

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLÓĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PSIHOLÓĢIJAS NODAĻA

**JŪRNIĒKU PROFESIONĀLĀS GRUPAS DARBA STRESA,
APMIERINĀTĪBAS AR DARBU UN PERSONĪBAS IEZĪMJU
RĀDĪTĀJU SAKARĪBU UN ATŠĶIRĪBU IZPĒTE**

BAKALĀURA DARBS

Autors: **Elīna Juška**

Studenta apliecības Nr.: ej17008

Darba vadītājs: profesore Dr.psych.Guna Svence

RĪGA 2017

SATURS

Anotācija.....	3
Abstract.....	4
Ievads.....	5
Teorētiskā daļa.....	9
1.Mūsdienu psiholoģijas pētījumi par darba stresa un apmierinātības ar darbu saistību ar profesiju.....	9
1.1.Pētījumi par darba stresu cilvēks-cilvēks profesijās.....	9
1.2.Pētījumi par darba stresu transporta profesijās.....	10
2.Jūrnieku profesiju grupas raksturojums.....	13
3.Pētījumā izmantoto jēdzienu raksturojums.....	19
3.1.Darba stresa jēdziens.....	19
3.2.Apmierinātības ar darbu jēdziens	21
3.3. Personības faktoru jēdziens.....	22
4.Mūsdienu pētījumi par jūrnieku profesijas saistību ar darba stresu, apmierinātību ar darbu un personības iezīmēm.....	26
Empīriskā daļa	30
5.Metode.....	30
5.1.Pētījuma dalībnieki.....	30
5.2.Mērījumi.....	30
5.3.Procedūra.....	33
5.4.Datu apstrādes un analīzes metodes.....	33
6.Rezultātu analīze.....	34
7.Psiholoģiskā datu interpretācija.....	41
Secinājumi.....	46
Nobeigums.....	48
Izmantotā literatūra un informācijas avoti.....	49
Pielikumi.....	55
1.pielikums. Bakalaura darbā izmantotā aptauja.....	56
2.pielikums. Pamattekstā neiekļautās tabulas un attēli.....	62
3.pielikums. Aptauju jēldati.....	70

Anotācija

Pētījuma mērķis Noskaidrot darba stresa, apmierinātības ar darbu, un personības rādītājus jurnieku profesiju grupā. Ārvalstu pētījumos tiek raksturots, ka jurnieku darbs ir riskants, tie uzrāda augstus stresa rādītājus, bet jurniekiem raksturīgi arī zemi Neirotisma rādītāji, virs vidējā Ekstraversijas, Labvēlīguma, Apzinīguma un Atvērtības jaunai pieredzei rādītāji. Jurnieki ir labi adaptējušies darbam un dzīvei jūrā, jurniekiem ir augsti dzīves kvalitātes standarti un apmierinātības ar dzīvi rādītāji. Jurnieku tendence partnerattiecībās būtiski neatšķiras no vispārējās populācijas.

Pētījuma jautājumi Vai pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp N1 un N2 izlašu darba stresa un apmierinātības ar darbu rādītājiem? Vai jurnieku izlasei N1 ir izteiktas personības iezīmes – ekstraversija, lavēlīgums, apzinīgums un zemi neirotisma rādītāji? Vai ir vērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības darba stresa un apmierinātības ar darbu rādītājos, starp precētajiem un neprecētajiem respondentiem N1 izlasē?

Pētījuma dalībnieki: Divas izlases – N1 izlase ir 30 jurniecībā strādājoši vīrieši, kuri nodarbināti „prom no mājām”, respondentu vecums ir no 21 līdz 64 gadiem ($M = 33,23$, $SD = 9,6$ gadi). N2 izlase ir 30 strādājoši vīrieši, nav saistīti ar ilgstošu prombūtni no mājām, respondentu vecums ir 21 līdz 46 gadiem ($M = 29,47$, $SD = 5,41$ gadi). Darbā tika izmantotas BFI (The Big Five Inventory; John&Srivastava, 1999), Darba Stresa noteikšanas aptauja (Job Stress Survey, JSS, Spielberger, 1991), Apmierinātības ar darbu aptauja (Job Satisfaction Survey (JSS), Paul E. Spector, 1994).

Procedūra Respondenti aizpildīja anketas gan elektroniski vietnē www.visidati.lv, gan papīra formātā. Dati tika ievākti laikā no 2017.gada 11.septembra līdz 10.oktobrim un apstrādāti ar MS Excel un SPSS 20.0 programmu. Tika veikta aprakstošā statistika, Stjudenta t kritērijs atšķirību noteikšanai un Spīrmena korelācijas koeficients sakarību noteikšanai.

Rezultāti. N1 izlasei tika konstatētas statistiski būtiski zemāki rādītāji apmierinātībai ar Darba kārtību, precētajiem respondentiem konstatēti zemāki rādītāji Papildatlīdzībai, tenndēču līmeņa atšķirības Darba spiedienam precētajiem respondentiem, N1 izlasei ir izteikta personības iezīme Apzinīgums. Tika konstatētas sakarības starp Ekstraversiju un Darba stresa intensitāti, Labvēlīgumu un Darba specifiku, Labvēlīgumu un Komunikāciju, Apzinīgumu un Organizācijas atbalsta trūkumu.

Atslēgas vārdi: *darba stress, apmierinātība ar darbu, personības iezīmes, jurnieki, Big Five, precējies*

Abstract

Aim of the paper is to define job stress, job satisfaction and personality traits of Latvian seafarers as professional group. Previous researches have concluded that seafarer job is stressful and dangerous. Seafarers show low Neuroticism, and above average Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness and Openness. Seafarers are well adapted for job and life on sea, they have high quality of life standards and good life satisfaction. Seafarers marital tendency does not differ from population.

Questions of the paper: Is there significant differences between group N1 and group N2 scores of job stress and job satisfaction? Does seafarers have distinctive any of personality traits – Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Openness, Neuroticism? Is there significant differences between scores of married participants of group N1 and group N2 in job stress and job satisfaction?

Participants. 2 groups – in group N1 are 30 men, working in marine, 21 to 64 years old ($M = 33,23$; $SD = 9,6$). N2 are 30 working men, not working in marine, work is not related with being away from family, 21 to 46 years old ($M = 29,47$; $SD = 5,41$). As measures was used BFI (The Big Five Inventory; John&Srivastava, 1999), Job Stress Survey (JSS, Spielberger, 1991), Job Satisfaction Survey (JSS, developed by Paul E. Spector, 1994).

Procedure. Participants filled in survey both on paper and online www.visidati.lv from 11.09.2017 till 10.10.2017. Data was analyzed using Ms Excel and SPSS 20.0 programmes. Data analyze included descriptives, independent sample test and Spearman correlation.

Results. There were significant differences between groups N1 and N2 in job satisfaction subscale Nature of work. Married participants of N1 showed lower job satisfaction in subscale Fringe Benefits. There were tendency level differences between N1 and N2 married participants in Job pressure, as N1 had higher scores. N1 had significant higher scores on personality trait Conscientiousness. Spearman correlation for N1 revealed that Extraversion was related to Job stress intensity, Agreeableness related to Nature of work, Agreeableness related to Communication, Conscientiousness related to Lack of Organisational support.

Keywords: *job stress, job satisfaction, personality traits, seafarer, Big Five, marital status*

Ievads

Bakalaura darba autore izvēlējās šādu tematu, jo pati strādā ar jūrniecību saistītā jomā, un izpētot vairākus pētījumus par dažādām profesiju grupām, radās interese salīdzināt dažādu profesiju grupas pēc rādītājiem – darba stress, apmierinātība ar darbu, personības iezīmes. Tomēr, veicot pētījumu, izveidojās tikai 2 grupas – jūrnieku izlase N1 (n = 30) un kontrolgrupa N2 (n = 30), kurā bija dažādu profesiju pārstāvji. Pētījumā par jūrniekiem tika izvirzītas vairākas tēmas, kas saistās ar jau veiktu pētījumu (Jezewska& Leszczynska, Grubman-Nowak,2013; Thomas, 2003; Sliškovic& Penezic,2016; Rengamani& Murugan, 2012; Mohid Bokti, Abu Talib, 2009) rezultātiem:

- 1) par jūrnieku personības iezīmēm
- 2) par jūrnieku kā profesijas, kas ir tālu no mājām, darba stresu un apmierinātību ar darbu

Saskaņā ar Latvijas Jūras administrācijas Jūrnieku reģistra datiem, Latvijā 2017.gada sākumā bija reģistrēti 12 724 aktīvie jūrnieki, tas ir aptuveni 1,3% no ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita Latvijā. Tas nozīmē, ka Latvija ir pirmajā vietā Eiropas Savienībā, rēķinot jūrnieku skaitu uz ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitu. Ja rēķina pēc jūrnieku skaita valstī, tad Latvija ir 5.vietā Eiropas Savienībā, kur vairāk jūrnieku ir Grieķijā, Polijā, Itālijā un Horvātijā. (Latvijas Jūras administrācija, 2017) Minētajās valstīs ir veikti pētījumi, lai noskaidrotu jūrnieku personības, apmierinātības ar darbu un darba stresa rādītājus. Tomēr autore nesaskārās ar šādiem pētījumiem Latvijā. Lai noskaidrotu aktuālo informāciju par jūrnieku darbu un personību, autore iepazinās ar vairākiem pētījumiem par jūrnieku darbu un viņu psiholoģisko raksturojumu. Pētījumos viennozīmīgi tiek uzsvērts, ka jūrnieka darbs ir riskants, atbildīgs un jūrnieki saskaras ar stresu. Savukārt, psiholoģiskais raksturojums atšķiras, jo veiktie pētījumi ir atšķirīgās kultūrās un iesaistījuši dažādu mentalitāšu cilvēkus, bet tiek raksturots, ka jūrnieki ir ar zemiem Neirotisma rādītājiem, virs vidējā Ekstraversijas, Labvēlīguma, Apzinīguma un Atvērtības jaunai pieredzei rādītājiem. Jūrnieki ir labi adaptējušies darbam un dzīvei jūrā, ka jūrniekiem ir augsti dzīves kvalitātes standarti un apmierinātības ar dzīvi rādītāji. Jūrnieku tendence partnerattiecībās būtiski neatšķiras no vispārējās populācijas. Viens no galvenajiem iemesliem izvēlēties jūrnieka karjeru ir labs atalgojums. Taču, vai jūrniekiem patīk arī viņu darbs, ne tikai samaksa? Autore veica jūrnieku izlases N1 un kontrolgrupas izlases N2 aptaujāšanu, lai noskaidrotu Latvijas jūrnieku darba stresa, apmierinātības ar darbu un personības iezīmju rādītājus un iespējamās atšķirības ar kontrolgrupu N2.

Pētījuma mērķis Noskaidrot darba stresa, apmierinātības ar darbu, un personības rādītājus jūrnieku profesiju grupā.

Pētījuma jautājumi

- 1) Vai pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp N1 un N2 izlašu darba stresa rādītājiem (Rengamani & Murugan, 2012; Havold, 2015)?
- 2) Vai pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp N1 un N2 izlašu apmierinātības ar darbu rādītājiem? (Sliškovic & Penezic, 2016)
- 3) Vai jūrnieku izlasei N1 ir izteiktas šādas personības iezīmes – ekstraversija, lavēlīgums, apzinīgums un zemi neirotisma rādītāji? (Jezewska & Leszczynska, Grubman-Nowak, 2013)
- 4) Vai ir vērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības darba stresa un apmierinātības ar darbu rādītājos, starp precētajiem un neprecētajiem respondentiem N1 izlasē? (Thomas, 2003)

Pētījuma priekšmets Personības iezīmju, apmierinātības ar darbu un darba stresa rādītāju saistība jūrnieku izlasē un atšķirība ar kontrolgrupu.

Pētījuma objekts - problēma par jūrnieku profesionālās grupas pazīmēm profesijā – „tālu no mājām” (Thomas, 2003).

Pētījuma uzdevumi

1. Zinātniskās lietratūras par jūrnieku psiholoģiju, personību, apmierinātību ar darbu un darba stresu apzināšana un analīze
2. Zinātniskās literatūras par personības faktoriem apzināšana un analīze
3. Zinātniskās literatūras par apmierinātību ar darbu apzināšana un analīze
4. Zinātniskās literatūras par darba stresu apzināšana un analīze
5. Datu vākšana, apstrāde un analīze izmantojot SPSS
6. Rezultātu interpretācija, secinājumu izstrāde.

Pētījuma metode.

Pētījuma dalībnieki: Divas izlases – N1 izlase ir 30 jūrniecībā strādājoši vīrieši, kuri nodarbināti „prom no mājām”, respondentu vecums ir no 21 līdz 64 gadiem ($M = 33,23$, $SD = 9,6$ gadi). N2 izlase ir 30 strādājoši vīrieši, kas nodarbināti Latvijā un nav saistīti ar ilgstošu prombūtni no mājām, respondentu vecums ir 21 līdz 46 gadiem ($M = 29,47$, $SD = 5,41$ gadi). Lai pielīdzinātu N2 izlasi, tika atlasīti respondenti, kas atbilst šādiem kritērijiem: dzimums vīrietis; ir nodarbināts, bet ne jūrniecības nozarē; 20-64 gadus vecs; nav ilgstoša prombūtne no mājām.

Mērījumi: Personības iezīmju mērīšanai tika izmantota BFI (The Big Five Inventory; John & Srivastava, 1999; latviešu valodas versija Austers 2007; Perepjolkina, Kālis 2012)

Darba stresa mērīšanai tika izmantota Darba Stresa noteikšanas aptauja aptauju (Job Stress Survey, JSS, Spielberger, 1991; adaptācija latv.val. J.Maslova, 2006 un O.Alfenrenkova, 2007).

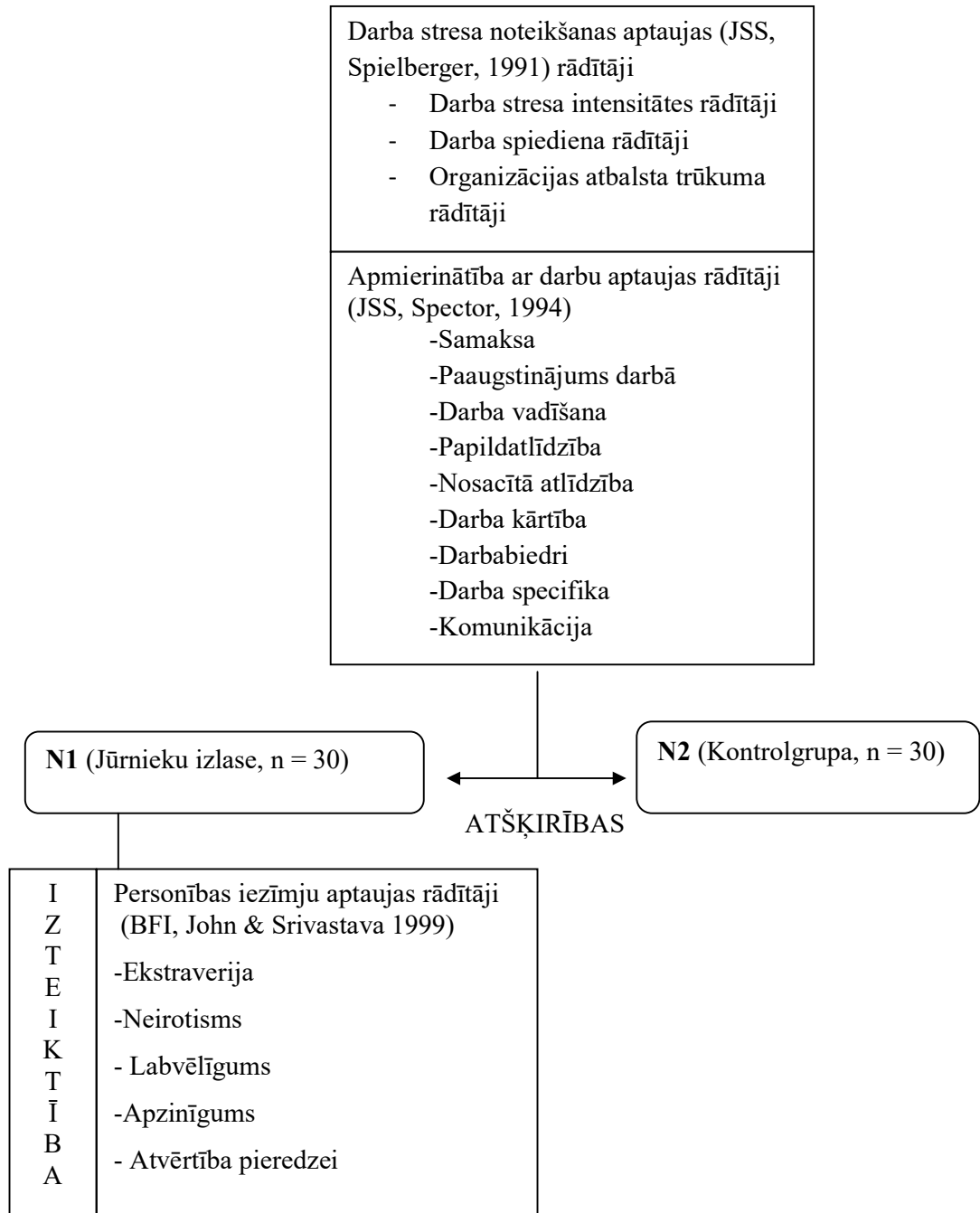
Apmierinātības ar darbu mērīšanai tika izmantota Apmierinātības ar darbu aptauja (Job Satisfaction Survey (JSS), developed by Paul E. Spector, 1994; adaptācija Latvijā veicis I.Burvis, 2005).

Procedūra: Respondenti aizpildīja anketas gan elektroniski vietnē www.visidati.lv, gan papīra formātā. Dalībnieki aizpildīja anketas brīvprātīgi un bez atlīdzības. Dati tika vākti laika posmā no 2017.gada 11.septembra līdz 2017.gada 10.oktobrim. Papildus minētajiem mērījumiem bija jānorāda dzimums, izglītības līmenis, šībrīža profesija, darba stāžs šajā profesijā, ģimenes stāvoklis. Respondentam bija izvēle ierakstīt e-pastu kā atgriezenisko saiti savu datu interpretācijai.

Datu apstrāde un analīze. Dati tika apstrādāti MS Excel un SPSS 20.0 versijas programmās. Tika veikta aprakstošā statistika, Stjudenta t kritērijs atšķirību noteikšanai un Spīrmena korelācijas koeficients sakarību noteikšanai.

Darba struktūra: Bakalaura darbs sastāv no teorētiskās un empīriskās daļas. Teorētisko daļu veido 4 nodaļas, no tām 1.nodaļai ir 2 apakšnodaļas un 3.nodaļai 3apakšnodaļas. Empīriskajā daļā ir sniegts metodes raksturojums, rezultātu analīze, to interpretācija un secinājumi. Darbs ir papildināts ar 2 pielikumiem. Darba pamattekstā ir 8 tabulas un 2 attēli. Izmantotās lieteratūras un avotu sarakstā ir 53 vienības, no tām latviešu valodā – 8 avoti un angļu valodā – 45 avoti. Darba apjoms ir 54 lappuses bez pielikumiem un 73 lappuses ar pielikumiem.

Pētījuma dizaina shēma. (Skat.1.attēlu)



1.attēls. Pētījuma dizaina shēma.

Teorijas daļa

1. Pētījumi par darba stresu un apmierinātību ar darbu dažādu nozaru profesijās

1.1. Pētījumi par darba stresu un apmierinātību ar darbu cilvēks – cilvēks profesijās

Šajā nodaļā autore aplūkos pētījumus par darba stresu un apmierinātību ar darbu dažādās profesiju grupās, lai pamatotu pētījuma kontrolgrupas izvēli. Analizējot literatūru par darba stresu, autore visbiežāk saskārās ar pētījumiem par darba stresu un izdegšanu medicīnas darbiniekiem un skolotājiem.

Lai noteiktu apmierinātības ar darbu līmeni un stresu Irānas skolotājiem, kas māca angļu vai kādu citu svešvalodu, tika aptaujāti 149 skolotāji (Sadeghi & Saadatpourvahid, 2016). Skolotāju stress tiek saistīts ar dažādām prasībām, kas tiek vērstas pret viņiem. Pamatojoties uz iepriekš veiktajiem pētījumiem, skolotāju stresorus var iedalīt administratīvajos, ar klasi saistītos un personīgos. Ka vieni no galvenajiem stresoriem tiek minēti neorganizētība, resursu trūkums un prasības pret skolotājiem. ASV veiktajā pētījumā skolotāju stress bija galvenokārt saistīts ar amatu pakāpi, vecumu un darba stāžu. Precīzāk – jaunākiem skolotājiem bija augstāki stresa rādītāji. Ja gados jaunākiem viens no stresa cēloņiem ir apmācāmie, tad gados vecākiem savukārt uztrauc karjeras iespējas. Tas noveda pie secinājuma, ka ar stresu saskarties var jebkurā dzīves posmā. Tātad skolotāju galvenie stresori ir karjeras iespējas, nepastāvīga nodarbinātība, apmācāmie, neorganizētība, nepietiekami resursi un pārāk lielas prasības. Tas noved pie tā, ka skolotāji ir neapmierināti ar savu darbu un apsver doties prom no darba. Datu analīze parādīja, ka 29,93% aptaujāto skolotāju izjūt stresu. 34,3% izjūt neapmierinātību ar darbu. Vecums, attiecību statuss un nodarbinātība, kā minēts šajā pētījumā, ietekmē darba stresu. Pētījumā bija arī interesanta nesakritība ar iepriekšminētajiem pētījumiem – jo jaunāks skolotājs, jo mazāk stresa. Tātad var secināt, ka tas tik tiešām ir individuāli pēc katra uztveres. Kā arī pētījumi bija veikti dažādās vidēs, tāpēc šeit skolotājiem noteikti ir būtiskāki citi stresori. Apstiprinājās, ka skolotāji ar pastāvīgu nodarbinātību ir mazāki stresa rādītāji. (Sadeghi & Saadatpourvahid, 2016)

Lielākā daļa Rietumu valstu galvenā nodarbinātības joma ir klientu serviss vai darbs, kas saistīts ar cilvēku apkalpošanu, piemēram, darbs ārstēšanas iestādēs, zvanu centru operatoriem bieži nākas saskarties ar neapmierinātiem klientiem, kas vērš savu nepatiku pret viņiem. Tiešais kontakts ar klientu ir viens no galvenajiem aspektiem apkalpošanas jomā. Taču tas pakļauj darbinieku grūtām situācijām. Pētījumi ir parādījuši, ka klienti ir tik pat nozīmīgs stressors kā tie, kas rodas vadītāju vai kolēģu dēļ. (Dudenhöffer & Dormann, 2015)

Anglijā 2001.gadā tika veikts pētījums par jauno ārstu darba stresu, trauksmi, apmierinātību ar darbu un personības faktoru ietekmi. Pētījumā piedalījās 109 jaunie dakteri. Kopumā 30,6% vīriešu un 41,7% sieviešu bija neapmierināti ar savu darbu. Starp stresu un apmierinātību ar darbu bija novērojama nozīmīga negatīva korelācija, tāpat arī starp trauksmi un apmierinātību ar darbu. Starp stresu un trauksmi bija novērojama pozitīva korelācija. Stresa, trauksmes un depresijas rādītāji korelēja neirotisma rādītājiem gan sievietēm, gan vīriešiem. (Newbury-Birch&Kamali,2001)

Kanādā tika veikts pētījums, salīdzinot darba stresu, izdegšanu, apmierinātību ar darbu medmāsām un menedžeriem. Izlases izvēle tika pamatota ar to, ka abas grupas ir visvairāk pakļautas stresam. Abās grupās darba stress korelēja ar izdegšanu un negatīvi korelēja ar apmierinātību ar darbu. Vienīgi medmāsu grupā darba stress korelēja arī ar psihosomatiskās veselības problēmām un piesaisti organizācijai (organisational commitment), (Jamal & Baba, 2000)

Jebkurā darbā ir kādi stresa brīži, kā stresors var būt gan pārāk daudz dokumentu, gan bezdarbības periodi, gan pārāk liels darba apjoms, gan kolēģu attieksme vai baumas, gan liela atbildība. (Iqbal&Waseem, 2012). Kopumā izanalizējot pieejamo literatūru autore secina, ka pētījumos ir apstiprinājies, ka darba stress negatīvi korelē ar apmierinātību ar darbu. Klientu apkalpošanas, izglītības un medicīnas sfērās raksturīgs stresors ir mijiedarbība ar cilvēku. Ja darba stresa ir par daudz, darbinieku tas var novest pie izdegšanas un veselības problēmām. Šajās nozarēs darbiniekiem liela nozīme ir kolēģu un vadības atbalstam, labai darba organizācijai.

Savukārt, transporta nozarē viens no galvenajiem stresoriem ir nogurums un prombūtne no mājām. Lai gan šajā nozarē nav bieži sastopama izdegšana, tomēr ir pētījumi par to, ka darba stress ietekmē darbinieku veselību.

1.2.Darba stress un apmierinātība ar darbu transporta nozarē

Šajā apakšnodaļā darba autore apskata līdzīgu profesiju grupu – transporta nozare, pie kuras pieskaita arī jūrniecības nozari. Karseks un Teorels (Karsek and Theorel) novērtēja profesijas četrās kategorijās: aktīvie darbi, zemas spriedzes darbi, pasīvie darbi un augstas spriedzes darbi. Darbu transporta nozarē var ierindot pie augstas spriedzes darbiem, jo jāstrādā ir garas darba stundas, jāievēro striktas darba procedūras un darbiniekiem ir maz iespēju pārtraukt darbu vai izmantot atpūtas laiku personīgām vajadzībām. (Kumar, Singh&Kharwar,2011)

Jau iepriekš ir veikti pētījumi, pievēršot uzmanību darba stresam un apmierinātībai ar darbu. Autore aplūkoja veiktos pētījumus par darba stresu un apmierinātības ar darbu tādās transporta nozarēs kā kravu pārvadājumi autotransportā, lidsabiedrībās un dzelzceļa transports.

