasākumus, lai darbinieks nenonāktu tik tālu.

Literatūrā ir minēti daudz dažādi iespējamie veidi, kā noteikt un izmērīt vai indivīdam ir novērojami simptomi, kas norāda uz stresa stāvokli. Viens no tiem ir darbinieku aptaujas, ko savā darbā izmanto arī autore, lai noskaidrotu nodarbināto domas par darba vietās esošajiem psihoemocionālajiem riska faktoriem. Aptaujas ir veicamas anonīmā formā rakstiski, nevis mutiski, jo tādā veidā ir iespējams aptaujāt gandrīz visus attiecīgajā kolektīvā strādājošos.

Darba aizsardzības praksē pasaulē lieto vairāku veidu mērījumus, ar kuru palīdzību nodarbinātajiem var noteikt stresa līmeni. Kā norāda Darba drošības un vides veselības institūts, pašreizējā brīdī par piemērotākajiem tiek atzīti šādi mērījumi:

– vispārējās ķermeņa reakcijas uz stresa hormonu izdalīšanos – no šīs grupas mērījumiem par informatīvāko rādītāju ir atzītas asinsspiediena izmaiņas;

¹⁹¹ Anonīms, *Kas ir apzinātība?*, pieejams: <http://aumprakse.lv/apzinatiba/>

¹⁹² Stabingis A.J., *Pētījumi: apzinātības rezultāti*, 2015, pieejams: <http://aumprakse.lv/petijumi-apzinatibas-rezultati/>

– stresa hormonu mērījumi – no šīs grupas mērījumiem par informatīvākajiem šobrīd tiek atzīta kortizola (virsnieru izdalīta hormona) noteikšana asinīs vai siekalās.¹⁹³

Abu minēto mērījumu būtība ir balstīta uz faktu, ka gan asinsspiediena, gan kortizola līmenim ir raksturīgas diennakts svārstības, kuras stresoru ietekmē tiek izjauktas. Šo rādītāju mērījumi diennakts laikā ļauj noteikt, kuru darbinieku psihoemocionālie riska faktori ietekmē vairāk.

¹⁹³ RSU aģentūra Darba drošības un vides veselības institūts, *Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides faktori*, Nr.24-2011, pieejams: <http://osha.lv/lv/publications/files/psihoemocionalie-riski.pdf>

3. PSIHOEMOCIONĀLĀ DARBA VIDE PUBLISKĀS PĀRVALDES IESTĀDĒ

Psihoemocionālie riski rodas no mijiedarbības starp darba saturu, darba organizāciju, tehnoloģiskajiem un vides apstākļiem, kā arī darbinieku pašu kompetenci, resursiem un vajadzībām.

Autores veiktā pētījuma ietvaros tika analizēti biežākie psihoemocionālie darba stresa faktori pie tiesu varas atzara piederošā iestādē – administratīvajā tiesā. Publiskās pārvaldes darbinieki pārsvarā strādā birojos, kas no tradicionālā darba aizsardzības un veselības aizsardzības viedokļa nebūtu uzskatāma par pārāk bīstamu darba vidi. Tomēr, arī publiskās pārvaldes iestādēs ir svarīgi izvērtēt darba vides faktoros.

Kā secināts pētījumos, tad biežākie darba vides riski biroja darbiniekiem ir no atkārtotām datu ievadīšanas darbībām, kā arī no saskarsmes ar cilvēkiem, kas var būt papildus stresa avots.¹⁹⁴ Arī darba reorganizācija, budžeta samazināšana, darba vietu samazināšana ir nopietni faktori, kas ietekmē darbinieku veselību un psiholoģisko labklājību.

Valsts pārvaldē (bet ne privātajā sektorā) strādājošos raksturo spēcīgāks atbalsts tādām demokrātiskajām un morāli ētiskajām vērtībām kā likumība un godprātība, kamēr privātajā sektorā (bet ne valsts pārvaldē) strādājošajiem svarīgākas ir tādas vērtības kā peļņas gūšana un inovācija.¹⁹⁵

Publiskās pārvaldes iestādes ir pakļautas daudz stingrākām prasībām un dažādiem ierobežojumiem nekā uzņēmumi, kuri atšķirībā no iestādēm var daudz brīvāk rīkoties, piemēram, ar finanšu resursiem, lai nodrošinātu dažādas apmācības, ierīkotu atpūtas telpas, rīkotu dažādus kolektīva saliedēšanas pasākumus. Privātais sektors ir elastīgāks un inovatīvāks un tam ir svarīga produktivitāte un efektivitāte.

Latvijā ir veikti vairāki pētījumi par darba apstākļiem un riskiem, tajā skaitā psihoemocionālo riska faktoru izplatība darba vidē (pētījumi „Darba apstākļi un riski Latvijā”, 2007, 2010, 2013), tomēr tajos nav pievērsta padziļināta uzmanība darbinieku un vadītāju savstarpējo attiecību un komunikācijas nozīmei.

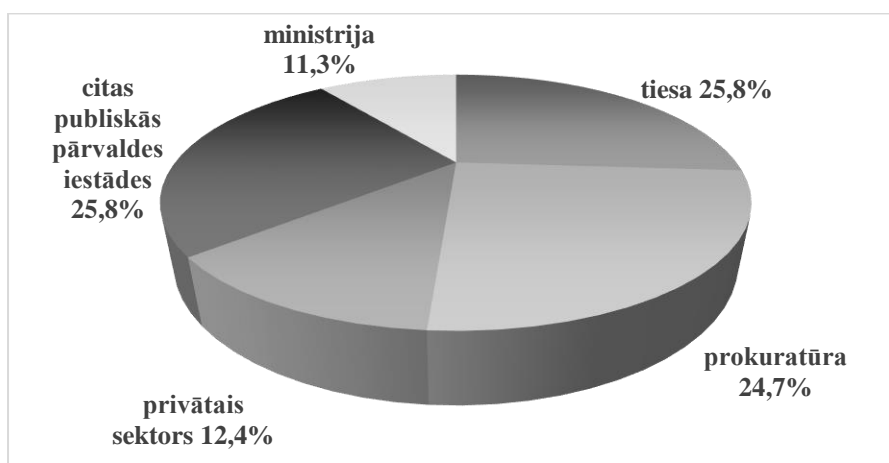
¹⁹⁴ Simone De Sio et al., Quality of Life in Workers and Stress: Gender Differences in Exposure to Psychosocial Risks and Perceived Well-Being, *Hindawi BioMed Research International*, 2017, Vol, Article ID 7340781, p 1-7

¹⁹⁵ Van Der Wal, Z., De Graaf, G., & Lasthuizen, K., What's valued most? Similarities and differences between the organizational values of the public and private sector. *Public Administration*, 2008, 86(2), 465-482

3.1. Respondentu raksturojums

Pētījuma ietvaros tika veikta aptauja par biežākajiem psihoemocionālajiem darba stresa faktoriem divās pie tiesu varas atzara piederošās iestādēs – tiesā un prokuratūrā, kā arī, lai iegūtu vairāk salīdzināmus datus, papildus šīm iestādēm tika aptaujāti darbinieki citās publiskajai pārvaldei piederošās iestādēs, kā arī privātā sektora pārstāvji. Padziļināti šajā pētījumā tiek pētīti psihoemocionālie darba vides riska faktori tiesā.

Respondentu sadalījums aplūkojams 3.1. un 3.2.attēlā. Aptaujas kopējais izlases apjoms ir 97 respondenti. Vīrieši ir 32% no aptaujātajiem, savukārt sievietes - 68%.



3.1.attēls Respondentu pārstāvētie sektori

Autores veidots pēc analizētajiem aptaujas rezultātiem

Ņemot vērā to, ka pārstāvētajos sektoros ir liela respondentu skaita atšķirība (skat.3.2.att), pētījumā tiks salīdzināti raksturīgākie darba stresa cēloņi tiesā, prokuratūrā un pārējās publiskās pārvaldes iestādēs, kā arī atsevišķi tiks salīdzināta ministrija un privātais sektors. Savukārt, detalizētāk šī pētījuma ietvaros autore analizēs psihoemocionālos faktoros tiesā.

Organizācija	Skaitis	Procenti	Derīgie %
tiesa	25	25,8	25,8
ministrija	11	11,3	11,3
prokuratūra	24	24,7	24,7
privātais sektors	12	12,4	12,4
citas publiskās pārvaldes iestādes	25	25,8	25,8
Kopā	97	100,0	100,0

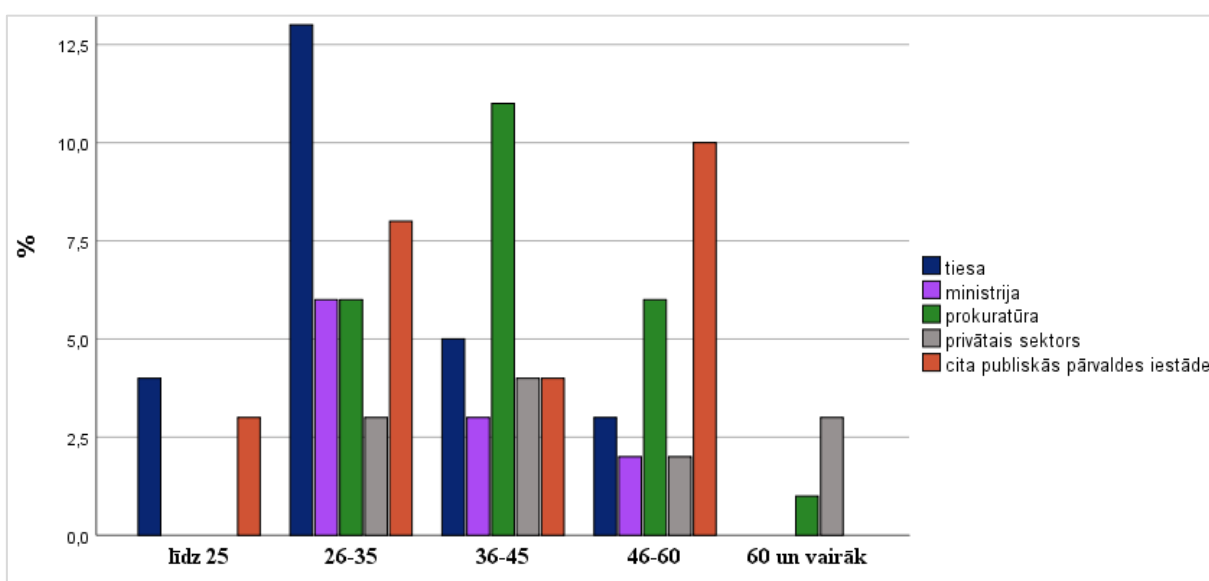
3.2.attēls Aptaujas respondenti

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

Darbinieku darba stresa aptaujā tika izmantotas divas metodes – elektroniskā aptauja, izmantojot darbinieku e-pastus, un anketēšana uz vietas.

Aptaujas anketas aizpildīja 25 tiesas darbinieki, kuru darbības veids un pienākumi ir līdzīgi – dokumentu izsniegšana, saņemšana, dažādu dokumentu projektu sagatavošana, tiesas apmeklētāju pieņemšana, iepazīstināšana ar lietu materiāliem, kā arī konsultāciju sniegšana savas kompetences ietvaros, līdz ar to var secināt, ka darba vide ar visiem tajā pastāvošajiem riska faktoriem visiem aptaujātajiem ir līdzīga.

Vidējais tiesā aptaujāto darbinieku vecums ir no 25-45 gadiem, visvairāk ir pārstāvēta vecuma grupa no 26-35 gadiem, savukārt, vismazāk pārstāvētā vecuma grupa ir 46-60 gadus veci darbinieki (skat. 3.3.attēlu).

