

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
ĶĪMIJAS FAKULTĀTE

**IZDEGŠANAS SINDROMS UN APMIERINĀTĪBA AR  
DARBU ALŪKSNES NOVADA PAŠVALDĪBAS  
DARBINIEKIEM**

MAĢISTRA DARBS

Autore: **Judīte Andersone**

Stud. apl. ja 14025

Darba vadītāja: LU as.prof., Dr.med. Ženija Roja

RĪGA 2015

## **Anotācija**

Izdegšanas sindroms un apmierinātība ar darbu Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem. Maģistra darbs uz 106 lpp., ietver 72 att., 28 tab., 70 lit. avotus, 4 pielikumus.

Pētījums sastāv no 3 daļām:

1.daļa: apkopota un analizēta literatūra par izdegšanas sindromu un apmierinātību ar darbu, riska faktori nozarē un arodsaslimšanas. Literatūras analīze uzrāda, administrācijā strādājošie pakļauti psihoemocionāliem, fizikāliem un ergonomiskiem riska faktoriem.

2.daļa: aprakstītas pētījumā izmantotās metodes: izdegšanas sindroma anketa, apmierinātība ar darbu anketa, darbaspēju indeksa aprēķins.

3.daļa: iegūto datu apkopojums un rezultātu analīze. Pētījuma rezultāti ļauj secināt – izdegšanas sindroma draudi ir nelieli, strādājošie ir apmierināti ar darbu, darbaspējas ir vidējas.

Atslēgas vārdi: izdegšanas sindroms, apmierinātība ar darbu, darbaspējas, pašvaldība.

## **Summary**

Burnout syndrome and job satisfaction workers in Alūksnes novada self-government. Study made on 106 pages, includes 72 images, 28 tables, 70 literatures, 4 supplements. The study consists have 3 parts:

Part 1 – gathered and analyzed literature on burnout syndrome and job satisfaction, risk factors for the industry and occupational diseases. The analysis of literature shows that administration of workers exposed to psycho-emotional, physical and ergonomic risk factors.

Part 2 – the methods who used in this work: questionnaire of burnout syndrome, questionnaire of job satisfaction, Calculation of the index of ability to work.

Part 3 – acquired data collection and analysis of results. Results of the research led to the conclusion - the threat of burnout syndrome are low, workers are satisfied with the work and ability of the work is medium.

Keywords: burnout syndrome, job satisfaction, ability of work, self-government.

## SATURS

Ievads .....	4
1. Literatūras analīze .....	8
1.1. Darba vides riska faktori pārvaldes un administrācijas darbā .....	8
1.2. Izdegšanu ietekmējošie faktori .....	13
1.3. Izdegšanas sindroms darba vietā .....	20
1.4. Apmierinātība ar darbu .....	25
2. Pētījuma metodes .....	31
2.1. Izdegšanas sindroma noteikšana .....	35
2.2. Apmierinātība ar darbu noteikšana .....	37
2.3. Darbspēju indeksa noteikšana .....	40
3. Rezultāti un diskusija .....	42
3.1. Respondentu un organizācijas raksturojums .....	42
3.2. Respondentu izdegšanas sindroma rādītāju analīze saskaņā ar aptaujas rezultātiem .....	46
3.3. Respondentu apmierinātība ar darbu rādītāju analīze saskaņā ar aptaujas rezultātiem .....	56
3.4. Respondentu darbspēju indeksa noteikšana un analīze .....	85
Secinājumi .....	92
Praktiskās rekomendācijas .....	93
Izmantotā literatūra un avoti .....	95
Pielikumi .....	99
1. pielikums. Apmierinātība ar darbu aptaujas anketa .....	100
2. pielikums. Izdegšanas sindroms aptaujas anketa .....	103
3. pielikums. Darbspēju prognozes aptaujas anketa .....	104
4. pielikums. Intervija.....	106

## IEVADS

Neraugoties uz tehnoloģiju attīstību, iekārtu, mašīnu un datorizētu darbvietu pieaugumu, neiztrūkstošs darba faktors ir cilvēks, kurš strādā noteiktā darba vidē. Atbilstoši nozares īpatnībām, mainās darba vide ar visiem tajā un apkārt esošajiem riska faktoriem, kas ietekmē strādājošā drošību un veselību. Salīdzinoši nelielajā Latvijas darba tirgū, sabiedriskajā sektorā nodarbināto skaits, valsts budžeta iestādēs 57 000, valsts kapitālsabiedrībās 41 000, pašvaldībās 110 000 un pašvaldību kapitālsabiedrībās 33 000, ir skaitliski pietiekami nopietns, lai vērtētu darba vides riska faktoros un to ietekmes daudzumus uz nodarbināto drošību un veselību. Sabiedriskajā sektorā strādājošie galvenokārt veic administratīvo darbu un bieži saskaras ar psihoemocionālajiem riska faktoriem. Jaunākās tendences darba aizsardzības jomā, liecina, ka pēdējos gados ievērojami pieauguši tā dēvētie psihosociālie un psihoemocionālie riska faktori darba vietā – stress, nogurums, depresīvs noskaņojums, nedrošība, pārgurums, izdegšanas sindroms un apmierinātība ar darbu. Neiztrūkstoša administratīvā darba sastāvdaļa – darbs ar klientiem. Klienti no darba aizsardzības viedokļa ir riska faktors, kas var apdraudēt nodarbinātā psihoemocionālo līdzsvaru, kā arī ietekmēt fiziskās spējas. Ne tikai klienti, bet arī savstarpējās attiecības kolektīvā, attiecības ar vadību, ārpus darba problēmas un augsta darba slodze var negatīvi ietekmēt nodarbinātā veselību.

Katras ilgtspējīgas organizācijas pamatelements ir vesels cilvēks. Nodarbinātā veselība, ierobežota un kvalitatīva darba spēka tirgū, ir katra darba devēja interese un rūpe. Nodarbinātā veselības aizsardzība ir mērķēta un patstāvīga darba aizsardzības sistēmas darbība. Darba aizsardzības sistēmas izveidošana, ieviešana un uzturēšana ir smags un nepārtraukts darbs. Sistēmas pamatā nodarbinātajiem jānodrošina darba tiesisko normu un darba aizsardzības prasību ievērošana. Darba aizsardzības pamatprasības nosaka Darba aizsardzības likums un Ministru kabineta Nr.660 noteikumi “Darba vides iekšējās uzraudzības kārtība”, kas nosaka, ka darba devējam jāveic darba vidē esošo risku identifikācija un jārealizē pasākumu plāns, kas identificēto risku samazina vai novērš pilnībā. Darba aizsardzības prasību nodrošināšanas garants ir pamatlīmenis ar kuru darba devējs var sākt, bet tālejoši raugoties uz nodarbināto kā vērtību, darba devējam jāapzina termins “veselības veicināšana darbavietā”. Veselības veicināšana darbavietā, vispirms ir darba vides ilgtspēja, nenoliedzami arī, ekonomiskā ilgtspēja, kas veido sabiedrības kopumā un visas valsts ilgtspēju. Veselības veicināšana darbavietā, no sava teorētiskā un praktiskā aspekta raugās dziļāk darba vidē notiekošajos procesos. Uzlabojot nodarbinātā psihoemocionālo un fizisko stāvokli iespējams samazināt darbnespējas dienu skaitu [1].

Autores pieredze – strādājot administratīvu darbu atbildīgā amatā un profesionālās kompetences pieaugums, kādā posmā rada sajūtu, ka esošā darba vieta un amata pienākumu nesniedz prieku un gandarīju par paveikto. Strādājot ar klientiem, sadarbības partneriem un pieņemot svarīgus lēmumus, svarīgi apzināties psihoemocionālo līdzsvaru un nepieļaut negatīvā stresa pārmēru pār pozitīvo stresu. Laika gaitā, ikdienišķas lietas sāk kaitināt, zūd entuziasms, pieaug stresa līmenis un sākotnējais personīgās atdeves nozīmīgums, šķiet nevajadzīgs un nenovērtēts. Attīstoties apmierināmība ar darbu negatīvajiem rādītājiem, arvien biežāk tiek pārskatīti citi saimnieciskās darbības veidi. No fizioloģiskā aspekta raugoties, arvien biežāk parādās miega bada sajūta, galvas reiboņi, pastiprināta svīšana, neregulāras un pārmērīgas ēdienreizes, neiecietība darbā un ārpus tā, kļūdu meklēšana citos, retāk sevī, nevēlēšanās iziet sabiedrībā un fizisko aktivitāšu samazināšanās, tie ir simptomi, kas raksturīgi izdegšanai darbā. Un ne vienmēr darba aizsardzības speciālists pievēršas uzmanību šo cēloņu izzināšanai, apmierinoties vien ar burtisku likuma izpildi un veicot darba vides risku novērtējumu, pat neapsekojot katru konkrēto darba vietu, bet apvienojot vairākas darba vietas, zem viena amata nosaukuma. Tādejādi izdegšanu atstājot katra indivīda ziņā, kaut gan, izdegšanas sindroma pētniece K.Maslača ir norādījusi, ka izdegšana ir signāls visai organizācijai kopumā un tajā pastāvošie faktori ietekmē nodarbināto veselību. Strādājot kolektīvā, vērojams, izdegšanai pakļauti ne tikai pasīvie, lēnie un neaktīvie, izdegšanai pakļauti arī tie, kuri ir neatlaidīgi, mērķtiecīgi un augstu pienākumu apziņu, bieži vien pie izdegšanas vērojama sajūta – esmu pēdējais ķēdes posms un tikai es varu glābt, labot un vērst par labu kādu problēmu.

Par izdegšanu darbā pirmais sāka runāt amerikāņu psihiatrs G.Freibergs, lai raksturotu to ārstniecības iestādes speciālistu psiholoģisko stāvokli, kuri ikdienā strādā un sniedz profesionālo palīdzību klīnikas pacientiem.

Dažādos pētījumos, visbiežāk par būtiskākajiem izdegšanas sindroma faktoriem, kas var radīt nopietnas veselības problēmas, tiek nosauktas garas darba stundas, darbs ar sarežģītiem klientiem, fiziskas vai/un garīgas vardarbības draudi, neskaidrs darba uzdevums, kā arī, attiecības ar kolēģiem. EU OSHA pētījuma dati liecina, ka gandrīz puse aptaujāto uzņēmumu vadītāju atzinuši – psihosociālos risku novēršanu, apgrūtina problēmas jutīgums, informācijas trūkums vai resursu – laika, personāla vai finanšu līdzekļu – trūkums. Nodarbinātie un darba devēji Latvijā ir maz informēti par psihoemocionāliem riskiem darbā, par preventīviem pasākumiem šo risku novēršanā vai mazināšanā, par palīdzības meklēšanas iespējām, ja ir radušās psihoemocionāla rakstura problēmas [2].

Nozīmīgu profesionālo devumu, izdegšanas sindroma pētījumos devusi profesore Kristīne Maslača un pētījumu rezultātā uzsver, ka izdegšana nav radošā potenciāla zaudēšana

vai reakcija uz garlaicību, bet drīzāk gan „emocionāls izsīkums, kas veidojas uz starp personisko attiecību izraisīta stresa fona”. Profesionālā izdegšana jeb izdegšanas sindroms ir stāvoklis, kas plaši novērojams starp profesionāļiem, kuri strādā sfērās, kas saistītas ar palīdzības sniegšanu, komunikāciju starp cilvēkiem [3].

Valsts pārvalde un administratīvai darbs ir tā darbības sfēra, kurā dominē arī cilvēku emocijas un ne vienmēr emocijas ir pozitīvas. Novadu pašvaldību deputāti un vadītāji no administrācijas darbiniekiem gaida empātiju. Valsts pārvaldē, tostarp, novadu pašvaldību administrācijā nodarbinātie ir sociālās un ekonomiskās sistēmas elements, kuram ir tieša ietekme uz cilvēku un vidi, kurā cilvēks uzturas, un valsts sniegumu kopumā. Novadu pašvaldības birojos un administrācijās nodarbinātie visbiežāk saskaras ar darba vides riskiem saistībā ar ergonomiku un psihoemocionālo darba vidi. Augsta konkurence un darba slodze, noved pie aizvainojumiem un pārpratumiem, pieaug stress. No Latvijas pētniecības viedokļa, izdegšanas sindroms valsts pārvaldē strādājošajiem ir maz pētīts subjekts, vairāk par izdegšanu pētnieciskā līmenī runā ārstniecības darbā. Daudzās nozarēs, arvien populārāk kļūst vajadzības attiecināt tieši uz izdegšanas rēķina, galvenokārt, norādot gan tikai uz diviem izdegšanas cēloņiem – augsta darba slodze, nepietiekams novērtējums (darba samaksa). 2013.gadā Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība veikusi aptauju, kurā secināts, 49% aptaujas dalībnieku strādā 15 un vairāk virsstundu mēnesī [4]. Un, kā liecina pētījuma 2007.gada pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā”, nozīmīga problēma darba tiesisko attiecību jomā ir fakts, ka tikai aptuveni piektajā daļā uzņēmumu tiek ievērotas Darba likuma prasības par virsstundu darba kompensāciju. Šī problēma skar ļoti daudzus darbiniekus, jo apmēram puse darbinieku ir minējuši, ka strādā virsstundas. Īpaši bieži kompensāciju nesaņem sievietes, kas liecina par dzimuma diskrimināciju darba attiecībās Latvijā. Turklāt domājams, ka darba devēji neapzinās problēmu ar virsstundu darbu, jo tikai piektā daļa darba devēju ir minējuši, ka viņu uzņēmumā darbinieki strādā virsstundas [5].

### **Pētījuma mērķis**

Pētīt izdegšanas sindroma un apmierinātības ar darbu ietekmi uz nodarbinātajiem un izstrādāt psihoemocionālo riska faktoru mazināšanas pasākumus.

### **Pētījuma uzdevumi**

1. Analizēt un izvērtēt teorētiskās atziņas par valsts pārvaldē strādājošo darba vidi un izdegšanas sindromu un tā ietekmes faktoriem.
2. Analizēt un izvērtēt teorētiskās atziņas par apmierinātību ar darbu un tās ietekmes faktoriem.
3. Izvēlēties metodi, ar kuras palīdzību noteikt izdegšanas sindromu pētāmajā organizācijā.

4. Izvēlēties metodi, ar kuras palīdzību noteikt apmierinātības ar darbu rādītājus pētāmajā organizācijā.
5. Veikt nodarbināto aptauju, apkopot, analizēt, izvērtēt un interpretēt iegūtos rezultātus.
6. Izstrādāt preventīvos pasākumus darba vides uzlabošanai.

### **Pētījuma hipotēzes**

1. Alūksnes novada pašvaldības darbinieki ir pakļauti izdegšanas sindromam.
2. Alūksnes novada pašvaldības darbinieki ir neapmierināti ar darbu.
3. Alūksnes novada pašvaldības darbinieku darbaspēju indekss ir vidējs.

### **Pētījuma metodes**

- Teorētiskās;
- Empīriskās;
- Maslačas tests (MBI) Izdegšanas sindroms;
- R.Garlejas anketa par apmierinātību ar darbu;
- Somijas arodveselības institūta Darbspēju indeksa aprēķins;
- Intervija.

### **Pētījuma norises vieta**

1. Alūksnes novada pašvaldības administratīvais centrs, Dārza iela 11, Alūksne, Alūksnes novads.

### **Pētījuma organizācijas raksturojums**

Alūksnes novada pašvaldība Alūksnes novadā veic atpūtas un izklaides, būvniecības, nekustamā īpašuma, civilstāvokļa aktu reģistrācijas, dzīvesvietas deklarēšanas, dzīvesvietas, izglītības, komunālo pakalpojumu, kultūras, nekustamā īpašuma nodokļa, publisku pasākumu organizēšanas un teritorijas labiekārtošanas pakalpojumu nodrošināšanas funkcijas. Alūksnes novada pašvaldības administrācijā strādā 80 nodarbinātie un amatu apvienošanas kārtībā, darba aizsardzības specialista pienākumus veic viens nodarbinātais.

# 1. LITERATŪRAS ANALĪZE

## 1.1. Darba vides riska faktori pārvaldes un administrācijas darbā

Darba aizsardzības nodrošināšana ir darba devēja un darba aizsardzības speciālista pamatuzdevums, kas garantē un uzlabo nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darba vietā. Darba aizsardzības nodrošināšanas pamatprincipus nosaka likumi un normatīvie akti, kas vairāk akcentējas uz drošu darba apstākļu radīšanu darba vietā, un savukārt mazāk nosaka veselības aizsardzību darba vietā. Viens no veselības aizsardzības pamatkritērijiem ir veselības veicināšana. Veselības veicināšana darbavietā ir vairāk nekā vienkārša likumdošanas prasību ievērošana attiecībā uz veselības aizsardzības un darba drošības normām, tajā ietilpst arī aktīvs darba devēju sniegtais atbalsts darbiniekiem jautājumos saistībā ar viņu veselību un labklājību. Šajā procesā ir svarīgi iesaistīt darbiniekus un ņemt vērā viņu vajadzības un viedokļus par to, kā organizēt darbu un darba vietu [6]. Veselības veicināšanas pasākumi padziļināti pēta darba aizsardzības jautājumus un risina problēmas, kas ne vienmēr tiek aktualizētas, vērtējot darba vides riska faktorus darba vietā. Tādejādi, bieži vien, darba aizsardzības speciālisti novārtā atstāj darba vides problēmas, kuras ir grūti identificēt, izmērīt un atrisināt, piemēram, psihoemocionālās problēmas. Bet tieši psihoemocionālā darba vide ir viena no būtiskākajām darba aizsardzības komponentēm, kas nodrošina nodarbināto un organizācijas labklājību darbā.

Valsts pārvaldē, tostarp, novadu pašvaldību administrācijā nodarbinātie ir sociālās un ekonomiskās sistēmas elements, kas vistiešākajā mērā ietekmē cilvēku, vidi, kurā cilvēks uzturas un pasauli kopumā. Novadu pašvaldības birojos un administrācijās nodarbinātie visbiežāk saskaras ar darba vides problēmām, kas saistītas ar ergonomiku, psihoemocionālo darba vidi un iekšējo klimatu [7].

Darba vidē raksturīga vairāku darba vides riska faktoru mijiedarbība, arī birojos un administrācijās vienlaicīgi iespējama vairāku darba vides riska faktoru mijiedarbība. Piemēram, grāmatveža darbs strādājot ar datoru, prasa precizitāti un augstas koncentrēšanās spējas, tādejādi strādājot pie datora, palielinās redzes sasprindzinājums, ka rezultātā var attīstīties redzes traucējumi, muskuļu-skeleta sāpes un galvassāpes. Lai mazinātu negatīvo darba vides riska faktoru ietekmi uz nodarbināto veselību, īpaša vērība jāpievērš nodarbinātā komforta celšanai, viens no mehānismiem, lai uzlabotu darba apstākļus ir nodrošināt nodarbinātajiem veselīgu psihoemocionālo darba vidi. Nemazinot kaitīgo darba vides riska faktoru ietekmi uz nodarbināto veselību, tiek likt stabils pamats arodslimību attīstībai.

Valsts pārvaldē nodarbinātajiem, dominē hroniskas arodslimības, kas attīstās kaitīgo darba faktoru ilgstošas iedarbības rezultātā. Tās attīstās pakāpeniski. Nereti slimības sākumā ir

maz klīnisko simptomu, tāpēc to attīstību ir grūti pamanīt un to ārstēšana parasti ir apgrūtināta, ilgstoša un maz efektīva.

Valsts pārvaldē nodarbinātajiem dominē pārslodžu izraisītās arodslimības. Pārslodžu izraisītās akūtas arodslimības nodarbinātajiem parasti attīstās pēc ļoti intensīva darba, kas izraisa akūtu organisma pārpūli. Muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas slimības biežāk attīstās tādās darba vietās, kur netiek ievēroti ergonomikas principi. Atsevišķa slimību grupa ir psihoemocionālās pārpūles izraisīti psihiski traucējumi. Ļoti intensīvas psihoemocionālas slodzes apstākļos vai pēc stresa situācijas darbā nodarbinātajiem var attīstīties nopietni psihiski traucējumi [8]. Piemēram, projektu vadītājam, sagatavojot nozīmīgus projektu pārskatus, var nākties strādāt garas darba stundas, nepiemērotos darba vietas apstākļos, kuros sastopamas gan iekšējās intrigas, gan nesaskaņas ar darba devēju, kā arī nepiemēroti darba vietas fizikālie parametri. Tādi veselības traucējumi var izraisīt nodarbinātajam ilgstošu darbspēju zudumu.

Latvijā, arodslimību sarakstu nosaka Ministru kabineta 2006. gada 6. novembra noteikumu Nr. 908, 1. pielikums. No uzskaitītajām arodslimībām, 15 arodslimības tiek pieskaitītas tieši pie pārslodžu (kopējās fiziskās pārslodzes vai atsevišķu orgānu vai sistēmu pārslodzes) izraisītās slimībām. Pie pārslodžu arodslimībām definēts arī izdegšanas sindroms [9].

Saskaņā ar Valsts darba inspekcijas apkopotajiem datiem, periodā no 2010.gada līdz 2013.gadam, 2010.gadā, reģionu rajonos reģistrēto pirmreizējo arodslimnieku skaits sasniedza 1150 arodslimnieki. Periodā 2011.gads un 2012.gads, reģionu rajonos reģistrēto pirmreizējo arodslimnieku skaits samazinājās un attiecīgi 2011.gadā, reģistrēti 822 arodslimnieki un 2012.gadā, reģistrēti 794 arodslimnieki. Būtiskas izmaiņas vērojamas 2013.gadā, kad reģistrēti 1089 arodslimnieki, kas ir par 37% vairāk nekā 2012.gadā. Tas skaidrojams ar to, ka nodarbinātie, saskaroties ar konkrētām veselības problēmām, ir vairāk informēti par iespēju vērsties pie arodslimību ārsta, veikt izmeklējumus un noskaidrot, vai tās nav reģistrējamas kā arodslimība, kas dotu iespēju ārstniecībā un rehabilitācijā izmantot valsts apmaksātos pakalpojumus.

Attiecinot reģistrēto pirmreizējo arodslimnieku skaitu uz Alūksnes novadu, augstākie reģistrēto arodslimnieku rādītāji, konstatēti 2011.gadā, kad reģistrēti pieci arodslimnieki. Bet 2012.gadā un 2013.gadā, reģistrēti pa vienam arodslimniekam.

Analizējot arodsaslimšanu skaita sadalījumu pēc dzimuma, datus, augstāki arodsaslimšanu rādītāji ir sievietēm. Skaidrojums šādai parādībai, sievietes ir sociāli aktīvākas un tādejādi aktīvāk izmanto Valsts sniegto atbalstu arodsaslimšanas gadījumā, kā arī, sievietes ir fiziski vājākas un to darbības spējas straujāk zaudē savus efektivitātes rādītājus. Augstāki arodsaslimšanas gadījumi, gan sievietēm, gan vīriešiem, reģistrēti 2010.gadā un 2013.gadā.

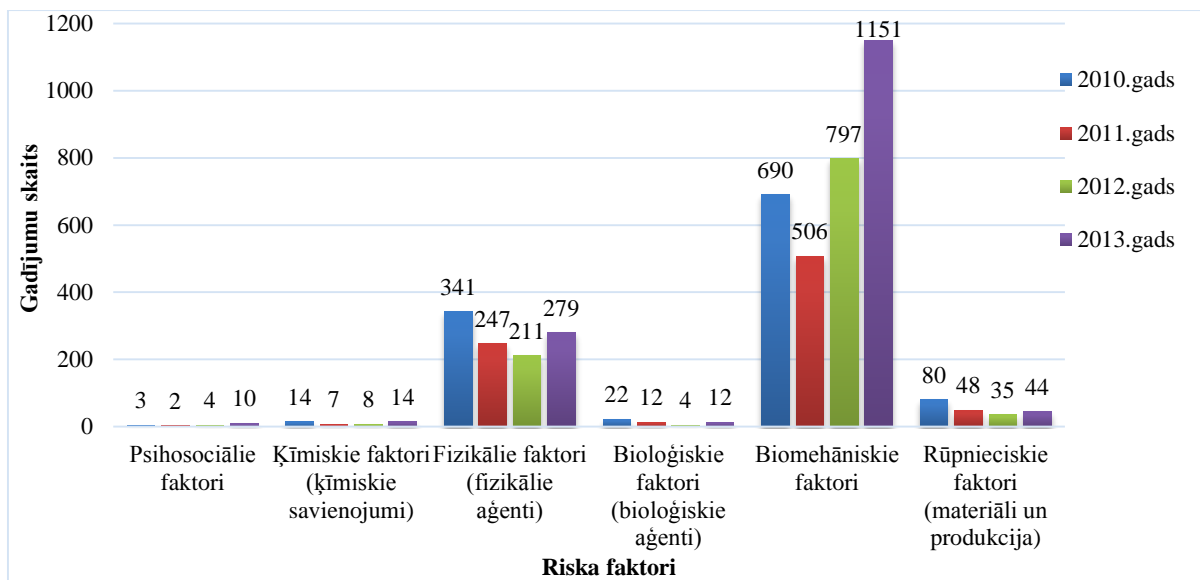
2010.gadā reģistrēti 658 arodsaslimšanas gadījumi sievietēm un 492 arodsaslimšanas gadījumi vīriešiem. 2011.gadā reģistrēti 496 arodsaslimšanas gadījumi sievietēm un 326 arodsaslimšanas gadījumi vīriešiem. 2012.gadā reģistrēti 514 arodsaslimšanas gadījumi sievietēm un 280 arodsaslimšanas gadījumi vīriešiem. 2013.gadā reģistrēti 698 arodsaslimšanas gadījumi sievietēm un 391 arodsaslimšanas gadījumi vīriešiem, kas ir par 36% sievietēm vairāk un 40% vīriešiem vairāk, nekā 2012.gadā.

Analizējot arodsaslimšanas gadījumus, kas attiecināmi uz valsts pārvaldē nodarbinātajiem, precīzus datus iegūt nav iespējams, jo, Valsts darba inspekcija apkopo datus par arodslimnieku skaitu sadalījumu pēc darbības veidiem, atbilstoši NACE klasifikatoram. Saskaņā ar NACE klasifikatoru, valsts pārvaldē nodarbinātie tiek apvienoti vienā grupā ar valsts aizsardzībā un obligātajā sociālajā apdrošināšanā, nodarbinātajiem. Līdz ar to, šajā nozarē strādājošie, korelācijā no 3,5% līdz 5% katru gadu tiek reģistrēti kā arodslimnieki. Augstākie arodsaslimšanas gadījumi reģistrēti 2010.gadā, kad arodslimnieku skaits sasniedza 55. No 2011.gada, arodslimnieku skaits valsts pārvaldē, valsts aizsardzībā un obligātajā sociālajā apdrošināšanā, ir samazinājies, sasniedzot šādus rādītājus: 2011.gadā – 31 arodslimnieks, 2012.gadā - 41 arodslimnieks un 2013.gadā - 38 arodslimnieki.

2013. gadā, tāpat kā 2012. gadā, pirmreizēji apstiprinātajiem arodslimniekiem visvairāk konstatētas nervu sistēmas slimības (47 %), skeleta – muskuļu – saistaudu sistēmas slimības (23,8 %), kā arī ievainojumi, saindēšanās un citas ārējās iedarbības sekas, piemēram, trokšņa un vibrācijas radītas slimība u.c. (20,3 %).

Pirmreizēji apstiprinātajiem arodslimniekiem konkrētās profesijās nereti ir diagnosticētas vairākas arodslimības.

Pēc Darba inspekcijas apkopotajiem datiem [10,11,12], 2013. gadā visbiežāk kā arodslimības izraisītāji atzīmēti biomehāniskie faktori (piemēram, piespiedu darba pozas, smagumu pārvietošana, fiziskās pārslodzes u.c. ) – 76,2 % un fizikālie faktori (piemēram, troksnis, vibrācija, caurvējš u.c.) – 18,5 % (sk. 1.1. att.):



**1.1. att. Arodslimību izraisītājfaktori konstatētajiem pirmreizējiem arodslimniekiem no 2010.gada līdz 2013.gadam**

Administratīvajā darbā vērojama augsta darba spriedze, kas mijiedarbībā augstam darba tempam, paaugstina stresa līmeni un samazina uzmanības un koncentrēšanās līmeni. Veidojoties sarežģītiem darba apstākļiem, palielinās nelaimes gadījumu tendence. Pēc Valsts Darba inspekcijas datiem, 2013.gadā, Latvijā darba vietās nelaimes gadījumos cietuši 1 595 nodarbinātie, no tiem 29 gāja bojā un 219 guva smagas traumas. Kā rāda Valsts darba inspekcijas apkopotie dati 2013. gadā visvairāk notika nelaimes gadījumi, kas tiek dēvēti par traumatisma riska faktoriem un bija saistīti ar kritieniem (586 gadījumi) – pakļupšanu, aizķeršanos, pakrišanu, krišanu uz slidenas virsmas, kā arī krišanu no augstuma – no sastatnēm, kāpnēm, krēsliem, dažādiem paaugstinājumiem. Šāda veida traumas ir aktuālas administratīvajā darbā, īpaši uzsvāru liekot uz pakļupšana, aizķeršanās, pakrišana, krišana no krēsliem un dažādiem paaugstinājumiem. Par nelaimes gadījumu brīdinošo skaitu valsts pārvaldes darbā (nelaimes gadījumos darbā cietušo sadalījums pēc ekonomiskās darbības veidiem (NACE klasifikators), liecina 2012.gada un 2013.gada nemainīgie rādītāji, kas uzrāda 87 nelaimes gadījumu skaitu viena gada laikā, un ieņem otro vietu aiz veselības un sociālās aprūpes nozares [13]. 2013. gadā visvairāk nelaimes gadījumu darbā notikuši nedrošas cilvēku rīcības dēļ (67%). Darba organizācijas un ar to saistītu trūkumu dēļ, notikuši 10,4% nelaimes gadījumu darbā. Neapmierinoši apstākļi darba vietā (drošības aprīkojuma trūkums, bojātas iekārtas, instrumenti, nepietiekoša kārtība darba vietā u.tml.) kā nelaimes gadījuma cēlonis konstatēts 6,8% gadījumos.

Pieredze liecina, ka daudzos gadījumos būtisks faktors ir paša cilvēka attieksme pret savu veselību un drošību. Nelaimes gadījumi vairāk skar vīriešus, jo, tradicionāli vīriešu dzīves veids ir vairāk saistīts ar kaitīgiem ieradumiem (piemēram, smēķēšana, alkohola lietošana,

mazkustība, vienveidīgs dzīves veids u.c.), kā arī vīrieši pret savu veselību un drošību izturas daudz vieglprātīgāk un pārgalvīgāk nekā sievietes. Turklāt, iespējams, ka vīrieši nepievērš pietiekamu uzmanību pilnvērtīgai atpūtai, brīvdienu un/vai atvaļinājuma izmantošanai. Ilgstoša pārpūle, stress darba vietā un virsstundu darbs var nelabvēlīgi ietekmēt veselību un veicināt dažādu, tostarp, sirds un asinsvadu slimību un citu slimību attīstību [14].

Saskaņā ar prakses standartu birojā nodarbinātajiem, kā būtiskākie darba vides riska faktori tiek minēti – fizikālie faktori (telpu mikroklimats, relatīvais gaisa mitrums, gaisa kustības ātrums, apgaismojums, troksnis, elektromagnētiskais starojums u. c.), ķīmiskās vielas (ozons, slāpekļa un oglekļa oksīdi, kas izdalās, veicot kopēšanas darbus), putekļi (papīra putekļi), ergonomiskie faktori (darbs piespiedu pozā, vienveidīgas kustības, kas veiktas ātrā tempā, statiskā slodze, redzes sasprindzinājums, balss pārslodze, ja darbs tiek veikts zvanu centros u.c.), psihosociālie faktori (garas darba stundas, virsstundas, saspringti termiņi, pārāk liela darba slodze u.c.), mehāniskie un traumatisma riska faktori (darbs ar dokumentu smalcinātāju, risks savainoties ar stikla starpsienām; risks paslīdēt, aizķerties, paklupt aiz nesakārtotiem vadiem, kabeļiem, paklāju malām utt.), bioloģiskie faktori (birojā – reti sastopami, vīrusa infekcijas, piemēram, gripa) [15].

Darba vides riska faktori var būt daudzi ikdienas stresa izraisītāji un noteicošie faktori, kas ietekmē stresa smaguma uztveri indivīdam. Darba vidē, nodarbinātā stresu pavada nekontrolējamība, neparedzamība un nepārlicība. Nodarbinātajam var zust emocionālās stabilitātes sajūta un katra darba stresa situācija var pārvērsties traumējošā stresā, kas var pāraugt izdegšanā, radīt neapmierinātību ar darbu un samazināt darbības.

Izdegšanas sindroma pamatcēlonis nav viena trauma, izdegšanu un neapmierinātību ar darbu, veido ikdienas stresa elementu kopums, kas nav savietojams ar indivīda garīgo, emocionālo noturību un to var izraisīt gan psihoemocionālie faktori, gan darba vides organizatoriskie riska faktori.

## 1.2. Izdegšanas sindromu ietekmējošie faktori

Saskaņā ar Amerikas Nacionālā veselības problēmu un profesionālās drošības institūta (NIOSH) pētījumu datiem mūsdienās vairāk nekā 35 miljoni cilvēku visā pasaulē, cieš no hroniska noguruma sindroma klīniskā formā. 20. gs. 70. gados un vēl 80. gadu sākumā atsevišķi mediķi pievērsa uzmanību neizskaidrojamam vīrusam. Vienojoša iezīme vairākumam gadījumu, vīruss galvenokārt skāra radošo un apkalpojošo profesiju pārstāvjus, kā arī kompāniju vadītājus. Tobrīd zinātnieki vēl nespēja nonākt pie vienota viedokļa par hroniskā noguruma sindroma iedabu un izcelsmi, tomēr tika konstatēta tieša saikne starp stresu darbā, profesionālo pārslogotību un slimnieku skaita pieaugumu [16].

Izdegšanas sindroms dēvē arī par hronisku nogurumu, bet pēdējos gados, medicīnas literatūrā tas tiek dēvēts vēl precīzāk – *dziedzeru izdegšanas sindroms* (adrenal burn out syndrome), tādejādi norādot uz šīs slimības pamatbūtību – organisma rezervju izsīkums, nespējot nodrošināt optimālu vielmaiņu. Tā ir būtiska atšķirība starp parastu nogurumu un hronisku izdegšanu. Hronisks nogurums neizpaužas tikai psihiski traucējumi (nespēja koncentrēties, nogurums, miega traucējumi u.tml.), tas ir organisma stāvoklis, kad organisms vairs nespēj ražot pietiekami daudz enerģijas dzīvības funkciju uzturēšanai. Attīstoties izdegšanas sindromam, sākotnējiem psiholoģiskiem simptomiem (nogurums), pievienojas somatiskie simptomi (galvas sāpes, vielmaiņas traucējumi, olbaltumvielu nepanesamība, glikozes vielmaiņas traucējumi, ādas alerģiskas reakcijas) [17].

Zīmīgi, ka jaunākajā medicīnas literatūrā uzsvērts – izdegšanas sindroms izplatās kā epidēmija, kas dažādām psihosomatiskajām saslimšanām nav tipiski. Tas nozīmē, ja kādam no kolektīva ir izdegšanas sindroms, tas it ka pielīp apkārtējiem. Neuroloģe Elīna Melkiela praksē ar izdegšanas sindromu sirgstošu pacientu uzvedībā novērojusi dažādas sūdzības – asa reakcija uz notikumiem, tieksme uz raudulību, atmiņas traucējumi, nespēja koncentrēties uzdevumu izpildei, māc nogurums, miega traucējumi, asinsspiediena svārstības, veģetatīvās nervu sistēmas disbalanss [18].

K.Maslača emocionālo izdegšanu definējusi kā personības faktoru un darba prasību nelīdzsvarotu mijiedarbību, un nav svarīgi, kādā profesionālajā darbībā indivīds strādā. Izdegšanas sindromu var izraisīt divu veidu stresoru grupas, **sociāli – psiholoģiskā konfliktu grupa** (starppersonu konflikti, augsta atbildība un laika deficīts) un **strukturāli – organizatoriskā** (darba organizācijas stresori) stresoru grupa. K.Maslačas teorija par izdegšanas sindromu piedāvā trīs dimensiju faktoru iedalījumu:

1. Darba vides riska faktori:
  - 1.1. Emocionālā intensitāte attiecībās pret cilvēkiem;

- 1.2. Pārslodze – pārāk daudz klientu, pārāk daudz darba;
- 1.3. Kontroles trūkums;
- 1.4. Konflikts ar kolēģiem vai darba devēju.
2. Demogrāfiskie faktori:
  - 2.1. Izdegšana vienādi skar kā vīriešus, tā sievietes;
  - 2.2. Baltās rases indivīdi izdeg ātrāk, nekā melnās rases pārstāvji;
  - 2.3. Izdegšanai vairāk pakļauti jauni, nepieredējuši speciālisti, neprecēti, vientuļi indivīdi;
  - 2.4. Izdegšanai vairāk pakļauti koledžās, profesionālajās skolās strādājošie, mazāk – augstskolās strādājošie.
3. Personības faktori:
  - 3.1. Nenoteiktība, nepārliecība;
  - 3.2. Pasivitāte;
  - 3.3. Grūtības sevi ierobežot;
  - 3.4. Nepacietība, neiecietība;
  - 3.5. Nesasniedzamu mērķu izvirzīšana;
  - 3.6. Tāda personība, kurai nepieciešama kontrole un uzraudzība [19].

K.Maslačas teorija norāda, kā jau minēts – nav svarīgi, kādā profesionālajā darbībā indivīds strādā, visās profesionālajās sfērās iespējams tāds stresa faktoru kopums, kas sasniedzot noteiktu rezonansi var attīstīt izdegšanas sindromu, bet kā norāda Schultz, faktori, kas var attīstīt izdegšanas sindromu, visbiežāk sastopami tādās profesijās kā nekvalificēti strādnieki, sekretāres, laboranti, medmāsas, oficianti, dažādu iekārtu operatori, laukstrādnieki, ogļrači, kā arī policisti, ugunsdzēsēji, programmētāji, zobu tehniķi, elektriķi, santehniķi, sociālie darbinieki, telefonu operatori un pilsētas autobusu vadītāji.

1919. gadā Junga ieviesa terminu “arhetipi”, taču tā lietošanā nav konsekvents, jo arhetips ir nevis tēls, bet gan nepriekšstatāms bezapziņas faktors. Arhetips ir forma, fenomenoloģiska struktūra, un cilvēka priekšstatos parādās nevis paši arhetipi, bet gan to tēli. Arhetipi ir sava veida psihe orgāni, kas garantē psihiskās dzīves līdzsvaru, taču, ja to tēli pārplūšina cilvēka dzīvi, iespējama neiroze, psihoze vai pat bojāeja [20]. Kaut arī arhetipi ir formāli, tie spēj “aizraut” cilvēku un radīt diskomfortu psihoemocionālajā līdzsvarā un attīstīt izdegšanas sindromu, un cilvēks bieži nogurst un negatīvi reaģēt uz jebkuriem ierosinājumiem.

Izdegšanu veicina hroniska neatbilstība starp darbā ieguldītajām pūlēm un laiku un iegūto atlīdzību un atzinību [21].

Fiziski aktīvs cilvēks izdegšanas sindromam pakļauts retāk, nekā cilvēks, kurš nenodarbojas ar fiziskajām aktivitātēm [22]. Fiziskās aktivitātes posmā, cilvēks, akumulēto lieko un negatīvo enerģiju pārvērš pozitīvajās emocijās – eistresā.

Saskaņā ar publikācijām, izdegšana ir vairāk sociāla parādība, nekā individuāla. Izdegšanai vairāk pakļauti indivīdi vecumā no 30 līdz 40 gadu vecumam. Sievietes izdegšanai pakļautas 1,6 reizes vairāk nekā vīrieši. Savukārt, izdegšana var palielināties par 12% - 15%, par katrām papildus piecām nostrādātajām darba stundām, ja tās nedēļā pārsniedz 40 darba stundas. Ģimenes stāvoklis nav riska faktors, kas attīsta izdegšanu. Salīdzinot Ziemeļamerikas darba ņēmējus un Eiropas darba ņēmējus, tad otrajiem parasti ir zemāki vidējā līmeņa izdegšanas rādītāji attiecībā uz nogurumu un pārpūli. Sievietēm ar maziem bērniem ir par 40% mazāka iespējamība saskarties ar izdegšanas sindromu, jo tās gūst emocionālo atbalstu no darba kolēģiem un dzīvesbiedra. Izdegšana cieši saistīta ar garajām darba stundām. Arī pārāk liels darba apjoms, nepietiekamas zināšanas, īss izpildes termiņš, pārmaiņas privātajā dzīvē noved pie izdegšanas sindroma [23].

Ilgstoša psihoemocionāla pārslodze ir viens no būtiskākajiem riska faktoriem, kas veicina izdegšanu birojā vai administrācijā nodarbinātajam. Cilvēki ar labu un teicamu psihisko veselību retāk slimo, daudz labāk tiek galā ar ikdienas problēmām, veiksmīgām adaptējas stresa situācijās, veido un veiksmīgi uztur sociālos kontaktus.

Birojā un administrācijā nodarbinātajiem psihoemocionālos riska faktoros pastiprina:

1. Kvantitatīva pārpūle (piemēram, pārāk daudz darba īsā laika posmā, garas virsstundas, nepietiekama atpūta);
2. Kvalitatīva pārpūle (piemēram, darbs, kas saistīts ar atbildīgu lēmumu pieņemšanu, darbs, kas neatbilst nodarbinātā profesionālajai sagatavotībai un / vai izglītības līmenim);
3. Darba kontroles trūkums;
4. Sociālā atbalsta trūkums (piemēram, anonīmi komentāri interneta vidē) [24].

Mobings un bosings, termini, kas arvien biežāk tiek attiecināti uz darba vietā pastāvošajiem psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem. Profesors H. Leimans (Heinz Leymann) viens no pirmajiem sāka pētīt iekšējās psiholoģiskās vardarbības darba vietā ietekmi un cēloņus. Viņš identificēja to kā mobingu un skaidroja to kā psiholoģisko teroru, kas ietver sistemātisku naidīgu un neētisku komunikāciju no vienas vai vairākām personām un vērstu galvenokārt pret vienu indivīdu. Leimans identificējis vairāk nekā 45 tipiskas mobinga izpausmes, iekļaujot informācijas nesniegšanu, apmelošanu, tenku izplatīšanu, pastāvīgu kritizēšanu, izsmiešanu un kliegšanu. Mobings kā parādība ietekmē sabiedrību kopumā ar materiāliem un cilvēkresursu zaudējumiem, kas rada nelietderīgu kadru mainību vai vērtīgu

kadru aizplūšanu, kā arī kā papildu slogs gulstas uz sociālo un veselības budžetu slimības pabalstu vai sociālo pabalstu veidā darbu zaudējušajiem mobinga rezultātā. Tas vājina sabiedrību fiziski un garīgi, tātad traucē tautsaimniecības un nācijas izaugsmi, vājina sabiedrības pilsonisko un tiesisko izpratni [25].

Dažādi viedokļi un loģikas nesaskaņas, kultūru tradīcijas, iepriekšēja pieredze, vairākuma viedoklis un tam līdzīgi, veido kognitīvo disonansi. Attīstoties kognitīvajai disonansei, pieaug psihoemocionālo faktoru ietekme uz psihoemocionālo klimatu organizācijā un indivīdu, kura psihoemocionālo līdzsvaru viegli ietekmēt un sagraut [26].

Laika trūkums ir mūsdienu pasaulē ir viens no nopietnākajiem stresa faktoriem. Lai arī cik pareiza būtu darba vieta un kā tiktu plānota darba diena un strukturēti veicamie darbi, izjūta par laikā nepaveiktu darbu izraisa stresu. Arvien straujāks temps, arvien spraigāks dzīves ritms – šķiet, tās ir galvenās šī laikmeta iezīmes. Darbs darbu dzen, ne tikai diena un nedēļa, bet nu jau arī mēnesis un pat gads ir par īsu, lai visu iecerēto varētu secīgi un bez steigas pagūt. Modernā sadzīves un transporta tehnika, informācijas tehnoloģijas – elektroniskais pasts, mobilais telefons, „skaipts” – tas viss taču ir radīts nolūkā taupīt mūsu laiku. Tomēr bieži vien tehnoloģijas, kam mūs vajadzēja atsvabināt, patiesībā mūs paverdzina un attīsta iekšējo distresu, liekot pamatu izdegšanai [27].

Laika trūkumam par iemeslu var kļūt atšķirīga laika izpratne un attieksme pret to. Precizitāte un darba izpilde noteiktajā laikā bieži vien prasa steigu, sasprindzinājumu, rada papildu stresu. Problēmas un stresa situācijas veidojas, ja savstarpēji jāsadarbojas nodarbinātajiem ar dažādām laika uztverēm un atšķirīgiem priekšstatiem par to, ko nozīmē „būt laikā”, „izdarīt laikā” [28].

Lomas pārslodze – jādara pārāk daudz vai arī darbs tiek uztverts kā pārāk grūts. Pārslodze darbā var būt kvantitatīva un kvalitatīva. Pārslodze ir organisma starpstāvoklis starp normu un pataloģiju, kam raksturīgi pārāk liela vai ilgstoša sasprindzinājuma izraisīti atsevišķu orgānu un sistēmu funkcionālie traucējumi. Pārslodžu (kopējās fiziskās un garīgās pārslodzes vai atsevišķu orgānu un sistēmu pārslodzes izraisītās arodslimības): koordinācijas neirozes, akūtas, subakūtas vai hroniskas perifēriskās nervu sistēmas un muskuļu, skeleta, saistaudu sistēmas slimības (mononeiropātija, polineiropātija, jostas un krustu daļas radikulīts, tendovaginīts, deformējošā osteoartroze u.c.), psihoneirozes, izdegšanas sindroms [29]. Kvalitatīvā pārslodze – nepieciešamība veikt pārāk grūtu darbu. Stresu rada zināšanu un iemaņu nepietiekamība. Kvantitatīvā pārslodze – noteiktā laikā ir jāveic pārāk liels darba apjoms. Jo mazāks šāda darba izpildes ātrums ir atkarīgs no paša cilvēka, jo lielāks būs stress [30]. Bieži vien kvantitatīvā pārslodze vērojama darbaholiķiem. Slimīga darbaholisma gadījumā darbinieki ir vairāk

pakļauti stresoru negatīvajai ietekmei. Darbaholiķi nespēj deleģēt pilnvaras un strādāt komandā.

Koncentrēšanās spējas vistiešākajā mērā atstāj iespaidu uz laika trūkuma sajūtu. Izteiktas koncentrēšanas grūtības ir hiperaktīviem darbiniekiem, un darbiniekiem, kuriem piemīt multiskleroze, bipolārie traucējumi, depresijas epizodē tādām darbiniekam ir ne tikai grūti koncentrēties veicamajam darbam, bet tam piemīt vēl izteikts motivācijas trūkums. Gados vecākiem darbiniekiem, koncentrēšanās spēju zudums tiek raksturots kā viegls kognitīvs traucējums. Runājot par darbinieku ar hroniska stresa psihiskajiem simptomiem, tādām darbiniekam ir grūtības koncentrēties, novērojama nogurdināmība un negatīvas domas.