Piemēram, 2016.gada pētījumā pētot darba stresa, darba slodzes, apmierinātības ar darbu mijiedarbību Korejas lidostas drošības pārbaudes darbiniekiem (n=442), rezultāti uzrādīja, ka augsti darba stresa rezultāti ir saistīti ar zemiem apmierinātību ar darbu rādītājiem. Kā min pētījuma autori tad iepriekš veiktā pētījumā parādījās, ka tie darbinieki, kas saņēma instruktāžu par to, kā samazināt stresu darbā, uzrādīja lielāku apmierinātību ar darbu nekā tie darbinieki, kam šāda instruktāža netika veikta. Tā kā apmierinātība ar darbu ir emocionāla reakcija pret savu darbu, tad pētnieki uzskata, ka darba stress ietekmē darbinieka attieksmi caur emocionālo pieredzi, kā apmierinātība ar darbu. (Chung, Jung & Sohn, 2017)

Savukārt, 2012.gadā tika veikts pētījums par Indijas jūrnieku (N=385) darba stresu. Rezultāti parādīja, ka neatkarīgi no tā, vai jūrnieki strādā uz komandtiltiņa vai motortelpā, viņi saskaras ar mentālo spriedzi veicot savu darba pienākumus. Tāpat uzrādījās, ka stresa rādītāji ir augstāki tiem jūrniekiem, kas pavada īsāku laiku uz kuģa nekā tiem, kas pavada ilgāku laiku uz tiem. Tomēr apstiprinājās arī viedoklis, ka viens no galvenajiem stresoriem jūrniekiem ir prombūtne no mājām, jo tie jūrnieki, kas strādāja uz kuģiem, kas kuģo pa visu pasauli, stresa rādītāji bija augstāki nekā tiem, kas kuģo salīdzinoši tuvāk mājām. Kopumā pētījums parādīja, ka garas darba dienas, karstums, kuģa šupošanās, vibrācija, troksnis, prombūtne no mājām, nepietiekami kvalificēts darba spēks, ir nozīmīgi stresori jūrnieku darbā. (Rengamani & Murugan, 2012)

Līdzīgi kā jūrniekiem, arī kravas automašīnu šoferi tiek pakļauti darba stresam, ko veido tādi stresori kā troksnis, laikapstākļi, vibrācija, darbu izpildes termiņi, nogurums, nepietiekams atpūtas laiks, izolācija, prombūtne no mājām. Tāpat kā jūrniekiem uz kuģa, tā tālbraucējiem šoferiem ir ierobežotas iespējas veselības aprūpei. ASV Ziemeļkarolīnas Universitātes pētnieki aptaujāja 60 kravas automašīnu šoferus par darba stresa apstākļiem un veselības stāvokli. Interesanti, ka šajā pētījumā tikai 1 dalībnieks izteica nožēlu, ka nevar vairāk laika pavadīt ar ģimeni, lai gan šai profesijai kā viens no stresoriem ir minēta prombūtne no mājām. Kā galvenie stresori pētījumā parādījās braukšanas apstākļi (ceļa kvalitāte, laikapstākļi), vientulība, garlaicība, termiņu ievērošana, nogurums un negatīvs sociālais tēls. Tika konstatēts, ka šoferiem ir zemi apmierinātības ar darbu rādītāji. Šajā pētījumā arī tika konstatēta paaugstināta uztura bagātinātāju un medikamentu lietošanu, kā sekas darba stresam. Šoferi atzina, ka darbā smēķē arī marihuānu, kas parādīja, ka darbā

veiktās pārbaudes nav efektīvas. Occupational Stressors and the Mental Health of Truckers (Shatell, Apostolopoulos, Sonmez& Griffin,2010)

Kādā senākā pētījumā Āzijas lidsabiedrības darbinieki (n=150) piedalījās aptaujā, lai noteiktu darba stresa un darbinieku labizjūtas saistību. Rezultāti parādīja, ka stress ir saistīts ar piesaisti organizācijai un apmierinātību ar darbu. (Jamal& Preena, 1998)

Pētījumā Pakistānā, 122 gaisa satiksmes kontrolieri, kuri strādāja 4 starptautiskās Pakistānas lidostās aizpildīja anketas par darba stresu un apmierinātību ar darbu. Pētnieki vēlējās atrast galvenos stresorus gaisa satiksmes kontrolieru darbā un kā tie iespaido viņu apmierinātību ar darbu. Rezultāti apstiprināja pētnieku hipotēzi, ka darba stress negatīvi korelē ar apmierinātību ar darbu. Kā galvenie faktori, kas ietekmē kontrolierus, uzrādījās darba snieguma spiediens, darba lomas neskaidrība un darba un mājas dzīves sajaukšanās. (Chung, Jung&Sohn,2017)

Arī gaisa kuģu apkalpes locekļi ir ne tikai pasažieru apkalpojošais personāls, bet arī pakļauti lielām prasībām – jāpārlicinās par drošību, jātiek galā ar pasažieru prasībām, neapmierinātību, jābūt gataviem rīkoties ārkārtas situācijās un jāsniedz medicīniskā palīdzība. Apkalpes personāls ir pakļauts tādiem stresoriem kā troksnis, vibrācija, ierobežota darba telpa. Aptuveni 37% no stjuartiem, kas iepriekš nav saskārušies ar incidentiem un negadījumiem lidojuma laikā, jūt trauksmi pirms gaisa kuģa pacelšanās. (MacDonald, Deddens, Grajewski, Whelan& Hurrell, 2003) Lai noskaidrotu darba stresorus lidsabiedrību stjuartiem (flight attendant), un noskaidrotu, kāda saistība ir apmierinātībai ar darbu un darba stresoriem, tika aptaujātas 73 stjuartes, kas strādāja 2 komerciālās ASV lidsabiedrībās. Rezultāti – kolēģu atbalsts un mentālās prasības nozīmei(koncentrēšanās, uzdevumu pārtraukšana, uzmanības pārslēgšana, gaidīšana uz citiem) bija augsti rādītāji. Kopumā šī pētījuma rezultāti parāda, ka noguruma līmenis aktīvi strādājošām stjuartēm ir salīdzinoši augsts, savukārt uztvertais stress, neapmierinātība ar darbu bija salīdzinoši zemi rādītāji. (MacDonald, Deddens, Grajewski, Whelan& Hurrell, 2003)

Indijā tika veikts pētījums, salīdzinot vilcienu vadītāju (n=134) un dzelzceļa biroja darbinieku (n=51) stresa rādītājus. Šīs divas izlases tika salīdzinātas, lai novērtētu, vai vilciena vadītājiem ir augstāki stresa rādītāji nekā biroja darbiniekiem tajā pašā organizācijā. Rezultāti uzrādīja, ka vilciena vadītājiem bija nozīmīgi augstāki stresa rādītāji, salīdzinot ar biroja darbiniekiem. Tāpat kravas vilcienu vadītājiem bija augstāki stresa rādītāji, kā ātrvilciena un pasažieru vilciena vadītājiem. (Kumar, Singh& Kharwar, 2011)

Jebkurā darbā ir kādi stresa brīži, kā stressors var būt gan pārāk daudz dokumentu, gan bezdarbības periodi, gan pārāk liels darba apjoms, gan kolēģu attieksme vai baumas, gan

liela atbildība. (Iqbal& Waseem, 2012). Kopumā izanalizējot pieejamo literatūru autore secina, ka pētījumos ir apstiprinājies, ka darba stress negatīvi korelē ar apmierinātību ar darbu. Klientu apkalpošanas, izglītības un medicīnas sfērās raksturīgs stressors ir mijiedarbība ar cilvēku. Ja darba stresa ir par daudz, darbinieku tas var novest pie izdegšanas un veselības problēmām. Šajās nozarēs darbiniekiem liela nozīme ir kolēģu un vadības atbalstam, labai darba organizācijai.

Savukārt, transporta nozarē viens no galvenajiem stresoriem ir nogurums, darba vides apstākļi un prombūtne no mājām. Lai gan šajā nozarē nav bieži sastopama izdegšana, tomēr ir pētījumi par to, ka darba stress ietekmē darbinieku veselību.

2.Jūrnieku profesionālās grupas raksturojums

Šajā nodaļā pētījuma autore sīkāk raksturos tikai jūrnieku profesionālo grupu.

Saskaņā ar Latvijas Jūras administrācijas Jūrnieku reģistra datiem Latvijā 2017.gada sākumā bija reģistrēti 12 724 aktīvie jūrnieki, tas ir aptuveni 1,3% no ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita Latvijā. Tas nozīmē, ka Latvija ir pirmajā vietā Eiropas Savienībā, rēķinot jūrnieku skaitu uz ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitu. Ja rēķina pēc jūrnieku skaita valstī, tad Latvija ir 5.vietā Eiropas Savienībā, kur vairāk jūrnieku ir Grieķijā, Polijā, Itālijā un Horvātijā. (LJA, 2017)

Lai aplūkotu jūrnieku profesiju grupu, autore vispirms vēlējās noskaidrot, kas mudina jauniešus izvēlēties jūrnieku profesiju. Pētījumā par to, cik ieinteresēti ir Latvijas skolnieki izvēlēties jūrnieka profesiju. Tika apjautāti 219 konkursa „Enkurs” dalībnieki.Kā galvenie iemesli izvēlēties jūrnieka profesiju – 1)stabils darbs un ceļošana un jaunu vietu redzēšana, labs atalgojums. Faktori, kas kavē izvēlēties šo profesiju – sarežģīta ģimenes dzīve un augstas studēšanas izmaksas. Interesants faktors, ka respondentiem no Latgales un Vidzemes bija lielāka interese par jūrniecību, nekā respondentiem no citiem reģioniem. (Joaquin, Gonzalez, Semjonovs, Bogdanecs& Ozola,2014)

Pētījumā 2003.gadā tika veikti medicīnisko datu izpēte Latvijas un Lietuvas jūrniekiem. Kopumā tika aptaujāti 998 Lietuvas jūrnieki un 986 Latvijas jūrnieku. Jūrnieki, veicot veselības pārbaudi, saņēma aptauju, kas sastāvēja no 44 jautājumiem par demogrāfiskajiem rādītājiem, medicīnas pakalpojumiem un veselību, smēķēšanu, ēšanas paradumiem, alkohola lietošanas paradumiem, Svaru, garumu un fizisko aktivitāti uz kuģa, neveselīgie faktori jūrā. Rezultāti rādīja, ka vidējais jūrnieka vecums ir 40 gadi, izglītības līmeņa procentuāls pārskats redzams 1.tabulā. 17%strādā menedžmentā, 40,6% kuģu

mehāniķi, 36,5% strādā uz komandtiltiņa, 6,2% *auxiliary ship segment*, 0,3% radionavigācijas speciālisti, 0,1% uz prāmja. (Salyga, Juozulynas & Lukšiene, 2006) Darba stāža procentuāls sadalījums ir sekojošs: 1,1% ir mazāk kā gadu stāžs, 65,8% stāžs 1-10 gadi, 20,4% stāžs ir 11-20 gadi, 12,7% ir stāžs vairāk kā 20 gadi. (Salyga, Juozulynas & Lukšiene, 2006).

Latvijas jūrniekiem (n=986) visbiežāk sastopamās veselības problēmas un sūdzības ir Zobusāpes (9,9%), Galvas sāpes (5,5%), sāpes muguras jostas daļā (2,3%), locītavu sāpes (1,3%), bezmiegs (2,2%). Visbiežāk sastopamās saslimšanas Latvijas jūrniekiem – arteriālā hipertensija, mugurkaula saslimšanas, gastrīts. Pēdējā reisa ilgums vidējais rādītājs Latvijas jūrniekiem (N=986) bija 6,5 mēneši, 51,2% Latvijas jūrnieku pavada jūrā vairāk kā 6 mēnešus. (Salyga, Juozulynas & Lukšiene, 2006)

1.tabula.

Izglītības līmenis Latvijas jūrniekiem (Salyga, Juozulynas & Lukšiene, 2006).

<i>Izglītības līmenis</i>	<i>%</i>
Augstākā izglītība	18,2
Vidējā profesionālā izglītība	54,4
Vidējā izglītība	26
Nepabeigta vidējā izglītība	1,4

Piezīme. N=986.

Meklējot pētījumus par Latvijas jūrniekiem, autore saskārās ar interesantu pētījumu. Latvijas Universitātes studente Svetlana Šestakova savā maģistra darbā aplūkoja jūrnieku romantisko attiecību kvalitāti saistībā ar priekšstatu par vecāku emocionālo siltumu un kontroli bērnībā. Pētījumā piedalījās 22-40 gadu veci jūrnieki (jūrnieku grupa, N=50) un kontrolgrupa (N=50) – vīrieši, kas nodarbināti dažādos uzņēmumos Latvijā. Viens no secinājumiem, ka jūrnieki varētu izjust lielāku tuvību kaisli ar partneri, kas varētu būt saistīts ar abu partneru apziņu, ka viņiem ir dots ierobežots laiks kopā. Tāpat bij vērojama negatīva saistība ar jūrnieka prombūtni kopumā gada griezumā un attiecību kvalitāti. Pētījumā netika novērotas statistiski nozīmīgas sakarības starp jūrnieku darba stāžu un romantisko attiecību kvalitāti. Savukārt pastāv statistiski nozīmīga pozitīva korelācija starp jūrnieku laiku pavadīto jūrā gada garumā un vispārējo romantisko attiecību kvalitāti. (Šestakova, 2008)

Šestakovas S.maģistra darbā jūrnieku grupā un kontrolgrupā būtiski neatšķīrās precēto/neprecēto īpatsvars –jūrnieki 76% kopdzīve ar partneri, 44% oficiāli reģistrēta

laulība, 34% ir bērni. (Šestakova, 2008) Līdzīgi min Tomas (18.pp), ka Census dati 1991.gadā arī neatšķirās precēto jūrnieku īpatsvars salīdzinot ar populāciju vispārīgi. (Thomas,2003)

Lai gan prombūtne no mājām ir viens no stresoriem no jūrnieku skatupunkta, pētījumos parādās arī pozitīvas iezīmes, ka jūrnieki un viņu partneres cenšas vērtīgi izmantot atvēlēto atpūtas laiku un izmanto maksimāli, lai būtu viens ar otru. Vīra atgriešanās mājās ir kā svētki. Respondenti to pat atzīmē kā otru medusmēnesi. Tas sasaucas arī ar Šestakovas veikto pētījumu, kur parādās, ka jūrnieki varētu izjust lielāku tuvību ar partneri, apzinoties, kas kopā būšanas laiks ir ierobežots. (Šestakova, 2008) Citos pētījumos ir parādīties, ka partnerēm vīra prombūtne ir liels pārdzīvojums vēl jaunās attiecībās vai jaunlaulātiem, kā arī tad, ja ģimenē ir pirmsskolas vecuma bērni. Savukārt, ilgstošās attiecībās, partneri jau ir iemācījušies sadzīvot ar prombūtni. (Thomas,2003)

Interesants novērojums partneru attiecībās ir jūrniekiem, kas ir vadošos amatos – kuģa kapteinis, kapteiņa palīgs, galvenais mehāniķis. Viņu sievas sūdzas par to, ka vīrs arī mājās mēģina visus komandēt kā uz kuģa. Tas saistīts ar to, ka uz kuģa ir ierobežotas telpas, tiek izmantots tikai pats nepieciešamākais, tādēļ atgriežoties mājās, jūrnieks vēl aizvien ir lomā „vadītājs” un redzot mājās neracionāli izmantotu platību vai pārāk daudz mantu, cenšas racionalizēt visu pēc ierastā darbā. (Thomas,2003)

Thomas runā par sociālo izolāciju arī mājās. Jūrnieki labprāt pavadītu laiku kādu interešu klubos vai biedrībās, bet viņiem nav tādas iespējas, jo lielākoties viņi ir jūrā. Savukārt, kad viņi ir mājās, tad no viņiem tiek prasīta ģimenes dzīve. Tādējādi, jūrnieki samierinās ar izolāciju uz kuģa, un pavadot laiku mājās, pavada laiku, kas saistīts ar ģimeni, neiesaistoties aktivitātēs, kas prasa ilgstošu ieguldījumu vai regulāru iesaistīšanos pasākumos. (Thomas,2003)

Thomas uzsver, ka bērnu esamība pastiprina prombūtni smagāku. Jūrnieki dalās ar saviem pārdzīvojumiem, cik grūti ir aizbraukt, kad mājās paliek mazi bērni, un atbraucot, tie jau ir krietni paaugušies. Tāpat smaga ir prombūtne dzimšanas dienās un citos svarīgos bērnu dzīves notikumos un svētkos. Tomēr pētījumi parāda, ka darbiniekiem, kam ir arī ierastais darba ritms no pulksten 9 līdz 5, katru dienu nepavada vairāk laika ar bērniem. Gluži pretēji – jūrniekiem savā atvaļinājuma laikā mājās ir iespēja pavadīt kvalitatīvu laiku ar bērniem visu dienu. (Thomas,2003)

Kāda ir nozīme jūrnieku attiecību kvalitātei ar tuviniekiem? Līdz šinējie pētījumi ir parādījuši, ka dzīves jēgas rādītāji jūrniekiem ir krietni zemāki nekā viņu sievām – precīzāk, dzīves apziņa, atbildība un brīvība, kā arī pašnāvnieciskas domas jūrniekiem ir biežāk kā

viņu dzīves partneriem.(minēts Peplinska, 2011) Citā pētījumā bija novēroti līdzīgi rezultāti – salīdzinot divas grupas, kur viena ir jūrnieki, bet otra grupa ir vīrieši, kuru darbs nav saistīts ar ilgstošu prombūtni no mājām un darba apstākļi rada mazāk stresa. Turpretī, jūrnieki parāda samērā augstus rādītājus dzīves mērķiem. Tāpēc šī pētījuma autori secina, ka dzīves jēgas rādītāji jūrniekiem ir zemāki, un kā iemeslu tam tiek minēts jūrnieka darba apstākļi un dzīvesveids. Pētnieki uzskata, ka kvalitatīvas laulības saites var būt par buferi negatīvajām izjūtām, kas veidojas darba stresa rezultātā. Savukārt, ja laulība ir neapmierinoša, tad tas var vēl pastiprināt stresu un trauksmi jūrnieka dzīvē. Pētījuma rezultāti (N=210 jūrnieki) parādīja, ka pastāv pozitīva saistība starp stresu un trauksmes izjūtu, savukārt negatīva saistība starp apmierinātībai ar laulību un uztverto stresu, tādejādi apstiprinot jau iepriekšējos pētījumus šajā jomā. Pētnieki secina, ka jūrniekam, laulības dzīves kvalitāte ir noteicošs mediators starp uztverto stresu un jēgas izjūtu dzīvei. (Peplinska, Jezewska, Leszczynska& Polomski,2014)

Pētnieki Slikovic un Penezic pārskatot pētījumu par jūrnieku veselību, ir konstatējuši, ka tomēr jūrniekiem ir vairāk raksturīgas kardiovaskulārās saslimšanas. (Sliškovic, Penezic,2016). Tomēr veselības problēmām par cēloni mēdz būt arī dzīvesstils un kaitīgie ieradumi.

Ir mīts, ka jūrnieki pastiprināti lieto alkoholu un smēķē. 2014.gadā tika veikta zinātniskās literatūras analīze, lai noteiktu, kāds ir atkarību izraisošo vielu lietošanas īpatsvars jūrnieku vidū. Rezultāti parāda, ka 63,1% smēķē, 14,5% lieto alkoholu. 3,4% bija lietojuši marihuānu pēdējā mēneša laikā. 3-10% jūrnieku lieto zāles, stimulantus, uztura bagātinātājus uz kuģa. Pētnieki secināja, ka smēķēšanas un alkohola lietošana starp jūrniekiem ir lielāks īpatsvars kā vispārīgi populācijā. (Pougnēt R., Pougnēt L., Lodde, Canals, Bell, Lucas etal,2014)

Viens no cēloņiem jūrnieku kaitīgo ieradumu un neveselīgo uzskodu lietošanai ir darba stresori un darba specifika. Pētījumā noskaidrojās, ka jūrnieku (n=1198) kaitīgie ieradumi – smēķēšana, alkohols un ēšanas paradumi (kafija, ogļhidrātiem bagāts ēdiens), vāja zobu higiēna un aprūpe un motivācija veicina zobu veselības problēmas. Uzzādījās, ka darba apstākļu dēļ (darbs maiņās), jūrnieki pastiprināti lieto uzkodas, kafiju, tēju un saldinātos dzērienus. Savukārt izolācijas un darba stresa dēļ jūrnieki pastiprināti smēķē. (Mahdi, Sibilo, Amenta,2016). Autore saskārās ar interesantu pētījumu par to, vai jūrnieku darbs būtu vieglāks, apmierinātība ar darbu būtu augstāka, ja uz kuģa būtu brīvi pieejams internets, tādejādi atvieglojot saziņu ar tuviniekiem. (Sliškovic, Penezic,2016)

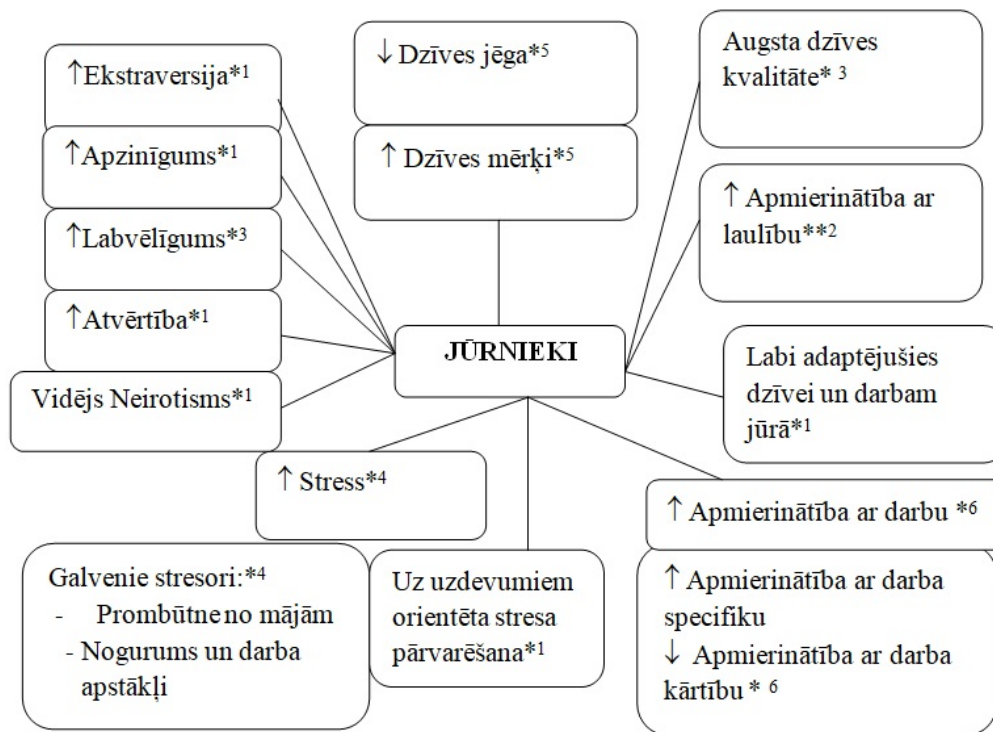
Rakstā (Sliškovic, Penezic,2016) minēts, ka jūrnieki bieži ir neapmierināti ar darba līgumu, kā galvenos iemeslus minot reisa ilgumu, darba un atpūtas laika rotāciju, nenoteiktību atkārtotos reisos. Šajā pētījumā tika pētītas sakarība starp interneta pieejamību uz kuģa un darba līguma nosacījumus, kas attiecas uz darbu uz kuģa – reisa ilgums, darba un atpūtas laika sadalījums, un kā tas saistās ar apmierinātību ar darbu un dzīvi. Tā kā fiziska prombūtne no mājās un ģimenes var novest pie trauksmes un depresijas, tad pētnieki izvirzīja pieņēmumu, ka jūrniekiem ar īsāku reisu, regulāriem reisiem (pastāvīgi paredzama reisu atkārtotāšanās), brīvi pieejamu internetu uz kuģa būs augstāki rādītāji apmierinātībai ar dzīvi un mentālai veselībai. Tāpat pētnieki testēja fiziskās veselības simptomus, kas varētu norādīt uz kardiovaskulārajām un gremošanas trakta saslimšanām, kā iespējamās sekas jūrnieku darba stresoru ietekmei un jūrnieku dzīvesveidam. Pētījums norisinājās Horvātijā, iesaistot Horvātijas 298 jūrniekus, kas strādā uz kravas kuģiem. Pētījuma rezultāti parādīja, ka reisa ilgums uz kuģa ietekmēja apmierinātību ar darbu – augstāki apmierinātību ar darbu rādītāji pie īsākā reisa (2 mēneši). Tāpat apstiprinājās pētnieku pieņēmums, ka apmierinātības ar darbu būs saistīta ar jūrniekam tīkamākam darba un atpūtas sadalījumam un regulāriem (paredzamiem, pastāvīgiem) reisiem. Tādi paši rādītāji parādījās arī apmierinātībai ar dzīvi saistībā ar iepriekšminētajiem darba līguma nosacījumiem. Pārsteidzoši, bet nosacījumam par brīvi pieejamu internetu uz kuģa, nebija statistiski nozīmīgu atšķirību nedz ar apmierinātību ar darbu, nedz ar apmierinātību ar dzīvi. 2 mēnešu ilgam reisam bija statistiski nozīmīgas atšķirības saistībā ar garīgās veselības rādītājiem. Tāpat arī kardiovaskulāro un gremošanas trakta saslimšanu simptomu rādītāji bija zemāki pie īsāka reisa. Lai gan pētnieki jau atzīst, ka tas nevar pats par sevi būt rādītājs, jo fizisko veselību lielā mērā iespaido jūrnieka dzīvesveids, ko šajā pētījumā nebija iespējams izpētīt padziļināti (Sliškovic, Penezic,2016).

Tā kā tiek uzsvērts, ka jūrnieku darbā ir daudz stresoru, interesanti ir pētījumi par to, kādi ir personības rādītāji jūrniekiem. Pētījumā (Jezewska& Iversen,2012) par Poļu jūrniekiem rezultāti parādīja, ka poļu jūrniekiem ir vidēja līmeņa neirotisma iezīmes, virs vidējā ekstraversijas iezīmes, raksturīga atvērtība jaunai pieredzei, virs vidējā apzinīgums, tendence rast kompromisus, uz uzdevumiem orientēta stresa pārvarēšana, tikai nedaudz ietkmējoties no emocijām. Kā vieni no lielākajiem stresa faktoriem tika minēti nepatīkami darba apstākļi, draudu sajūta, sarežģīti ar darbu saistīti uzdevumi. Tāpat kā liels stressors tika atzīmēta atbalsta un kontroles izjūtas neesamība. Pētnieki secina, ka poļu jūrnieki ir labi adaptējušies dzīvei un darbam jūrā. Stresu, dzīves kvalitāti un darbu jūrā ietekmē vecums, izglītība un darba pieredze. Ir neliela saistība starp personības un temperamenta iezīmēm un

stresu (Jezewska & Iversen, 2012). Savukārt citā poļu jūrnieru pētījumā, kur tika salīdzināti jūrnieri ar kontrolgrupu (menedžeri uzņēmumā), kur parādījās, ka salīdzinot ar kontrolgrupu, jūrnieriem bija augstāki rādītāji Atvērtība pieredzei un Apzinīgums. Savukārt Neirotisms, Ekstraverija un Labvēlīgums bija zemāki rādītāji kā kontrolgrupai (Lipowski, Lipowska, Peplinska, Jezewska, 2014) Autore gan uzskata, ka jāņem vērā atšķirība starp poļu un latviešu jūrnieru mentalitāti, tādēļ latviešu jūrnieriem personības iezīmju rādītāji varētu būt citādāki.

Pētījumā par Polijas jūrnieriem (n=300) atklājās, ka dzīves kvalitātes rādītāji ir augsti, ņemot vērā darba apstākļus. Presonības rādītāji rezultāti parādīja, ka poļu jūrnieru Neirotisma rādītāji ir zem vidējā, ekstraversija ir virs vidējā, jūrnieri reprezentē atvērtību jaunām pieredzēm, apzinīgums un labvēlīgums ir virs vidējā rādītāja. Pētījuma rezultāti arī parādīja, ka personības tipi pozitīvi korelē ar dzīves kvalitātes aspektiem. Turklāt ir negatīva saistība starp neirotisma līmeni un dzīves kvalitāti. Jo augstāks neirotisma līmenis, jo sliktāka dzīves kvalitāte. (Jezewska, Leszczynska & Grubman-Nowak M, 2013)

Tātad kopumā jūrnieris ir ekstraverts, ar salīdzinoši zemiem neirotisma rādītājiem, viņu ģimenes stāvoklis neatšķiras no populācijas. ņemot vērā darba specifiku un strādāšanu maiņās, jūrnieris pastiprināti smēķē, lieto neveselīgas uzkodas. Dažādu darba stresoru dēļ jūrnieris lieto medikamentus, uztura bagātinātājus. Visbiežāk sastopamās saslimšanas un sūdzības Latvijas jūrnieriem ir zobu sāpes, galvas sāpes, sāpes muguras jostas daļā, hipertensija, gastrīts, mugurkaula problēmas. Aptuveni puse Latvijas jūrnieru pavada jūrā vairāk kā 6 mēnešus. Jūrnieru raksturojums redzams 2.attēlā.