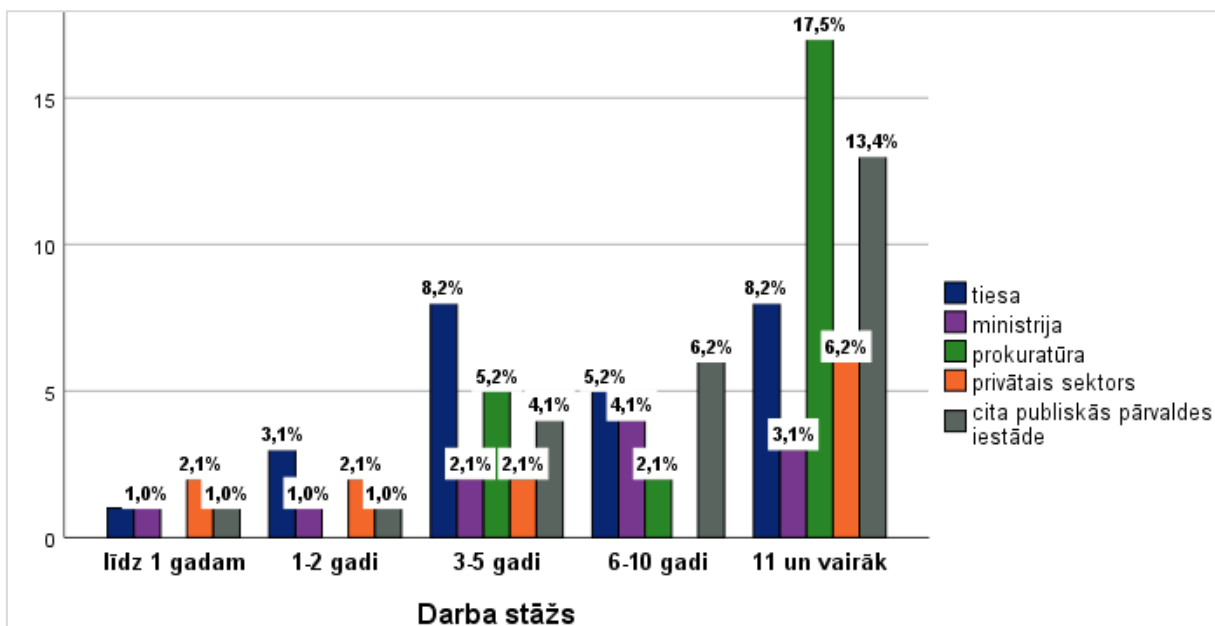


3.3.attēls

Visu aptaujāto respondentu vecums

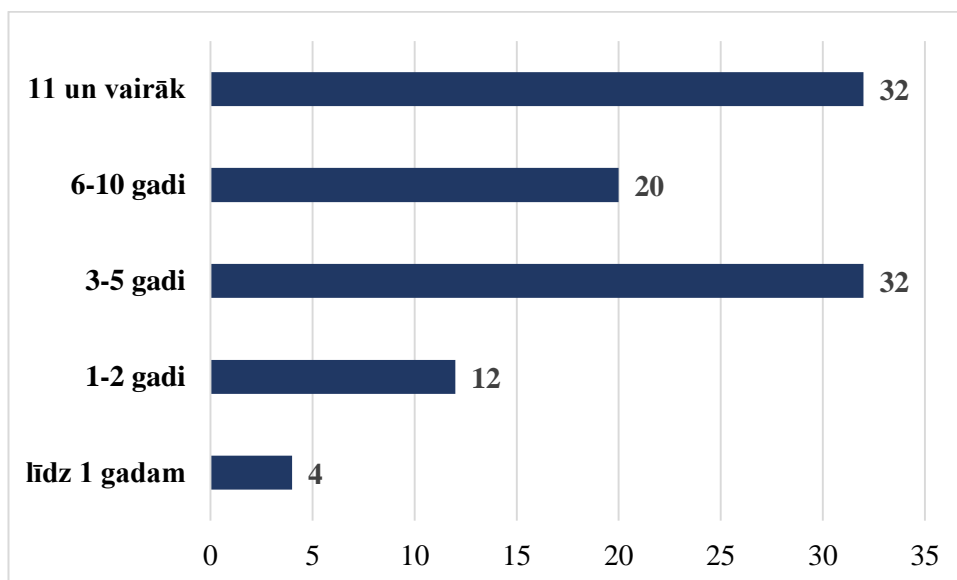
Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

3.4. attēlā redzams visu respondentu % sadalījums pēc darbavietas un nostrādātajiem gadiem. Kā redzams, tad lielākais īpatsvars atbildējušo respondentu ir darbinieki ar ilgstošu pieredzi. Vislielākais ilgi strādājošo darbinieku īpatsvars ir prokuratūrā – 17,5%, kas strādā 11 un vairāk gadus un arī tiesā strādājošie darbinieki pārsvarā ir ar pieredzi, kas ir virs 3 gadiem.



3.4.attēls Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

Lai varētu izvērtēt, cik ilgi tiesas darbinieki ir pakļauti attiecīgajam darba stresa faktoram un cik ilgi strādā tiesā, tika noskaidrots arī darbinieku darba stāžs (skat.3.5.attēlu). Aptaujāto darbinieku skaits, kas tiesā strādā 3-5 gadus un 11 un vairāk gadus ir vienāds (8,2%), tādējādi veidojot vienādu respondentu sadalījumu, savukārt, respondentu skaits, kas strādā 6-10 gadus ir 20%, bet vismazāk pārstāvētie respondenti ir no 0-1 gadam un no 1-2 gadiem, attiecīgi 1% un 3.1 %.



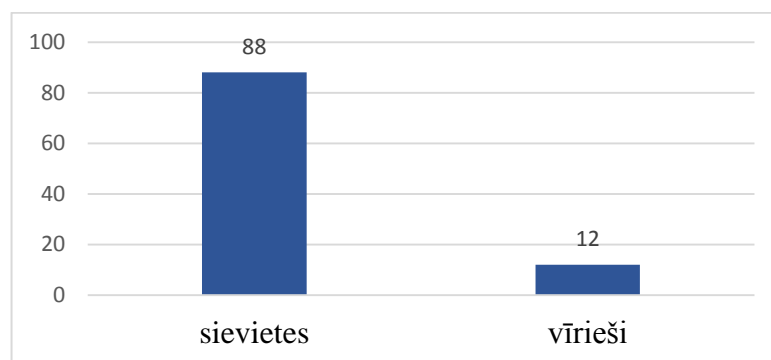
3.5.attēls

Respondentu darba stāžs tiesā %

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

Respondentu vidū ir gan darbinieki, gan vadītāji. Vairāk ir darbinieki – 21, bet ievērojami mazāk vadītāji - 4, kas sastāda attiecīgi 84 % un 16% .

Tiesā strādā vairāk sievietes un arī respondentu vidū sieviešu bija ievērojami vairāk – 22 sievietes un 3 vīrieši, kas sastāda attiecīgi 88% un 12% no kopējā respondentu skaita (skat.3.6.attēlu), bet par cik sieviešu skaits ir ievērojami lielāks, ņemot vērā kopējo respondentu skaitu, tad pētījuma gaitā par stresa faktoriem tiesā netiks izdalīti atsevišķi respondenti pēc dzimuma.



3.6.attēls Respondentu dzimums %

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

3.2. Darbinieku aptaujas rezultātu analīze

Psihoemocionālos darba vides riskus identificēt ir diezgan sarežģīti, jo mūsu sabiedrība nav pieradusi atklāti runāt par psihoemocionāla rakstura problēmām. Līdz ar to šo faktoru novērtēšana var radīt objektīvas grūtības. Katrs darbinieks pats par sevi, kā atsevišķa personība ir neatkarojams ar savām rakstura īpašībām, stresa noturību, reakciju uz apkārtējās vides notikumiem, tādēļ jāreķinās, ka sniegtās atbildes var būt subjektīvas, ņemot vērā arī to, ka rīcību darba vietā ietekmē notiekošais ģimenē un sabiedrībā. Šo risku novērtēšanai parasti izmanto nodarbināto aptaujas, kas ir visplašāk izmantotais instruments darba aizsardzības praksē, un organisma fizioloģisko izmaiņu mērījumus.

Pētījumā par darbinieku stresa cēloņu noteikšanu tika izstrādāta aptaujas anketa “Darba stress”, un aptaujas anketas jautājumi tika sadalīti četros atsevišķos blokos: apkārtējā darba vide; psiholoģiskā un fiziskā slodze; atbildības līmenis kā arī kvalifikācija un prasmes. Anketa sastāv no 29 apgalvojumiem un respondentiem tika lūgts novērtēt Likerta punktu skalā no 1-5, kur 1 – “pilnībā nepiekrītu” un 5 – “pilnībā piekrītu”, vai konkrētajā darba vietā viņus ietekmē minētie psihoemocionālie darba vides faktori (2.pielikums).

3.2.tabulā uzskaitīti visi darbinieku aptaujas anketā iekļautie faktori ar visu respondentu (n = 97) vidējo rādītāju un biežāk atzīmētajām atbildēm. Kā var secināt no aptaujas anketas

rezultātiem, darba vidē pastāv visi anketā minētie darba stresa cēloņi, un, lai tiktu noskaidroti izteiktākie stresa cēloņi, rezultāti analizēti apkopotā veidā.

Apkopojot vidējos visu respondentu rezultātus secināms, ka kopumā kā visbiežākie darba stresa faktori ir minēti vadības atbalsta trūkums (3,5 punkti, un biežākā atbilde - 4) kam seko pārmērīgi garas darba stundas (3,3 punkti un biežāk minētā atbilde - 5), nepietiekams novērtējums (3,3 punkti, biežāk minētā atbilde - 3), nepieciešamība attaisnot augstas prasības (3,2 punkti un biežākā atbilde – 4) un arī nepietiekamas personiskās izaugsmes iespējas (3,3 punkti un biežākā atbilde - 5).

3.2.tabula

Psihoemocionālo faktoru grupas un stresa cēloņi	Punkti vidēji	Moda
Apkārtējā darba vide		
Darbinieku trūkums	3,2	4
Kolēģu atbalsta trūkums	2,6	1
Neapmierinoša darba vide	2,8	1
Neatbilstošs personāla izvietojums	2,5	1
Nepietiekama darba platība	2,7	1
Nepietiekams novērtējums	3,3	3
Neskaidri darba pienākumi	2,9	1
Slikta darba atmosfēra	2,9	2
Sliktas savstarpējās attiecības	2,8	1
Vadības atbalsta trūkums	3,5	4
Psiholoģiskā un fiziskā slodze		
Bailes no nosodījuma	2,9	3
Bailes par atlaišanu	2,4	1
Bailes par pazemināšanu amatā	2,3	1
Neinteresants darbs	3,0	1
Pārmērīgi garas darba stundas	3,3	5
Psiholoģiskās vardarbības iespējamība	2,7	1
Valdonīga uzraudzība	2,7	1
Vienmuļš darbs	3,0	1
Atbildības līmenis		
Darba izpildes grūtības	2,8	3
Darba prestižs	2,9	3
Mentoringa (jauno darbinieku apmācība)	2,6	1
Nepieciešams attaisnot augstas prasības	3,2	4
Neskaidra atbildība	3,0	1
Svarīgu lēmumu pieņemšana	2,9	3
Kvalifikācija un prasmes		
Neatbilstība starp veicamo darbu un izglītību	2,4	1
Nepietiekama kvalifikācijas paaugstināšana	3,1	3

Nepietiekamas iemaņas	2,5	1
Nepietiekamas personiskās izaugsmes iespējas	3,3	5
Nepietiekoša apmācība jaunu darba uzdevumu veikšanā	2,9	3

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem (n = 97)

Minētie rezultāti norāda uz to, ka nozīmīgs faktors ir tiešo vadītāju atbalsts un, acīmredzot, tas ir salīdzinoši nopietns rādītājs tam, ka vadītājiem par darbiniekiem ir jādomā daudz vairāk. Lai tiktu sasniegti mērķi un labi rezultāti, ir nepieciešams atbalstīt un motivēt darbiniekus. Rezultāti parāda arī to, ka darbiniekiem ir ļoti svarīgi justies novērtētiem, jo tikai apmierināts darbinieks spēj sasniegt labus darba rezultātus.

Analizējot un salīdzinot datus par visbiežākajiem apkārtējās darba vides stresa cēloņiem tiesā, prokuratūrā un pārējās publiskās pārvaldes iestādēs (skat. 3.3.tabulu), secināms, ka kopīgie faktori, kas izraisa vislielāko stresu darbiniekos ir darbinieku trūkums, nepietiekams novērtējums un vadības atbalsta trūkums. Salīdzinot prokuratūru ar tiesu, secināms, ka prokuratūrā augsts rādītājs ir sliktai darba atmosfērai - 3,5 punkti, bet tiesā tie ir 2 punkti, un arī pārējo publiskās pārvaldes iestāžu darbiniekiem šis rādītājs ir augstāks nekā tiesā – 3,2 punkti. Kopumā ārējās darba vides faktori vislielāko stresu izraisa pārējo publiskās pārvaldes iestāžu darbiniekiem, bet vismazāk tiesas darbiniekiem, kas norāda uz labākiem apkārtējas vides darba apstākļiem tiesā.