Virsstundu darbs nozīmē jebkuru darbu, ko darbinieks veic papildus normālajam darba laikam. Biežas virsstundas liecina, ka darba laika plānošanu organizācijā nav sakārtota, tādus gadījumos ir jāveic analīze, un jānoskaidro kādi apstākļi to izsauc, iespējams, ka uzņēmumā attiecīgajā struktūrvienībā ir nepietiekams darbinieku skaits, nepareizs darba spēka sadalījums un nepietiekama darbinieka kompetence. Strādājot virsstundu darbu, šķietami nodarbinātais izdara vairāk, bet realitātē izdara mazāk un nogurst vairāk, samazinās produktivitāte. Darbinieku trūkums negatīvi ietekmē gan organizācijā nodarbināto virsstundu darbu, veselību, gan uzņēmuma darbu, gan tā sistemātisku attīstību, gan ražoto produktu (pakalpojumu) kvalitāti, kā arī valsts ekonomiku. Darba ražīguma pieaugums būtiski atpaliek no darba algu pieauguma, izraisot strauju cenu kāpumu. Nekontrolējamā darbaspēka aizplūšana uz ES bagātākajām valstīm izraisa darbaspēka trūkumu praktiski visos tautsaimniecības sektoros. Saskaņā ar pētījumu „Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros” noskaidrota uzņēmēju attieksme par tehnoloģiju un ražošanas programmu izmaiņu ciešo saistību ar papildu vajadzībām pēc darbaspēka. No pētījuma datiem izriet informācija, kas norāda, ka nepietiekams darbinieku skaits ir 23,6% no visām apsekotajām organizācijām. Darbaspēka trūkuma problēmas, saistītas gan ar darbaspēkam izvirzītajām kvalifikācijas prasībām, piedāvāto darba algas apjomu, pretendentu augstajām prasībām un citiem iemesliem. Darbaspēka nepietiekamības problēma vairumā gadījumu tiek risināta ar papildu darbinieku pieņemšanu. Organizācijās, kurās ir nepietiekams darba spēkā daudzums, 38,8% gadījumu, darbinieki strādā vairāk un veic papildus virsstundu darbu [31].

Nepietiekamas profesionalitāte un nolaidīga attieksme var darbiniekam ne vien radīt virsstundu darbu, bet radīt organizācijas finanšu stabilitātes riskus. Organizācijas speciālistu profesionalitāte un kvalifikācija lielā mērā ietekmē dažādu iedzīvotāju grupu problēmu risināšanas pakāpi. Darba ņēmējs var tikt pakļauts individuālam riskam ja, nav ieguvis atbilstīgas vai pietiekamas zināšanas vai apmācību. Nepietiekama profesionalitāte var novest

ne vien pie virsstundu darba, bet arī pie strīdīgām situācijām un sliktām savstarpējām attiecībām.

Sliktas savstarpējās attiecības - ja organizācijā valda emocionālā spriedze, nepārtraukti konflikti, nievājoša attieksme pret konkrētiem darbiniekiem vai kopumā, var veidoties darbinieku grupējumi, kuri atsakās piedalīties kopējā darbībā, darbinieki ir inerti, pesimistiski un netiecas sasniegt augstus darba rādītājus, pasliktinās psihoemocionālais grupas klimats. Grupas saliedētība nav iespējama, ja nepastāv grupas dalībnieku savstarpējā pievilcība un grupas nozīmīgums indivīdu mērķu sasniegšanā. Par pamatu sliktām savstarpējām attiecībām var būt atšķirīgi priekšstati par to kā organizācijas hierarhiskajā struktūrā, veidojas attiecībām starp cilvēkiem, kuri atrodas dažādo hierarhijas līmeņos.

Konflikti vistiešākajā mērā attiecināmi uz sliktām savstarpējām attiecībām. Konflikts bieži tiek definēts kā saskaņas trūkums starp divām vai vairākām pusēm. Konflikti tiek iedalīti:

1. Iekšējais konflikts – rodas, ja cilvēkam izvirza pretrunīgas prasības attiecībā uz darbu. Tas var veidoties, ja tiek pārkāpts viena priekšnieka princips vai arī darba prasības ir pretrunā ar personīgajām vajadzībām un vērtību sistēmu. Iekšējais konflikts var būt arī pārslodzes vai nepietiekamas slodzes sekas;
2. Starppersonu konflikts – visizplatītākais konflikta veids. Organizācija visbiežāk tas izpaužas kā cīņa par ierobežotiem resursiem, statusu, vakantu vietu. Var izpausties kā atsevišķu personību sadursme;
3. Konflikts starp personu un grupu – grupa izstrādā savas normas, un grupas dalībniekiem tās jāievēro. Konflikts var veidoties, ja kāda grupas dalībnieka uzskati vai rīcība ir atšķirīgi no grupas pieņemtajiem;
4. Starpgrupu konflikts – rodas starp grupām (formālām un neformālām). Bieži veidojas starp lineāro un štāba personālu, funkcionālajām grupām [32].

Konfliktu iemesls var būt slikta komunikācija. Organizācijā tiek izdalīti divi komunikāciju veidi – iekšējā komunikācija un ārējā komunikācija. Iekšējā komunikācijas ir neatņemama jebkuras organizācijas darbības sastāvdaļa. Var izšķirt iekšējās komunikācijas paveidu – neformālā komunikācija un formālā komunikācija. Neformālās sarunas ir svarīgs informācijas nodošanas kanāls. Ja formālā komunikācijas organizācija netiek prasmīgi vadīta, veidojas tukšums, kuru aizpilda baumas. Viens no komunikācijas galvenajiem pamatprincipiem ir tas, ka tā nevar būt vienpusēja – ir jābūt atgriezeniskajai saitei. Pieaugot vadīšanas līmeņiem, pieaug informācijas izkropļošanas varbūtība, jo katrs no līmeņiem var koriģēt un filtrēt ziņojumus [33]. Nekorekti vai nepietiekami nodota informācija var attīstīt ne tikai konfliktu, bet rada arī stresu.

Pētnieki (T.H. Holmes un R.H. Rahe) ir noteikuši 43 specifiskas dzīves situācijas, kuras var smagi traumēt cilvēku un izteikuši to iedarbību skaitļos. Pētnieki secināja, ja cilvēkam sakrājas viena gada laikā vairāk kā 300 stresa punkti, tad nākamo divu gadu laikā ir 80% iespējamība saslimt ar smagām somatiskām vai psihiskām saslimšanām. Sakrājot 150 līdz 300 punktus saslimšanu iespējamība ir 50%. Traumējošiem notikumiem kopējās iezīmes ir „zaudējums” un „izmaiņas” [34].

Pārmērīgs stress izsauc somatisku un psihisku vājumu, kas savukārt sekmē iespēju gūt traumas, pieaug pārslodze. Mainās uzvedība, kā rezultātā bojājas attiecības ar līdzcilvēkiem un krītas pašapziņa. Agrāk pierastas un vieglas dzīves situācijas kļūst traumējošas un to pārvarēšana prasa lielu piepūli. Rezultātā attīstās izdegšanas sindroms, adaptācijas traucējumi un pēctraumas stresa sindroms.

Stress ir dabīga organisma emocionālā reakcija uz dažādiem nelabvēlīgiem ārējiem vai iekšējiem faktoriem. Darba vietā kaitējumu un stresu var radīt:

1. Organizācijas funkcionēšana un kultūra – kaitīgie faktori, slikti iekšējie sakari, problēmu risināšanas grūtības organizācijā;
2. Līdzdalība – kaitīgie faktori, nepietiekama līdzdalība lēmumu pieņemšanā, pārāk liela atbildība
3. Karjeras veidošana un darba statuss – kaitīgie faktori, karjeras nenoteiktība, vai tās bezperspektivitāte, zemas kvalifikācijas darbs, nelietderīgs vai sociāli mazvērtīgs darbs, nedrošība par palikšanu darbā, zema samaksa;
4. Nodarbinātā loma organizācijā – kaitīgie faktori, neskaidra loma vai konflikti šajā jautājumā, atbildība par citiem cilvēkiem, ilgstoša saskarsme ar citiem;
5. Darba saturs – kaitīgie faktori, slikti saprotams darbs, vienveidīgs darbs, bezjēdzīgs vai saraustīts darbs, nepilnīga prasmes izmantošana, fiziska nebrīvība;
6. Darba slodze un temps – kaitīgie faktori, pārāk liela vai pārāk maza slodze (kvantitatīvi un kvalitatīvi), ātrs darba temps, nepietiekama darba tempa kontrole, ierobežots darba veikšanas laiks;
7. Attiecības ar nodarbinātajiem – kaitīgie faktori, sociāla un fiziska izolācija, darba grupas dalībnieku atbalsta trūkums, nesaskaņas un/vai ļaunprātības nodarbināto starpā, sliktas vai nepietiekami labas attiecības ar augstākstāvošiem;
8. Mājas un darba attiecības – kaitīgie faktori, nesaskaņas mājās un darba attiecībās, mājinieku atbalsta trūkums, dubultkarjeras problēmas [35].

### 1.3. Izdegšanas sindroms darbavietā

Sabiedrībā arvien vairāk tiek runāts par izdegšanas sindromu, angļu valodā – “*burn out syndrome*”. Izdegšanas sindroms var attīstīties mijiedarbojoties sarežģītām attiecībām darbā un mājās. Literatūras avotos vērojama tendence, kas izdegšanas sindromu saista vairāk ar darbavietu, nekā ar ārpus darba aktivitātēm un izdegšanai raksturīgas vairākas stadijas.

1973.gadā, izdegšanas sindroma terminu „*burn out*” ieviesa psihologs Frīdenbergs. Saskaņā ar zinātnieka izvirzīto definīciju, izdegšanas sindroms tiek definēts kā 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. Mūsdienās, izdegšanas sindroms ir cilvēka fizisko un intelektuālo resursu pilnīgs izsīkums, kura iemesls var būt pārmērīga piepūle, vēlme sasniegt neiespējamus ar darbu saistītus mērķus. Literatūrā tiek izdalītas dažādas izdegšanas sindroma stadijas, piemēram:

1. “*medus mēnesis*” – cilvēks enerģiski darbojas, bet nav apmierināts ar to, ko dara;
2. “*degvielas trūkums*” – parādās nogurums, apātija, miega traucējumi, samazinās darba produktivitāte, vērojama distancēšanās no profesionālajiem pienākumiem;
3. *hroniski simptomi* – parādās naidīgums un nomāktība;
4. *krīze* – hroniskas slimības, palielinās neapmierinātība ar dzīvi;
5. “*sienas caursišana*” – bīstamas slimības, apdraudēta karjera.

Saskaņā ar S.Džeksonas un K.Maslačas teoriju, izdegšanas sindroms ir trīskomponentu struktūras modelis, sevī ietverot, emocionālo izsīkumu, depersonalizāciju un personīgo sasniegumu reakciju.

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. Emocionālais izsīkums izpaužas kā darbinieka uzvedībā pilnīgi vai daļēji zudušas emocijas – pozitīvas vai noliedzošas;
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; vienaldzīgas attieksmes rašanās pret esošajiem notikumiem, formāli kontakti. Dotajiem notikumiem ir liela ietekme uz komunikācijas veidošanos organizācijas iekšienē. Negatīvie uzstādījumi, sākotnēji pauž slēgtu, noslēdzošu raksturu, ar laiku pāraugot

konfliktsituācijās kolektīvā, kas strauji atspoguļojas produktivitātē un darba efektivitātē;

3. *personīgo sasniegumu reducēšana* – parādās kā darba kompetences izjūtas pazemināšanās, neapmierinātība ar sevi, niecības izjūta, savu iespēju ierobežotības apziņa, profesionalitātes sajūtas mazināšanās, negatīvs pašvērtējums un uztveres mazināšanās izaugsmes jomā, negatīva sevis uztvere no profesionālā viedokļa [36].

B. Perlmans un E. Hartmans prezentē četras dinamiskas izdegšanas stadijas:

1. *pirmais posms* – saspringums, ko rada papildu centieni pielāgojoties darba prasībām. Saspīlējamu izsauca divu veidu situācijas. Pirmā, darbinieku prasmes ir nepietiekamas, lai atbilstu statusam un profesionālajām prasībām. Otrā – darbs neatbilst darbinieka cerībām, vajadzībām vai vērtībām. Abas situācijas rada pretrunas starp objektu un darba vidi, kas sāk attīstīt emocionālo izdegšanu;
2. *otrā stadija* – to pavada spēcīgas izjūtas un pārdzīvojumu stress. Daudzās stresa situācijas var neizsaukt atbilstošus pārdzīvojumus, jo notiek konstruktīva savu iespēju novērtēšana, apzinot darba situāciju prasības. Pāreja no pirmās emocionālās izdegšanas stadijas uz otro, atkarīga no personības resursiem un no statusu – lomu un organizatoriskajiem pasākumiem.
3. *trešā stadija* – tiek pavadīta ar būtiskākajām reakcijām trīs pamatgrupu (fizioloģiskās, kognitīvās un uzvedības) individuālajās reakcijās.
4. *ceturtnā stadija* – sevī pozicionē emocionālo izdegšanu kā daudzpusīgus pārdzīvojumus un hronisku psiholoģisko stresu. Esot psiholoģiskā stresa negatīvajām sekām, izdegšanas pārdzīvojumi izpaužas kā fizisku un emocionālu spēju nepietiekamība, kā subjektīvu neveiksmju pārdzīvojumi – fiziskais un psiholoģiskais diskomforts. Ceturtnā stadija, tēlaini tiek salīdzināta ar „degšanas samazināšanos” pie samazināta nepieciešamā degvielas daudzuma [37].

Izdegšanu sekmē ne tikai psihoemocionālie faktori, nodarbināto darbavīdē raksturīga vairāku darba vides riska faktoru mijiedarbība, arī birojos un administrācijās vienlaicīgi iespējama vairāku darba vides riska faktoru mijiedarbība, kas var attīstīt izdegšanas sindroma draudus. Piemēram, grāmatveža darbs strādājot ar datoru, prasa precizitāti, augstas koncentrēšanās spējas un augstu darba intensitāti, tādejādi strādājot pie datora, palielinās redzes sasprindzinājums, un samazinās psihoemocionālā labsajūta, ka rezultātā var attīstīties redzes traucējumi, muskuļu-skeleta sāpes, galvassāpes un izdegšanas sindroms, samazinās apmierinātība ar darbu, rādītāji. Lai mazinātu negatīvo darba vides riska faktoru ietekmi uz nodarbināto veselību un organizācijas vidi, īpaša vērtība jāpievērš nodarbinātā komforta

celšanai. Izdegšanas draudiem nozīmīga ir to identificēšana un konstatācija sākotnējā izdegšanas posmā.

Kolumbijas Universitātes Psiholoģijas profesors B.Farbers izdegšanas sindromu iedala astoņās attīstības pakāpēs, kurās dominē noteiktas indivīda uzvedības pazīmes:

1. izteikta laipnība un ideālisms;
2. palielinātas prasības pret sevi;
3. vainas izjūta;
4. pastiprināta sasprindzinājuma izjūta (cenšoties būt laipnam un iejūtīgam);
5. panākumu zudums, neveiksmju parādīšanās;
6. bezpalīdzības izjūta;
7. izsīkums, nevēlēšanās redzēt klientus, apātija, protests un niknums [38].

Psihoterapeite Lada Stoligvo izdegšanas sindroma attīstību iedala trīs posmos:

1. *trauksmes posms* – sākotnējais izdegšanas sindroma posms iestājas brīdī, kad strauji mainās nodarbinātā psihoemocionālais vai fizioloģiskais līdzsvars un ierastais ritms tiek mobilizēts. Fizioloģiski tam raksturīga pastiprināta siekalu izdalīšanās, muskuļu tonusa pazemināšanās, virsnieru dziedzeru palielināšanās, ķermeņa masas samazināšanās. Ja šāds stāvoklis ieilgst, tas apdraud veselību;
2. *rezistences posms* – to sauc arī par adaptācijas stadiju, kas iestājas jebkura kaitīga faktora ilgstošas iedarbības dēļ. Organisms vai nu tiek, vai netiek galā ar stresa faktoru. To nosaka gan faktora stiprums, gan konkrētā cilvēka spēja sadzīvot ar stresu. Rezistences posmā cilvēks spēj paveikt pat 2–3 reizes vairāk darba nekā pirms tam, turklāt pašam liekas, ka viss ir kārtībā. To diemžēl mēdz izmantot darba devēji, pamazām palielinot darbinieku slodzi. Ja tas turpinās ilgstoši, mūsu rezistence, mūsu spēja sadzīvot ar stresu sāk mazināties, spēki iet uz beigām, attīstās izsīkums un darbinieks sāk slimot;
3. *izsīkuma posms* – iestājas ilgstošas stresa faktoru iedarbības dēļ, un tad tiešām ir klāt izdegšanas sindroms — sarežģīts psiho fizioloģisks stāvoklis, kurš sevī ietver gan emocionālo, gan domāšanas, gan fizisko izsīkumu. Šīs stadijas simptomi atgādina trauksmes reakciju ar patoloģijas iezīmēm [39].

Izdegšanas sindroms ir bīstams, jo tas ne tikai rada nepatīkamu situāciju darba vietā, bet var izraisīt virkni veselības problēmu nodarbinātajiem. Kā biežākās var minēt biežas galvassāpes, reiboņi, muskuļu spriedze, sāpes, svara svārstības, sirds ritma traucējumi, paaugstināts asinsspiediens, ādas nieze, paaugstināts risks saslimt ar onkoloģiskām saslimšanām u.c. Nodarbināta izdegšana ir komplicēta – stress darba vidē kombinācijā ar garīgu slimību ārstēšanu ir būtisks pašnāvību riska faktors. Tipiskākās izdegšanas sindroma pazīmes

ir emocionāls pārgurums, apātija, vienaldzība, neiecietība, aizkaitināmība, nomāktība, skumjas. Bieži vien parādās atkarība no dažādām vielām, zūd vēlēšanās turpināt iesākto karjeru, līdz ar to pazeminās darbaspējas, kā arī pasliktinās attiecības ar citiem organizācijas dalībniekiem.

Ilgu laiku izdegšanas sindroms tika uzskatīts kā vīrusu infekcijas slimības forma, bet kā saslimstības veids tika atklāts tikai 20.gadsmita 50. gadu sākumā.

Izdegšanas sindromam nav noteiktas definīcijas. Zinātnieki apgalvo, ka izdegšana nav radošā potenciāla zaudēšana vai reakcija uz garlaicību, tā vairāk ir “emocionāls izsīkums, kas veidojas uz starppersonu attiecību izraisīta stresa fona”. Izdegšanas sindroms galvenokārt tiek definēts ka fiziskā un garīgā izsīkuma stāvoklis, kas ir novērojams kā ilgstošas emocionālās nelabsajūtas sekas, kuras ir saistītas ar darba apstākļiem un cilvēka paštēlu. Tiek uzsvērts, ka izsīkums ir emocionālā distresa sekas. Tā ir situācija, kad cilvēka strādāšanas kapacitāte ir izsmelta [40].

Mūsdienās, *izdegšanas sindroms* nav saslimšana, skaidro psihiatre Lada Stoligvo. Izdegšanas sindroms ir periods pirms saslimšanas. Izdegšanas sindroms ir sarežģīts psihofizioloģiskais stāvoklis, kas ietver emocionālu, domāšanas un fizisku izsīkumu, kas iestājas ilgstoša stresa ietekmē. Tas noteikti var provocēt dažādas slimības. Izdegšanai visbiežāk pakļauti speciālisti, kuriem nepārtraukti jāatrodas ciešā saskarsmē ar citiem cilvēkiem un jāapslāpē savas emocijas. Viņiem jāapkalpo un jāsadarbojas ar dažādu raksturu cilvēkiem un profesijas dēļ jāsavaldā savas dusmas, nepatika, vienmēr jābūt laipniem. Izdegšanas sindroms ietekmē fizisko veselību, kā blakus parādības – patstāvīgs nogurums, nepietiekama atpūta un neizgulēšanās. Izdegšanu pavada arī sāpes un gremošanas traucējumi. Emociju līmenī – cilvēks kļūst apātisks, negrib iet uz darbu, satikties ar draugiem, nodoties hobijiem. Konflikti kļūst par ikdienu, tendences pieaugums sevis žēlošanā un noslēgšanās sevī. Izdegšanas sindroma ietekmē domāšanu – samazinās spējas koncentrēties. Cilvēki kļūst aizmāršīgi un sūdzas, ka pasliktinājusies atmiņa, raksturīgs ir ideju izsīkums. Izdegšanas sindroms ir sekas ilgstošam emocionālam diskomfortam, kas saistīts ar cilvēka paštēlu un darba apstākļiem. Paštēla pazīmes, kas ietekmē izdegšanas sindroma attīstību var būt, zems pašnovērtējums, darbaholisms, personības neelasīgums, iekšējā nepieciešamība pēc sāncensības un izteikta nepacietība, un agresivitāte. Slikti darba apstākļi, kas var ietekmēt izdegšanas sindroma rašanos, varētu būt, pārmērīgas prasības, neskaidri formulēti darba uzdevumi, pārlietu liela atbildība, darbs bez garantijām, nav karjeras izaugsmes iespējas, atbalsta trūkums, monotons darbs, slikti darba apstākļi, psiholoģiska un fizioloģiska nesaderība, vardarbība darbā un neatbilstība veicamajam darbam [41].

B.Pavlovska, norāda, ka emocionālā izdegšana nav atsevišķa indivīda, bet gan organizācijas problēma. Emocionāla izdegšana ir indivīda izstrādāts psiholoģiskās aizsardzības

mehānisms, kas izpaužas kā daļēja emociju izslēgšana, un ir psihes atbildes reakcija uz atsevišķu psihi traumējošo norišu ietekmi [42].

Valsts pārvalde, kas ir arī pakalpojumu sniedzēja, nodarbinātajam bieži vien ir nepieciešams pavadīt ievērojamu laika daudzumu, komunicējot ar citiem cilvēkiem. Bieži attiecībās ar klientu, būtiskākā uzmanība tiek vērsta uz klienta esošajām problēmām (psiholoģiskas, sociālas un fizioloģiskas), problēmu risinājums pieprasa jūtu, dusmu, apmulsuma, baiļu un izmisuma klātbūtni. Ne vienmēr problēmu risinājumi ir acīmredzami un viegli risināmi, tādejādi pievienojas neskaidrības un neapmierinātības ar situāciju, aspekti. Saspringtās situācijās, kurās nepārtraukti nepieciešama cilvēka klātbūtne, attīstās hronisks stress, kas var izsaukt izdegšanu. Profesore Maslača (Christina Maslach) izdegšanas sindromu, raksturo kā emocionālo izsīkumu un cinisms, kas bieži attīstās attiecībās starp indivīdiem. Negatīvās reakcijas tiek vērstas uz klientu. Trešdaļai nodarbināto ir tendence novērtēt sevi negatīvi, jo īpaši attiecībās uz savu darbu ar klientiem. Nodarbinātie jūtas nelaimīgi un samazinās apmierinātības ar darbu [43].

H.Freidenbergs norāda, izdegšanas sindroms ir indivīdam izvirzītas pārmērīgas prasības, kas nav savienojamas ar tām spēkiem un par izdegšanu liecina attiecīgie simptomi:

1. nogurums, spēku izsīkums;
2. izolācija;
3. garlaicība;
4. cinisms;
5. nepacietība un aizkaitināmība;
6. sajūta, ka esi neaizstājams un nepieciešams;
7. aizdomas, ka netiec pietiekami novērtēts;
8. vajāšanas trauksme;
9. dezorientācija;
10. depresija;
11. vilšanās, dusmas, īgnums, patstāvīga neapmierinātības sajūta;
12. indivīds saskata lielas potences iespējas darbā, daudz strādā, bet nekad nav apmierināts ar rezultātu [44].

Izdegšana ir progresīva ideālisma zaudējums, pakāpeniska vilšanās un bažas. Izdegšana ir ar darbu saistīts sindroms, kas izriet no indivīda uztveres par organizatoriskajiem un sociālajiem faktoriem. Trīs galvenās jomas simptomi, kas liecina par izdegšanas sindromu:

1. emocionālais izsīkums – indivīds jūtas iztukšots un izsmelts, pārslogots, noguris ar nepietiekamu enerģijas daudzumu, fiziskie simptomi ir sāpes vai problēmas ar kuņģa un zarnu darbību;

2. atsvešināšanās no (ar darbu saistītām) aktivitātēm – indivīds kļūst nomākts, var attīstīties ciniska attieksme pret savu darba vidi un saviem kolēģiem, arvien vairāk distancējas arī emocionāli;
3. samazināta veikspēja – izdegšana, galvenokārt skar ikdienas uzdevumus darbā, mājās vai, rūpējoties par ģimenes locekļiem, cilvēki ar izdegšanas sindromu, savas darbības uztver negatīvi, ir grūti koncentrēties, ir apātisks un izjūt jaunrades trūkumu [45].

Izdegšanas sindromam raksturīga indivīda uzvedības maiņa, atkarībā no izdegšanas stadijas. Izdegšanas cēloņi bieži vien ir saistīti ar nodarbinātā apmierinātību vai neapmierinātību darbā.

#### **1.4. Apmierinātība ar darbu**

Pētījumu par apmierinātību ar darbu sākās 20. gadsimta pirmajā pusē. Plašāku ieskatu apmierinātības ar darbu vēsturiskajos pirmsākumos sniedza Holveijs. Pirmsākumos, apmierinātība ar darbu bija cieši saistīt ar domu padarīt labākus monotonos manufaktūras darba apstākļus, kā arī uzlabot darba produktivitāti. Vienlaicīgi ar apmierinātības ar darbu pētījumiem radās arī motivācijas teorijas. Apmierinātība ar darbu ir ļoti cieši saistīta ar darbinieka motivāciju [46].

Pētījumos visbiežāk tiek minēta E.Loka apmierinātības ar darbu definīcija: “apmierinātība ar darbu ir patīkams jeb pozitīvs emocionāls stāvoklis, ko indivīds gūst, novērtējot savu darbu vai darba pieredzi”. Apmierinātība ar darbu definīcijās tiek uzsvērti divi galvenie rādītāji – afektīvais (emocionālais stāvoklis) un kognitīvais (darba novērtējums). E.Loks pieņem, ka darbinieka apmierinātību ar darbu nosaka indivīda vērtību sistēma, kur, apmierinātība = (vēlamais – esošais) x nozīmīgums. Apmierinātība ar darbu ir būtisks drošas un veselību neapdraudošas darba vietas rādītājs.

Apmierinātība ar darbu ir termins, kas raksturo cilvēku sajūtas par veicamo darbu. Apmierinātību ar darbu var ietekmēt daudzi faktori – piemēram, fiziskās darba vides kvalitāte, attiecības ar tiešo vadītāju, spēja paveikt uzdotos darba uzdevumus utt. Lai cilvēki varētu produktīvi un efektīvi strādāt, ļoti būtiska ir apmierinātība ar darbu. Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2010-2013” rezultāti parāda, ka apmierinātība ar darbu augstāki apmierinātības rādītāji ir algotiem nodarbinātajiem un zemāki pašnodarbinātām personām. Ar darbu apmierināti ir 82,5 % nodarbināto un 79,7% pašnodarbināto. Dinamika rāda apmierināto ar darbu skaits progresē, gan nodarbinātajiem, gan pašnodarbinātajiem. Pētījums parāda, ka apmierinātībai ar darbu ir tieša sakarība ar “labi un droši darba apstākļi, sakārtota darba vide”,

Nodarbināto vidū ir novērojama negatīva tendence, jo, pretēji 2010. gada datiem, ir pieaudzis to nodarbināto skaits, kuri minējuši, ka “slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide” ir cēlonis viņu neapmierinātībai ar darbu, kas norāda, ka, neskatoties uz vairāk nekā 10 gadu Darba aizsardzības likuma darbību, joprojām gandrīz katram piektajam nodarbinātajam ir slikti, nedroši darba apstākļi un nesakārtota darba vide. Tomēr jāatzīmē, ka pozitīvi ir vērtējams fakts, ka nodarbinātie spēj saskatīt un izvērtēt darba apstākļu un darba vides neatbilstību prasībām, kā arī apzinās, kādiem jābūt labiem darba apstākļiem. Pētījums parādīja, 2013. gadā 68,6% darba devēju ir veikuši savu pienākumu – informējuši nodarbinātos par viņu darba vietas darba vides riska faktoriem (ķīmiskiem, fizikāliem, ergonomiskiem, psihosociāliem, traumatisma riska faktoriem u. c.), un 14,1% nodarbināto, tajā skaitā valsts pārvaldē strādājošie, norādīja, ka šis jautājums uz viņiem neattiecas [47]. Šāda veida parādība liecina, ka daudzi no valsts pārvaldē nodarbinātajiem iespējams neapzinās darbā vides riska faktoru ietekmes un to radīto seku nopietnību attiecībā uz drošību un veselību.

Mūsdienu pētījumos izšķir vispārīgo apmierinātību ar darbu un apmierinātību ar dažādiem darba aspektiem. Lai noskaidrotu apmierinātības ar darbu rādītājus, pētījumos tiek izmantotas dažādas aptaujas un skalas. Latvijā plaši tiek izmantota Pola Spektora izstrādātā “Apmierinātība ar darbu aptauja” (*Job Satisfaction Survey*), arī, “Darba apraksta indekss” (*Job Description Index – Smith, Kendal & Hulin*), abas metodes ļauj vērtēt tikai vērtēt atsevišķus darba aspektus, kas vāji korelē ar kopējo apmierinātību ar darbu.

Apmierinātība ar darbu ir saistīta arī ar apmierinātību ar dzīvi kopumā. Džadžs un Vatanage (*Judge & Watanage*) savu pētījumu rezultātā ir secinājuši, ka šī saistība var būt atšķirīga dažādiem indivīdiem, kurus var iedalīt trīs grupās:

1. pirmā grupa – darbiniekiem ir kopēja apmierinātība ar darbu un dzīvi, darbs un dzīve ir nesaraujami saistīti;
2. otrā grupa – darbinieki uztver apmierinātību ar darbu un apmierinātību ar dzīvi kā savstarpēji nesaistītas lietas;
3. trešā grupa – raksturīgs kompensatora raksturs – vai nu neapmierinātība darbā tiek kompensēta ar laimīgu dzīvi ārpus darba, vai arī, dzīves neveiksmes tiek kompensētas ar aizrautīgu nodošanos darbam [48].

Apmierinātība ar darbu ir nozīmīgs indivīda dzīves jēgas rādītājs. Apmierinātību raksturo attieksme, intereses, motivācija, sociālo un individuālo gaidu nodrošinājums. Apmierinātība ar darbu ir psihoemocionālais stāvoklis, sajūta, kas būtiski ietekme indivīda uzvedību, arī atvasinājums no pretenziju līmeņa, līdzsvarotības izpausme.

Apmierinātību ar darbu raksturo trīs mērījumi:

1. apmierinātība ar darba saturu;

2. apmierinātība ar darba vidi, kas ir ortobiozes un starppersonu attiecību rādītājs;
3. apmierinātības ar izvirzīto mērķi [49].

Apmierinātību ar darbu vērtējot, pētīta tiek saistība starp darba izpildes līmeni, darbinieku mainību un darba kavējumiem.

Vārdi – gandarījums, bauda, labpatika, prieks, liksme un apmierinājums – raksturo vienotu labsajūtas elementu kopumu “apmierinātība”. Apmierinātība, kā noteikta emocionālā stāvokļa izteicēja un paudēja, arī kā, attieksmes un pozīcijas raksturotāja. Apmierinātība ir indivīda uzvedības un domu gala rezultāts, kas liecina par dzīves pozīciju un pasaules redzējumu. Apmierinātības rezultāts indivīdiem ir dažāds. Vienam, augstāki apmierinātības rādītāji būs ietekmējoties no ārējām, taustāmām un materiālām lietām (piemēram, maz kvalificēts darbs, bet prestižā un atpazīstama organizācijā, augsts atalgojums, dienesta automašīna u.tml.), bet citam, augstāki apmierinātības rādītāji būs garīgās vērtības (piemēram, brīvprātīgā darbs). Apmierinātības uztvere ar gadiem mainās [50]. Pēc smagām traumām, līdzilvēka bojāejas, katastrofām un dziļiem emocionāliem pārdzīvojumiem, indivīda apmierinātības sliekšnis ir grūtāk sasniedzams, jo indivīds dzīves un stresa pārdzīvojumu laikā ap sevi izveidojis emocionālās aizsardzības mūri, kas neļauj ietekmēt emocijas un ātrāk pieņemt apmierinātības faktoros.

Saskaņā ar 2014.gadā TNS Opinion & Social Eirobarometra Flash 398 veiktā pētījuma datiem, par darbinieku apmierinātību ar darbu un tā apstākļiem Latvijā un Eiropas Savienībā, Latvijā – 47% darba ņēmēji, darba apstākļus, uzskata par kopumā labiem (attiecīgi: 3% – ļoti labi un 44% – drīzāk labi), bet 47% – par kopumā sliktiem (attiecīgi: 8% – ļoti slikti un 39% – drīzāk slikti). Eiropas Savienībā – 53% darba ņēmēji, darba apstākļus, uzskata par kopumā labiem, bet 43% – kā kopumā sliktiem. Augstākie apmierinātības ar darba apstākļiem rādītāji ir Dānijā – 94%. Uz darba apstākļu izmaiņām pēdējo 5 gadu laikā, Latvijā, 25% strādājošo norāda uz situāciju uzlabošanos, bet 43% norāda uz situācijas nemainību, bet 28% strādājošo, norāda uz darba apstākļu pasliktināšanos. 85% darba ņēmēju ir apmierināti ar veicamajiem darba uzdevumiem. 83% darba ņēmēju Latvijā ir apmierināti ar darba laiku (darba stundām). 75% darba ņēmēju ar darba slodzi un darba ritmu ir apmierināti. Pētījums norāda uz tendenci, gados jaunāki darba ņēmēji biežāk ir apmierināti ar darba slodzi un darba ritmu, nekā gados vecāki darba ņēmēji. Visbiežāk kā neapmierinātības ar darba apstākļiem, nosauktie iemesli – 84% pārāk garas darba stundas, 37% nespēja ietekmēt savu darba grafiku, 36% maiņu darbs. [51].

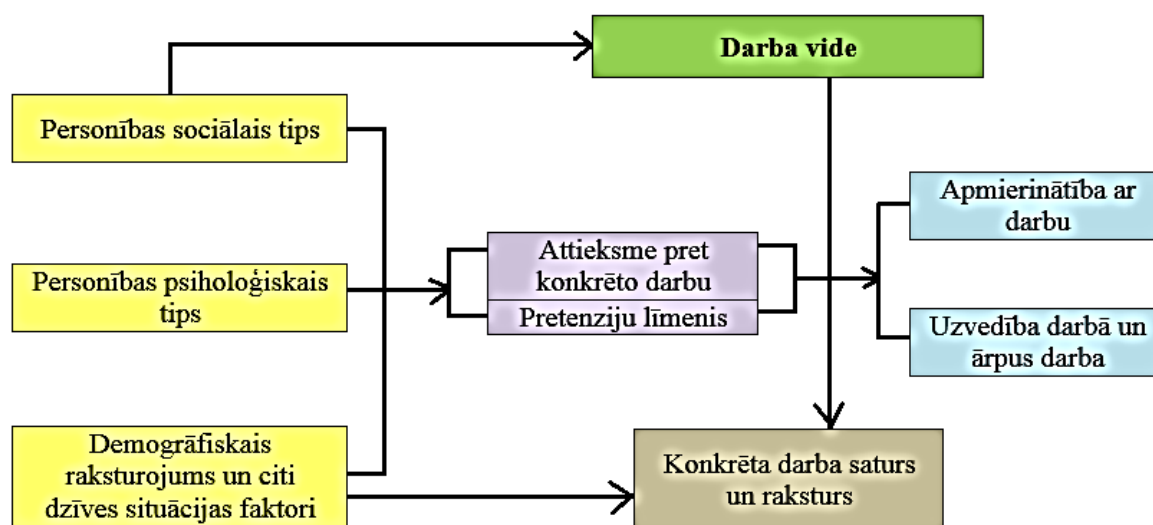
Apmierinātība ar darbu pētījumu pieaugošā tendence, liecina par organizāciju attieksmes maiņu. Organizācijas, apmierinātība ar darbu, rādītājus, sasaista ar kopējiem izaugsmes un

stabilitātes rādītājiem, tādējādi apzinot esošos un iespējamos nākotnes risku, kas varētu apdraudēt organizācijas attīstības rādītājus.

Analizējot rādītājus par apmierinātību ar darbu, organizācija iegūst informāciju par darba ņēmēju attieksmes tendencēm, organizācijas stiprākajām pusēm un ievainojamākajiem punktiem, pastāvošajiem darba vides riska faktoriem.

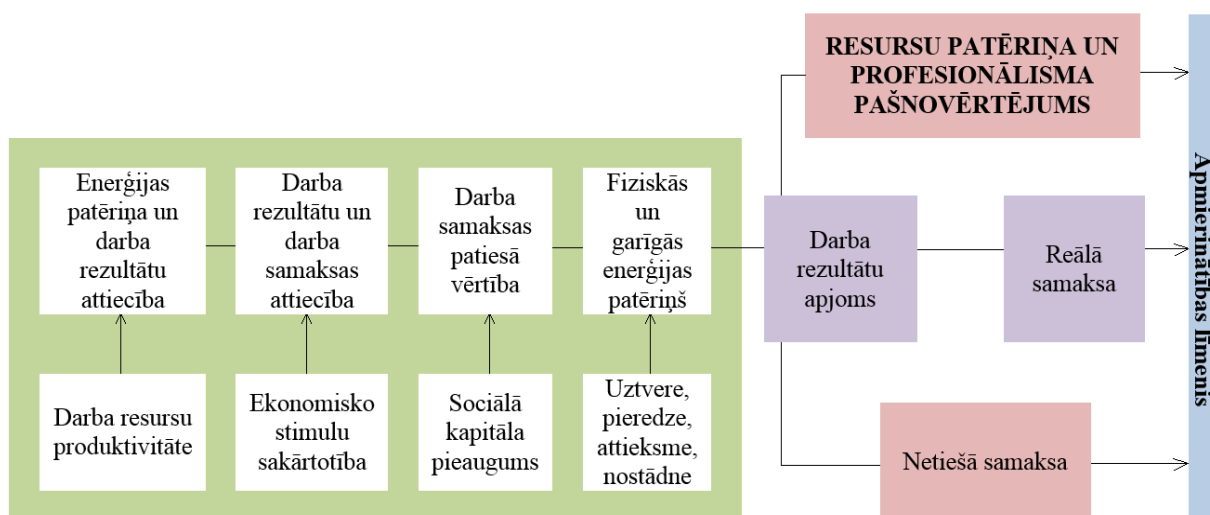
Neapmierinātība ar darbu izsauc nodarbinātā negatīvo domāšanu un negatīvā domāšana maksā ļoti dārgi, gan organizācijai, gan darba ņēmējam. Attiecinot uz darba ņēmēju – negatīvā domāšana grauj veselību, darba ņēmējs kavē darbu, slimo, rezultātā gūst nepilnvērtīgu darba samaksu. Attiecinot uz organizāciju – darbinieku kavējumi, slimības lapas, rada izdevumus, lai aizvietotu un apmācītu jaunus darbiniekus. Negatīvā domāšana atviļ nākotnes iespējas un ierobežo domu lidojumu, kas realizējas kā eksistēšana, nevis pilnvērtīga dzīvošana. Indivīds, uztverot pasauli negatīvi, nav atvērts izmaiņām, līdz ar ko iestājas stāvēšana uz vietas [52].

Apmierinātība ar darbu, esot vieniem un tiem pašiem rādītājiem, katram cilvēkam var būt atšķirīga, jo pretenziju līmenis ir individuāls, atšķirīgs un enerģijas potenciāls, kontroles lokuss, dzīves pozīcijas un citi faktori. Apmierinātību ar darbu ietekmējošos faktoros F.Iļjasovs strukturējis shēmā (sk. 1.2. att.) [53].

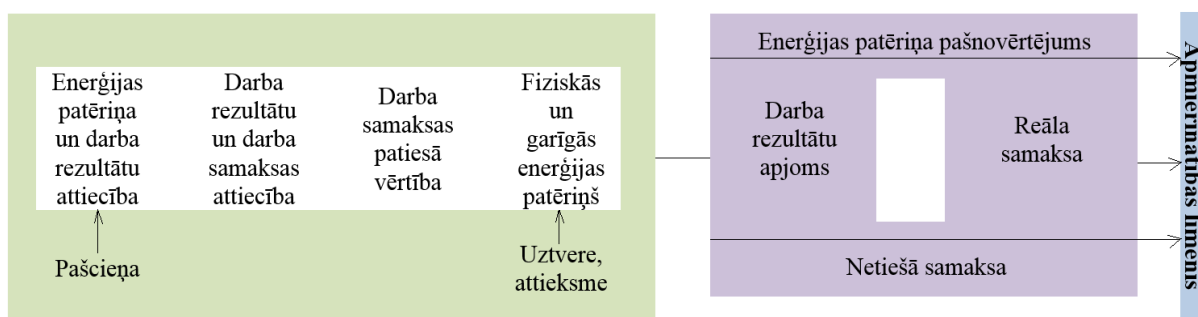


1.2. att. Faktori, kas ietekmē apmierinātību ar darbu

Attieksme un apmierinātība ar darbu veidojas saistībā ar darba stāžu, vecumposmu, pieredzi, sasniegto sociālo statusu un karjeru (sk. 1.3. att. un 1.4. att.) [54].



1.3. att. Apmierinātības līmeni determinējošais rādītāju teorētiskais modelis



1.4. att. Apmierinātības līmeni determinējošais rādītāju teorētiskais modelis

Chanda (2009) norāda, ka stratēģiskās cilvēkresursu vadības integrācijas ietekme uz organizācijas sniegumu var tikt mērīta ar finanšu un nefinanšu rādītājiem. Viens no nefinanšu rādītājiem, kas tiek izmantots, lai novērtētu organizācijas sniegumu, ir darbinieku apmierinātība. Zinātnieki ir atklājuši, ka apmierināti darbinieki vairāk savā darbā iegulda zināšanas (Janz & Prasarnphanich, 2003), uzlabo sniegumu (Judge et al., 2001) un ir radošāki un atvērtāki sadarbībai. Tāpat tiek apgalvots, ka apmierinātiem darbiniekiem ir augstāka motivācija, ir augstāk attīstīta morāle un viņi strādā daudz un efektīvāk. Bez tam apmierināti darbinieki ir vairāk orientēti uz kvalitāti un uzlabojumiem (Matzler et al., 2004) [55].

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2010–2013” rezultāti parāda, ka kopumā nodarbinātie, līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, ir nedaudz vairāk apmierināti nekā pašnodarbinātie. Vairāk vai mazāk apmierināti ar pašreizējo darbu ir 82,5% nodarbināto un 79,7% pašnodarbināto, pētījuma rezultāti dinamikā norāda, ka apmierināto skaits ir pieaudzis. Nodarbinātie apmierinātību ar savu darbu, pamato galvenokārt ar “drošs, stabils darbs, stabila darba alga”, “interesants, radošs, dinamisks, daudzveidīgs darbs”, “labas personiskās attiecības ar kolēģiem” un “sociālās garantijas”. Nodarbinātie neapmierinātību ar savu darbu, pamato

galvenokārt ar “zema darba alga”, “liela darba slodze” un “slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide”, kas norāda, ka, neskatoties uz vairāk nekā 10 gadu Darba aizsardzības likuma darbību, joprojām gandrīz katram piektajam nodarbinātajam ir slikti, nedroši darba apstākļi un nesakārtota darba vide. 2013. gadā visvairāk nodarbināto, kuri ir neapmierināti ar darba vidi un darba apstākļiem no darba aizsardzības viedokļa, ir koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas (27,7%) nozarē. 2013. gadā visneapmierinātākie ar darba vides apstākļiem ir lielo uzņēmumu darbinieki (81,8%). 2013. gadā vairāk apmierinātu respondentu ir valsts sektorā (2013. gadā – 87,5%, 2010. gadā – 87,0%, 2006. gadā – 80,4%), salīdzinot ar privāto sektoru (2013. gadā – 83,6%, 2010. gadā – 82,8%, 2006. gadā – 76,0%) vai sabiedriskām organizācijām (2013. gadā – 76,6%, 2010. gadā – 79,0%, 2006. gadā – 71,2%). Pētījumā secināts, sociālās garantijas un stabila alga ietekmē nodarbināto apmierinātību ar darba apstākļiem un darba vidi [56].

Apkopojot literatūras analīzi par izdegšanu darbavietā un apmierinātību ar darbu, autore secina, ka saskaņā ar teoriju, izdegšana ir indivīda fizisko un garīgo spēju hroniska neatbilstība veicamajai slodzei un darba apstākļiem, kas būtiski ietekmē nodarbinātā veselību un labklājību darbā. Izdegšanas sindroma attīstība ietekmē organizāciju kopumā un samazina kopējos apmierinātību ar darbu rādītājus. Izdegšanai un apmierinātībai ar darbu kopējais rādītājs ir darbaspējas un darba kavējumi.

## 2. PĒTĪJUMA METODES

Pirms pētījuma uzsākšanas autore ar pētījumā iesaistīto organizāciju noslēdza rakstisku vienošanos, par pētījuma procedūru.

Pētījuma savstarpējo sakarību metode, sastāv no trīs posmiem:

1. informācijas vākšana;
2. sākotnējo datu apstrāde, sakopošana, grupēšana;
3. iegūto kopsavilkumu materiālu analīze un interpretācija.

Pirmajā posmā – informācijas vākšana, autore izvēlējās veikt nepilno novērošanu, izdalot no visas organizācijas administrācijas dalībniekus (80 dalībnieki) vecuma grupā no 18 gadiem līdz 75 gadiem un ar darba stāžu no trīs gadiem līdz 16 un vairāk gadi. Galvenais nepilnās statistiskās novērošanas veids – anketēšana, papildus izmantojot intervijas datus. Katram no pētījuma dalībniekiem, autore izsniedza vienu aptaujas anketu komplektu, kura sastāvu veidoja trīs anketas – 1. anketa “Apmierinātība ar darbu” (*skat.1.pielikums*), 2. anketa “Izdegšanas sindroms” (*skat.2.pielikums*) un 3. anketa “Darbspēju prognoze” (*skat.3.pielikums*). Ieskatu par organizāciju un tajā esošajiem darba vides riskiem, autore guva no intervijas ar Alūksnes novada pašvaldības darba aizsardzības speciālistu, pilns intervijas atspoguļojums, lasāms *4.pielikumā*.

Lai gūtu augstākus ticamības rādītājus, autore izvēlējās veikt anonīmu anketēšanu. Anketu aizpildīšanai, respondentiem tika dotas desmit darba dienas. No izsniegtajiem anketu komplektiem, noteiktajā termiņā, respondenti atgriezā 60 komplektus. Statistiskās informācijas precizitātei un ticamībai, autore izmantoja reģistrācijas novērošanas kļūdas procesu, kurā izmantota loģiskā kļūdu novērošanas kontroli. Pēc kontroles veikšanas, autore veica nepieciešamos labojumu. Pēc savākto datu pārbaudes derīgas tālākajai apstrādei bija 39 anketu komplekti. Reģistrācijas novērošanas kļūdu procesā no tālākajā procesā neizmantojamiem, tika atzīts 21 anketu komplekts.