2.attēls. Pētījumos konstatētie jūrnieku raksturojumi. (*¹Jezewska& Iversen,2012; *²Peplinska, Jezewska, Lezczynska,Polomski, 2016; *³Jezewska& Leszczynska, Grubman-Nowak,2013; *⁴ Rengamani& Murugan, 2012; *⁵Peplinska, Jezewska, Leszczynska& Polomski,2014; *⁶ Mohd Bokti, Abu Talib, 2009)

3.Pētījumā izmantoto jēdzienu raksturojums

3.1.Darba stresa jēdziens

Kannons (Cannon) aplūkoja aukstuma, skābekļa trūkuma un citus vides stresorus, kas ietekmē organismu. Viņš nonāca pie slēdziena, ka zema līmeņa stresori varētu tikt paciesti, bet ieilguši un smagi stresori noved pie bioloģisko sistēmu sabrukuma.Kannona uzskatu uz to, ka stress ir organisma atbildes reakcija, turpināja Selje (Selye). Viņš attēloja stresu kā skaļi siganlizējošu aizsardzību, ko vada fizioloģiskās sistēmas, kas paredzētas aizsargāt ķermeni no vides izaicinājumiem. Selje to nosauca par Ģenerālo Adaptācijas sindromu. Viņš uzskatīja, ka ir kāda saistība reakcijai uz ārējiem stresoriem, sekojot brīdinājuma simptomiem resistances reakcijai un pārguramam. (Hobfoll,1989)

Skots un Hovards (Scott and Howard) izvirzīja pieņēmumu, ka daži stimuli ir problemātiskāki nekā citi. Līdzīgi Selje (Selye) atzina,ka daži stresori tiek uztverti kā izaicinājums un tie saistās ar piepildījuma izjūtu, funkcionējot kā pozitīvi motivējošs spēks (eistress), savukārt citi stresori ir graužoši ar kaitējošām sekām (distress).

Pēc Lazarusa un Folkmanes stress ir personas un vides savstarpēja iedarbība, persona šo iedarbību novērtē kā izsmeltošu vai personas resursus un apdraudējot labizjūtu. (Folkman, Lazarus, Gruen & DeLongis, 1986)

Stress ir atbilde uz notikumu vai situāciju. Tā ir pielāgošanās videi sastāvdaļa un tai starpā arī atkopšanās un stresa cēloņa likvidēšana. Ja stress ir pārlietu ilgs, tad ar to var būt grūti tikt galā. (Carotenuto, Molino, Fasanaro & Amenta, 2012)

Stresa simptomus var iedalīt fiziskos un psiholoģiskos simptomus. (Reņģe, 2007, 52. lpp.) Pie fiziskiem var iedalīt apetītes trūkumu, bezmiegu, galvassāpes. Pie psiholoģiskajiem (viegla aizkaitinātība, grūtības pieņemt lēmumu). Tipiskākie stresa simptomi ir bezmiegs, koncentrēšanās spēju zudums, aizkaitinātība, dažādu vielu lietošana, pārlietu lielas dusmas un frustrācija, konflikti ģimenē un fiziskas saslimšanas, piemēram, sirdsslimības, migrēnas, vēdera darbības traucējumi, muguras sāpes. (Jezewska & Iversen, 2012) 108

V. Reņģe izklāsta P. Leblanka, Dejonga un Šaufeli darba stresoru kategorijas. Ir četras darba stresoru kategorijas (Reņģe, 53. lpp)

- Darba saturs – pārslodze, monotons darbs, pārāk liela atbildība, bīstams u.c.
- Darba apstākļi – bīstamas vielas, vibrācija, troksnis, temperatūru svārstības u.c.
- Nodarbināšanas apstākļi – darbs maiņās, neparedzami nodarbinātības ilgumi u.c.
- Sociālās attiecības darbā – nepietiekams sociālais atbalsts, patstāvības ierobežojumi, neapmierinoša līderība u.c.

Tāpat V. Reņģe min, ka stresori ir īpaši kaitīgi, ja tie ir nekontrolējami. (Reņģe, 52. lpp) Arī Maslača min, ka tas, ka darbiniekam nav iespējas kontrolēt savu darbu vai iesaistīties lēmumu pieņemšanā, noved pie augstiem stresa rādītājiem un izdegšanas. (Maslach, 2017)

Darba stress ir process, kas rodas no tā, ka darba prasības pārsniedz cilvēka spējas tikt galā situāciju. Oldenburgs (minēts Havold, 2015) saka, ka ar darbu saistīts psiholoģisks stress ir bieži attiecināms uz augstām darba prasībām, darbu maiņās, spiedienu, un ierobežotu spēju piedalīties lēmumu pieņemšanā. Michie un Williams saka, ka tas var novest pie tā, ka nespēj kontrolēt savu darbu, psiholoģiskas saslimšanas, slimības, neierašanās darbā un vāju atbalstu no vadītājiem. (Havold, 2015)

Vagg un Spielberger skaidro, ka par iemeslu stresam nav pats stress izraisītājs, bet gan kā stressors tiek uztverts un kāda ir stressora intensitāte. Tos stresorus, kas tiek uztverti kā intensīvi un bieži, radīs arī lielāku slodzi. (Holmström, 2008)

Autore aplūkoja galvenās darba stresa teorijas:

Personas vides atbilstības modelis. Galvenā hipotēze ir, ka personas un vides nesaderība noved pie psiholoģiskiem, fizioloģiskiem un uzvedības iznākumiem, kas var palielināt saslimstības un mirstības risku (Holmström,2008). Nesaderība var būt gan objektīva, gan subjektīva. (Reņģe, 60.lpp.)

Darba prasību un kontroles modelis ir uz situāciju centrēts modelis, kas identificē psiholoģiskās darba prasības un darba kontroli kā primāros darba resursus, kas var novest pie darba stresa. Karaseks (Karasek) definēja darba prasības kā psiholoģiskus stresorus, kas sastopami darba vidē – augsta darba intensitāte, liels laika spiediens, grūts un precīzs darbs. Darba kontrole attiecas uz indivīda spējām kontrolēt sava darba aktivitātes, lēmumu pieņemšanas iespējas. (Holmström,2008). Darba stress rodas tad, kad augstas prasības ir apvienotas ar minimālām lēmuma pieņemšanas iespējām. (Reņģe, 62.lpp)

Pūļu – atlīdzības neatbilstības modelis, kur stress rodas, kad rodas disbalanss starp ieguldītajām pūlēm un saņemtās atlīdzības, kas var būt naudas, atzinības vai statusa veidā. (Holmström,2008).

Transakcionālo procesu modelis Lazarus un Folkmane (Lazarus and Folkman) piedāvā stresa transakcionālo modeli, kura galvenā īpašība ir, ka uzsūkti tiek stimuli ar nozīmi. Indivīdi pastāvīgi novērtē vidi, vai tā ir nozīmīga indivīda labizjūtai un novērtē iespējamās stresa pārvarēšanas resursus un iespējas. Lazarus un Folkmane izvirzīja trīs stresa novērtējuma formas – kaitējums vai zaudējams jau nodarīts; draud kaitējums vai zaudējums nākotnē; meistarības un ieguvuma potenciāls, zināms arī kā izaicinājums. Lazarus arī apgalvo, ka frustrācija nav emocija, bet gan novērtējums līdzīgi kā izaicinājuma un draudu novērtējums. (Holmström,2008).

3.2. Apmierinātība ar darbu jēdziens

Ir vairākas ar jēdziena apmierinātību ar darbu definīcijas. Apmierinātība ar darbu ir vispārīgs indivīda spriedums par savu darbu. un labpatikas pret savu darbu novērtējums. Organizāciju psihologi definē apmierinātību ar darbu kā spriedumu vai attieksmi pret darbu kopumā un kā atsevišķas apmierinātības ar darbu šķautnes – novērtējums par darba uzdevumiem, algu, paaugstinājumu, vadību, kolēģiem. (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller& Hulin,2017)

Loke (Locke, 1976) definēja apmierinātību ar darbu kā patīkamu vai pozitīvu emocionālu stāvokli, kas rezultējas no indivīda darba vai darba pieredzes. Ir daudz dažādu darba elementu, kas ietekmē apmierinātību, piemēram, attiecības un atalgojumi. Vrūma (Vroom, 1964) pētījums par to, kāpēc cilvēki strādā, parādīja, ka finansiāla kompensācija,

enerģijas izlietošana, preču ražošana un pakalpojumu piedāvāšana, sociālā saskarsme un sociālais statuss ir nozīmīgi faktori. Kopums, kas aptver cilvēku apmierinātību ar šiem faktoriem, ir apmierinātības ar darbu pamats. Apmierinātību ar darbu var mērīt gan novērtējot katru no iepriekšminētajiem elementiem, gan apmierinātību ar darbu vispārīgi. (Parker & Brummel, 2016)

Kranijs, Smits un Stouns (Cranny, Smith, and Stone, 1992) uzskata, ka apmierinātība ar darbu ir afektīva reakcija uz indivīda darbu, rezultējoša no viņa salīdzinājuma ar reālajiem iznākumiem un ar tiem, kas ir vēlami, gaidīti, pelnīti utt. Šī definīcija ir līdzīga Lokes (Locke) jau teiktajam par to, ka apmierinātība ar darbu ir patīkams emocionāls stāvoklis, kas rodas no cilvēka darba novērtējuma kā vērtību sasniedzot vai sekmējoša. Neapmierinātība ar darbu ir nepatīkams emocionāls stāvoklis, kas rodas no darba novērtējuma kā frustējoša vai vērtību sasniegšanas bloķējoša. (Weiss, 2002)

Apmierinātība ar darbu ir darbinieka reakcija uz savu darba pieredzi, emocionāls stāvoklis vai reakcijas uz savu darbu, cik pozitīvi cilvēki jūtas saistībā ar savu darbu, sava darba aspektiem un darba situācijām. Apmierinātība uz darbu atspoguļo darbinieka attieksmi pret savu darbu, norādot, kas padara darbu baudāmu un apmierinošu darba vidi. Tāpat apmierinātība ar darbu bieži tiek uzskatīta par indikatoru darbinieka labizjūtai vai psiholoģiskajai veselībai. (Mohid Boki & Abu Talib, 2009)

Spektors saka, ka apmierinātība ar darbu ir attieksme attiecībā uz apjomu, līdz kuram cilvēkiem patīk vai nepatīk savs darbs. (Bruck, Allen & Spector, 2002; Spector, 1997). Flečers un Peins (Fletcher and Payne) identificēja, ka neapmierinātība ar darbu arī var būt cēlonis darba stresam, savukārt augsta apmierinātība ar darbu var samazināt stresa efektu. (Iqbal & Waseem, 2012)

3.3. Personības iezīmju raksturojums

. Viena no populārākajām personības iezīmju teorijām ir Lielā piecinieka modelis, kas apskata personību piecās dimensijās – ekstraversija, labvēlīgums, apzinīgums, neirotisms, atvērtība pieredzei. Latvijas Universitātes students Ervīns Čukurs savā promocijas darbā „Psihoterapeitu kreativitātes un personības iezīmju saistība ar psihoterapeitu klientu simptomu izmaiņām” ir detalizēti aplūkojis personības iezīmju pētniecības gaitu: Tupes (Tupes) un Kristals (Christal) faktoranalīzes rezultātā atklāja ekstraversiju (surgency), labvēlīgumu (agreeableness), uzticamību (dependability), emocionālo stabilitāti (emotional stability) un kultūru (culture). Līdzīgi Normans (Norman) atklāja ekstraversiju (surgency), labvēlīgumu (agreeableness), apzinīgumu

(conscientiousness), emocionālo stabilitāti (emotional stability) un kultūru (culture). Goldbergs (Goldberg) atklāja ekstraversiju, labvēlīgumu, apzinīgumu, emocijālo stabilitāti un intelektu/iztēles spējas (intellect/imagination). Goldbergs ierosināja apzīmējumu „Lielais piecinieks”. (Čukurs,2013). Paralēli šiem pētījumiem, Kosta (Costa) un Makkrejs (McCrae) atklāja personības iezīmes – neirotisms, ekstraversija un atvērtība pieredzei. Iekļaujot šīs trīs iezīmes Baltimoras longitudinālajā pētījumā par novecošanos, datu analīzes ceļā tika iegūti vēl divi personības faktori – apzinīgums un labvēlīgums. (Čukurs, 2013)

Čukurs arī stāsta par to, ka šie pieci personības faktori ir parādījuši sevi kā noturīgu laikā un ir sastopami dažādās kultūrās. Ir veikti dažādi pētījumi, lai noskaidrotu, cik liela nozīme ir iedzimtībai un cik liela nozīme ir videi, kurā cilvēks atrodas. Piemēram, pusaudžiem saņemot atbalstu no ģimenes, bija izteiktāka labvēlīguma iezīme. Vai citā pētījumā parādījās, ka ķīniešu studentiem, kas dzīvoja Kanādā, paaugstinājās atvērtība pieredzei un labvēlīguma rādītāji. (Čukurs, 2013)

Personības iezīmes nosaka to, kāda būs veselība un indivīda labizjūta (Strickhouser, Zell&Krizan, 2017). Personības iezīmes atspoguļo uzvedības, emociju un kognīcijas individuālās atšķirības. Lai gan personības iezīmes var mainīties dzīves laikā, kā arī nozīmīgu dzīves notikumu iespaidā, tomēr lielākoties personības atšķirībām ir tendence būt relatīvi stabilām. Daļēji cilvēku personības ietekmē ģenētiski faktori un agrā dzīves pieredze ar piesaistes personām. (Strickhouser, Zell&Krizan, 2017).

Viena no populārākajām personības iezīmju aptaujām ir Lielais piecinieks (Big Five), kas apraksta personību piecās dimensijās (Strickhouser, Zell& Krizan,2017) (Skat.tabulu Nr.2)

2.tabula.

Lielā piecinieka personības iezīmes (Strickhouser, Zell& Krizan,2017)

<i>Iezīme</i>	<i>Pretēja iezīme</i>	<i>Šķautnes</i>
Ekstraversija	Introversija	Siltums, pārlicība, aktivitāte, aizrautība, pozitīvas emocijas
Labvēlīgums	Antagonisms	Uzticība, tiešums, altrusims, piekāpība, pieticīgums, labsirdība
Apzinīgums	Neuzticamība	Kompetence, kārtība, tiekšanās pēc panākumiem, pašdisciplīna, apdomība
Neirotisms	Emocijāla	Trauksme, naidīgums, depresija, pašapziņa,

	stabilitāte	impulsivitāte, ievainojamība,
Atvērtība	Konservatīva, šaura leņķa domāšana	Fantāzija, estētika, jūtas, rīcība, idejas, vērtības

Piecu faktora modelis, sakārto personības iezīmes piecās plašās dimensijās (Alarcon, Eschleman & Bowling, 2009):

1. Emocionālā stabilitāte vai neirotismam galvenā tendence ir būt brīvam no negatīvām emocijām, kā piemēram, trauksme, depresija, naidīgums, frustrācija un vaina.
2. Ekstraversija – atspoguļo to, cik cilvēks ir priekpilns, jautrs, entuziatisks.
3. Apzinīgums – uz sasniegumiem orientēts, atkarīgs, organizēts, atbildīgs.
4. Labvēlīgums – uz sadarbību vērsts, rūpīgs, uzticīgs, ar simpātijām pret citiem cilvēkiem.
5. Atvērtība – unikalitāte, pārmaiņas, dažādība.)

Kā šīs piecas personības iezīmes varētu rakturot cilvēkus darbā?

Neirotiskie indivīdi tiek raksturoti kā trauksmaini, nedroši, nospiesti, bailīgi un nervozi. Piemēram, indivīdi, kam raksturīgs neirotisms, visticamāk būs trauksmaini un bailīgi darbā un ārpus tā. Tādejādi šādi indivīdi visticamāk parādīs emocionāla pārguruma pazīmes, kas rodas no noslieces uz negatīvām izjūtām. Indivīdi ar augstiem neirotisma rādītājiem bieži fokusējas uz situācijas negatīvajiem aspektiem, un vēlāk atsauks atmiņā un pieķersies situācijas negatīvajai informācijai. Līdz ar to neirotiskiem indivīdiem varētu parādīties zemāki apmierinātības ar darbu rādītāji. (Swider & Zimmerman, 2009)

Ekstraverti ir vairāk tendēti pieredzēt pozitīvas emocijas, kā prieku, entuziasmu, optimismu salīdzinot ar introvertiem. Šādas pozitīvas emociju ietekmes dēļ, ekstraverti varētu cerīgi skatīties uz savu nākotnes darba izpildi, kā arī samazinot emocionālo pārgurumu. Ekstravertiem varētu būt labvēlīgāka un pozitīvāka attieksme pret savu pašefektivitāti darbā un personīgajiem sasniegumiem, nekā introvertiem, kam ir tendence justies bezpalīdzīgiem un mazāk ambīciju apveltītiem. Tāpat šādas pozitīvas attieksmes dēļ, ekstraverto indivīdu apmierinājuma ar darbu rādītāji varētu būt augstāki. Ekstraverti meklē piederību un izbauda starppersonu attiecības, ko viņi izveido. Ekstraverti izbauda attiecības ar citiem cilvēkiem nevis censās no tiem distancēties (Swider & Zimmerman, 2009)

Labvēlīgie indivīdi ir silti, atbalstoši un labdabīgi. Viņu domām par sava darba sniegumu nākotnē vajadzētu būt noteiktām emocijām, kas ļautu tikt galā ar neskaidrību un nepieļautu frustrāciju. Viņu adaptācijas spēju un piemērotības dēļ, šie indivīdi redz sava darba

vides negatīvos apsektus un pieņem tos. Viņu pašvērtējums netiks sašūpināts nekompetences un samazinātu personīgo sasniegumu izjūtas dēļ. Viņiem raksturīgi veidot veiksmīgas starppersonu attiecības, pateicoties viņu tendencei uz jūtām un siltum. Šo indivīdu apmierinātības ar darbu rādītāji varētu parādīties mēreni. (Swider & Zimmerman, 2009)

Apzinīgums – cilvēki ir ētiski un neatlaidīgi. Viņi izvairās no darba snieguma samazināšanās un trauksmes un nervozitātes. Viņi ir uz sasniegumiem orientēti cilvēki. Tā kā viņiem ir raksturīga stingra darba ētika un uz sasniegumiem orientēts prāts, viņi nespētu mērķtiecīgi distancēties no darba. Zinātnieki norāda, ka apzinīguma rādītāji noteikti ir saistīti ar apmierinātību ar darbu. (Swider & Zimmerman, 2009)

Atvērti pieredzei cilvēki pārsvarā ir intelektuāli ziņkārīgi un zinātkāri, viņi ir atvērti videi. Tāpēc neskaidrība par savu darba nāktoni vai nezināmām situācijām darbā viņiem nesagādātu trauksmi, iespējams, pat otrādi – viņi uztver jaunas situācijas kā jaunas iespējas savai izaugsmei. Cilvēki, kam atvērtība pieredzei rādītāji ir zemi, parasti darba situācijās pielieto standarta risinājumus, kas atrisina problēmu šobrīd, bet ilgtermiņā nenes labumu. (Swider & Zimmerman, 2009)

Longitudāls pētījums (McManus, Keeling & Paice, 2004) medicīnas studentiem, kur pētīja pieeju darbam, darba vietas klimatu, stresu, izdegšanu un apmierinātību ar izvēlēto darbības nozari (medicīnu). Studenti aizpildīja aptauju 1990.gadā un vēlāk 5-12 gadus vēlāk tika atkārtoti aicināti aizpildīt aptaujas. Tika salīdzināti rādītāji stresam darbā, darba vietas klimatam, izdegšanai un personības iezīmēm. Visvairāk stresā – bija augsts neirotisma rādītājs. Emocionālais pārgurums – augstāki neirotisma rādītāji, kā arī intorverti. Depersonalizācijas augsti rādītāji bija saistīti ar zemiem rādītājiem labvēlīgumam. Lielāka personīgo panākumu sajūta bija tiem dalībniekiem, kam bija kārtīga pieeja studijām un viņi bija arī ekstraverti. Kopējā apmierinātība bija saistīta ar zemiem neirotisma rādītājiem. (McManus, Keeling & Paice, 2004)

Pētījumā, kur 94 studentiem 2 nedēļu garumā rakstīja dienasgrāmatas, pētnieki atklāja, ka dalībnieki ar augstiem neirotisma rādītājiem bija lielāka iespēja tikt iesaistītiem konfliktā un lielāka reaktivitāte uz tiem. (Bolger & Zuckerman, 1995)

Savukārt meta analizē saistot apmierinātību ar darbu ar Lielā piecinieka iezīmēm, rezultāti parādīja, ka Neirotisma rādītājiem un Ekstraversijas rādītājiem bija saistība ar apmierinātību ar darbu. (Judge, Heller & Mount, 2002)

Pārskatot literatūru par Lielā piecinieka personības iezīmēm, autore prognozē, ka jūrniekiem varētu būt augsti rezultāti atvērtībai pieredzei un ekstraversijai. Savukārt tiem

jūrniekiem, kam būtu augsti neirotisma rādītāji, varētu būt zemi apmierinātības ar darbu un augsti darba stresa rādītāji.

4.Pētījumi par jūrnieku profesijas saistību ar darba stresu, apmierinātību ar darbu un personības iezīmēm

Agterbergs un Paširs (Agterberg un Passchier) iepriekš ir noteikuši, ka ar darbu saistīts stress jūrniekiem ir konstatēts augstāks salīdzinot ar populāciju (minēts - Havold,2015). Jūrniecība ir saistīta ar noteiktiem mentāliem, psihosociāliem un fiziskiem stresoriem salīdzinot ar darbu krastā. Aizvien attīstoties automatizācijai, kuģu apkalpes uz kuģa tiek samazinātas. Pētījumi liecina, ka aptuveni puse jūrnieku saskaras ar stresu uz kuģa un aptuveni 25% no jaunajiem kadetiem ziņo, ka ir pārlietu liels stress darbā. (Havold,2015)

Ježevskas (Jezewska) literatūras apskatā visbiežāk minētie darba riski jūrniekiem ir veselības vai dzīvības apdraudējums, prombūtne no tuviniekiem, samērā ilgs laika periods, kas jāpavada slēgtā vidē ar citiem cilvēkiem, ierobežota kustību brīvība un minimāla privātā zona. Tāpat tiek minēti darba vides apstākļi – šupošanās, vibrācija, troksnis, klimats, laika zonu maiņas, tāpat paaugstinātas spriedzes situācijas strādājot bīstamos laikapstākļos. Tā kā iepriekšminētie faktori jūrniekiem ir bieži sastopami, kā arī ir ilgākā laika posmā, tas veicina pastāvīgu emocionālo stresu, kas palielinās proporcionāli palielinoties jūrnieka pavadītajam laikam jūrā. (Peplinska, Jezewska, Leszczynska& Polomski,2014)

Standartizētā intervijā (Oldenburg M., Jensen H-J, Latza U, Baur X) jūrnieki no kopumā 23 stresoriem uz kuģa,kā nozīmīgākos norādīja: prombūtne no mājām, ierobežots laiks, garas darba stundas, karstums darba vietā un nepietiekama kvalifikācija zemāka ranga jūrniekiem uz kuģa. (Oldenburg, Baur& Schlaich,2010)

Pastāvīgs emocionāls stress palielinās līdz ar ceļojuma ilgumu. (Peplinska, Jezewska, Leszczynska& Polomski,2014). Darba stress jūrniekiem atšķiras no darba stresa krastā, jo jūrnieku darbs ir vairāk saistīts ar iespējamiem riskiem savainoties, negadījumiem, slimībām. Riski atšķiras no tā, kāds ir jūrnieka amats un tiešā darba vieta uz kuģa. Izdala subjektīvos un objektīvos stresa faktoros. Pie subjektīvajiem pieskaita pašvērtējumu par savu (jūrnieks par sevi) veselības stāvokli un personīgo apmierinājumu ar darbu. Autori uzskata, ka subjektīvie faktori izraisa vairāk kā 50% negadījumu uz kuģa un ka tas ir visbiežāk sastopamais iemesls, lai pamestu darbu jūrā. Objektīvie faktori balstās uz darba vides apstākļiem – troksnis, vibrācija, temperatūru svārstības -, kas noved tālāk pie fiziskiem, ķīmiskiem, mehāniskiem un strukturāliem riska faktoriem. Citi objektīvi faktori tiek

atspoguļoti sociālajos un organizatoriskajos aspektos, piemēram, pārmērīga atbildība, monotons darbs, karjeras izaugsmes trūkums, miega traucējumi, ilga prombūtne no ģimenes un mājām. (Carotenuto, Molino, Fasanaro & Amenta, 2012)

Kā objektīvais, ārējais stressors jūrnieku darbā ir nogurums. Par nogurumu jūrnieku darbā Kārdifas Universitāte 2006.gadā veica lielu pētījumu, kura rezultātā tika noteikti stingri ierobežojumi jūrnieku darba un atpūtas stundu sadalē. Pētījumā parādījās, ka nogurums saistās ar sliktu miega kvalitāti, negatīviem vides faktoriem, augstām darba prasībām un augstiem stresa rādītājiem. Tāpat nogurums saistīts ar regulāriem ostas apmeklējumiem, jo ostā darba apgrozījums ir lielāks, ir jāuzkrauj/jānokrauj krava, jāatbild ostas inspekcijas pārbaudēm, jānodrošina visa nepieciešamā dokumentācija, laiks ir jāizmanto racionāli, lai nebūtu aizķeršanās un tiktu ievēroti termiņi. Tāpat nogurums saistīts ar fizisko darbu, strādāšanu vairāk kā 12 stundas dienā, zems darba atbalsta rādītāji, kā arī pārslēgšanās no režīma jūrā uz darba režīmu ostā. (Smith, Allen & Wadsworth, 2006)

Savukārt, kā viens no galvenajiem subjektīvajiem stresoriem darbā jūrniekiem ir prombūtne no mājām. Austrālijas Jūras drošības iestādes pētījumā atklājās, ka jūrnieku subjektīvais stressors bija prombūtne no mājām, un šis stressors bija aktuāls visa ranga jūrniekiem. Jūrnieki minēja grūtības pielāgoties mājas dzīvei un atrast no darba ritma mājās un otrādi – pielāgoties darba ritmam, kad atgriežas uz kuģa. Spriedze ir jūtama jau nedēļu pirms atgriešanās mājās, un saglabājas vēl pāris dienas esot mājās. Tāpat atgriežoties uz kuģa – ir jūtams sapringums un ir nepieciešams pielāgoties jau pēdējā atvaļinājuma nedēļā mājās un vēl pāris dienas uz kuģa. (Thomas, 2003)

Darba stress var mazināt produktivitāti, palielināt iespēju kļūdīties un pieļaut negadījumus darbā, veicināt neierašanos darbā, samazināt morālos principus, vairot konfliktus ar citiem un rosināt fiziskas un emocionālas problēmas, kā arī samazināt apmierinātību ar dzīvi. Augsta līmeņa darba stress ir saistīts ar zemiem apmierinātības ar darbu rādītājiem. Darba stress var būt negatīvi saistīts ar apmierinātību ar darbu. Kā viens no galvenajiem stresoriem uz klāja ir nenoteiktība un kontroles zaudēšana (Mohid Bokti & Abu Talib, 2009)

Kā vienu no neapmierinātības ar darbu cēloņiem Mains un Čambers min pētījumu, kur neapmierinātība ar darbu tika saistīta ar darba slodzes palielināšanos, neapmierināti kuģu vadītājiem bija spēcīgāk izteikta vēlme pamest darbu. (Main & Chambers, 2015)

Pētījumā (2009) Malaizijā tika mērīts darba stress un apmierinātība ar darbu militārajiem jūrniekiem (n=40). Pētījumā parādījās, ka darba stress ietekmēja apmierinātību ar darbu, precīzāk – ar 8 no 9 apmierinātības ar darbu apakšskalām – apmierinātība ar

atalgojumu, darba specifika, darba vadīšanu, papildatlīdzību, nosacītā atlīdzība, darba kārtība, komunikācija un paaugstinājumu darbā. Augstāki apmierinātības ar darbu rādītāji bija apakšskalās Darba Specifika, Darba biedri un Komunikācija. Viszemākie rādītāji bija apakšskalā Darba kārtība (Mohid Bokti & Abu Talib, 2009).