Raksturīgākie apkārtējās vides faktori

3.3.tabula

Psihoemocionālo faktoru grupas un stresa cēloņi	Tiesa	Ministrija	Prokuratūra	Privātais sektors	Citas publiskās pārvaldes iestādes
<i>Apkārtējā darba vide</i>					
Darbinieku trūkums	3,1	3,4	2,6	4,2	3,4
Kolēģu atbalsta trūkums	2,1	2,6	3	2,2	2,9
Neapmierinoša darba vide	2,0	2,2	3,1	2,6	3,4
Neatbilstošs personāla izvietojums	1,9	2,1	2,9	2,3	2,7
Nepietiekama darba platība	1,6	2,9	2,9	2,4	3,2
Nepietiekams novērtējums	3,2	3,1	3,3	3,4	3,3
Neskaidri darba pienākumi	2,0	2,5	2,9	2,8	3,2
Slikta darba atmosfēra	2,0	2,7	3,5	2,5	3,3
Slikta savstarpējās attiecības	2,0	2,5	3,3	2,1	3,5
Vadības atbalsta trūkums	3,2	3,6	3,5	3,8	3,4

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

Savukārt, analizējot un salīdzinot rezultātus starp ministriju un privātā sektora pārstāvjiem secināms, ka privātajā sektorā ir ļoti nopietnas problēmas ar darbinieku trūkumu – šis faktors novērtēts ar 4,2 punktiem, ministrijā nedaudz mazāk, bet arī pietiekoši augstu – ar

3,4 punktiem. Šie rezultāti norāda uz šī brīža situāciju visā Latvijā, kad darba devējiem ir sarežģīti atrast labus un kvalificētus darbiniekus gan publiskajā, gan privātajā sektorā. Vismazāk darba stresu izraisa personāla izvietojums un savstarpējās attiecības.

Analizējot un salīdzinot datus par visbiežākajiem psiholoģiskās un fiziskās slodzes stresa cēloņiem tiesā, prokuratūrā un pārējās publiskās pārvaldes iestādēs (skat. 3.4.tabulu), secināms, ka līdzīgi nozīmīgi faktori ir bailes no nosodījuma - tiesā 3,3 punkti, prokuratūrā un pārējās iestādēs – 3 punkti un pārmērīgi garas darba stundas, attiecīgi 3 punkti, 3,2 punkti un 3,3 punkti. Prokuratūrā salīdzinot ar tiesu un pārējām iestādēm augstāki rādītāji ir arī bailēm par atlaišanu (3 punkti), tiesā – 1,9 punkti, pārējās iestādēs – 2,5 punkti, kā arī vienmuļam un neinteresantam darbam, attiecīgi 3,5 punkti un 3,4 punkti.

Raksturīgākie psiholoģiskās un fiziskās slodzes faktori

3.4.tabula

Psihoemocionālo faktoru grupas un stresa cēloņi	Tiesā	Ministrija	Prokuratūra	Privātais sektors	Citas publiskās pārvaldes iestādes
<i>Psiholoģiskā un fiziskā slodze</i>					
Bailes no nosodījuma	3,3	3	3	2,3	3
Bailes par atlaišanu	1,9	2,5	3	1,9	2,5
Bailes par pazemināšanu amatā	1,7	2,3	2,6	1,8	2,4
Neinteresants darbs	2,6	2,9	3,4	2,3	2,9
Pārmērīgi garas darba stundas	3,0	3,6	3,2	2,9	3,3
Psiholoģiskās vardarbības iespējamība	2,3	2,9	2,8	2,1	3,1
Valdonīga uzraudzība	2,2	3,2	3	2,3	3
Vienmuļš darbs	2,9	3,1	3,5	2,3	2,8

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

Savukārt, salīdzinot ministriju un privāto sektoru, psiholoģiskie un fiziskie darba stresa faktori kopumā vairāk stresu izraisa ministrijas darbiniekos, nekā privātā sektora darbiniekos. Privātajā sektorā darbiniekos daudz mazāk stresu izraisa bailes par atlaišanu (1,9 punkti) un par pazemināšanu amatā (1,8 punkti), kas norāda par darbinieku pārliecību par sava darba stabilitāti. Ministrijā šis rādītājs ir nedaudz augstāks, attiecīgi 2,5 punkti bailēm par atlaišanu un 2,3 punkti bailēm par pazemināšanu amatā.

Analizējot aptaujas datus par atbildības līmeņa faktoru grupā iekļautajiem raksturīgākajiem cēloņiem tiesā, prokuratūrā un pārējās publiskās pārvaldes iestādēs (skat. 3.5.tabulu), secināms, ka tiesā un prokuratūrā rādītājs ir nedaudz zemāks nekā pārējās iestādēs. Vairāk stresu pārējo publiskās pārvaldes iestāžu darbiniekos izraisa darba izpildes grūtības un neskaidra atbildība (3,2 punkti) un svarīgu lēmumu pieņemšana (3 punkti). Tiesā un prokuratūrā

šie faktori izraisa mazāk stresu. Savukārt, tiesā nozīmīgs darba stresa izraisītājfaktors ir darba prestižs (3,1 punkts), kamēr prokuratūrā tas ir 2,6 punkti un pārējās iestādēs 2,5 punkti, kas norāda uz to, ka tiesas darbiniekiem vairāk rūp sava darba prestižs.

Raksturīgākie atbildības līmeņa faktori

3.5.tabula

Psihoemocionālo faktoru grupas un stresa cēloņi	Tiesa	Ministrija	Prokuratūra	Privātais sektors	Citas publiskās pārvaldes iestādes
<i>Atbildības līmenis</i>					
Darba izpildes grūtības	2,6	3,3	2,5	2,5	3,2
Darba prestižs	3,1	3,5	2,6	3	2,5
Neskaidra atbildība	2,4	3,3	2,7	2,8	3,2
Svarīgu lēmumu pieņemšana	2,8	3,5	2,5	2,7	3
Jauno darbinieku apmācība	2,5	3	2	2,8	2,3

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

Savukārt, analizējot aptaujas datus par ministriju un privāto sektoru, secināms, ka visi faktori lielāku stresu izraisa ministrijas darbiniekos. Ministrijā visaugstākais rādītājs tāpat kā tiesā, ir darba prestižam (3,5 punkti) un arī svarīgu lēmumu pieņemšana (3,5 punkti) ir nozīmīgs stresa izraisītājs. Tikmēr privātajā sektorā šie rādītāji ir attiecīgi 2,6 punkti un 2,5 punkti. Attiecībā uz svarīgu lēmumu pieņemšanu jāatzīmē, ka privātā sektora pārstāvji ir no apkalpojošās sfēras un fiziskā darba veicēji, kur ikdienā nav nepieciešams pieņemt ļoti nopietnus lēmumus, bet tiešie darba pienākumi ir vairāk vienveidīgi.

Analizējot aptaujas datus par kvalifikācijas un prasmju faktoru grupā iekļautajiem raksturīgākajiem cēloņiem tiesā, prokuratūrā un pārējās publiskās pārvaldes iestādēs (skat. 3.6.tabulu), secināms, ka tiesā salīdzinoši augsts rādītājs ir nepietiekamai kvalifikācijas paaugstināšanai (3,3 punkti) un nepietiekošai apmācībai (3,4 punkti), prokuratūrā un pārējās iestādēs šis rādītājs ir zemāks par 3 punktiem. Jāatzīmē arī tas, ka tiesā salīdzinot ar pārējiem aptaujātajiem sektoriem vismazāko stresu izraisa izglītības un veicamā darba neatbilstība (1,8 punkti), kas norāda uz to, ka lielākajai daļai darbinieku ir iegūta atbilstoša nepieciešamā izglītība.

Raksturīgākie kvalifikācijas un prasmju faktori

3.6.tabula

Psihoemocionālo faktoru grupas un stresa cēloņi	Tiesa	Ministrija	Prokuratūra	Privātais sektors	Citas publiskās pārvaldes iestādes
<i>Kvalifikācija un prasmes</i>					
Neatbilstība starp veicamo darbu un izglītību	1,8	2,1	2,3	2,7	2,6

Nepietiekama kvalifikācijas paaugstināšana	3,3	2,7	2,7	3,8	2,8
Nepietiekamas iemaņas	2,4	2,4	2,4	1,8	3,1
Nepietiekamas personiskās izaugsmes iespējas	2,8	3,1	3,4	3,9	2,8
Nepietiekoša apmācība	3,4	2,6	2,6	2,5	2,9

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

Ministrijā un privātajā sektorā vislielāko darba stresu darbiniekos izraisa nepietiekamas izaugsmes iespējas (attiecīgi 3,1 punkts un 3,9 punkti), un arī nepietiekama kvalifikācijas paaugstināšana (attiecīgi 2,7 punkti un 3,8 punkti). Vismazāk privātā sektora darbiniekos stresu izraisa nepietiekamas iemaņas (1,8 punkti), kas norāda uz jau iepriekš minēto faktu, ka šie respondenti ir apkalpojošā sfērā strādājošie un fiziskā darba veicēji.

Kopumā analizējot aptaujas rezultātus, secināms, ka prokuratūrā, iespējams, darbinieki ir pakļauti daudz lielākai darba stresa un līdz ar to arī izdegšanas iespējai. Uz to norāda tādi faktori, kā slikta darba atmosfēra, sliktas savstarpējās attiecības, nepietiekams novērtējums, kolēģu un arī vadības atbalsta trūkums. Lielai daļai rādītāju ir augstāks punktu skaits, nekā tiesā un pārējās publiskās pārvaldes iestādēs. Prokuratūra ir iestāde, kas patstāvīgi veic uzraudzību pār likumības ievērošanu, kas, iespējams, izraisa lielāku stresu, nekā pārējās aptaujātajās valsts pārvaldes iestādēs, tomēr šie minētie faktori vairāk norāda uz sliktu iekšējo klimatu un darba organizāciju.

Savukārt, 3.7.tabulā redzami desmit nozīmīgākie darba stresa faktori visiem respondentiem starp dzimumiem. Kā redzams tabulā, tad visvairāk darbiniekos stresu izraisa vadības atbalsta trūkums, kam seko pārmērīgi garas darba stundas, nepietiekams novērtējums, nepieciešamība attaisnot augstas prasības un arī nepietiekamas personiskās izaugsmes iespējas.

Desmit nozīmīgākie darba stresa faktori pēc dzimuma

3.7.tabula

Darba stresa faktori	Vīrieši	Sievietes	Vidēji
Darbinieku trūkums	3,2	3,2	3,2
Neinteresants darbs	3,5	2,6	3,0
Nepieciešams attaisnot augstas prasības	3,4	3,1	3,2
Nepietiekama kvalifikācijas paaugstināšana	3,3	2,9	3,1
Nepietiekamas personiskās izaugsmes iespējas	3,4	3,0	3,2
Nepietiekams novērtējums	3,5	3,2	3,3
Neskaidri darba pienākumi	3,4	2,4	2,9
Pārmērīgi garas darba stundas	3,5	3,1	3,3
Slikta darba atmosfēra	3,3	2,6	3,0
Vadības atbalsta trūkums	3,7	3,3	3,5
Vienmuļš darbs	3,3	2,8	3,1

Vislielākā atšķirība ir vērojama faktoram “neinteresants darbs”, kurš vīriešiem izraisa lielāku darba stresu nekā sievietēm, attiecīgi 3,5 un 2,6 punkti, kā arī neskaidri darba pienākumi – vīriešiem 3,4 punkti un sievietēm 2,4 punkti. Jānorāda, ka minētie rezultāti varētu nebūt objektīvi, ņemot vērā lielo respondentu skaita atšķirību, tādēļ turpmāk pētījumā netiks izmantots darbinieku sadalījums pēc dzimuma.

3.2.1. Psihoemocionālie darba vides faktori tiesā

Kopumā tiesā ir vērojams pozitīvs psiholoģiskais mikroklimats un labas attiecības starp kolēģiem, kā arī darba apstākļi tiesā ir vērtējami kā ļoti labi. Apkopojot vidējos rezultātus visiem respondentiem, kopumā visvairāk, kā darba stresa cēloņi ir identificēti grupā kvalifikācija un prasmes (2,7 punkti) un atbildība (2,8 punkti), (skat.3.8. tabulu). Savukārt, vismazāko stresu darbiniekos izraisa apkārtējās darba vides faktori (2,3 punkti), kas, kā jau tika minēts, norāda uz salīdzinoši labām savstarpējām attiecībām, darba atmosfēru un labu kopējo darba vidi.

Analizētie rezultāti liecina, ka darbiniekiem vislielāko stresu izraisa nepietiekamas izaugsmes iespējas un apmācību trūkums, kā arī atbildība par pieņemtajiem lēmumiem. Pozitīvi vērtējams fakts, ka darbiniekos salīdzinoši mazāk stresu izraisa bailes par pazemināšanu amatā (1,7 punkti) vai atlaišanu (1,9 punkti), kā arī iegūtās izglītības atbilstība prasībām (1,8 punkti).