Otrajā posmā – sākotnējā datu apstrāde, sakopošana, grupēšana, autore vispirms katram anketu komplektam piešķīra kārtas numuru no viens līdz trīsdesmit deviņi. No anketām individuālos datus autore ievadījis Microsoft Office Excel programmā, analītiskajās tabulās, lai varētu veikt tālāko pētāmo parādību un procesu analīzi, kā arī iespējamo prognožu izteikšanu, dati tika izteikti grafiski. Pēc statistiskās sakopošanas, dati tika grupēti divās grupās – 1. darba stāža grupa ar apakšgrupām līdz trīs gadiem, no četri līdz seši gadi, no septiņi līdz deviņi gadi, no desmit līdz piecpadsmit gadi un sešpadsmit un vairāk gadi, 2.grupa – nodarbināto vecuma grupa ar apakšgrupām no 18 – 25 gadiem, 26 – 35 gadiem, 36 – 45 gadiem, 55 – 65 gadiem un 66 – 75 gadiem. Tādejādi veidojot statistisko rādītāju sistēmu, kura ļauj atklāt attīstības,

izdegšanas sindroma, apmierinātība ar darbu un darbspēju, likumsakarības grupās, kā arī noskaidrot un raksturot sakarības starp parādībām. Pēc datu ievadīšanas tabulās tiek izvirzīts uzdevums, katrā grupā aprēķināt sekojošus rādītājus:

1. Respondentu, **vecuma un darba stāža sadalījuma**, noteikšanai autore izmantoja *MS Excel* funkciju grupu *Math & Trig*:
  - nosakot katras grupas respondentu skaitu, izmantojot formulu =SUM(B2:AN2) un to piemērojot katrai grupai;
  - nosakot kopējo respondentu skaitu, izmantojot formulu =SUM(AO2:AO7);
  - nosakot katras grupas respondentu procentuālo sadalījumu, izmantojot formulu =(AO2/\$AO\$8)\*100
2. Respondentu **izdegšanas sindroma** rādītāju noteikšanai tika izmantotas *MS Excel* funkciju grupas *Math & Trig* un *Statistical*:
  - nosakot A daļas – izdegšanas sindroma kopējo skaitlisko vērtību, izmantojot formulu =SUM(B5:B11;B13:B19;B21:B27;B29:B35;B37:B43;B45:B51) un to piemērojot katram respondentam;
  - nosakot A daļas **zemas** (punktu skaits 17 un mazāk) pārpūles rādītājus, izmantojot formulu =IF(B52>17;0;1) un to piemērojot katram respondentam;
  - nosakot A daļas **mērenas** (18 līdz 29 punktiem) pārpūles rādītājus, izmantojot formulu=IF(B52=18;"1";IF(B52=19;"1";IF(B52=20;"1";IF(B52=21;"1"; IF(B52 =22;"1";IF(B52=23;"1";IF(B52=24;"1";IF(B52=25;"1";IF(B52=26;"1";IF(B52 =27;"1";IF(B52=28;"1";IF(B52=29;"1";"0")))))))))))) un to piemērojot katram respondentam;
  - nosakot A daļas **augstas** (punktu skaits 30 un vairāk) pārpūles rādītājus, izmantojot formulu =IF(B52<30;0;1) un to piemērojot katram respondentam;
  - nosakot A daļas vidējo aritmētisko grupas rādītāju, izmantojot formulu =AVERAGE(B52:AN52)
  - nosakot B daļas – depersonalizācijas kopējo skaitlisko vērtību, izmantojot formulu =SUM(B5:B11;B13:B19;B21:B27;B29:B35;B37:B43;B45:B51) un to piemērojot katram respondentam;
  - nosakot B daļas **zemas** (punktu skaits 5 un zemāk) pārpūles rādītājus, izmantojot formulu =IF(B109>5;0;1) un to piemērojot katram respondentam;
  - nosakot B daļas **mērenas** (6 līdz 11 punktiem) pārpūles rādītājus, izmantojot formulu=IF(B109=6;"1";IF(B109=7;"1";IF(B109=8;"1";IF(B109=9;"1";IF(B10 9=10;"1";IF(B109=11;"1";"0")))))))) un to piemērojot katram respondentam;

- nosakot B daļas **augstas** (punktu skaits 12 un vairāk) pārpūles rādītājus, izmantojot formulu =IF(B109<12;0;1) un to piemērojot katram respondentam;
  - nosakot B daļas vidējo aritmētisko grupas rādītāju, izmantojot formulu =AVERAGE(B109:AN109)
  - nosakot C daļas – personīgie sasniegumi kopējo skaitlisko vērtību, izmantojot formulu =SUM(B133:B139;B141:B147;B149:B155;B157:B163;B165:B171; B173:B179;B117:B123;B125:B131) un to piemērojot katram respondentam;
  - nosakot C daļas **augstas** (punktu skaits 33 un vairāk) pārpūles rādītājus, izmantojot formulu =IF(B180>33;0;1) un to piemērojot katram respondentam;
  - nosakot C daļas **mērenas** (34 līdz 39 punktiem) pārpūles rādītājus, izmantojot formulu =IF(B180=34;"1";IF(B180=35;"1";IF(B180=36;"1";IF(B180=37;"1";IF(B180=28;"1";IF(B180=39;"1";"0")))))) un to piemērojot katram respondentam;
  - nosakot C daļas **zemas** (punktu skaits 40 un vairāk) pārpūles rādītājus, izmantojot formulu =IF(B180<40;0;1) un to piemērojot katram respondentam;
  - nosakot C daļas vidējo aritmētisko grupas rādītāju, izmantojot formulu =AVERAGE(B180:AN180).
  - nosakot mediānu (varianti, kas atrodas ranžētas sadalījumu rindas vidū) vecuma un darba stāža grupām, A;B un C daļās, autore, attiecīgajai grupai izmantoja formulu =MEDIAN(number1;[number2]; ...), piemēram nosakot A daļas pārpūles rādītājus vecuma grupai 26 – 35 gadiem, tika izmantota formula =MEDIAN(D267:N267)
  - Izdegšanas sindroma aptaujas svērtie aritmētiski vidējie rādītāji, aprēķināti pēc formulas  $x = \frac{\sum_{i=1}^n x_i \cdot f_i}{\sum_{i=1}^n f_i}$ .
3. Respondentu, **apmierinātība ar darbu**, rādītāju pētījuma grupās – vecums un darba stāžs, noteikšanai tika izmantotas *MS Excel* funkciju grupas *Math & Trig* un *Statistical* formulas:
- nosakot 1. jautājuma blokam “Kurš no faktoriem padara patīkamu Jūsu darbu?”, 7.jautājuma blokam “Lūdzu, novērtējiet savu sociālo statusu un lomu organizācijā?” un 8. jautājuma blokam “Lūdzu, novērtējiet, cik svarīgi Jums strādājot organizācijā ir šādi apstākļi?”, autore aprēķināja moda, mediāna, amplitūda un aritmētiskais vidējais, rādītājus izmantojot formulas: variante ar vislielāko relatīvo biežumu sadalījumu rindā=MODE.MULT(number1;[number2]; ...); variante, kas atrodas ranžētas

sadalījuma rindas vidū =MEDIAN(number1;[number2]; ...); variācijas apjoms (amplitūda)  $R_v = x_{\max} - x_{\min}$ , kur MAX(number1;[number2];...), =MIN(number1;[number2];...); aritmētiski vidējais =AVERAGE(number1;[number2]; ...);

- nosakot 2. jautājuma “Kāda ir Jūsu ģimenes locekļu attieksme pret Jūsu darbu?”, 3. jautājuma “Ja rastos iespēja, vai Jūs gribētu mainīt profesiju?”, 4. jautājuma “Ja Jūs būtu spiests uz laiku pārtraukt darbu, vai Jūs vēlētos atgriezties pašreizējā darba vietā?”, 5. jautājuma “Vai Jūs apmierina Jūsu amats?”, 6. jautājuma “Vai Jūs apmierina darba vide, komforts, sociālā loma?”, 9. jautājuma “Kā Jūs vērtējat savu pašreizējo darba samaksu?”, 10. jautājuma “Vai Jūs ir svarīgs kolēģu vērtējums un attieksme par Jūsu panākumiem?”, 11. jautājuma “Vai Jūs izjūtat prieku un pacilātību, nākot uz darbu?”, 12. jautājuma “Vai ir bijuši gadījumi, kad Jūs tik ļoti esat aizrāvēs ar darbu un nepamanāt kā paiet laiks?”, 13. jautājuma “Vai Jūs cenšaties atrast iespējas, lai paaugstinātu savu darba efektivitāti un samazinātu laukietilpību?”, 14. jautājuma “Kā Jūs raksturotu situāciju, kas attiecas uz lēmumu pieņemšanu konkrēti Jūsu darbā?”, 15. jautājuma “Vai Jūsu darba vietā tiek rīkotas sanāksmes, kurās sniedz informāciju par plānotajām aktivitātēm un jaunumiem?” 16. jautājuma “Vai Jūsu darba vietā tiek risināti jautājumi, kas attiecināmi uz Apmierinātība ar darbu?”, 17. jautājuma “Lūdzu, novērtējiet savas fiziskās aktivitātes?” un 18. jautājuma “Vai Jūs, pēdējā gada laikā ir bijuši darba kavējumi ilgāk kā par vienu dienu?”, rādītājus, autore aprēķinājis kopējos summāros rādītājus, kurus izteicis arī procentos
4. Respondentu, **darbspēju indeksa**, rādītāju pētījuma grupās – vecums un darba stāžs, noteikšanai tika izmantotas *MS Excel* funkciju grupas *Math & Trig* un *Statistical* formulas variante ar vislielāko relatīvo biežumu sadalījumu rindā=MODE.MULT(number1;[number2]; ...); variante, kas atrodas ranžētas sadalījuma rindas vidū =MEDIAN(number1;[number2]; ...); aritmētiski vidējais =AVERAGE(number1;[number2]; ...). Anketas pēdējie divi indeksi (darba stāžs un nodarbinātā vecums) netiek skaitīti pie kopējā punktu skaita, jo kalpo kā informatīvi grupu sadalījuma rādītāji.

Trešajā posmā – iegūto kopsavilkumu analīze un interpretācija, tika salīdzinātas parādības, to dinamika un savstarpējās sakarības.

## 2.1. Izdegšanas sindroma noteikšana

Pētījuma ietvaros autore izmantojusi, pasaulē plaši pielietoto izdegšanas sindroma aptauju, kuru 1982. gadā kopā ar saviem kolēģiem izstrādāja Kristiāna Maslača (*Christina Maslach*) [57]. Aptaujas autori uzskata, nodarbinātie, lai spētu izvairīties no emocionālās izdegšanas, darbā atsakās un norobežojas no saviem klientiem, kolēģiem un uzmanības centrā, fokusējās privātā dzīvē, nevis darbs. Izsīkuma sindroms izpaužas kā cilvēka enerģētiskā izsīkuma stāvoklis. Ja darba slodze ir liela, bet nav atbilstoša materiālā un garīgā gandarījuma, nav nākotnes drošības, indivīds sāk just emocionālo diskomfortu, atrodas pastāvīgā spriedzē, līdz viņu pārņem bezcerība, kā arī, attālināšanās no darba var samazināt sasniegumus darbā [58, 59].

Ar anketas palīdzību iespējams novērtēt izdegšanas sindroma trīs komponentus (skalas):

1. *emocionāls izsīkums* – tiek vērtēts kā galvenais profesionālās sadegšanas pamatelements, kuru raksturo emocionāla pārslodze, indivīda personīgo emocionālo resursu izsīkums un vispārēja emocionālā stāvokļa tukšuma sajūta, nogurums, enerģijas zudums, pirmo depresijas simptomu parādīšanās un indivīds nespēj justies kā agrāk. Uzvedības līmenī – indivīds, cenšas strādāt arvien vairāk un vairāk, bet izdarīt izdodas arvien mazāk un mazāk. Emocionālo izsīkumu var pastiprināt – ilgstoša stresa seku uzkrāšanās ar darbu saistītā vidē, arī, ja darbs ir saistīts ar lielu atbildību, nepārtrauktu komunikāciju sadarbībā ar darba devēju, kolēģiem vai klientiem, laika trūkumu un paaugstinātu spriedzi;
2. *depersonalizācija* – ietver sevī bezjūtīgu, cinisku attieksmi pret citiem cilvēkiem (vadību, klientiem un kolēģiem), savstarpējais kontakts kļūst bezpersonisks, sauss un formāls. Depersonalizāciju var pastiprināt tādi faktori kā, ārējā atbalsta trūkums un nenovērtēšana, personīgās atbilstības iztrūkstoša kritika un cenšanās darbu darīt tikai formāli;
3. *reducēti personīgie panākumi* – parādās kā darba kompetences izjūtas pazemināšanās, neapmierinātība ar sevi, sevis nenovērtēšana, savu iespēju ierobežotības apziņa, negatīva sevis uztveršana no profesionālā viedokļa. Uzvedības ziņā – indivīds negatīvi runā par savu profesionalitāti un atbilstoši tam arī rīkojas, ar grūtībām pieņemt piezīmes, pie šādas rīcības var nonākt, ja nodarbinātajam ir izvirzītas neatbilstošas prasības, jo šo prasību izpildei ir nepietiekamas individuālās pamērošanās vai veikt spējas [60].

Visas trīs apakšskalas veido 22 apgalvojumi:

- a) Emocionālā izsīkuma apakšskalu veido seši apgalvojumi:

1. Jūtos emocionāli piesaistīts savam darbam;
  2. Darbs ar cilvēkiem visas dienas garumā prasa lielu piepūli;
  3. Mans darbs mani nomāc/apspiež;
  4. Es jūtos neapmierināts/-a ar savu darbu;
  5. Es pārāk daudz strādāju;
  6. Jūtos kā „pēdējais ķēdes posms”.
- b) Depersonalizācijas apakšskalu veido seši apgalvojumi:
1. Pret saviem kolēģiem/klientiem, es iztuos bezpersoniski;
  2. Katru darba dienu es pavadu ar grūtībām, jo kārtīgi neizguļos;
  3. Esmu pacietīgs līdz pat darba dienas beigām;
  4. Man neinteresē, tas, kas notiek ar maniem kolēģiem/klientiem;
  5. Kopš es strādāju, es esmu palicis neiejūtīgāks pret kolēģiem/klientiem;
  6. Es baidos, ka šis darbs mani dara bezrūpīgu.
- c) Personīgo panākumu apakšskalu veido astoņi apgalvojumi:
1. Šajā darbā es paveicu daudzas vērtīgas lietas;
  2. Es jūtos pilns/-a enerģijas;
  3. Es saprotu kā jūtās mani kolēģi/klienti;
  4. Sekoju līdz kolēģu/ klientu problēmām;
  5. Viegli uztveru emocionālas problēmas;
  6. Ar savu darbu pozitīvi ietekmēju līdzcilvēkus;
  7. Viegli spēju atrast kopēju valodu ar kolēģiem/klientiem;
  8. Jūtos nepiespiests/ brīvi strādājot ar kolēģiem/ klientiem.

Respondents katru anketas apgalvojumu novērtē ar sešu balļu skalu, kurā balles noteiktas ar: 0 – nekad, 1 – pāris reizes gadā, 2 – vienu reizi mēnesī, 3 – pāris reizes mēnesī, 4 – vienu reizi nedēļā, 5 – pāris reizes nedēļā un 6 – katru dienu.

Katra apakšskala tiek izteikta izdegšanas līmeņos – zems, vidējs un augsts, kurš tiek noteikts atbilstoši iegūtajam ballu skaitam, attiecīgajā apakšskalā (sk. 2.1. tabula):

2.1. tabula

#### Izdegšanas līmeņu skaidrojums

Apakšskala	Zema līmeņa pārpūle (punkti)	Mērena pārpūle (punkti)	Augsta līmeņa pārpūle (punkti)
<b>Emocionālā izsīkums</b>	Līdz 17	No 18 līdz 29	No 30 un vairāk
<b>Depersonalizācija</b>	Līdz 5	No 6 līdz 11	No 12 un vairāk
<b>Personīgie panākumi</b>	No 40 un vairāk	No 34 līdz 39	Līdz 33

Metodes interpretācija nosaka: apakšskalās emocionālais izsīkums un depersonalizācija, jo augstāks baļļu skaits, jo augstāka līmeņa pārpūle, bet apakšskalā personīgie panākumi – jo augstāks baļļu skaits, jo zemākas pārpūles līmenis.

## 2.2. Apmierinātība ar darbu noteikšana

Pētījumi parāda, ka noteicošā loma, darba devēja un darbinieku labsajūtā un apmierinātībā ar darbu, ir emocijām. Emocijas veido kopējo dominējošo psihoemocionālo klimatu. Psihoemocionālā klimata, viens no subjektīvajiem rādītājiem ir apmierinātība ar darbu, kuru var ietekmēt gan organizācijas, gan ārpus darba, pozitīvie un negatīvie aspekti. Pētījumā izmantota LU emeritētā profesore Rasmus Garlejas izstrādāta “Apmierinātība ar darbu” anketa [61]. Anketa ir izstrādāta, lai novērtētu darbinieku attieksmi pret darbu un dažādiem darba aspektiem. Pētījuma autore anketu ir modificējusi, papildinot ar četriem jautājumiem par “apmierinātība ar darbu pētījumiem organizācijā”, “indivīda fiziskajām aktivitātēm”, “anonīmi komentāri sociālajos tīklos” un “darba nespēju biežumu”.

Anketa sastāv no 18 kritēriju skalām (sk. 2.2. tabula):

2.2. tabula

### Apmierinātība ar darbu kritēriji un kritēriju skaidrojums

Kritērijs un anketas jautājums					Kritēriju skaidrojums						
<b>1. Kurš no faktoriem padara patīkamu Jūsu darbu?</b>					<i>No 10 – visaugstākais novērtējums līdz 1 – viszemākais novērtējums</i>						
Patīkams darba faktors	Labi				Apmierinoši			Slikti			Nepatīkams darba faktors
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Garantēta darba drošība											Darba drošība nepastāv
Ieguldījumam atbilstoša darba samaksa											Ieguldījumam neatbilstoša darba samaksa
Iespēja strādāt radoši											Iespēja strādāt radoši nepastāv
Moderna (inovatīva) darba tehnika											Novecojusi darba tehnika
Apmierina darba laiks (režīms)											Neapmierinošs darba laiks
Augsts informētības līmenis											Zems informētības līmenis
Apmierina psihoemocionālais klimats											Neapmierinošs psihoemocionālais klimats
Iespēja lemt, riskēt, apzināties savu nozīmīgumu											Nav iespēju lemt un riskēt
Rīcības brīvība											Ierobežota rīcība
Karjeras izaugsmes iespējas											Nav karjeras iespēju
Vadības attieksme un vadības stils											Neapmierinoša vadības attieksme un vadības stils
<b>2. Kāda ir Jūsu ģimenes locekļu attieksme pret Jūsu darbu?</b>					Pozitīva		Negatīva		Neitrāla		

<b>3. Ja rastos iespēja, vai Jūs gribētu mainīt profesiju?</b>	Jā, jo interesē cits darbs	Jā, jo nav izaugsmes iespēju	Nē, mani darbs pilnībā apmierina	Nē, jo neredzu citas darba iespējas savā specialitātē		
<b>4. Ja Jūs būtu spiests uz laiku pārtraukt darbu, vai Jūs vēlētos atgriezties pašreizēja darba vietā?</b>	Jā	Nē	Nav viedokļa			
<b>5. Vai Jūs apmierina Jūsu amats?</b>	Jā, jo apmierina darba saturs	Nē, jo nav pašizpaušmes iespēju	Daļēji, jo ir zems reitings			
<b>6. Vai Jūs apmierina darba vide, komforts, sociālā loma?</b>	Jā, jo jūtos kā mājas	Nē, jo jūtos nebrīvi, nenovērtēts	Daļēji, jo neapmierina psihoemocionālais klimats; apmierina sadzīves apstākļi			
<b>7. Lūdzu, novērtējiet savu sociālo statusu un lomu organizācijā?</b>	<i>(Savu vērtējumu sniedziet no 5 – pilnībā atbilst apgalvojumam līdz 1 - pilnībā neatbilst apgalvojumam)</i>					
<b>Sociāli nozīmīgs amats</b>	5	4	3	2	1	<b>Sociāli maznozīmīgs amats</b>
Ienesīgs (labi atalgots) darbs						Mazienesīga nodarbošanās
Darbs ir interesants un aizraujošs						Darbs šķiet garlaicīgs
Darbs ir daudzveidīgs						Darbs ir monotons
Darbs prasa augstu kvalifikāciju un īpašas zināšanas						Neprasa īpašas zināšanas un kvalifikāciju
Darbā nepieciešami īpaši talanti						Talants nav nepieciešams
Darbā svarīgas labas komunikācijas spējas						Labas komunikāciju spējas nav nepieciešamas
Darbā nozīmīgas augstas koncentrēšanās spējas						Uzmanības koncentrācija nav ilgstoša
Jūs jūtaties kompetents un pārliecināts par sava darba kvalitāti						Par sava darba kvalitāti un kompetenci izjūtu šaubas
Jūs interesē Jūsu darbs						Mani šis darbs interesē
1. 31 – 45 punkti, <b>sociāli nozīmīgs amats</b>						
2. 16 – 30 punkti, <b>daļēji nozīmīgs amats</b>						
3. 9 – 15 punkti, <b>nepietiekami nozīmīgs amats</b>						
<b>8. Lūdzu, novērtējiet, cik svarīgi Jums strādājat organizācijā ir šādi apstākļi?</b>	Ļoti svarīgi	Drīzāk svarīgi	Drīzāk mazsvarīgi	Pilnīgi mazsvarīgi		
	1	2	3	4		
Labas attiecības ar vadību						
Labas attiecības ar kolēģiem						
Izdarītā darba pozitīvs novērtējums						
Disciplināro piezīmju taktiskums						
Iejūtīga attieksme un lojalitāte						
Autonoms (patstāvīgs) darbs						
Jūsu profesionalitātes novērtējums						
Garantēta darba vieta						
Izaugsmes un karjeras iespējas						
Interesants darbs						
Labi darba apstākļi						

Droši darba apstākļi (darba drošība)			
Labā darba samaksa			
Iespējas doties komandējumos			
Komentāri sociālajos tīklos			
<b>9. Kā Jūs vērtējat savu pašreizējo darba samaksu?</b>	Pietiekama, bet ne stimulējoša	Adekvāta ieguldītajam darbam	Nepietiekama, netiek objektīvi izvērtēta pēc darbietilpības un kvalifikācijas
<b>10. Vai Jums ir svarīgs kolēģu vērtējums un attieksme par Jūsu panākumiem?</b>	Nē	Dažreiz	Jā
<b>11. Vai Jūs izjūtat prieku un pacilātību, nākot uz darbu?</b>	Neizjūtu	Reizēm	Bieži
<b>12. Vai ir bijuši gadījumi, kad Jūs tik ļoti esat aizrāvis ar darbu un nepamanāt kā paiet laiks?</b>	Nē, negadās	Diezgan reti	Jā, tā gadās diezgan bieži
<b>13. Vai Jūs cenšaties atrast iespējas, lai paaugstinātu savu darba efektivitāti un samazinātu laiktelpību?</b>	Reizēm rodas labas idejas, par kurām interesējas arī vadība	Reizēm rodas labas idejas, bet nedalos ar citiem	Šis jautājums mani neinteresē
<b>14. Kā Jūs raksturotu situāciju, kas attiecas uz lēmumu pieņemšanu konkrēti Jūsu darbā?</b>	Vadība izlemj bez manis	Vadītājs pieņem tikai vispārīgus jautājumus, konkrētus, ar darbu saistītus lēmumus pieņem pats	Vadība lēmumus pieņem konsultējoties ar mani
<b>15. Vai Jūsu darba vietā tiek rīkotas sanāksmes, kurās sniedz informāciju par plānotajām aktivitātēm un jaunumiem?</b>	Nē	Reizēm	Jā
<b>16. Vai Jūsu darba vietā tiek risināti jautājumi, kas attiecināmi uz Apmierinātība ar darbu?</b>	Nekad	Reizēm	Bieži
<b>17. Lūdzu, novērtējiet savas fiziskās aktivitātes?</b>	Neesat fiziski aktīvs un sports Jūs neaizrauj	Reizēm sportojat	Jūtaties fiziski aktīvs un regulāri sportojat
<b>18. Vai Jums, pēdējā gada laikā ir bijuši darba kavējumi ilgāk kā par vienu dienu?</b>	Nekad	Reti	Bieži

### 2.3. Darbspēju indeksa noteikšana

Eiropas Savienības darba drošības un veselības aizsardzības politika, nosaka darbinieku ilgtspējīgu attīstību individuālā un sociālā kontekstā, ievērojot darbinieku darbības fiziskā un garīgā darbā [62]. Pētījumā nodarbināto darbības noteikšanai tiek izmantots darbības indeksa metode [63], kuras koncepciju izstrādājis Somijas Arodveselības institūta zinātnieku kolektīvs. Ar metodes palīdzību iespējams noteikt nodarbināto darbības dotajā brīdī, un izteikt prognozi nākotnē. Darbības indeks sastāv no septiņām pamat komponentēm: 1. **darbības** (esošās, attiecībā pret vislabākajām), 2. **darbības attiecība pret uzdevuma prasībām** (grūtības pakāpe), 3. **diagnosticēto slimību skaits**, 4. **darba resursu pavājināšanās slimību ietekmes rezultātā**, 5. **darba nespēja slimību ietekme pēdējo 12 mēnešu laikā**, 6. **darbības prognoze vismaz diviem turpmākajiem gadiem** un 7. **slodzes atbilstība indivīda spējam**. Lai sasniegtu pētījuma mērķi, autore anketu papildinājās ar trīs papildus komponentēm: 1. **darba stāžs organizācijā**, 2. **vecuma grupa** un 3. **organizācijas psihoemocionālais klimats**.

Darbības indeksu raksturo kopējais punktu skaits no 8 – 48 punktiem. Punktu vērtība tiek noteikta atbilstoši katra anketas komponenta kritērija skaidrojumam (sk. 2.3. tabula):

2.3.tabula

**Darbības indeksa komponentes un kritēriju skaidrojums**

Kritērijs un anketas jautājums	Kritēriju skaidrojums (vērtību punkti)
<i>1. Darbības pašreizējā darba posmā</i>	
Jūsu subjektīvais novērtējums esošajām darbības salīdzinājumā ar vislabākajām?	ļoti sliktas=1, vidējas=2-4, labas=5-7, ļoti labas=8-9, izcilas=10
<i>2. Darbības atkarībā uz fizisko spēju grūtībām</i>	
Jūsu subjektīvās darbības, attiecinot uz fizisko slodzi?	ļoti sliktas=1, sliktas=2, vidējas=3, labas=4, ļoti labas=5
<i>3. Darbības atkarībā uz garīgo spēju grūtībām</i>	
Jūsu subjektīvās darbības, attiecinot uz garīgo slodzi?	ļoti sliktas=1, sliktas=2, vidējas=3, labas=4, ļoti labas=5
<i>4. Pašvērtējums veselības stāvoklim, atkarībā no diagnosticēto slimību skaita</i>	
Diagnosticēto slimību skaits pēdējo piecu gadu laikā?	5 un vairāk=1, 4 slimības=2, 3 slimības=3, 2 slimības=4, 1 slimība=5, 0 slimību=6
<i>5. Darbības pasliktināšanās slimību ietekmē</i>	
Jūsu subjektīvais novērtējums darba nespējai slimību dēļ?	pilnīga nespēja=1, nespēja 1 reizi nedēļā=2, nespēja 1 reizi mēnesī=3, nespēja 3-6 reizes gadā=4, nespēja 1-2 reizes gadā=5, nespēju nav=6
<i>6. Darbības darbā pēdējo 12 mēnešu laikā</i>	
Darba nespēju dienu skaits pēdējo 12 mēnešu laikā?	100 un vairāk dienas=1, 25-99 dienas=2, 10-24 dienas=3, 1-9 dienas=4, 0 dienas=5
<i>7. Personīgā darbības prognoze turpmākajiem diviem gadiem</i>	
Jūsu personiska prognoze darbības nākamajos divos gados?	ar pūlēm varēšu strādāt=1, neesmu pārliecināts vai varēšu strādāt=4, pilnīgi pārliecināts, ka varēšu strādāt=7
<i>8. Darba slodzes piemērotības subjektīvais novērtējums</i>	
Darba slodzes atbilstība Jūsu individuālajām spējam?	ļoti slikta=1, slikta=2, vidēja=3, ļoti laba=4
<i>9. Nodarbinātā vecuma grupa</i>	
Jūsu vecuma grupa?	18-25 gadi=1, 26-35 gadi=2, 36-45 gadi=3, 46-55 gadi=4, 56-65 gadi=5, 66-75 gadi=6

<b>10. Nodarbinātā darba stāžs organizācijā</b>	
Jūsu darba stāžs patreizējā darba vietā?	Līdz 3 gadiem=1, 4-6 gadi=2, 7-9gadi=3, 10-15 gadi=4, 16 un vairāk gadi=5
<b>11. Psihoemocionālais klimats</b>	
Kā Jūs vērtējat psihoemocionālo klimatu organizācijā?	ļoti slikts=1, slikts=2, vidējs=3, ļoti labs=4

Iegūto punktu kopējā vērtība, pirmajos astoņos jautājumos, nosaka indivīda darbības:

1. 8 – 27 punkti, **sliktas darbības;**
2. 28 – 36 punkti, **vidējas darbības;**
3. 37 – 43 punkti, **labas darbības;**
4. 44 – 48 punkti, **ļoti labas darbības.**

Metodes kontroljautājumi ļauj savlaicīgi atklāt trūkumus darba organizācijā saistībā ar cilvēcisko faktoru (strādājošo darbības samazināšanās vecuma dēļ, uzdevuma grūtības iespējamo palielināšanos, laika ierobežojumu uzdevumu izpildē, darbības slimību dēļ u.tml.) [64].

### 3. REZULTĀTI UN DISKUSIJA

#### 3.1. Respondentu un organizācijas raksturojums

Pētījuma „Izdegšanas sindroms un apmierinātība ar darbu Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem” empīriskajā daļā autore pēta Alūksnes novada pašvaldības administrācijā nodarbinātos. Pašvaldības izpildinstitūcija sastāv no pašvaldības administrācijas un domes dibinātām iestādēm. Pašvaldības administrācija ir pašvaldības iestāde „Alūksnes novada pašvaldība”, kas nodrošina domes pieņemto lēmumu izpildi, kā arī tās darba organizatorisko un tehnisko apkalpošanu [65].

Alūksnes novada pašvaldības administrācijā darba aizsardzības speciālista pienākumus, no 2001.gada, amata apvienošanas kārtībā veic viens nodarbinātais uz nepilnu laika slodzi. Darba aizsardzības speciālista pienākumos ietilpst formāla darba aizsardzības organizēšana un kontrole. Darba aizsardzības speciālists informē administrācijas darbiniekus par darba vides iekšējo uzraudzību un darba vides riskiem, darbinieku nosūtīšana uz obligātajām veselības pārbaudēm. Darba aizsardzības speciālists 2004.gadā apguvis profesionālās pilnveides izglītības programmu darba aizsardzībā (160 stundu apmācība) un neformālajā izglītības sistēmā ne retāk kā trīs reizes gadā apmeklē izglītojošus seminārus.

Organizācijā nav ievēlēta uzticības persona un procentuāli neliels darbinieku īpatsvars ir arodbiedrības biedri.

Organizācijā strādājošajiem, kā veselībai kaitīgākie darba vides riska faktori tiek uzskatīti psiholoģiskie un emocionālie, kā arī fizikālie (mikroklimats) faktori. Nodaļu vadītājiem, speciālistiem kuri gatavo lēmumus, pieņem pastāvīgi lēmumus un strādā ar klientiem, pieaugošs darba vides riska faktors ir darba slodze (apjoms), kurai ir tendence ar katru gadu pieaugt. Kā biežākie stresa izraisītāji tiek minēti deputāti, kuri daudzkārt neiedziļinoties problēmjautājumā, izsaka savu subjektīvo viedokli, nepārzinot situāciju.

Organizācijā nav raksturīgas biežas darbnespējas, biežākie darbnespējas gadījumi netieši saistīti ar nodarbināto – saslimstot bērnam.

Pašvaldībā ir izstrādāta „Darba aizsardzības politika”, tajā nav iekļauti veselības veicināšanas pasākumi vai darba drošības vadlīnijas, bet domājot par nodarbināto labjūti, ir izveidota atpūtas telpa. Atpūtas telpa ir nodrošināta ar galdiem, krēsliem, dīvānu, auksto, karsto ūdeni, ledusskapi, trauku mazgājamo mašīnu, mikroviļņu krāsni, dzeramo „Venden” ūdens aparātu, tējkannu, kafijas automātu.

Iepriekš izdegšanas sindroms un nodarbināto darbnespējas nav pētītas. Darbinieku apmierinātības ar darbu ir pētīta, veicot anketēšanu 2010.gadā.

Alūksnes novada pašvaldības administrācija sastāv no astoņām nodaļām:

1. Kanceleja;
2. Finanšu nodaļas;
3. Juridiskās nodaļas;
4. Plānošanas un attīstības nodaļas;
5. Kultūras un sporta nodaļas (ar struktūrvienību Tūrisma informācijas centrs);
6. Informācijas tehnoloģiju nodaļas;
7. Grāmatvedība;
8. Īpašumu nodaļa.

Alūksnes novada pašvaldības administrācijas – domes, darbu vada, domes priekšsēdētājs un domes priekšsēdētāja vietnieki un izpilddirektors.

Alūksnes novada pašvaldībā un tās iestādēs vidēji tiek nodarbināti 2000 nodarbinātie.

68% pašvaldības administrācijas darbiniekiem ir augstākā izglītība, 18% - maģistra grāds un 14% vidējā izglītība.

No apkopotajiem datiem, pētījumā piedalījās 73% sievietes un 27% vīrieši. Pētījumā analizētie darbinieki strādā pilnu darba laiku – 40 darba stundas nedēļā.

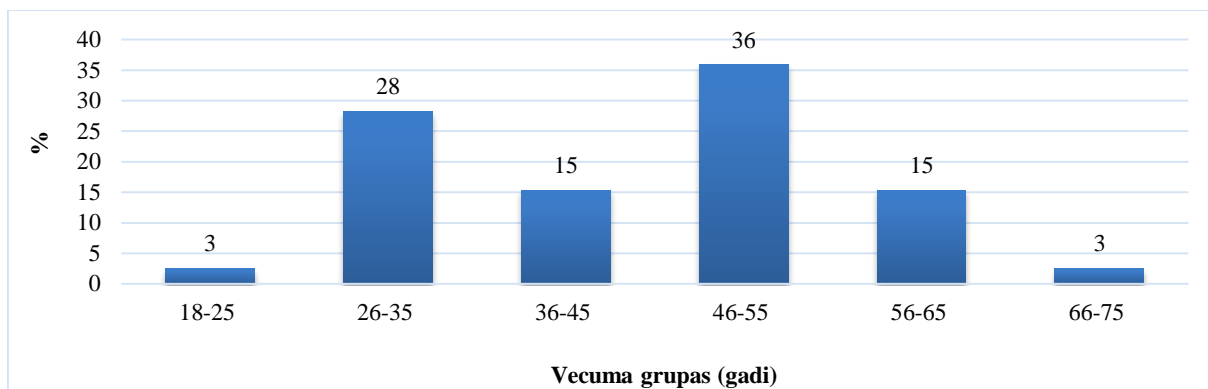
Pētījumā piedalījās respondenti vecuma grupās no 18 līdz 75 gadi. Alūksnes novada pašvaldības administrācijas darbinieku dalījums pēc vecuma grupām (izstrādāja autore, izmantojot pētījuma rezultātus) (sk. 3.1. tabula):

*3.1. tabula*

**Darbinieku skaita sadalījums atkarībā no nodarbināto vecuma grupām**

<b>Nr.</b>	<b>Vecums</b>	<b>Darbinieku skaits (n=39)</b>	<b>Procentuāls sadalījums (%)</b>
1.	18 – 25	1	3
2.	26 – 35	11	28
3.	36 – 45	6	15
4.	46 – 55	14	36
5.	56 – 65	6	15
6.	66 – 75	1	3

Alūksnes novada pašvaldībā strādājošo sadalījums (sk. 3.1. att.), pa vecuma grupām, augstākais strādājošo īpatsvars ir vecuma grupai no 46 – 55 gadi un zemākais strādājošo īpatsvars, ir vecuma grupām no 18 – 25 gadi un 66 – 75 gadi.



3.1. att. Respondentu vecuma grupu sadalījums

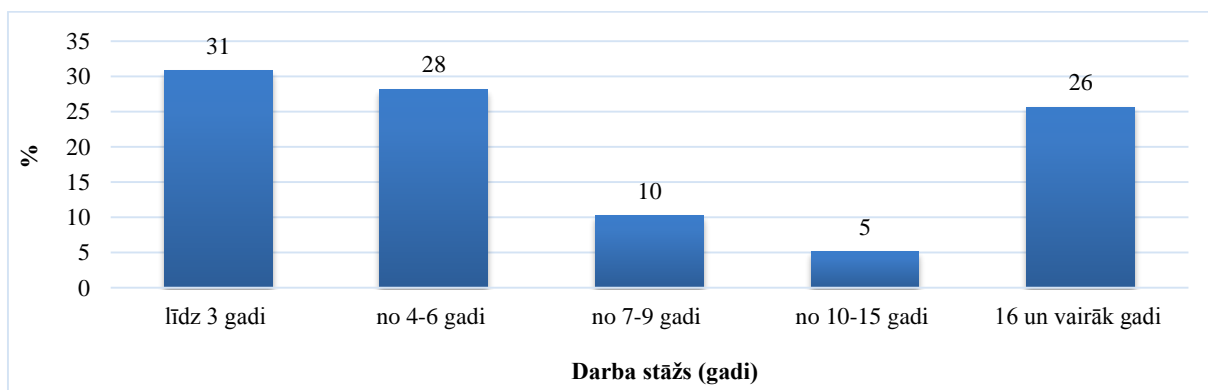
Pētījumā piedalījās respondenti ar darba stāžu organizācijā no nulle gadi līdz 16 un vairāk gadi. Alūksnes novada pašvaldības administrācijā strādājošo dalījums pēc darba stāža organizācijā (izstrādājis autore, izmantojot pētījuma rezultātus) (sk. 3.2. tabula):

3.2. tabula

Darbinieku skaita sadalījums atkarībā no darba stāža

Nr.	Darba stāžs organizācijā	Darbinieku skaits n=39	Procentuāls sadalījums (%)
1.	līdz 3 gadi	12	31
2.	no 4 – 6 gadi	11	28
3.	no 7 – 9 gadi	4	10
4.	no 10 – 15 gadi	2	5
5.	16 un vairāk gadi	10	26

Vairākumam (31%) (sk. 3.2. att.) Alūksnes novada pašvaldības administrācijas darbinieku darba stāžs līdz trīs gadiem, kam seko darbinieki ar darba stāžu no četri līdz sešiem gadiem (28 %), darbinieki ar darba stāžu sešpadsmit un vairāk gadi veido 26% īpatsvaru, četri darbinieki ar darba stāžu no septiņi gadi līdz deviņi gadi, veido 10% īpatsvaru un tikai divi darbinieki strādā organizācijā no desmit līdz piecpadsmit darba gadiem (5%).



3.2. att. Respondentu darba stāža grupu sadalījums

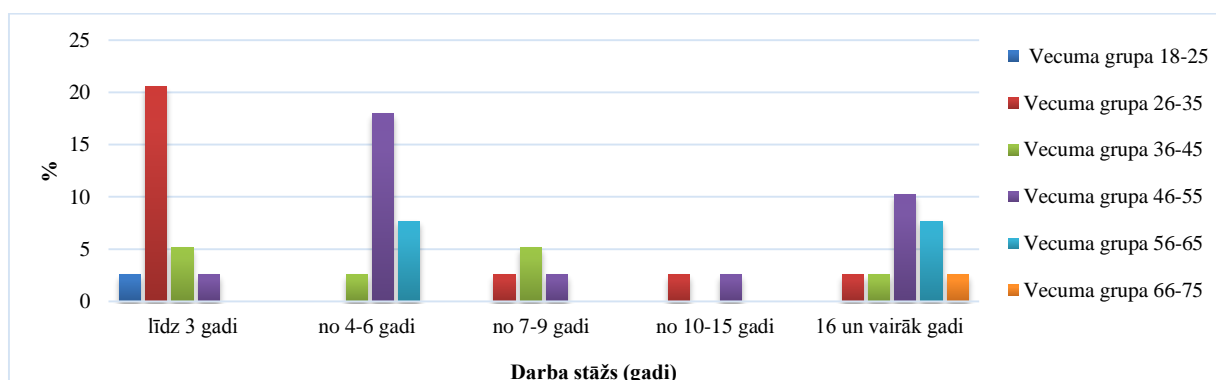
Pētījumā autore analizējusi nodarbināto vecuma un darba stāža attiecību (sk. 3.3. tabula). Lielākais strādājošo īpatsvars ir vecuma grupā 26 – 35 gadi un ar darba stāžu līdz trīs gadiem.

3.3. tabula

### Darbinieku skaita attiecība atkarībā no darba stāža un vecuma

Vecuma grupa	līdz 3 gadi		no 4 – 6 gadi		no 7 – 9 gadi		no 10 – 15 gadi		16 un vairāk gadi	
	Darbinieku skaits n=39	Procentuāls sadalījums (%)	Darbinieku skaits n=39	Procentuāls sadalījums (%)	Darbinieku skaits n=39	Procentuāls sadalījums (%)	Darbinieku skaits n=39	Procentuāls sadalījums (%)	Darbinieku skaits n=39	Procentuāls sadalījums (%)
18-25	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0
26-35	8	21	0	0	1	3	1	3	1	3
36-45	2	5	1	3	2	5	0	0	1	3
46-55	1	3	7	18	1	3	1	3	4	10
56-65	0	0	3	8	0	0	0	0	3	8
66-75	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3

Pētījuma datu analīze parādīja (sk. 3.3. att.), visaugstākā vecuma amplitūda ir nodarbināto grupai ar darba stāžu organizācijā no 16 un vairāk gadi. Ar darba stāžu līdz trīs gadiem, organizācijā visvairāk (21%) nodarbināti strādājošie vecuma grupā no 26 līdz 35 gadi. Ar darba stāžu no četri līdz seši gadi, organizācijā visvairāk (18%) nodarbināti strādājošie vecuma grupā no 46 līdz 55 gadi. Ar darba stāžu no septiņi līdz deviņi gadi, organizācijā visvairāk (5%) nodarbināti strādājošie vecuma grupā 36 līdz 45 gadi. Ar darba stāžu no desmit līdz piecpadsmit gadi, organizācijā nodarbinātas tiek divas vecuma grupas: 1. vecuma grupa 26 līdz 35 gadi (3%) un 2. vecuma grupa no 46 līdz 55 gadi (3%). Ar darba stāžu no sešpadsmit un vairāk gadi, organizācijā visvairāk (10%) nodarbināti strādājošie vecuma grupā 46 līdz 55 gadi.

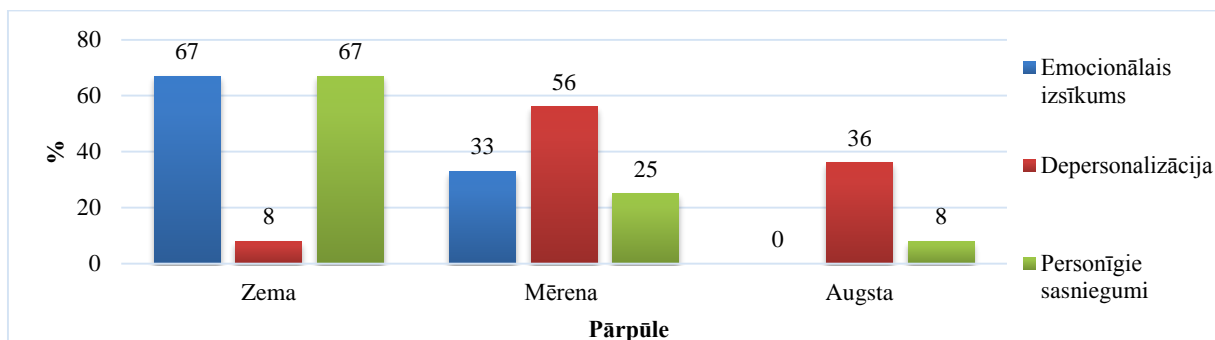


3.3. att. Nodarbināto vecuma un darba stāža grupu sadalījums

Pētījumā autore liek uzsvāru uz nodarbinātā vecumu un darba stāžu, jo tas varētu parādīt viskrasākās atšķirības starp gados jauniem un gados vecākiem, un pieredzējušajiem un mazāk pieredzējušiem darbiniekiem, viņu apmierinātībā ar darbu, izdegšanas sindroma rādītājos un darbaspējās.

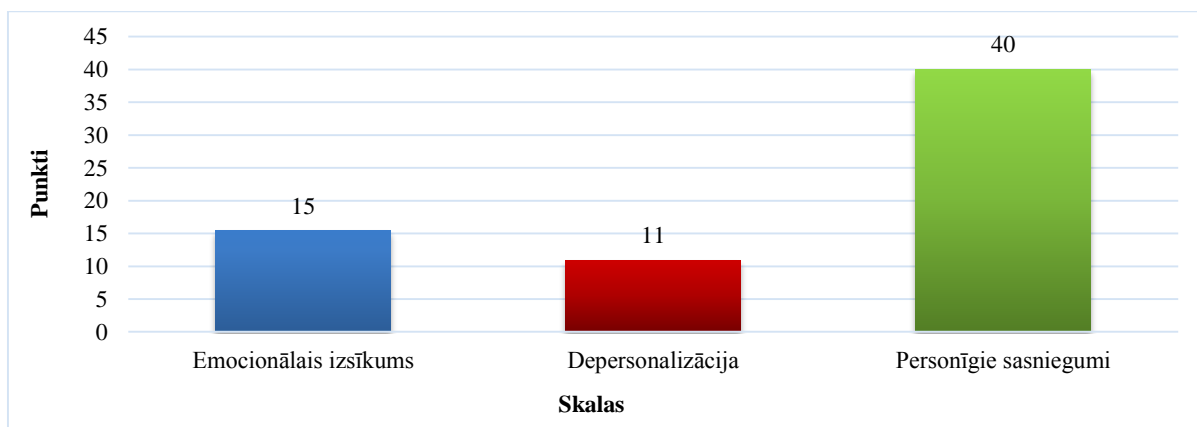
### 3.2. Respondentu izdegšanas sindroma rādītāju analīze saskaņā ar aptaujas rezultātiem

Saskaņā ar metodoloģiju, tika veikta Alūksnes novada pašvaldības administrācijā nodarbināto anketēšana, kurā tika iegūti sekojoši rādītāji (sk. 3.4. att.), emocionālā izsīkuma skalā 67% respondentu emocionālais izsīkums vērtējams kā zems, 33% nodarbināto – mērens, depersonalizācijas skalā 8% strādājošo zema pārpūle, 56% mērena un 36% augsta pārpūle un personīgie sasniegumi skalā 67% nodarbināto zema pārpūle, 25% mērena pārpūle un 8% augsta pārpūle.



3.4. att. Izdegšanas sindroma rādītāji Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem

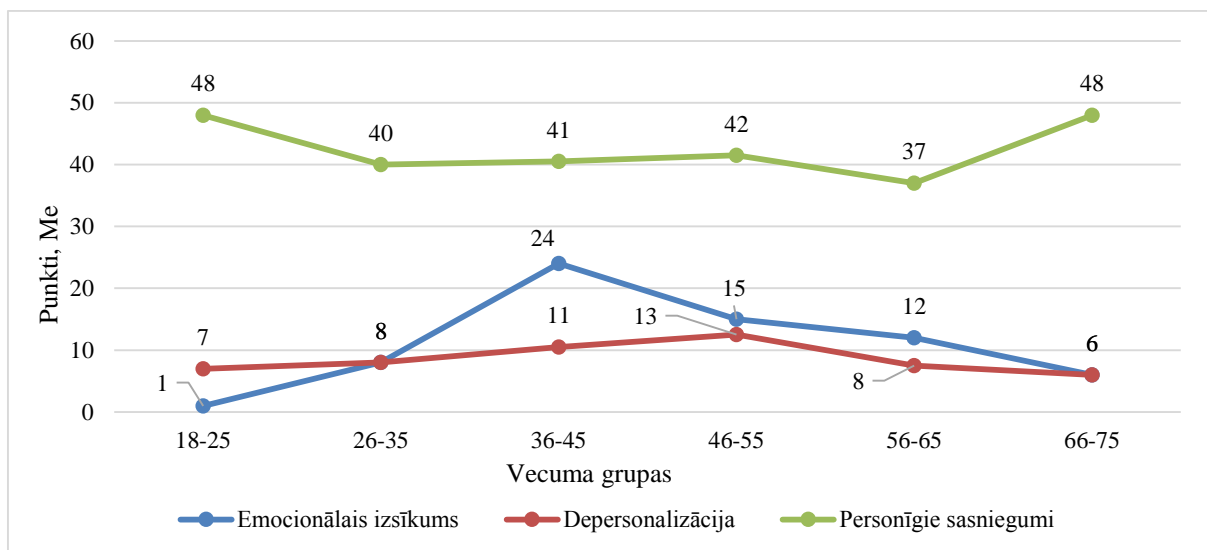
Izdegšanas sindroma aptaujas svērtie aritmētiski vidējie rādītāji parāda, Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem (sk. 3.5. att.), emocionālais izsīkums un personīgie sasniegumi, dominē kā zema līmeņa pārpūle, bet depersonalizācija dominē kā mērena pārpūle.