Citā pētījumā analizējot korejiešu jūrnieku (n=149) darba stresu un apmierinātību ar darbu, atklājās, ka visaugstākie stresa rādītāji bija kapteiņa palīgiem (first mates), sekojot otrajiem palīgiem un galvenajiem inženieriem. Apmierinātība ar darbu variēja saistībā ar darba stāžu – jūrniekiem ar darba stāžu vairāk kā 60 gadu pieredzi bija augstāki apmierinātības ar darbu rādītāji. Darba stress bija visizteiktāks darba prasību apakšskalā, tam seko autonomijas apakšskala. Savukārt, apmierinātības ar darbu apakšskalās visizteiktākie rezultāti bija darba saistības (job relations), tam sekoja vispārējā apmierinātība ar darbu kā tādu. (Kim & Jang, 2016)

Pētnieki Sliskovic un Penezic veica horvātu jūrnieku (n=530) aptauju, lai noskaidrotu jūrnieku apmierinātības ar darbu līmeni un cēloņus. Kopumā apmierinātības ar darbu rādītāji bija vidēji (3,35 punkti 5 punktu skalā). Analizējot 10 apmierinātības ar darbu šķautnes, kas veicina apmierinājumu ar darbu, parādās, ka visizteiktāk ir apmierinātība ar algu (52,1%), darba un atvaļinājuma laika sadalījums (21,3%), darba raksturs un dinamika (15,1%). Visizteiktākie cēloņi neapmierinātībai ar darbu bija Komanda uz kuģa, dzīvošanas un strādāšanas apstākļi (35,8%), jūrnieka statuss un sociālās garantijas Horvātijā (22,8%), prombūtne no mājām un ģimenes (20,9%).

Veicot literatūras analīzi, pētnieki Sliskovic un Penezic saskārās ar jūrnieku sūdzībām, ka uz kuģa nav pieejams kvalitatīvs internets. Tā kā prombūtne no mājām ir viens no galvenajiem stresoriem jūrniekiem (Rengamani & Murugan, 2012), tad sazināšanās ar ģimeni ir jūrniekam nozīmīga, tāpēc interneta pieejamība uz kuģa ir ļoti nepieciešama. Sliskovic un Penezic veica pētījumu, aptaujājot 298 horvātu jūrniekus, vērtējot demogrāfiskos datus, darba līguma nosacījumus (reisa ilgums), interneta pieejamību, apmierinātību ar darbu, apmierinātību ar dzīvi, garīgo veselību gremošanas un sirds un asins vadu sistēmu sūdzības. Atklājās, ka jūrniekiem ar īsāku reisu bija lielāki apmierinātības ar darbu un dzīvi rādītāji, un mazāk gremošanas trakta sūdzības. Mazāk sūdzību par sirds un asinsvadu saslimšanām bija tiem jūrniekiem, kam bija neierobežota pieeja internetam. (Sliskovic & Penezic, 2016)

Cik lielā mērā apmierinātību ar darbu nosaka personības faktori? Pētījumā par personības un temperamenta īpašībām attiecībā uz Poļu jūrnieku (n=300) dzīves kvalitāti atklājās, ka poļu jūrniekiem ir samērā augsti dzīves kvalitātes rādītāji. Personības iezīmju

rādītāji parādīja, ka Neirotisma rādītāji ir zemāki par vidējo un ekstraversijā augstāki par vidējiem rādītājiem populācijā. Poļu jurnieki ir atvērti, labvēlīgi un skrupulozi (Pedantiski)(Jezewska& Leszczynska, Grubman-Nowak,2013)

Kopsavilkums

Aplūkojot literatūru par darba stresu, apmierinātību ar darbu un personības iezīmēm, kā arī apkopojot pētījumus par jurniekiem, autore secina, ka jurniecībā ir novērojams stress, kas saistīts ar darba un vides apstākļiem, izolāciju un ilgstošu prombūtni no mājām. Pētījumos citas tautības jurniekiem ir parādīties, ka viņiem ir augsti rādītāji ekstraversijā un zemi rādītāji neirotismā. Kā arī novērojams, ka zemāki darba stresa rādītāji ir jurniekiem ar lielāku darba stāžu. To varētu skaidrot ar to, ka tie jurnieki, kam darbs jūrā radīja pārāk lielu stresu un iespējams bija neirotisma rādītāji, izvēlējās citu profesiju. Kā arī iepriekš literatūrā jau ir minēts, ka pieaugot darba stāžam, jurnieki iemācās sadzīvot ar prombūtni no mājām, bērni ir pieauguši un jurnieki ir iemācījušies pārvarēt stresa situācijas.

Empīriskā daļa

5. Metode

5.1. Pētījuma dalībnieki

Pētījumā tika veidotas 2 izlases, kur N1 izlase ir jūrniecībā strādājošie vīrieši un N2 izlase vīrieši, kas nav nodarbināti jūrniecībā un darbs nav saistīts ar ilgstošu prombūtni no mājām. Katrā izlasē bija 30 dalībnieki. Kopā tika aizpildītas 118 anketas, no tām 22 papīra formātā un 96 elektroniski vietnē www.visidati.lv. Anketas aizpildīja 118 latviski runājoši respondenti, no tiem 36 jūrniecības nozarē strādājošie un 82 strādājošie, kas nav nodarbināti jūrniecības nozarē. Anketas tika aizpildītas gan elektroniski, gan papīra formātā. Tika izsniegtas 22 anketas papīra formātā N1 izlasei, no tām atgriestas 21, 4 no tām bija nepilnīgi aizpildītas. Dalībnieki aizpildīja anketas brīvprātīgi. N2 izlasē anketu aizpildīja kopā 82 respondenti. Lai pielīdzinātu abas izlases, respondenti tika atlasīti pēc sekojošiem kritērijiem: N1 izlasei – dzimums vīrietis, strādā jūrniecības nozarē, 20 – 64 gadus vecs, ilgstoša prombūtne no mājām (vismaz 2 – 4 nedēļas). N2 izlasei – dzimums vīrietis, ir nodarbināti, bet nestrādā jūrniecības nozarē, 20-64 gadus vecs, nav ilgstoša prombūtne no mājām. Izlase tika veidota nejauši, tā kā elektroniski aptauju aizpildīja vairāk respondentu nekā plānots, tad pēc abu izlašu pielīdzināšanas tika ņemti pirmo 30 respondentu dati.

N1 izlasē respondentu vecums bija no 21 līdz 64 gadiem, vidējais vecums 33,23 gadi. ($M = 33,23$, $SD = 9,6$ gadi). Darba stāžs no 1 līdz 44 gadiem, vidējais darba stāža ilgums 9,8 gadi ($M = 9,80$, $SD = 10,36$ gadi). 26,7% respondentu bija neprecējušies, 43,3% precējušies un 30 procentu brīvi no attiecībām. 6,7% ir vidējā izglītība. 36,7% vidējā profesionālā izglītība, 53,3% augstākā profesionālā izglītība, 3,3% cita izglītība.

N2 izlasē respondentu vecums bija no 21 līdz 46 gadiem, vidējais vecums 29,47 gadi ($M = 29,47$, $SD = 5,41$ gadi). Darba stāžs no 0 līdz 12 gadiem, vidējais darba stāža ilgums 4,97 gadi ($M = 4,97$, $SD = 3,59$ gadi). 60% respondentu ir neprecējušies, 23,3% precējušies, 16,7% brīvi no attiecībām. 13,3% respondentu ir vidējā izglītība, 33,3% vidējā profesionālā izglītība, 33,3% ir bakalaurs un 6,7% augstākā profesionālā izglītība, 6,7% ir nepabeigta augstākā izglītība, 6,7% ir maģistra grāds.

Datu apstrādei tika izmantotas parametriskās metodes, jo izlases atbilst mazai grupai ($n=30$) un aprakstošās statistikas rādījumi norāda uz neatbilstību normālam sadalījumam.

5.2. Mērījumi

Personības iezīmes tika noteiktas izmantojot Lielā Piecinieka aptauju (The Big Five Inventory; BFI John & Srivastava 1999; latviešu valodas versijas Austers, 2007;

Perepjolkina, Kālis 2012). Tā mēra piecas personības dimensijas – Ekstraversiju, Labvēlīgumu, Apzinīgumu, Neirotismu, Atvērtību. Aptaujas instrukcija respondentam; „Zemāk Jūs atradīsiet rakstura īpašības, kuras attiecas vai neattiecas uz Jums. Piemēram, vai Jūs piekrītat, ka Jūs esat kāds, kuram patīk pavadīt laiku kopā ar citiem? Lūdzu atzīmējiet to novērtējiet attiecīgo apgalvojumu un atzīmējiet pakāpi, kā šis apgalvojums uz Jums attiecas. Es sevi uzskatu par tādu cilvēku, kurš...” respondentam jānovērtē katrs apgalvojums par sevi piecu punktu likerta skalā, kur 1 – Nepiekrītu, 2- drīzāk nepiekrītu, 3- ne piekrītu, ne nepiekrītu, 4 – drīzāk piekrītu, 5 – piekrītu. Daļa no apgalvojumiem ir apgriezti, kas nozīmē, ka dati pirms apstrādes ir jāreversē. Lai iegūtu rādījumus personības dimensijām, jāsummē attiecīgo skalu jautājumi un jādala ar jautājumu skaitu šai skalai. Ekstraversijas skalas jautājumi ir 1, 6A, 11, 16, 21A, 26, 31A, 36 (jādala ar 8). Labvēlīgums – 2A, 7, 12A, 17, 22, 27A, 32, 37A, 42, 45. Apzinīgums – 3, 8A, 13, 18A, 23A, 28, 33, 38, 43A. Neirotisms – 4, 9A, 14, 19, 24A, 29, 34A, 39. Atvērtība – 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35A, 40, 41A, 44, 46A. Jautājumi atzīmēti ar A burtu ir reversēti. Tas nozīmē, ka tie ir jāpārkodē attiecīgi 1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1. Kronbaha alfas rādījumi adaptētajai versijai latviešu valodā bija sekojoši: Neirotisms 0,88, Ekstraversija 0,88, Atvērtība 0,83, Apzinīgums 0,85, Labvēlīgums 0,74. (Perepjolkina, 2014)

Darba stress tika mērīts izmantojot Darba stresa noteikšanas aptauju (Job Stress Survey, JSS, Spielberger, 1991; adaptācija latv.val. J.Maslova, 2006 un O.Alfenrenkova, 2007). Aptauja „Darba stresa noteikšana” vērtē stresa pakāpi un faktorus, kuri izraisa stresu darbā, to intensitāti un biežumu. Aptauju izveidoja Spilbergers ar kolēģiem, pamatojoties uz Lazarusa darba stresa modeli (Job Stress Survey, JSS: Spielberger, 1991).

Latviešu valodā aptauju adaptēja 2006. gadā Jūlija Maslova (Maslova, 2006). Adaptācijas izlase bija 233 respondenti, Kronbaha alfa visam testam bija 0,93 (29 jautājumi, n=233). Darba stresa novērtēšanas aptauja sastāv no 30 apgalvojumiem, kuri apraksta specifiskus, visbiežāk darbavietā sastopamus stresa faktoros. Respondents novērtē katras konkrētas stresa situācijas intensitāti pēc 9 ballu skalas (no „1” līdz „9”). Piemēram, instrukcija respondentam: „Tām situācijām, kas jums šķiet saspīlētākas nekā standarts, apvelciet ciparu, kurš proporcionāli lielāks nekā „5”, ja Jums šķiet, ka situācija ir mazāk saspīlēta nekā standarts, apvelciet ciparu, kas ir proporcionāli mazāks nekā „5”. Situācijām, kas pēc Jūsu domām rada tādu pašu stresa daudzumu kā UZDEVUMS VEIKT NEPATĪKAMUS PIENĀKUMUS, apvelciet ar ciparu 5”. Un viens no apgalvojumiem: „Trūkst iespējas virzīties pa karjeras kāpnēm”

Darba stresa intensitāti aprēķina sasummējot visu 30 jautājumu atbildes un dalot to ar 30. Darba stresa aptauja ietver sevī 2 apakšskalas – Darba spiediena intensitāte, kas novērtē tāda darba stresa intensitāti, kuru izraisa situācijas, kas ir saistītas ar darba spiedienu un Organizācijas atbalsta trūkuma intensitāte, kas novērtē tāda darba stresa intensitāti, kuru izraisa situācijas, kas ir saistītas ar organizācijas atbalsta trūkumu. Darba spiediena intensitātes skalu aprēķina sasummējot jautājumus Nr.4; 5; 7; 11; 15; 16; 23; 24; 25; 26; 28 un dalot ar 11. Organizācijas atbalsta trūkuma intensitātes skalu aprēķina sasummējot jautājumus Nr. 3; 6; 8; 13; 14; 18; 19; 20; 21 un dalot ar 9. (Alferenkova, 2007)

Apmierinātība ar darbu tika noteikta izmantojot Apmierinātības ar darbu aptauju (Job Satisfaction Survey (JSS), developed by Paul E. Spector, 1994; adaptācija Latvijā veicis I.Burvis, 2005). Apmierinātības ar darbu aptaujā ir 36 apgalvojumi. Lai novērtētu darbinieku attieksmes par darbu un darba aspektiem, JSS mēra apmierinātību ar darbu 9 aspektu skalās. Katrs aspekts tiek mērīts ar četriem jautājumiem, un vispārējā apmierinātība ar darbu tiek iegūta saskaitot visu aspektu punktus kopā. Instrukcija respondentam „Atbildot uz jautājumiem, aptaujas labajā pusē apvelciet vienu no atbildēm, kura visprecīzāk raksturo Jūsu uzskatus”. Piemēram, „Es uzskatu, ka par savu darbu saņemu atbilstošu atalgojumu”. Atbildes tiek novērtētas likerta skalā no 1 – pilnībā nepiekrītu, līdz 6 - pilnīgi piekrītu, tādēļ tiek lietots summēts novērtēšanas formāts. Apgalvojumi ir uzrakstīti divos veidos, tas nozīmē, ka puse no atbildēm tiek vērtēta apgrieztā veidā. Negatīvi formulētie jautājumi ir 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36. Vērtējuma apgriešana notiek sekojoši: 1=6, 2=5, 3=4, 4=3, 5=2, 6=1.

Deviņi aspekti ir: Samaksa, paaugstinājums amatā, darba vadīšana, papildatlīdzība, nosacītā atlīdzība, darba kārtība, darbabiedri, darba specifika un komunikācija. Lai gan JSS oriģināli tika izveidots lai to lietotu organizācijās, kurās tiek apkalpoti cilvēki, tā ir pielietojama visās organizācijās. Lai noteiktu apakšskalas, saskaita atbildes noteiktajiem četriem apgalvojumiem un dala ar 4. Samaksa - 1, 10, 19, 28. Paaugstinājums amatā - 2, 11, 20, 33. Darba vadīšana - 3, 12, 21, 30. Papildatlīdzība - 4, 13, 22, 29. Nosacītā atlīdzība - 5, 14, 23, 32. Darba kārtība - 6, 15, 24, 31. Darbabiedri - 7, 16, 25, 34. Darba specifika - 8, 17, 27, 35. Komunikācija - 9, 18, 26, 36. (Anonīms) Kronbaha alfas koeficients aptaujas adaptētajai versijai latviešu valodā 0,92 (minēts Caregradska, 2009, 17.lpp)

5.3.Procedūra

Tika sagatavotas anketas gan papīra formātā, gan elektroniski – vietnē www.visidati.lv. Respondenti tika uzrunāti sociālā vietnē Facebook ar aicinājumu brīvprātīgi

izpildīt anketu un piedalīties pētījumā, tika paskaidrota pētījuma mērķis un kāda informācija nepieciešama aizpildot aptauju, respondenti tika informēti, ka dati ir konfidenciāli un anketas ir anonīmas. N1 izlases dalībnieki tika uzrunāti gan sociālajā vietnē Facebook, gan klātienē SIA “VIA UNA” medicīnas centrā, kamēr dalībnieki gaidīja medicīnas komisijas slēdzienu, Katrīnas dambis 10, Rīgā, saskaņojot to ar galvenās ārstes vietnieci. Tika izsniegtas 22 anketas papīra formātā N1 izlasei, no tām atgriestas 21, 4 no tām bija nepilnīgi aizpildītas. N2 izlases dalībnieki tika aicināti piedalīties pētījumā un aizpildīt anketu individuāli elektroniski sociālajā vietnē Facebook. Dalībnieki aizpildīja anketas brīvprātīgi. Dati tika ievākti laikā no 2017.gada 11.septembra līdz 2017.gada 10.oktobrim. Papildus minētajiem mērījumiem anketā bija jānorāda dzimums, izglītības līmenis, šībrīža profesija, darba stāžs šajā profesijā, ģimenes stāvoklis. Respondentam bija izvēle ierakstīt savu e-pastu kā atgriezenisko saiti savu datu interpretācijai.

5.4.Datu apstrāde un analīze

Pētījumā tika izmantotas MS Excel programma, SPSS 20.0 versija, MS Word.

Tika veikta aprakstošā statistika, lai noskaidrotu, vai ir normāls sadalījums. Tā kā dati uzrāda neatbilstību normālam sadalījumam, tad tika pielietots t Stjūdentā kritērijs atšķirību noteikšanai un aprēķināts Spīrmena korelācijas koeficients sakarību noteikšanai .

6.Rezultāti

Skalu iekšējās saskaņotības analīze

Lielā Picinieka aptaujas (The Big Five Inventory; BFI John & Srivastava 1999; latviešu valodas versijas Austers, 2007; Perepjolkina, Kālis 2012) iekšējās saskaņotības rādītājs Kronbaha alfa pa skalām (N=60) ir sekojoši – Ekstraversija 0,81, Labvēlīgums 0,61, Apzinīgums 0,75, Neirotisms 0,81, Atvērtība 0,58.

Darba Stresa Noteikšanas aptaujas (Job Stress Survey, JSS, Spielberger, 1991; adaptācija latv.val. J.Maslova, 2006 un O.Alfenrenkova, 2007) Kronbaha alfas koeficienti (N=60) pa skalām ir sekojoši Darba stresa intensitāte 0,93, Darba spiediena intensitāte 0,84, Organizācijas atbalsta trūkums ir 0,85.

Apmierinātības ar darbu aptaujas (Job Satisfaction Survey (JSS), developed by Paul E. Spector, 1994; adaptācija Latvijā veicis I.Burvis, 2005) Kronbaha alfas koeficienta (N=60) rādījumi ir sekojoši: Apmierinātība ar darbu 0,84, Samaksa 0,67, Paaugstinājums darbā 0,70, Darba vadīšana 0,64, Papildatlīdzība 0,69, Nosacītā atlīdzība 0,61, Darba kārtība 0,22, Darbaviedri 0,67, Darba specifika 0,52, Komunikācija 0,65. Kronbaha alfas rādītājs visiem datiem kopā ir 0,87.

Kronbaha alfas koeficienti norāda uz apmierinošu un labu ticamības līmeni.

Aprakstošās statistikas rādītāju analīze

Pētījumā tika analizēti trīs aptauju rezultāti. Darba Stresa noteikšanas aptaujas rezultātu aprakstošās statistikas rādītāji redzami 3.tabulā.

3.tabula.

Darba stresa apakšskalu Darba Spiediens un Organizācijas atbalsta trūkums aprakstošās statistikas rādītāji N1 un N2 izlasēs.

	<i>Darba spiediena intensitāte</i>		<i>Organizācijas atbalsta trūkums</i>		<i>Darba stresa intensitāte</i>	
	<i>N1</i>	<i>N2</i>	<i>N1</i>	<i>N2</i>	<i>N1</i>	<i>N2</i>
M	5,26	4,77	5,20	4,83	5,38	5,09
Mdn	5,18	4,77	5,30	4,93	5,44	5,22
SD	1,20	1,39	1,19	1,23	1,34	1,52
Asimetrija	-0,62*	-0,20	-0,81*	-0,44*	-1,03*	-0,64*
Asimetrijas SD	0,43	0,43	0,43	0,43	0,43	0,43
Ekscesa koeficients	0,95*	-0,39	1,46*	-0,27	1,91*	0,60
Ekscesa SD	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83

*Piezīme. n=30 *Asimetrijas un Ekscesa koeficientu vērtība ir lielāka par Šo koeficientu standartklūdu, kas norāda, ka nav normāls sadalījums.*

Darba Stresa noteikšanas aptaujas skalās Darba spiediena intensitāte N1 izlasei, Organizācijas atbalsta trūkuma N1 un N2 izlasei un Darba stresa intensitātes skalas Asimetrijas koeficienti attiecībā pret Asimetrijas koeficientu standartnoviržu rādījumiem norāda uz neatbilstību normālam sadalījumam. Šīm skalām centrālo tendenci var nolasīt pēc mediānas rādījuma. Asimetrijas koeficienta negatīvie rādījumi ($A < 0$) norāda uz to, ka vairāk novērotas augstākas vērtības par aritmētiski vidējo.

Apmierinātības ar darbu aptaujas rezultātu aprakstošās statistikas rādītāji redzami 4. un 5. tabulā

4. tabula.

Apmierinātības ar darbu dimensiju aprakstošās statistikas rādītāji N1 izlasē.

<i>N1 mainīgie</i>	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>SD</i>	<i>Asimetrij a</i>	<i>Asimetrij aSD</i>	<i>Ekscesa koeficients</i>	<i>Ekscesa SD</i>
Samaksa	3,85	3,88	1,11	-0,32	0,43	0,33	0,83
Paaugstinājums darbā	3,98	4	0,91	0,22	0,43	0,62	0,83
Darba vadīšana	4,45	4,5	0,78	0,18	0,43	-0,59	0,83
Papildus atlīdzība	3,45	3,5	1,01	0,32	0,43	1,65*	0,83
Nosacītā atlīdzība	3,88	4	0,93	-0,16	0,43	-0,05	0,83
Darba kārtība	3,18	3,13	0,81	-0,22	0,43	-0,63	0,83
Darbabiedri	4,21	4,13	0,89	-0,91*	0,43	0,86*	0,83
Darba Specifika	4,61	4,75	0,74	0,04	0,43	-0,53	0,83
Komunikācija	4,37	4,38	0,94	-0,52*	0,43	-0,33	0,83
Apmierinātība ar darbu KOPA	4	4,04	0,51	-0,47*	0,43	1,33*	0,83

Piezīme. n=30 *Asimetrijas un Ekscesa koeficientu vērtība ir lielāka par Šo koeficientu standartklūdu, kas norāda, ka nav normāls sadalījums.

Apmierinātības ar darbu aptaujas skalās Darbabiedri abām izlasēm, Komunikācija N1 izlasei un Apmierinātība ar darbu kopā abās izlasēs Asimetrijas koeficienti attiecībā pret Asimetrijas koeficientu standartnoviržu rādījumiem norāda uz neatbilstību normālam sadalījumam. Šīm skalām centrālo tendenci var nolasīt pēc mediānas rādījuma. Iepriekšminētajām skalām, kur nav novērojams normāls sadalījums, Asimetrijas koeficienta negatīvie rādījumi ($A < 0$) norāda uz to, ka vairāknovērotas augstākas vērtības par

aritmētiski vidējo, savukārt Asimetrijas koeficienta pozitīvie rādījumi ($A > 0$) norāda uz to, ka vairāk novērtotas zemākas vērtības par aritmētisko vidējo.

Kā redzams 4.tabulā, augstākie rādījumi ir Darba Specifika un Darba vadīšana. Savukārt viszemākie rādījumi ir Papildus atlīdzība un Darba kārtība. Tas sasaucas ar iepriekšveikto pētījumu, kur arī visaugstākie rādījumi jūrnieku profesijā bija Darba specifikai un viszemākie bija Darba kārtība (Mohid Bokti, Abu Talib, 2009).

5.tabula.

Apmierinātības ar darbu apakšskalu aprakstošās statistikas rādītāji N2 izlasē.

	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>SD</i>	<i>Asimetrija</i>	<i>Asimetrij a SD</i>	<i>Ekscesa koeficients</i>	<i>Ekscesa SD</i>
<i>N2 mainīgie</i>							
Samaksa	3,48	3,5	1,19	0,18	0,43	-0,06	0,83
Paaugstinājums darbā	3,48	3,13	1,48	0,14	0,43	-1,24*	0,83
Darba vadīšana	4,38	4,25	1,15	-0,27	0,43	-0,56	0,83
Papildus atlīdzība	3,48	3,75	1,38	-0,22	0,43	-0,65	0,83
Nosacītā atlīdzība	3,77	3,63	1,16	0,39	0,43	-0,33	0,83
Darba kārtība	3,86	4	0,83	-0,60*	0,43	-0,49	0,83
Darbabiedri	4,43	4,5	1,08	-0,52*	0,43	-0,5	0,83
Darba Specifika	4,75	4,88	0,9	-0,58*	0,43	-0,06	0,83
Komunikācija	4,18	4,13	1,03	-0,14	0,43	-0,59	0,83
Apmierinātība ar darbu KOPA	3,98	3,83	0,83	0,45*	0,43	-0,23	0,83

*Piezīme. n=30. *Asimetrijas un Ekscesa koeficientu vērtība ir lielāka par šo koeficientu standartklūdu, kas norāda, ka nav normāls sadalījums.*

Līdzīgi kā N1 izlasei, arī N2 izlasē augstāki rezultāti ir Darba Specifikā.

Lielā Piecinieka (Big Five Inventory) aptaujas rezultātu aprakstošās statistikas rādītāji redzami 6.tabulā.

6.tabula.

Personības iezīmju dimensiju aprakstošās statistikas rādītāji N1 un N2 izlasē.

	<i>Ekstraversija</i>		<i>Labvēlīgums</i>		<i>Apzinīgums</i>		<i>Neirotisms</i>		<i>Atvērtība</i>	
	<i>N1</i>	<i>N2</i>	<i>N1</i>	<i>N2</i>	<i>N1</i>	<i>N2</i>	<i>N1</i>	<i>N2</i>	<i>N1</i>	<i>N2</i>
M	3,74	3,70	3,61	3,75	3,86	3,41	2,69	2,73	3,36	3,32
Mdn	3,88	3,69	3,60	3,80	3,83	3,44	2,50	2,56	3,36	3,27
SD	0,78	0,64	0,36	0,64	0,48	0,60	0,67	0,82	0,31	0,57
Asimetrija	-1,57*	0,05	0,25	-1,11*	0,00	0,14	1,09*	1,02*	0,02	0,69

											*
Asimetrijas SD	0,43	0,43	0,43	0,43	0,43	0,43	0,43	0,43	0,43	0,43	0,43
Ekscesa koeficients	2,30*	-0,82	-0,30	1,40*	0,48	-0,12	0,46	0,93*	-0,34	-	0,08
Ekscesa SD	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83	0,83

*Piezīme. n=30 *Asimetrijas un Ekscesa koeficientu vērtība ir lielāka par šo koeficientu standartklūdu, kas norāda, ka nav normāls sadalījums.*

Ekstraversijas skalas N1 izlasei, Labvēlīguma skalas N2 izlasei Neurotisma skalas N1 un N2 izlasei, Atvērtības skalas N2 izlasei Asimetrijas rādītājs ir lielāks nekā Asimetrijas standartnovirze un Ekscesa koeficienta rādījumi ir lielāki kā Ekscesa standartnovirze, tas norāda uz neatbilstību normālam sadalījumam. Šīm skalām centrālo tendenci var nolasīt pēc mediānas rādījuma. Asimetrijas aprēķinātie rādījumi dažās skalās ir lielāki par 0, tas norāda, ka vairāk novērotas zemākas vērtības par aritmētisko vidējo, piemēram, līdzīgi kā prognozēts, Neurotisma skalā abās izlasēs ir tendence zemākām vērtībām. Asimetrijas aprēķinātie rādījumi citās skalās ir zemāki par 0, kas norāda, ka vairāk novērota augstākas vērtības par aritmētisko vidējo. Piemēram, Ekstraversija N1 izlasei un Labvēlīgums N2 izlasei norāda, ka ir tendence uz augstākām vērtībām.

Atšķirību analīze

Tā kā katra izlase tiek raksturota kā mazā izlase (n=30) un tā kā Asimetrijas un Ekscesa koeficientu un to standartklūdu rādījumi iepriekšminētajām skalām norāda, ka nav normāla sadalījums, tad tiks pielietotas parametriskās metodes. Atšķirību noteikšanai tika pielietots Stjudenta t-kritērijs. Tā kā katrā izlasē ir 30 dalībnieki, tad t kritiskās robežas tiek nolasītas pie divpusēja nozīmības līmeņa 0,05, brīvības pakāpju skaits 58. T kritiskā vērtība, kas norāda uz statistiski nozīmīgām atšķirībām ir jābut $|t_{apr}| > 2,004$.

Salīdzinot N1 un N2 izlašu Darba Stresa Noteikšanas aptaujas rezultātus, Darba stresa kopējā rādītāja, darba spiediena rādītāja un organizācijas atbalsta trūkuma rādītāji ir lielāki kā nozīmības līmenis 0,05, un $|t_{apr}| < |t_{krit}|$, tad jākonstatē, ka starp N1 un N2 izlases vidējiem lielumiem Darba stresa noteikšanas aptaujas rezultātos nav statistiski nozīmīgas atšķirības. (Skat.2.pielikumu, tabulu Nr.3)

Salīdzinot N1 un N2 izlašu Apmierinātība ar darbu aptaujas rezultātus, rādītāji parāda, ka apmierinātībai ar Darba kārtību nozīmības līmenis ir $p < 0,05$, un $|t_{apr,3,195}| > |t_{krit,=2,004}|$, tātad ir novērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības starp izlašu N1 un N2 rezultātiem apmierinātības ar Darba kārtību skalā. Skalām Samaksa un Paaugstinājums darbā

vērojamas tendenču līmeņa atšķirības. (Skat.2.pielikumu, tabulu Nr.4). Tātad N1 izlasei ir izteikti zemāka apmierinātība ar Darba kārtību (daudz pienākumu, darbs ar papīriem) nekā N2 izlasei. Savukārt Paaugstinājums darbā un Samaksa rādītāji ir zemāki N2 izlasei, kas nozīmē, ka N1 izlase ir apmierināta ar savu darba samaksu un iespējām uz paaugstinājumu savā darbā.

Salīdzinot N1 un N2 izlašu Personības Lielā piecinieka aptaujas rezultātus, Apzinīguma skalai nozīmības līmenis $p < 0,05$, un $|t_{apr3,145}| > |t_{krit.}=2,004|$, tātad ir matemātiski statistiski nozīmīgas atšķirības. Tātad N1 izlasei ir izteikta personības iezīme Apzinīgums, kuras rādītāji ir būtiski augstāki nekā N2 izlasē. Skalai Labvēlīgums ($p = 0,28$; $t_{apr} = -1,094$) ir vērojamas tendenču līmeņa atšķirības. Tātad N1 izlasei ir salīdzinoši zemāki Labvēlīguma rādītāji nekā N2 izlasei (Skat.2.pielikumu, tabula Nr.5)

Tika salīdzināti N1 un N2 izlases respondentu dati ($v = 18$; $t_{krit} = 2,101$) ņemot vērā ģimenes stāvokli – precējies. (Skat.tabulu Nr.7).

7.tabula.

Stjudenta t kritērijs precētiem respondentiem N1 un N2 izlasē.

Mainīgā	t	p	M	
			N1	N2
Darba stresa intensitāte	1,266	0,24	5,34	4,55
Darba spiediens	2,054	0,05	5,59	4,45
Organizācijas atbalsta trūkums	1,202	0,25	5,39	4,71
Apmierinātība ar darbu	2,895*	0,01	4,02	3,39
Samaksa	1,963	0,07	3,98	3,04
Paaugstinājums darbā	5,179*	0,00	4,08	2,36
Darba vadīšana	1,974	0,06	4,63	3,75
Papildatlīdzība	,494	0,64	3,00	2,71
Nosacītā atlīdzība	2,187*	0,04	4,10	3,00
Darba kartība	-1,642	0,12	3,13	3,79
Darbabiedri	,913	0,37	4,33	3,89
Darba Specifika	,984	0,34	4,54	4,18
Komunikācija	2,544*	0,02	4,40	3,79

Piezīme. $v=18$; $t_{krit}=|2,101|$. *Statistiski nozīmīgas atšķirības.

Analīze parāda, ka ir vērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības apmierinātības ar darbu skalām, kur N1 izlases apmierinātības ar darbu rādītāji ir augstāki kā N2 izlases rādītāji precētiem respondentiem. Tātad N1 izlases precētie dalībnieki ir vairāk apmierināti ar darbu nekā N2 izlases precētie dalībnieki. Ir tendenču līmeņa atšķirības Darba spiediena skalai, kur N1 izlases rādītāji ir augstāki par N2 izlases rādītājiem. Tas nozīmē, ka N1 izlases precētie respondenti izjūt lielāku darba spiedienu nekā N2 izlases precētie respondenti.

Tika salīdzināti N1 izlases respondentu dati ($v = 28$; $t_{krit} = 2,048$) ņemot vērā ģimenes stāvokli – precējies vai neprecējies. Analīze parāda, ka ir vērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības apmierinātības ar Papildatlīdzību skalā ($t_{apr} = -2,247$; $p < 0,05$). N1 izlases precēto respondentu apmierinātības ar papildatlīdzību rādījumi ir zemāki ($M = 3,00$) nekā tās pašas izlases neprecēto respondentu rādījumi ($M = 3,79$). (Skat.2.pielikumu tabulu Nr.6)

Sakarību analīze

Sakarības noteikšanai starp darba stresu, apmierinātības ar darbu un personības iezīmēm tika izmantots Spīrmēna korelācijas koeficients, jo Lielā piecinieka, Darba stresa aptaujas rezultāti norāda uz neatbilstību normālam sadalījumam un izlases N1 un N2 ir mazas grupas ($n = 30$). (Skat.tabulu Nr.8) Spīrmēna korelācijas koeficienta kristiskā robeža pie respondentu skaita $n = 30$ ir $|r_{kr}| = 0,364$.

Spīrmēna korelācijas analīze N1 izlasei parāda, ka pastāv statistiski nozīmīgas sakarības starp Darba stresa intensitāti un Ekstraversiju ($r = 0,414$, $p < 0,05$). Sakarība ir pozitīva un vidēji cieša.

Spīrmēna korelācijas analīze N1 izlasei parāda, ka pastāv statistiski nozīmīgas sakarības starp Labvēlīgumu un apmierinātību ar Darba Specifiku ($r = -0,372$, $p < 0,05$) un apmierinātību ar Komunikāciju ($r = -0,426$, $p < 0,05$). Sakarības ir negatīvas. Labvēlīguma un Darba specifikas sakarība ir vāja, bet vērā ņemama. Labvēlīguma un Komunikācijas sakarība ir vidēji cieša.

Spīrmēna korelācijas analīze N1 izlasei parāda, ka pastāv statistiski nozīmīgas sakarības starp Apzinīgumu un Organizācijas atbalsta trūkumu ($r = 0,423$, $p < 0,05$). Sakarība ir pozitīva un vidēji cieša.

Spīrmena korelācijas koeficienti starp personības iezīmju apakšskalām, darba stresa apakšskalām un apmierinātību ar darbu apakšskalām izlasei N1.

<i>Mainīgie</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Ekstraversija	--							
2. Labvelīgums	-0,21	--						
3. Apzinīgums	0,32	,464**	--					
4. Neurotisms	-0,15	-0,11	0,18	--				
5. Atvertība	0,13	-0,25	-0,18	-0,23	--			
6. Darba stresa intensitāte	,414*	0,07	0,35	0,15	-0,01	--		
7. Spiediens	0,34	0,05	0,28	0,22	-0,01	,880**	--	
8. Organizācijas atbalsta trūkums	0,35	0,09	,423*	0,21	0,03	,892**	,702**	--
9. Apmierinātība ar darbu	0,29	-0,26	0,00	0,05	0,28	-0,10	0,01	-0,09
10. Samaksa	0,28	-0,27	-0,18	0,11	0,24	-0,08	-0,01	-0,11
11. Paaugstinājums darbā	-0,04	0,22	0,11	-0,15	-0,06	-0,28	-0,24	-0,25
12. Darba vadīšana	0,35	-0,01	0,20	-0,06	0,04	0,10	0,15	0,10
13. Papildatlīdzība	-0,03	-0,26	-0,07	-0,01	-0,11	-0,27	-0,12	-0,28
14. Nosacītā atlīdzība	0,17	-0,01	-0,05	0,07	-0,03	-0,02	0,19	-0,09
15. Darba kartība	-0,12	-0,13	0,08	0,13	0,27	0,05	-0,06	0,10
16. Darbabadri	0,22	0,06	-0,11	-0,31	0,30	-0,08	-0,01	-0,14
17. Darba Specifika	0,12	-,372*	-0,14	0,20	0,29	-0,16	-0,05	-0,13
18. Komunikācija	0,32	-,426*	-0,02	0,16	0,06	-0,05	0,03	-0,07

*Piezīme. n=30; $r_{kr}=0,364$. * $p<0,05$*

Tātad tika konstatētas gan vājas gan vidēji ciešas korelācijas N1 izlasē starp Darba Stresa noteikšanas aptaujas skalām, apmierinātības ar darbu skalām un personības iezīmēm. Tika aprēķināts arī Spīrmena korelācijas koeficients N2 izlasei, bet tā kā konstatētās korelācijas neveidojās starp tiem pašiem mainīgajiem, kādas bija N1 izlasē, un galvenais uzsvars ir uz N1 izlases izpēti, tad autore tās sīkāk neapskatīja.

7.Psiholoģiskā datu interpretācija

Lai gan N1 izlases Darba stresa novērtēšanas aptaujas skalu Darba stresa intensitāte, darba spiediens un Organizācijas atbalsta trūkums ir augstāki N1 izlasē, pēc iegūto datu analīzes, aprēķinot Stjudenta t kritēriju, var secināt, ka Darba stresa noteikšanas aptaujas rezultātos nav statistiski nozīmīgas atšķirības starp izlasi N1 un N2. Līdz ar to atbilde uz izvirzīto pētījuma jautājumu ir, ka nepastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp N1 un N2 darba stresa rādītājiem. Tā kā aprakstošās statistikas rādītāji Asimetrijai bija negatīvi visās Darba stresa novērtēšanas skalās, tad var secināt, ka vairāk tika novērotas augstākas vērtības par aritmētisko vidējo. Kopumā var vērtēt, ka Darba stresa novērtēšanas aptaujas rezultāti bija vidēji augsti.

Apmierinātības ar darbu vispārīgās skalas rādītāji izlasei N1 ($M = 4$, $n = 30$) un izlasei N2 ($M = 3,98$, $n = 30$) ir ļoti līdzīgi. Neskatoties uz to, aprēķinot Stjudenta t kritēriju ir vērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības apmierinātības ar Darba kārtību skalā starp N1 un N2 izlasēm. Tātad atbilde uz izvirzīto pētījuma jautājumu ir, ka pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības starp N1 un N2 apmierinātības ar Darba kārtību (daudz pienākumu, darbs ar papīriem) apakšskalās rādītājos. N1 izlases zemāki rādītāji apmierinātības ar darba kārtību apakšskalā sasaucas ar jau iepriekšveiktiem pētījumiem, ka jūrniecības nozarē tiek aizvien vairāk ieviesta automatizācija, līdz ar to samazinot apkalpes locekļu skaitu, tādējādi sadalot vairāk pienākumu (Havold,2015). Jūrniecības nozarē ir ļoti strikti jāievēro drošības noteikumi, jo tā ir paaugstināta riska profesija, tomēr daudz noteikumu ierobežo darbinieku spējas darīt darbu pilnvērtīgi. (Carotenuto, Molino, Fasanaro& Amenta, 2012; Smith, Allen& Wadsworth, 2006)

Rezultātu analīze uzrādīja, ka apmierinātības ar darbu skalās Samaksa ($t_{apr} = 1,27$, $p = 0,21$) un Paaugstinājums darbā ($t_{apr} = 1,60$, $p = 0,12$) starp N1 un N2 izlasi ir vērojamas tendenču līmeņa atšķirības. N1 izlasei šie rādītāji ir augstāki. Tātad N1 izlases dalībnieki ir lielāka apmierinātība ar darba samaksu un iespējas uz paaugstinājumu darbā.

Aprakstošās statistikas rādītāji nosaka, ka skalās Darba kārtība N2 izlasei, Darba biedri, Darba specifika N2 izlasei, Apmierinātība ar darbu kopā negatīvie Asimetrijas koeficienti norāda uz to, ka vairāk novērotas augstākas vērtības par aritmētisko vidējo, Tātad N2 izlasei vairāk izteikta apmierinātība ar darba kārtību un darba specifiku, savukārt abām izlasēm vairāk izteikta apmierinātība ar darba biedriem un apmierinātību ar darbu kopā.

Personības Lielā piecinieka aptaujas rezultātu N1 un N2 izlašu atšķirību analīzes rezultāti parāda, ka Apzinīguma skalai ($t_{apr} |3,145| > t_{krit} |2,004|$, $p < 0,05$) ir statistiski

nozīmīgas atšķirības, N1 izlasei Apzinīguma rādītāji ir augstāki. Tāpat skalai Labvēlīgums ir vērojamas tendenču līmeņa atšķirības, N2 izlasei šie rādītāji ir augstāki. Tātad atbilde uz izvirzīto pētījuma jautājumu ir, ka jūrnieku izlasei N1 ir izteikta personības iezīme Apzinīgums. Arī poļu jūrnieku pētījumā Apzinīgums bija augstāks kā kontrolgrupai (Lipowski, Lipowska, Peplinska, Jezewska, 2014). Skalai Labvēlīgums ir vērojamas tendenču līmeņa atšķirības, norādot, ka N1 izlasei rādītāji ir zemāki nekā N2 izlasei. Arī šis rādītājs saskan ar iepriekšminēto pētījumu, kur Labvēlīguma rādītāji bija zemāki kā kontrolgrupai. (Lipowski, Lipowska, Peplinska, Jezewska, 2014)

Tā kā aprakstošās statistikas rādītāji norādīja, ka Neirotisma skala N1 un N2 izlasei neatbilst normālam sadalījumam, tad šīm skalām centrālo tendenci var nolasīt pēc mediānas rādītāja, kas N1 izlasei ir $Mdn = 2,50$, N2 izlasei ir $Mdn = 2,56$. Tā kā Neirotisma skalas Asimetrijas rādītāji ir pozitīvi ($A > 0$), tad tas norāda uz to, ka vairāk ir novērotas zemākas vērtības par aritmētisko vidējo, tātad var secināt, ka Neirotisma skalas rādītājiem abās izlasēs ir tendence būt zemākiem. Neirotismam pretēja nozīme ir emocionāla stabilitāte, kam galvenā tendence ir būt brīvam no negatīvām emocijām, kā piemēram, trauksme, depresija, naidīgums, frustrācija un vaina (Alarcon, Eschleman & Bowling, 2009). Savukārt, Ekstraversija N1 izlasei ($Mdn = 3,88$) un Labvēlīgums N2 izlasei ($Mdn = 3,80$) ($A < 0$) rādītāji ir novērotas augstākas vērtības par aritmētisko vidējo. Tātad N1 izlasei Ekstraversijas rādītājiem un N2 izlasei Labvēlīguma rādītājiem ir tendence būt augstākiem. Tā kā Labvēlīguma rādītāji ir augstāki N2 izlasei, to var saistīt ar augsto respondentu atsaucību piedalīties manā pētījumā, jo indivīdi ar augstiem Labvēlīguma rādītājiem tiek raksturoti kā silti, atbalstoši un labdabīgi (Swider & Zimmerman, 2009). Savukārt indivīdi ar augstākiem Ekstraversijas rādītājiem tiek raksturoti kā silti, pārliecināti, aktīvi, aizrautīgi un ar pozitīvām emocijām. (Swider & Zimmerman, 2009). Šie rādītāji sasaucas ar iepriekšveikto pētījumu, kur jūrniekiem uzrādījās arī augsti Ekstraversijas rezultāti (Jezewska & Iversen, 2012)

Respondentu datu atšķirību analīze N1 un N2 izlasēs, ņemot vērā ģimenes stāvokli – precējies, parāda, ka ir statistiski nozīmīgas atšķirības starp precētajiem N1 respondentiem un precētajiem N2 respondentiem. N2 izlases precēto respondentu rādītāji ir zemāki apmierinātības ar darbu skalās – Apmierinātība ar darbu kopā, Paaugstinājums darbā, Nosacītā atlīdzība, Komunikācija. Šeit apstiprinās iepriekšminētais, ka precētiem jūrniekiem ir raksturīga augstāka apmierinātība ar darbu (Sliškovic & Penezic, 2016). Savukārt, N1 izlases precēto respondentu rādītāji darba stresa skalai Darba spiediens ir augstāki nekā N2 izlasei, un ir vērojamas tendenču līmeņa atšķirības. Iepriekš pētījumos par jūrniekiem ir

minēta laulības kā starpnieka loma starp trauksmi un apmierinātību ar darbu (Peplinska, Jezewska, Leszczynska & Polomski, 2014). Laulību var uztvert kā buferi, kas darba stresu palīdz samazināt. N2 izlases darba stresa vidējie rādītāji parāda, ka darba spiediens ir ar viszemākajiem rādījumiem no visām darba stresa apakšskalām. Tā kā iepriekš jau ir minēts, ka viens no galvenajiem stresoriem jūrniekiem ir prombūtne no mājām (Rengamani & Murugan, 2012), šādu atšķirību rezultātus varētu izskaidrot ar to, ka N1 izlase strādā prom no mājām un ģimenes, līdz ar to, ģimenes nav fiziski blakus un var atbalstīt tikai attālināti. Savukārt, N2 izlase katru dienu iespējams tiek ar ģimeni un tādejādi, ir spēkā ģimenes kā „bufera” efekts (Peplinska, Jezewska, Leszczynska & Polomski, 2014).

Arī apakšskalas apmierinātība ar Samaksu un apmierinātība ar darbu vadīšanu ir vērojamas tendenču līmeņa atšķirības. N1 izlases rādītāji ir augstāki, un to var izskaidrot ar to, ka jūrniecības nozare ir labi atalgota, jūrnieki to apzinās un tas ir viens no galvenajiem iemesliem izvēlēties šo profesiju (Joaquin, Gonzalez, Semjonovs, Bogdanecs & Ozola, 2014). Tā kā iepriekš minēts, ka nespēja kontrolēt savu darbu, iesaistīties lēmumu pieņemšanā, var novest pie augstiem stresa rādītājiem (Maslach, 2017), tomēr N1 izlases darba specifika nosaka, ka darbs norit pēc grafika, lielākā daļa darbinieku ir skaidri savi pienākumi un aptuveni puse no N1 izlases dalībniekiem ir kuģa vadītāji, tāpat viņi spēj ietekmēt un pieņemt lēmumus saistībā ar savu darbu, tādejādi izskaidrojot, N1 izlases un N2 izlases apmierinātības ar darba vadīšanu tendenču līmeņa atšķirības.

Respondentu datu N1 izlases atšķirību analīze ņemot vērā ģimenes stāvokli – precējies, parāda, ka ir statistiski nozīmīgas atšķirības starp ģimenes stāvokli un apmierinātības ar Papildatlīdzību apakšskalu. Tāpat atbilde uz pētījuma jautājumu ir, ka ir vērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības apmierinātības ar darbu skalai Papildatlīdzība. Precētiem respondentiem N1 izlasē ir zemāki apmierinātības ar papildatlīdzību rādītāji – kas raksturo materiālo un nemateriālo papildus atlīdzību – garantijas, piemaksas un citi labumi, ko saņem darbā vai par darbu. To varētu izskaidrot ar to, ka N1 izlases nodarbošanās ir specifiska, jūrniecībā nodarbinātajiem tiek nodrošinātas dažādas garantijas un piemaksas, bet to apjoms ir atkarīgs no darba devēja – aviobiļetes, vai tiek apmaksāti izdevumi no un uz kuģa, vai ir veselības apdrošināšana, vai veselības apdrošināšanā var iekļaut arī ģimeni, vai darba devējs uz svētkiem izsniedz dāvanas, vai darba devējs izmaksā kompensācijas vai prēmijas saistībā ar notikumiem ģimenē, kā tiek izmaksāts atalgojums un atvaļinājums, kāda ir darba devēja attieksme un pretimnākšana saistībā ar notikumiem ģimenē. Tāpat jūrniecībā strādājošiem netiek nodrošinātas pilnvērtīgas sociālās garantijas Latvijā, jo pārsvarā darba devējs par darbinieku maksā nodokļus savā pārstāvniecības valstī, sociālās garantijas Latvijā

netiek nodrošinātas. Izņēmums ir tikai daži darba devēji Latvijā, kas maksā nelielu sociālā nodokļa daļu, atkarībā no nodarbinātības perioda. Līdz ar to tiek ietekmēta arī indivīda un viņa ģimenes iespējas saņemt nodokļu atvieglojumus un sociālos pabalstus. Arī Tomas (Thomas) atsaucas uz pētījumiem, kur minēts, ka precētiem jurniekiem un jurniekiem ar bērniem ir atrastas saistības ar zemākiem apmierinātības ar darbu rezultātiem (Thomas, 2003). Arī pētījumā par horvātu jurniekiem, viens no neapmierinātības ar darbu cēloņiem bija sociālās garantijas jurniekiem Horvātijā (Sliškovic& Penezic,2016).

Spīrmēna korelācijas analīze N1 izlasei parāda, ka pastāv statistiski nozīmīgas sakarības starp Darba stresa intensitāti un Ekstraversiju. Pēc ciešuma sakarība ir vidēji cieša. Tā kā ekstraverti tiek raksturoti kā aizrautīgi un aktīvi indivīdi, tad šādu korelāciju iespējams izskaidrot atsaucoties uz Seljes atzinumu, ka dažreiz indivīdi uztver stresorus un novērtē tos, kā izaicinošus, jo apmierinātības ar darbu rādītāji N1 izlasē ir salīdzinoši augsti. ($M = 4$). (Folkman, Lazarus, Gruen& DeLongis ,1986). Tas arī apstiprina iepriekšveikto pētījumu atziņas, ka jurniekiem ir raksturīga uz uzdevumu orientēta stresa pārvarēšana (Jezewska& Iversen,2012).

Spīrmēna korelācijas analīze N1 izlasei parāda, ka pastāv statistiski nozīmīgas sakarības starp Labvēlīgumu un apmierinātību ar Darba Specifiku un apmierinātību ar Komunikāciju. Šīs abas sakarības ir negatīvas, tātad, jo augstāki Labvēlīguma rādītāji, jo zemāka apmierinātība ar Darba Specifiku un Komunikāciju un pretēji – ja ir zemāki Labvēlīguma rādītāji, tad augstāki apmierinātības ar Darba Specifiku un Komunikāciju rādītāji. Abas korelācijas pēc ciešuma ir vērtējamas kā vidēji ciešas. Labvēlīgie indivīdi ir silti, atbalstoši un labdabīgi, uz sadarbību vērsti, rūpīgi, uzticīgi, ar simpātijām pret citiem cilvēkiem (Alarcon, Eschleman& Bowling,2009). Tā kā N1 izlases Labvēlīguma rādītāji ir zemāki un apmierinātības rādītāji ir augstāki, tas nozīmē, ka šiem indivīdiem nav lielas nepieciešamības pēc mijiedarbības ar citiem cilvēkiem, sarunām. Tas nozīmē, ka šos cilvēkus apmierina tas, kā norit komunikācija darba vietā un patīk veicamie uzdevumi, tātad arī maiņu darbs, kas mēdz būt vienatnē motortelpā vai uz komandtiltiņa, šos cilvēkus apmierina.

Spīrmēna korelācijas analīze N1 izlasei parāda, ka pastāv statistiski nozīmīgas sakarības starp Apzinīgumu un Organizācijas atbalsta trūkumu. Korelācija ir vidēji cieša. Apzinīgie indivīdi ir ētiski un neatlaidīgi (Swider & Zimmerman, 2009). Tāpat viņi ir uz sasniegumiem orientēti, atkarīgi, organizēti, atbildīgi (Alarcon, Eschleman& Bowling,2009), Tā kā viņi izvairās no darba snieguma samazināšanās un viņi ir uz sasniegumiem orientēti cilvēki, tad viņi izjūt, ja organizācija viņus neatbalsta. Nepieciešamība pēc organizētības un

tā kā viņi ir atkarīgi, tad viņiem nepieciešams atbalsts – šajā gadījumā iespējams neizjūt pietiekami lielu atbalstu no organizācijas. Čukurs savā promocijas darbā atsaucas uz pētījumu, kur minēts, ka Apzinīgums ir faktors, kas prognozē vislabāko darba izpildi dažādos amatos un pie dažādiem izpildes kritērijiem. (Čukurs, 2014). Arī Polijā veiktajā pētījumā par jūrniekiem uzrādījās apzinīguma iezīme virs vidējā, tajā pašā laikā jūrnieki kā stresoru atzīmēja atbalsta un kontroles izjūtas neesamību (Jezewska& Iversen,2012).

Pētījuma ierobežojumi. Autore būtu vēlējusies izpētīt šo tematu lielākā izlasē, lai gūtu vispārīgāku priekšstatu par Latvijas jūrnieku personības iezīmēm, darba stresu un apmierinātību ar darbu. Tomēr aptaujas anketu lielais jautājumu skaits veicināja respondentu neatsaucību. Autoresprāt, šo tēmu iespējams turpināt lielākā izlases apjomā, bet lai izvairītos no pārāk liela jautājumu skaita, pielietot aptaujas ar samazinātu jautājumu skaitu.

Secinājumi

1. Pētījumā konstatēts, ka nav statistiski nozīmīgas atšķirības starp N1 un N2 izlašu darba stresa rādītājiem. (N1 izlase: $M = 5,38$; N2 izlase: $M = 5,09$)
2. Pētījumā konstatētas statistiski nozīmīgas atšķirības starp N1 un N2 izlašu apmierinātības ar darbu apakšskalās – Darba kārtība rādītājiem, N1 izlasei tie ir zemāki (N1 izlase: $M = 3,18$; N2 izlase: $M = 3,86$). Tas saskan ar iepriekšveiktu pētījumu, kur jūrnikiem tika konstatēta neapmierinātība ar tieši ar Darba kārtību (Mohid Bokti & Abu Talib, 2009).
3. Pētījumā konstatētas tendenču līmeņa atšķirības apmierinājuma ar darbu apakšskalās Samaksa un Paaugstinājums darbā. N1 izlasei šie rādītāji ir augstāki. Tas apstiprina Horvātijas jūrnieru pētījumu, kur apstiprinājās, ka jūrnikiem ir augsti apmierinātības rādītāji ar darba algu (Sliškovic & Penezic, 2016).
4. Pētījumā konstatēts, ka N1 izlasē ir izteikta personības iezīme Apzinīgums (N1 izlase: $M = 3,86$; N2 izlase: $M = 3,41$). Tas apstiprina poļu jūrnieru pētījuma rezultātus. (Lipowski, Lipowska, Peplinska, Jezewska, 2014).
5. Pētījumā konstatēts, ka pretēji gaidītajam, ir tendenču līmeņa atšķirības personības iezīmei Labvēlīgums. N1 izlasei tie ir zemāki. (N1 izlase: $M = 3,61$; N2 izlase: $M = 3,75$). Jau iepriekš bija pretrunīgi pētījuma rezultāti par minēto personības iezīmi, bet šie rādītāji sasaucas ar poļu pētījuma rezultātiem (Lipowski, Lipowska, Peplinska, Jezewska, 2014).
6. Pētījumā konstatētas tendenču līmeņa atšķirības starp precētajiem N1 un N2 izlases respondentiem Darba Stresa novērtēšanas apakšskalā Darba spiediens (N1 izlase: $M = 5,59$; N2 izlase: $M = 4,45$). N1 izlases respondentiem rādītāji ir augstāki. To var izskaidrot ar N1 izlases profesijas pazīmi – „prom no mājām”. Ģimenei nav iespējas būt kā „buferim” darba stresa samazināšanai. (Peplinska, Jezewska, Leszczynska & Polomski, 2014).
7. Pētījumā konstatēts, ka ir novērotas statistiski nozīmīgas atšķirības izlasē N1 starp precēto un neprecēto respondentu datiem apmierinātības ar darbu apakšskalā Papildatlīdzība (precētie: $M = 3,00$; neprecētie: $M = 3,79$). Precēto respondentu rādītāji ir zemāki. Tas daļēji apstiprina Thomas secinājumu, ka precētiem jūrnikiem uzrādās zemāki apmierinātības ar darbu rezultāti (Thomas, 2003).
8. Pētījumā konstatēts, ka N1 izlasē ir statistiski nozīmīga pozitīva sakarība starp Darba stresa intensitāti un personības iezīmi Ekstraversija. Sakarība pēc ciešuma ir

vērtējama kā vidēji cieša ($r_{apr} = 0,414$). Tas sasaucas ar iepriekšveiktu pētījumu atziņu, ka jūrniekiem ir raksturīga uz uzdevumiem orientēta stresa pārvarēšana (Jezewska & Iversen, 2012), jo apmierinātības ar darbu rādītāji ir augsti.

9. Pētījumā konstatēts, ka N1 izlasē ir statistiski nozīmīga negatīva sakarība starp personības iezīmi Labvēlīgums un apmierinātības ar darbu apakšskalu Darba specifika. Sakarība pēc ciešuma ir vērtējama kā vāja, bet vērā ņemama ($r_{apr} = -0,372$). Tas norāda, ka jūrniekiem, kam nav vajadzība pēc sabiedrības, patīk veicamie uzdevumi, kas neprasa aktīvu citu cilvēku mijiedarbību.
10. Pētījumā konstatēts, ka N1 izlasē ir statistiski nozīmīga negatīva sakarība starp personības iezīmi Labvēlīgums un apmierinātības ar darbu apakšskalu Komunikācija. Sakarība ir vidēji cieša ($r_{apr} = -0,426$). Tas norāda uz to, ka jūrniekiem, kam nav vajadzība pēc aktīvām sarunām ar citiem cilvēkiem un citu cilvēku sabiedrība, apmierina jūrnieka darba dzīvesveids, kas mēdz būt izolēts.
11. Pētījumā konstatēts, ka N1 izlasē ir statistiski nozīmīga pozitīva sakarība starp personības iezīmi Apzinīgums un darba stresa apakšskalu Organizācijas atbalsta trūkums. Sakarība ir vidēji cieša ($r_{apr} = 0,423$). Tiem jūrniekiem, kam ir nepieciešamība pēc noteiktas kārtības, disciplīnas, spēcīgāk izjūt organizācijas atbalsta trūkumu. Tas sasaucas ar cita pētījuma rezultātiem, kur jūrniekiem bija augsti Apzinīguma rādītāji, uzrādījās atbalsta un kontroles izjūtas neesamības stressors (Jezewska & Iversen, 2012).

Nobeigums

Jūrnieru skaits Latvijā uz ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitu ir viens no lielākajiem Eiropas Savienībā. Tomēr Latvijā ir maz veiktu pētījumu, lai sīkāk izpētītu Latvijas jūrnierus. Tā kā darba autore strādā ar jūrnierību saistītā jomā, tad radās interese izpētīt sīkāk jūrnieru profesiju grupu, nosakot darba stresu, apmierinātību ar darbu un personības iezīmes.

Līdz šim pētījumos par jūrnieriem bija akcentētas tādas personības iezīmes kā zemi neirotizma rādītāji, augsti Apzinīguma rādītāji, augsti Labvēlīguma rādītāji, augsta Ekstraversija un Atvērtība jaunai pieredzei. Tāpat vairākos pētījumos ir uzrādīts, ka jūrnieru darba stresa rādītāji ir augstāki kā citās nozarēs un tas negatīvi saistās ar apmierinātību ar darbu rādītājiem. Šajā pētījumā autore atklāja, ka lai gan darba stresa rādītāji bija augstāki N1 izlasei, tomēr nebija vērojamas statistiski nozīmīgas atšķirības ar N2 izlases darba stresa rādītājiem. Tomēr precētie N1 izlases respondenti uzrādīja tendenču līmeņa atšķirības ar N2 izlases precētiem respondentiem apakšskalā Darba spiediens. Autore to saista ar faktu, ka N1 izlase strādā „prom no mājām”. Apmierinātības ar darbu rādītājos N1 izlases rādītāji bija būtiski zemāki apakšskalā Darba kārtība, kas apstiprina iepriekš minēto, ka jūrnierību aizvien samazinās apkalpes locekļu skaits, tādējādi palielinot pienākumu nastu. Tendencu līmeņa atšķirības apmierinātības ar darbu apakšskalā Samaksa un Paaugstinājums darbā norāda uz jūrnieru apmierinātību šajā jomā. Precētie respondenti N1 izlasē uzrādīja būtiski zemākus rādītājus apakšskalā Papildatlīdzība, nekā tās pašas izlases neprecētie respondenti, kas liecina par to, ka precētie izjūt zemāku apmierinātību ar nemateriālo atlīdzību un sociālajām garantijām. N1 izlasē tika novērota izteikta personības iezīme Apzinīgums. Pretēji gaidītajam, Labvēlīguma rādītāji bija zemāki kā N2 izlasē.

Lai gan izlase bija maza, tomēr tika gan apstiprināti iepriekšminētie pieņēmumi, gan atklātas jaunas nišas. Autore uzskata, ka šo tēmu var turpināt pētīt lielāka izlasē, lai gūtu pilnvērtīgāku priekšstatu par Latvijas jūrnieru profesiju grupu. Kā viens no ierobežojumiem bija dalībnieku neatsauce daudzo jautājumu dēļ, tādēļ ieteikums pētījumiem nākotnē izvēlēties aptauju saīsinātās versijas, kas samazinātu anketu pildīšanas laiku.

Tā kā viens no atklājumiem bija, ka precēto jūrnieru apmierinātības ar Papildatlīdzību rādītāji bija zemāki, un kā iespējama iemesla tam var būt, ka jūrnierus uztrauc sociālās garantijas Latvijā, tad šeit paveras jauna joma pētījumiem Latvijā par jūrnieru un viņu ģimeņu attieksmi pret sociālo apdrošināšanas iespējām.

Izmantotā literatūra un informācijas avoti

1. Alarcon, G., Eschleman, K. J., Bowling, N. A. (2009). Relationship between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work&Stress*, 23 (3), pp.244-263. Pieejas veids: <https://psycnet.apa.org>– Skatīts 01.03.2017.
2. Alferenkova, O. (2007) Darba stresa noteikšanas aptaujas apraksts (JSS, Spielberger, 1991). [Nepublicēts materiāls].
3. Amante, M.S.V. (2002) Philippine Global Seafarers: Ethnicity and Identity in Ships with Multinational Crews . Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.08.2017.
4. Anonīms (gads nav zināms). Apmierinātības ar darbu aptaujas (JSS, Spector, 1994) instrukcija. [Nepublicēts materiāls].
5. Bruck, C.S., Allen, T.D., Spector, P.E. (2002). The Relation between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, pp.336-353 Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 18.09.2017.
6. Bolger, N., Zuckerman, A. (1995). A Framework for Studying Personality in the Stress Process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), pp.890-902 <https://psycnet.apa.org>– Skatīts 17.09.2017.
7. Carotenuto A., Molino, I., Fasanaro, A.M., Amenta, F. (2012). Psychological stress in seafarers: a review. *Int Marit Health*, 63, 4, pp.188-194 <https://scholar.google.lv> – Skatīts 06.08.2016.
8. Caregradska, S. (2009) *AR ORGANIZĀCIJU SAISTĪTAIS PAŠVĒRTĒJUMS KĀ MEDIATORS STARP APMIERINĀTĪBU AR KOMUNIKĀCIJU UN APMIERINĀTĪBU AR DARBU*. Maģistra darbs. Rīga: Latvijas Universitāte. [Nepublicēts materiāls].
9. Chung, E.K., Jung, Y., Sohn, Y.W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction and turnover intention for airport security screeners, *Safety Science*, 98, pp.89-97 Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 17.09.2017.
10. Čukurs, E. (2013). *Psihoterapeitu kreativitātes un personības iezīmju saistība ar psihoterapeitu klientu simptomu izmaiņām*. Promocijas darbs. Rīga: Latvijas Universitāte. [Nepublicēts materiāls].
11. Dudenhöffer, S., Dormann, C. (2015). Customer-Related Social Stressors Meaning and Consequences Across Service Jobs. *Journal of Personnel Psychology*, Vol.14 (4),pp. 165-181. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.08.2017.

12. Folkman, S., Lazarus, R.S., Gruen, R.J, DeLongis A. (1986). Appraisal, Coping, Health Status, and Psychological Symptom. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 3, pp.571-579. Pieejas veids: <https://psycnet.apa.org>– Skatīts 07.08.2017.
13. Havold, J.I. (2015). Stress on the bridge of offshore vessels: Examples from the North Sea. *Safety Science*, 71, pp.160-166. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 06.08.2016.
14. Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of Resources -A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44, 3, pp.513-524. Pieejas veids: <https://psycnet.apa.org>– Skatīts 07.08.2017.
15. Holmström, S. (2008). Workplace stress measured by Job Stress Survey and relationships to musculoskeletal complaints. *Department of Psychology Umeå University*. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 17.09.2017.
16. Iqbal, M., Waseem, M.A. (2012). Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Human Resources Studies*, Vol.2, No2, pp. 53-70. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 08.08.2017.
17. Jamal, M., Baba, V.V. (2000). Job Stress and Burnout Among Canadian Managers and Nurses: An Empirical Examination. *CANADIAN JOURNAL OF PUBLIC HEALTH*, Vol. 91, No 6, pp.454-458. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.08.2017.
18. Jamal, M., Preena, S. (1998). Job Stress and Employee Well-Being Among Airline Personnel in an Asian Developing Country. *International Journal of Stress Management*, 5, 2, pp.121-127. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 17.09.2017.
19. Jezewska, M., Iversen, R. (2012). Stress and fatigue at sea versus quality of life. *Int Marit Health*, 63, 3, pp. 106-115. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 06.08.2016.
20. Jezewska, M., Leszczynska, I., Grubman-Nowak, M. (2013). Personality and temperamental features vs. quality of life of Polish seafarers. *Int Marit Health*, 64, 2, pp. 101-105. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 06.08.2016.
21. Joaquin, M., Gonzalez, F., Semjonovs, D., Bogdanecs, A., Ozola, S. (2014). Youngsters motivations and difficulties for choosing seafarer career. The case of Latvia.

- European Integration Studies*, No.8, pp.131-140. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.09.2017.
22. Judge, T.A., Heller, D., Mount, M.K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 3, pp.530-541. Pieejas veids: <https://psycnet.apa.org>– Skatīts 07.08.2017.
23. Judge, T.A., Weiss, H.M., Kammeyer-Mueller, J.D., Hulin, C.L. (2017). Job Attitudes, Job Satisfaction, and Job Affect: A Century of Continuity and of Change. *Journal of Applied Psychology*, 102, 3, pp.356-374. Pieejas veids: <https://psycnet.apa.org>– Skatīts 17.09.2017
24. KILIÇ, K., TAVACIOGLU, L. (2016). INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE WORK PERFORMANCE OF SEAFARERS, *Constanta Maritime University Annals*, 24, pp. 213-220. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 06.08.2017.
25. Kim, J.H., Jang, S.N. (2016). The Relationship Between Job Stress, Job Satisfaction, and the Symptom Checklist-90-Revision (SCL-90-R) in Marine Officers on Board. *Journal of Preventive Medicine & Public Health*, 49, pp. 376-385. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.08.2017.
26. Kumar, D., Singh, J.V., Kharwar, P.S. (2011). Study of occupational stress among railway engine pilots. *Indian J Occup Environ Med*, 15, 1, pp.25-28. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 16.09.2017.
27. Lipowski, M., Lipowska, M., Peplinska, A., Jezewska, M. (2014) Personality determinants of health behaviours of merchant navy officers. *Int Marit Health*, 65, No.3, pp158-165. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 17.09.2017.
28. MacDonald, L. , Deddens, J.A., Grajewski, B.A., Whelan, E.A., Hurrell, J.J. (2003). Job Stress Among Female Flight Attendants. *AJOEM*, 45, 7, pp.703-714. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 17.09.2017.
29. Mahdi, S.S., Sibilo, F., Amenta, F. (2016). Dental hygiene habits and oral health status of seafarers. *Int Marit Health*, 67, 1, pp. 9-13. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 06.08.2016.
30. Main, L.C., Chambers, T.P. (2015). Factors affecting maritime pilots' health and well-being: a systematic review. *Int Marit Health*, 66, 4, pp.220-232. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 06.08.2016.

31. Maslach, C. (2017). FINDING SOLUTIONS TO THE PROBLEM OF BURNOUT. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69, 2, pp. 143-152. Pieejas veids: <https://psycnet.apa.org>– Skatīts 07.08.2017
32. McManus, I.C., Keeling, A., Paice, E. (2004). Stress, burnout and doctors attitudes to work are determined by personality and learning style: A twelve year longitudinal study of UK medical graduates. *BMC Medicine*, 2, 29 Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.08.2017.
33. Mohid Bokti, N.L., Abu Talib, M. (2009). A Preliminary Study on Occupational Stress and Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia. *The Journal of International Social Research*, 2,9, pp.299-307. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.08.2017.
34. Newbury-Birch, D., Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postgrad Med J*, 77, pp. 109-111. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.09.2017.
35. Oldenburg, M., Baur, X., Schlaich, C. (2010). Occupational Risks and Challenges of Seafaring. *Journal of Occupational Health*, 52, pp. 249-256. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.09.2017.
36. Parker, K.N., Brummel, B.J. (2016). Examining the Curvilinear Relationship Between Income and Job and Pay Satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 15, 4, pp.164-173. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.09.2017.
37. Peplinska, A., Jezewska, M., Leszczynska, I., Polomski, P. (2014). Purpose in life and work-related stress in mariners. Mediating role of quality of marriage bonds and perceived anxiety. *Int Marit Health*, 65, 2, pp. 87-92. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 06.08.2016.
38. Perepjolkina, V. (2014) Lielā Picinieka aptauja, BFI-LV apraksts. [Nepublicēts materiāls].
39. Pougnet, R., Pougnet, L., Lodde, B., Canals, L., Bell, S., Lucas, D. etal. (2014). Consumption of addictive substances in mariners, *Int Marit Health*, 65. 4, pp. 199-204. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 06.08.2016.
40. Rengamani, J., Murugan, M.S. (2012). A STUDY ON THE FACTORS INFLUENCING THE SEAFARERS' STRESS. *AMET International Journal of Management*, Jul-Dec, pp.44-51. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 06.08.2016.

41. Reņģe, V. (2007) *Mūsdienu organizāciju psiholoģija*. Rīga:Zvaigzne ABC.
42. Sadeghi, K., Saadatpourvahid, M. (2016). EFL teachers' stress and job satisfaction: What contribution can teacher education make? *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4 (3), pp. 75-96. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.09.2017.
43. Salyga, J., Juozulynas, A., Lukšiene, A. (2006). Health problems of Lithuanian and Latvian seamen. *ACTA Medica Lituanica*, 13, 1, pp.38-46. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 06.08.2016.
44. Shatell, M., Apostolopoulos, Y., Sonmez, S., Griffin, M. (2010). Occupational Stressors and the Mental Health of Truckers. *Issues in Mental Health Nursing*, 31, pp. 561-568. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.09.2017.
45. Sliškovic, A., Penezic, Z. (2016). Testing the associations between different aspects of seafarers' employment contract and on-board internet access and their job and life satisfaction and health. *Arh Hig Rada Toksikol*, 67, pp.351-361. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.08.2017.
46. Smith, A., Allen, P., Wadsworth, E. (2006). SEAFARER FATIGUE: THE CARDIFF RESEARCH PROGRAMME. Cardiff University: Centre for Occupational and Health Psychology. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 06.08.2016.
47. Strickhouser, J.E., Zell, E., Krizan, Z. (2017). Does Personality Predict Health and Well-Being? A Metasynthesis. *Health Psychology*, 36, 8, pp.797-810. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.08.2017.
48. Swider, B.W., Zimmerman, R.D. (2009). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, pp.487-506. Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 08.08.2017.
49. Šestakova, S. (2008). *Jūrnieku romantisko attiecību kvalitāte saistībā ar priekšstatu par vecāku emocionālo siltumu un kontroli bērnībā*. Maģistra darbs. Rīga: Latvijas Universitāte. [Nepublicēts materiāls].
50. Thomas, M. (2003). Lost at Sea and Lost at Home: the Predicament of Seafaring Families. *Seafarers International Research Centre*, Cardiff University Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 06.08.2016.
51. Tuckey, M.R., Searle, B.J., Boyd, C.M., Winefield, A.H., Winefield, H.R. (2015). Hindrances Are Not Threats: Advancing the Multidimensionality of Work Stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 2, pp.131-147. Pieejas veids: <https://psycnet.org>.– Skatīts 07.08.2017.

52. Weiss, H.M. (2002). Deconstructing job satisfaction Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resources Management Review*, 12. Pp.173-194.
Pieejas veids: <https://scholar.google.lv>– Skatīts 07.09.2017.
53. Latvijas Jūras administrācija. (2017.) *Latvija joprojām vienā no pirmajām vietām jūrnieku skaita ziņā.* Iegūts 2017.gada 22.septembrī no <https://www.lja.lv/news/latvija-joprojam-viena-no-pirmajam-vietam-jurnieku-skaita-zina>

PIELIKUMI

**1.pielikums. Bakalaura darbā
izmantotā aptauja****Personības iezīmju, apmierinātība ar darbu un stresa rādītāju saistības jurniekiem**

Labdien! Esmu Psiholoģijas bakalaura 4.kursa studente, bakalura darba ietvaros veicu pētījumu par darba stresa, apmierinātību ar darbu un personības iezīmju saistību jurniekiem. Aptauja sastāv no vairākiem testiem, tās aizpildīšana aizņem aptuveni 20 minūtes. Lūdzu izlasiet katra testa instrukciju un sniedziet atbildes saskaņā ar to. Dati ir konfidenciāli un tiks izmantoti tikai šī pētījuma ietvaros. Paldies par Jūsu veltīto laiku!

Dzimums V S

Vecums (gadi): _____

Izglītības līmenis: Vidējā/vid,prof.; Augstākā/augstākā prof.

Profesija, kur šobrīd strādājat: _____

Darba stāžs šajā profesijā(gados): _____

Ģimenes stāvoklis: _____

Šifrs _____ (Jūsu mātes vārda un uzvārda pirmie divi burti (kopā četri burti), dzimšanas datuma pirmie divi cipari), piemēram, Marta Bērziņa – MABE27

BFI

(The Big Five Inventory; John & Srivastava, 1999;
Latviešu valodas versija Austers, 2007; Peerepjolkina, Kālis 2012)

Zemāk Jūs atradīsiet rakstura īpašības, kuras attiecas vai neattiecas uz Jums. Piemēram, vai Jūs piekrītat, ka Jūs esat kāds, kuram patīk pavadīt laiku kopā ar citiem? Lūdzu atzīmējiet to novērtējiet attiecīgo apgalvojumu un atzīmējiet pakāpi, kā šis apgalvojums uz Jums attiecas.

Nepiekrītu	Drīzāk nepiekrītu	Ne piekrītu, ne nepiekrītu	Drīzāk piekrītu	Piekrītu
1	2	3	4	5

Es sevi uzskatu par tādu cilvēku, kurš ...

- | | |
|---|--|
| <p>___ 1. Ir runīgs.</p> <p>___ 2. Ir piekasināts, kritizē citus.</p> <p>___ 3. Veic darbu pamatīgi un rūpīgi.</p> <p>___ 4. Bieži ir nomākts un skumjšs.</p> <p>___ 5. Ir oriģināls, izdomā jaunas idejas.</p> <p>___ 6. Ir atturīgs, nesabiedrīks.</p> <p>___ 7. Ir izpalīdzīgs un nesavtīgs pret citiem.</p> <p>___ 8. Reizēm var būt nolaidīgs.</p> <p>___ 9. Nav saspringts, viegli tiek galā ar stresu.</p> <p>___ 10. Interesējas par daudzām un atšķirīgām zināšanu sfērām.</p> <p>___ 11. Ir enerģijas pilns.</p> <p>___ 12. Uzsāk strīdus ar citiem.</p> <p>___ 13. Ir krietns darbinieks.</p> <p>___ 14. Mēdz būt saspringts.</p> <p>___ 15. Saprot sarežģītas lietas.</p> <p>___ 16. Ir pilns entuziasma, iedvesmo citus.</p> <p>___ 17. Pēc savas dabas ir piedodošs.</p> <p>___ 18. Ir ar noslieci uz neorganizētību.</p> <p>___ 19. Daudz uztraucas</p> <p>___ 20. Ir ar aktīvu iztēli</p> <p>___ 21. Ar noslieci būt klusam.</p> <p>___ 22. Tic, ka cilvēki ir labi.</p> <p>___ 23. Ir ar noslieci uz slinkošanu</p> <p>___ 24. Ir emocionāli stabils, grūti izsitams no sliedēm.</p> <p>___ 25. Ir ideju pilns.</p> <p>___ 26. Ir uzstājīgs, prot panākt savu.</p> <p>___ 27. Reti izrāda līdzjūtību</p> <p>___ 28. Neatkāpjas, līdz uzdevums ir pabeigts</p> <p>___ 29. Ir pakļauts garastāvokļa svārstībām</p> | <p>___ 30. Augstu vērtē māksliniecisko, estētisko pieredzi</p> <p>___ 31. Ir noslēgts, mazrunīgs</p> <p>___ 32. Ir taktisks un jauks gandrīz pret visiem</p> <p>___ 33. Dara lietas kārtīgi, pamatīgi</p> <p>___ 34. Saglabā mieru saspringtās situācijās</p> <p>___ 35. priekšroku darbam ar skaidri definētiem uzdevumiem.</p> <p>___ 36. Ir komunikabls un sabiedrīks</p> <p>___ 37. Mēdz būt rupjš pret citiem</p> <p>___ 38. Stingri seko nospraustajiem mērķiem</p> <p>___ 39. Viegli kļūst nervozs</p> <p>___ 40. Labprāt ļaujas pārdomām, spēlējas ar idejām</p> <p>___ 41. Nemēdz pārlietu iedziļināties kādā tēmā</p> <p>___ 42. Miera labad atkāpjas no savām interesēm</p> <p>___ 43. Atstāj novārtā iesākto darbu</p> <p>___ 44. Ir izsmalcināts mākslas, mūzikas vai literatūras pazinējs</p> <p>___ 45. Dzīvo satiecībā ar citiem.</p> <p>___ 46. Izvairās no grūtas lasāmvielas.</p> |
|---|--|

DARBA STRESA NOTEIKŠANAS APTAUJA

(Job Stress Survey JSS, Spielberg, 1991;

adaptācija latv. val. J. Maslova, 2006 un O.Alferenkova, 2007)

Šīs anketas mērķis ir noteikt Jūsu izpratni par nopietniem stresa avotiem jūsu darba vietā. Anketa sastāv no 30 apgalvojumiem, kuri apraksta ar darbu saistītus notikumus. Anketas aizpildīšanas laikā Jums būs jānovērtē stresa daudzums, kas saistās ar konkrēto situāciju. Kā pirmā stresa situācija ir minēts **UZDEVUMS VEIKT NEPATĪKAMUS PIENĀKUMUS**. Šai situācijai tiek dots vērtējums „5” un tas tiks izmantots kā standarts citu situāciju izvērtēšanai **Darba Stresa Aptaujā**. Jūsu uzdevums ir salīdzināt katru situāciju ar standartu un piešķirt vērtējumu no „1” līdz „9”, lai norādītu, vai konkrētā situācija ir vairāk vai mazāk saspīlēta (stresaina) kā „Uzdevums veikt nepatīkamus pienākumus”.

Tām situācijām, kas jums šķiet saspīlētas nekā standarts, atzīmējiet ciparu, kurš proporcionāli lielāks nekā „5”, ja Jums šķiet, ka situācija ir mazāk saspīlēta nekā standarts, atzīmējiet ciparu, kas ir proporcionāli mazāks nekā „5”. Situācijām, kas pēc Jūsu domām rada tādu pašu stresa daudzumu kā **UZDEVUMS VEIKT NEPATĪKAMUS PIENĀKUMUS**, atzīmējiet ar ciparu „5”.

Vērtējot stresa situācijas, izmantojiet savas zināšanas un pieredzi, ņemot vērā laika daudzumu un enerģiju, kas būtu nepieciešami, lai pielāgotos vai tiktu galā ar katru minēto situāciju. Balstiet savus vērtējumus uz personīgo pieredzi.

Instrukcija: Tām situācijām, kas jums šķiet saspīlētas nekā standarts, apvelciet ciparu, kurš proporcionāli lielāks nekā „5”, ja Jums šķiet, ka situācija ir mazāk saspīlēta nekā standarts, apvelciet ciparu, kas ir proporcionāli mazāks nekā „5”. Situācijām, kas pēc Jūsu domām rada tādu pašu stresa daudzumu kā **UZDEVUMS VEIKT NEPATĪKAMUS PIENĀKUMUS**, apvelciet ar ciparu „5”.

Nr.	<u>Ar darbu saistītas stresa situācijas</u>	<u>Zems</u>	<u>Viduvējs</u>	<u>Augsts</u>
1	UZDEVUMS VEIKT NEPATĪKAMUS PIENĀKUMUS.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
2	Virsstundu darbs.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
3	Trūkst iespējas virzīties pa karjeras kāpnēm.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
4	Jaunu vai nezināmu pienākumu veikšana.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
5	Darba biedri nedara savu darbu.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
6	Nepietiekams vadītāja atbalsts.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
7	Jātiek galā ar krīzes situācijām.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
8	Trūkst atzinības par labu darbu.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
9	Izpildāmie darbi neietilpst darba aprakstā.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
10	Nepiemērota vai sliktas kvalitātes aprīkota darba vieta.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
11	Paaugstinātas atbildības uzdevums.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
12	Bezdarbības periodi.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
13	Grūtības sastrādāties ar vadītāju.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
14	Jāpiedzīvo negatīva attieksme pret organizāciju.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
15	Nepietiekams personāls, lai adekvāti veiktu uzdevumu.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
16	Tūlītēju lēmumu pieņemšana kritiskos brīžos.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
17	Personisks apvainojums no klienta vai kolēģiem.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
18	Nav iespēju piedalīties svarīgu lēmumu pieņemšanā.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
19	Neatbilstošs atalgojums.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
20	Sacenšanās par paaugstinājumu.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
21	Slikta vai neadekvāta vadīšana.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
22	Trokšņaina darba vide.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
23	Bieži tiek traucēts darbs.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
24	Biežas pārmaiņas no garlaicīgām uz prasīgām darbībām.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
25	Pārmērīgs darbs ar „papīriem”.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
26	Termiņu ievērošana.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
27	Nepietiekams personīgais laiks (piemēram, kafijas pauzes, pusdienas laiks).....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
28	Izpildīt darbu citu darbinieku vietā.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
29	Uz darbu vāji motivēti darba kolēģi.....	1	2 3 4	5 6 7 8 9
30	Konflikti ar citām pārvaldēm, nodaļām utt.	1	2 3 4	5 6 7 8 9

APMIERINĀTĪBAS AR DARBU APTAUJA (JSS*)

Atbildot uz jautājumiem, aptaujas labajā pusē apvelciet vienu no atbildēm, kura visprecīzāk raksturo Jūsu uzskatus:		Pilnībā nepiekrītu	Daļēji nepiekrītu	Drīzāk nē, nekā jā	Drīzāk jā, nekā nē	Daļēji piekrītu	Pilnībā piekrītu
Sniedzot atbildes, būtu svarīgi, lai Jūs atbildētu uz <i>visiem jautājumiem</i>							
1.	Es uzskatu, ka par savu darbu saņemu atbilstošu atalgojumu;	1	2	3	4	5	6
2.	Manā darbā ir pārāk mazas izredzes tikt paaugstinātam amatā;	1	2	3	4	5	6
3.	Mans vadītājs, veicot savu darbu, ir kompetents;	1	2	3	4	5	6
4.	Mani neapmierina tās garantijas, piemaksas un citi labumi, ko saņemu darbā;	1	2	3	4	5	6
5.	Par labi izdarītu darbu, es saņemu pelnīto atzinību;	1	2	3	4	5	6
6.	Darba kārtība un daudzie noteikumi traucē veikt darbu kvalitatīvi;	1	2	3	4	5	6
7.	Man patīk cilvēki, ar kuriem kopā strādāju;	1	2	3	4	5	6
8.	Dažreiz man šķiet, ka mans darbs ir nenozīmīgs;	1	2	3	4	5	6
9.	Komunikācija šajā organizācijā ir laba;	1	2	3	4	5	6
10.	Algas pielikumi ir pārāk mazi, un tie ir pārāk reti;	1	2	3	4	5	6
11.	Tiem, kas savu darbu veic labi, ir lielāka iespēja tikt paaugstinātiem amatā;	1	2	3	4	5	6
12.	Mans vadītājs pret mani izturas netaisnīgi;	1	2	3	4	5	6
13.	Garantijas, piemaksas un citi labumi, kurus mēs saņemam, ir tikpat vērtīgi kā tie, kurus darbinieki saņem citās organizācijās;	1	2	3	4	5	6
14.	Es uzskatu, ka mans darbs netiek novērtēts;	1	2	3	4	5	6
15.	Mani centieni labi izdarīt darbu, birokrātisma dēļ tiek reti aizkavēti;	1	2	3	4	5	6
16.	Es uzskatu, ka man nākas strādāt vairāk manu kolēģu nekompetences dēļ;	1	2	3	4	5	6
17.	Man patīk veikt pienākumus, ko daru savā darbā;	1	2	3	4	5	6
18.	Man nav skaidri šīs organizācijas mērķi;	1	2	3	4	5	6
19.	Kad padomāju par algu, ko saņemu, rodas izjūta, ka mana organizācija mani nenovērtē;	1	2	3	4	5	6
20.	Darbinieki šeit gūst panākumus tikpat ātri kā citās darbavietās;	1	2	3	4	5	6
21.	Mans vadītājs izrāda pārāk mazu interesi par savu padoto darbinieku izjūtām;	1	2	3	4	5	6
22.	Mums pieejamo garantiju, piemaksu un citu labumu kopums ir taisnīgs;	1	2	3	4	5	6

Atbildot uz jautājumiem, aptaujas labajā pusē apvelciet vienu no atbildēm, kura visprecīzāk raksturo Jūsu uzskatus:		Pilnībā nepiekrītu	Daļēji nepiekrītu	Drīzāk nē, nekā jā	Drīzāk jā, nekā nē	Daļēji piekrītu	Pilnībā piekrītu
23	Tiem, kas šeit strādā, atzinība tiek izteikta reti;	1	2	3	4	5	6
24	Darbā man ir pārāk daudz pienākumu;	1	2	3	4	5	6
25	Man patīk mani kolēģi/ģes;	1	2	3	4	5	6
26	Es bieži izjūtu, ka nezinu, kas notiek organizācijā;	1	2	3	4	5	6
27	Darot savu darbu, es jūtos lepns;	1	2	3	4	5	6
28	Mani apmierina manas algas paaugstināšanas iespējas	1	2	3	4	5	6
29	Mums netiek nodrošinātas garantijas, piemaksas un citi labumi, kuri mums pienākas;	1	2	3	4	5	6
30	Man patīk mans vadītājs / vadītāja;	1	2	3	4	5	6
31	Man ir pārāk daudz darba ar papīriem;	1	2	3	4	5	6
32	Es uzskatu, ka manas pūles netiek pienācīgi atalgotas;	1	2	3	4	5	6
33	Esmu apmierināts ar savām iespējām uz paaugstinājumu;	1	2	3	4	5	6
34	Darbā ir pārāk daudz strīdu un nesaskaņu;	1	2	3	4	5	6
35	Mans darbs ir patīkams;	1	2	3	4	5	6
36	Darba uzdevumi netiek pilnībā izskaidroti;	1	2	3	4	5	6

**Lūdzu pārskatiet aptauju, un pārlicinieties, ka esat atbildējis uz VISIEM
apgalvojumiem!**

Job Satisfaction Survey (JSS), developed by Paul E. Spector, 1994.

Adaptācija Latvijā: I.Burvis, 2005;

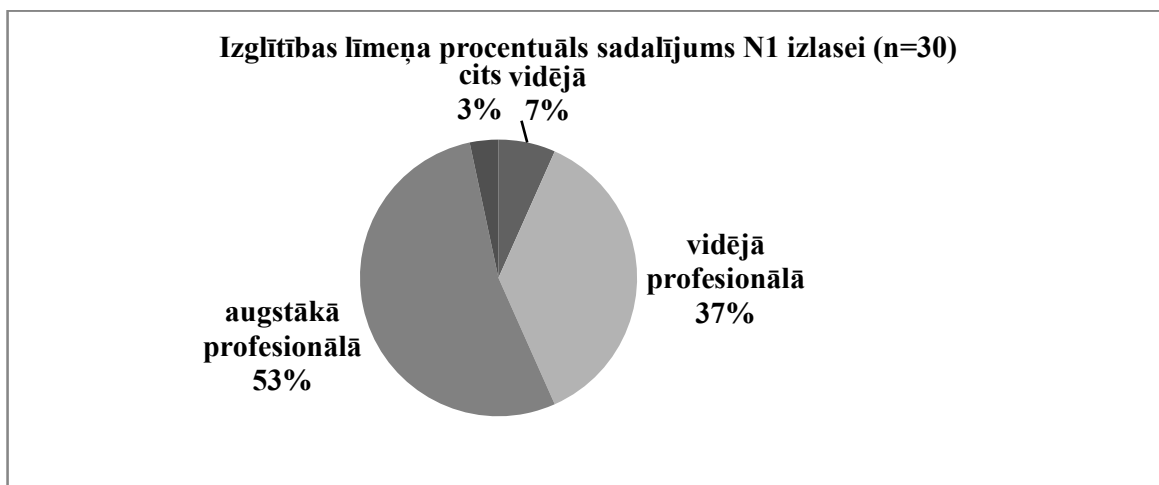
Paldies par Jūsu atsaucību!

Ja Jūs interesē pētījuma rezultāti, lūdzu, ierakstiet savu e-pastu;

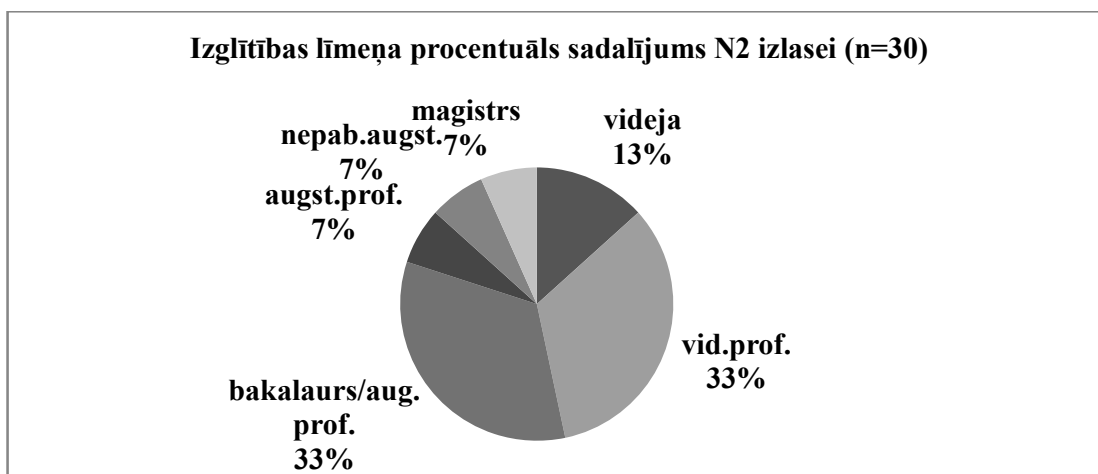
2.pielikums. **Bakalaura darba pamattekstā
neiekļautās aprēķinu tabulas un grafiskie attēli**

1.tabula. Statistisko rādītāju saīsinātie apzīmējumi

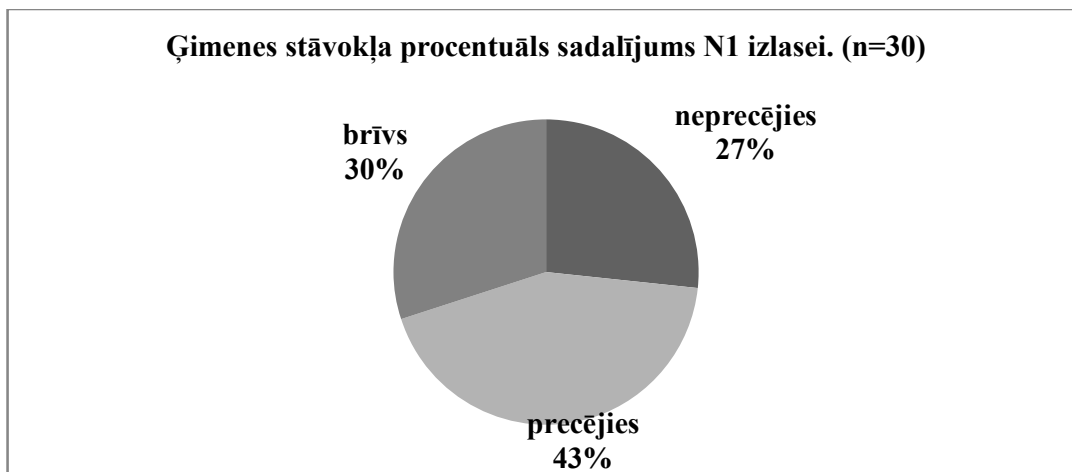
<i>Simbols (saīsinātais apzīmējums)</i>	<i>Satistiskā rādītāja nosaukums</i>
α	Kronbaha alfa
M	Aritmētiskais vidējais
Mdn	Mediāna
SD	Standartnovirze
SE	Standartkļūda
N	Kopējais izlases apjoms
n	Apakšizlases apjoms
p	Varbūtība
r	Spīrmena korelācijas koeficients
t	Stjudenta t kritērijs
v	$nī$, brīvības pakāpes



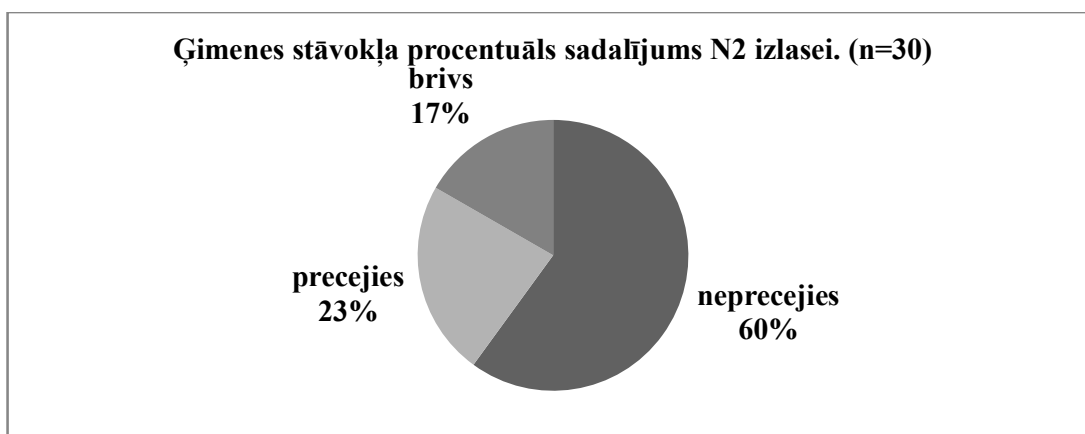
1.attēls. Izglītības līmeņa procentuāls sadalījums N1 izlasei (n=30)



2.attēls. Izglītības līmeņa procentuāls sadalījums N2 izlasei (n=30)



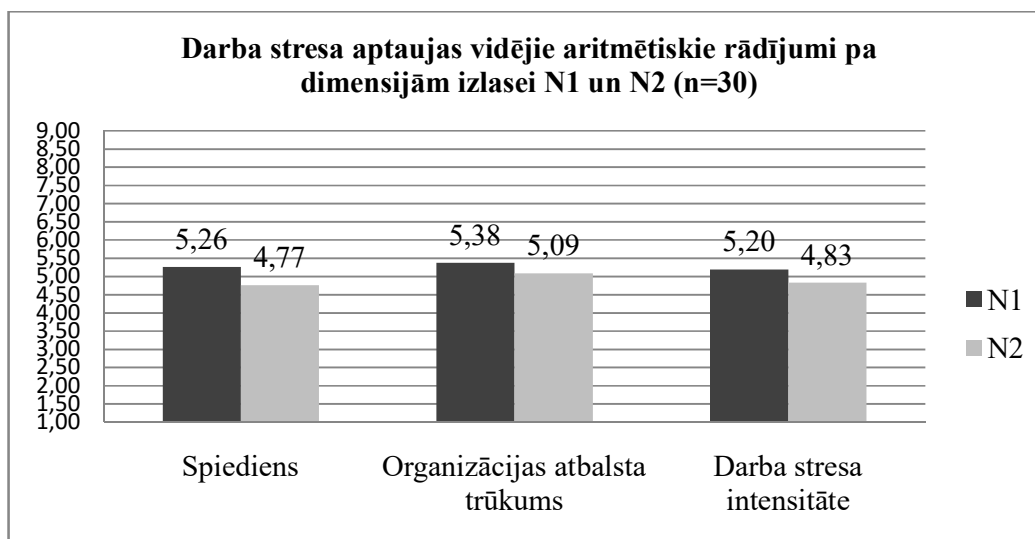
3. attēls. Ģimenes stāvokļa procentuāls sadalījums N1 izlasei. (n=30)



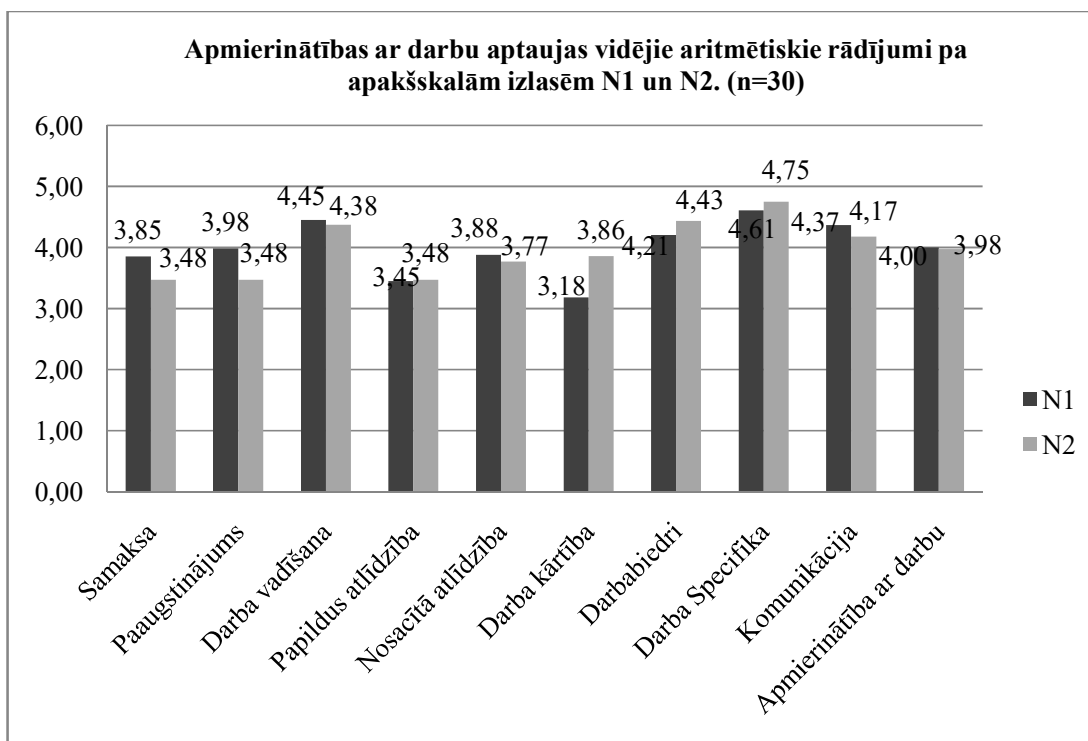
4.attēls. Ģimenes stāvokļa procentuāls sadalījums N2 izlasei. (n=30)

2.tabula. Kronbaha alfas koeficients Lielā Picinieka, Darba stresa noteikšanas aptaujas un Apmierinātības ar darbu aptaujas skalām un apakšskalām. (N=60)

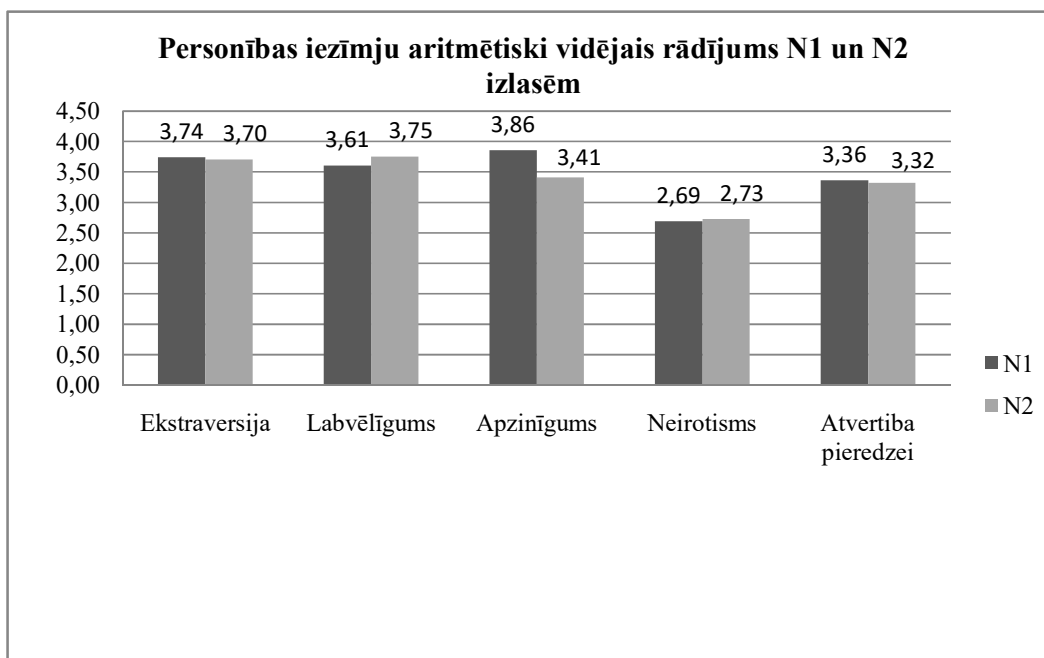
<i>Mainīgie</i>	<i>α</i>
Ekstraversija	0,81
Labvēlīgums	0,61
Apzinīgums	0,75
Neirotisms	0,81
Atvērtība	0,58
Darba stresa intensitāte	0,93
Darba spiediena intensitāte	0,84
Organizācijas atbalsta trūkums	0,85
Apmierinātība ar darbu	0,84
Samaksa	0,67
Paaugstinājums darbā	0,70
Darba vadīšana	0,64
Papildatlīdzība	0,69
Nosacītā atlīdzība	0,61
Darba kārtība	0,22
Darbabiedri	0,67
Darba specifika	0,52
Komunikācija	0,65



5.attēls. Darba stresa aptaujas vidējie aritmētiskie rādījumi pa dimensijām izlasei N1 un N2 (n=30)



6.attēls. Apmierinātības ar darbu aptaujas vidējie aritmētiskie rādījumi pa dimensijām izlasēm N1 un N2. (n=30)



7.attēls. Personības iezīmju aritmētiski vidējais rādījums N1 un N2 izlasēm

3.tabula. **Stjudenta t kritērijs Darba stresa noteikšanas aptaujas rezultātiem N1 un N2 izlasēs**

	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	
			N1	N2
Darba stresa intensitāte	1,18	0,24	5,20	4,83
Darba spiediens	1,47	0,15	5,26	4,77
Organizācijas atbalsta trūkums	0,79	0,43	5,38	5,09

Piezīme. $v = 58$; $t|krit| = 2,000$.

4.tabula. **Stjudenta t kritērijs Apmierinātības ar darbu aptaujas rezultātiem N1 un N2 izlasēs**

	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>N1 M</i>	<i>N2 M</i>
Apmierinātība ar darbu	,124	0,90	4,00	3,98
Samaksa	1,266	0,21	3,85	3,48
Paaugstinājums darbā	1,603	0,12	3,98	3,48
Darba vadīšana	,296	0,77	4,45	4,38
Papildatlīdzība	-,080	0,94	3,45	3,48
Nosacītā atlīdzība	,429	0,67	3,88	3,77
Darba kartība	-3,195*	0,00	3,18	3,86
Darbabiedri	-,881	0,38	4,21	4,43
Darba Specifika	-,667	0,51	4,61	4,75
Komunikācija	,751	0,46	4,37	4,18

Piezīme. $v = 58$; $t|krit| = 2,000$; $*p < 0,05$

5.tabula. **Stjudenta t kritērijs Lielā Picinieka aptaujas rezultātiem N1 un N2 izlasēs**

	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>N1 M</i>	<i>N2 M</i>
Ekstraversija	,202	0,84	3,74	3,70
Labvēlīgums	-1,094	0,28	3,61	3,75
Apzinīgums	3,145*	0,003	3,86	3,41
Neirotisms	-,172	0,86	2,69	2,73
Atvertība pieredzei	,384	0,70	3,36	3,32

Piezīme. $v = 58$; $t|krit| = 2,000$; $*p < 0,05$

6.tabula. **Stjudenta t kritērijs precētiem un neprecētiem respondentiem N1 izlasē**

<i>Mainīgie</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>M</i>
			<i>precējies</i>	<i>neprecējies</i>
Darba stresa intensitāte	,571	0,57	5,34	5,09
Darba spiediens	1,338	0,19	5,59	5,01
Organizācijas atbalsta trūkums	,054	0,96	5,39	5,37
Apmierinātība ar darbu	,214	0,83	4,02	3,98
Samaksa	,560	0,58	3,98	3,75
Paaugstinājums darbā	,484	0,63	4,08	3,91
Darba vadīšana	1,134	0,27	4,63	4,31
Papildatlīdzība	-2,274*	0,03	3,00	3,79
Nosacītā atlīdzība	1,094	0,28	4,10	3,72
Darba kartība	-,285	0,78	3,13	3,22
Darbabiedri	,631	0,53	4,33	4,12
Darba Specifika	-,447	0,66	4,54	4,66
Komunikācija	,186	0,85	4,40	4,34

*Piezīme. v=28; t|krit|=2,048. *Statistiski nozīmīga atšķirība.*

7.tabula. *Stjudenta t kritērijs precētiem respondentiem N1 un N2 izlasē.*

<i>Mainīgie</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>M</i> <i>N1</i>	<i>M</i> <i>N2</i>
Darba stresa intensitāte	1,266	0,24	5,34	4,55
Darba spiediens	2,054**	0,05	5,59	4,45
Organizācijas atbalsta trūkums	1,202	0,25	5,39	4,71
Apmierinātība ar darbu	2,895*	0,01	4,02	3,39
Samaksa	1,963	0,07	3,98	3,04
Paaugstinājums darbā	5,179*	0,00	4,08	2,36
Darba vadīšana	1,974	0,06	4,63	3,75
Papildatlīdzība	,494	0,64	3,00	2,71
Nosacītā atlīdzība	2,187*	0,04	4,10	3,00
Darba kartība	-1,642	0,12	3,13	3,79
Darbabiedri	,913	0,37	4,33	3,89
Darba Specifika	,984	0,34	4,54	4,18
Komunikācija	2,544*	0,02	4,40	3,79

*Piezīme. v=18; tkrit=|2,101|. *Statistiski nozīmīgas atšķirības; **Tendenču līmeņa atšķirības*

8.tabula Spīrmena korelācijas koeficienti starp personības iezīmju dimensijām, darba stresa dimensijām un apmierinātību ar darbu dimensijām izlasei N1.