Stresa cēloņi tiesā

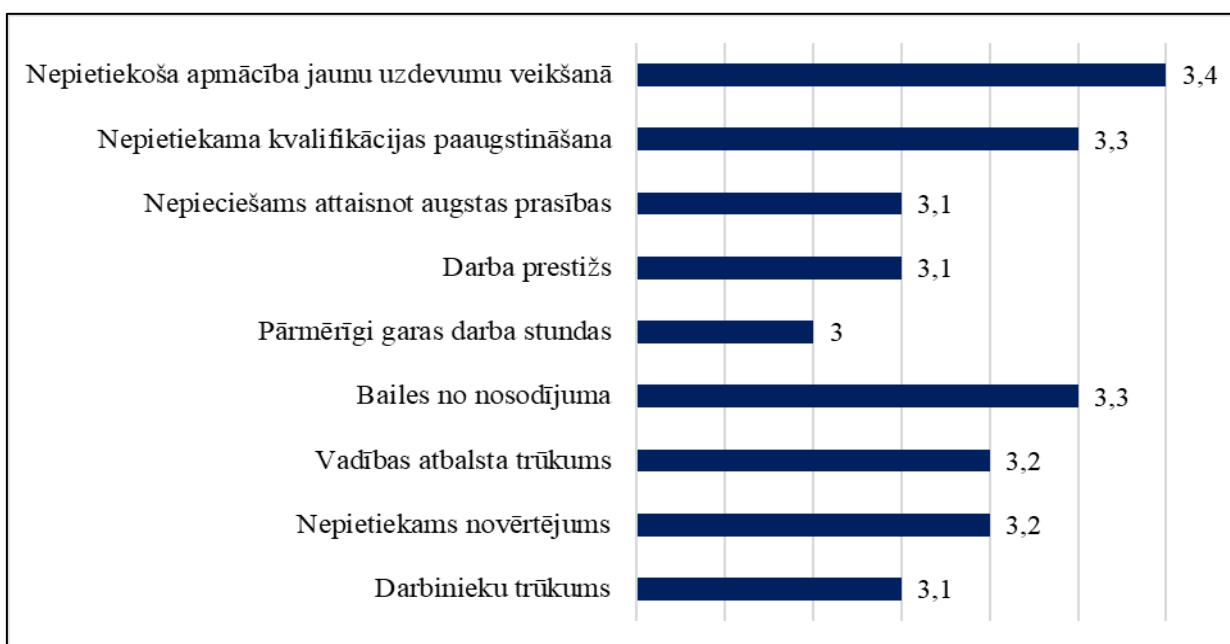
3.8.tabula

Psihoemocionālo faktoru grupas un stresa cēloņi	Vidējais rādītājs
Apkārtējā darba vide	
Darbinieku trūkums	3,1
Kolēģu atbalsta trūkums	2,1
Neapmierinoša darba vide	2,0
Neatbilstošs personāla izvietojums	1,9
Nepietiekama darba platība	1,6
Nepietiekams novērtējums	3,2
Neskaidri darba pienākumi	2,0
Slikta darba atmosfēra	2,0
Sliktas savstarpējās attiecības	2,0
Vadības atbalsta trūkums	3,2
Kopā vidēji grupā	2,3
Psiholoģiskā un fiziskā slodze	
Bailes no nosodījuma	3,3
Bailes par atlaišanu	1,9
Bailes par pazemināšanu amatā	1,7

Neinteresants darbs	2,6
Pārmērīgi garas darba stundas	3,0
Psiholoģiskās vardarbības iespējamība	2,3
Valdonīga uzraudzība	2,2
Vienmuļš darbs	2,9
Kopā vidēji grupā	2,5
Atbildības līmenis	
Darba izpildes grūtības	2,6
Darba prestižs	3,1
Jauno darbinieku apmācība	2,5
Nepieciešams attaisnot augstas prasības	3,1
Neskaidra atbildība	2,4
Svarīgu lēmumu pieņemšana	2,8
Kopā vidēji grupā	2,8
Kvalifikācija un prasmes	
Neatbilstība starp veicamo darbu un izglītību	1,8
Nepietiekama kvalifikācijas paaugstināšana	3,3
Nepietiekamas iemaņas	2,4
Nepietiekamas personiskās izaugsmes iespējas	2,8
Nepietiekoša apmācība jaunu darba uzdevumu veikšanā	3,4
Kopā vidēji grupā	2,7

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

Lai noskaidrotu, kā samazināt raksturīgāko stresa cēloņu ietekmi, jānoskaidro, kādi tieši faktori ietekmē darbiniekus un jāizanalizē, par kuriem darba aptaujas apgalvojumiem darbinieki atbildējuši, ka tie rada stresu.



3.7.attēls Tiesā raksturīgāko stresa cēloņu vidējais rādītājs

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

3.7.attēlā atspoguļoti nozīmīgākie darbinieku stresa cēloņi. Kā redzams no attēla, tad raksturīgākie stresa cēloņi raksturo darba vidi, psiholoģisko un fizisko slodzi, apkārtējo darba vidi, kā arī kvalifikāciju un prasmes.

Aptaujas rezultāti liecina, ka nozīmīgākie faktori ir nepietiekoša apmācība jaunu uzdevumu veikšanā (3,4 punkti) un nepietiekoša kvalifikācijas paaugstināšana (3,3 punkti). Minētais rezultāts liecina par to, ka darbiniekiem netiek nodrošinātas kvalitatīvas apmācības ar viņu darba pienākumu pilnvērtīgai veikšanai nepieciešamajām zināšanām, prasmēm un iemaņām.

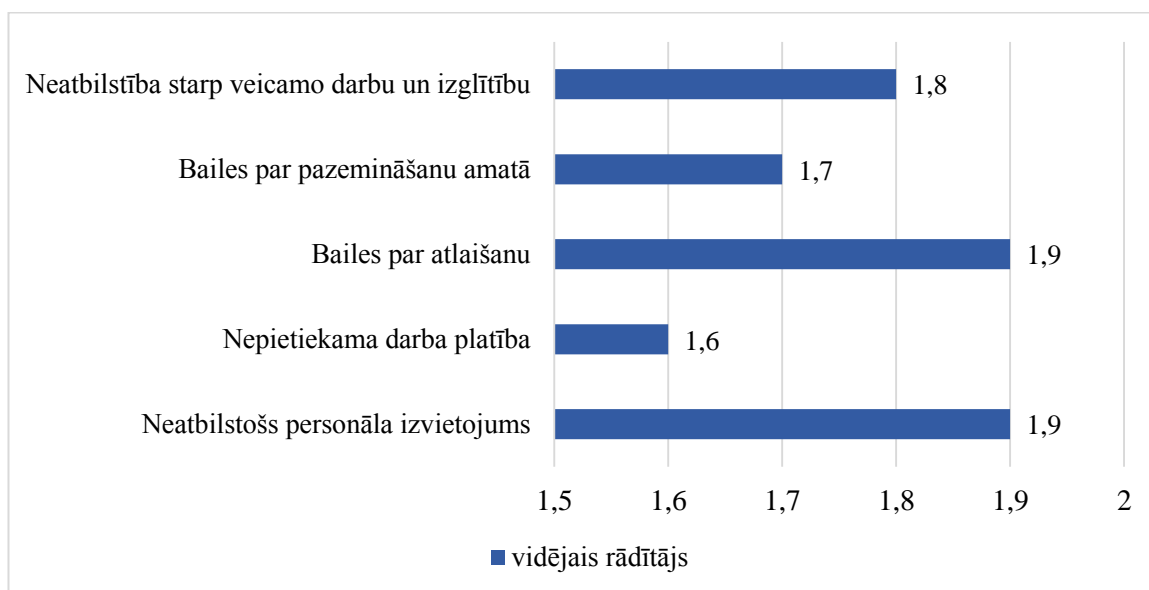
Augsts rādītājs ir arī bailēm no nosodījuma (3,3 punkti) un arī nepieciešamība attaisnot augstas prasības (3,1 punkts), kas var liecināt par to, ka, iespējams, darbiniekiem nav iespējas izteikt savu viedokli par darbu vai darbinieki neuzdrošinās to izteikt, kā arī viņu viedoklis netiek ņemts vērā. Tam pamatā var būt daudz cēloņu – pastāvošā darba kultūra, neticība tam, ka tiks nodrošināta konfidencialitāte, neticība, ka kaut kas mainīsies, bailes no iespējamām represijām un kolēģu nosodījuma.

Nākošie nozīmīgākie stresa faktori ir vadības atbalsta trūkums un darbinieku nepietiekams novērtējums – abiem vienāds vidējais rādītājs – 3,2 punkti. Šie rādītāji norāda uz to, ka darbinieki netiek pienācīgi novērtēti un tiešie vadītāji pietiekoši bieži neizsaka atzinību par labi paveiktu darbu, kā arī darbinieki netiek motivēti, kas viņiem var likt justies nevērtīgiem. No vadības puses netiek pietiekoši sniegta atgriezeniskā saite.

Faktors, kas norāda uz lielu darbinieku rotāciju ir darbinieku trūkums (3,1 punkts). Šis rādītājs nozīmē to, ka darbiniekiem regulāri ir jāveic papildus pienākumi vakantajās amata vietās vai jāaizstāj prombūtnē esoši kolēģi, kas var ietekmēt kopējo darba kvalitāti, jo jāstrādā paaugstinātas slodzes apstākļos un jāspēj pilnvērtīgi un augstā kvalitātē veikt visus uzticētos uzdevumus.

Vēl zīmīgs rādītājs ir darba prestižs (3,1 punkts). Autore ieskatā būtu jābūt tā, ka katrs darbinieks bez kaunēšanās un ar lepnumu varētu pateikt, kur strādā. Diemžēl, šis rādītājs nozīmē to, ka darbiniekiem kauns teikt, kur viņš stādā, parasti izsakoties vispārīgi par darbu valsts pārvaldes iestādē. Šis faktors ir izteikti saistīts ar sabiedrībā valdošo negatīvo uzskatu par tiesu sistēmu un neuzticēšanos tiesiskuma sistēmai kā tādai, kā arī norāda uz to, ka lielākā sabiedrības daļa nav pārliecināta par tiesu varas neatkarību, profesionalitāti, taisnīgumu un efektivitāti. Autore uzskata, ka šī rādītāja pazemināšana ir ļoti sarežģīts un kompleks valsts mēroga process, jo sabiedrībā iesakņojušos uzskatus ir grūti mainīt. Šobrīd gan ļoti daudz ir izdarīts un vēl joprojām tiek strādāts pie tā, lai palielinātu sabiedrības uzticēšanos un paļāvību uz taisnīgu tiesu sistēmu.

3.8.attēlā aplūkojami raksturīgākie mazāk izteiktie darba stresa faktori.



3.8.attēls Tiesā raksturīgākie mazāk izteiktie darba stresa faktori

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

Kā pozitīvs faktors ņemams vērā tas, ka salīdzinoši maz stresu darbiniekos rada darba un izglītības līmeņa neatbilstība (1,8 punkti), tas nozīmē, ka darbinieki savus amatus ieņem atbilstoši kvalifikācijai un savām spējām. Arī tādi faktori kā bailes par pazemināšanu amatā (1,7 punkti) un bailes par atlaišanu (1,9 punkti) norāda uz to, ka darbinieki jūtas droši un pārliecināti par savu darbu. Darbinieki apzinās savas lomas svarīgumu un atbildīgi pieiet saviem uzdevumiem.

Šie rezultāti liecina, ka darbiniekiem tiesā vismazāk stresu rada iespējamība tikt atlaistam vai pazeminātam amatā, kas nozīmē to, ka darbinieki ir par sevi pārliecināti un jūtas droši. Par to norāda arī darbinieku vidējais darba stāžs tiesā.

Vēl pozitīvi vērtējams fakts, ka darbiniekus apmierina darba platība (1,6 punkti), un neatbilstošs personāla izvietojums (1,9 punkti), kas nozīmē, ka tiesā ir labi darba apstākļi.

Lai tiktu iegūts priekšstats par darbiniekiem, kuri visvairāk pakļauti atsevišķiem riska cēloņiem, aptaujas rezultāti tika analizēti arī atkarībā no respondentu vecuma. Jāatzīmē, ka vismazāk darba stresu izraisa darbiniekos vecumā no 36-45 gadiem. Tas norāda uz to, ka darbinieki šajā vecuma grupā jūtas vislabāk un ir pārliecināti par sevi. Šīs grupas darbiniekiem nesagādā raizes psiholoģiskā un fiziskā slodze, viņi nebaidās no atlaišanas vai pazemināšanas amatā, un darbs nešķiet vienmuļš, kas norāda uz vispārēju apmierinātību, veicot darbu, kurš patīk un šķiet interesants. Vienīgā stresa faktoru grupa, kurā ir nedaudz lielāks punktu skaits (2,4 punkti) salīdzinot ar pārējām, izņemot jaunos darbiniekus vecumā līdz 25 gadiem (2,7

punkti) ir apkārtējā darba vide – tie ir visi ar darba vidi saistītie faktori – savstarpējās attiecības, darba apstākļi, kolēģu un vadības atbalsts.