3.5. att. Izdegšanas sindroma svērtā aritmētiskā vidējā vērtība

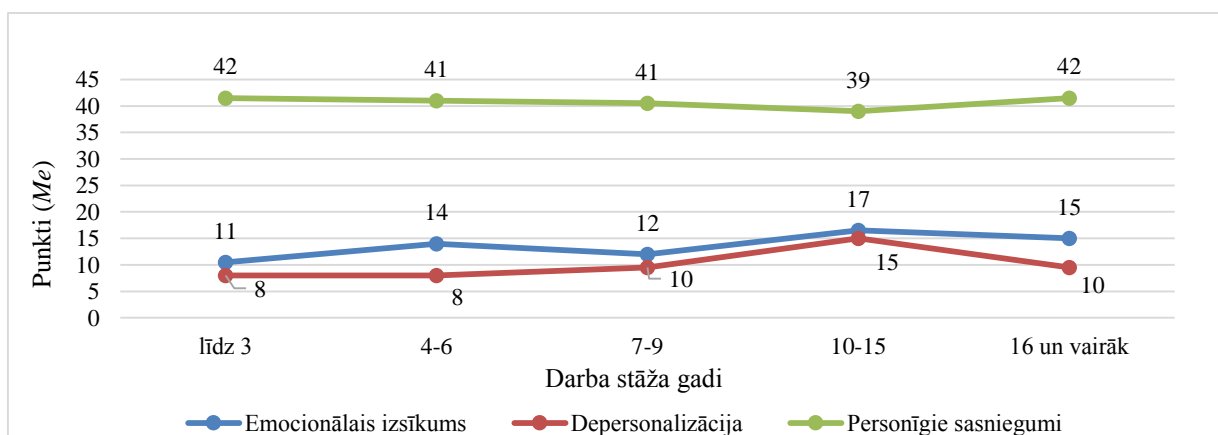
Izdegšanas sindroma aptaujas rādītāji nodarbinātajiem vecuma grupās, aprēķināti pēc mediānas, kur Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem (izstrādāja autore, izmantojot pētījuma rezultātus) (sk. 3.6. att.) vecuma grupā 36 – 45 gadi dominē **emocionālais izsīkums** dominē kā mērena pārpūle, pārējās vecuma grupās emocionālais izsīkums vērtējams kā zema līmeņa pārpūle. Apakšskalā **depersonalizācija**, vecuma grupā 46 – 55 gadi dominē augsta

līmeņa pārpūle, pārējās vecuma grupās depersonalizācija vērtējama kā mērena pārpūle. Apakšskalā **personīgie sasniegumi**, vecuma grupās no 56 - 65 gadi dominē mērena līmeņa pārpūle un vecuma grupās 18 – 55 gadi un 66 – 75 gadi dominē zema līmeņa pārpūle.



3.6. att. Izdegšanas sindroma rādītāji, nodarbināto vecuma grupās

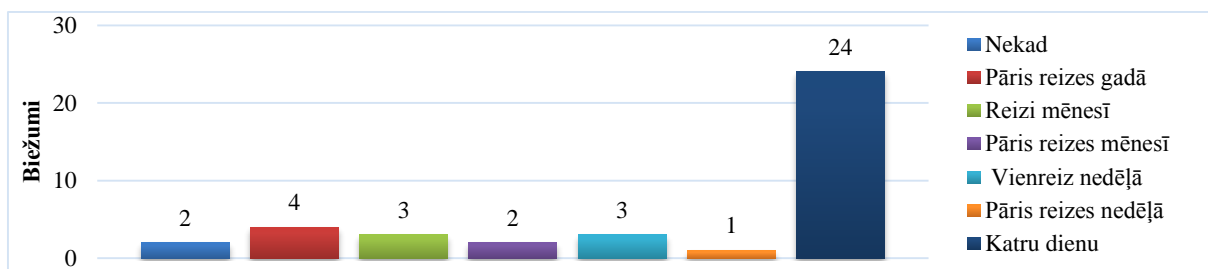
Izdegšanas sindroma aptaujas rādītāji atkarībā no darba stāža organizācijā, aprēķināti pēc mediānas, kur Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem (izstrādāja autore, izmantojot pētījuma rezultātus) (sk. 3.7. att.), visās darba stāža grupās **emocionālais izsīkums** dominē kā zema līmeņa pārpūle. Apakšskalā **depersonalizācija**, darba stāža grupā 10 – 15 gadi dominē augsta līmeņa pārpūle, pārējās darba stāža grupās depersonalizācija vērtējama kā mērena pārpūle. Apakšskalā **personīgie sasniegumi**, darba stāža grupā 10 – 15 gadi dominē mērena pārpūle, bet darba stāža grupās no nulles līdz deviņi un no 16 un vairāk gadi, izteikta zema līmeņa personīgo sasniegumu pārpūle.



3.7. att. Izdegšanas sindroma rādītāji, darba stāža grupās

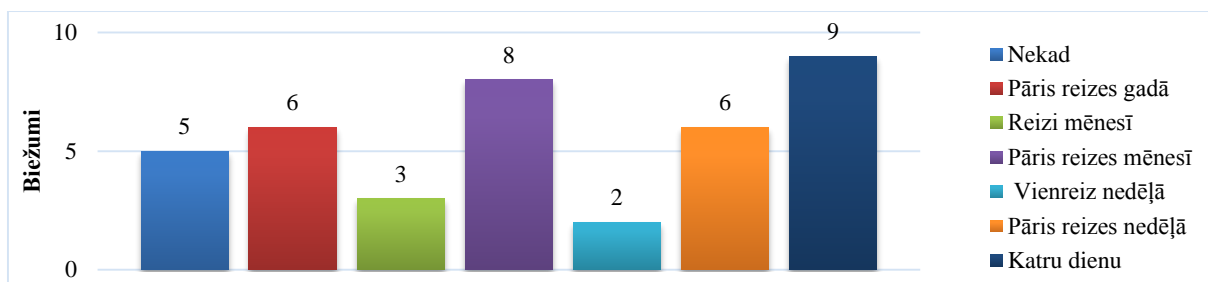
Analizējot Izdegšanas sindroma apakšskalā **emocionālais izsīkums** – rādītājus, iespējams iegūt datus, kas apliecina, ka darba pārslodzes radītais emocionālās sfēras noslogojums, rada emocionālās iztukšotības sajūtu, hronisku nogurumu, miega traucējumus un

fiziskas problēmas. 3.8. attēls parāda ka, 24 respondenti (61,5%) norāda uz patstāvīgu emocionālo piesaisti darbam. Emocionāli piesaistītam darbiniekam ir grūti būt neatkarīgam. Emocionāli no darba atkarīgi darbinieki daudz rūpējas par labu savstarpējo attiecību veidošanu kolektīvā. Emocionāli piesaistīti darbinieki ar grūtībām uzticas citiem kolektīva biedriem.



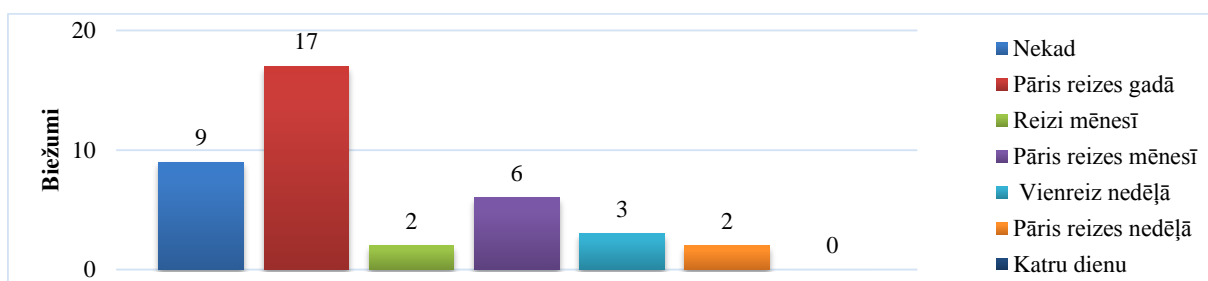
3.8. att. Jūtos emocionāli piesaistīts savam darbam, novērtējums

23% respondenti norāda (sk. 3.9. att.) ka, katru darba dienu gūst pārpūli, jo darbs ar cilvēkiem visas dienas garumā prasa lielu pārpūli. Organizācijas darbiniekiem savā darbā nākas saskarties ar daudz un dažādiem cilvēkiem, kuri var izteikt pārmetumus, vērst dusmas, un tajā pat laikā darbiniekam jā saglabā mierīga un nosvērta nostāja, tādejādi negatīvajām emocijām liekot uzkrāties.



3.9. att. Darbs ar cilvēkiem visas dienas garumā prasa lielu piepūli, novērtējums

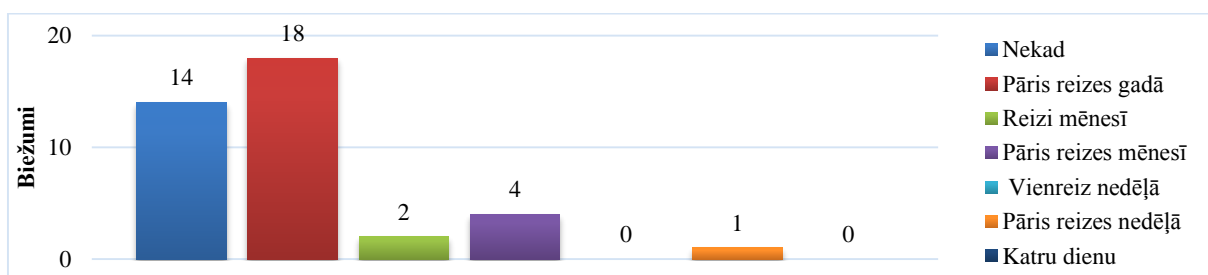
44 % respondenti pāris reizes gadā jūtas darba nomākti (sk. 3.10. att.) – darbs nav samērojams ar indivīda garīgajām un/vai fiziskajām spējām.



3.10. att. Mans darbs mani nomāc un apspiež, novērtējums

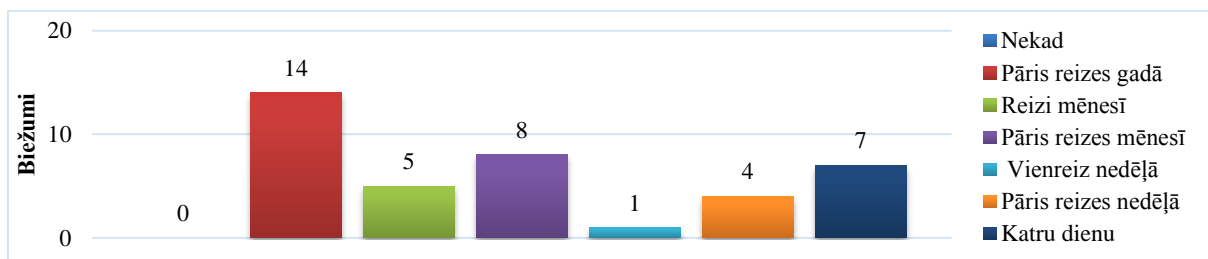
61,5 % nodarbināto pētījumā norādīja uz ciešu emocionālo piesaisti darbam un emocionālā piesaiste uzstāda augstas prasības indivīdam (sk. 3.11. att.). Un neapmierinātībai ar

savu darbu viens no pamatcēloņiem var būt nodarbinātā pārāk augstas uzstādītās prasības. 46% respondentu norāda, ka jūtas neapmierināti ar savu darbu pāris reizes gadā.



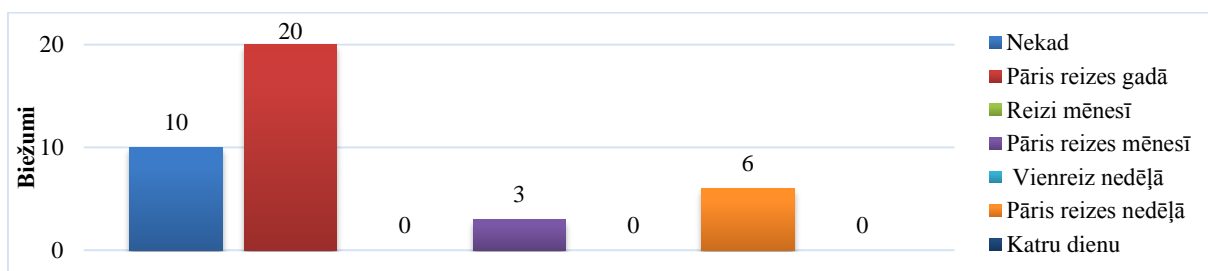
3.11. att. Es jūtos neapmierināts ar savu darbu, novērtējums

18% respondentiem, katru dienu, organisms strādā saspringti un enerģijas rezerves izsīkst (sk. 3.12. att.). Visi no respondentiem uzsver, ka strādā pārāk daudz. Ja pārslodze nav pārāk liela, to iespējams kompensēt ar situācijām, kas izraisa prieku, un tādejādi pārslodze var turpināties ilgstoši.



3.12. att. Es pārāk daudz strādāju, novērtējums

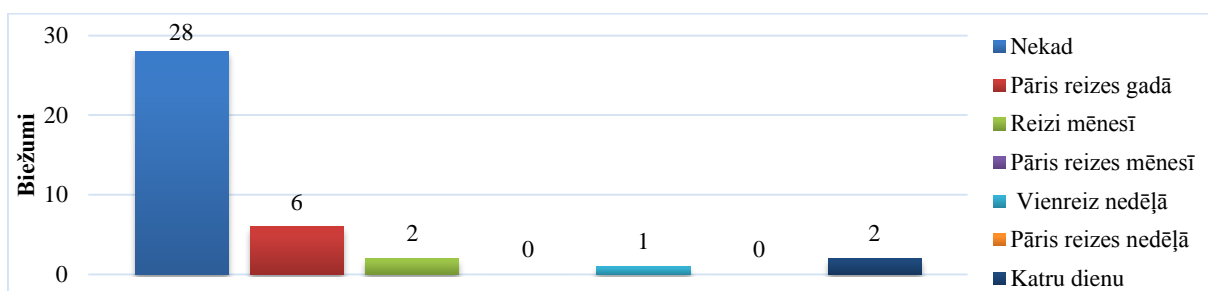
Lielākais vairums (51 %) respondentu pāris reizes gadā jūtas ka “pēdējais ķēdes posms” (sk. 3.13. att.), tas liecina par neveselīga psihoemocionālā klimata pazīmēm.



3.13. att. Jūtos kā „pēdējais ķēdes posms”, novērtējums

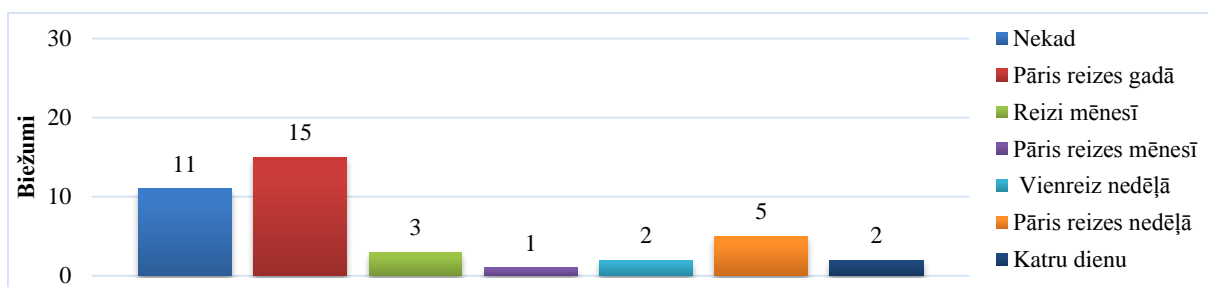
Analizējot Izdegšanas sindroma apakšskalā **depersonalizācija** (starppersonu konteksta dimensija) – rādītājus, iegūtie dati norāda uz atsvešinātība un empātija uz citiem indivīdiem – distancēta un negatīva attieksme. Pārmērīga atsvešināšanās, kas noved pie cinisma un negatīvas attieksmes pret līdzcilvēkiem, raksturīga vainas sajūta un izvairīšanās no savstarpējas komunikācijas. Lielākais vairums (72 %) respondentu izrāda interesi un nenoliedz jūtu

izpaušmes (sk. 3.14. att.), 5 % nodarbināto norāda uz patstāvīgu bezpersonisku attieksmi darbā attiecībās ar citiem organizācijas biedriem un klientiem.



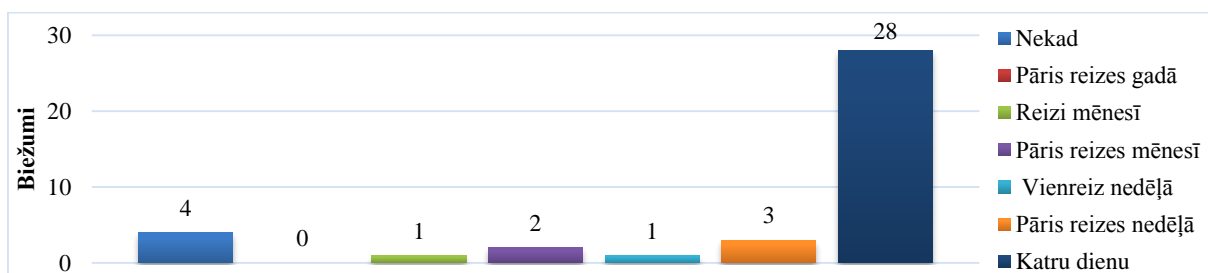
3.14. att. Pret saviem kolēģiem un klientiem, es izturos bezpersoniski, novērtējums

Miegs ir būtiska katra cilvēka veselības sastāvdaļa. Cilvēks guļot atjaunojas, gūst jaunu enerģiju un spēku, lai nākamajā dienā varētu atkal darboties. Miegs ietekmē cilvēka darba kvalitāti un dzīves labsajūtu. 28% respondentu, miega traucējumi nav aktuāli, savukārt 72% respondentu norāda uz miega traucējumiem, kas ietekmē darba kvalitāti un nodarbinātā darbspējas, 5% aptaujāto dalībnieku norāda, akūtam miega problēmām (sk. 3.15. att.).



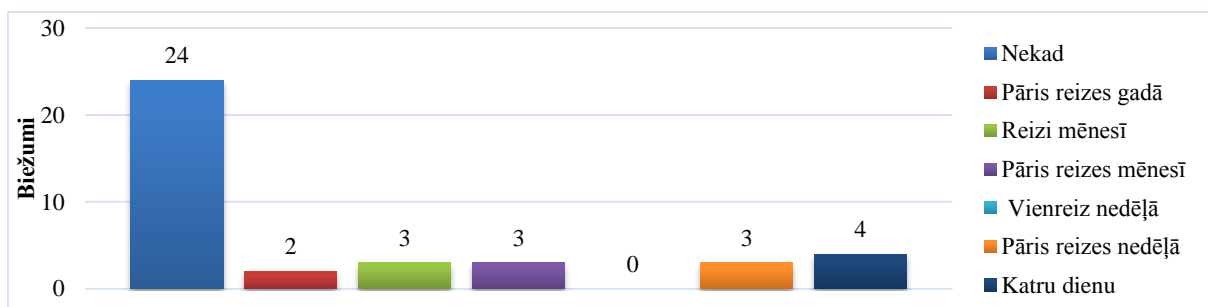
3.15. att. Miega traucējumu, novērtējums

Pacietība darbā atvieglo attiecības ar citiem organizācijā nodarbinātajiem un klientiem. Pacietība ir viens no nodarbinātā psihoemocionālās noturības rādītājiem. 28% respondentu, pacietība sagādā grūtības, savukārt 72% respondentu norāda, uz pacietības noturību visas darba dienas garumā, 10% nodarbināto norāda, ka pacietība sagādā problēmas katru dienu (sk. 3.16. att.).



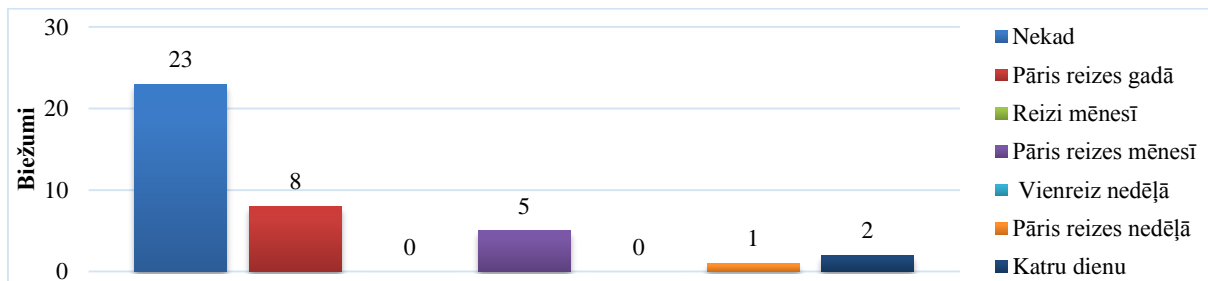
3.16. att. Esmu pacietīgs līdz pat darba dienas beigām, novērtējums

Atsvešinātība un vienaldzīgas attieksmes pozicionēšana ir viens no depersonalizācijas rādītājiem. 61,5% no aptaujātajiem respondentiem neinteresē, kas notiek ar kolēģiem un klientiem, bet 9,5 % respondentu interesē, kas notiek ar citiem organizācijas dalībniekiem un tās klientiem (sk. 3.17. att.).



3.17. att. Intereses biežuma, kas notiek ar maniem kolēģiem un klientiem, novērtējums

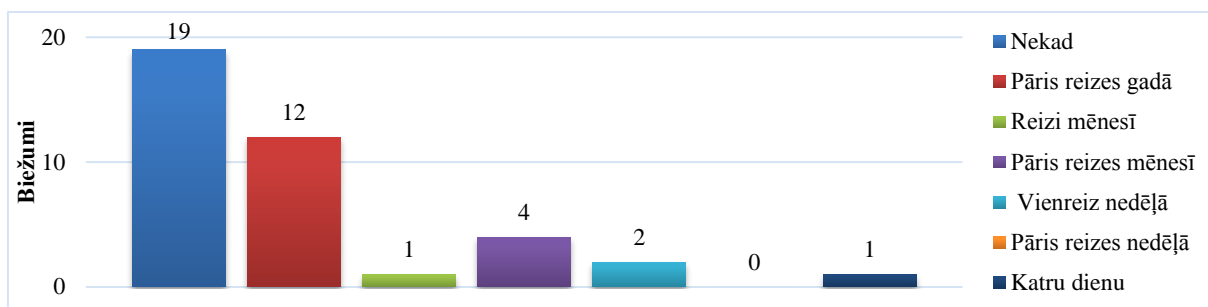
Iejūtība ir spēja iejusties citu pārdzīvojumos un domās. Iejūtības aspekts ir ne tikai svarīgs pašam nodarbinātajam, bet arī citiem organizācijas dalībniekiem un klientiem. Izrādīta vienaldzība vairo negatīvās emocijas un mazina apmierinātību ar darbu. 5% respondentu ir absolūti vienaldzīgi un neiejūtīgi pret citiem organizācijas dalībniekiem un klientiem. 59% aptaujāto dalībnieku noraida apgalvojumu par neiejūtīgumu, bet 35 % norāda ka neiejūtīgi pret kolēģiem un klientiem bijuši no pāris reizēm nedēļā līdz pāris reizēm gadā (sk. 3.18. att.).



3.18. att. Kopš es strādāju, es esmu palicis neiejūtīgāks pret kolēģiem un klientiem, novērtējums

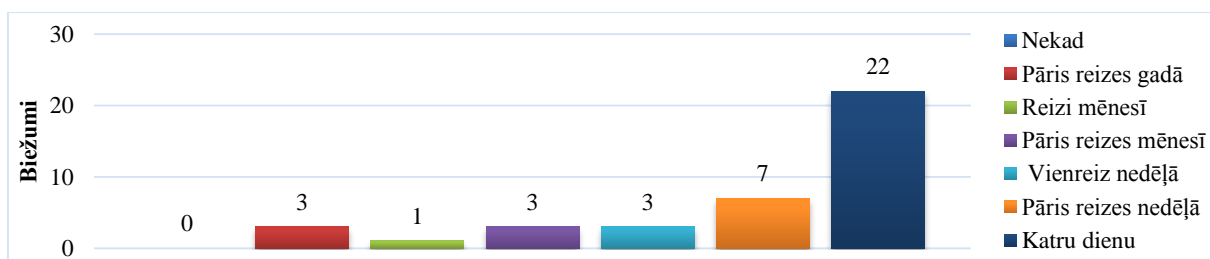
Emocijas saistītas ar daudzveidīgām un noteiktām galvas smadzeņu, veģetatīvās nervu sistēmas, skeleta muskulatūras, audu vielmaiņas, asinsrites, kā arī iekšējās sekrēcijas, elpošanas, gremošanas u.c. orgānu funkcionālā stāvokļa un reaktivitātes pārmaiņām. Šīs pārmaiņas kopumā veido īpašu organisma gatavības stāvokli, funkcionālu ievirzi, kas izpaužas specifiskā reaģēšanā uz vienu vai otru ārējās vides kairinājumu. Piem., darba prieka un pacilātības emocijas rada tādu nervu sistēmas un organisma gatavības stāvokli, kurā ikviena jauna problēma vai jauns uzdevums, kas cilvēkam izvirzās darbā vai sadzīvē, izraisa ļoti efektīvu informācijas pārstrādi, savlaicīgu lēmuma pieņemšanu un atbilstošu rīcību šīs problēmas vai uzdevuma radošai atrisināšanai, bez tam, šajā laikā cilvēks nejūt nogurumu, smadzenes un skeleta muskulatūra darbojas ar optimālu sasprindzinājumu (tonusu) un augstu

lietderības koeficientu, bet audu vielmaiņa un iekšējie orgāni stabili nodrošina smadzeņu un muskulatūras optimālus apgādi ar skābekli un enerģiju [66]. 49% respondentu uzskata, ka darbs emocijas nenotrulina. 51% aptaujāto norāda, ka darbs emocionāli notrulina no biežuma katru dienu līdz paris reizēm gadā (sk. 3.19. att.).



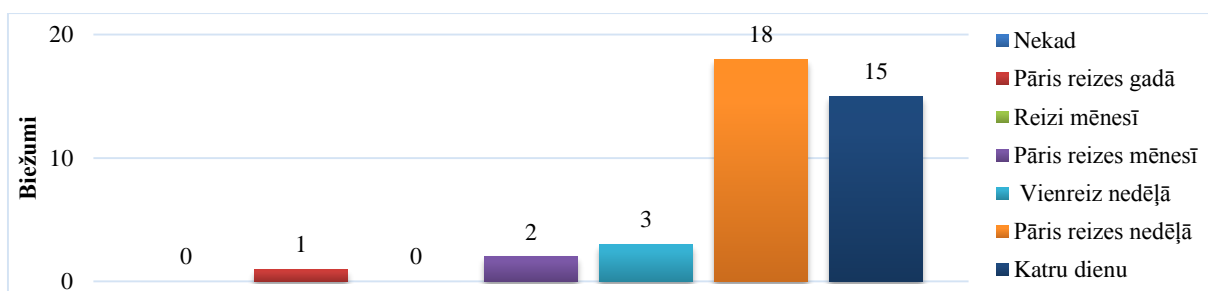
3.19. att. Es baidos, ka šis darbs mani emocionāli notrulina, novērtējums

Analizējot izdegšanas sindroma apakšskalā **personīgie sasniegumi** – rādītājus, iespējams iegūt datus kas norāda uz darba kompetences izjūtu pazemināšanos un neapmierinātību ar sevi, iespēju ierobežotības apziņas un negatīvas sevis uztveršanas no profesionālā viedokļa. Zemi punktu vērtējumi, liecina par personīgo sasniegumu samazināšanos un līdzcilvēku attieksmes maiņu attiecība uz šī indivīda prasmēm. 56% respondentu uzskata, ka katru dienu, darbā paveic nozīmīgas un vērtīgas lietas. Attiecīgi 18% nodarbināto uzskata, ka vērtīgas lietas paveic tikai pāris reizes nedēļā, bet 26% aptaujāto apgalvo, ka vērtīgas lietas darbā paveic no vienas reizes nedēļā līdz pāris reizēm gadā (sk. 3.20. att.).



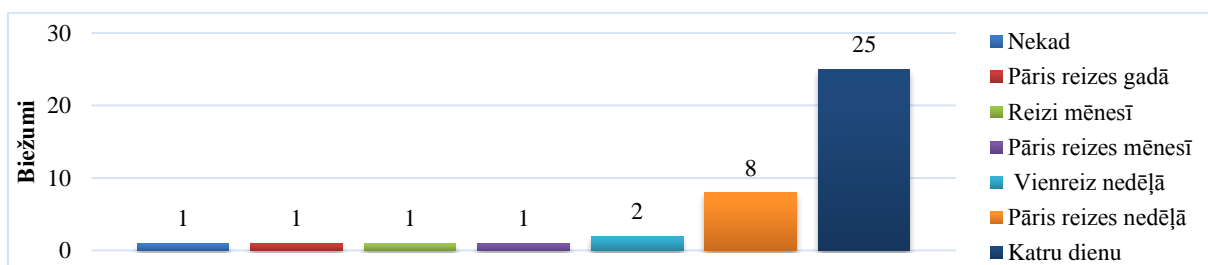
3.20. att. Šajā darbā es paveicu daudzas vērtīgas lietas, novērtējums

Enerģiju mēdz iedalīt – garīgā, mentālā, emocionālā un fiziskā. Enerģija ir cilvēka darbības pamatā. Strādājot ar augstu atdevi un enerģijas patēriņu, nodarbinātais zaudē enerģijas rezerves un jūtas iztukšots gan emocionāli, gan fiziski. 38% nodarbināto ir enerģisku katru dienu. Lielākais vairums (46%) aptaujāto, norāda, ka enerģiski jūtas tikai pāris reizes nedēļā. 77% aptaujāto, enerģijas pilni ir tikai 53 reizes gadā, kas ir nepilni 15% no visām kalendārā gada dienām (sk. 3.21. att.).



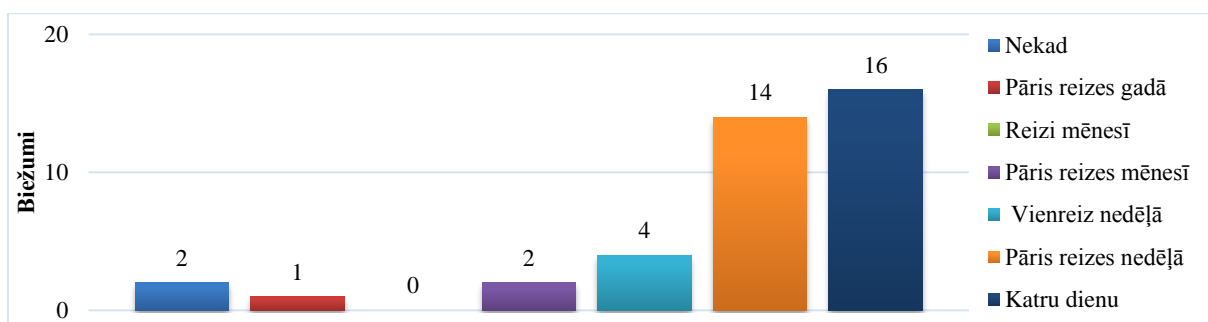
3.21. att. Es jūtos pilns/-a enerģijas, novērtējums

Nodarbinātā ikdienā, saprota attieksme nepieciešama psihoemocionālā atbalsta sniegšanai un konstruktīva dialoga veidošanai. 64% nodarbināto katru dienu ir saprotoši pret klientiem un kolēģiem. 21% norāda, ka tikai pāris reizes nedēļā ir saprotoši attiecībās ar klientiem un kolēģiem. Nepilni 3% nodarbināto norāda, nekad nav sapratuši kā jūtas kolēģi un klienti (sk. 3.22. att.).



3.22. att. Es saprotu kā jūtas mani kolēģi un klienti, novērtējums

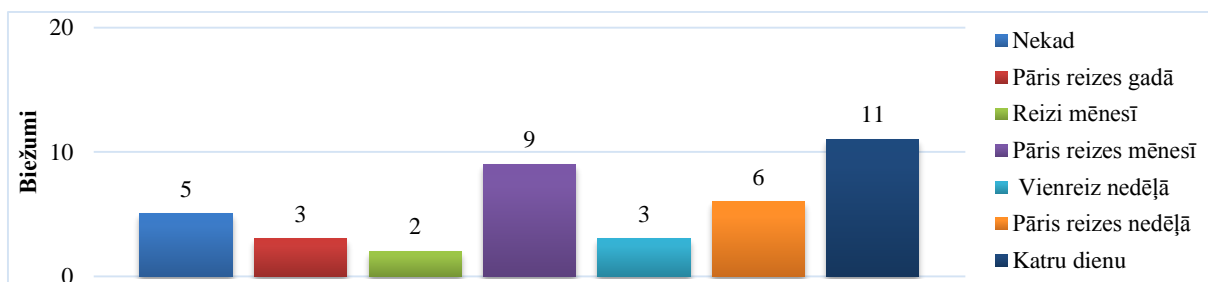
Atbalsts un interese par kolēģu un klientu ir viens no faktoriem, kas norāda, cik nodarbinātais ir sociāli aktīvs. 41% aptaujāto, katru dienu, seko kolēģu un klientu problēmām. 36% aptaujāto, interesējas un seko kolēģu un klientu problēmām pāris reizes nedēļā. 5% nodarbināto norādīja, ka nekad neinteresējas par kolēģu un klientu problēmām (sk. 3.23. att.).



3.23. att. Sekoju līdz kolēģu un klientu problēmām, novērtējums

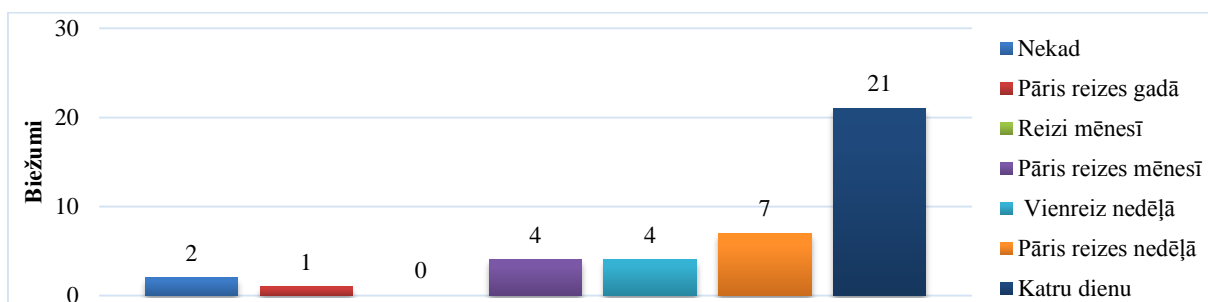
Emocionālas problēmas bieži var tikt saistītas ar emocionālo mehānismu reaģēšanas izpratni, kas balstītas uz stereotipiskām reakcijām, ar kurām iespējams saskarties, izjūtām atkārtojoties līdzīgās situācijās. Emocionālo noturību nosaka arī indivīda temperaments. Saskaņā ar Hansa Aizeka teoriju, indivīda temperamentu nosaka, introversija un ekstraversija, un, emocionālā noturība. Saskaņā ar Karla Gustava Junga teoriju, pie ekstravertiem cilvēkiem

pieder temperamenta tips – holerīki, šī tipa cilvēki ir ar paaugstinātu uzbudināmību, kas pārējiem varētu būt paaugstināts stressors darbā. 13% aptaujāto norāda, ka emocionālā noturība, sagādā grūtības katru dienu. 28% respondentu norāda, ka viegli tiek galā ar emocionālajām grūtībām katru dienu (sk. 3.24. att.).



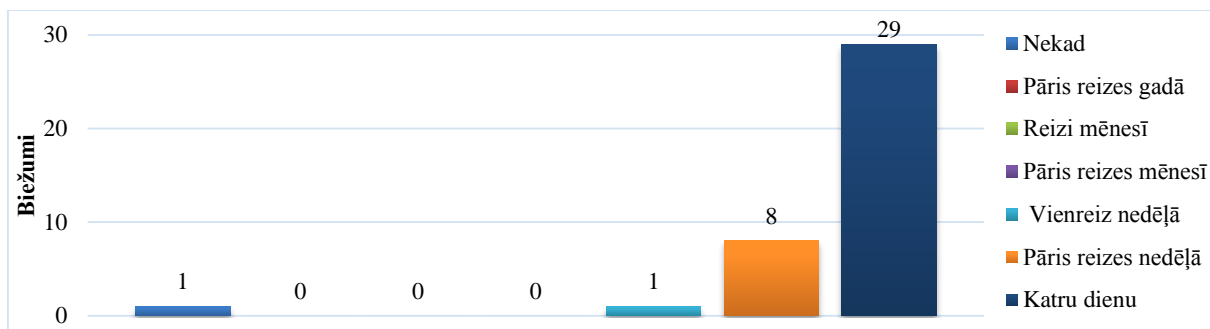
3.24. att. Viegli uztveru emocionālas problēmas, novērtējums

Darbs optimālās devās ir veselīgs un pozitīvi ietekmē cilvēka garīgo un fizisko stāvokli, tas veicina sociālos sakarus un atstāj iespaidu uz nodarbināta darbaspējām. Individīda mentālajām un fiziskajām spējām piemērots darbs ir 54% respondentu, jo tie darbu spēj uztvert pozitīvi katru dienu. 18% nodarbināto norāda, veiktais darbs pozitīvu ietekmi atstāj tikai pāris reizes nedēļā. 5% aptaujāto atzīmē, ka ar savu darbu pozitīvi neietekmē līdzcilvēkus (sk. 3.25. att.).



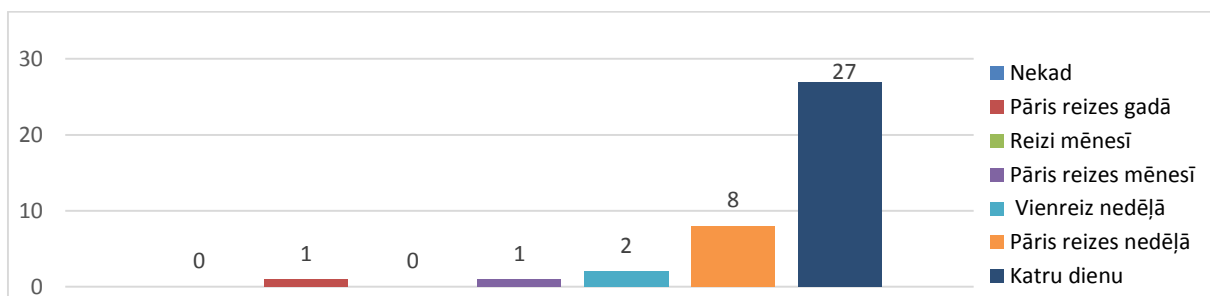
3.25. att. Ar savu darbu pozitīvi ietekmēju līdzcilvēkus, novērtējums

Par veselīgu psihoemocionālo klimatu kolektīvā liecina sociālais kontakts ar kolēģiem un klientiem. Sociālā kontakta veidošanos var ietekmēt daudz un dažādi faktori, piemēram, reliģiskie uzskati, kultūru atšķirības, vecuma un dzimuma starpība, temperaments. Visbiežāk dzīvespriecīgiem cilvēkiem nav problēmu veidot sociālo dialogu ar citiem līdzcilvēkiem. Lielākais vairums (74%) nodarbināto, patstāvīgi un viegli spēj atrast kopēju valodu ar kolēģiem un klientiem. 21% nodarbināto norāda, ka pāris reizes nedēļā spēj atrast un viegli veidot sociālo dialogu ar līdzcilvēkiem. 3% norāda, ka tikai vienu reizi nedēļā izdodas viegli rast kopīgu valodu ar kolēģiem un klientiem. Kā arī 3% norāda, ka nespēj atrast kopēju valodu ar kolēģiem un klientiem (sk. 3.26. att.).



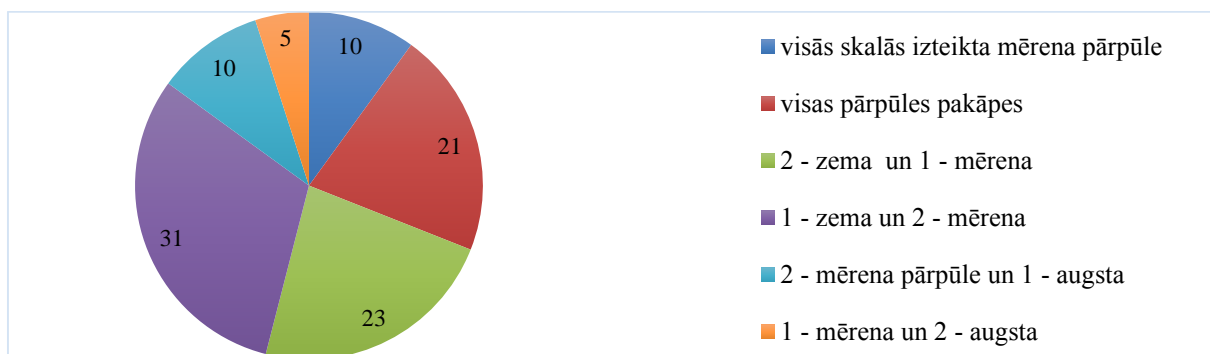
3.26. att. Viegli spēju atrast kopēju valodu ar kolēģiem un klientiem, novērtējums

Nepiespiesta un brīva atmosfēra darbā, ļauj izpausties katra indivīda talantiem un spējām. 69% nodarbināto darba vietā, katru dienu, jūtas brīvi, tie var radoši strādāt un attīstīt savas prasmes un iemaņas. 21% aptaujāto norāda, ka brīvi un nepiespiesti ar kolēģiem un klientiem var strādāt pāris reizes nedēļā. 5% respondentu norāda, ka 80% no darba dienām strādā piespiestā un nebrīvā atmosfērā (sk. 3.27. att.).



3.27. att. Jūtos nepiespiests un brīvi, strādājot ar kolēģiem un klientiem, novērtējums

No pētījuma datiem iegūts (sk. 3.28. att.), 10% respondentu visās skalās ir mērena pārpūle, 21% vērojamas visas pārpūles pakāpes, 23% nodarbināto divās apakšskalās ir zema līmeņa pārpūle, bet vienā mērena pārpūle, visvairāk (31%) strādājošo vienā apakšskalā vērojama viena zema līmeņa pārpūle, bet divās mērena pārpūle, 10% aptaujāto divās apakšskalās ir mērena pārpūle un vienā apakšskalā augsta līmeņa pārpūle un 5% nodarbināto, vienā apakšskalā ir mērena pārpūle un divās – augsta pārpūle.



3.28. att. Pārpūles variācijas (%)

### 3.3. Respondentu apmierinātība ar darbu rādītāju analīze saskaņā ar aptaujas rezultātiem

Saskaņā ar metodoloģiju, tika veikta Alūksnes novada pašvaldības administrācijā nodarbināto anketēšana, kurā tika iegūti sekojoši rādītāji:

Analizējot, jautājumu bloku par faktoriem, kas padara nodarbinātā darbu patīkamu, autore ieguva sekojošus rādītājus (sk. 3.4. tabula):

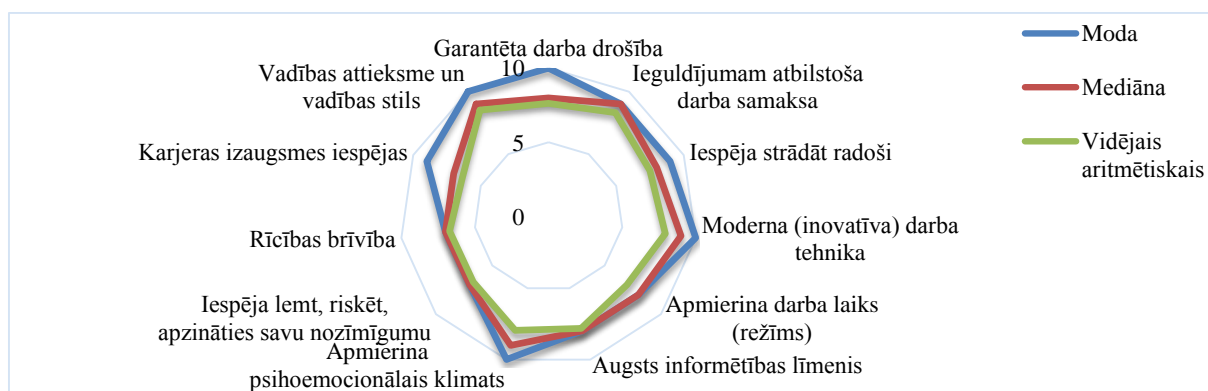
3.4. tabula

Apmierinātība ar darbu argumentu statistiskie rādītāji

Nr.p.k.	Argumenti, kas padara nodarbinātā darbu patīkamu	statiskie rādītāji, punkti			
		Moda <i>Mo</i>	Mediāna <i>Me</i>	Amplitūda <i>Rv = xmax - xmin</i>	Aritmētiski vidējais $\bar{x}$
1.	Garantēta darba drošība	10	8	8	7,6
2.	Ieguldījumam atbilstoša darba samaksa	9	9	6	8,3
3.	Iespēja strādāt radoši	9	8	9	7,5
4.	Moderna (inovatīva) darba tehnika	10	9	8	7,9
5.	Apmierina darba laiks (režīms)	8	8	9	7,0
6.	Augsts informētības līmenis	8	8	7	7,8
7.	Apmierina psihoemocionālais klimats	10	9	9	7,9
8.	Iespēja lemt, riskēt, apzināties savu nozīmīgumu	7	7	9	6,7
9.	Rīcības brīvība	7	7	9	6,7
10.	Karjeras izaugsmes iespējas	9	7	9	6,4
11.	Vadības attieksme un vadības stils	10	9	5	8,5
KOPĀ:		10	8	4	7,5

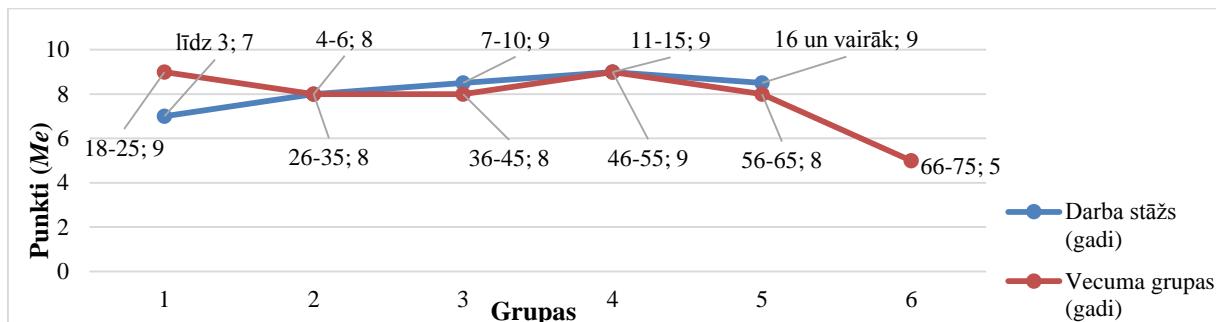
Pētāmās kopas vienību sadalījuma raksturs, norāda uz izteiktu negatīvu asimetriju, kur  $\bar{x} < Me < Mo$ .