<i>Mainīgie</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Ekstraversija								
2. Labvelīgums	-0,21							
3. Apzinīgums	0,32	,464**						
4. Neirotisms	-0,15	-0,11	0,18					
5. Atvertība	0,13	-0,25	-0,18	-0,23				
6. Darba stresa intensitāte	,414*	0,07	0,35	0,15	-0,01			
7. Spiediens	0,34	0,05	0,28	0,22	-0,01	,880**		
8. Organizācijas atbalsta trūkums	0,35	0,09	,423*	0,21	0,03	,892**	,702**	
9. Apmierinātība ar darbu	0,29	-0,26	0,00	0,05	0,28	-0,10	0,01	-0,09
10. Samaksa	0,28	-0,27	-0,18	0,11	0,24	-0,08	-0,01	-0,11
11. Paaugstinājums darbā	-0,04	0,22	0,11	-0,15	-0,06	-0,28	-0,24	-0,25
12. Darba vadīšana	0,35	-0,01	0,20	-0,06	0,04	0,10	0,15	0,10
13. Papildatlīdzība	-0,03	-0,26	-0,07	-0,01	-0,11	-0,27	-0,12	-0,28
14. Nosacītā atlīdzība	0,17	-0,01	-0,05	0,07	-0,03	-0,02	0,19	-0,09
15. Darba kartība	-0,12	-0,13	0,08	0,13	0,27	0,05	-0,06	0,10
16. Darbabadri	0,22	0,06	-0,11	-0,31	0,30	-0,08	-0,01	-0,14
17. Darba Specifika	0,12	-,372*	-0,14	0,20	0,29	-0,16	-0,05	-0,13
18. Komunikācija	0,32	-,426*	-0,02	0,16	0,06	-0,05	0,03	-0,07

*Piezīme. n=30. *p < 0,05; r_{krit} = 0,364.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
A1	2	5	5	4	2	5	5	5	1	5	2	1	5	5	3	2	5	1	5	4	5	5	3	4	1	1	1	5	4	5	5	3	5	2	5	
A2	4	4	5	2	4	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	1	3	3	4	3	4	2	5	4	2	1	2	5	4	5	
A3	4	3	5	4	4	2	5	2	3	2	2	1	5	4	4	3	5	2	4	5	3	1	4	4	2	2	1	5	2	4	2	5	4	3	5	
A4	5	3	5	2	5	1	5	1	4	4	4	2	5	2	4	5	5	1	4	4	2	4	1	4	5	3	1	5	2	2	1	4	5	4	4	
A5	4	4	4	1	4	5	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	
A6	1	4	5	3	2	5	5	2	1	2	3	1	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	2	2	5	1	5	5	1	5	4	5	4	5	
A7	5	2	5	5	4	1	5	5	1	5	3	3	5	1	3	2	5	1	5	3	1	5	3	1	5	5	1	4	5	5	1	1	4	1	3	
A8	2	2	4	4	4	3	4	2	3	5	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	
A9	2	3	4	1	4	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3
A10	5	5	5	1	5	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	
A11	2	1	4	2	4	3	3	3	4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	3	5	3	4	1	1	4	5	4	4	4	4	1	3	4	4	5	
A12	4	3	5	2	4	2	4	3	4	4	5	2	4	3	5	3	3	2	2	4	2	4	2	5	4	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	
A13	3	2	5	2	5	2	3	3	2	5	5	4	5	4	5	4	4	2	1	4	3	5	1	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	
A14	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	5	1	3	3	5	5	5	3	2	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	3	1	4	4	4	4	
A15	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	
A16	2	2	4	3	4	2	4	1	4	5	5	2	4	2	4	4	4	1	3	2	2	3	1	4	4	4	5	4	3	4	2	3	5	4	4	
A17	4	5	5	2	4	1	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	2	3	1	3	3	4	3	5	3	4	3	5	2	3	4	4	5	
A18	3	3	4	5	5	3	2	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	
A19	5	2	5	1	3	1	4	4	4	5	5	2	3	2	4	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	4	3	5	4	3	1	5	5	5	4	
A20	2	2	5	2	4	1	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	
A21	4	3	5	3	4	3	5	3	4	5	4	1	3	3	4	3	3	1	5	2	4	1	5	4	5	3	5	5	2	1	4	5	5	5		
A22	5	5	5	4	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	1	2	3	5	4	4	3	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	
A23	1	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
A24	5	1	5	2	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	
A25	1	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	1	4	4	3	2	4	3	2	4	5	3	3	5	3	3	2	4	2	3	5	4	4	4	4	
A26	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	5	4	
A27	5	5	5	4	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	4	1	5	5	2	4	4	5	5	5	4	1	4	5	4	5	
A28	4	2	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	
A29	4	4	4	2	4	1	5	5	3	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	5	5	2	5	2	1	3	4	4	4	4	
A30	5	3	5	2	4	1	4	2	3	4	4	2	5	3	4	4	4	2	4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	3	4	1	5	5	5	5	
A31	5	1	2	5	4	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	2	4	5	5	5	1	5	5	1	2	1	3	4	5	2	2	5	3	1	5	
A32	3	3	4	2	4	1	5	3	4	4	4	2	5	4	5	4	4	1	1	4	3	3	3	5	5	4	1	5	3	2	1	5	5	5	3	
A33	4	5	3	1	3	3	2	4	1	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	2	2	3	5	2	3	3	4	3	5	3	2	2	2	2	4	
A34	3	3	5	3	2	3	4	1	2	4	4	1	5	5	4	2	4	1	5	3	4	2	1	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	
A35	5	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	1	5	3	4	4	4	2	1	5	1	1	4	4	4	5	2	4	1	1	1	1	4	4	5	
A36	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	
A37	5	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	5	4	2	4	2	3	3	5	4	3	1	3	1	2	2	4	3	3	2	
A38	4	2	5	1	5	3	4	2	1	5	4	1	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	4	2	3	1	5	4	5	5	5	5	
A39	4	4	2	3	4	4	5	5	4	5	2	5	4	2	4	4	3	4	2	5	5	3	5	2	4	4	1	2	4	1	3	2	2	5	5	
A40	5	2	3	2	5	1	5	3	4	5	4	2	3	3	5	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	2	3	2	1	1	4	3	5	4	
A41	5	2	5	3	4	1	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
A42	4	2	4	3	3	3	2	4	4	5	4	2	4	3	3	2	5	2	5	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	5	4	4	4	
A43	4	2	5	5	2	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	1	3	4	5	2	4	4	3	4	
A44	4	5	3	3	2	1	4	4	2	4	1	3	5	5	4	3	4	3	5	5	1	5	4	2	2	5	5	3	5	2	1	3	3	3	5	
A45	5	2	4	2	4	1	5	4	4	3	3	1	4	2	4	4	5	4	3	4	1	4	5	4	4	4	2	3	2	5	1	4	4	5	5	
A46	3	2	3	5	5	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	4	5	
A47	5	1	5	1	5	1	5	2	4	5	5	1	5	2	5	5	5	1	1	5	1	5	2	5	5	5	4	5	2	5	1	5	5	5	1	
A48	2	1	4	3	2	2	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
A49	3	1	4	3	2	2	3	4	3	4	3	2	5	3	2	3	5	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	4	
A50	3	4	5	3	4	3	4	3	2	5	3	1	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	2	2	5	5	2	4	5	5	3	4	4	2	5	
A51	5	2	4	2	3	1	3	2	4	3	4	1	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	1	3	3	3	1	4	3	3	4	
A52	5	2	4	2	4	1	4	3	3	5	5	3	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	2	1	4	4	4	5	
A53	3	2	4	1	3	2	4	5	3	4	4	2	4	3	3	4	5	2	3	3	2	4	2	3	3	3	1	4	2	3	2	4	4	3	4	
A54	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	5	4	4	5	
A55	4	2	4	3	5	2	5	2	3																											

36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	
2	4	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	2	7	6	8	6	7	3	2	2	8	2	5	5	9	9	8	5	5	5	5	1	5	5	2	8	
4	1	5	3	2	2	1	2	5	2	7	3	5	3	7	3	6	6	7	7	4	1	7	3	7	5	7	7	7	3	7	3	7	4	8	1		
4	1	5	2	5	5	5	1	1	5	5	7	7	9	5	7	9	3	6	8	8	7	4	6	6	8	4	1	4	9	1	8	8	3	9	1	1	
5	1	5	1	4	1	2	1	1	5	4	7	7	9	6	5	6	5	6	6	7	3	3	7	7	6	5	7	2	8	5	7	5	6	7	2	5	
3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	7	1	2	7	7	5	6	6	4	6	6	1	5	4	8	5	7	6	5	6	6	3	3	3	1	1	
2	5	5	4	5	1	2	2	1	5	1	5	1	1	3	5	2	5	1	1	3	4	1	1	4	3	5	3	1	1	1	2	1	2	1	4	4	
5	3	3	3	5	3	1	1	1	3	1	5	1	7	5	7	6	8	5	6	7	6	4	7	5	6	5	6	6	7	4	5	3	7	5	6	3	
3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	5	4	7	5	3	5	5	6	5	7	5	6	7	5	5	5	6	4	9	6	7	5	6	4	3	6	
4	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	5	4	7	2	4	4	4	7	5	5	6	2	5	5	7	4	4	6	5	5	6	4	6	6	7	5	
5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
5	1	5	1	4	3	3	1	2	5	1	5	5	7	5	3	3	3	6	6	5	7	7	6	6	7	8	7	8	5	8	8	4	3	3	5	2	5
4	2	4	1	4	4	3	2	2	4	2	5	4	3	6	2	5	5	7	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	6	4	4	3	3	5	2	5	
5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	7	6	8	7	8	5	8	6	8	7	9	5	7	8	5	7	8	7	9	8	7	6	8	9	6	7	
4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	5	2	3	2	2	3	
4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	5	7	3	7	5	7	5	3	5	8	3	8	3	6	5	5	3	7	3	3	8	8	6	7	7	3	
4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	5	2	6	7	8	8	6	3	3	6	7	5	3	6	7	5	7	7	8	6	9	2	8	3	9	8	
4	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	7	2	8	7	5	3	8	6	2	8	2	6	7	2	3	3	7	2	7	2	3	3	2	2	
4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	7	9	1	7	7	7	6	5	8	1	7	6	3	6	5	6	7	3	5	5	6	5	1	4	
5	4	4	3	2	1	1	4	2	2	3	4	6	5	4	9	5	5	5	3	7	7	5	7	6	7	5	7	5	6	6	8	7	7	5	7	5	
4	1	4	2	4	4	2	4	2	4	4	5	8	6	7	6	6	8	4	7	7	7	4	6	7	6	6	7	7	5	7	5	5	6	7	7	7	
4	1	5	1	5	3	3	1	1	5	3	5	5	4	4	6	6	6	7	3	4	6	5	4	6	4	5	5	6	5	4	4	4	6	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	4	1	2	4	5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	1	1	1	5	5	1	1	5	2	5	7	4	7	3	4	8	7	5	7	8	6	4	2	5	7	5	7	8	4	6	7	5	6	7	6	
5	5	2	2	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	6	5	4	5	5	6	7	5	5	6	6	6	4	4	6	5	5	6	4	6		
2	1	4	2	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	5	5	6	3	3	4	5	6	4	4	6	4	3	4	5	4	4	6	6	4	3	5	
4	3	4	1	4	4	2	4	4	4	3	6	3	4	2	5	7	3	4	2	2	4	7	7	6	7	4	3	4	3	2	7	8	6	5	3	3	
5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	1	1	1	9	5	1	9	5	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	1	9
4	3	2	3	2	3	4	2	2	4	2	7	5	5	6	6	6	5	6	6	4	6	5	6	7	5	4	4	4	7	5	4	6	5	4	3	4	
4	2	5	3	4	1	1	2	1	4	2	6	1	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	7	4	4	7	7	7	7	7	
5	3	4	3	2	3	4	2	2	4	4	7	3	7	6	8	5	7	8	7	7	8	5	8	5	7	7	8	6	7	8	6	5	6	6	6	7	
3	3	1	5	5	5	5	3	2	3	5	5	7	7	3	8	8	5	8	9	6	7	2	9	6	7	8	5	5	9	5	8	7	5	7	5	7	
4	1	4	3	4	2	1	1	1	5	3	6	1	1	1	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	5	5	4	6	5	4	5	5	4	4		
4	5	3	5	3	4	2	1	3	5	4	1	7	3	1	7	1	6	1	6	2	9	1	1	1	1	2	1	9	5	1	1	7	5	1	1	1	
3	3	4	5	5	4	4	2	1	4	4	5	3	4	6	6	4	5	3	4	6	3	4	7	6	4	6	6	7	7	6	6	4	4	4	5	6	
5	5	4	2	2	2	4	2	1	2	4	3	3	6	5	8	2	5	2	5	8	5	4	6	7	7	4	1	1	9	6	7	1	9	8	8	6	
3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	5	7	8	3	8	7	3	5	6	7	2	2	5	6	7	2	4	1	8	2	7	2	7	4	3	6	
2	1	3	2	3	4	4	2	3	4	2	5	7	9	2	2	5	6	7	1	6	7	3	5	1	5	5	6	7	8	3	6	2	2	2	7	7	
4	1	5	2	5	1	5	1	1	5	1	5	1	1	6	7	4	7	3	1	1	8	4	4	1	5	3	6	1	5	7	5	3	6	1	1	1	
4	5	4	2	5	4	4	4	5	3	1	5	1	8	4	7	8	2	8	2	5	5	9	8	6	9	2	8	6	7	7	9	6	7	3	6	5	
4	2	3	1	5	2	1	3	1	3	2	5	5	6	3	5	5	4	7	5	7	6	6	6	7	7	3	3	6	9	6	6	7	7	6	7	5	
4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	5	9	1	7	4	1	3	1	1	1	6	2	1	1	1	7	3	3	1	1	1	5	1	1	1	1	
5	4	4	4	4	4	4	2	1	4	5	5	6	7	5	6	4	6	6	7	6	5	4	6	5	6	6	6	6	7	4	4	4	4	4	4	5	
4	3	3	2	4	3	4	3	5	4	2	6	2	7	5	9	7	7	8	8	9	6	9	9	8	8	6	5	5	8	7	8	6	8	7	7	5	
5	4	3	5	5	2	3	5	2	3	5	5	6	4	5	5	3	5	6	5	4	3	1	3	5	3	3	2	3	6	5	3	2	2	5	1	4	
5	1	4	2	4	2	4	2	2	5	1	4	5	3	2	4	6	3	4	6	6	4	3	5	6	6	3	5	4	3	4	6	6	4	3	7	6	
3	3	3	2	4	2	4	3	1	4	2	5	2	5	2	4	3	7	4	2	7	4	2	7	7	5	3	7	5	7	2	5	1	3	3	5	3	
5	1	5	2	5	1	4	1	2	5	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	7	7	5	7	1	1	6	1	1	7	7	9	1	6	8	
2	2	2	2	4	2	2	2	1	4	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	2	7	8	6	2	7	7	7	3	7	3	6	
3	2	3	3	4	3	4	2	2	5	3	5	5	6	6	9	5	5	9	5	5	6	4	3	6	3	7	7	3	5	3	7	3	5	7	5	5	
4	3	4	5	5	3	2	3	4	4	1	7	6	8	3	8	6	4	6	7	8	6	3	7	5	7	7	4	6	7	6	9	4	8	7	6	7	
4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	5	7	7	6	4	5	6	8	2	1	3	6	2	2	2	4	6	5	6	2	2	6	2	4	2	2	
5	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	5	2	8	2	5	4	3	3	2	6	1	5	3	3	3	3	5	6	7	6	7	1	4	6	5	2	
4	2	3	2	3	2	4	2	2	3	4	5	3	3	7	6	7	9	2	5	7	9	1	3	5	8	8	5	6	7	6	6	6	6	7	8	8	
4	3	3	2	4	4																																

73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	
1	5	9	7	6	1	5	1	5	6	2	5	4	6	6	2	4	2	3	6	5	2	2	4	4	1	4	4	3	3	4	1	6	5	
3	7	7	7	4	3	4	2	5	2	5	1	4	6	1	1	5	1	5	6	5	2	2	3	3	5	3	4	5	3	5	3	3	4	
7	7	6	1	1	3	5	6	4	3	5	5	2	6	1	5	1	5	4	4	4	4	6	1	6	1	5	5	5	6	4	2	6	4	
6	7	7	2	1	1	6	6	6	3	6	1	3	5	6	1	5	1	1	4	5	1	5	3	1	1	1	4	5	2	5	1	2	6	
1	1	5	5	2	3	4	3	2	5	3	1	4	6	6	1	4	3	5	6	4	1	2	1	5	3	3	2	3	2	6	3	3	4	
1	3	5	1	6	2	6	1	5	2	4	1	5	1	6	1	6	1	5	5	6	1	1	6	2	6	2	6	4	1	6	6	1	6	
5	5	7	6	5	6	2	6	6	1	5	1	6	1	6	5	1	1	1	5	6	1	1	2	1	6	1	1	5	5	6	5	6	5	
6	6	6	5	2	4	4	4	2	5	2	2	4	1	5	3	3	5	5	6	5	4	5	4	4	2	5	4	2	2	2	2	5	4	
5	7	5	3	6	3	4	1	3	4	5	1	5	6	1	2	6	1	2	2	6	1	2	4	2	5	2	4	5	2	6	5	1	4	
4	3	4	4	6	6	6	6	5	5	6	3	6	3	5	3	3	5	4	3	6	3	3	3	3	5	3	3	6	1	6	6	3	6	
6	8	7	6	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	
4	5	5	3	5	1	4	5	3	4	6	3	5	4	5	1	4	1	3	4	5	3	5	1	3	4	5	6	6	4	4	5	3	4	
8	6	8	7	4	5	3	5	4	3	5	4	6	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	6	5	4	5	4	5	
1	1	1	2	3	4	3	3	4	6	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	6	2	3	3	6	4	3	
3	7	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	3	6	3	3	3	5	5	6	4	3	3	3	5	3	3	3	6	2	6	3	3	5	
4	3	7	8	5	2	6	5	5	3	5	4	5	2	2	1	4	5	5	3	5	2	3	3	2	2	2	3	5	2	6	5	5	5	
2	5	7	2	4	1	5	4	5	5	6	1	5	3	6	1	2	6	4	3	5	1	2	4	2	4	1	4	6	1	5	5	2	5	
6	7	3	6	4	4	6	3	2	3	5	2	4	3	5	1	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	
5	8	5	7	6	5	5	5	6	5	5	4	4	5	6	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	1	6	6	4	4	
7	6	7	7	2	6	2	2	5	5	5	1	5	5	5	2	5	2	2	2	6	1	2	2	2	2	2	6	5	2	2	2	2	5	
4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	5	2	3	4	5	2	3	5	2	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	1	5	5	6	5	5	2	6	1	6	1	5	6	4	5	6	1	1	5	4	5	5	6	5	5	5	5	6	1	6
6	7	8	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	4	1	2	1	2	2	2	4	3	4	1	2	5	5	5	1	5	4	4	4	
8	5	5	8	5	4	4	5	1	6	5	6	5	5	5	1	2	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	
3	6	6	6	2	1	3	4	2	2	5	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	
2	4	3	7	4	3	4	2	4	4	5	2	5	3	5	2	3	2	3	5	4	2	2	3	3	4	2	2	4	2	3	4	2	4	
9	9	9	9	6	6	6	6	2	6	1	6	6	1	1	6	6	1	1	3	6	1	2	6	1	6	1	2	6	3	6	2	6	6	
5	6	5	4	6	4	5	4	4	6	4	1	3	3	4	1	1	1	1	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	6	3	
7	3	3	3	5	1	5	2	4	6	6	1	5	5	6	3	1	1	6	1	6	1	2	5	6	5	5	6	5	3	6	6	3	3	
6	8	8	5	3	2	6	3	5	5	5	1	5	5	6	1	4	2	2	6	4	1	1	2	1	4	2	3	4	1	2	2	5	5	
8	6	3	8	1	6	5	6	5	5	5	1	5	6	1	5	1	6	5	5	3	5	6	6	6	1	6	6	5	6	5	1	1	1	
6	5	4	5	2	6	3	5	1	5	6	4	6	6	1	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	3	1	1	6		
1	3	1	1	5	6	6	5	3	1	5	1	4	6	1	1	1	2	1	1	5	1	2	2	2	1	6	1	6	2	4	1	6	5	
6	8	8	5	1	2	2	1	2	1	5	4	5	4	4	1	6	1	4	4	6	1	1	4	4	6	3	3	5	2	5	6	1	5	
7	7	9	1	4	6	4	5	4	2	4	1	3	3	1	1	1	3	1	6	6	1	3	6	6	4	6	1	4	3	6	4	1	4	
6	7	6	3	3	5	2	6	3	5	6	2	3	6	2	6	1	5	3	6	6	3	5	3	5	3	4	4	6	3	4	6	6	2	
8	1	4	1	5	6	5	3	4	6	6	2	6	4	1	6	5	1	6	4	6	1	2	1	3	6	5	6	6	5	4	1	2	6	
2	6	5	4	4	1	6	2	6	2	5	1	6	1	6	1	5	1	4	1	6	1	1	6	1	6	1	1	5	1	5	6	1	6	
8	8	9	9	4	5	1	3	4	1	5	3	1	5	2	3	2	3	4	2	5	5	4	3	2	3	2	3	5	2	5	2	3	2	
7	8	7	8	2	2	6	6	6	3	6	3	5	5	6	1	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	6	5	4	4	5	6	
1	7	6	3	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	5	1	1	1	6	1	1	5	1	6	1	1	6	5	6	6	1	6	
6	6	7	8	4	2	5	6	4	4	5	2	5	6	6	1	4	1	2	2	6	5	1	3	2	4	1	2	4	2	5	5	3	5	
4	8	7	6	4	4	4	3	4	4	6	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	3	4	6	5	4	4	3	5	
3	4	2	3	2	6	4	2	3	4	2	6	2	6	1	2	3	5	5	3	4	2	6	1	6	5	6	6	5	3	3	3	1	3	
5	5	4	4	1	6	4	2	5	5	6	3	5	2	5	3	3	3	6	3	4	5	6	1	5	5	6	3	5	5	6	5	5	5	
2	2	7	5	4	5	3	6	3	3	3	5	2	6	4	4	1	3	2	6	4	4	2	2	2	1	4	3	3	4	2	1	6	4	
1	1	8	7	5	1	5	1	1	5	6	1	6	2	6	1	1	1	2	4	6	1	1	5	1	5	5	5	6	4	6	6	4	6	
2	6	6	8	2	5	5	5	2	2	6	3	2	1	6	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	
6	8	8	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	5	3	4	3	3	5	4	3	2	5	3	5	5	3	2	4	4	3	2	3	
6	7	8	5	5	3	5	4	4	3	4	2	5	4	5	3	4	3	3	2	5	1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	
3	4	4	1	3	5	5	6	3	2	4	3	5	6	3	1	1	4	5	2	6	2	5	3	3	2	4	4	5	3	4	2	6	4	
2	3	7	5	4	3	5	4	3	2	5	1	6	4	5	1	5	2	2	1	5	1	4	5	4	4	2	2	6	2	5	4	2	6	
5	5	5	7	2	4	6	6	4	3	6	1	5	3	5	1	4	1	4	3	6	1	3	4	1	4	3	1	6	3	6	4	2	6	
5	5	3	6	4	5	4	6	2	4	5	2	5	5	2	2	3	4	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	
6	7	7	4	4	6	2	5	3	4	3	1	3	4	4	2	1	5	4	6	5	1	4	1	3	1	6	4	3	4	5	1	6	3	
1	2	6	6	2	1	4	6	4	1	5	1	5	6	1	1	1	1	1	5	6	1	5	2	1	2	2	2	5	3	4	2	3	4	
1	1	2	3	3	3	3	1	5	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5	4	
4	4	4	4	3	1	6	1	6	1	6	1	6	1	5	1	1	1	1	1	6	1	1	5	1	6	1	1	6</						

107	108	109	110	111	112	vecums	izglitiba s lim	darba stazs gadi	gimenes stav	GR Kods
5	2	2	5	4	3	35	5	11	2	1
5	2	3	2	3	1	37	5	9	3	1
1	6	1	3	4	5	23	3	3	1	1
2	6	6	1	3	2	30	2	1	2	1
4	4	4	3	5	1	38	5	20	1	1
6	5	6	1	5	1	40	5	24	3	1
3	1	4	1	6	1	38	5	18	2	1
3	2	2	4	2	4	39	5	20	3	1
5	2	5	1	6	2	38	5	12	1	1
5	3	5	1	6	1	40	3	20	2	1
1	4	5	4	4	4	22	5	1	3	1
1	5	4	2	6	2	23	2	1	1	1
5	4	5	5	6	5	23	3	5	3	1
4	3	6	3	4	6	27	5	10	3	1
2	2	5	2	5	4	64	5	44	2	1
2	2	5	2	5	5	36	9	1	2	1
4	3	5	2	5	2	31	5	11	1	1
1	3	5	3	6	4	21	3	1	3	1
3	6	4	2	6	4	56	3	33	2	1
6	2	5	2	6	2	37	3	5	3	1
6	3	5	3	5	3	35	3	2	2	1
6	5	6	2	5	2	35	5	7	1	1
1	2	4	1	4	4	30	5	1	2	1
6	5	5	4	5	3	29	5	6	2	1
4	4	4	2	5	4	26	5	3	1	1
2	2	4	2	5	2	25	3	2	3	1
1	4	3	2	6	1	25	5	4	1	1
5	3	4	3	4	4	39	3	6	2	1
3	1	6	3	3	4	25	3	7	2	1
1	3	2	1	2	2	30	3	6	2	1
3	1	2	4	1	5	28	3	9	1	2
5	5	1	1	5	1	31	3	1	3	2
1	4	1	1	5	1	28	3	4	1	2
1	5	5	2	6	2	28	2	9	1	2
4	3	4	3	6	3	25	3	2	1	2
6	6	1	4	1	3	32	3	2	2	2
5	4	1	1	5	4	25	4	2	1	2
2	1	6	1	6	2	31	4	8	1	2
3	2	2	6	4	5	33	7	11	3	2
5	4	5	6	5	4	35	5	1	1	2
1	1	6	1	6	1	31	3	12	1	2
2	1	5	2	5	2	32	3	4	1	2
1	5	3	3	4	3	28	4	6	1	2
1	6	3	3	2	4	23	2	3	2	2
6	4	3	2	6	3	37	4	3	1	2
4	3	1	4	3	4	27	4	4	3	2
5	1	6	1	6	2	27	6	5	1	2
3	3	6	5	5	5	23	3	2	3	2
1	2	5	4	4	1	28	2	5	1	2
2	3	4	3	5	2	27	4	0	1	2
2	5	1	3	4	3	46	3	9	2	2
1	4	5	1	6	1	21	2	3	1	2
3	3	4	1	4	1	30	5	5	3	2
4	3	3	3	4	4	32	4	11	2	2
3	5	2	4	4	5	32	4	8	2	2
3	3	2	1	6	1	28	7	7	1	2
1	1	1	4	4	1	33	3	10	2	2
1	1	6	1	6	1	22	4	1	1	2
2	3	4	2	5	3	22	6	1	1	2
2	1	1	3	6	4	39	4	1	2	2

Izgl.lim.
Atsifrejums

1-pamatsk
2-vid
3-vid.prof.
4-bak/aug.pr.
5-aug.prof.
6-nepab.aug.
7-magistrs
8-Doktors
9-cits

Gim. stav.
Atsifrejums

1-neprecējies
2-Precējies
3-Brīvs

Bakalaura darbs „Jūrnieku profesionālās grupas darba stresa, apmierinātības ar darbu un personības iezīmju rādītāju sakarību un atšķirību izpēte” izstrādāts LU Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātē.

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

Autors: _____ Datums: _____

Paraksts: _____

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: _____ Datums: _____

Paraksts: _____

Recenzents: _____.

Darbs iesniegts: _____.

Dekāna pilnvarotā persona: _____.

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē _____

Komisijas sekretāre: _____

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultāte
Studiju programma Psiholoģijas bakalaurs

Vadītāja atsauksme bakalaura darbam)

Darba autors/-e: Elīna Juška

(vārds, uzvārds nominatīvā)

Darba nosaukums: Jūrnieku profesionālās grupas darba stresa, apmierinātības ar darbu un personības iezīmju rādītāju sakarību un atšķirību izpēte.

Kritēriji/vērtējums ballēs	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Izvirzītā mērķa, pētījuma jautājuma/-u un plānoto uzdevumu savstarpējā saistība										
Darba satura atbilstība izvirzītajam mērķim un uzdevumiem										
Pētījuma teorētiskās diskusijas kvalitāte										
Atsauču lietojuma korektums										
Empīriskā pētījuma saistība ar teorijā gūtajām atziņām *										
Empīriskā pētījuma metožu izvēle un lietojuma korektums *										
Metodes daļā sniegtas informācijas pietiekamība un korektums*										
Empīriskā pētījuma datu apstrādes un rezultātu analīzes korektums *										
Empīriskā pētījuma rezultātu interpretācijas dziļums un kvalitāte *										
Secinājumu atbilstība izvirzītajam/-iem pētījuma jautājumam/-iem										
Secinājumu pamatotība										
Pētījuma praktiskā nozīme un priekšlikumu konkrētība un atbilstība pētījuma saturam **										
Izmantotās literatūras un informācijas avotu atbilstība pētījuma tematam										
Valodas kvalitāte										
Darba noformējuma atbilstība metodiskajiem norādījumiem										

* tiek vērtēts, ja bija veikts empīriskais pētījums

** tiek vērtēts, ja tika veikts lietišķā rakstura pētījums

**Vadītāja atsauksmes
bakalaura darbam otrā lapa**

Vērtējuma pamatojums, komentāri:

Darbs atbilst prasībām, ļoti labā līmenī un ir izpildīts cītīgi, regulāri apmeklējot konsultācijas. Temats ir par originālu tēmu, ir veiktas mūsdienu literatūras analīze par jūrnieku profesionālo grupu, salīdzinot dažādus pētījumus.

Pētījuma dizains ir korekts, pētījuma mērķi, metodes un empīriskā daļa saskan, arī datu interpretācija ir adekvāta.

Vienīgais iebildums par izlašu atlasē neskaidrību, nav dota to pielīdzināšanas analīze, nav skaidra kontrolgrupas atlase.

Tāpat varēja būt vairāk izskaidrota izvēlēto metodiku jēga un saistība ar lielo ideju par jūrnieku profesionālo grupu. Vajadzētu vairāk uzsvērt, ko patiesībā gribēja pētīt studente par jūrniekiem. Kurš aspekts ir galvenais- vai stress, vai personības iezīmes vai kāds cits?

Darba kopējais vērtējums (1–10 balles) 7/8

Lūdzu, atzīmējiet nepieciešamo:

Ieteikt aizstāvēšanai Neieteikt aizstāvēšanai

Darba vadītāja akadēmiskais amats, zinātniskais grāds, vārds, uzvārds, paraksts, tālrunis

Datums _____