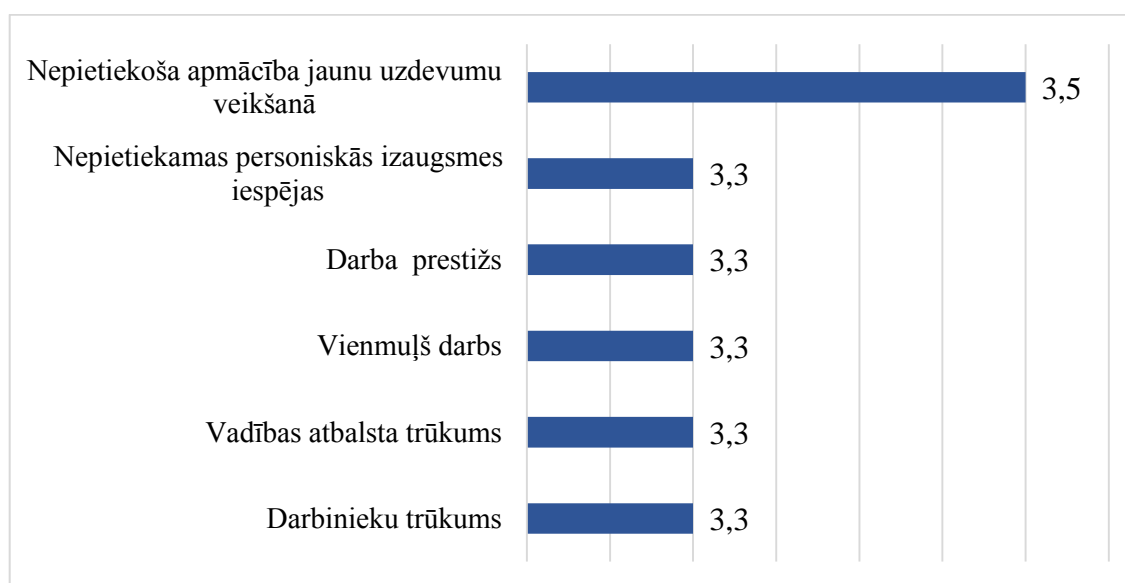
Stresa cēloņu grupas visās vecuma grupās

3.9.tabula

Darba stresa faktoru grupas	līdz 25 gadiem	26-35 gadi	36-45 gadi	46-60 gadi
Apkārtējā darba vide	2,7	2,2	2,4	2,2
Psiholoģiskā un fiziskā slodze	2,2	2,9	1,2	1,9
Atbildības līmenis	2,7	3,1	2,1	2,2
Kvalifikācija un prasmes	2,7	3	1,7	3,3

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

Stresa cēloņu analīze gados jaunākiem darbiniekiem atspoguļota 3.9. attēlā. Vislielāko stresu darbiniekos līdz 25 gadiem izraisa nepietiekoša apmācība jaunu darba uzdevumu veikšanai (3,5 punkti), kas norāda uz to, ka šīs grupas darbiniekiem attiecībā uz apmācību ir jāpievērš pastiprinātāka uzmanība. Vēl šajā vecumā, tāpat kā 26-36 gadus vecajiem darbiniekiem, stresu izraisa vienmuļš darbs (3,3 punkti abās vecuma grupās), kas var norādīt uz jaunākās paaudzes vēlmi pēc radošuma, tomēr, ņemot vērā tiesas darba specifiku, radoša pieeja šajā darbā nav vēlamais pasākums.

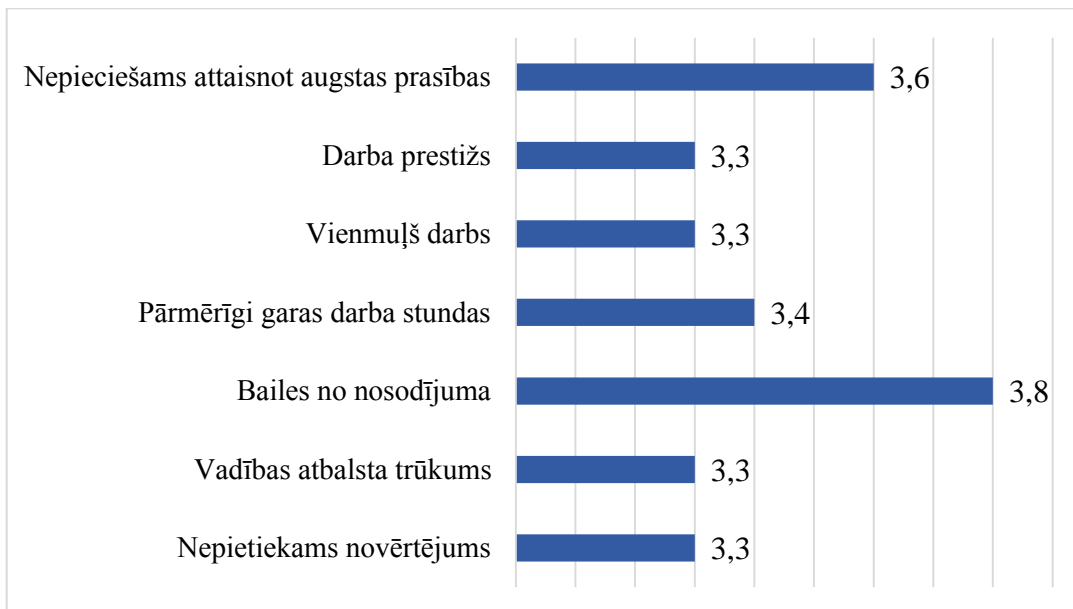


3.9.attēls Raksturīgākie darba stresa cēloņi darbiniekiem līdz 25 gadiem

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

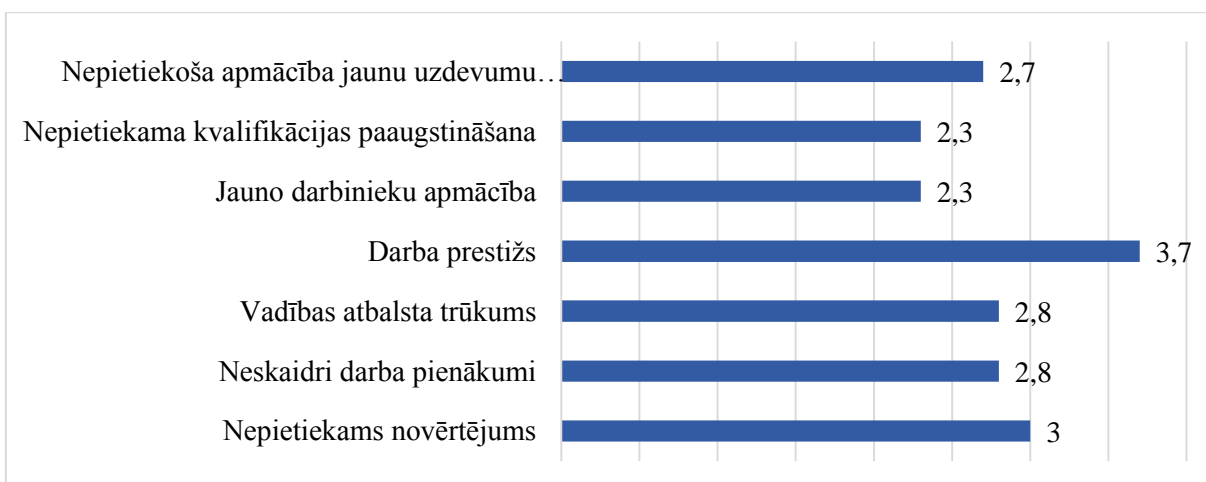
Darbinieku vecuma grupā no 26-35 gadiem raksturīgākie stresa cēloņi aplūkojami 3.10.attēlā. Vislielāko stresu šajā grupā izraisa bailes no nosodījuma (3,8 punkti) un nepieciešamība attaisnot augstas prasības (3,6 punkti), kas norāda uz to, ka darbiniekiem nav iespējas izteikt savu viedokli vai viņi baidās to darīt. Iespējams, ka darbinieku viedoklis netiek ņemts vērā. Jaunākā vecumā parasti ir liela nozīme individuālajai attīstībai un karjeras

izaugsmei un, iespējams, ka daļa darbinieki turpina iegūt izglītību, kas var būt papildus stresa izraisītājs. Šajā vecuma grupā, atšķirībā no pārējām, stresu izraisa arī pārmērīgi garas darba stundas (3,4 punkti), kas varētu norādīt to, ka nepieciešams sabalansēt darba un privātās dzīves mijiedarbību.



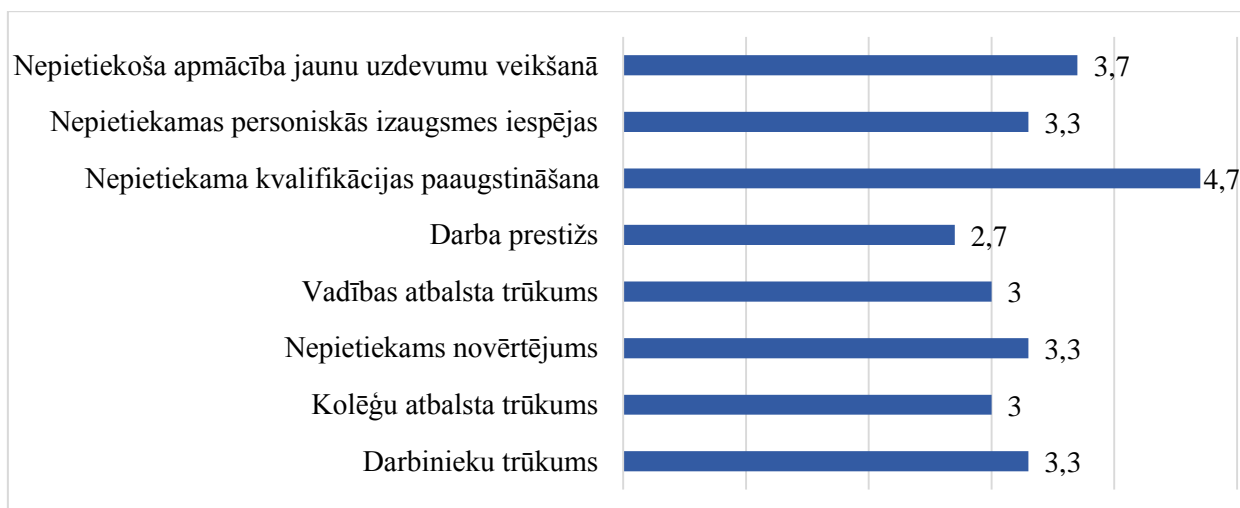
3.10.attēls **Raksturīgākie darba stresa cēloņi 26-35 gadus veciem darbiniekiem**
 Autore veidots pēc aptaujas rezultātiem

Savukārt, darbiniekiem vecumā no 36-45 gadiem vislielāko stresu izraisa darba prestižs (3,7 punkti), (skat. 3.11.attēlu), bet pārējie faktori, kas ir nozīmīgāki gados jauniešiem darbiniekiem ir nedaudz zemāki, kas norāda uz to, ka šajā posmā ir svarīgi, kāds ir darba prestižs, un esošā nelabvēlīgā sabiedrības attieksme pret tiesu sistēmu ir nozīmīgs stresa faktors. Šajā vecumā darbinieki parasti jau ir ieguvuši izglītību un sasnieguši tādu karjeru, kādu viņi vēlas.



3.11.attēls **Raksturīgākie darba stresa cēloņi 36-45 gadus veciem darbiniekiem**
 Autore veidots pēc aptaujas rezultātiem

Vecāko darbinieku grupā (46-60 gadi) ir vērojams augstāks stresa līmenis nekā jaunākiem darbiniekiem (3.12.attēls). Šajā vecuma grupā vislielāko stresu izraisa nepietiekama kvalifikācijas paaugstināšana (4,7 punkti) un nepietiekoša apmācība jaunu darba uzdevumu veikšanā (3,7 punkti), kas norāda uz nopietnām problēmām apmācību sektorā. Darbiniekiem trūkst nepieciešamo zināšanu kvalitatīva darba veikšanai un noteikto mērķu sasniegšanai, jo no darba devēja puses netiek nodrošinātas kvalitatīvas un regulāras apmācības.



3.12.attēls Raksturīgākie darba stresa cēloņi 46-60 gadus veciem darbiniekiem

Šajā vecuma grupā vislielāko stresu izraisa nepietiekama kvalifikācijas paaugstināšana (4,7 punkti) un nepietiekoša apmācība jaunu darba uzdevumu veikšanā (3,7 punkti), kas norāda uz nopietnām problēmām apmācību sektorā. Darbiniekiem trūkst nepieciešamo zināšanu kvalitatīva darba veikšanai un noteikto mērķu sasniegšanai, jo no darba devēja puses netiek nodrošinātas kvalitatīvas un regulāras apmācības.

Aptaujas respondentu vidū ir gan darbinieki, gan nodaļu vadītāji, un 3.5.tabulā aplūkojami visi darba stresa faktori atsevišķi pēc amata. Vadītājiem ir lielāka atbildība pieņemot sarežģītus lēmumus, un vadītāji galvenokārt ir atbildīgi par darbinieku, nevis sava darba izpildi. Vadītājiem jāspēj efektīvi izmantot savus un darbinieku resursus, motivējot viņus paveikt vairāk, tāpēc, iespējams, vadītāji ir vairāk pakļauti citiem darba stresa faktoriem nekā padotie.