Patīkama darba aspekti (sk. 3.29. att.), aprēķinot ar modas un mediānas palīdzību atbilst vērtībām no 7 – 10. Vērtības skala no 7 – 10 norāda uz patīkamiem darba apstākļiem. Aritmētiski vidējā vērtība ir 7,5. Variācijas apjoms ir 4 (četri), kas liecina par augstu nevienprātību starp respondentiem. Jautājumos par rīcības brīvību un karjeras izaugsmes iespējām, apgalvojumi tiek vērtēti kā apmierinoši.



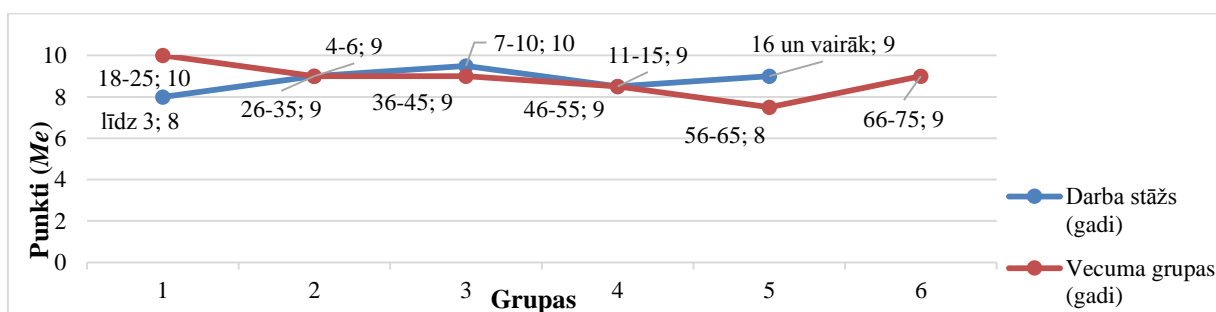
3.29. att. Faktori, kas ietekmē apmierinātību ar darbu novērtējums

Respondenti, vecuma grupā 66 – 75 gadi, 3% no aptaujātajiem respondentiem darba drošību vērtē apmierinoši, vecuma grupās līdz 65 gadi, respondenti darba vietas drošību vērtē kā labu. Vērtējot respondentus no darba stāža viedokļa, visās grupās, darba drošība tiek vērtēta ar vērtējumiem no 7 – 9 punkti. Pieaugot darba stāžam, vērojama vērtējuma progresija (sk. 3.30. att.).



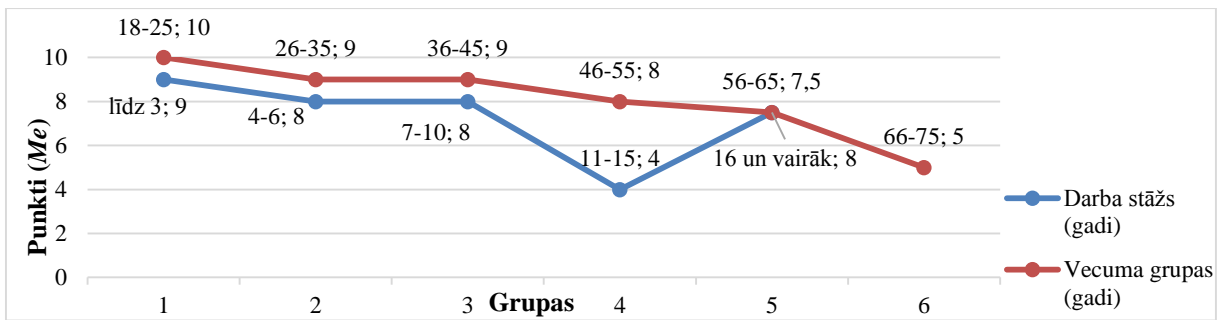
3.30. att. Darba drošības vērtējums

Respondentiem, visās (100%) vecuma grupās dominē vienprātība par darba samaksas atbilstošu novērtējumu (sk. 3.31. att.). Vērtējot respondentus no darba stāža viedokļa, visās grupās, darba samaksa tiek vērtēta ar vērtējumiem no 8 – 10 punkti, kas atbilst labam darba samaksas novērtējumam.



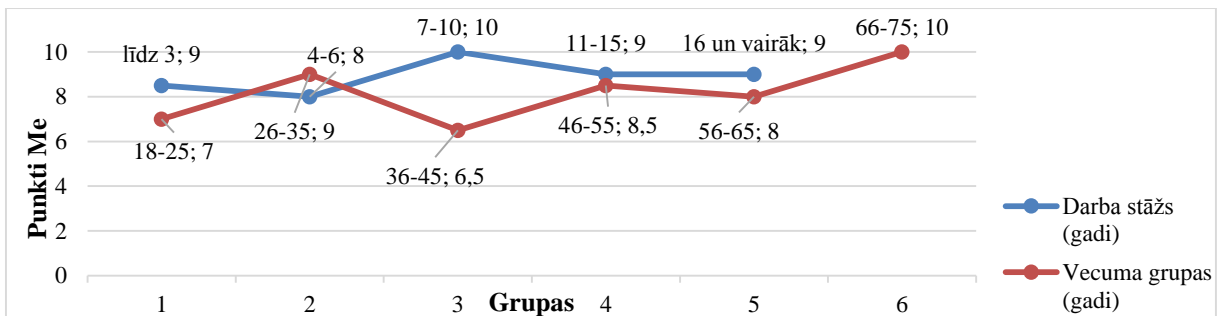
3.31. att. Saņemtās darba samaksas novērtējums

Jautājumā par iespēju strādāt radoši (sk. 3.32. att.), respondenti vecuma grupās, izsaka vērtējumus no 5 – 10 punkti. Līkne parāda pieaugot nodarbinātā vecumam, iespējas strādāt radoši, vērtējums samazinās. Vecuma grupai 8 – 25 gadi, iespēja strādāt radoši, tiek novērtēta ar maksimālo punktu skaitu 10, vecuma grupām 26 – 35 gadi un 36 – 45 gadi, iespēja strādāt radoši, tiek novērtēta ar vērtējumu deviņi, viszemākais vērtējums (pieci punkti) ir vecuma grupā 66 – 75 gadi, respondenti šajā vecuma grupā, iespēju strādāt radoši novērtē, kā apmierinošu. Analizējot no darba stāža viedokļa, 95 % respondentu, radošumu darbā vērtē atzinīgi, 5% (darba stāžs 11 – 15 gadi) respondentu, radošumu darbā vērtē apmierinoši. Pieaugot darba stāžam, samazinās radošuma izpausmes novērtējums.



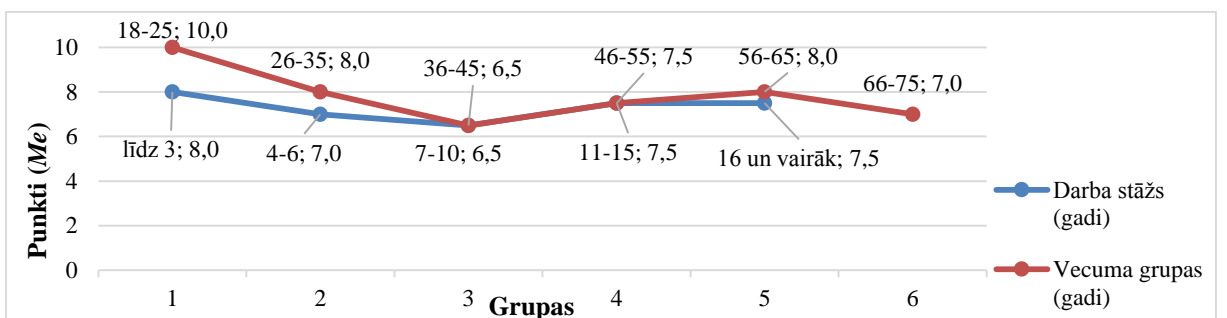
3.32. att. Iespējas strādāt radoši, novērtējums

Jautājumā par iespēju strādāt ar modernu un inovatīvu darba aprīkojumu (sk. 3.33. att.), respondenti vecuma grupās, izsaka vērtējumus no 6,5 – 10 punkti, kas atbilst pozitīvam un apmierinošam vērtējumam. Vecuma grupā 36 – 45 gadi, t.s. 15%, iespēja strādāt ar modernu darba aprīkojumu tiek vērtēta kā apmierinoša. Analizējot no darba stāža viedokļa, 100% respondentu iespēju strādāt ar modernu darba tehniku vērtē no 8 – 10 punkti.



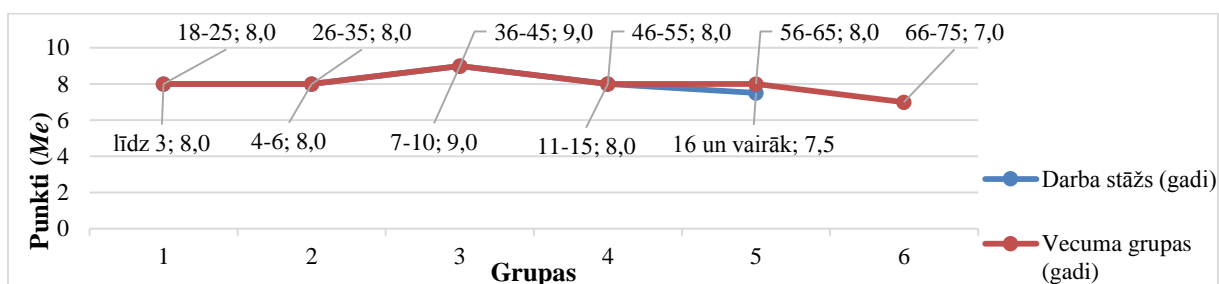
3.33. att. Iespēja strādāt ar modernu tehniku novērtējums

Jautājumā par apmierinātību ar darba laika režīmu (sk. 3.34. att.), nodarbinātie vecuma grupā 36 – 45 gadi (36%) un nodarbinātie ar darba stāžu 7 – 10 gadi (10%), darba laika režīmu vērtē apmierinoši. 64% respondentiem, vecuma grupās 18 – 25 gadi, 26 – 35 gadi, 46 – 55 gadi, 56 – 65 gadi un 66 – 75 gadi, darba laika režīms tiek vērtēts kā labs. 90% respondentu, darba stāža grupās līdz 3 gadi, 4 – 6 gadi, 11 – 15 gadi un 16 un vairāk gadi, darba laika režīms tiek vērtēts kā labs.



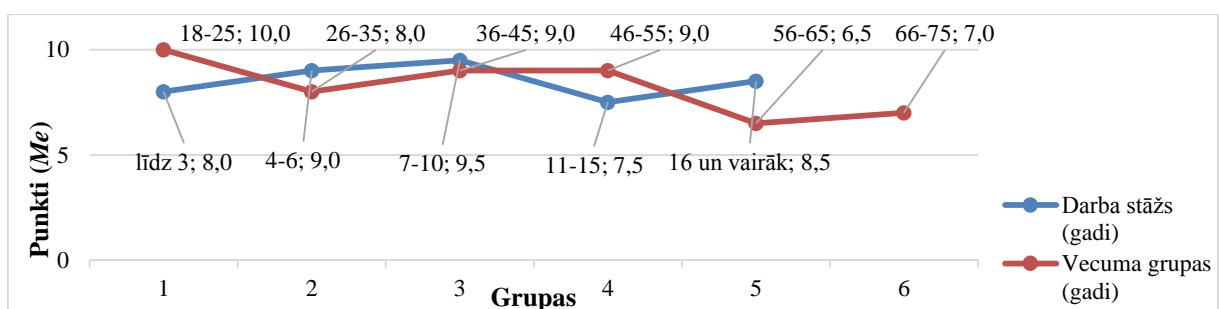
3.34. att. Darba laika režīma novērtējums

Jautājumā par informācijas aprites novērtējumu (sk. 3.35. att.), 100 % respondentu, informētību vērtē kā labu, nosakot vērtējumus robežās no 7 – 9 punkti.



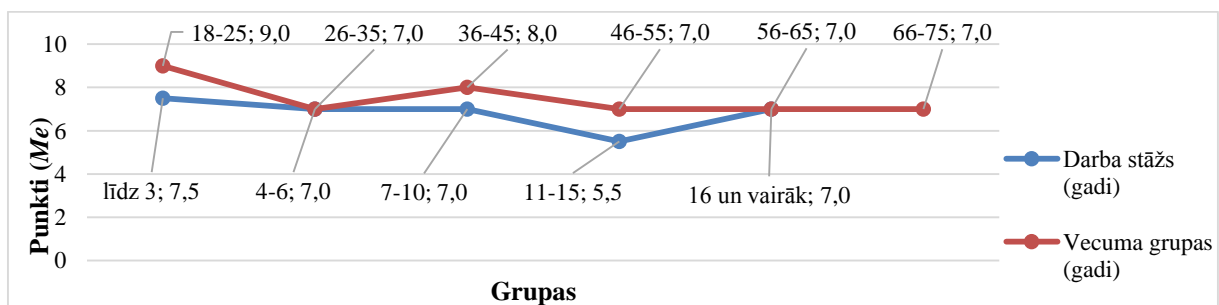
3.35. att. Informētības novērtējums

Jautājumā par psihoemocionālo klimatu (sk. 3.36. att.), 100% nodarbinātie, darba stāža grupās, psihoemocionālo klimatu vērtē kā labu, vērtējumus nosakot no 7,5 – 9,5 punkti. Analizējot datus nodarbināto vecuma grupās, nodarbinātie vecuma grupā 56 – 65 gadi, tas ir 15% no aptaujas dalībniekiem, norāda uz apmierinošu psihoemocionālo klimatu organizācijā. Vecuma grupas 18 – 25 gadi, 26 – 35 gadi, 36 – 45 gadi, 46 – 55 gadi un 66 – 75 gadi, psihoemocionālais klimats tiek vērtēts kā labs.



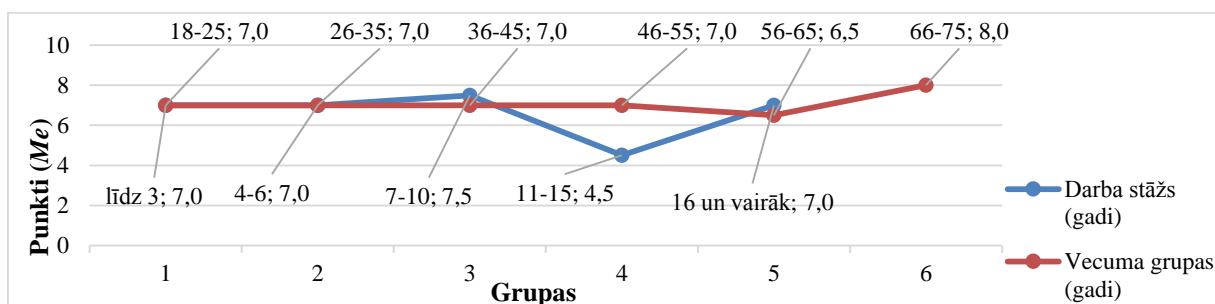
3.36. att. Psihoemocionālā klimata novērtējums

Jautājumā par patstāvīgu lēmumu pieņemšanu (sk. 3.37. att.), 100% nodarbinātie, vecuma grupās, patstāvīgu lēmumu pieņemšanu vērtē kā labu, vērtējumus nosakot no 7,0 – 9,0 punkti. Analizējot datus nodarbināto darba stāža grupās, 5% respondentu patstāvīgu lēmumu pieņemšanu vērtē kā apmierinošu. Vērtējumu, apmierinoši, izteikuši strādājošie darba stāža grupā 11 – 15 gadi.



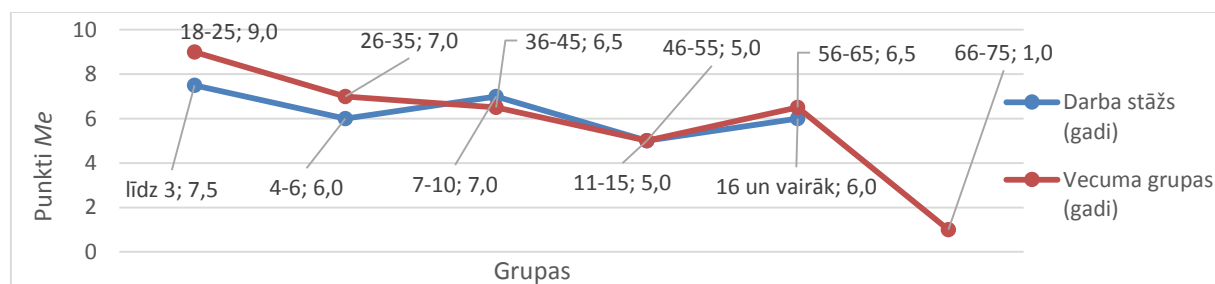
3.37. att. Patstāvīga lēmumu pieņemšana novērtējums

Jautājumā par rīcības brīvību (sk. 3.38. att.), vecuma grupu starpā valda vienprātība, vērtējumi respondentu vecuma grupās atbilst 6,5 – 8,0 punktiem. Nodarbināto vecuma grupā 56 – 65 gadi, tas ir 15% no aptaujas dalībniekiem, rīcības brīvību vērtē – apmierinoši. Vecuma grupās 18 – 25 gadi, 26 – 35 gadi, 36- 45 gadi, 46 – 55 gadi un 66 – 75 gadi, rīcības brīvību vērtē kā labu. Analizējot datus darba stāža grupās, vērtējumi atbilst 4,5 – 7,0 punktiem. Darba stāža grupā 11 – 15 gadi, nodarbinātie, rīcības brīvību vērtē kā apmierinošu, vērtējums atbilst 4,5 punktiem. Darba stāža grupās 95% respondentu, rīcības brīvību vērtē kā labu.



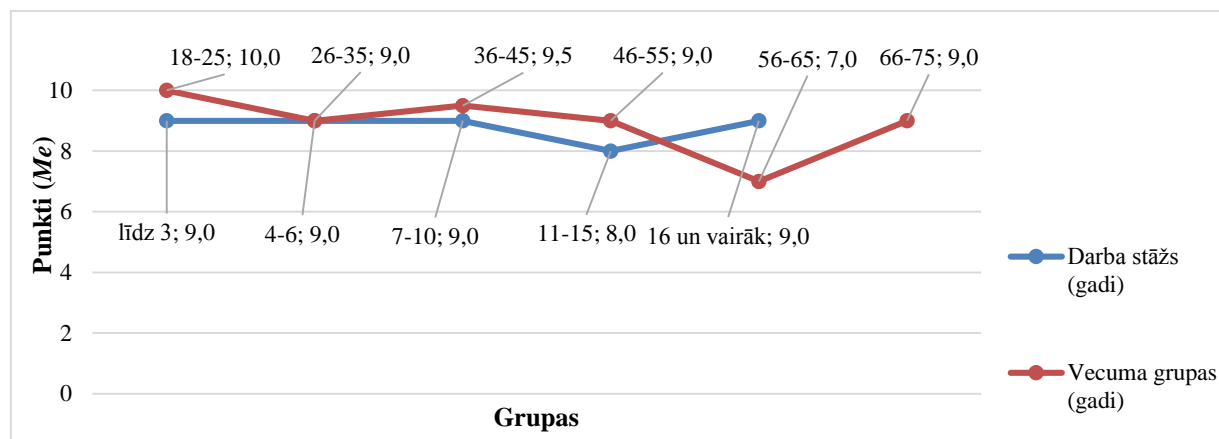
3.38. att. Rīcības brīvība novērtējums

Jautājumā par karjeras izaugsmes iespēju novērtējumu (sk. 3.39. att.) redzams, respondenti tendēti karjeras izaugsmes iespējas vērtēt regresējoši. Abās grupās, pieaugot darba stāžam, pieaugot nodarbinātā vecumam, karjeras izaugsmes iespējas novērtējums samazinās. Analizējot datus darba stāža grupās vērtējumi atbilst 1,0 – 9,0 punktiem. Darba stāža grupā, karjeras izaugsme kā neapmierinoša tiek vērtēta 3% gadījumos, kā apmierinoša 66% gadījumos un laba 31% gadījumos. Vecuma grupās 18 – 25 gadi, 26 – 35 gadi, karjeras izaugsme tiek vērtēta ka laba. Vecuma grupās 36 – 45 gadi, 46 – 55 gadi un 56 – 65 gadi, karjeras izaugsmes iespējas tiek vērtētas kā apmierinošas. Vecuma grupā 66 – 75 gadi, karjeras izaugsme tiek vērtēta kā neapmierinoša. Analizējot datus darba stāža grupās, 59% nodarbināto, atzīst, karjeras izaugsmes iespējas ir apmierinošas un 41% karjeras izaugsmes iespējas vērtē kā labas. Darba stāža grupā līdz trīs gadiem, 7 – 10 gadi, nodarbinātie karjeras izaugsmes iespējas vērtē kā labas, bet nodarbinātie darba stāža grupās 4 – 6 gadi, 11 – 15 gadi un 16 un vairāk gadi, karjeras izaugsmes vērtē apmierinoši.



3.39. att. Karjeras izaugsmes novērtējums

Jautājumā par vadības attieksmi un vadības stilu (sk. 3.40. att.), 100 % respondentu, darba stāža grupās un 100% nodarbināto vecuma grupās, vadības attieksmi un vadības stilu vērtē kā labu. Zemākais punktu vērtējums ir darba stāža grupā 11 – 15 gadi.



3.40. att. Vadības attieksmes un vadības stila novērtējums

Ģimenes locekļu atbalsts un attieksme par organizāciju, kurā strādā tuvs cilvēks ir nozīmīgs faktors, kas ietekmē indivīda labsajūtu darbā. Saskaņā ar aptaujas datiem (sk. 3.5. tabula), 59% respondentu, ģimenes locekļi pozitīvi vērtē organizāciju, 3% respondentu, ģimenes locekļi organizāciju kopumā vērtē negatīvi un 38%, attieksme ir neitrāla. Vērtējot no vecuma grupu sadalījuma, vecuma grupā 18 – 25 gadiem, 100% strādājošie saņem atbalstu no ģimenes locekļiem, vecuma grupā 26 – 35 gadi, 73% strādājošie saņem atbalstu no ģimenes locekļiem un 23% strādājošie saņem neitrālu ģimenes locekļu attieksmi, vecuma grupā 36 – 45 gadi, 33 % strādājošie saņem atbalstu no ģimenes locekļiem un 67% strādājošie saņem neitrālu ģimenes locekļu attieksmi, vecuma grupā 46 – 55 gadi, 50 % strādājošie saņem atbalstu no ģimenes locekļiem, 7% strādājošie saņem negatīvu attieksmi un 43% strādājošie saņem neitrālu ģimenes locekļu attieksmi, vecuma grupā 56 – 65 gadi, 83% strādājošie saņem atbalstu no ģimenes locekļiem un 17% strādājošie saņem neitrālu ģimenes locekļu attieksmi, bet vecuma grupā 66 – 75 gadi, 100% strādājošie saņem neitrālu ģimenes atbalstu. Saskaņā ar aptaujas datiem, analizējot nodarbinātos darba stāža grupās – darba stāža grupā līdz trīs gadiem, 75% nodarbinātie saņem ģimenes atbalstu, bet 25 % ģimenes attieksme ir neitrāla, darba stāža grupā 4 – 6 gadi, 55% strādājošie saņem atbalstu no ģimenes locekļiem, 9% strādājošie saņem negatīvu attieksmi un 36% strādājošie saņem neitrālu ģimenes locekļu attieksmi, darba stāža grupās 7 – 10 gadi, 11 – 15 gadi un 16 un vairāk gadi, 50% nodarbinātie saņem ģimenes locekļu atbalstu un 50% strādājošie saņem neitrālu ģimenes locekļu attieksmi.

## Ģimenes attieksme

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Pozitīva	9	75	6	55	2	50	1	50	5	50		
Negatīva	0	0	1	9	0	0	0	0	0	0		
Neitrāla	3	25	4	36	2	50	1	50	5	50		
KOPĀ:	12	100	11	100	4	100	2	100	10	100		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Pozitīva	1	100	8	73	2	33	7	50	5	83	0	0
Negatīva	0	0	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0
Neitrāla	0	0	3	27	4	67	6	43	1	17	1	100
KOPĀ:	1	100	11	100	6	100	14	100	6	100	1	100

Jautājumā par profesijas maiņu, ja rastos šāda iespēja (sk. 3.6. tabula), 46 % respondenti atbildēja, ka profesiju nemainītu, jo darbs pilnībā apmierina, 41% respondentu nemainītu profesiju, jo nesaskata citas darba iespējas savā specialitātē, 8% respondentu mainītu darba vietu, jo nesaskata izaugsmes iespējas un 5% nodarbināto apzinās, ka patreizējā profesija nav saistoša un interesē cits darbs. Vērtējot no vecuma grupu viedokļa, vecuma grupā no 18 – 25 gadiem, 100% nodarbināto apgalvo, ka darbu nemainītu, jo darbs pilnībā apmierina, vecuma grupā 26 – 35 gadi, 73% nodarbināto apgalvo, ka darbu nemainītu, jo darbs pilnībā apmierina, 18% respondentu nemainītu profesiju, jo nesaskata citas darba iespējas savā specialitātē un 9% nodarbināto apzinās, ka profesiju mainītu, jo patreizējā darba vietā nesaskata izaugsmes iespējas, vecuma grupā 36 – 45 gadi, 100% nodarbināto nemainītu darba vietu un profesiju, no tiem 50% uzskata, ka darbs pilnībā apmierina un attiecīgi 50%, uzskata, ka nesaredz citas darba iespējas savā profesijā, vecuma grupā 46 – 55 gadi, 86% nodarbināto nemainītu darba vietu un profesiju, no tiem 29% uzskata, ka darbs pilnībā apmierina un attiecīgi 57%, uzskata, ka nesaredz citas darba iespējas savā profesijā, bet 14% mainītu profesiju un darbu, no kuriem 50% nodarbināto apzinās, ka patreizējā profesija nav saistoša un interesē cits darbs un 50% nodarbināto patreizējā darba vietā nesaskata izaugsmes iespējas, vecuma grupā 56 – 65 gadi, 83% aptaujāto norādīja, ka darba vietu un profesiju nemainītu, bet 17% respondentu mainītu darba vietu, jo interesē cits darbs, vecuma grupā 66 – 75 gadi, 100% respondentu norādīja uz iespēju mainīt darba vietu, jo patreizējā darba vietā nesaskata izaugsmes iespējas. Saskaņā ar aptaujas datiem, analizējot nodarbinātos darba stāža grupās – darba stāža grupā līdz trīs gadiem, 91% nodarbinātie profesiju nemainītu, kā iemeslus norādot, 58% darbs pilnībā apmierina un 33% neredz citas darba iespējas savā specialitātē, bet 8% profesiju mainītu, jo perspektīvā nesaredz karjeras izaugsmes iespējas. Darba stāža grupā 4 – 6 gadi, 81% nodarbinātie profesiju

nemainītu, no tiem 36% patreizējais darbs un amats apmierina un 45% nesaredz citas darba iespējas savā specialitātē, bet 18% profesiju mainītu, no tiem 9% atzīst, ka saistošs būtu cits darbs un 9% nesaredz izaugsmes iespējas. Darba stāža grupā 7 – 10 gadi un 11 – 15 gadi, 100% nodarbināto profesiju nemainītu. Vecuma grupā 7 – 10 gadi, 25% nodarbināto profesiju nemainītu, jo darbs pilnībā apmierina un 75% profesiju nemainītu, jo savā specialitātē nesaredz brīvā darba tirgus iespējas. Vecuma grupā 11 – 15 gadi, 50% nodarbināto profesiju nemainītu, jo darbs pilnībā apmierina un 50% profesiju nemainītu, jo savā specialitātē nesaredz brīvā darba tirgus iespējas. Darba stāža grupā 16 un vairāk gadi, 80% nodarbinātie profesiju nemainītu, no tiem 50% patreizējais darbs un amats apmierina un 30% nesaredz citas darba iespējas savā specialitātē, bet 20% profesiju mainītu, no tiem 10% atzīst, ka saistošs būtu cits darbs un 10% nesaredz izaugsmes iespējas.

3.6. tabula

### Profesijas – amata maiņa

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Pozitīva	9	75	6	55	2	50	1	50	5	50		
Negatīva	0	0	1	9	0	0	0	0	0	0		
Neitrāla	3	25	4	36	2	50	1	50	5	50		
KOPĀ:	12	100	11	100	4	100	2	100	10	100		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Pozitīva	1	100	8	73	2	33	7	50	5	83	0	0
Negatīva	0	0	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0
Neitrāla	0	0	3	27	4	67	6	43	1	17	1	100
KOPĀ:	1	100	11	100	6	100	14	100	6	100	1	100

Jautājumā par iespēju atgriezties darbā, pēc ilgstoša pārtraukuma (sk. 3.7. tabula), 74% nodarbināto atzina, ka atgrieztos darbā, 5% norādīja, ka darbā neatgrieztos un 21% respondentu, šajā jautājumā nevarēja izteikt savu viedokli. Vērtējot no vecuma grupu viedokļa, vecuma grupā no 18 – 25 gadiem, 100% nodarbināto atzīst, ka izmantotu iespēju un pēc ilgstošas prombūtnes, atgrieztos darbā, vecuma grupā 26 – 35 gadi, 91% nodarbināto atgrieztos darbā, bet 9% aptaujāto viedokli nevarēja izteikt, vecuma grupā 36 – 45 gadi, 67% respondentu darbā atgrieztos, bet 33% aptaujāto viedokli nevarēja izteikt, vecuma grupā 46 – 55 gadi, 64% aptaujāto norādīja, ka atgrieztos darbā, 7% respondentu darbā atgriezties nevēlētos un 29% nodarbināto, šajā jautājumā nav viedokļa, vecuma grupā 56 – 65 gadi, 67% respondentu darbā atgrieztos, 17% nodarbināto darbā neatgrieztos un tikpat nav viedokļa, vecuma grupā 66 – 75 gadi, 100% respondentu atzīst, ka tomēr darbā atgrieztos pēc ilgstošas prombūtnes. Analizējot datus darba stāža grupās, darba stāža grupā līdz trīs gadiem, 83% respondentu atgrieztos darbā,

17% nav viedokļa. darba stāža grupā 4 – 6 gadi 64% respondentu darbā atgrieztos, 9% darbā neatgrieztos un 27% strādājošo nav viedokļa, darba stāža grupās 7 – 10 gadi un 11 – 15 gadi, 50% nodarbināto darbā atgrieztos un 50% nav viedokļa, darba stāža grupā 16 un vairāk gadi, 90% darbā atgrieztos, bet 10% darbā neatgrieztos.

3.7. tabula

### Atgriezies darbā iespējas novērtējums

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Atgrieztos	10	83	7	64	2	50	1	50	9	90		
Neatgrieztos	0	0	1	9	0	0	0	0	1	10		
Nav viedokļa	2	17	3	27	2	50	1	50	0	0		
KOPĀ:	12	100	11	100	4	100	2	100	10	100		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Atgrieztos	1	100	10	91	4	67	9	64	4	67	1	100
Neatgrieztos	0	0	0	0	0	0	1	7	1	17	0	0
Nav viedokļa	0	0	1	9	2	33	4	29	1	17	0	0
KOPĀ:	1	100	11	100	6	100	14	100	6	100	1	100

Jautājumā – vai nodarbināto apmierina patreizējais amats (sk. 3.8. tabula), 51% respondentu norādīja, patreizējais amats apmierina, jo apmierina darba saturs, 21% nodarbināto norādīja, ar amatu nav apmierināti, jo trūkst pašizpaušmes iespēju, bet iespējams 28% aptaujāto būtu apmierinātāki ar patreizējo amatu, ja amats būtu ar augstāku reitingu. Vērtējot no vecuma grupu viedokļa, vecuma grupā 18 – 25 gadi, 100% respondentu patreizējais amats apmierina, jo apmierina darba saturs, vecuma grupā 26 – 35 gadi, 73% nodarbinātajiem patreizējais amats apmierina, jo apmierina darba saturs, 9% aptaujāto, norāda – patreizējais amats neapmierina, jo nav pašizpaušmes iespēju un 18% nodarbināto uzskata, esošajam amatam nav pietiekami augsts reitings, vecuma grupā 36 – 45 gadi, 50% respondentu apmierina patreizējais amats, jo apmierina darba saturs, 33% nodarbināto norādīja, ar amatu nav apmierināti, jo trūkst pašizpaušmes iespēju, bet iespējams 17% aptaujāto būtu apmierinātāki ar patreizējo amatu, ja amats būtu ar augstāku reitingu, vecuma grupā 46 – 55 gadi, 29% nodarbinātajiem patreizējais amats apmierina, jo apmierina darba saturs, 21% aptaujāto, norāda – patreizējais amats neapmierina, jo nav pašizpaušmes iespēju un 50% nodarbināto uzskata, esošajam amatam nav pietiekami augsts reitings, vecuma grupā 56 – 65 gadi, 67% nodarbinātajiem patreizējais amats apmierina, jo apmierina darba saturs, 17% aptaujāto, norāda – patreizējais amats neapmierina, jo nav pašizpaušmes iespēju un 17% nodarbināto uzskata, esošajam amatam nav pietiekami augsts reitings, vecuma grupā 66 – 75 gadi, 100% aptaujāto, norāda – patreizējais amats

neapmierina, jo nav pašizpaušmes iespēju. Analizējot darbus darba stāža grupās, nodarbinātie ar darba stāžu līdz trīs gadiem 58% ir apmierināti ar patreizējo amatu, 8% ir neapmierināti, jo trūkst pašizpaušmes iespēju un 33% aptaujāto būtu apmierinātāki ar patreizējo amatu, ja amats būtu ar augstāku reitingu, darba stāža grupā 4 – 6 gadi, 18% nodarbinātajiem patreizējais amats apmierina, jo apmierina darba saturs, 36% aptaujāto, norāda – patreizējais amats neapmierina, jo nav pašizpaušmes iespēju un 45% nodarbināto uzskata, esošajam amatam nav pietiekami augsts reitings, darba stāža grupā 7 – 10 gadi, 100% respondentu ir apmierināti ar patreizējo amatu, darba stāža grupā 11 – 15 gadi, 50% ir apmierināti ar patreizējo amatu un 50% aptaujāto būtu apmierinātāki ar patreizējo amatu, ja amats būtu ar augstāku reitingu, darba stāža grupā 16 un vairāk gadi, 60% nodarbinātajiem patreizējais amats apmierina, jo apmierina darba saturs, 30% aptaujāto, norāda – patreizējais amats neapmierina, jo nav pašizpaušmes iespēju un 10% nodarbināto uzskata, esošajam amatam nav pietiekami augsts reitings.

3.8. tabula

#### Patreizējā amata novērtējums

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Jā, jo apmierina darba saturs	7	58	2	18	4	100	1	50	6	60		
Nē, jo nav pašizpaušmes iespēju	1	8	4	36	0	0	0	0	3	30		
Daļēji, jo ir zems reitings	4	33	5	45	0	0	1	50	1	10		
KOPĀ:	12	100	11	100	4	100	2	100	10	100		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Jā, jo apmierina darba saturs	1	100	8	73	3	50	4	29	4	67	0	0
Nē, jo nav pašizpaušmes iespēju	0	0	1	9	2	33	3	21	1	17	1	100
Daļēji, jo ir zems reitings	0	0	2	18	1	17	7	50	1	17	0	0
KOPĀ:	1	100	11	100	6	100	14	100	6	100	1	100

Jautājumā, vai nodarbināto apmierina darba vide, komforts un sociālā loma (sk. 3.9. tabula), 26% respondentu atbildēja, ka jūtas kā mājās un darba vides apmierina, 3% respondentu norādīja, ka jūtas nebrīvi un nenovērtēti, bet 72% aptaujāto darba vidi raksturo kā daļēji apmierinošu, jo neapmierina psihoemocionālais klimats, bet apmierina sadzīves apstākļi. Vērtējot no vecuma grupu viedokļa, vecuma grupā 18 – 25 gadi, 100% nodarbināto darbā jūtas komfortabli, vecuma grupā 26 – 35 gadi, 45% respondentu darbā jūtas kā mājās un 55%

aptaujāto darba vide ir daļēji pieņemama, vecuma grupa 36 – 45 gadi, 100% respondentu norāda uz neapmierinošu psihoemocionālo klimatu, vecuma grupa 46 – 55 gadi, 14% respondentu darba vidē jūtas ērti, 7% aptaujāto jūtas nenovērtēti, bet 79% norāda uz apmierinošiem sadzīves apstākļiem un neapmierinošu psihoemocionālo klimatu, vecuma grupā 56 – 65 gadi, 33% nodarbināto, darbā jūtas kā mājās, 67% aptaujāto psihoemocionālais klimats šķiet neveselīgs, vecuma grupā 66 – 75 gadi, 100% nodarbināto norāda uz neveselīga psihoemocionālā klimata pazīmēm. Analizējot darbus darba stāža grupās, nodarbinātie ar darba stāžu līdz trīs gadiem 42% jūtas kā mājās un darba vides apmierina, 8% respondentu norādīja, ka jūtas nebrīvi un nenovērtēti, bet 50% aptaujāto darba vidi raksturo kā daļēji apmierinošu, jo neapmierina psihoemocionālais klimats, bet apmierina sadzīves apstākļi, darba stāža grupā 4 – 6 gadi, 9% jūtas kā mājās un darba vides apmierina un 91% aptaujāto darba vidi raksturo kā daļēji apmierinošu, jo neapmierina psihoemocionālais klimats, darba stāža grupās 7 – 10 gadi un 11-15 gadi, 100% respondentu ar darba vidi ir daļēji apmierināti, jo neapmierina psihoemocionālais klimats, bet apmierina sadzīves apstākļi, darba stāža grupā 16 un vairāk gadi 40% nodarbināto, darbā jūtas kā mājās un 60% aptaujāto psihoemocionālais klimats šķiet neveselīgs, bet sadzīves apstākļi ir pietiekami apmierinoši.

3.9. tabula

#### Darba vides, komforta un sociālās lomas novērtējums

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Jā, jo jūtos kā mājas	5	42	1	9	0	0	0	0	4	40		
Nē, jo jūtos nebrīvi, nenovērtēts	1	8	0	0	0	0	0	0	0	0		
Daļēji, jo neapmierina psihoemocionālais klimats; apmierina sadzīves apstākļi	6	50	10	91	4	100	2	100	6	60		
KOPĀ:	12	100	11	100	4	100	2	100	10	100		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Jā, jo jūtos kā mājas	1	100	5	45	0	0	2	14	2	33	0	0
Nē, jo jūtos nebrīvi, nenovērtēts	0	0	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0
Daļēji, jo neapmierina psihoemocionālais klimats; apmierina sadzīves apstākļi	0	0	6	55	6	100	11	79	4	67	1	100
KOPĀ:	1	100	11	100	6	100	14	100	6	100	1	100

Jautājumā par sociālo statusu un lomu organizācijā, respondenti tika lūgti atbildēt uz deviņiem jautājumiem (sk. 3.10. tabula):

## Sociāli nozīmīga amata novērtējums

Sociāli nozīmīgs amats	statistiskie rādītāji, punkti			Sociāli nenozīmīgs amats
Faktors	Moda <i>Mo</i>	Mediāna <i>Me</i>	Aritmētiskais vidējais $\bar{x}$	Faktors
Ienesīgs (labi atalgots) darbs	4	4	4	Mazienesīga nodarbošanās
Darbs ir interesants un aizraujošs	4	4	4	Darbs šķiet garlaicīgs
Darbs ir daudzveidīgs	4	4	4	Darbs ir monotons
Darbs prasa augstu kvalifikāciju un īpašas zināšanas	5	5	5	Neprasa īpašas zināšanas un kvalifikāciju
Darbā nepieciešami īpaši talanti	4	4	4	Talants nav nepieciešams
Darbā svarīgas labas komunikācijas spējas	5	5	5	Labas komunikāciju spējas nav nepieciešamas
Darbā nozīmīgas augstas koncentrēšanās spējas	5	5	5	Uzmanības koncentrācija nav ilgstoša
Jūs jūtaties kompetents un pārliecināts par savu darba kvalitāti	4	4	4	Par sava darba kvalitāti un kompetenci izjūtu šaubas
Jūs interesē Jūsu darbs	5	5	5	Mani šis darbs interesē
<b>KOPĀ:</b>	5	4	5	<b>:KOPĀ</b>

Pētāmās kopas vienību sadalījuma raksturs, norāda uz nesimetrisku sadalījumu, kur  $\bar{x} > Me < Mo$ .

Vērtējot no vecuma grupu viedokļa (sk. 3.11. tabula), vecuma grupās 18 – 25 gadi, 26 – 35 gadi, 36 – 45 gadi un 66 – 75 gadi, 100% respondentu augstu vērtē savu sociālo statusu un lomu organizācijā, vecuma grupā 46 – 55 gadi, 93% respondentu augstu vērtē savu sociālo statusu un lomu organizācijā un 7% aptaujāto norāda uz daļēji piemērotu sociālo statusu un lomu organizācijā, vecuma grupā 56 – 65 gadi, 83% respondentu augstu vērtē savu sociālo statusu un lomu organizācijā un 17% aptaujāto norāda uz daļēji piemērotu sociālo statusu un lomu organizācijā. Analizējot no darba stāža viedokļa, darba stāža grupās līdz trīs gadiem, 4 – 6 gadi, 7 – 10 gadi, 100% respondentu augstu vērtē savu sociālo statusu un lomu organizācijā, darba stāža grupā 11- 15 gadi, 50% respondentu augstu vērtē savu sociālo statusu un lomu organizācijā, 50% aptaujāto norāda uz daļēji piemērotu sociālo statusu un lomu organizācijā un darba stāža grupā 16 un vairāk gadi, 90% respondentu augstu vērtē savu sociālo statusu un lomu organizācijā, 10% aptaujāto norāda uz daļēji piemērotu sociālo statusu un lomu organizācijā.

### Sociāli nozīmīga amata novērtējums

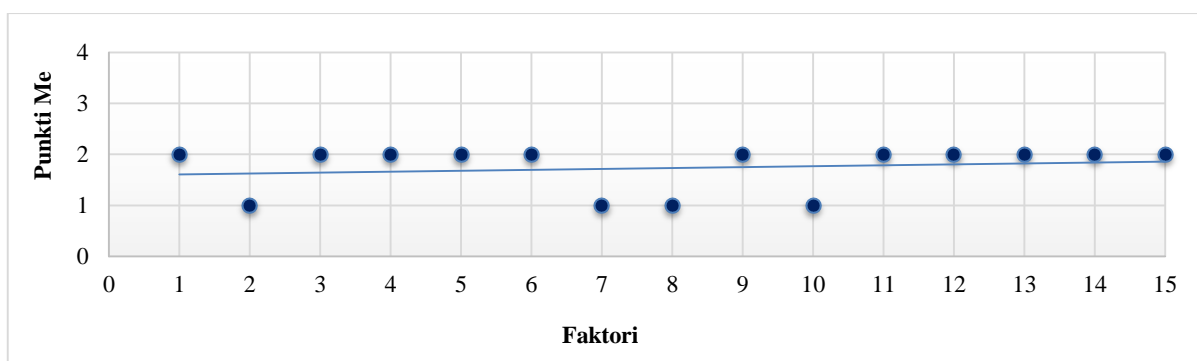
Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Augsts novērtējums	12	100	11	100	4	100	1	50	9	90		
Vidējs novērtējums	0	0	0	0	0	0	1	50	1	10		
Zems novērtējums	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>KOPĀ:</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Augsts novērtējums	1	100	11	100	6	100	13	93	5	83	1	100
Vidējs novērtējums	0	0	0	0	0	0	1	7	1	17	0	0
Zems novērtējums	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>KOPĀ:</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

Jautājumā par esošo apstākļu nozīmīgumu, respondenti tika lūgti atbildēt uz piecpadsmit jautājumiem (sk. 3.12. tabula):

### Apstākļu nozīmīguma novērtējums

Faktors	statiskie rādītāji, punkti		
	Moda <i>Mo</i>	Mediāna <i>Me</i>	Aritmētiskais vidējais $\bar{x}$
1. Labas attiecības ar vadību	2	2	2
2. Labas attiecības ar kolēģiem	1	1	1
3. Izdarītā darba pozitīvs novērtējums	1	2	2
4. Disciplināro piezīmju taktiskums	2	2	2
5. Iejūtīga attieksme un lojalitāte	2	2	2
6. Autonomas (patstāvīgs) darbs	2	2	2
7. Jūsu profesionalitātes novērtējums	1	1	1
8. Garantēta darba vieta	1	1	1
9. Izaugsmes un karjeras iespējas	2	2	2
10. Interesants darbs	1	1	1
11. Labi darba apstākļi	2	2	2
12. Droši darba apstākļi (darba drošība)	2	2	2
13. Laba darba samaksa	2	2	2
14. Iespējas doties komandējumos	2	2	2
15. Komentāri sociālajos tīklos	2	2	2
<b>KOPĀ:</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Pētāmās kopas vienību sadalījuma raksturs (sk. 3.41. att.), norāda uz simetrisku sadalījumu, kur  $\bar{x} = Me = Mo$ .



3.41. att. Apstākļu nozīmīguma korelācija

Analizējot, jautājumu bloku, kas skar faktoros, kas norāda uz apstākļu svarīgumu, autore ieguvu sekojošus rādītājus (sk. 3.13. tabula), 77% respondentu norādīja, ka uzskaitītie piecpadsmit apstākļi ir drīzāk svarīgi, un 23% respondentu norādīja, ka uzskaitītie apstākļi ir drīzāk mazsvarīgi.

3.13. tabula

#### Apstākļu nozīmīguma novērtējums

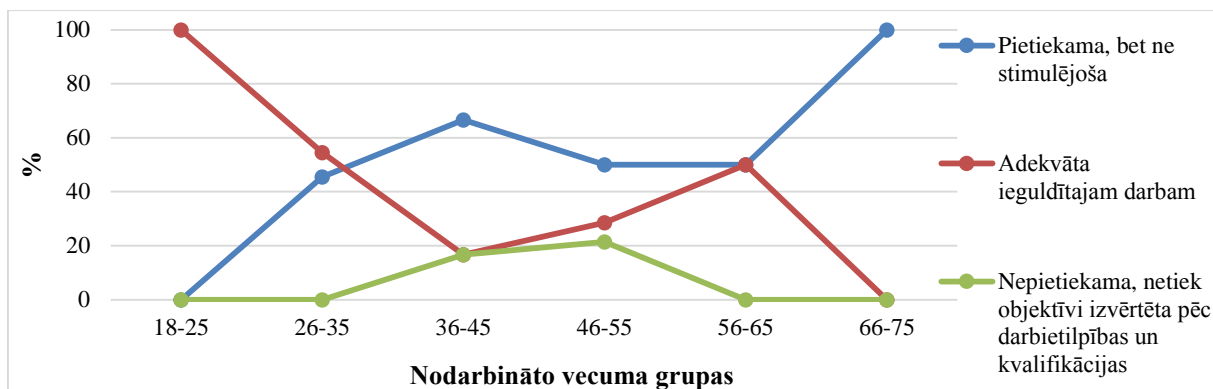
Novērtējums	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Ļoti svarīgi (0-15 punkti)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Drīzāk svarīgi (16-30 punkti)	10	83	8	73	4	100	1	50	7	70		
Drīzāk mazsvarīgi (31-45 punkti)	2	17	3	27	0	0	1	50	3	30		
Pilnīgi mazsvarīgi (46-60 punkti)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>KOPĀ:</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
Novērtējums	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Ļoti svarīgi (0-15 punkti)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Drīzāk svarīgi (16-30 punkti)	1	100	10	91	5	83	9	64	4	67	1	100
Drīzāk mazsvarīgi (31-45 punkti)	0	0	1	9	1	17	5	36	2	33	0	0
Pilnīgi mazsvarīgi (46-60 punkti)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>KOPĀ:</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

Jautājumā par darba samaksu (sk. 3.14. tabula), 51% respondentu atbildēja, ka darba samaksa ir pietiekama, bet ne stimulējoša, 39% respondentu norādīja – darba samaksa atbilst ieguldītajam darbam un 10% aptaujāto, darba samaksu uzskata par nepietiekamu un tā netiek objektīvi izvērtēta pēc darbietilpības un nodarbinātā kvalifikācijas.

## Darba samaksas novērtējums

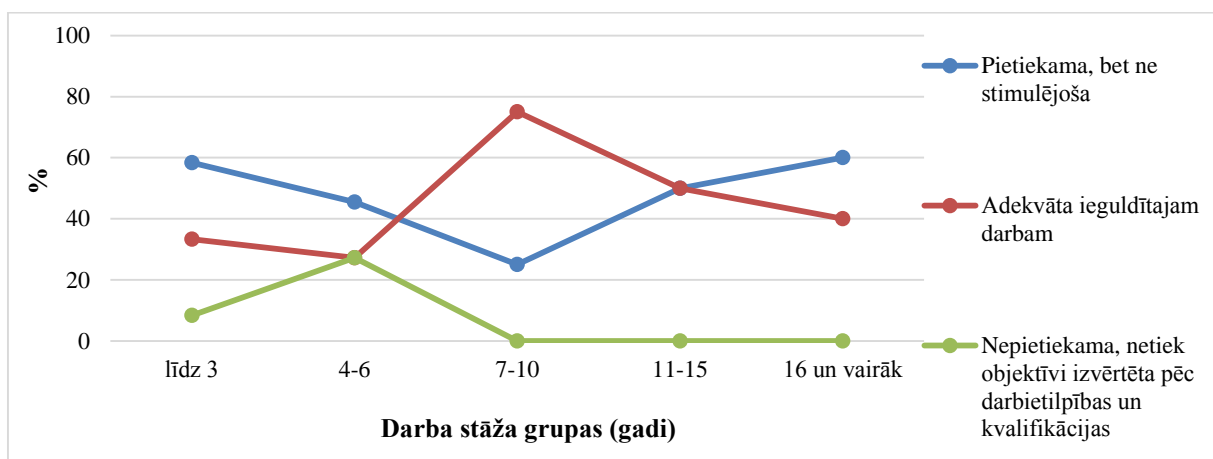
Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Pietiekama, bet ne stimulējoša	7	58	5	45	1	25	1	50	6	60		
Adekvāta ieguldītajam darbam	4	33	3	27	3	75	1	50	4	40		
Nepietiekama, netiek objektīvi izvērtēta pēc darbietilpības un kvalifikācijas	1	8	3	27	0	0	0	0	0	0		
<b>KOPĀ:</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Pietiekama, bet ne stimulējoša	0	0	5	45	4	67	7	50	3	50	1	100
Adekvāta ieguldītajam darbam	1	100	6	55	1	17	4	29	3	50	0	0
Nepietiekama, netiek objektīvi izvērtēta pēc darbietilpības un kvalifikācijas	0	0	0	0	1	17	3	21	0	0	0	0
<b>KOPĀ:</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

Vērtējot no vecuma grupu viedokļa (sk. 3.42. att.), vecuma grupā 18 – 25 gadi, 100% nodarbināto uzskata, ka darba samaksa ir adekvāta ieguldītajam darbam, vecuma grupā 26 – 35 gadi, 45% aptaujāto atzīst darba samaksas pietiekamību un vienlaicīgi norāda, ka darba samaksa nav stimulējoša, 55% nodarbināto ir apmierināti ar darba samaksu, jo tā atbilst ieguldītajam darbam, vecuma grupā 36 – 45 gadi, 67% respondentu atzīst darba samaksas pietiekamību, 17% aptaujāto darba samaksu atzīst par adekvātu ieguldītajam darbam un 17% darba samaksu uzskata par nepietiekamu, vecuma grupā 46 – 55 gadi, 50% nodarbināto atzīst darba samaksas pietiekamību, 29% atzīst darba samaksas adekvātumu atbilstoši ieguldītajam darbam, vecuma grupā 56 – 65 gadi, 50% atzīst darba samaksas pietiekamību un 50% atzīst darba samaksas adekvātumu, salīdzinot ar ieguldītajiem resursiem, vecuma grupā 66 – 75 gadi, 100% respondentu norāda uz darba samaksas pietiekamību, bet ne kā stimulējošu.



3.42. att. Darba samaksas novērtējums nodarbināto vecuma grupās

Vērtējot no darba stāža viedokļa (sk. 3.43. att.), darba stāža grupā līdz trīs gadi, 58% nodarbināto uzskata, ka darba samaksa ir pietiekama, bet nav stimulējoša, 33% aptaujāto darba samaksu vērtē adekvāti ieguldītajam darbam un 8% darba samaksu uzskata par nepietiekamu, darba stāža grupā 4 – 6 gadi, 45% darba samaksu vērtē ka pietiekamu, bet ne stimulējošu, 27% aptaujāto atzīst, ka darba samaksa ir adekvāta ieguldītajam darbam un 27% norāda – darba samaksa ir nepietiekama, darba stāža grupā 7 – 10 gadi, 25% nodarbināto darba samaksu uzskata par pietiekamu un 75% par adekvātu, salīdzinājumā ar ieguldītajiem resursiem, darba stāža grupā 11 – 15 gadi, 50% nodarbināto darba samaksu uzskata par pietiekamu un 50% par adekvātu, salīdzinājumā ar ieguldītajiem resursiem, darba stāža grupā 16 un vairāk gadi, 60% nodarbināto darba samaksu uzskata par pietiekamu un 40% par adekvātu, salīdzinājumā ar ieguldītajiem resursiem.



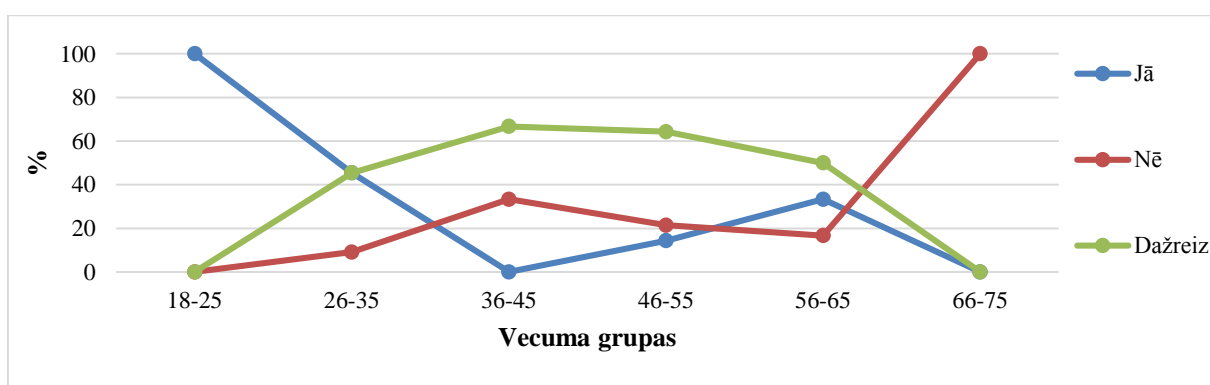
3.43. att. Darba samaksas novērtējums nodarbināto darba stāža grupās

Jautājumā par kolēģu vērtējuma un attieksmes svarīgumu attiecībā uz nodarbinātā panākumiem darbā (sk. 3.15. tabula), 25% respondentu norādīja – kolēģu atzinība un novērtējums ir svarīgs, 21% aptaujāto, kolēģu atzinība un vērtējums ir vienaldzīgs un 54% nodarbināto atzīst, ka kolēģu attieksme un novērtējums ir svarīgs tikai dažreiz.

## Kolēģu attieksmes svarīguma novērtējums

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Jā	5	42	1	9	0	0	0	0	4	40		
Nē	1	8	4	36	0	0	0	0	3	30		
Dažreiz	6	50	6	55	4	100	2	100	3	30		
KOPĀ:	12	100	11	100	4	100	2	100	10	100		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Jā	1	100	5	45	0	0	2	14	2	33	0	0
Nē	0	0	1	9	2	33	3	21	1	17	1	100
Dažreiz	0	0	5	45	4	67	9	64	3	50	0	0
KOPĀ:	1	100	11	100	6	100	14	100	6	100	1	100

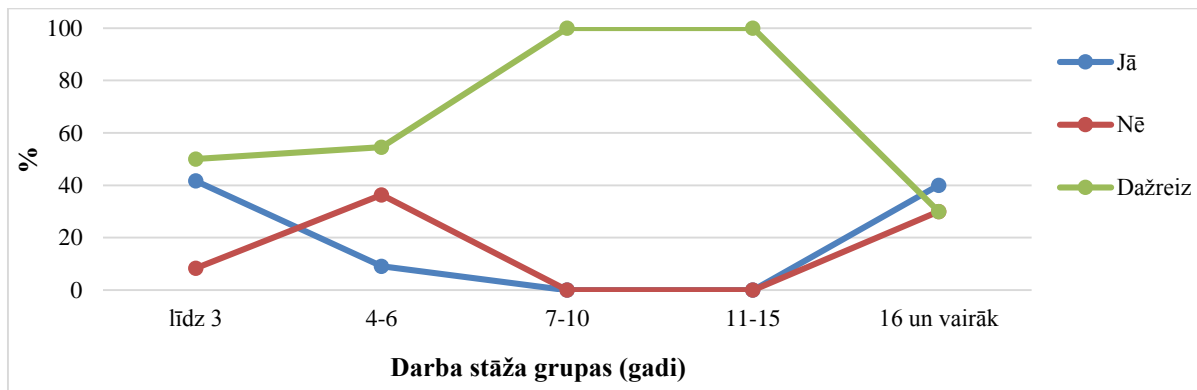
Vērtējot no vecuma grupu viedokļa, skatīt (sk. 3.44. att.), vecuma grupā 18 – 25 gadi, 100% nodarbināto uzskata, ka kolēģu atzinība ir svarīga, vecuma grupā 26 – 35 gadi, 45% aptaujāto atzīst, kolēģu attieksme ir svarīga, 9% uzskata, ka kolēģu attieksme nav svarīga un 45% respondentu atzīst – kolēģu attieksme svarīga dažreiz, vecuma grupā 36 – 45 gadi, 33% uzskata, ka kolēģu attieksme nav svarīga un 67% respondentu atzīst – kolēģu attieksme svarīga dažreiz, vecuma grupā 46 – 55 gadi, 14% aptaujāto atzīst, kolēģu attieksme ir svarīga, 21% uzskata, ka kolēģu attieksme nav svarīga un 64% respondentu atzīst – kolēģu attieksme svarīga dažreiz, vecuma grupā 56 – 65 gadi, 33% aptaujāto atzīst, kolēģu attieksme ir svarīga, 17% uzskata, ka kolēģu attieksme nav svarīga un 50% respondentu atzīst – kolēģu attieksme svarīga dažreiz, vecuma grupā 66 – 75 gadi, 100% respondentu norāda kolēģu attieksme nav svarīga.



3.44. att. Kolēģu attieksmes svarīguma novērtējums nodarbināto vecuma grupās

Vērtējot no darba stāža viedokļa, skatīt (sk. 3.45. att.), darba stāža grupā līdz trīs gadi, 42% aptaujāto atzīst, kolēģu attieksme ir svarīga, 8% uzskata, ka kolēģu attieksme nav svarīga un 50% respondentu atzīst – kolēģu attieksme svarīga dažreiz, darba stāža grupā 4 – 6 gadi, 9%

aptaujāto atzīst, kolēģu attieksme ir svarīga, 36% uzskata, ka kolēģu attieksme nav svarīga un 55% respondentu atzīst – kolēģu attieksme svarīga dažreiz, darba stāža grupās 7 – 10 gadi un 11 – 15 gadi, 100% aptaujāto atzīst, kolēģu attieksme ir svarīga dažreiz, darba stāža grupā 16 un vairāk gadi, 40% aptaujāto atzīst, kolēģu attieksme ir svarīga, 30% uzskata, ka kolēģu attieksme nav svarīga un 30% respondentu atzīst – kolēģu attieksme svarīga dažreiz.



3.45. att. Kolēģu attieksmes svarīguma novērtējums nodarbināto darba stāža grupās

Jautājumā vai nodarbinātais izjūt prieku un uz darbu nāk pacilātā noskaņojumā (sk. 3.16. tabula), 44% respondentu norādīja – izjūt prieku un pacilātā noskaņojumā nāk uz darbu, 41% aptaujāto reizēm uz darbu nāk ar prieku un 15% nodarbināto neizjūt prieku nākot uz darbu.

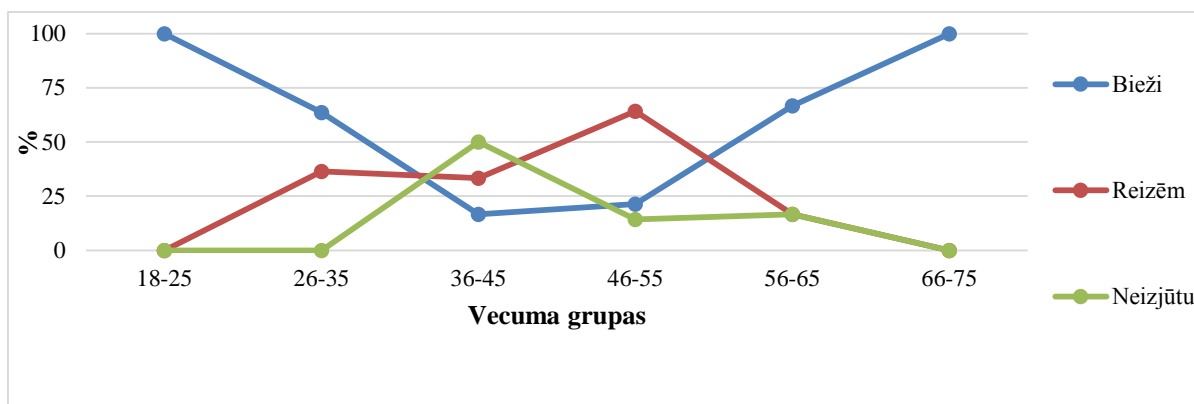
3.16. tabula

#### Nākot uz darbu prieka un pacilātas sajūtas novērtējums

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Bieži	6	50	2	18	2	50	1	50	6	60		
Reizēm	5	42	7	64	1	25	0	0	3	30		
Neizjūtu	1	8	2	18	1	25	1	50	1	10		
<b>KOPĀ:</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Bieži	1	100	7	64	1	17	3	21	4	67	1	100
Reizēm	0	0	4	36	2	33	9	64	1	17	0	0
Neizjūtu	0	0	0	0	3	50	2	14	1	17	0	0
<b>KOPĀ:</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

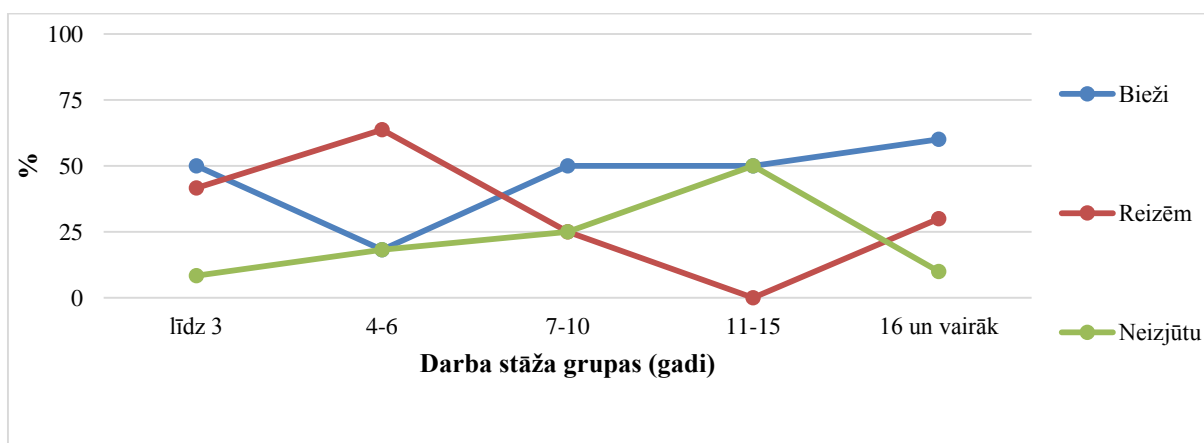
Vērtējot no vecuma grupu viedokļa (sk. 3.46. att.), vecuma grupās 18 – 25 gadi un 66 – 75 gadi, 100% nodarbināto ar prieku nāk uz darbu, vecuma grupā 26 – 35 gadi, 64% aptaujāto ar prieku un pacilātību nāk uz darbu un 36% uz darbu nāk ar prieku, vecuma grupā 36 – 45 gadi, 17% uz darbu nāk ar prieku, 33% pacilātā noskaņojumā uz darbu nāk tikai reizēm un 50% respondentu atzīst – neizjūt prieku nākot uz darbu, vecuma grupā 46 – 55 gadi, 21% uz

darbu nāk ar prieku, 64% pacilātā noskaņojumā uz darbu nāk tikai reizēm un 14% respondentu atzīst – neizjūt prieku nākot uz darbu, vecuma grupā 56 – 65 gadi, 67% uz darbu nāk ar prieku, 17% pacilātā noskaņojumā uz darbu nāk tikai reizēm un 17% respondentu atzīst – neizjūt prieku nākot uz darbu.



3.46. att. Nākot uz darbu prieka sajūtas novērtējums nodarbināto vecuma grupās

Vērtējot no darba stāža viedokļa (sk. 3.47. att.), darba stāža grupās līdz trīs gadi, 4 – 6 gadi, 11 – 15 gadi, 50% uz darbu nāk ar prieku, darba stāža grupā 16 un vairāk gadi, 60% nodarbināto uz darbu nāk ar prieku un darba stāža grupā 4 – 6 gadi, 18% nodarbināto uz darbu nāk ar prieku un pacilāta noskaņojumā. Reizēm uz darbu nāk ar prieku un pacilātā noskaņojumā, darba stāža grupā līdz 3 gadiem – 42%, darba stāža grupā 4 – 6 gadi – 64%, darba stāža grupā 7 – 10 gadi – 25%, darba stāža grupā 11 – 15 gadi – 0% un darba stāža grupā 16 un vairāk gadi – 30% aptaujāto. Nākot uz darbu prieku un pacilātību neizjūt, darba stāža grupā līdz trīs gadiem – 8%, darba stāža grupā 4 – 6 gadi – 18%, darba stāža grupā 7 – 10 gadi – 25%, darba stāža grupā 11 – 15 gadi – 50% un darba stāža grupā 16 un vairāk gadi – 10% aptaujāto.



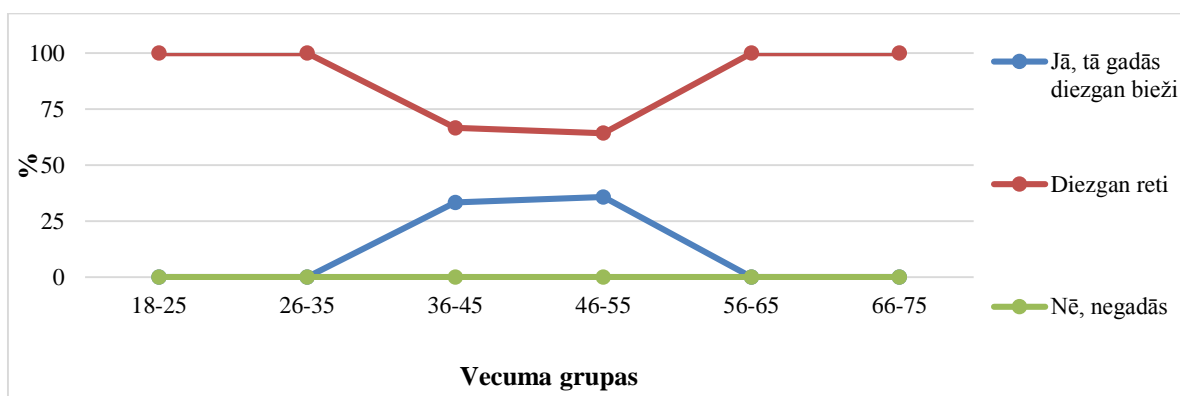
3.47. att. Nākot uz darbu prieka sajūtas novērtējums nodarbināto darba stāža grupās

Jautājumā vai nodarbinātajam bijuši gadījumi, kad tas tik ļoti ir aizrāvis ar darbu un nepamana kā paiet laiks (sk. 3.17. tabula), 18% respondentu norādīja – jā, tā gadās diezgan bieži, 82% aptaujāto atzīst, reizēm aizraujas ar darbu, ka nepamana kā paiet laiks.

## Aizraušanās ar darbu novērtējums

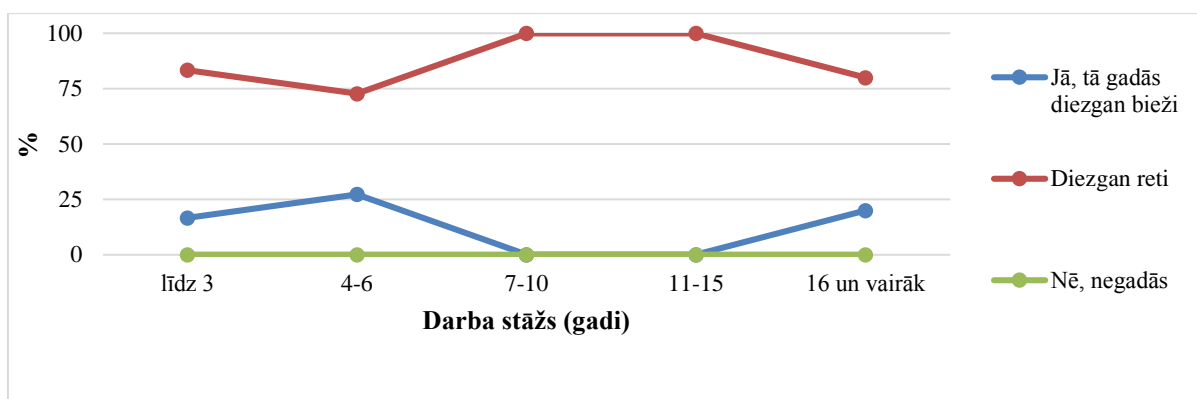
Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Jā, tā gadās diezgan bieži	2	17	3	27	0	0	0	0	2	20		
Diezgan reti	10	83	8	73	4	100	2	100	8	80		
Nē, negadās	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
KOPĀ:	12	100	11	100	4	100	2	100	10	100		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Jā, tā gadās diezgan bieži	0	0	0	0	2	33	5	36	0	0	0	0
Diezgan reti	1	100	11	100	4	67	9	64	6	100	1	100
Nē, negadās	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
KOPĀ:	1	100	11	100	6	100	14	100	6	100	1	100

Vērtējot no vecuma grupu viedokļa (sk. 3.48. att.), vecuma grupās 36 – 45 gadi un 46 – 55 gadi, attiecīgi 33% un 36% respondentu atzīst, ka mēdz diezgan bieži tā aizrauties ar darbu tā, ka nepamana kā paiet laiks, vecuma grupās 18 – 25 gadi, 26 – 35 gadi, 56 – 65 gadi un 66 – 75 gadi, 100% respondentu atzīst, ka diezgan reti mēdz aizrauties ar darbu tā, ka nepamana kā pagājis laiks, vecuma grupās 36 – 45 gadi un 46 – 55 gadi, attiecīgi 67% un 64%, atzīst, ka diezgan reti mēdz aizrauties ar darbu tā, ka nepamana kā pagājis laiks.



3.48. att. Darba un laika izjūtas novērtējums nodarbināto vecuma grupās

Vērtējot no darba stāža viedokļa (sk. 3.49. att.), darba stāža grupās līdz trīs gadi, 4 – 6 gadi, 16 un vairāk gadi, attiecīgi, 17%, 27% un 20% respondentu atzīst, ka mēdz diezgan bieži tā aizrauties ar darbu tā, ka nepamana kā paiet laiks, darba stāža grupās 7 – 10 gadi un 11 – 15 gadi, 100% respondentu atzīst, ka diezgan reti mēdz aizrauties ar darbu tā, ka nepamana kā pagājis laiks, vecuma grupās līdz trīs gadi, 4 – 6 gadi un 16 un vairāk gadi, attiecīgi, 83%, 73% un 80% atzīst, ka diezgan reti mēdz aizrauties ar darbu tā, ka nepamana kā pagājis laiks.



3.49. att. Darba un laika izjūtas novērtējums nodarbināto darba stāža grupās

Jautājumā vai nodarbinātais cenšas rast iespēju paaugstināt savu darba efektivitāti un samazināt veicamā darba laika resursu (sk. 3.18. tabula), 74% respondentu norādīja – reizēm rodas labas idejas, par kurām interesējas arī vadība, 26% aptaujāto norādīja – reizēm rodas labas idejas, bet nedalos ar citiem.

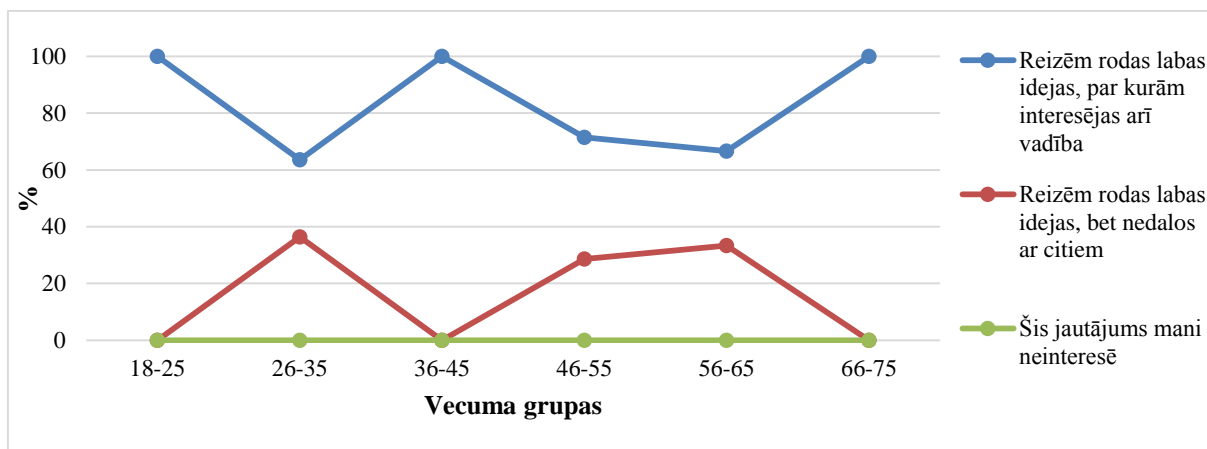
3.18. tabula

#### Darba efektivitātes un laika resursa novērtējums

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Reizēm rodas labas idejas, par kurām interesējas arī vadība	10	83	7	64	3	75	0	0	9	90		
Reizēm rodas labas idejas, bet nedalos ar citiem	2	17	4	36	1	25	2	100	1	10		
Šis jautājums mani neinteresē	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>KOPĀ:</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Reizēm rodas labas idejas, par kurām interesējas arī vadība	1	100	7	64	6	100	10	71	4	67	1	100
Reizēm rodas labas idejas, bet nedalos ar citiem	0	0	4	36	0	0	4	29	2	33	0	0
Šis jautājums mani neinteresē	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>KOPĀ:</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

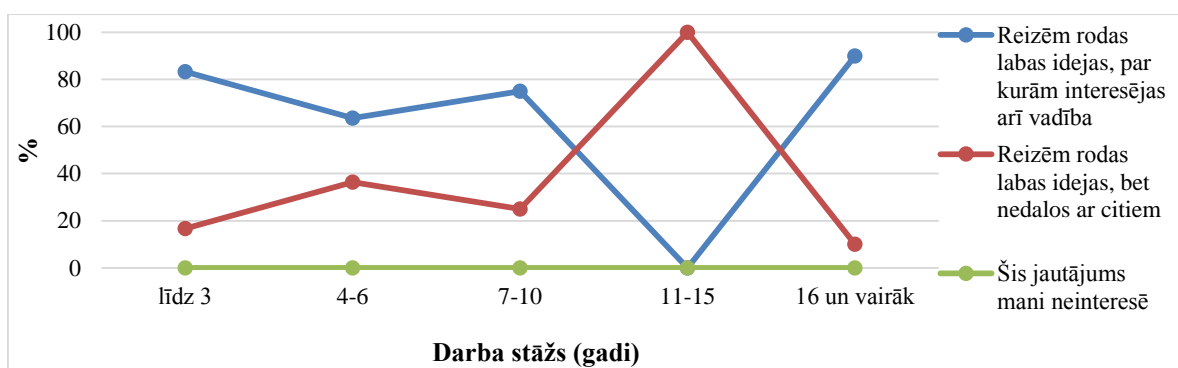
Vērtējot no vecuma grupu viedokļa (sk. 3.50. att.), vecuma grupās 18 – 25 gadi un 36 – 45 gadi un 66 – 75 gadi, 100% nodarbināto atzīst, ka reizēm rodas labas idejas darba efektivitātes jautājumos un par tām interesējas arī organizācijas vadība, vecuma grupās 26 – 35 gadi, 46 – 55 gadi, 56 – 65 gadi, attiecīgi, 64%, 71% un 67% respondentu cenšas rast darba

efektivitātes uzlabošanā un idejas pauž organizācijas vadībai. Vecuma grupās 26 – 35 gadi, 46 – 55 gadi un 56 – 65 gadi, attiecīgi, 36%, 29% un 33% aptaujāto norādīja – reizēm rodas labas idejas, bet nedalos ar citiem.



3.50. att. Darba efektivitātes un laika resursa novērtējums nodarbināto vecuma grupās

Vērtējot no darba stāža viedokļa (sk. 3.51. att.), darba stāža grupā līdz trīs gadiem – 83%, darba stāža grupā 4 – 6 gadi – 64%, darba stāža grupā 7 – 10 gadi – 75% un darba stāža grupā 16 un vairāk gadi – 90% aptaujāto atzīst, ka reizēm rodas labas idejas darba efektivitātes jautājumos un par tām interesējas arī organizācijas vadība. Darba stāža grupā līdz trīs gadiem – 17%, darba stāžā grupā 4 – 6 gadi – 36%, darba stāža grupā 7 – 10 gadi – 25%, darba stāža grupā 11 – 15 gadi – 100% un darba stāža grupā 16 un vairāk gadi – 10% respondentu cenšas rast darba efektivitātes uzlabošanā un idejas pauž organizācijas vadībai.



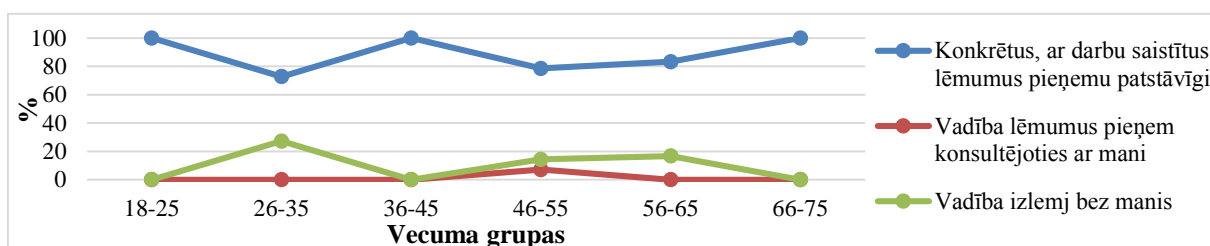
3.51. att. Darba efektivitātes un laika resursa novērtējums nodarbināto darba stāža grupās

Jautājumā kā nodarbinātais raksturo situāciju, kas attiecas uz lēmumu pieņemšanu darbā (sk. 3.19. tabula), 82% respondentu norāda – vadītājs pieņem vispārīgos lēmumus un konkrētos ar darbu saistītos lēmumus pieņem nodarbinātais, 3% aptaujāto norāda vadība lēmumus pieņem konsultējoties ar nodarbināto un 15% respondentu norāda vadība lēmumu pieņemšanā ir patstāvīga un nodarbināto neiesaista.

## Lēmumu pieņemšanas novērtējums

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Vadītājs pieņem tikai vispārīgus jautājumus, konkrētus, ar darbu saistītus lēmumus pieņem pats	11	92	8	73	3	75	1	50	9	90		
Vadība lēmumus pieņem konsultējoties ar mani	0	0	1	9	0	0	0	0	0	0		
Vadība izlemj bez manis	1	8	2	18	1	25	1	50	1	10		
<b>KOPĀ:</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Vadītājs pieņem tikai vispārīgus jautājumus, konkrētus, ar darbu saistītus lēmumus pieņem pats	1	100	8	73	6	100	11	79	5	83	1	100
Vadība lēmumus pieņem konsultējoties ar mani	0	0	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0
Vadība izlemj bez manis	0	0	3	27	0	0	2	14	1	17	0	0
<b>KOPĀ:</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

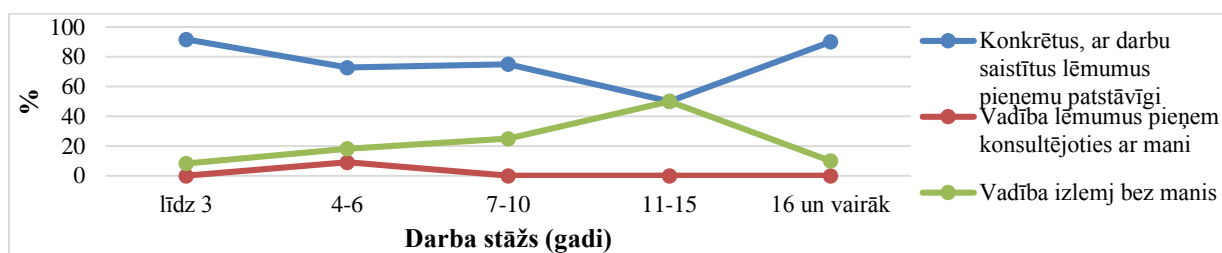
Vērtējot no vecuma grupu viedokļa (sk. 3.52. att.), vecuma grupās 18 – 25 gadi un 36 – 45 gadi un 66 – 75 gadi, 100% nodarbināto patstāvīgi pieņem ar darbu saistītus lēmumus, vecuma grupās 26 – 35 gadi, 46 – 55 gadi un 56 – 65 gadi, attiecīgi, 73%, 79% un 83% nodarbināto patstāvīgi pieņem ar darbu saistītus lēmumus un vadība pieņem vispārīgos ar organizāciju saistītos lēmumus. Vecuma grupā 46 – 55 gadi, 7% nodarbināto atzīst, vadība lēmumu pieņemšanā konsultējas ar nodarbināto. Vadība nepiedaloties nodarbinātajam lēmumus pieņem 26 – 35 gadi, 46 – 55 gadi un 56 – 65 gadi, attiecīgi, 27%, 14% un 17%.



## 3.52. att. Lēmumu pieņemšanas novērtējums nodarbināto vecuma grupās

Vērtējot no darba stāža viedokļa (sk. 3.53. att.), darba stāža grupā līdz trīs gadi, 4 – 6 gadi, 7 – 10 gadi, 11 – 15 gadi un 16 un vairāk gadi, attiecīgi, 92%, 73%, 75%, 50% un 90% nodarbināto patstāvīgi pieņem ar darbu saistītus lēmumus. Darba stāža grupā 4 – 6 gadi, 9% atzīst, vadība lēmumu pieņemšanā konsultējas ar nodarbināto. Darba stāža grupā līdz trīs gadi,

4 – 6 gadi, 7 – 10 gadi, 11 – 15 gadi un 16 un vairāk gadi, attiecīgi, 8%, 18%, 25%, 50% un 10%, vadība lēmumu pieņemšanā neiesaista nodarbinātos.



3.53. att. Lēmumu pieņemšanas novērtējums nodarbināto darba stāžā grupās

Jautājumā vai nodarbinātā darba vietā tiek rīkotas sanāksmes, kurās sniedz informāciju par plānotajām aktivitātēm un jaunumiem (sk. 3.20. tabula), 82% respondentu norāda – tiek rīkotas tādas sanāksmes, 18% aptaujāto norāda, sanāksmes par aktualitātēm tiek rīkotas reizēm.

3.20. tabula

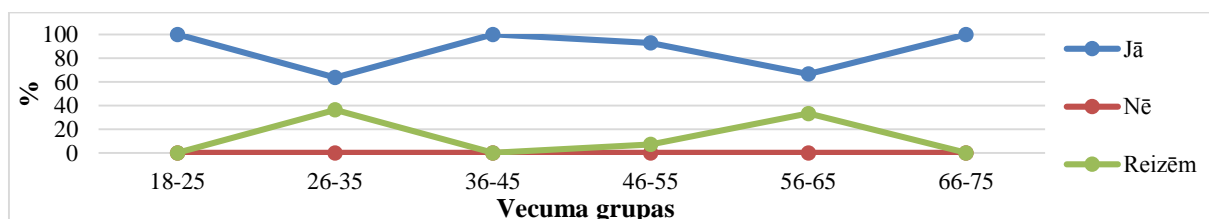
### Sanāksmju novērtējums

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa									
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%
Jā	10	83	8	73	4	100	1	50	9	90
Nē	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reizēm	2	17	3	27	0	0	1	50	1	10
KOPĀ:	12	100	11	100	4	100	2	100	10	100

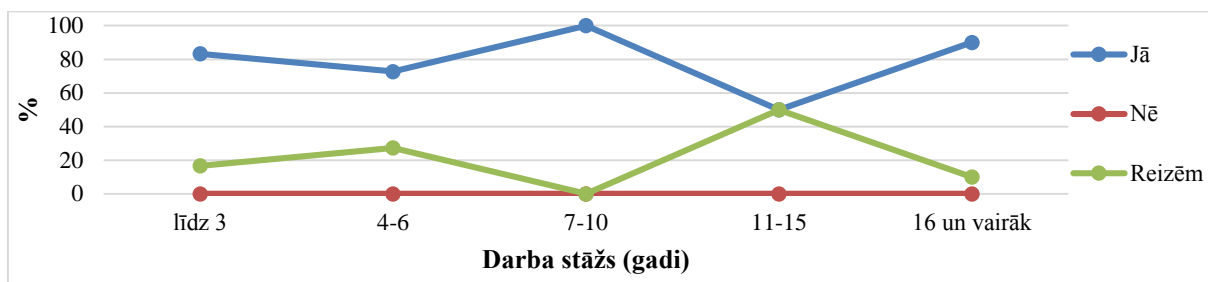
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Jā	1	100	7	64	6	100	13	93	4	67	1	100
Nē	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reizēm	0	0	4	36	0	0	1	7	2	33	0	0
KOPĀ:	1	100	11	100	6	100	14	100	6	100	1	100

Vērtējot no vecuma grupu viedokļa (sk. 3.54. att.), vecuma grupās 18 – 25 gadi, 36 – 45 gadi un 66 – 75 gadi – 100%, vecuma grupās 26 – 35 gadi, 46 – 55 gadi un 56 – 65 gadi, attiecīgi, 64%, 93% un 67% nodarbināto atzīst, ka sanāksmes par aktualitātēm tiek rīkotas. Vecuma grupās 26 – 35 gadi, 46 – 55 gadi un 56 – 65 gadi, attiecīgi, 36%, 7% un 33% aptaujāto norāda, sanāksmes par aktualitātēm tiek rīkotas reizēm.



3.54. att. Rīkoto sanāksmju novērtējums nodarbināto vecuma grupās

Vērtējot no darba stāža viedokļa (sk. 3.55. att.), darba stāža grupā 7 – 10 gadi – 100%, darba stāža grupās līdz trīs gadiem – 83%, darba stāža grupā 4 – 6 gadi – 73%, darba stāža grupā 11 – 15 gadi – 50% un darba stāžā grupā 16 un vairāk gadi – 90%, nodarbināto atzīst, ka sanāksmes par aktualitātēm tiek rīkotas. Darba stāža grupās līdz trīs gadi, 4 – 6 gadi, 11 – 15 gadi un 16 un vairāk gadi, attiecīgi, 17%, 27%, 50% un 10% aptaujāto norāda, sanāksmes par aktualitātēm tiek rīkotas reizēm.



3.55. att. Rīkoto sanāksmju novērtējums nodarbināto darba stāža grupās

Jautājumā vai nodarbinātā darba vietā tiek risināti jautājumi, kas attiecināmi uz “apmierinātība ar darbu” (sk. 3.21. tabula), 8% respondentu norāda – tiek risināti jautājumi, kas attiecas uz “apmierinātība ar darbu”, 69% aptaujāto norāda, jautājumi par “apmierinātība ar darbu” tiek risināti reizēm un 23% nodarbināto nav piedalījušies jautājumu par “apmierinātība ar darbu” risināšanā.

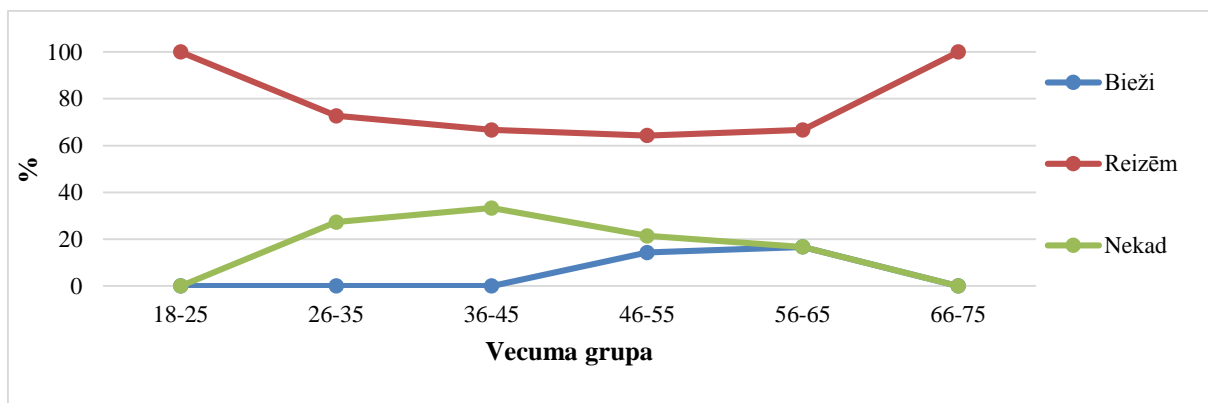
3.21. tabula

#### Apmierinātība ar darbu pētījumu biežuma novērtējums

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Bieži	0	0	1	9	0	0	0	0	2	20		
Reizēm	11	92	7	64	3	75	1	50	5	50		
Nekad	1	8	3	27	1	25	1	50	3	30		
<b>KOPĀ:</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Bieži	0	0	0	0	0	0	2	14	1	17	0	0
Reizēm	1	100	8	73	4	67	9	64	4	67	1	100
Nekad	0	0	3	27	2	33	3	21	1	17	0	0
<b>KOPĀ:</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

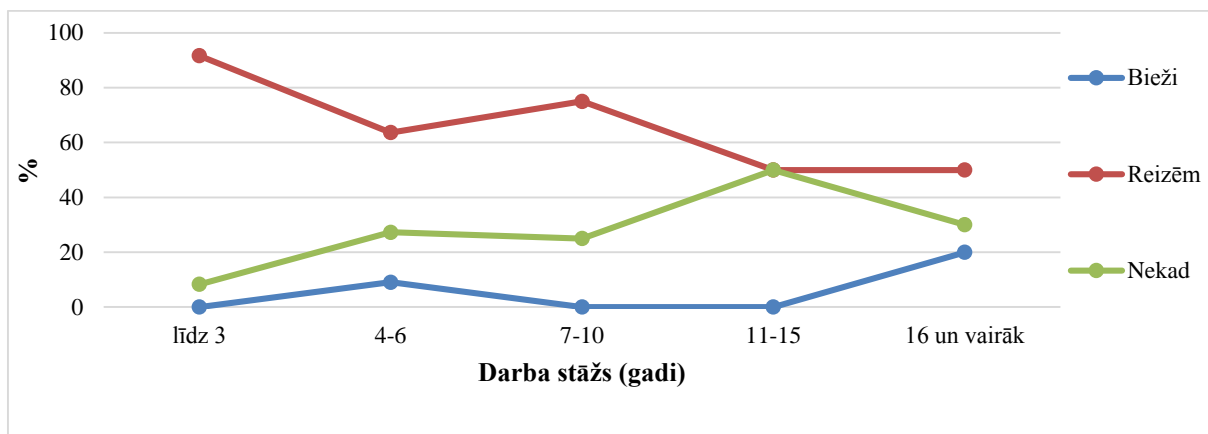
Vērtējot no vecuma grupu viedokļa (sk. 3.56. att.), vecuma grupās 46 – 55 gadi – 14% un vecuma grupās 56 – 65 gadi – 17% nodarbināto atzīst, jautājumi par “apmierinātība ar darbu” tiek risināti bieži. Vecuma grupās 18 – 25 gadi un 66 – 75 gadi – 100%, vecuma grupās 26 – 35 gadi – 73%, 36 – 45 gadi – 67%, 46 – 55 gadi – 64% un 56 – 67 gadi – 67% nodarbināto

reizēm piedalījušie jautājumu, kas skar “apmierinātība ar darbu” risināšanā. Vecuma grupās 26 – 35 gadi – 27%, 36 – 45 gadi – 33%, 46 – 55 gadi – 21% un 56 – 65 gadi – 17% nodarbināto, nekad nav piedalījušies “apmierinātība ar darbu” jautājumu risināšanā.



3.56. att. Apmierinātība ar darbu biežuma novērtējums nodarbināto vecuma grupās

Vērtējot no darba stāža viedokļa (sk. 3.57. att.), darba stāžā grupās 4 – 6 gadi – 9% un 16 un vairāk gadi – 20% nodarbināto atzīst, jautājumi par “apmierinātība ar darbu” tiek risināti bieži. Darba stāža grupās līdz trīs gadi – 92%, 4 – 6 gadi – 64%, 7 – 10 gadi – 75% un darba stāža grupās 11 – 15 gadi un 16 un vairāk gadi 50% nodarbināto reizēm piedalījušie jautājumu, kas skar “apmierinātība ar darbu” risināšanā. Darba stāža grupās līdz trīs gadi – 8%, 4 – 6 gadi – 27%, 7 – 10 gadi – 25%, 11 – 15 gadi – 50% un 16 un vairāk gadi 30% nodarbināto, nekad nav piedalījušie jautājumu, kas skar “apmierinātība ar darbu” risināšanā.