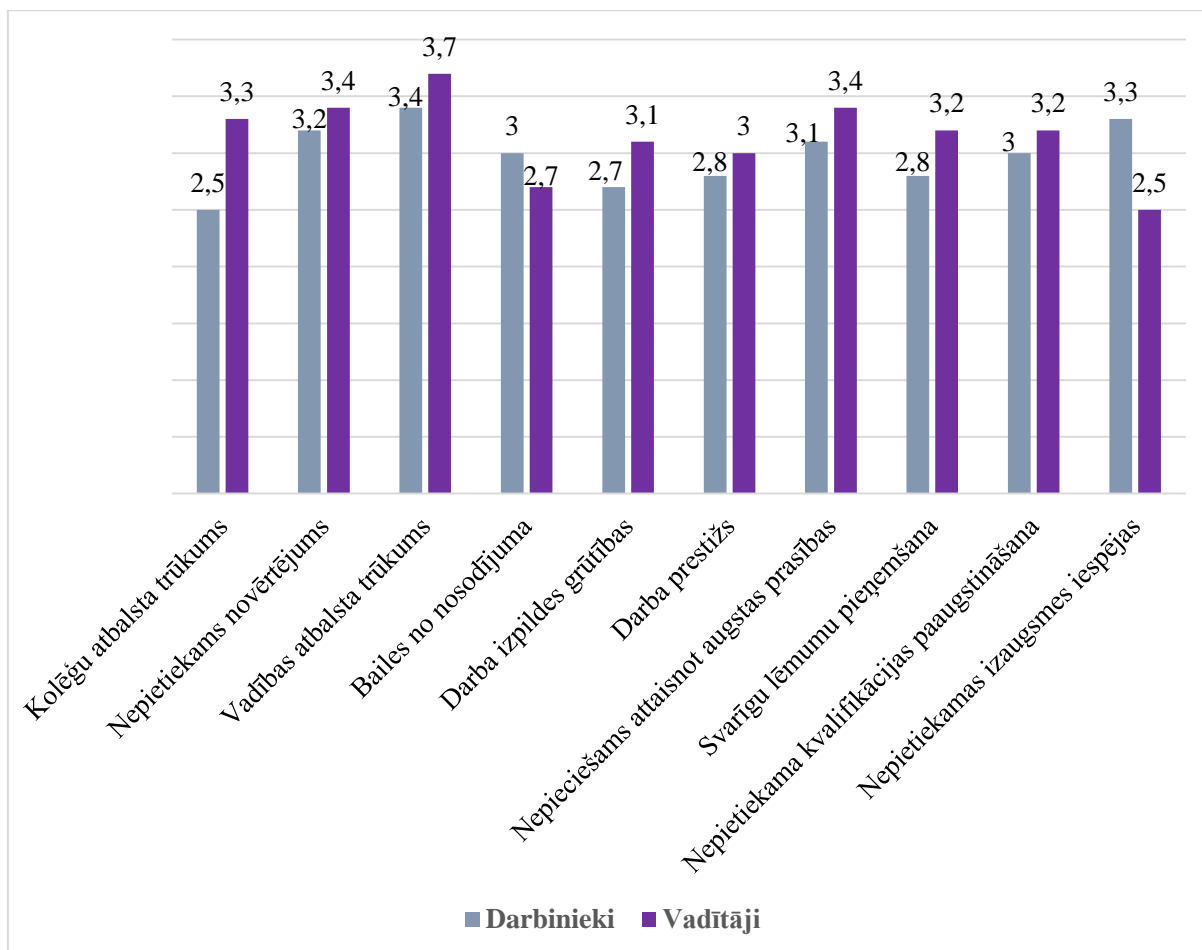
Darba stresa faktoru vidējais rādītājs darbiniekiem un vadītājiem 3.10.tabula

Psichoemocionālie darba faktori	Darbinieki	Vadītāji
Apkārtējā darba vide		
Darbinieku trūkums	3,2	3,6
Kolēģu atbalsta trūkums	2,5	3,3
Neapmierinoša darba vide	2,8	2,5

Neatbilstošs personāla izvietojums	2,5	2,2
Nepietiekama darba platība	2,6	2,4
Nepietiekams novērtējums	3,2	3,4
Neskaidri darba pienākumi	2,7	3
Slikta darba atmosfēra	2,9	2,9
Sliktas savstarpējās attiecības	2,8	2,9
Vadības atbalsta trūkums	3,4	3,7
Psiholoģiskā un fiziskā slodze		
Bailes no nosodījuma	3	2,7
Bailes par atlaišanu	2,4	2,3
Bailes par pazemināšanu amatā	2,2	2,1
Neinteresants darbs	3	2,5
Pārmērīgi garas darba stundas	3,2	3,2
Psiholoģiskās vardarbības iespējamība	2,7	2,6
Valdonīga uzraudzība	2,9	2,1
Vienmuļš darbs	3,1	2,5
Atbildības līmenis		
Darba izpildes grūtības	2,7	3,1
Darba prestižs	2,8	3
Jauno darbinieku apmācība	2,5	2,4
Nepieciešams attaisnot augstas prasības	3,1	3,4
Neskaidra atbildība	2,8	2,7
Svarīgu lēmumu pieņemšana	2,8	3,2
Kvalifikācija un prasmes		
Neatbilstība starp veicamo darbu un izglītību	2,2	2,7
Nepietiekama kvalifikācijas paaugstināšana	3	3,2
Nepietiekamas iemaņas	2,6	2,2
Nepietiekamas personiskās izaugsmes iespējas	3,3	2,5
Nepietiekoša apmācība jaunu darba uzdevumu veikšanā	2,9	2,9

3.13.attēlā ir attēloti raksturīgākie darba stresa cēloņi abām darbinieku grupām. Pie darbiniekiem pieskaitāmi sekretāri, palīgi un tulki, savukārt, pie vadītājiem – nodaļu vadītāji un viņu vietnieki.

Analizējot darba stresa cēloņus, secināms, ka gan darbiniekiem, gan vadītājiem visizteiktākais faktors ir vadības atbalsta trūkums (attiecīgi 3,4 punkti un 3,7 punkti), kas ir visaugstākais rādītājs starp visiem darba stresu izraisošajiem faktoriem. Vēl vadītājiem lielāku darba stresu izraisa nepieciešamība attaisnot augstas prasības (3,4 punkti), darbiniekiem – 3,1 punkts, kā arī nepietiekams novērtējums, attiecīgi 3,4 punkti un 3,2 punkti.



3.13.attēls **Raksturīgākie stresa cēloņi vadītājiem un darbiniekiem**

Autores veidots pēc aptaujas rezultātiem

Vismazāko darba stresu vadītājiem izraisa nepietiekamas izaugsmes iespējas (2,5 punkti), kas varētu būt izskaidrojams ar to, ka viņi jau ir sasnieguši savu mērķi un, iespējams, tuvākā nākotnē neplāno mainīt darbu ar mērķi turpināt personiskās izaugsmes iespējas kādā citā darbā. Arī bailes no nosodījuma (2,7 punkti) izraisa salīdzinoši mazāk stresu, kas norāda par lielāku vadītāju pārliecinātību par savu lēmumu pieņemšanu.

Analizējot aptaujas iegūtos rezultātus par stresa cēloņiem tiesā, secināms, ka viszemākais darba stresa līmenis ir saistīts ar darba vidi, kopējo atmosfēru un kolēģu atbalstu. Tiesā strādājošajiem ir labi darba apstākļi, kā arī draudzīgs, izpalīdzīgs un atsaucīgs kolektīvs. Kopumā jāsecina, ka visnopietnākie darba stresa izraisītāji gan pēc tiesas darbinieku vecuma, gan amata ir vadības atbalsta trūkums, nepietiekams novērtējums, nepietiekamas kvalifikācijas paaugstināšanas iespējas, bailes no nosodījuma kā arī darba prestižs.

Šie rezultāti norāda par ļoti nopietnām problēmām attiecībās starp vadību un darbiniekiem. Psihoemocionālo darba stresa faktoru novēršanā vadītājiem jāņem vērā minētie rezultāti, jo, kā secināms no autores analizētajiem avotiem par darba stresa izraisītājiem, darbiniekiem ir ļoti svarīgi justies novērtētiem un motivētiem.

Minētie aptaujas rezultāti norāda arī uz uzticēšanās un atbalsta trūkumu, kā arī uz nepietiekamu interesi uz klausīt darbinieku problēmas un censties iesaistīties to risināšanā. Kā secināts neskaitāmos pētījumos par darba stresu, tad spēcīgs kolēģu un tiešo vadītāju atbalsts uzlabo darba vidi, samazinot darbinieku stresu, kas veicina apmierinātību ar darbu, veikspēju un nosprausto mērķu sasniegšanu. Autores veiktā pētījuma rezultāti parāda, ka tiesā ir labs kolēģu atbalsts un spēja veidot un uzturēt pozitīvas, draudzīgas attiecības, bet nepietiekošs vadības atbalsts. Darbiniekiem trūkst prasmes un vēlēšanās kontaktēties un sadarboties ar vadību, izmantojot piemērotu komunikācijas veidu un kanālu, savukārt, no vadības puses netiek sniegts pietiekoši liels atbalsts, un, iespējams, arī vadības izpratnes trūkums par psihoemocionālo darba vides faktoru ietekmi uz darbiniekiem ir iemesls šādai situācijai.

Secinājumi

Analizējot psihoemocionālos darba vides riska faktoros publiskās pārvaldes iestādēs un atsevišķi administratīvajā tiesā, tika izdarīti šādi secinājumi:

1. Maģistra darbā tika noskaidrots, ka psihoemocionālajiem darba vides faktoriem darbinieki ir pakļauti gan publiskās pārvaldes iestādēs gan privātā sektora uzņēmumos un organizācijās.
2. Tiesas darba organizatoriskās vides un darbinieku pašsajūtas uzlabošanai psihoemocionālie darba vides faktori netiek pietiekoši ņemti vērā.
3. Darbiniekiem netiek pietiekoši nodrošinātas apmācības jaunu darba uzdevumu veikšanā, kā arī netiek nodrošināta iespēja regulāri papildināt savas zināšanas un attīstīt kompetences. Īpaši tas attiecas uz 46-60 gadus veciem darbiniekiem (4,7 punkti). Šis augstais rādītājs izskaidrojams ar strauju un nepārtrauktu jaunāko tehnoloģiju ieviešanu darba procesa un efektivitātes uzlabošanai, kas no gados vecākiem darbiniekiem prasa vairāk laika un spēju ātri pielāgoties.
4. Darbinieku aptaujas rezultāti parāda, ka augsts rādītājs ir bailēm no nosodījuma (3,8 punkti) jauno darbinieku vidū, kas liecina par darbinieku neticību tam, ka tiks nodrošināta konfidencialitāte, neticība, ka kaut kas mainīsies, bailes no represijām un kolēģu nosodījuma.
5. Darba vides risku novērtēšanai tiesā nepieciešams veikt preventīvas pasākumus, īpašu uzmanību pievēršot raksturīgāko psihoemocionālo faktoru novēršanai un radītā darba stresa samazināšanai.
6. Pētījuma analīze parādīja, ka tiesā izmantotā darbinieku aptaujas metode ir piemērota darba vides risku novērtēšanai arī citās valsts pārvaldes iestādēs.

Priekšlikumi

1. Tiesu administrācijas darba aizsardzības speciālistam veikt psihoemocionālo risku apzināšanu un, atkarībā no risku analīzes rezultātiem, izstrādāt psihoemocionālo riska faktoru novēršanas un prevencijas pasākumu plānu ar konkrētiem pasākumiem.
2. Tiesu administrācijas darba aizsardzības speciālistam iesaistīt darbiniekus psihoemocionālo risku novēršanā un samazināšanā, piedāvājot sniegt priekšlikumus un ierosinājumus problēmas atrisināšanā.
3. Tiesas vadībai veikt darbinieku aptauju ar mērķi noskaidrot kādas apmācības darbiniekiem nepieciešamas. Konsultējoties ar Tiesu administrāciju, izvērtēt mācību nodrošināšanas iespējas.
4. Tiesas vadībai kopā ar atbildīgo personālvadības speciālistu līdz 1.septembrim izstrādāt tiesas personāla politiku.
5. Tiesas vadībai kopā ar atbildīgo Tiesu administrācijas personālvadības speciālistu līdz 2018.gada 1.septembrim pilnveidot darbinieku atlases metodes papildinot ar psiholoģisko testu personas stresa noturības noteikšanai. Atlases procedūras uzlabošanai konsultēties ar tiesām, kurās līdzīgi testi darbinieku atlasei jau tiek izmantoti.
6. Tiesas vadībai nodrošināt darbiniekiem iespēju anonīmi informēt par aktuāliem problēmjautājumiem.
7. Tiesu administrācijas darba aizsardzības speciālistam, papildus esošajiem ikgadējiem semināriem par darba drošību un veselības aizsardzību, sadarbībā ar Tiesu administrācijas vadību izvērtēt iespējas noorganizēt atsevišķu semināru par psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem un darba stresu.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

LR likumi

1. Darba aizsardzības likums, pieņemts 20.06.2001, ar 25.03.2010. grozījumiem, kas stājās spēkā 14.04.2010.
2. Darba likums, pieņemts 20.06.2001., ar 27.07.2017. grozījumiem, kas stājās spēkā 02.08.2017.
3. Likums „Par tiesu varu”, pieņemts 01.01.1993. ar 29.01.2018. grozījumiem, kas stājās spēkā 12.02.2018.
4. Latvijas Republikas Satversme, 1922.g., ar 31.05.2016. grozījumiem, kas stājās spēkā 14.06.2016.

MK noteikumi

5. MK 02.10.2007. noteikumi Nr.660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība ar 07.04.2015. grozījumiem, kas stājās spēkā 01.06.2015.
6. MK 06.11.2006. noteikumi Nr. 908 „Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība” ar 19.01.2010. grozījumiem, kas stājās spēkā 23.01.2010.

Spriedumi

7. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2012.gada 23.novembra spriedums lietā Nr.SKA150/2012
8. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017.gada 17.oktobra spriedums Nr.C33308515

Grāmatas

9. Darbiņa.R., *Stress un hronisks nogurums*, Izdevniecība Avots, 2010, 78.lpp.
10. Garleja,G., Vidnere,M., *Psiholoģijas un sociālās uzvedības aspekti ekonomikā*, IU “RAKA”, 2000, 264.lpp.
11. Geiselharts R.R., Hofmane-Burkarta K., *Stresa menedžments*, SIA “BALTA eko”, Rīga, 2003, 124 lpp.
12. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, *Psihosociālā darba vide*, 2010, 160.lpp.
13. Ozoliņa Nucho A., Vidnere M., *Stress: tā pārvarēšana un profilakse*, Apgāds Biznesa Partneri, Rīga, 2004, 254 lpp.
14. Roja Ž., Roja I., Kaļķis H., *Stress un vardarbība darbā. Ko darīt?*, Latvijas Ergonomikas biedrība, Rīga, 2016, 94 lpp
15. Ruduša,V., *Emocionālā vardarbība*, SIA „Izdevniecība RaKa”, 2012

16. Ahola, K. *Occupational burnout and health (People and work research reports, 81)*, 2007, Helsinki, Finland: Finnish Institute of Occupational Health p.119
17. Heffron F. *Organization theory and public organizations*, 1989, Oxford University Press Inc, p 354
18. Щербатых Ю.В. *Психология стресса и методы коррекции*, Издательский дом «Питер» 2006, с 255

Raksti zinātniskos izdevumos un periodikā

19. Abhishek S., Rajeev S. Examining the effect of emotional intelligence on socio-demographic variable and job stress among retail employees, *Jaypee University of Engineering & Technology*, Raghogarh, Guna, India, 2016, p.18
20. Ammendolia, C., et all. Healthy and productive workers: using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve presenteeism, *BMC Public Health*, 2016, 16:1190
21. Bakker, A. B. Building engagement in the workplace. In C. Cooper & R. Burke (Eds.), *The peak performing organization*. London: Routledge.2008, p.44
22. Bernotaite L., Malinauskiene V., Leisyte P., Bullying behavior and mental health in healthcare sectors in Kaunas, Lithuania, *Medycyna Pracy*, 2017; 68(3):307–314
23. Bianchi, R., Schonfeld, I.S., Laurent, E., Is it time to consider the “burnout syndrome” a distinct illness?, *Front. Public Health*, 2015, 3:158.
24. Cancelliere C., Cassidy J.D., Ammendolia C., Cote P., Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? *BMC Public Health* 2011, 11:395
25. Corina Ioana Vladut, Éva Kallay Work stress, personal life, and burnout. Causes, consequences, possible remedies, *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, 2010, ISSN: 1224-8398 Volume XIV, No. 3 (September), 261-280
26. Cowen Forssell R. Gender and organisational position: predicting victimisation of cyberbullying behaviour in working life, 2018, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192, 2018,1424018
27. Dabu, B., Draghici,A., Mobbing and Bullying in Business Organizations and Consequences on Human Health, *Scientific Bulletin - Economic Sciences / Buletin Stiintific - S*; Jan 2013, Vol. 12 Issue 1, pp.63
28. Derbis,R., Jasiński,A.,M., Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement, *Cogent Psychology*, 2018, 5: 1451610, p.1-16

29. Deschênes,A., et al. Psychosocial factors linked to the occupational psychological health of police officers: Preliminary study, *Cogent Psychology*, 2018, 5: 1426271
30. Dimitriu,M. C., Mitovski, A., Motivation of Employees and Orrganizational Stress Management, *QUALITY* Vol.15, No.140/June, 2014, p.109-112
31. Drabek, M., Merecz, D., Job stress, occupational position and gender as factors differentiating workplace bullying experience, *Nofer Institute of Occupational Medicine*, 3/2013 vol. 64, 283–296
32. Evans-Lacko, S., Knapp, M., Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries, *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 2016, 51:1525–1537
33. Ezer,M., Florentina, O., Ezer Workplace Harassment, Mobbing Phenomenon, "*Perspectives of Business Law*" *Journal*, 2012, vol. 1, issue 1, 298-304
34. Farley S., Coyne I., Axtell C.M. et al., Design, development and validation of a workplace cyberbullying measure (WCM). *Work and Stress*, 2016, 30 (4). p. 293-317.
35. Frone M.R., Work stress and alcohol use: developing and testing a biphasic self-medication model, *WORK & STRESS*, 2016, Vol. 30, No. 4, 374–394
36. Genk,V., Can hotel managers with social intelligence affect the emotions of employees?, *Cogent Business & Management* , 2018, 5: 1432157, p.1-16
37. Guita-Alexandru,I., Stress management for optimization of organizational activity, *Romanian Journal of Military Medicine*, No. 1-2/2014, 13-17
38. Harkness A.M.B., Long B.C., Bermbach N., et al. Talking about work stress: Discourse analysis and implications for stress interventions, *Work & Stress*, April/June 2005, 19(2): 121-136
39. Harkess,K.,N., et al., The longitudinal mental health benefits of a yoga intervention in women experiencing chronic stress: A clinical trial, *Cogent Psychology*, 2016, 3: 1256037, p. 1-17
40. Hassan,M., Nadeem,A., Akhter,A., Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust, *Hassan et al., Cogent Business & Management*, 2016, 3: 1189808, p. 1-15
41. Heidi,J., Els,C., Bart de Cleriqo, ASSOCIATION BETWEEN PSYCHOSOCIAL CHARACTERISTICS OF WORK AND PRESENTEEISM: A CROSS-SECTIONAL STUDY, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*,2016; 29(2): 331 – 344

42. Hogh,A., Engström Henriksson,M., Burr,H., A 5-Year Follow-up Study of Agression at Work and Psychological Health, *International Journal of Behavioral Medicine*, 2005, Vol. 12, No. 4, 256–265
43. Ilić I.M., Arandjelović M.Ž., Jovanović J.M., Nešić M.M., Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout – questionnaire survey among emergency physicians and nurses *Medycyna Pracy*, 2017, 68(2):167–178
44. Jacob,L., Kostev,K., Conflicts at work are associated with a higher risk of cardiovascular disease, *GMS German Medical Science*, 2017, Vol.15, ISSN 1612-3174
45. Jenkins L.N., Demaray M. K., Tennant J., Social, Emotional, and Cognitive Factors Associated With Bullying, *School Psychology Review*, 2017, Volume 46, No. 1, pp. 42–64
46. Kulvinskiene, V.R., Apčelauskaitė G., Insurance intermediaries work-related stress: connections with labour productivity, *EKONOMIKA* 2014 Vol. 93(1), ISSN 1392-1258
47. Leymann H. *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims*, Springer Publishing Company , 1990, Vol. 5, No. 2, 119-126
48. Macklin D.S. Smith L.A., Dollard M.F., Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model, *Australian Journal of Psychology*, 2006, Vol. 58, No. 3, pp. 130–143
49. Malinauskienė, V., Obelenis,V., Ėopagienė,D., Psychological terror at work and cardiovascular diseases among teachers, *ACTA MEDICA LITUANICA*, 2005, Vol. 12 No. 2. P. 20–25
50. Marcattoa F., Colauttia L., Larese F., Ornella F., at al., Work-related stress risk factors and health outcomes in public sector employees, *Safety Science*, Vol. 89, 2016, Pages 274-278
51. Mubarak,F., Noo,A., Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment, Mubarak & Noor, *Cogent Business & Management*, 2018, 5:1429348, p. 1-14
52. Najam,U., et al., Interactive effect of CCM between the relationship of workplace bullying, burnout, and turnover intentions, *Cogent Business & Management*, 2018, 5: 1422233, p. 1-13
53. Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā: juridiskie aspekti. *Jurista Vārds*, 2004.gada 19.oktobris, Nr.40 (345) 1-2 lpp.
54. Oginska-Bulik N. Emotional intelligence in the workplace:exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 2005;18(2):167 — 175

55. Olsen,O.,K., Espevik,R., Moral antecedents of authentic leadership: Do moral justice reasoning, self-importance of moral identity and psychological hardiness stimulate authentic leadership?, *Cogent Psychology*, 2017, 4: 1382248, p.1-13
56. Pagon, M., Spector, P.E., Cooper C.L., Lobnikar, B., Managers in suits and managers in uniforms: sources and outcomes of occupational stress, *International Journal of Police Science and Management*, Vol. 13 No. 3, 2011, p. 211–222
57. Peach,H., Gaultne,J. F., Gray,D.,D., Sleep hygiene and sleep quality as predictors of positive and negative dimensions of mental health in college students, *Cogent Psychology*, 2016, 3: 1168768, p.1-12
58. Predecki K., Sommer H., Between health and work, *ECONOMIC PROCESSES MANAGEMENT International scientific e-journal*, №2 – 2016, ISSN 2311-6293
59. Salvagioni D.A.J., Melanda F.N., Mesas A.E., Gonzalez A.D., Gabani F.L., Andrade S.M., Physical, psychological and occupational consequences of job burnout:A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE* 12(10): e0185781, 2017, p1-29
60. Schneider E., HaukeA., Koppisch D., Reinert D., New risks and trends in the safety and health of women at work, *European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)*, 2013, ISSN: 1831-9343
61. Sharma, et al.: Effect of advance meditation program on ECG, BP and stress level in young healthy adults, *Heart India*, Vol. 5, Issue 4, 2017, p 146-151
62. Shingaev S.M., Pilot study of the psychological factors in the professional health of managers, *St. Petersburg Academy of Postdegree Pedagogical Education*, St. Petersburg, Russia, 2015, Volume 8, Issue 3, p 47-60
63. Simone De Sio et al., Quality of Life in Workers and Stress: Gender Differences in Exposure to Psychosocial Risks and Perceived Well-Being, *Hindawi BioMed Research International*, 2017, Vol, Article ID 7340781,p 1-7
64. Stafyla A., Kaltsidou G., Spyridis N., Gender differences in work stress, related to organizational conflicts and organizational constrains: An empirical research, 2013, *International Journal of Economic Sciences and Applied Research* 6 (1): 91-101
65. Stare J., Links between Perceived Leadership Styles and Self-reported Coping Strategies, 2013, *Psihologijske teme* 22 (2013), 3, 413-430
66. Tambur, M., Vadi, M. Bullying at Work: Do Industries Differ in the Estonian Case? – Discussions on Estonian Economic Policy, 2011, Vol. 19, No. 2, p 190–205.
67. Thunman, E., Coping With Moral Stress in the Swedish Public Services *Nordic journal of working life studies* Vol 6 Nr.3 Sept. 2016, 10.19154/njwls.v6i3.5528, p 59-77

68. Van den Brande, W., Baillien, E., Elst, T, De Witte, H., at al Exposure to Workplace Bullying: The Role of Coping Strategies in Dealing with Work Stressors, *Hindawi BioMed Research International* ,Volume 2017, Article ID 1019529, p 12
69. Van Der Wal, Z., De Graaf, G., & Lasthuizen, K., What's valued most? Similarities and differences between the organizational values of the public and private sector. *Public Administration*, 2008, 86(2), 465-482
70. Vittorio di Martino, V., Workplace violence in the health sector: Relationship between work stress and workplace violence in the health sector, *World Health Organization, Geneva*, 2003, pp 38
71. Waaland,T., Mentoring and early years practitioners: Investigating the influence of higher education qualifications and social support, *Cogent Education*, 2017, 4: 1415630, p. 1-13
72. Yang T., Shen Y., Zhu M., at.al. Effects of Co-Worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in an Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach, *International Journal of Environment Research and Public Health*, 2016,13 (72), p 1-15
73. Zayed,K.,N., et al., The mediating role of exercise behaviour on satisfaction with life, mental well-being and BMI among university employees, *Cogent Psychology*, 2018, 5: 1430716, p.1-13
74. Zhou H., Jin M., Ma Q., Remedy for work stress: the impact and mechanism of ethical leadership, *Cent Eur J Public Health* 2015; 23 (2): 176–180
75. Zoni S., Lucchini R., European Approaches to Work-Related Stress: A Critical Review on Risk Evaluation, *Saf Health Work*, 2012, 3:43-49

Elektroniskie informācijas avoti

76. Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2010”, SIA „TNS Latvija” un RSU aģentūra “Darba drošības un vides veselības institūts ” Rīgas Stradiņa universitāte, pieejams: <http://osha.lv/lv/research>
77. Cironoka I. Stress darba vietā, 27.04.2017. pieejams: <http://www.dianetika.lv/lv/blogs/133-stress-darba-viet.html>
78. Darba drošības un vides veselības institūts (DDVVI), pieejams: <https://www.rsu.lv/ddvvi>
79. Darba aizsardzības jomas attīstības plāns 2016.-2018.gadam, pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/lm_260116_darba_aizsardz_jomas_att_plans_2016-2018.pdf

80. Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2016.–2020.gadam, pieejams:
http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/lm_190116_darba_aizsardz_polit_pamatnost_2016-2020.pdf
81. Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives, 2013, pieejams:
https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en.pdf
82. Eiropas Komisija, Ziņojums par ES stratēģisko ietvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020.gadam, 2014, pieejams:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0312+0+DOC+XML+V0//LV>
83. Emocionālā inteliģence, <http://www.springvalley.lv/lv/aktuali/publikacijas/emocionala-inteligence/>
84. Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, C202, 59. sēj., 07.06.2016,
https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/oj_c_2016_202_full_lv_txt.pdf
85. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras misija
<https://osha.europa.eu/lv/about-eu-osha/what-we-do/mission-and-vision>
86. Kā elpot, lai atslābinātos, Anonīms, pieejams: <http://leisuretime.lv/lv/but-veselam/ka-elpot-lai-atslabinatos/>
87. Kas ir apzinātība?, Anonīms, pieejams: <http://aumprakse.lv/apzinatiba/>
88. Krišnamurti, D., „Meditācijas” pieejams:
http://www.nlpcentrs.lv/lv/meditacija/kas_ir_meditacija
89. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS), Sociālais dialogs, pieejams:
http://www.lbas.lv/social_dialogue
90. Marano, H., E., <https://www.psychologytoday.com/us/articles/199509/when-the-boss-is-bully>
91. Meditācija, Anonīms, pieejams: <http://contemplatio.lv/meditacija/>
92. Padomes Direktīva par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, Oficiālais Vēstnesis L 183 , 29/06/1989, pieejama <https://eur-lex.europa.eu/>
93. Par darba vides iekšējo uzraudzību, Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts, 2011, pieejams:
http://stradavesels.lv/Uploads/2014/07/10/83_2011_Vadlinijas_iekseja_uzraudziba.pdf

94. Psihoemocionālie riska faktori
http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/null/psihomocionalie_raksts1.pdf
95. „Pazīsti mobingu darba vietā!”, Buklets 2013
 pieejams:<http://osha.lv/lv/publications/files/pazisti-mobingu-lv.pdf>
96. RSU aģentūra Darba drošības un vides veselības institūts, *Stress darbā jeb psihomocionālie darba vides faktori*, Nr.24-2011, pieejams:
<http://osha.lv/lv/publications/files/psihomocionalie-riski.pdf>
97. https://www.ta.gov.lv/LV/zinas_par_iestadi_1508/par_mums__1537/par_mums_15
98. <https://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2013/09/20/how-to-deal-with-a-bullying-boss/#2c8d5c8a3d37>
99. <https://www.nytimes.com/2004/06/22/health/fear-in-the-workplace-the-bullying-boss.html>
100. Ed. by E.G.Krug, L.L.Dahlberg, J.A.Mercy, at all World report on violence and health, 2002 Pieejams:
http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/
101. Stabingis A.J., Pētījumi: apzinātības rezultāti, 2015, pieejams:
<http://aumprakse.lv/petijumi-apzinatibas-rezultati/>
100. Sixth European Working Conditions Survey, 2015, pieejams:
<https://www.eurofound.europa.eu/lv/data/european-working-conditions-survey>
101. The OECD Programme for International Student Assessment (PISA) 2015 Results (Volume III), 2017, pieejams: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264273856-en>
102. Uzole T., Stress un izdegšanas sindroms, Profesionālais stress un tā vadīšana, pieejams:
<http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=16480&chapterid=3238>
103. Valsts darba inspekcija pievienojas ceļu satiksmes drošības kampaņai “Apstājies, pirms atslēdzies!” un aicina samazināt slodzi darba vidē, kas var radīt pārmērīgu nogurumu 14.03.2018., pieejams: <http://www.vdi.gov.lv/lv/jaunumi/>
- 104.Valsts darba inspekcija, 2016.gada darbības pārskats, pieejams:
http://www.vdi.gov.lv/files/vdi_gada_parskats_2016.pdf
- 105.Valsts Darba inspekcijas darbības pārskati, pieejami: <http://www.vdi.gov.lv/lv/Par-mums/parskati/>

PIELIKUMI

1.Pielikums

MK 06.11.2006.noteikumu Nr.908 "Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība"
5.pielikumā uzskaitītie psihosociālie arodslimību izraisītājfaktori.

Kods	Arodslimību izraisītājfaktors
5000000000	Psihosociālie faktori
5000010000	<i>Darba temps</i>
5000010001	Ļoti intensīvs (ātrs) darba temps
5000010002	Nepārtraukts, aktīvs fizisks darbs (nav iespējami pārtraukumi, pienākums palikt darba vietā)
5000010003	Nevienmērīgs darba sadalījums
5000010004	Mašīnu/konveijera kontrolēts/noteikts darba temps
5000019999	Citi darba tempa veidi
5000020000	<i>Darba laika iedalījums</i>
5000020001	Maiņu darbs (divmaiņu vai trīsmaiņu)
5000020002	Nakts darbs
5000020003	Vakara darbs
5000020004	Dežūru darbs (telefona izsaukuma dežūras 12 stundas)
5000020005	Sarežģīts, mainīgs darba laiks
5000020006	Virsstundas
5000020007	Daļēja laika nodarbinātība
5000020008	Pagaidu darbs
5000020009	Novilcināts, kavēts darbs
5000020010	Darba laika norobežojums no atpūtas laika (darbs mājās)
5000029999	Cits darba laika iedalījums
5000030000	<i>Apmaksas veidi</i>
5000030001	Gabaldarbs (akorddarbs)
5000030002	Individuāls gabaldarbs (akorddarbs)
5000030003	Grupas gabaldarbs (akorddarbs)
5000030004	Gabaldarba apmaksa
5000039999	Citi apmaksas veidi

5000040000	<i>Darba apjoma, intensitātes prasības</i>
5000040001	Neiepriecinošs, gandarījumu nesniedzošs darbs
5000040002	Garlaicīgs, monotons darbs
5000040003	Augstas darba prasības
5000040004	Liels darba apjoms, daudz prasību darbā
5000040005	Nevienmērīgs, mainīgs apjoms un prasības
5000040006	Pārmērīgs darba apjoms
5000049999	Citas darba apjoma, intensitātes prasības
5000050000	<i>Ietekme uz savu darbu</i>
5000050001	Nav iespējas ietekmēt savu darbu
5000050002	Nespēja (maza iespēja) ietekmēt sava darba plānošanu
5000050003	Nespēja (maza iespēja) ietekmēt sava darba izpildi
5000059999	Citi ietekmes veidi uz savu darbu
5000060000	<i>Darba kvalitātes prasības</i>
5000060001	Koordinācijas darbs
5000060002	Precīzs, precizējošs darbs
5000060003	Sarežģīta, kompleksa darba veikšana
5000060004	Uzmanība un koncentrācija
5000060005	Atbildība
5000060006	Disciplīna/ētika
5000060007	Emocionālā iesaiste
5000060008	Pretrunīgas vai nesavietojamas prasības
5000060009	Neviennozīmīgas, neskaidras prasības
5000069999	Citas darba kvalitātes prasības
5000070000	<i>Sociālie kontakti</i>
5000070001	Mazas iespējas sociāliem kontaktiem darbā
5000070002	Mazas iespējas neoficiāliem, brīviem sociāliem kontaktiem
5000070003	Darbs izolācijā
5000070004	Darba veikšana vienatnē
5000070005	Darbs troksnī
5000070006	Ierobežota saskarsme vai nav nekādu saskarsmes iespēju darba laikā (piemēram, ar ģimeni)
5000079999	Citi sociāli kontakti
5000080000	<i>Attiecības darbā</i>

5000080001	Cilvēku attiecību (saskarsmes) problēmas kolēģu starpā
5000080002	Cilvēku attiecību (saskarsmes) problēmas ar augstākiem darbiniekiem
5000080003	Neviennozīmīga loma
5000080004	Nesaprotami norādījumi, pilnvaras
5000080005	Netaisnīgs darba sadalījums
5000080006	Ierobežotas iespējas personiskai attīstībai
5000080007	Fleksibilitātes trūkums starp darbalaiku un brīvo laiku
5000080008	Atzinība darbā
5000080009	Atzinības trūkums darbā
5000080010	Atbildība par darbu
5000089999	Citas attiecības darbā
5000090000	<i>Riski</i>
5000090001	Negadījuma risks (sev pašam vai citam cilvēkam)
5000090002	Risks sabojāt instrumentus un iekārtas/aprīkojumu
5000090003	Risks sabojāt produktu/produkciju
5000090004	Ievainojuma risks
5000090005	Risks zaudēt savu darbu
5000099999	Citi riski
5000100000	<i>Traumatiska pieredze (bažas, nemiers)</i>
5000100001	Varmācības draudi
5000100002	Seksuāla uzmākšanās
5000100003	Atkārtots šoks
5000100004	Mikrotraumas
5000100005	Traumatiska pieredze, kas radusies no šoka, varmācības vai negadījuma
5000109999	Cita traumatiska pieredze
5999999999	Citi psihosociālie faktori

Aptaujas anketa darba stresa izraisītāju noteikšanai

Maģistra darba ietvaros tiek veikts pētījums par psihoemocionālajiem faktoriem darbā un biežākajiem stresa izraisītājiem. Aptauja ir anonīma un dati tiks izmantoti apkopotā veidā.

Lūdzu novērtēt punktu skalā no 1-5, kur 1 – “pilnībā nepiekrītu” un 5 – “pilnībā piekrītu”, vai Jūs darbā ietekmē zemāk minētie psihoemocionālie darba vides faktori

1. Apkārtējā darba vide

Stresa cēloņi	1	2	3	4	5	Nevaru atbildēt
Kolēģu atbalsta trūkums						
Neskaidri darba pienākumi						
Nepietiekams novērtējums						
Vadības atbalsta trūkums						
Slikta darba atmosfēra						
Darbinieku trūkums						
Nepietiekama darba platība						
Neatbilstošs personāla izvietojums						
Neapmierinoša darba vide						
Sliktas savstarpējās attiecības						

2. Psiholoģiskā un fiziskā slodze

Stresa cēloņi	1	2	3	4	5	Nevaru atbildēt
Pārmērīgi garas darba stundas						
Vienmuļš darbs						
Neinteresants darbs						
Bailes no nosodījuma						
Psiholoģiskās vardarbības iespējamība						
Valdonīga uzraudzība						
Bailes par pazemināšanu amatā						
Bailes par atlaišanu						

3. Atbildības līmenis

Stresa cēloņi	1	2	3	4	5	Nevaru atbildēt
Darba izpildes grūtības						
Svarīgu lēmumu pieņemšana						
Neskaidra atbildība						
Mentoring (jauno darbinieku apmācība)						
Nepieciešams attaisnot augstas prasības						
Darba prestižs						

4. Kvalifikācija un prasmes

Stresa cēloņi	1	2	3	4	5	Nevaru atbildēt
Nepietiekamas iemaņas						
Nepietiekoša apmācība jaunu uzdevumu veikšanā						
Nepietiekama kvalifikācijas paaugstināšana						
Nepietiekamas personiskās izaugsmes iespējas						
Neatbilstība starp veicamo darbu un izglītību						

Jūsu dzimums

- Vīrietis
- Sieviete

Jūsu vecums

- līdz 25
- 26-35
- 36-45
- 46-60
- 60 un vairāk

Jūsu darba stāžs

- līdz 1 gadam
- 1-2 gadi
- 3-5 gadi
- 6-10 gadi
- 11 un vairāk

Jūsu amats

- darbinieks
- zemākā līmeņa vadītājs
- vidējā līmeņa vadītājs

Jūsu darbavieta

- tiesa
- ministrija
- prokuratūra
- privātais sektors
- cits

Paldies par atsaucību!