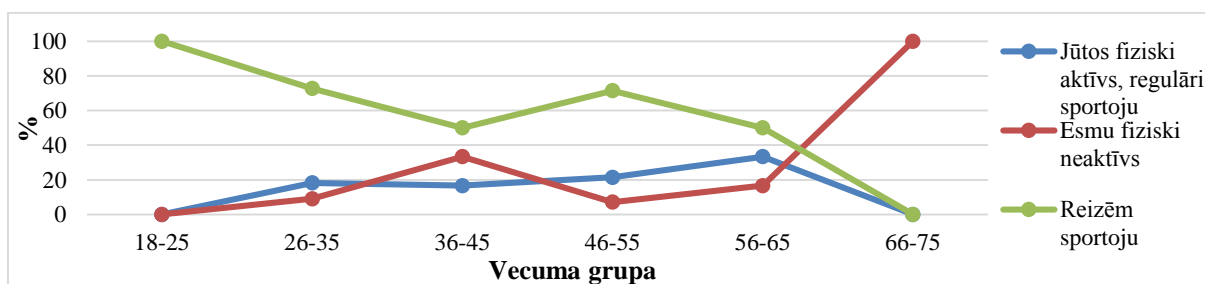
3.57. att. Apmierinātība ar darbu biežuma novērtējums nodarbināto darba stāža grupās

Jautājumā par nodarbinātā fiziskajām aktivitātēm (sk. 3.22. tabula), 21% nodarbināto jūtas fiziski aktīvi un regulāri sporto, 15% aptaujāto atzīst, ka fiziskās aktivitātes nesaista un 64% nodarbināto sporto reizēm.

## Nodarbinātā fizisko aktivitāšu novērtējums

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Jūtos fiziski aktīvs, regulāri sportoju	2	17	2	18	0	0	1	50	3	30		
Esmu fiziski neaktīvs	1	8	2	18	1	25	1	50	1	10		
Reizēm sportoju	9	75	7	64	3	75	0	0	6	60		
<b>KOPĀ:</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Jūtos fiziski aktīvs, regulāri sportoju	0	0	2	18	1	17	3	21	2	33	0	0
Esmu fiziski neaktīvs	0	0	1	9	2	33	1	7	1	17	1	100
Reizēm sportoju	1	100	8	73	3	50	10	71	3	50	0	0
<b>KOPĀ:</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

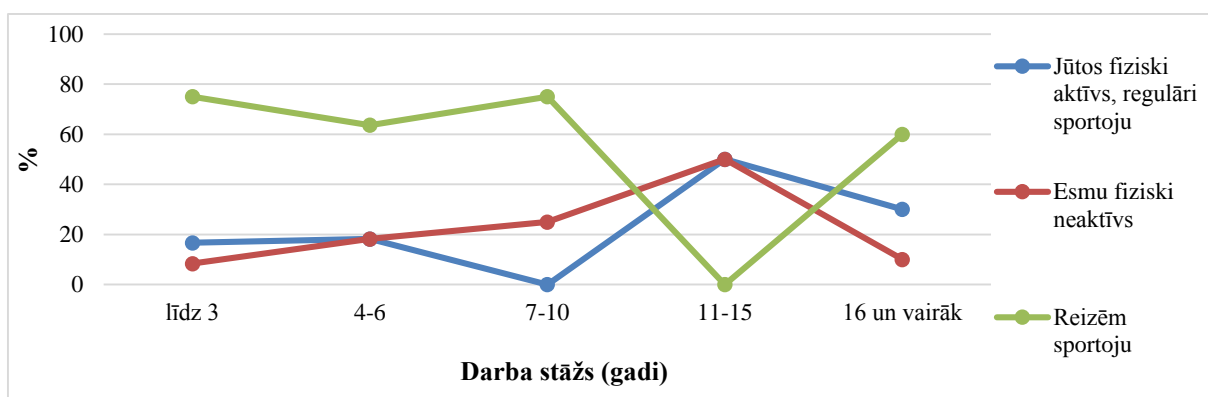
Vērtējot no vecuma grupu viedokļa (sk. 3.58. att.), vecuma grupās 18 – 25 gadi, 100% nodarbināto atzīst, fiziski aktīvi ir reizēm, vecuma grupā 26 – 35 gadi, 73% nodarbināto norāda fiziskās aktivitātes ir tikai reizēm, 18% nodarbināto sporto regulāri, bet 9% respondentu ir fiziski neaktīvi, vecuma grupā 36 – 45 gadi, puse no aptaujātajiem, norāda, ka reizēm sporto, 33% respondentu sports un fiziskās aktivitātes nav saistošas, bet 18% nodarbināto ir fiziski aktīvi un sporto regulāri, vecuma grupā 46 – 55 gadi, 71% aptaujāto norāda – sportoju reizēm, 7% atzīst, ka ir fiziski neaktīvi, bet 21% respondentu jūtas fiziski aktīvi un regulāri sporto, vecuma grupā 56 – 65 gadi, puse respondentu sporto reizēm, 17% nodarbināto ir fiziski neaktīvi un 33% aptaujāto ir fiziski aktīvi, vecuma grupā 66 – 75 gadi, 100% nodarbināto ir fiziski neaktīvi.



3.58. att. Fizisko aktivitāšu biežuma novērtējums nodarbināto vecuma grupās

Vērtējot no darba stāža viedokļa (sk. 3.59. att.), darba stāža grupā līdz trīs gadiem, 17% aptaujāto jūtas fiziski aktīvi un regulāri sporto, 8% ir fiziski neaktīvi un 75% aptaujāto, sporto reizēm, darba stāžā grupā 4 – 6 gadi, 18% aptaujāto jūtas fiziski aktīvi un regulāri sporto, 18% ir fiziski neaktīvi un 64% aptaujāto, sporto reizēm, darba stāža grupā 7 – 10 gadi, 25% aptaujāto

ir fiziski neaktīvi un 75% nodarbināto, sporto reizēm, darba stāža grupā 11- 15 gadi, 50% aptaujāto jūtas fiziski aktīvi un regulāri sporto un 50% ir fiziski neaktīvi, darba stāža grupā 16 un vairāk gadi, 30% aptaujāto jūtas fiziski aktīvi un regulāri sporto, 10% ir fiziski neaktīvi un 60% aptaujāto, sporto reizēm.



3.59. att. Fizisko aktivitāšu biežuma novērtējums nodarbināto darba stāža grupās

Jautājumā vai nodarbinātais pēdējā gada laikā kavējis darbu ilgāk par vienu darba dienu, darba nespējas dēļ (sk. 3.23. tabula), 41% nodarbināto atzina, ka ilgāk par vienu dienu slimojuši reti, bet 56% nodarbināto norādīja, ka nekad nav slimojuši vairāk par vienu dienu.

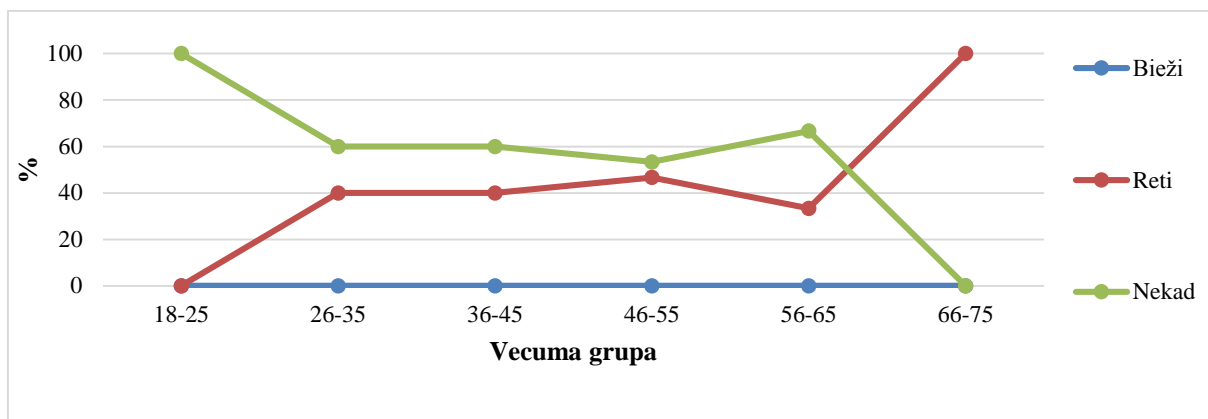
3.23. tabula

#### Darba nespējas biežuma novērtējums

Atbilde	Darba stāža (gadi) grupa											
	līdz 3	%	4-6	%	7-10	%	11-15	%	16 un vairāk	%		
Bieži	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Reti	4	33	5	45	0	0	1	33	6	67		
Nekad	8	67	6	55	3	100	2	67	3	33		
<b>KOPĀ:</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
Atbilde	Vecuma grupa (gadi)											
	18-25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	66-75	%
Bieži	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Reti	0	0	4	40	2	40	7	47	2	33	1	100
Nekad	1	100	6	60	3	60	8	53	4	67	0	0
<b>KOPĀ:</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

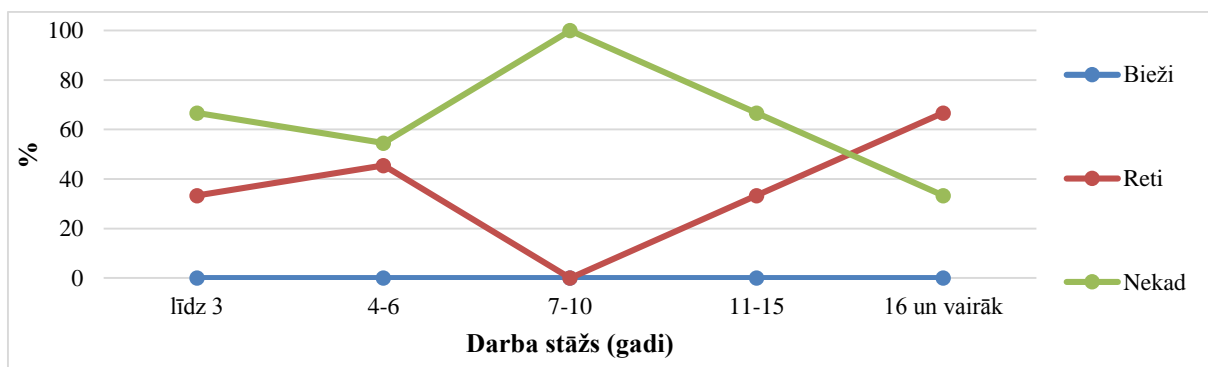
Vērtējot no vecuma grupu viedokļa (sk. 3.60. att.), dinamiski var vērot sakarību, pieaugot nodarbinātā vecumam, darba nespēja kļūst aktuālāka. Vecuma grupā 18 – 25 gadi, 100% respondentu atzīst, ka pēdējā gada laikā, slimības dēļ, nav bijuši darba kavējumi ilgāk par vienu dienu, vecuma grupās 26 – 35 gadi un 36 – 45 gadi, 40% aptaujāto atzīst darba nespējas ir reti un 60% aptaujāto darba nespēja, slimības dēļ, ilgāk par vienu dienu ir neaktuāla, vecuma grupā 46 – 55 gadi, 47% aptaujāto atzīst darba nespējas ir reti un 53% aptaujāto darba nespēja,

slimības dēļ, ilgāk par vienu dienu ir neaktuāla, vecuma grupā 56 – 65 gadi, 33% aptaujāto atzīst darba nespējas ir reti un 67% aptaujāto darba nespēja, slimības dēļ, ilgāk par vienu dienu ir neaktuāla, vecuma grupā 66 – 75 gadi, 100% aptaujāto atzīst darba nespējas ir reti.



3.60. att. Darba nespējas biežuma novērtējums nodarbināto vecuma grupās

Vērtējot no darba stāža viedokļa (sk. 3.61. att.), izteikta dinamika nav vērojama. Darba stāža grupās līdz trīs gadiem, 11 – 15 gadi, 33% aptaujāto atzīst darba nespējas ir reti un 67% aptaujāto darba nespēja, slimības dēļ, ilgāk par vienu dienu ir neaktuāla, darba stāža grupā 4 – 6 gadi, 45% aptaujāto atzīst darba nespējas ir reti un 55% aptaujāto darba nespēja, slimības dēļ, ilgāk par vienu dienu ir neaktuāla, darba stāža grupā 7 – 10 gadi, 100% nodarbināto atzīst, darba nespēja, slimības dēļ, ilgāk par vienu dienu ir neaktuāla, darba stāža grupā 16 un vairāk gadi, 67% aptaujāto atzīst darba nespējas ir reti un 33% aptaujāto darba nespēja, slimības dēļ, ilgāk par vienu dienu ir neaktuāla.



3.61. att. Darba nespējas biežuma novērtējums nodarbināto darba stāža grupās

### 3.4. Respondentu darbspēju indeksa noteikšana un analīze

Saskaņā ar metodoloģiju, tika veikta Alūksnes novada pašvaldības administrācijā nodarbināto anketēšana, kurā tika iegūti sekojoši darbspēju indeksa (DI) un kritēriju rādītāji (sk. 3.24. tabula):

3.24. tabula

#### Darbspēju indekss un kritēriji Alūksnes novada pašvaldības administrācijā strādājošiem (n=39)

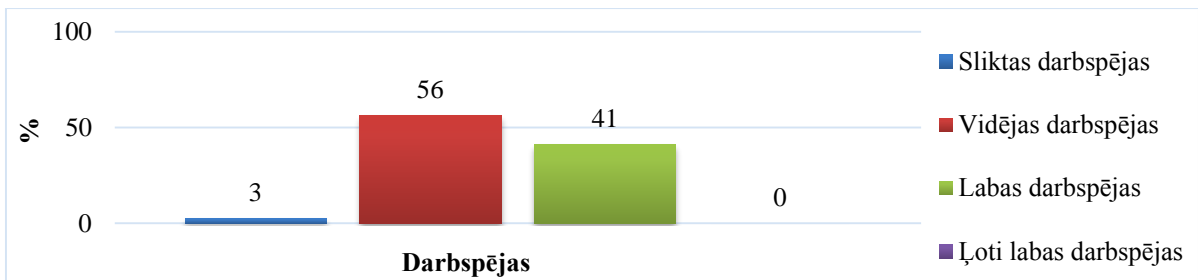
Kritērijs	Kritēriju skaidrojums	Statistiskie rādītāji, punkti		
		Aritmētiski vidējais $\bar{x}$	Moda <i>Mo</i>	Mediāna <i>Me</i>
Jūsu subjektīvais novērtējums esošajām darbspējām salīdzinājumā ar vislabākajām	ļoti sliktas=1, vidējas=2-4, labas=5-7, ļoti labas=8-9, izcilas=10	6	6	6
Jūsu subjektīvās darbspējas, attiecinot uz fizisko slodzi	ļoti sliktas=1, sliktas=2, vidējas=3, labas=4, ļoti labas=5	4	4	4
Jūsu subjektīvās darbspējas, attiecinot uz garīgo slodzi	ļoti sliktas=1, sliktas=2, vidējas=3, labas=4, ļoti labas=5	4	4	4
Diagnosticēto slimību skaits pēdējo piecu gadu laikā	5 un vairāk=1, 4 slimības=2, 3 slimības=3, 2 slimības=4, 1 slimība=5, 0 slimību=6	4	4	4
Jūsu subjektīvais novērtējums darba nespējai slimību dēļ	pilnīga nespēja=1, nespēja 1 reizi nedēļā=2, nespēja 1 reizi mēnesī=3, nespēja 3-6 reizes gadā=4, nespēja 1-2 reizes gadā=5, nespēju nav=6	5	5	5
Darba nespēju dienu skaits pēdējo 12 mēnešu laikā	100 un vairāk dienas=1, 25-99 dienas=2, 10-24 dienas=3, 1-9 dienas=4, 0 dienas=5	4	5	5
Jūsu personiska prognoze darbspējām nākamajos divos gados	ar pūlēm varēšu strādāt=1, neesmu pārliecināts vai varēšu strādāt=4, pilnīgi pārliecināts, ka varēšu strādāt=7	6	6	6
Darba slodzes atbilstība Jūsu individuālajām spējām	ļoti slikta=1, slikta=2, vidēja=3, ļoti laba=4	3	3	3
<b>Darbspējas indekss</b>		36	37	37

Pētījumā noteikts (sk. 3.62. att.), ka Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem dominēt vidējas darbspējas (56%), procentuāli mazākam darbinieku ir labas (41%) un sliktas (3%) darbspējas (sk. 3.25. tabula):

3.25. tabula

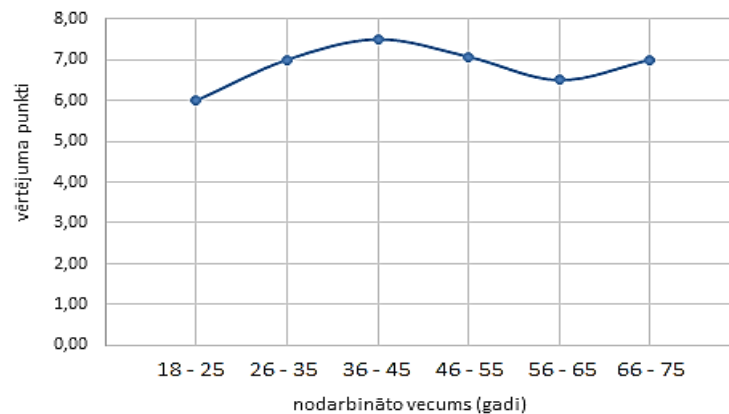
#### Darbspēju indekss Alūksnes novada pašvaldības administrācijā strādājošiem (n=39)

Darbspēju novērtējums	Skala (punkti)	Strādājošie	
		n=39	%
Sliktas	8 - 27	1	3
Vidējas	28 - 36	22	56
Labas	37 - 43	16	41
Ļoti labas	44 - 48	0	0



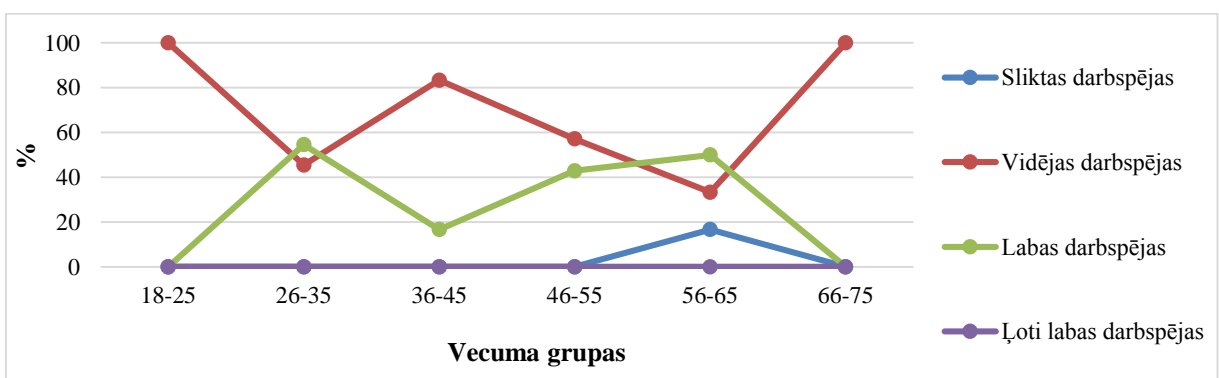
3.62. att. Darbspēju procentuālais sadalījums Alūksnes novada pašvaldības administrācijā strādājošiem

Nodarbināto **subjektīvais novērtējums** esošajām darbspējām salīdzinājumā ar vislabākajām (sk. 3.63. att.), parāda, visaugstāk esošās darbspējas vērtē nodarbinātie vecuma grupā 36 – 45 gadiem.



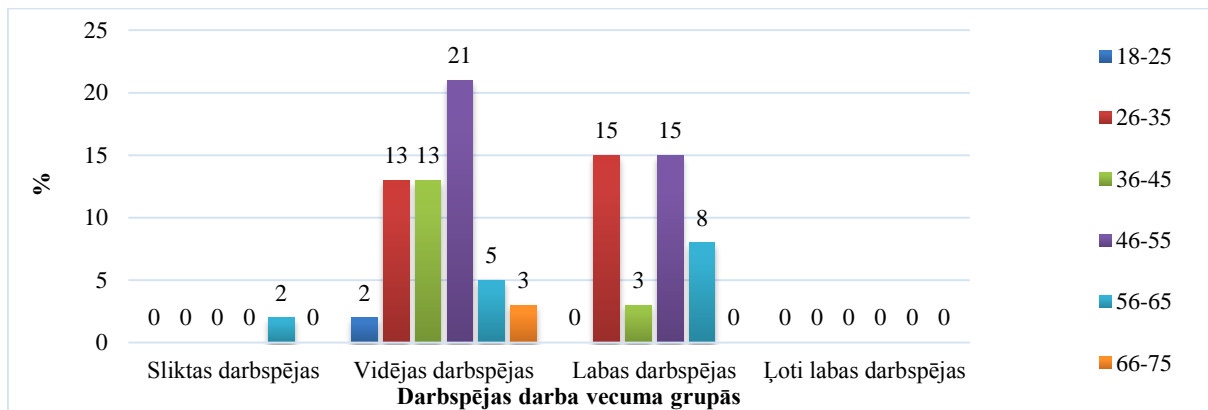
3.63. att. Nodarbināto darbspēju subjektīvais novērtējums, salīdzinājumā ar vislabākajām

Vērtējot no vecuma grupu viedokļa, (sk. 3.64. att.), vecuma grupās 18 – 25 gadi un 66 – 75 gadi, aktuālas ir vidējas darbspējas (100%), vecuma grupā 26 – 35 gadi, 45% respondentu ir vidējas darbspējas un 55% nodarbināto ir labas darbspējas, vecuma grupā 36 – 45 gadi, 83% aptaujāto darbspējas vērtējamas kā vidējas un 17% - labas, vecuma grupā 46 – 55 gadi, 57% nodarbināto ir vidējas darbspējas un 43% - labas darbspējas, vecuma grupā 56 – 65 gadi, 17% nodarbināto ir sliktas darbspējas, 33% vidējas un 50% labas darbspējas.



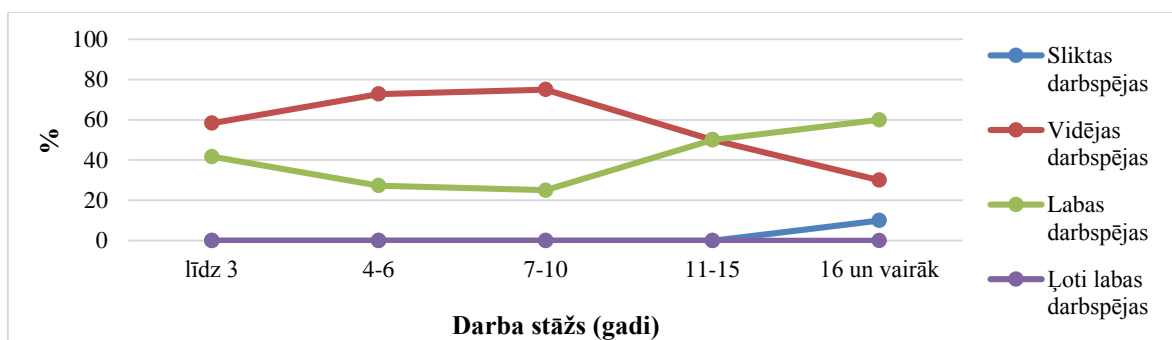
3.64. att. Darbspējas vecuma grupās

Noteikts, ka organizācijā dominē vidējas un labas darbības, analizējot vecuma grupas ietekmi uz darbības, vērojama tendence, pieaugot nodarbinātā vecumam, samazinās darbības (sk. 3.65. att.).



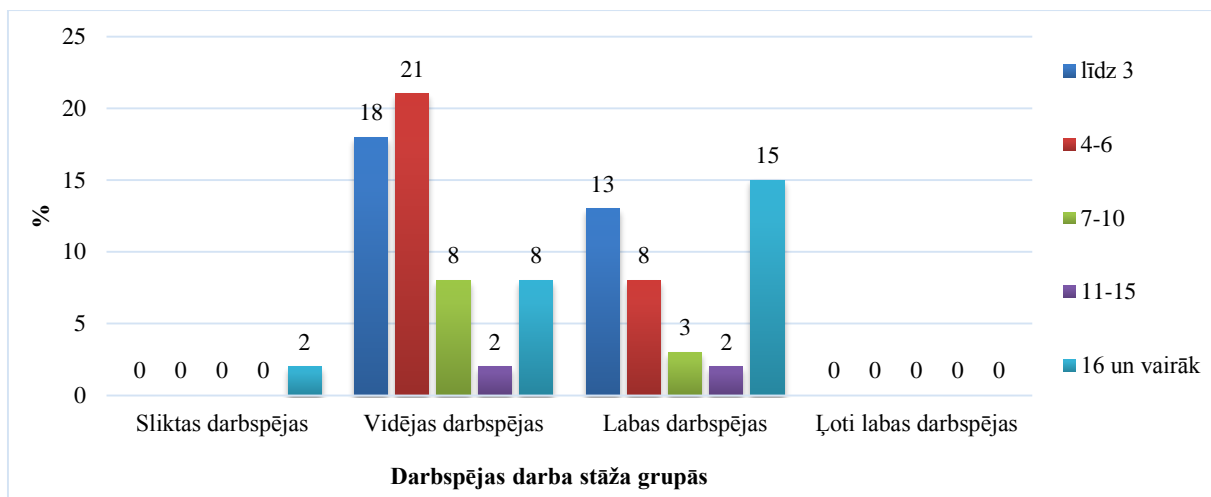
3.65. att. Darbības procentuālais sadalījums Alūksnes novada pašvaldības administrācijā strādājošiem, vecuma grupās

Vērtējot no darba stāža viedokļa (sk. 3.66. att.), darba stāža grupā līdz trīs gadiem, 42% ir labas darbības un 58% aptaujāto, darbības ir vidējas, darba stāža grupā 4 – 6 gadi, labas darbības ir 27% un 73% nodarbināto darbības vērtējamās kā vidējas, darba stāža grupā 7 – 10 gadi, 25% nodarbināto ir labas darbības un 75% vidējas darbības, darba stāža grupā 11 – 15 gadi, pusei nodarbināto ir labas darbības un pusei – vidējas, darba stāža grupā 16 un vairāk gadi, 60% nodarbināto ir labas darbības, 30% - vidējas un 10% aptaujāto darbības ir sliktas.



3.66. att. Darbības darba stāža grupās

Noteikts, ka organizācijā dominē vidējas un labas darbības, analizējot darba stāža grupas ietekmi uz darbības, vērojama tendence, pieaugot nodarbinātā darba stāžam organizācijā, samazinās darbības (sk. 3.67. att.).



3.67. att. Darbības spēju procentuālais sadalījums Alūksnes novada pašvaldības administrācijā strādājošiem, darba stāža grupās

Iegūtie dati ļauj vērtēt darba vides riska faktoru ietekmi divās atsevišķās kategorijās – darba stāžs un nodarbinātā vecuma, kā arī potenciāli aplēst nākotnes darbības spējas. Šajā pētījuma sadaļā noteikti rādītāji pašvaldības administrācijā strādājošajiem, tos iespējams izmantot interpretējot līdzīgos pētījumos. Kaut arī pastāv ierobežojumu, kas neļauj izteikt secinājumus ar 100% pārliecību attiecinot uz visu valsts pārvaldi un pilnīgi visām līdzīga veida darbvietām, tomēr aptauju rezultāti ir izmantojami, jo no anketām iegūtie dati ir ievadīti precīzi un aprēķini atbilst rādītājiem citos pētījumos. Protams, šādā gadījumā pret rezultātiem jāizturas piesardzīgi, tomēr pētījuma autore uzskata, ka šie rezultāti atspoguļo izdegšanas sindroma un darbības spēju līmeni un apmierinātības ar darbu tendences.

Izdegšanas sindroma rādītāji liecina par mērenu vai zema līmeņa pārpūli. Emocionālais izsīkums un personīgie sasniegumi tendenciozi no augstas pārpūles pāriet zemā pārpūlē. Ievērojama atšķirība ir depersonalizācijas skalā, kur tendence ir pretēja, tā pieaug no zemas pārpūles līdz mērenai un tikai nedaudz samazinās pie augstas pārpūles rādītājiem. Iespējams disociatīvie traucējumi saistīti ar jūtu un emociju atslāņošanu, kur darba specifika pieprasa personīgo sajūtu, domu un emociju ignorēšanu. Kā liecina pētījumu rezultāti, no visiem sociāli demogrāfiskajiem raksturojumiem visciešākā saikne ar izdegšanu ir vecumam. Ārzemju pētījumu dati liecina, ka visjūtīgākie šai jomā ir cilvēki 19–25 gadu vecumā, kā arī 40–50 gadus veci cilvēki [67]. Saskaņā ar pasaules praksi, pētījumā apliecinājās šī sakritība, jo emocionālā izsīkuma skalā un depersonalizācijas skalā, augstākos pārpūles rādītājus ieguva nodarbinātie vecuma grupās 36 – 55 gadi. Akcentējoties no darba stāža viedokļa, pasaules pētījumu rezultāti ir pretrunīgi. Šī pētījuma ietvaros gūta pārliecība, ka valsts pārvaldē strādājošo emocionālo izsīkumu neietekmētu darba stāžs. Depersonalizācijas skalā vērojama sakritība, pieaugot darba stāžam paaugstinās disociatīvie traucējumi, kritiskos rādītājus sasniedzot darba stāžā grupā 10

– 15 gadi. Arī personīgo sasniegumu skalā, augstāki līmeņa pārpūles rādītāji, vērojama darba stāža grupā 10 – 15 gadi. Izdegšanas sindroma mērenie rādītāji izskaidrojami ar mērenajiem apmierinātību ar darbu rādītājiem.

Apmierinātība ar darbu rādītāji liecina, ka Alūksnes novada pašvaldības administrācijā strādājošie, kopumā ir apmierināti ar darbu. Organizācijā augstu tiek vērtēti faktori, kas nodarbinātā darbu padara patīkamu. Jautājumā, vai nodarbināto apmierina patreizējais amats, 60% respondentu, atbildēja – jā. Arī, saskaņā ar pētījumu kompānijas TNS 2014.gadā veiktā pētījuma, par darbinieku apmierinātību ar darbu un tā apstākļiem Latvijā un Eiropas Savienībā, datiem, 61% no strādājošajiem Latvijas iedzīvotājiem, darba apstākļus valstī vērtē kā labus [68].

Darbspēju indeksa rādītāji, liecina ka vairumam Alūksnes novada pašvaldības administrācijā strādājošo darbspējas ir vidējas. Darbspējas ir līdzsvars starp darbu un individuālajiem resursiem. Raugoties no vecumu grupu viedokļa, vecuma grupā 36 – 45 gadi, izteikti vairāk ir vidējas darbspējas. Kā liecina Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Jiveskiles [Jyvāskylā] Universitātes Gerontoloģijas pētniecības centra un Somijas Arodveselības institūts pētījums par darbspējām, 15 – 30% no visiem 45 gadus vecajiem darba ņēmējiem darbspēju indekss ir viduvējs vai zems un viņiem ir risks zaudēt savas darbspējas, ja netiks veikti preventīvi vai korektīvi pasākumi [69]. Saskaņā ar iegūtajiem datiem, Alūksnes novada pašvaldības administrācijā strādājošajiem vērojama sakarība starp fiziskajām aktivitātēm un darbspējām, “Apmierinātība ar darbu” aptaujas anketā par fiziskajām aktivitātēm, tiem respondentiem, kas atbildēja – jūtos fiziski aktīvs un regulāri sportoju, 63% gadījumu ir labas darbspējas un 37% vidējas darbspējas, tiem respondentiem, kas atbildēja – reizēm sportoju, 44% gadījumu ir labas darbspējas, 52% vidējas un 4% sliktas darbspējas, bet tie respondenti, kas atbildēja – neesmu fiziski aktīvs un sports neaizrauj – 100% respondentiem darbspējas ir vidējas. Šie pētījuma dati, atbilst Universitātes Gerontoloģijas pētniecības centra un Somijas Arodveselības institūts pētījuma datiem, kurā teikts, ka veselīgs dzīvesveids un hobiji nostiprina veselību un funkcionālās spējas [70]. Saistībā ar darbspēju novērtējumu un psihoemocionālā klimata novērtējumu, respondenti, kuri psihoemocionālo klimatu novērtējuši kā labu, 67% gadījumu ir ar labām darbspējām un 33% gadījumu ar vidējām darbspējām, respondenti, kuri psihoemocionālo klimatu novērtējuši kā sliktu, 25% gadījumu ir ar labām darbspējām, bet 75% ar vidējām, respondenti, kuri psihoemocionālo klimatu vērtējuši kā vidēju, 38% gadījumu ir ar labām darbspējām, 59% gadījumu ar vidējām un 3% gadījumu ar sliktām darbspējām.

Ņemot vērā ņemot vērā pētījumā analizētos datus, ir redzamas statistiski nozīmīgas saistības dažās apmierinātības ar darbu, izdegšanas sindroma un darbspēju skalās.

Pētījuma galvenās atziņas:

## 1. Izdegšanas sindroms:

- emocionālais izsīkums un personīgie sasniegumi, dominē kā zema un mērena pārpūle;
- atšķirīgas depersonalizācijas pārpūle, kura izteikta kā mērena un augsta pārpūle;
- pēc aplūkoto pētījumu rezultātiem nevar droši pateikt, kādas ir izdegšanas sindroma un vecuma saistības, tomēr šis ir mainīgais lielums kas, *emocionālā izsīkuma skalā*, vairāk ietekmē nodarbinātos vecuma grupā 36 – 45 gadiem, *depersonalizācijas skalā*, vairāk ietekmē nodarbinātos vecuma grupā 46 – 55 gadiem un *personīgo sasniegumu skalā*, vairāk ietekmē nodarbinātos vecuma grupā 56 – 65 gadiem.
- pēc aplūkoto pētījumu rezultātiem nevar droši pateikt, kādas ir izdegšanas sindroma un darba stāža saistības, tomēr šis mainīgais lielums kas, *emocionālā izsīkuma skalā*, neuzrāda būtiskas atšķirības un visās darba stāža grupās vērtējama kā zema līmeņa pārpūle, bet darba stāža grupā 11 – 15 gadiem nodarbinātie būtiski pietuvinās mērenas pārpūles rādītājam, *depersonalizācijas skalā*, vairāk ietekmē nodarbinātos darba stāža grupā 11 – 15 gadiem un *personīgo sasniegumu skalā*, vairāk ietekmē nodarbinātos darba stāža grupā 11 – 15 gadiem, tādejādi – izdegšana vairāk ietekmē tos nodarbinātos, kuru darba stāžs ir no 11 – 15 gadiem.
- zemākās izdegšanas ietekmes ir nodarbinātajiem darba stāža līdz trīs gadiem grupai un vecuma, 18 – 25 gadiem un 66 – 75 gadiem, grupās.
- visbiežāk (31%) vērojama sakritība, vienā apakšskalā, nodarbinātajiem ir zema līmeņa pārpūle un divās, pārpūle ir mērena.
- pēc aplūkoto pētījumu rezultātiem nevar droši pateikt, kādas ir izdegšanas pakāpes un fizisko aktivitāšu saistības, bet respondentiem, kuri norādījuši patstāvīgu fizisko aktivitāšu trūkumu, visbiežāk (75%) izdegšanas sindroma divās apakšskalās vērojama mērena pārpūle un vienā apakšskalā – augsta pārpūle.

## 2. Apmierinātība ar darbu:

- pēc aplūkoto pētījumu rezultātiem nevar droši pateikt, kādas ir apmierinātības ar darbu un vecuma saistības, tomēr šis mainīgais lielums noteikti ietekmē apmierinātību ar darbu un vecuma grupā 18 – 25 gadiem, nodarbinātie visaugstāk vērtē faktoros, kas ietekmē apmierinātība ar darbu rādītājus, tiem seko nodarbinātie vecuma grupā 66 – 75 gadiem;
- pēc aplūkoto pētījumu rezultātiem nevar droši pateikt, kādas ir apmierinātības ar darbu un darba stāža saistības, tomēr šis mainīgais lielums noteikti ietekmē apmierinātību ar darbu un darba stāža grupā 7 – 10 gadiem, nodarbinātie visaugstāk vērtē faktoros, kas ietekmē apmierinātība ar darbu rādītājus, tiem seko nodarbinātie

darba stāža grupā līdz trīs gadiem, zemāki apmierinātība ar darbu rādītāji ir darba stāža grupā 11 – 15 gadiem.

- apmaksā ir viens no faktoriem, kas nosaka apmierinātību ar darbu un nodarbinātie, kas apmierinātību ar darbu vērtējuši kā labu (vērtējumi no 5 – 8), visbiežāk (41%) norāda – darba samaksa ir pietiekama, bet ne stimulējoša.
- darba satura un slodzes atbilstība apmierinātību ar darbu ietekmē vairāk nekā profesionālais prestižs.
- apmierinātība ar darbu faktors – *kolēģu vērtējums un attieksme* validē pie izdegšanas sindroma – *depersonalizācija*, rādītājiem, kuri uzrādīja mērenu un augstu pārpūli. To varētu izskaidrot ar konkurences faktoru un nevēlēšanos izcelties (būt labākam).
- viszemākie apmierinātības ar darbu rādītāji: garantēta darba drošība (vecuma grupa 66 – 75 gadi), iespējas strādāt radoši (darba stāža grupa 11 – 15 gadi), iespēja lemt, riskēt, apzināties savu nozīmīgumu (darba stāža grupa 11 – 15 gadi), rīcības brīvība (darba stāža grupa 11 – 15 gadi), karjeras izaugsmes iespējas (darba stāža grupa 11 – 15 gadi un vecuma grupā 66 – 75 gadi).

### 3. Darbspējas:

- subjektīvie vērtējumi par darbspējām atbilst darbspēju indeksa II kategorijai – vidējas (36 punkti).
- salīdzinoši mazs ir nodarbināto darba nespēju dienu skaits.
- strādājošie ir pilnīgi pārliecināti par labām darbspējām, kas ļaus nākamajos divos gados turpināt strādāt.
- subjektīvie vērtējumi uzrāda, patreizējās darbspējas salīdzinājumā ar vislabākajām ir vecuma grupā 36 – 45 gadiem, un attiecīgi, nodarbinātajiem līdz 36 gadiem ir tendence pieaugt darbspēju novērtējumam, bet no 46 gadiem – darbspēju novērtējums samazinās.
- organizācijas stabilu darbību nosaka darbinieku darbspējas jo, vidējie diagnosticēto slimību skaita rādītāji, kas atbilst viena līdz divām slimībām, darbspējas biežums, kas atbilst darba nespējai viena līdz divām reizēm gadā un darba nespēju dienu skaits gadā, kas atbilst no vienas līdz deviņām dienām, ir maznozīmīgi, lai organizācija izjustu patstāvīgu darbinieku maiņu, to rotāciju un slimojošā slodzes sadalījumu uz citiem nodarbinātajiem.
- nodarbinātie augstāk vērtē pienākumu izpildīt darbu un nevēlas saasināt attiecības ar darba devēju un mazāk prioritāri vērtē savu veselību.

## Secinājumi

1. **Darbā izvirzītā hipotēze “Alūksnes novada pašvaldības darbinieki ir pakļauti izdegšanas sindromam” – apstiprinās daļēji.**
2. **Darbā izvirzītā hipotēze – Alūksnes novada pašvaldības darbinieki ir neapmierināti ar darbu – neapstiprinās.**
3. **Darbā izvirzītā hipotēze – Alūksnes novada pašvaldības darbinieku darbspēju indekss ir vidējs – apstiprinās.**
4. Secināts, ka pašvaldību administrācijā nodarbinātie nav pakļauti lieliem darba vides riska faktoriem, ko apstiprina literatūras analīze un pētījuma rezultāti.
5. Secināts, ka pašvaldību administrācijā nodarbinātie pamatā pakļauti intensīva mentālā darba pārslodzēm un psihoemocionālām pārpūlēm, darba vidē biežāk sastopami darba vides riska faktori – fizikālie, ergonomiskie un psihoemocionālie, ko apstiprina literatūras analīze.
6. Izdegšanas sindromam vairāk pakļauti nodarbinātie ar zemām fiziskajām aktivitātēm, par ko liecina izdegšanas sindroma vērtējums.
7. Secināts, ka netiek pietiekami vērtēti psihoemocionālie riska faktoriem, ko apstiprina intervijas dati ar darba aizsardzības speciālistu.
8. Secināts, ka pašvaldībās strādājošie ir apmierināti ar darbu. Salīdzinot ar privāto sektoru, valsts pārvaldē strādājošie ir vairāk apmierinātāki ar darbu, apmierinātības galvenie noteicēji – sociālās garantijas un stabila alga, ko apstiprina literatūras analīze un aptaujas dati.
9. Novērtējot izdegšanas sindroma draudus darbā, secināts, ka izdegšanas sindroms nevar būt par pamatu arodslimību attīstībai un nevar būtiski ietekmēt Alūksnes novada pašvaldības administrācijas un nodarbinātā darbu. Izteikta nodarbināto depersonalizācija.
10. Nodarbināto darbspējas ir vidējas, par, ko liecina iegūtie darbspēju indeksa rādītāji un tuvākajos divos gados nav gaidāma būtiska kadru mainība.
11. Secināts, ka novada pašvaldībā strādājošā darba aizsardzības speciālista slodze ir nepietiekama, lai nodrošinātu funkcionējošas un reālas darba aizsardzības sistēmas darbību.
12. Secināts, ka pētījumā izmantotās pētījuma metodes ir piemērotas Latvijas darba apstākļiem un izmantojamas turpmāk.

## Praktiskās rekomendācijas

1. Lai izvairītos no izdegšanas sindroma, saistībā ar darba slodzes un psihoemocionālajiem riska faktoriem, administrācijā strādājošiem ņemt vērā pētījumā gūtās atziņas:
  - vērtējot darba vides riska faktorus, īpašu uzmanību veltīt fizikālajiem un ergonomiskajiem riska faktoriem - apsekot darba telpas, kurās patstāvīgi tiek nodarbināti cilvēki, veikt un fiksēt mikroklimatiskos mērījumus un ergonomikas analīzi;
  - nodrošināt darba vidi, kas atbilst darbinieka fiziskajām un mentālajām spējām;
  - lekcijas veidā informēt darbiniekus par izdegšanas sindroma pazīmēm un iemesliem;
  - veikt izdegšanas sindroma aptaujas ne retāk kā vienu reizi četros gados;
  - veikt darba nespēju analīzi un salīdzināt dinamiku;
  - mazinot negatīvo komentāru ietekmi uz nodarbinātajiem, vienoties ar portālu aluksniesiem.lv par dalību formā tikai reģistrētām un reālām personām.
  - apzināt stresa menedžmenta ieviešanas programmas un sadarbībā ar speciālistiem ieviest ilgtermiņā stresa menedžmenta programmu, aptuvenās izmaksas 47.00 EUR vienam dalībniekam viena kursa ietvaros.
  - veicināt izpratni par fiziskajām aktivitātēm un izstrādāt praktiskās rekomendācijas, veselīgas darba vides veidošanai, piemēram, iekārtojot darba vietas – printerus kopētājus, skenerus, novietot tālāk no darba galda, tādējādi, palielinot attālumu, kuru darbinieks veic ejot ar kājām. Nodarbinātajiem, kuri ir mazkustīga darba veicēji, neapzināti palielināt fizisko slodzi, piemēram, izvietot darba telpas ēkas augšējos stāvos, atpūtas telpā izvietot portatīvus steperus.
2. Lai mazinātu depersonalizācijas draudus, saistībā ar attieksmi pret kolēģiem un klientiem, administrācijā strādājošiem ņemt vērā pētījumā gūtās atziņas:
  - atpūtas telpā izveidot uzskatāmu darbinieku dzimšanas un vārda dienu kalendāru, ar iespēju atstāt svētku sveiciena novēlējumu, aptuvenās izmaksas gadā līdz 20.00 EUR.
3. Lai efektīvi strādātu darba aizsardzības sistēma un netiktu mazinātas nodarbināto darbaspējas, pašvaldības vadībai ņemt vērā gūtās atziņas:
  - nodalīt darba aizsardzības speciālista pienākumus, izveidojot jaunu amata vietu – darba aizsardzības speciālists, vēlamā izglītība – augstākā profesionālā, darba laiks – nepilns (trīs stundas dienā), izmaksas gadā – darba alga un nodokļi ≈ 5784.00 EUR un mēriekārtu verificēšana un kalibrēšana ≈ 150.00 EUR, reizi trīs gados – OVP ≈

45.00 EUR, vienreizējās izmaksas – darba vietas aprīkojums, mēriekārtas (gaisa plūsmas mērītājs, temperatūras, trokšņa, apgaismojuma, distances mērītājs) ≈1250.00 EUR;

- pārrunāt ar nodarbinātajiem profesionālās karjeras iespējas organizācijā.
- piedalīties komunikāciju un kontroles, starp pašvaldības deputātiem un administrācijas darbiniekiem, instrukcijas izstrādē, apstiprināšanā un ieviešanā;
- piešķirt velosipēdus, lai nodarbinātajiem būtu iespēja nelielos attālumos izmantot nevis dienesta automašīnu, bet gan veselībai un videi draudzīgāku pārvietošanās līdzekli;
- rast iespēju piedāvāt regulāras portatīvas veselības apskates, lai nodarbinātais varētu pārbaudīt asinsspiedienu un holesterīna līmeni;
- rast iespēju, darba vietas aprīkot ar augstumā regulējamiem galdiem un ergonomiskiem paklājiem, kas samazina slodzi uz darbinieka mugurkaulu, mazina nogurumu un uzlabo darbības, aptuvenās izmaksas katrai darba vietai 450.00 EUR
- rast iespēju, izveidot atpūtas telpu (sk. 3.68. att.) katrā stāvā, aptuvenās izmaksas katrai atpūtas telpai 3000.00 EUR



3.68. att. Atpūtas telpu variācijas

## LITERATŪRAS AVOTU SARAKSTS

1. **Kārklīņa, D.**, Veselības veicināšana darba vietā paaugstina darba ražīgumu [<http://www.diena.lv/eiropas-agentura-veselibas-veicinasana-darba-vieta-paaugstina-darba-razigumu-743172>]. Rīga: a/s Diena, 2010 – [atsauce 02.05.2015]. Pieejams internetā: <http://www.diena.lv>
2. **Jevdokimova, A.**, LR Labklājības ministrija. Psihoemocionālie riska faktori [[http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/null/psihoeemocionalie\\_raksts1.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/null/psihoeemocionalie_raksts1.pdf)]. Rīga, 2015 – [atsauce 02.05.2015]. Pieejams internetā: <http://www.lm.gov.lv>
3. **Horoškina, J.**, Psihologija: Noguruma sindroms: Izdegšana darbā. [<http://www.saulesjosta.lv/index.php/psihologija/1073-noguruma-sindroms-izdegsana-darba.html>]. [atsauce – 02.05.2015.]. Pieejams internetā: <http://www.saulesjosta.lv>
4. LBAS Aptauija: virsstundas regulāri strādā teju puse Latvijas iedzīvotāju [[http://financenet.tvnet.lv/zinas/460541-aptauja\\_virsstundas\\_regulari\\_strada\\_teju\\_puse\\_latvijas\\_iedzivotaju](http://financenet.tvnet.lv/zinas/460541-aptauja_virsstundas_regulari_strada_teju_puse_latvijas_iedzivotaju)]. Rīga: BNS, 13.04.2013. – [atsauce 02.05.2015]. Pieejams: <http://financenet.tvnet.lv>.
5. LR Labklājības ministrija, a/s Inspecta Latvia, RSU Darba drošības un vides veselības institūts, Eglīte, M., u.c. Darba apstākļi un riski Latvijā [[http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_tirgus/darba\\_aizsardziba/darba\\_apstakli\\_un\\_riski\\_latvijā.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_aizsardziba/darba_apstakli_un_riski_latvijā.pdf)]. Rīga, 2007 – [atsauce 09.03.2015]. Pieejams internetā: <http://www.lm.gov.lv/>.
6. Eiropas darba drošības un veselības aģentūra. Veselības veicināšanas darba vietā [[https://osha.europa.eu/lv/topics/whp/index\\_html](https://osha.europa.eu/lv/topics/whp/index_html)]. OSHA – [atsauce 9.03.2015]. Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu>
7. **LR Labklājības ministrija**. Ergonomika. Psihosociālie faktori **No:** Darba aizsardzība, Birojs un administratīvais darbs. Latvijas-Somijas SIA “Madonas poligrāfists, 6., 10.-11.lpp.
8. RSU Darba drošības un vides veselības institūts. Kas ir akūtas arodslimības un to agrīnas diagnostikas un reģistrācijas nepieciešamība [[http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_devejiem/akutras\\_rod.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/akutras_rod.pdf)]. Rīga, 2010 – [atsauce 09.03.2015]. Pieejams internetā: <http://www.lm.gov.lv>. Nr. 19-2010.
9. Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība. MK noteikumi Nr.908, 06.11.2006, Rīga: Ministru kabinets [atsauce 9.03.2015]. Pieejams: <http://likumi.lv>
10. VDI. 2011.gada darbības pārskats [[http://www.vdi.gov.lv/files/vdi\\_publicskais\\_parskats\\_2011.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/vdi_publicskais_parskats_2011.pdf)]. Rīga: VDI, 2012 – [atsauce 9.03.2015]. Pieejams internetā: <http://www.vdi.gov.lv>
11. VDI. 2012.gada darbības pārskats [[http://www.vdi.gov.lv/files/2012\\_gada\\_darbibas\\_parskats.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/2012_gada_darbibas_parskats.pdf)]. Rīga: VDI, 2013 – [atsauce 9.03.2015]. Pieejams internetā: <http://www.vdi.gov.lv>
12. VDI. 2013.gada darbības pārskats [[http://www.vdi.gov.lv/files/parskats\\_2013.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/parskats_2013.pdf)]. Rīga: VDI, 2014 – [atsauce 9.03.2015]. Pieejams internetā: <http://www.vdi.gov.lv>
13. VDI. Ziņojums Starptautiskajai Darba organizācijai par Valsts darba inspekcijas 2013. gada darbības rezultātiem [[http://www.vdi.gov.lv/files/sdo\\_2013\\_lv\\_gala-versija.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/sdo_2013_lv_gala-versija.pdf)]. Rīga, 2014 – [atsauce 10.03.2015]. Pieejams internetā: <http://www.vdi.gov.lv>
14. VDI. 2013.gada darbības pārskats [[http://www.vdi.gov.lv/files/parskats\\_2013.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/parskats_2013.pdf)]. Rīga: VDI, 2014 – [atsauce 9.03.2015]. Pieejams internetā: <http://www.vdi.gov.lv>
15. RSU Darba drošības un vides veselības institūts. Darba aizsardzības prakses standarts birojā nodarbinātajiem [<http://osha.lv/lv/publications/files/55-2011-prakses-standarts-birojs.pdf>]. Rīga: RSU, 2013 – [atsauce 11.12.2014]. Pieejams: <http://www.osha.lv/lv>. Nr.55-201
16. **Horoškina, J.**, Darbinieku profesionālā izdegšana [<http://apollo.tvnet.lv/zinas/darbinieku-profesionala-izdegsana/291045>]. Psihologijas Pasaule, 2004 – [atsauce 7.01.2015]. Pieejams internetā: <http://apollo.tvnet.lv>

17. **Briede, A.**, Ja moka hronisks nogurums. Ko ārsti tev nestāsta žurnāls speciālizlaidums, 2015, Nr.2, 55 lpp. ISSN 2255-9229
18. **Austruma, I.**, Kad spriedze neatlaiž tvērienu. AS Lauku avīze 36,6°C žurnāls, 2015, marts 32.lpp.ISSN 1691-1245.
19. **Maslach Christina, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter**, Job burnout. Annual Review of Psychology, February 2001 – [atsauce 7.01.2015]. Vol. 52. 397-422. Pieejams: <http://arjournals.annualreviews.org>
20. **Jungs, K., G.**, Psiholoģiskie tipi [\[http://host-a.net/u/gramataselektroniski/jungapsihotipi.zip\]](http://host-a.net/u/gramataselektroniski/jungapsihotipi.zip). 1993, Collected Works, Vol.6, 6.lpp, 69.lpp. Pieejams: <http://host-a.net/u/gramataselektroniski/>
21. **Siegrist, J.**, Adverse health effects of high effort-low reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology. 1996, N 1, P. 24–43.
22. **Reņģe, V.**, Teorētiskie priekšstati par stresu darba vietās Darba stresa mediatori. Mūsdienu organizāciju psiholoģija, Zvaigzne ABC,2007,58.-59.lpp. ISBN 978-9984-37-914-2
23. National Cancer Institute. Cancer Doctors and Burnout. Self-Study Module 15 [\[http://www.cancer.gov/cancertopics/cancerlibrary/epeco/selfstudy/module-15/module-15-pdf](http://www.cancer.gov/cancertopics/cancerlibrary/epeco/selfstudy/module-15/module-15-pdf) [Self-Study Module 15](http://www.cancer.gov/cancertopics/cancerlibrary/epeco/selfstudy/module-15/module-15-pdf)], P.5.-6., 21.
24. LR Labklājības ministrija. Ergonomika. Psihosociālie faktori **No:** Darba aizsardzība, Birojs un administratīvais darbs. Latvijas-Somijas SIA “Madonas poligrāfists, 6., 10.-11.lpp.
25. LBAS. Mobings darba vietā [\[http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/mobings.darba.vieta\\_29.02.2012\\_1.pdf\]](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201203/mobings.darba.vieta_29.02.2012_1.pdf). Rīga: LBAS, 2012 – [atsauce 15.12.2014.] Pieejams internetā: <http://www.lbas.lv>
26. **Eglīte, M.** Lielas darba slodzes izraisītās sekas. Psihosociālie faktori darbā un garīgā pārslodze. **No:** Darba medicīna, Rīga: RSU, 2012, 604., 665.-668. lpp.
27. **Beinerte, V.**, Kur pazūd laiks? Laiks kā mūsdienu paradokss [\[http://www.la.lv/kur-pazud-laiks/\]](http://www.la.lv/kur-pazud-laiks/). Rīga: Latvijas avīze, 2013 – [atsauce 18.12.2014.]. Pieejams internetā: <http://www.la.lv>.
28. **Reņģe, V.**, Stresori un stresa reakcijas Stresori darbā. Mūsdienu organizāciju psiholoģija, Zvaigzne ABC, 2007, 54.lpp. ISBN 978-9984-37-914-2
29. **Eglīte, M.** Lielas darba slodzes izraisītās sekas. Psihosociālie faktori darbā un garīgā pārslodze. **No:** Darba medicīna, Rīga: RSU, 2012, 604., 665.-668. lpp.
30. **Reņģe, V.**, Stresori un stresa reakcijas Stresori darbā. Mūsdienu organizāciju psiholoģija, Zvaigzne ABC, 2007, 54.lpp. ISBN 978-9984-37-914-2
31. LR Labklājības ministrija. Detalizēts darbaspēka un darba tirgus pētījums tautsaimniecības sektoros [\[http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_tirgus/darba\\_tirgus/petijumi/darbaspeka\\_darba\\_tirgus.pdf\]](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/petijumi/darbaspeka_darba_tirgus.pdf). Rīga: LU, 2007 – [atsauce 18.12.2014.] Pieejams internetā: <http://www.lm.gov.lv>
32. **Ruperte, I.**, Uzņēmuma vadīšana. Rīga: Jumava 2010, 65.-72.lpp. ISBN 9789984387413.
33. **Ruperte, I.**, Uzņēmuma vadīšana. Rīga: Jumava 2010, 65.-72., 187.lpp. ISBN 9789984387413.
34. **Briedis, V.**, Reakcija uz stresu [\[http://www.arstipsihoterapeiti.lv/lv/reakcijas-uz-stresu.html\]](http://www.arstipsihoterapeiti.lv/lv/reakcijas-uz-stresu.html). Rīga: LĀPA, 2015 – [atsauce 09.01.2015]. Pieejams internetā: <http://www.arstipsihoterapeiti.lv/lv>
35. **Eglīte, M.** Lielas darba slodzes izraisītās sekas. Psihosociālie faktori darbā un garīgā pārslodze. **No:** Darba medicīna, Rīga: RSU, 2012, 604., 665.-668. lpp.
36. LBAS, LR Labklājības ministrija, Psihosociālā darba vide [\[http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/12/psihosocialadarbavide.pdf\]](http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/12/psihosocialadarbavide.pdf). Rīga: 2010 – [atsauce 6.01.2015]. Pieejams internetā: <http://stradavesels.lv/>
37. **Гринберг, Дж.**, Стадии эмоционального выгорания, Управление персоналом Словарь-справочник [\[http://psyfactor.org/personal/personal17-02.htm\]](http://psyfactor.org/personal/personal17-02.htm). Psyfactor – [atsauce 7.01.2015]. Pieejams internetā: <http://psyfactor.org/>

38. **Aleksejeva, M.**, Izdegšanas sindroms. Psiholoģija mums starpnozaru žurnāls, 2008, #40/42(4-6/2008), 74.lpp, ISSN 1691-0982.
39. **Zonne, I.**, Izdegšanas sindroms [<http://www.vegdist.lv/lv/page/publikacijas/izdegsanas-sindroms>]. [atsauce 7.01.2015]. Pieejams internetā: <http://www.vegdist.lv/>
40. **Aleksejeva, M.**, Izdegšanas sindroms. Psiholoģija mums starpnozaru žurnāls, 2008, #40/42(4-6/2008), 67.lpp, ISSN 1691-0982.
41. **Velde, S.** Izdegšanas sindroms. Kad tavas baterijas ir tukšas. Veselības žurnāls, 2014, Nr.11, 68.-71.lpp.
42. **Pavlovskā, B.**, Emocionālās izdegšanas sindroms [[http://issuu.com/anglobalticnews/docs/abn\\_8nr\\_internetam](http://issuu.com/anglobalticnews/docs/abn_8nr_internetam)]. Anglo Baltic News, 2011.gada marts, Nr.3 (8). – [atsauce 7.01.2015].
43. **Maslach C., Jackson S., E.**, The measurement of experienced burnout [<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205/epdf>] Journal of Organizational Behavior, 1981, Vol. 2.99-113, [atsauce 6.01.2015]. Pieejams internetā: <http://onlinelibrary.wiley.com/>
44. **Freudenberger, H., J.**, Staff Burn-Out [[http://www.readcube.com/articles/10.1111%2Fj.1540-4560.1974.tb00706.x?r3\\_referer=wol&tracking\\_action=preview\\_click&show\\_checkout=1&purchase\\_site\\_license=LICENSE\\_DENIED\\_NO\\_CUSTOMER](http://www.readcube.com/articles/10.1111%2Fj.1540-4560.1974.tb00706.x?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_site_license=LICENSE_DENIED_NO_CUSTOMER)]. New York, Journal of social issues, 1974, VOL. 90, N 1. Pieejams: <https://www.readcube.com/>
45. **Korczak, D., Kister C., Huber B.**, Differentialdiagnostik des Burnout-Syndroms [[http://portal.dimdi.de/de/hta/hta\\_berichte/hta278\\_bericht\\_de.pdf](http://portal.dimdi.de/de/hta/hta_berichte/hta278_bericht_de.pdf)]. Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI), HTA-Bericht 105, 2010. ISSN: 1864-9645
46. **Konasski, R.**, Components of burnout, recourses and differences. Journal of Applied Social Psychology, 1999, N 12, P. 128.–193.
47. TNS Latvia, RSU aģentūra Darba drošības un vides veselības institūts. Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” [<http://osha.lv/lv/research/docs/att00069.pdf>]. Rīga, 2013 Nr. 1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/002) – [atsauce 6.01.2015].
48. **Reņģe, V.**, Apmierinātība ar darbu. Mūsdienu organizāciju psiholoģija, Zvaigzne ABC, 2007, 43. – 46.lpp. ISBN 978-9984-37-914-2
49. **Garleja, R.**, Apmierinātība ar darbu un profesijas izvēli. **No:** Darbs, organizācija un psiholoģija, otrais papildināts izdevums, Rīga: izdevniecība RAKA, 2010, 38.–39. lpp, ISBN 978-9984-46-114-4.
50. **Lilienfelde, A.**, Apmierinātība ar dzīvi. Psiholoģijas pasaule žurnāls, 2009, Nr.2009/3, 26.-29.lpp. ISSN 1691-0435.
51. TNS Political & Social. Working conditions, Flash Eurobarometer 398 [[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_398\\_sum\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_sum_en.pdf)]. European Union: April 2014, ISBN 978-92-79-37854-6. Pieejams internetā: [http://ec.europa.eu/index\\_lv.htm](http://ec.europa.eu/index_lv.htm)
52. **Sudare, G.**, Cik maksā negatīvā domāšana? Office Manager Žurnāls, 2007, Nr.32, 2007, 45.lpp.
53. **Garleja, R.**, Apmierinātība ar darbu un profesijas izvēle. **No:** Darbs, organizācija un psiholoģija, otrais papildināts izdevums, Rīga: izdevniecība RAKA, 2010, 38.lpp, ISBN 978-9984-46-114-4.
54. **Garleja, R.**, Apmierinātība ar darbu un profesijas izvēle. **No:** Darbs, organizācija un psiholoģija, otrais papildināts izdevums, Rīga: izdevniecība RAKA, 2010, 38.lpp, ISBN 978-9984-46-114-4.
55. **Chanda, A., Shen, J.**, HRM Strategic Integration and Organizational Performance, 2009, P.73.-94. ISBN 978-81-321-0075-1 (PB)

56. TNS Latvia, RSU aģentūra Darba drošības un vides veselības institūts. Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” [<http://osha.lv/lv/research/docs/att00069.pdf>]. Rīga, 2013 Nr. 1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/002) – [atsauce 6.01.2015].
57. Eastern Mediterranean University. Work Psychology. Burnout Self-Test Maslach Burnout Inventory (MBI) [[http://opencourses.emu.edu.tr/pluginfile.php/9241/mod\\_resource/content/1/Burnout-self-test.pdf](http://opencourses.emu.edu.tr/pluginfile.php/9241/mod_resource/content/1/Burnout-self-test.pdf)]. Pieejams internetā: <http://opencourses.emu.edu.tr/course/index.php>
58. **Maslach, C., Jackson S.,E., Leiter, M.,P.,** Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, California: Consulting Psychological Press, 1996, P. 23-56.
59. **Merton, R.,K., Lazarsfeld, P.,F.,** Friendship as a Social Process: A Substantive and Methodological Analysis”. Freedom and Control in Modern Society. New York. P.190-210.
60. **Schaufeli, W., B., Maslach, C., Marek, T., (Eds.)** Professional Burnout: Recent Developments In Theory And Research. Florence, Taylor & Francis, 1993, P.199-323. ISBN 1-56032-683-2
61. **Garleja, R.,** Apmierinātība ar darbu un profesijas izvēle. **No:** Darbs, organizācija un psiholoģija, otrais papildināts izdevums, Rīga: izdevniecība RAKA, 2010, 42. – 45. lpp, ISBN 978-9984-46-114-4.
62. **Kalkis, H.,** Darbspēju indeksa noteikšana. **No:** Biznesa ergonomikas vadība, monogrāfija, Rīga, 2014, 96.lpp, ISBN 978-9934-14-076-1.
63. **Kalkis, V.,** Darbspēju indekss. **No:** Darba vides risku novērtēšanas metodes, Rīga, 2008, 206., 242 lpp., ISBN 9984-9558-6-9.
64. **Kalkis, H.,** Darbspēju indeksa noteikšana. **No:** Biznesa ergonomikas vadība, monogrāfija, Rīga, 2014, 96.lpp, ISBN 978-9934-14-076-1.
65. Alūksnes novada pašvaldība, Alūksnes novada pašvaldības 2013.gada publiskais pārskats [[http://www.aluksne.lv/p\\_parskats/Aluksnes\\_novada\\_pasvaldibas\\_parskats\\_2013.pdf](http://www.aluksne.lv/p_parskats/Aluksnes_novada_pasvaldibas_parskats_2013.pdf)]. Alūksne, 2014 – [atsauce 20.03.2015]. Pieejams internetā: <http://www.aluksne.lv>
66. **Bļugers, A.,** Populārā medicīnas enciklopēdija, [<http://www.neslimo.lv/pme/?name=emocijas>]. Galvenā enciklopēdiju redakcija, Rīgā, 1984, 623. lpp.
67. **Horoškina, J.,** Darbinieku profesionālā izdegšana [<http://apollo.tvnet.lv/zinas/darbinieku-profesionala-izdegsana/291045>]. Psiholoģijas Pasaule, 2004 – [atsauce 7.01.2015]. Pieejams internetā: <http://apollo.tvnet.lv>
68. **Kovolkova, N.,** Kāda ir darbinieku apmierinātība ar darbu un tā apstākļiem Latvijā un Eiropas Savienībā? [[http://www.tns.lv/newsletters/2014/41/?category=tns41&id=pp\\_e\\_apmierinatiba\\_ar\\_darbu](http://www.tns.lv/newsletters/2014/41/?category=tns41&id=pp_e_apmierinatiba_ar_darbu)]. TNS Latvia, 17.06.2014. – [atsauce 2.05.215]. Pieejams internetā: <http://www.tns.lv/>
69. **Ilmarinen, J.,** JIC Ltd, Jiveskiles [Jyvaskylä] Universitātes Gerontoloģijas pētniecības centrs, Somijas Arodveselības institūts. Aktīvas novecošanas veicināšana darbavietā [<https://osha.europa.eu/lv/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>]. European Agency for Safety and Health at work, 2012, - [atsauce 20.03.2015]. Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu>
70. **Ilmarinen, J.,** JIC Ltd, Jiveskiles [Jyvaskylä] Universitātes Gerontoloģijas pētniecības centrs, Somijas Arodveselības institūts. Aktīvas novecošanas veicināšana darbavietā [<https://osha.europa.eu/lv/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>]. European Agency for Safety and Health at work, 2012, - [atsauce 20.03.2015]. Pieejams internetā: <https://osha.europa.eu>

## PIELIKUMI

# APTAUJAS ANKETA

*1.pielikums*  
**Apmierinātība ar darbu aptaujas anketa**

Labdien mani sauc Judīte Andersone, esmu Latvijas Universitātes, maģistra studiju programmā „Darba vides aizsardzība un ekspertīze”, studente un izstrādāju maģistra darbu ar pētījumu „Izdegšanas sindroms un apmierinātība ar darbu Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem”.

Anketēšanas mērķis – pētīt darbinieku apmierinātību ar darbu, attieksmi pret darbu kā sociālu vērtību Alūksnes novada pašvaldībā.

Anketa ir anonīma un iegūtie dati tiks izmantoti tikai apkopotā veidā maģistra darba ietvaros.

Lūdzu izlasīt anketas „**Apmierinātība ar darbu**” argumentu un noteikt savu vērtējumu.

<b>1. Kurš no faktoriem padara patīkamu Jūsu darbu?</b>											
<i>(Savu vērtējumu sniedziet no 10 – visaugstākais novērtējums līdz 1 – viszemākais novērtējums)</i>											
Patīkams darba faktors	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	Nepatīkams darba faktors
Garantēta darba drošība											Darba drošība nepastāv
Ieguldījumam atbilstoša darba samaksa											Ieguldījumam neatbilstoša darba samaksa
Iespēja strādāt radoši											Iespēja strādāt radoši nepastāv
Moderna (inovatīva) darba tehnika											Novecojsi darba tehnika
Apmierina darba laiks (režīms)											Neapmierinošs darba laiks
Augsts informētības līmenis											Zems informētības līmenis
Apmierina psihoemocionālais klimats											Neapmierinošs psihoemocionālais klimats
Iespēja lemt, riskēt, apzināties savu nozīmīgumu											Nav iespēju lemt un riskēt
Rīcības brīvība											Ierobežota rīcība
Karjeras izaugsmes iespējas											Nav karjeras iespēju
Vadības attieksme un vadības stils											Neapmierinoša vadības attieksme un vadības stils
<b>2. Kāda ir Jūsu ģimenes locekļu attieksme pret Jūsu darbu?</b>				Pozitīva <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>			Negatīva <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>			Neitrāla <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	
<b>3. Ja rastos iespēja, vai Jūs gribētu mainīt profesiju?</b>				Jā, jo interesē cits darbs <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>		Jā, jo nav izaugsmes iespēju <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>		Nē, mani darbs pilnībā apmierina <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>		Nē, jo neredzu citas darba iespējas savā specialitātē <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	
<b>4. Ja Jūs būtu spiests uz laiku pārtraukt darbu, vai Jūs vēlētos atgriezties pašreizējā darba vietā?</b>				Jā <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>			Nē <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>			Nav viedokļa <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	
<b>5. Vai Jūs apmierina Jūsu amats?</b>				Jā, jo apmierina darba saturs <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>			Nē, jo nav pašizpaušmes iespēju <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>			Daļēji, jo ir zems reitings <input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	

<b>6. Vai Jūs apmierina darba vide, komforts, sociālā loma?</b>	Jā, jo jūtos kā mājas	Nē, jo jūtos nebrīvi, nenovērtēts	Daļēji, jo neapmierina psihoemocionālais klimats; apmierina sadzīves apstākļi			
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>			
<b>7. Lūdzu, novērtējiet savu sociālo statusu un lomu organizācijā?</b>						
<i>(Savu vērtējumu sniedziet no 5 – pilnībā atbilst apgalvojumam līdz 1 - pilnībā neatbilst apgalvojumam)</i>						
<b>Sociāli nozīmīgs amats</b>	5	4	3	2	1	<b>Sociāli maznozīmīgs amats</b>
Ienesīgs (labi atalgots) darbs						Mazienesīga nodarbošanās
Darbs ir interesants un aizraujošs						Darbs šķiet garlaicīgs
Darbs ir daudzveidīgs						Darbs ir monotons
Darbs prasa augstu kvalifikāciju un īpašas zināšanas						Neprasa īpašas zināšanas un kvalifikāciju
Darbā nepieciešami īpaši talanti						Talants nav nepieciešams
Darbā svarīgas labas komunikācijas spējas						Labas komunikāciju spējas nav nepieciešamas
Darbā nozīmīgas augstas koncentrēšanās spējas						Uzmanības koncentrācija nav ilgstoša
Jūs jūtaties kompetents un pārliecināts par sava darba kvalitāti						Par sava darba kvalitāti un kompetenci izjūtu šaubas
Jūs interesē Jūsu darbs						Mani šis darbs interesē
<b>8. Lūdzu, novērtējiet, cik svarīgi Jums strādājot organizācijā ir šādi apstākļi?</b>						
	<b>Ļoti svarīgi</b>	<b>Drīzāk svarīgi</b>	<b>Drīzāk mazsvarīgi</b>	<b>Pilnīgi mazsvarīgi</b>		
<i>(Savu vērtējumu sniedziet katram no apgalvojumiem)</i>						
Labas attiecības ar vadību						
Labas attiecības ar kolēģiem						
Izdarītā darba pozitīvs novērtējums						
Disciplināro piezīmju taktiskums						
Iejūtīga attieksme un lojalitāte						
Autonoms (patstāvīgs) darbs						
Jūsu profesionalitātes novērtējums						
Garantēta darba vieta						
Izaugsmes un karjeras iespējas						
Interesants darbs						
Labi darba apstākļi						
Droši darba apstākļi (darba drošība)						
Laba darba samaksa						
Iespējas doties komandējumos						
Komentāri sociālajos tīklos						
<b>9. Kā Jūs vērtējat savu pašreizējo darba samaksu?</b>	Pietiekama, bet ne stimulējoša	Adekvāta ieguldītajam darbam	Nepietiekama, netiek objektīvi izvērtēta pēc darbietilpības un kvalifikācijas			
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>			

10. Vai Jums ir svarīgs kolēģu vērtējums un attieksme par Jūsu panākumiem?	Nē <input type="text"/>	Dažreiz <input type="text"/>	Jā <input type="text"/>
11. Vai Jūs izjūtat prieku un pacilātību, nākot uz darbu?	Neizjūtu <input type="text"/>	Reizēm <input type="text"/>	Bieži <input type="text"/>
12. Vai ir bijuši gadījumi, kad Jūs tik ļoti esat aizrāvis ar darbu un nepamanāt kā paiet laiks?	Nē, negadās <input type="text"/>	Diezgan reti <input type="text"/>	Jā, tā gadās diezgan bieži <input type="text"/>
13. Vai Jūs cenšaties atrast iespējas, lai paaugstinātu savu darba efektivitāti un samazinātu laiktelpību?	Reizēm rodas labas idejas, par kurām interesējas arī vadība <input type="text"/>	Reizēm rodas labas idejas, bet nedalos ar citiem <input type="text"/>	Šis jautājums mani neinteresē <input type="text"/>
14. Kā Jūs raksturotu situāciju, kas attiecas uz lēmumu pieņemšanu konkrēti Jūsu darbā?	Vadība izlemj bez manis <input type="text"/>	Vadītājs pieņem tikai vispārīgus jautājumus, konkrētus, ar darbu saistītus lēmumus pieņem pats <input type="text"/>	Vadība lēmumus pieņem konsultējoties ar mani <input type="text"/>
15. Vai Jūsu darba vietā tiek rīkotas sanāksmes, kurās sniedz informāciju par plānotajām aktivitātēm un jaunumiem?	Nē <input type="text"/>	Reizēm <input type="text"/>	Jā <input type="text"/>
16. Vai Jūsu darba vietā tiek risināti jautājumi, kas attiecināmi uz Apmierinātība ar darbu?	Nekad <input type="text"/>	Reizēm <input type="text"/>	Bieži <input type="text"/>
17. Lūdzu, novērtējiet savas fiziskās aktivitātes?	Neesat fiziski aktīvs un sports Jūs neaizrauj <input type="text"/>	Reizēm sportojat <input type="text"/>	Jūtaties fiziski aktīvs un regulāri sportojat <input type="text"/>
18. Vai Jums, pēdējā gada laikā ir bijuši darba kavējumi ilgāk kā par vienu dienu?	Nekad <input type="text"/>	Reti <input type="text"/>	Bieži <input type="text"/>

*Paldies par Jūsu atsaucību un Jūs ieguldījumu „Izdegšanas sindroms un apmierinātība ar darbu” pētījumā!*

*Judite J. Andersone*

## APTAUJAS ANKETA

Labdien mani sauc Judīte Andersone, esmu Latvijas Universitātes, maģistra studiju programmā „Darba vides aizsardzība un ekspertīze” studente un izstrādāju maģistra darbu ar pētījumu „Izdegšanas sindroms un apmierinātība ar darbu Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem”.

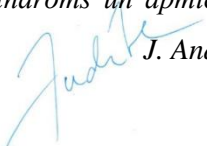
Anketēšanas mērķis – pētīt izdegšanas sindroma draudus Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem.

Anketa ir anonīma un iegūtie dati tiks izmantoti tikai apkopotā veidā maģistra darba ietvaros.

Lūdzu izlasīt anketas „Izdegšanas sindroms” argumentu un noteikt savu vērtējumu.

Jautājumi	Nekad	Pāris reizes gadā	Vienu reizi mēnesī	Pāris reizes mēnesī	Vienu reizi nedēļā	Pāris reizes nedēļā	Katru dienu
<b>A daļa</b>							
Jūtos emocionāli piesaistīts savam darbam							
Darbs ar cilvēkiem visas dienas garumā prasa lielu piepūli							
Mans darbs mani nomāc/apspiež							
Es jūtos neapmierināts/-a ar savu darbu							
Es pārāk daudz strādāju							
Jūtos kā „pēdējais ķēdes posms”							
<b>B daļa</b>							
Pret saviem kolēģiem/klientiem, es iztuos bezpersoniski							
Katru darba dienu es pavadu ar grūtībām, jo kārtīgi neizguļos							
Esmu pacietīgs līdz pat darba dienas beigām							
Man neinteresē, tas, kas notiek ar maniem kolēģiem/klientiem							
Kopš es strādāju, es esmu palicis neiejūtīgāks pret kolēģiem/klientiem							
Es baidos, ka šis darbs mani dara bezrūpīgu							
<b>C daļa</b>							
Šajā darbā es paveicu daudzas vērtīgas lietas							
Es jūtos pilns/-a enerģijas							
Es saprotu kā jūtās mani kolēģi/klienti							
Sekoju līdz kolēģu/ klientu problēmām							
Viegli uztveru emocionālas problēmas							
Ar savu darbu pozitīvi ietekmēju līdzcilvēkus							
Viegli spēju atrast kopēju valodu ar kolēģiem/klientiem.							
Jūtos nepiespiests/ brīvi strādājot ar kolēģiem/ klientiem							

*Paldies par Jūsu atsaucību un Jūs ieguldījumu „Izdegšanas sindroms un apmierinātība ar darbu” pētījumā!*

  
J. Andersone

## APTAUJAS ANKETA

Labdien mani sauc Judīte Andersone, esmu Latvijas Universitātes, maģistra studiju programmā „Darba vides aizsardzība un ekspertīze” studente un izstrādāju maģistra darbu ar pētījumu „Izdegšanas sindroms un apmierinātība ar darbu Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem”.


Anketēšanas mērķis – noteikt **darbspēju prognozi** Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem.

Anketa ir anonīma un iegūtie dati tiks izmantoti tikai apkopotā veidā maģistra darba ietvaros.

Kritērijs	Skala	Kritēriju skaidrojums	Punkti	Ierakstīt vērtējuma punktu, kas atbilst Jūsu kritērijam
Jūsu subjektīvais novērtējums esošajām darbaspējām salīdzinājumā ar vislabākajām	1-10	ļoti sliktas=1, vidējas=2-4, labas=5-7, ļoti labas=8-9, izcilas=10	1 2, 3, 4 5, 6, 7 8, 9 10	
Jūsu subjektīvās darbaspējas, attiecinot uz fizisko slodzi	1-5	ļoti sliktas=1, sliktas=2, vidējas=3, labas=4, ļoti labas=5	1 2 3 4 5	
Jūsu subjektīvās darbaspējas, attiecinot uz garīgo slodzi	1-5	ļoti sliktas=1, sliktas=2, vidējas=3, labas=4, ļoti labas=5	1 2 3 4 5	
Diagnosticēto slimību skaits pēdējo piecu gadu laikā	1-6	5 un vairāk=1, 4 slimības=2, 3 slimības=3, 2 slimības=4, 1 slimība=5, 0 slimību=6	1 2 3 4 5 6	
Jūsu subjektīvais novērtējums darba nespējai slimību dēļ	1-6	pilnīga nespēja=1, nespēja 1 reizi nedēļā=2, nespēja 1 reizi mēnesī=3, nespēja 3-6 reizes gadā=4, nespēja 1-2 reizes gadā=5, nespēju nav=6	1 2 3 4 5 6	
Darba nespēju dienu skaits pēdējo 12 mēnešu laikā	1-5	100 un vairāk dienas=1, 25-99 dienas=2, 10-24 dienas=3, 1-9 dienas=4, 0 dienas=5	1 2 3 4 5	
Jūsu personiska prognoze darbaspējām nākamajos divos gados	1,4,7	ar pūlēm varēšu strādāt=1, neesmu pārliecināts vai varēšu strādāt=4, pilnīgi pārliecināts, ka varēšu strādāt=7	1 4 7	
Darba slodzes atbilstība Jūsu individuālajām spējām	1-4	ļoti slikta=1, slikta=2, vidēja=3, ļoti laba=4	1 2 3 4	

Jūsu darba stāžs patreizējā darba vietā	1-5	līdz 3 gadi=1 no 4-6 gadi=2 no 7-10 gadi=3 no 10-15 gadi=4 16 un vairāk gadi=5	1 2 3 4 5	
Organizācijas psiholoģiskais klimats	1-4	ļoti slikts=1 slikts=2 vidējs=3 ļoti labs=4	1 2 3 4	
Jūsu vecums	1-6	18-25=1 26-35=2 36-45=3 46-55=4 56-65=5 66-75=6	1 2 3 4 5 6	

*Paldies par Jūsu atsaucību un Jūs ieguldījumu „Izdegšanas sindroms un apmierinātība ar darbu” pētījumā!*

 J. Andersone

## INTERVIJA

Sveicināta Santa (*vārds ir izdomāts*), mani sauc Judīte Andersone, esmu Latvijas Universitātes studiju programmas „Darba vides ekspertīze un aizsardzība” studente un studiju programmas ietvaros izstrādāju maģistra darbu ar pētījumu „Izdegšanas sindroms un apmierinātība ar darbu Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem”. Lai iegūtu objektīvu skatījumu par izdegšanas sindroma ietekmi uz veselību un apmierinātību ar darbu, lūdzu atbildēt uz dažiem jautājumiem par Jūsu organizācijas darba īpatnībām un darba vides riska faktoriem, Alūksnes novada pašvaldības administrācijā. Intervija ir anonīma un sniegtās atbildes tiks izmantotas apkopotā veidā pētījuma ietvaros.

**Intervijas ievadā, vai Jūs varētu mazliet pastāstīt, ar ko Jūs nodarbojaties, kāda ir Jūsu profesionālā pieredze un iegūtā izglītība?**

*Strādāju pašvaldībā no 1993.gada 1.jūlija. uzsāku strādāt Alūksnes pilsētas domē, bet pēc novada izveidošanas Alūksnes novada pašvaldībā. Pēc amata esmu lietvedības sekretāre, bet veicu arī arhivāra un darba aizsardzības speciālista pienākumus. Darba aizsardzības speciālista pienākumus veicu no 2001.gada. Amata aprakstā ir noteikts, ka nodrošinu darba aizsardzības organizēšanu un kontroli pašvaldības administrācijā. Informēju administrācijas darbiniekus par darba vides iekšējo uzraudzību un darba vides riskiem, nosūtu uz obligāto veselības pārbaudi. 2004.gadā ieguvu profesionālās pilnveides izglītību darba aizsardzībā (160 stundu apmācība). Attiecībā uz darba aizsardzību savas zināšanas esmu papildinājusi katru gadu vismaz 3 reizes apmeklējot dažādus seminārus.*

**Saistībā ar organizācijas darba specifiku, sakiet vai organizācijā strādā darba aizsardzības speciālisti, vai, organizācija ir piesaistījusi kompetento speciālistu/institūciju?**

*Tā kā pašvaldības administrācijā pamatdarbība noris birojā, tad neviena kompetenta institūcija nav piesaistīta, lai izvērtētu riskus, jo nav bijis nepieciešamība. Izveidot atsevišķi amatu darba aizsardzības speciālistam pašvaldībā nav paredzēts, jo ir citas prioritātes.*

**Nozīmīgu lomu darba aizsardzības sistēmā ieņem uzticības persona, vai Jūsu darba vietā ir ievēlētas un darbojas uzticības personas? Ja, nē, lūdzu miniet iespējamus faktorus, kāpēc organizācijā nav uzticības personas.**

*Darba devējam būtu vieglāk strādāt, ja no darbinieku vidus būtu ievēlēta uzticības persona. Uzticības persona novada pašvaldībā no darbinieku vidus ievēlēta nav, ir bijušas darbinieku sapulces, bet neviens no darbiniekiem nav gatavs uzņemt šos pienākumus. To var saprast, jo darbs nepateicīgs, parasti grūti visiem vienoties par konkrētu lietu vai risinājumu,*

*jo darbinieku daudz, katrs ar savām ambīcijām. Daļēji varbūt arī tas, ka darbinieki nevēlas uzņemties atbildību, izteikt savu viedokli, būt nevēlamam, ja viedoklis ir atšķirīgs no vadības.*

**Pēdējā laikā plašu rezonansi izraisīja aviokatastrofa, kurā norādīts, avārijas iemesls varētu būt pilota depresija un izdegšanas sindroms, saki, vai Jūsu organizācijā arī ir novērotas pazīmes, kas liecinātu par izdegšanas sindroma draudiem. Ja jā, lūdz miniet iespējamās pazīmes.**

*Pazīmes, ka kādam varētu būt depresija un izdegšanas sindroms tādā līmenī, ka tas apdraudētu pašu vai apkārtējos, nav novērota, bet savstarpējās sarunās var saprast, ka ir brīži, ka darbiniekam vienkārši vajag izrunāties ar kādu, lai nepaturētu sevī kādu problēmu, kas varētu neizrunājoties nomākt, samilzt. Parasti tas notiek vienas nodaļas ietvaros, jo tie darbinieki ir vistuvāk un redz, kas notiek. Kancelejā ir izveidojusies ļoti laba tradīcija, ka katru nedēļu pēc darba, piektdienā, darbinieki neformālos apstākļos sapulcējas uz kādu pusstundu vienkārši pasēdēt, parunāt, apspriest pagājušo nedēļu. Parasti plānojam arī vismaz 2 gadā doties uz kopējām teātra izrādēm vai citu pasākumu. Attiecībā uz kopējiem pasākumiem, tad vienreiz gadā tiek organizēta kopējā ekskursija uz 2 dienām, reizi gadā darbiniekiem jāpiedalās sporta spēlēs, 1 reizi kopējā talkā, kā arī tiek organizēta lielā Ziemassvētku balle.*

**Kā liecina dažādi nozares pētījumi, administrācijas darbā visbiežāk nodarbinātie tiek pakļauti fizikāliem, ergonomiskiem un psihoemocionāliem riska faktoriem, kurus no riska faktoriem Jūs uzsvērtu kā nozīmīgākos Alūksnes novada pašvaldības darbinieku darba vidē?**

*Uzskatu, ka fizikālie un ergonomiskie apstākļi mazāk ietekmē administrācijas darbiniekus, nekā psiholoģiskie un emocionālie faktori. Administrācijas darbā, kas vienīgi varētu būt no fizikālajiem faktoriem, tas ir mikroklimate (augstā temperatūra vasaras laikā, ēkas kabinetos, kas atrodas saules pusē (dažreiz pat vairāk kā 30 grādi), lai to novērstu ir iegādātas žalūzijas u.c., bet visus kabinetus nodrošināt ar kondicionieriem pašvaldība nevar atļauties budžetā.*

**Vai Jūsu minētie riska faktori varētu rosināt izdegšanas sindromu Jūsu organizācijā?**

*Izdegšanas sindromu varētu rosināt paaugstināta atbildība, saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā, darba laika deficīts konkrētam uzdevumam, jo darba apjoms ar katru gadu aug. Vairāk tam pakļauti ir nodaļu vadītāji un tie speciālisti, kas gatavo lēmumus, pieņem pastāvīgi lēmumus, strādā ar klientiem.*

**Vai Jūsu minētie riska faktori varētu būt saistīti ar nepilnīgi sakārtotu darba vidi, kurā darba devējs nav pilnībā parūpējies, lai šos riska faktoros novērstu?**

*Domāju, ka šie faktori nav saistīti ar nepilnīgi sakārtotu darbi vidi, bet tā ir darba specifika pašvaldībās, jo pārsvarā gala lēmumu nepieņem darbinieks, nodaļas vadītājs vai izpilddirektors, bet gan deputāti, kas daudzkārt neiedziļinoties izsaka savu subjektīvo viedokli, nepārzinot situāciju. Tas rada stresu darbiniekiem.*

**Vai organizācijā ir apstiprināta arodsaslimšana ar diagnozi - izdegšanas sindroms?**

*Nē, arodsaslimšana ar diagnozi - izdegšanas sindroms nav konstatēta. Domāju, ka tā ir mūsdienu pasaules aktuāla lieta un līdz šim par to īpaši nerunāja, līdz ar to arod ārsti vēl nav gatavi strādāt ar šādu diagnozes noteikšanu. Esmu dzirdējusi, ka vispār, lai noteiktu arodslimību, darbiniekam ir nepieciešams iesniegt ļoti daudz dokumentu un veikt pārbaudes, ko daudzi vienkārši atsakās darīt, jo darbs ir liels, bet garantija, ka noteiks arodsaslimšanu maza.*

**Apkopotajās anketās vairākums nodarbināto norāda uz neveselīga psihoemocionālā klimata pazīmēm, kā Jūs vērtējat, kas varētu būt pamatcēloņi, šādām atbildēm?**

*Tā ir pašvaldības specifika. Darbinieka nespēja ietekmēt darba procesu, darba laika deficīts, paaugstināta atbildība, kā arī daudzi darbinieki nav spējīgi aizstāvēt savu viedokli, nav pārliecināti par sevi. Domāju, ka pie mums administrācijā daudzi darbinieki ir ar „padomju sistēmas izglītību”, kura nav tik vērsta uz personību, kā pašlaik, līdz ar to, ja darbinieks pats neko nemaina sevī un neko neapgūst, „netiek līdzī laimam”. Varbūt kļūdos? Bet, piemēram, datori u.c. tehnoloģijas tagad apgūst jau līdz skolas vecumam, bet tie kas izglītību ieguvuši tajos gados, to var apgūt tikai paši personīgi, pašmācības ceļā. Protams, to visi dara, jo tu nevari nestrādāt ar programmu u.c. lietām, tad tev jāiet projām no darba. Vēl viena lieta, ko esmu novērojusi, ir tas, ka % 1/3 darbinieku nav raduši strādāt pastāvīgi, nekad neizrāda iniciatīvu, nedomā neko uzlabot, jo ir labi tā, kā ir, galvenais, lai man neko neuzdod un neprasa, daru tikai to, ko liek.*

**Vai jūs domājat, ka uzņēmumā var būt tādi konflikti, kuru iemesls ir spriedze darbā, piemēram, stress, liela darba slodze, virsstundas un laika ierobežojumi?**

*Parasti tie, kam ir liela darba slodze un kas strādā virsstundas, dara to klusējot, jo tiem ir augsta atbildības sajūta, viņi nevar savādāk. Sevi pieskaitu pie tiem, jo uzskatu, ka esmu pārāk apzinīga, pat perfekta, kas necieš paviršu darbu, līdz ar nepieciešams vairāk patērēt laika, lai iedziļinātos detaļās. Konflikti varbūt nav, bet neapmierinātība ar kolēģu paviršumu bieži vien izskan.*

**Darba vide, kurā nodarbinātie sastopas ar augstiem riska faktoriem, nodarbinātajos mazina apmierinātību ar darbu. Kādas ir Jūsu domas par faktoriem, kas mazina apmierinātību ar darbu rādītājus. Un kuras faktoru grupas dominē?**

*Neuzskatu, ka pašvaldībā ir augsti riska faktori, bet dažkārt neapmierinātība ar darbu izskan, bet parasti, jau darbinieks izvēlas palikt un daudz ko pieciest, jo nav nekāds noslēpums, ka darba atalgojums nav mazs priekš mūsu pilsētas, kā arī darbiniekam ir garantija, ka 2 reizes mēnesī noteiktā laikā saņems darba algu, ar ko vari rēķināties.*

**Apmierinātība ar darbu viens no rādītājiem ir nodarbināto mainība. Vai Jūsu organizācijā darbinieku kolektīvs ir patstāvīgs un ar nelielām izmaiņu svārstībām?**

*Pašvaldībā darbinieku mainība nav raksturīga.*

**Saistībā ar darba vides īpatnībām, vēlos jautāt, vai organizācijā novērojamas regulāras darbnespējas. Un, ja darbiniekam ir darbnespēja, vai darbnespējīgā darbinieka pienākumi tiek deleģēti citiem nodarbinātajiem, tādējādi paaugstinot darba slodzi?**

*Pašvaldībā nav novērojami bieži darbnespējas gadījumi. Par regulāriem darbnespējas gadījumiem pie mums nav vispār jārūnā. Ja darbiniekam ir darbnespēja, tad nodaļas vadītājs nosaka, kas aizvietos (parasti gan, katra darbinieka amata aprakstā ir norādīts, kas aizvieto darbnespējas vai atvaļinājuma gadījumā), kā arī nosaka atlīdzību, tā maksimāli ir līdz 30% apmēram, no tā darbinieka amatalgas, kas aizvieto.*

**Kādi ir Jūsu novērojumi darbnespējas gadījumos, kuras vecumu grupas izmanto slimības lapas biežāk, kādi ir pamatcēloņi darbnespējām?**

*Pašvaldībā viens no biežākajiem darbnespējas gadījumiem ir tad, ja saslimst bērni, paši darbinieki darbnespējas lapas ņem tikai tad, ja tiešām ir operācijas vai jāiet stacionārā. Citos gadījumos ļoti reti.*

**Runājot par veselības veicināšanas pasākumiem darba vietā, sakiet vai organizācijā ir izstrādāta un ieviesta veselības veicināšanas politika, darba aizsardzības politika, darba drošības vadlīnijas u.tml.**

*Pašvaldībā ir izstrādāts iekšējais dokuments „Darba aizsardzības politika”, bet īpaši nekāds dokuments veselības veicināšanas politikā vai darba drošības vadlīnijās nav izstrādāts. Domāju, kas pašvaldībās tas nav aktuāli. Varbūt tas var būt vairāk uzņēmumos, kur ir tiešām veselībai bīstami riski. Uzskata, ka jebkura aktivitāte, kurā tiek iesaistīti darbinieki, ir veselības veicināšanas pasākums.*

**Akcentējoties uz ilgtspējīgu darbinieku, darba devējam jārada ne tikai droši darba apstākļi darba vietā, bet jādomā arī par nodarbinātā regulārām un kvalitatīvām atpūtu pauzēm. Sakiet, vai Jūsu organizācijā ir izveidotas atpūtas telpas, kurās nodarbinātie atpūtas brīžos var relaksēties un piemēram, notiesāt līdzī paņemtās pusdienas.**

*Pašvaldībā ir izveidota viena atpūtas telpa. Atpūtas telpa ir nodrošināta ar galdiem, krēsliem, dīvānu, auksto, karsto ūdeni, ledusskapi, trauku mazgājamo mašīnu, mikroviļņu krāsni, dzeramais „xxxxx” (autores piezīme – nosaukums izņemts) ūdens aparātu, tējkannu, kafijas automātu. Attiecībā uz atpūtas pauzēm, tad katram darbiniekam ir izsniegts vingrinājumu komplekss rokām, pleciem, mugurai, kā ieteikums, ko varētu darīt, lai saglabātu veselību, kā arī ieteikums ievērot pauzes darbā pie datoru, veicot citus darba pienākumus.*

**Intervijas izskaņā vēlos jautāt, vai šāda veida pētījumi, kas skar jautājumus par izdegšanas sindromu, apmierinātību ar darbu un ar nodarbināto darbaspējām, organizācijā ir veikti un vai šāda veida pētījumi varētu nest pozitīvu pienesumu nodarbināto darba vides uzlabošanā?**

*Pētījumi tieši par izdegšanas sindromu un nodarbināto darbaspējām nav veikti, bet darbinieku anketēšana par apmierinātību ar darbu un darbinieku ierosinājumiem darba vides uzlabošanai veikta 2010.gadā. Attiecībā uz to, vai šādi pētījumi ir nepieciešami, tad noteikti, jā. Uzskatu, ja pašvaldībā būtu darba aizsardzības speciālista amats, tad noteikti šis darbinieks nodarbotos tikai ar darba aizsardzības jautājumiem un pietiktu laika strādāt ar dažādiem jauninājumiem, ieviest visādas interesantas lietas. Man šis darbs ir uzticēts, lai sakārtotu elementārās lietas, ko prasa Darba aizsardzības likums.*

**Paldies par interviju un Jūs personīgo ieguldījumu pētījumā!**

*Judīte Andersone*

Maģistra darbs „*Izdegšanas sindroms un apmierinātība ar darbu Alūksnes novada pašvaldības darbiniekiem*” izstrādāts LU Ķīmijas fakultātē.

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

Autors: Judīte Andersone

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: profesore LU as.prof., Dr.med. Ženija Roja \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2015.

Recenzents: docents Henrijs Kaļķis

Darbs iesniegts Ķīmijas fakultātē 2015.g.\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.

Dekāna pilnvarotā persona: Vija Gutāne

Darbs aizstāvēts profesionālās maģistru studiju programmas „Darba vides aizsardzība un ekspertīze” gala pārbaudījuma komisijas sēdē

2015.g. \_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ prot. Nr. \_\_\_\_\_, vērtējums

Komisijas sekretāre: