

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
ĶĪMIJAS FAKULTĀTE

**PSIHOSOCIĀLO DARBA VIDES RISKU IETEKME UZ
LATVIJAS UNIVERSITĀTES AKADĒMISKĀ PERSONĀLA
DARBSPĒJĀM**

MAĢISTRA DARBS

Autors: **Ilze Dejus**

Stud. apl.: **id11037**

Darba vadītājs: **Dr.sc.administr. Henrijs Kaļķis**

RĪGA 2013

ANOTĀCIJA

Nosaukums: „Psihosociālo darba vides risku ietekme uz Latvijas Universitātes (LU) akadēmiskā personāla darbaspējām”.

Izglītības nozare ir tā, kurā nākas saskarties ar darba spriedzi, stresu, trauksmi un neveiksmīgu darba organizāciju, kas ietekmē darbaspēju kvalitāti. Tāpēc maģistra darba mērķis ir pētīt psihosociālo darba vides risku ietekmi uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām, izstrādāt priekšlikumus darba vides uzlabošanai.

Izmantotās metodes: Somijas 5 baļļu metode, Psiholoģiskā klimata novērtēšana darba vidē, Darbspēju indeksa noteikšana un datorprogramma „Work Positive”.

LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riski ietekmē darbaspējas, par ko liecina 81% identificēto risku, galvenokārt tie ir saistīti ar prasībām darbā, izpratni par uzņēmuma darbību, vadības atbalstu, pārmaiņām uzņēmumā.

Darbs ietver: 83 lpp., 27 attēlus, 19 tabulas, 5 pielikumus, 50 informatīvos avotus.

Atslēgvārdi: psihosociālā darba vide, akadēmiskais personāls, darbaspējas, ietekme

ANNOTATION

Title: „Influence of the Psychosocial Risk in Work Environment on the Working Capacity of Latvian University (LU) Academic Personnel”.

Education sector is common for work strain, stress, anxiety and poor work organization, that affect the quality of working capacity. Therefore the purpose of the master`s paper is to investigate the influence of psychosocial risk in work environment on the working capacity of LU academic personnel, develop suggestions for improvement of work environment.

Methods: Finnish 5-point method, Assesment of psychological climate, Working capacity index, and computer program „Work Positive”.

Psychosocial work environment risks of LU academic personnel affect the working capacity, which approve 81% identified risks, mostly of demands of work, awareness of organizations operations, manager support, organizational changes.

Paper contains: 83 p., 27 pictures, 19 tables, 5 appendixes, 50 sources of information.

Keywords: psychosocial work environment, academic personnel, working capacity, influence.

SATURA RĀDĪTĀJS

APZĪMĒJUMU SARAKSTS	5
IEVADS	6
1. PSIHOSOCIĀLIE DARBA VIDES RISKĀ FAKTORI.....	9
1.1. Psihosociālo darba vides risku būtība	9
1.2. Psihosociālo darba vides risku iespējamā ietekme	11
1.3. Psihosociālo darba vides risku iespējamās sekas.....	13
1.4. Psihosociālo darba vides risku ietekme uz darbaspējām	14
1.5. Psihosociālo darba vides risku novēršanas iespējamie risinājumi.....	16
2. PSIHOSOCIĀLO DARBA VIDES RISKU NOVĒRTĒŠANAS METODES	22
2.1. Psiholoģiskā klimata darba vidē novērtēšanas metode.....	23
2.2. Darbspēju indekss	24
2.3. Darba spriedzes indeksa noteikšana ar datorprogrammu „Work Positive”	25
3. PĒTĪJUMA BĀZE UN PSIHOSOCIĀLĀ DARBA VIDE.....	29
3.1. Pētījuma bāzes raksturojums	30
3.2. Psihosociālās darba vides risku novērtējums	33
3.2.1. Darbinieku aptauja	34
3.2.2. Psiholoģiskā klimata darba vidē novērtēšana.....	35
3.2.3. Darbspēju indeksa noteikšana.....	37
3.2.4. Darba spriedzes indeksa noteikšana	40
3.2.5. Psihosociālo darba vides risku ietekme uz darbaspējām	55
4. DARBA VIDES UZLABOŠANAS IESPĒJAS	63
SECINĀJUMI	74
PRIEKŠLIKUMI.....	77
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI.....	79
PIELIKUMS.....	83
Anketa darbaspēju indeksa noteikšanai	84
Aptaujas anketa darba spriedzes indeksa novērtēšanai	85
Darbspēju indeksa statistisko rādītāju aprēķins	88
Psiholoģiskā klimata statistisko rādītāju aprēķins.....	91
Pīrsona korelācijas koeficienta aprēķina rezultāti*	96
Muskuļu atslābināšana 30 minūtēm – norādījumi.....	97
Vizualizācijas piemērs.....	99

APZĪMĒJUMU SARAKSTS

LU – Latvijas Universitāte

MSS – muskuļu skeletālā sistēma

HSE – Anglijas veselības un drošības administrācija

ES – Eiropas Savienība

DI – darbspēju indekss

M – aritmētiskais vidējais rādītājs

SD – standartnovirze

MSSS – muskuļu, skeleta un saistaudu sistēma

r – Pīrsona korelācijas koeficients

x – neatkarīgais mainīgais lielums

y – atkarīgais mainīgais lielums

OVP – obligātā veselības pārbaude

MK – ministru kabinets

IEVADS

Augstākajai izglītībai ir būtiska loma gan katram indivīdam savas profesionālās identitātes attīstībai, gan visai valsts tautsaimniecībai kopumā. Izglītots, kvalificēts un profesionāls darbspēks ir katras nācijas mērķis tautsaimniecības straujākai attīstībai un sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanai. Līdz ar to būtiska loma ir ne tikai studēt gribētājiem un studējošajiem, bet arī pašam profesionālajam darba spēkam, kas nes atbildību par savu audzēkņu izglītošanu atbilstoši augstākās izglītības prasībām. Tāpēc ir būtiski pareizi novērtēt profesionālo mācībspēku ne tikai kā instrumentu inteligēntas sabiedrībai veidošanai, bet arī kā nozīmīgu tautsaimniecības veicināšanas posmu, kuram nepieciešama nepārtraukta pilnveide un uzlabošana.

Viena no iespējām kā veicināt profesionālā mācībspēka darbības efektivitāti ir nodrošināt veselīgu, drošu un taisnīgu darba vidi. Katrā darba vietā pastāv dažādi riski, kas var būtiski ietekmēt strādājošā fizisko un garīgo veselību. Tāpēc ir būtiski identificēt šos riskus, tos novērtēt un veikt korektīvas un/vai preventīvas darbības esošās situācijas uzlabošanai. Tādējādi pasargājot sava darbinieka veselību, veicinot darba ražīgumu un uzlabojot augstskolu darba sniegumu kopumā.

Mūsdienās ik gadu ievērojami paaugstinās psihosociālo darba vides risku loma dažādu nozaru uzņēmumos, par ko liecina dabīgo nāves gadījumu skaita pieaugums darba vietās. Esošā ekonomiskā situācija valstī ietekmē gan uzņēmuma darbību, gan uzņēmumā strādājošos. Tādējādi pieaug spriedze darba vidē, strādājošo pārgurums un nedrošības izjūta. Psihosociālie riski var veicināt strādājošā izdegšanas sindromu, bezmiegu, paaugstinātu stresa līmeni, kas būtiski ietekmē kā strādājošā garīgo tā fizisko labsajūtu. Tāpēc ikvienam uzņēmumam, kurš darbojas tautsaimniecībā, ir svarīgi apzināt ne tikai fizikālos, ķīmiskos, bioloģiskos, mehāniskos un ergonomiskos riska faktorus, bet arī psihosociālos riska faktorus darba vietā.

Latvijā ir veikti pētījumi saistībā ar psihosociāliem riskiem un to ietekmi uz studentu fizisko un garīgo veselību. Pētītas tādas studiju jomas kā medicīna, sabiedriskais darbs u.tml., taču pasniedzēji, kuri arī ir būtiska izglītības sastāvdaļa, nereti tiek ignorēti un pieņemti par pašsaprotamu elementu augstskolu ikdienā. Tāpēc maģistra darba autore, lai noteiktu psihosociālo darba vides risku saistību ar darbspējām, pētīs Latvijas Universitātes akadēmisko personālu.

Latvijas Universitāte ir augstākās izglītības iestāde Latvijā, kura veicina sabiedrības un valsts izaugsmi, garantē studējošajiem iespēju iegūt kvalitatīvu augstāko izglītību un profesionālās prasmes, kā arī attīstīties zinātniskās un mākslinieciskās jaunrades darbā [1].

Akadēmiskais bakalaura vai maģistra grāds humanitārajās zinātnēs, izglītības un sociālajās zinātnēs, dabas zinātnēs un veselības zinātnēs, kā arī profesionālā bakalaura un maģistra grāds vai profesionālā kvalifikācija ir tikai viens no universitātes darbības virzieniem. Latvijas Universitātē ir iespējams studēt arī doktora studiju programmās, piedalīties starptautiskās studentu apmaiņas un prakses programmās, kā arī piedalīties zinātniskajā darbā. Tādējādi savas misijas īstenošanai universitātei ir nepieciešams izglītots, kvalificēts un ieinteresēts akadēmiskais personāls.

Ņemot vērā, ka Latvijas Universitātes darbība ietver rūpes par studējošajiem un savu darbinieku profesionālu un radošo spēju izaugsmi, kā arī darba drošību un aizsardzību, ir būtiski izvērtēt, vai šīs rūpes darbojas pareizā virzienā. Nenoliedzami izglītības iestādes ir tās, kur ikdienā nākas saskarties ar lielāku vai mazāku darba spriedzi, stresu, trauksmi un dažreiz ne tik veiksmīgu darba organizāciju, kas kopā veicina dažādus psihosociālos darba vides riskus, tādējādi samazinot kopējās personāla darbības. Līdz ar to aktuāls kļūst jautājums, kā novērst psihosociālos riskus akadēmiskā personāla darba vidē un saglabāt to ieinteresētību augstāku darbības veicināšanai.

Tāpēc maģistra darba „*Psihosociālo darba vides risku ietekme uz Latvijas Universitātes akadēmiskā personāla darbības*” **objekts** ir psihosociālie riski darba vidē. Savukārt **priekšmets** ir psihosociālo darba vides risku ietekme uz Latvijas Universitātes akadēmiskā personāla darbības. Autores izvirzītā **hipotēze**: psihosociālie darba vides riski samazina Latvijas Universitātes akadēmiskā personāla darbības.

Līdz ar to autores maģistra darba **mērķis**: pamatojoties uz teorijas analīzi, pētīt psihosociālo darba vides risku ietekmi uz Latvijas Universitātes akadēmiskā personāla darbības, izstrādāt priekšlikumus darba vides uzlabošanai.

Uzdevumi, kuri jāveic, lai sasniegtu maģistra darba mērķi:

1. noskaidrot psihosociālo darba vides risku būtību, cēloņus un sekas, kā arī novērtēšanas metodes un ietekmi uz darbības, pamatojoties uz zinātnisko literatūru;
2. raksturot Latvijas Universitātes darbību saistībā ar darba aizsardzību;
3. apkopot iegūtos rezultātus saistībā ar psihosociāliem riskiem Latvijas Universitātes akadēmiskā personāla darba vidē;
4. atlasīt būtiskākos psihosociālos riskus Latvijas Universitātes akadēmiskā personāla darba vidē;
5. analizēt un noteikt psihosociālo risku ietekmi uz Latvijas Universitātes akadēmiskā personāla darbības;
6. veikt secinājumus un izstrādāt priekšlikumus Latvijas Universitātes akadēmiskā personāla darba vides uzlabošanai un darbības paaugstināšanai.

Maģistra darba struktūra

Maģistra darba „*Psihosociālo darba vides risku ietekme uz Latvijas Universitātes akadēmiskā personāla darbspējām*” pirmajā nodaļā tiks apkopota un analizēta literatūra par psihosociālo darba vides risku būtību, ietekmi uz strādājošo un iespējamajām sekām, kā arī saistību ar darbspējām.

Otrajā maģistra darba nodaļā tiks norādītas maģistra darbā izmantotās psihosociālo risku novērtēšanas metodes.

Savukārt trešo maģistra darba nodaļu veidos pētāmās problēmas empīrisks pētījums, kurā tiks identificēti un novērtēti psihosociālie darba vides riski, izmantojot psihosociālo darba vides risku novērtēšanas metodes, kā arī tiks apskatīti dažādi praktiskie risinājumi.

Ceturtnā maģistra darba nodaļa ietvers pētījuma gaitā gūtos secinājumus un atziņas, kā arī galvenos maģistra darba rezultātus un praktiskās rekomendācijas Latvijas Universitātes akadēmiskā personāla darba vides uzlabošanai.

1. PSIHOSOCIĀLIE DARBA VIDES RISKI

Mūsdienās ikviena uzņēmuma darba vidē pastāv vairāki darba vides riska faktori: ķīmiskie, fizikālie, bioloģiskie, mehāniskie un ergonomiskie, kā arī psihosociālie un organizatoriskie. Ņemot vērā noslogoto ikdienas darba ritmu jebkurā uzņēmumā, tieši psihosociālie un organizatoriskie darba vides riski ir tie, kas ik dienu iegūst arvien lielāku nozīmi veiksmīgas uzņēmuma darbības veicināšanā. Tomēr atšķirīgi ir uzskati par to, ko ietver vārdu savienojumi un jēdzieni „psihosociāls”, „darba vide”, „riski”.

Jēdziens „psihosociāls” ir cēlies apvienojot psiholoģijas zinātnes nozari ar cilvēku dzīvi un savstarpējām attiecībām sabiedrībā. Jāmin, ka psiholoģija ir zinātnes nozare, kurā pēti psihi, psihiskās parādības un to likumsakarības [2]. Savukārt „darba vide” ir fiziskie un higiēniskie apstākļi, kādos darbinieks atrodas, pildot savus darba pienākumus [3]. Vārdu savienojuma „riski” pirmā daļa „riski” nozīmē briesmu, neveiksmju, zaudējumu iespējamību, bet otrā daļa „faktors” nozīmē kādu būtisku, nepieciešamu nosacījumu kādam procesam un/vai parādībai [2]. Līdz ar to var apgalvot, ka psihosociālos darba vides riskus raksturo sociālpsiholoģiskais klimats, kas pēc būtības ir pastāvīgs vispārējais emocionālais noskaņojums grupā, kas var būt gan labvēlīgs, piemēram, savstarpēja uzticēšanās, atvērtība, sadarbība, apmierinātība ar piederību grupai, gan nelabvēlīgs – noslēgtība, piesardzība, izvairīšanās no savstarpējiem kontaktiem, neapmierinātība ar piederību grupai [4]. Tātad psihosociālie darba vides riski nozīmē ar cilvēka psihi un dzīvi saistītu kā labvēlīgu tā neveiksmīgu, zaudējumu nesošo nosacījumu iespējamību vietā, kur tiek pildīti darba pienākumi.

1.1. Psihosociālo darba vides risku būtība

Psihosociālie un organizatoriskie darba vides riski ir tie, kuri attiecas uz mijiedarbību starp darba saturu, darba organizāciju, vadības sistēmām, vides un organizatoriskajiem nosacījumiem no vienas puses, un darbinieku prasmēm un vajadzībām no otras puses [5]. Tādējādi tieši psihosociālā un organizatoriskā darba vide raksturo darbinieka un viņa veicamā darba savstarpējo mijiedarbību, sniedzot iespēju identificēt tos riskus, kas var būtiski ietekmēt darbinieka prasmes un spējas efektīva darba veikšanā. Tomēr jāņem vērā, ka psihosociālie darba vides riski ir līdzsvarā, kas nozīmē, ka kāda faktora izmaiņu gadījumā tiks ietekmēti arī pārējie faktori (skat. 1.1.att.) [6].



1.1.att. Mijiedarbība starp cilvēku, viņa uzvedību un darba vidi [7]

Līdz ar to gan uzņēmuma vadībai, gan uzņēmumā strādājošajiem ir jāizprot katra darba vides psihosociālā riska faktora būtība, lai veiksmīgāk spētu novērst tā iespējamo negatīvo ietekmi. Tātad pastāv vairāki psihosociālie darba vides riska faktori:

- darba saturs – darba pārslodzes, termiņi, darba sarežģītības pakāpe, laika ierobežojumi, pārlietu maza noslogošana (pārāk viegls darbs);
- kultūra darba vietā – savstarpējā komunikācija, iesaistīšanās lēmumu pieņemšanas procesos, atsauksmes, resursu nodrošinājums, atbalsts;
- struktūra – pārmērīga veicināšana (sevis/citu), pārlietu maza veicināšana (sevis/citu), atlaišanas draudi, atalgojuma veidošanās/nevienlīdzība;
- vide – troksnis, temperatūra, apgaismojums, telpa, ergonomika, (uztvertā riska ietekme);
- darba organizācija – maiņu darbs, garas darba stundas, nesociālas darba stundas, neparedzamas darba stundas, organizatoriskā pārstrukturēšana, izmaiņas bez apspriešanas un iepriekšēja brīdinājuma;
- darba uzdevums – skaidrība, interešu konflikts, vērtību konflikts, darba kontroles trūkums;
- attiecības – vāja komunikācija, uzmanības, iebiedēšana, mutiski apvainojumi, fiziski apvainojumi/ietekmēšana;
- māju-darba saskarsme – bērnu aprūpes jautājumi, transporta problēmas, pārvietošanās, mājokļa jautājumi [8].

Tātad psihosociālos darba vides riska faktoros veido gan ar pašu strādājošo saistīti aspekti, gan ar organizācijas darbību un darba veida īpatnībām saistīti aspekti. Līdz ar to šo faktoru mijiedarbība neatbilstošas vadības rezultātā var darboties kā pastiprinošs negatīvas ietekmes efekts uz strādājošā fizioloģisko un garīgo veselību.

1.2. Psihosociālo darba vides risku iespējamā ietekme

Jēdziens „psihosociāls risks” tiek lietots, lai aprakstītu jebkuru faktoru, kurš varētu izraisīt distresu vai psiholoģisku kaitējumu [8]. Iepriekšējā apakšnodaļā tika minēti vairāki psihosociālie riska faktori darba vidē, kuri pēc savas būtības ir saistīti ar:

- kvantitatīvu pārslodzi;
- kvalitatīvu pārslodzi;
- kontroles trūkumu pār savu darbu;
- sociālā atbalsta trūkumu [5].

Psihosociālie darba vides riski būtiski ietekmē darbinieka fizioloģisko un garīgo veselību. Tie veicina darbinieka stresa līmeņa paaugstināšanos, kas var būtiski ietekmēt viņa fizioloģisko stāvokli, piemēram, imūnsistēmas pavājināšanās, muskuļu skeletālās sistēmas (MSS) darbības traucējumi, paaugstināta veselībai kaitīgo vielu lietošana u.tml. Bez tam stress var samazināt apmierinātību ar darbu un darba ražīgumu, kā arī paaugstināt negadījumu un ievainojumu skaitu [8]. Līdz ar to ir ļoti svarīgi pareizi izprast, ko nozīmē stress un darba stress, lai varētu noteikt visatbilstošākos instrumentus tā mazināšanai un iespējamai novēršanai.

Stress var tikt definēts dažādos veidos kā:

- stimul – stress var tikt novērots kā vides stimul, piem., laika stress, darba stress;
- atbilde – stress var tikt novērots kā cilvēka atbildes reakcija uz šiem stimuliem (stresa reakcijas);
- saderības trūkums starp cilvēku un viņa apkārtējo vidi – cilvēks pieredz stresu tad, kad viņa apkārtējās/darba vides prasības ir lielākas nekā viņš spēj paveikt [9].

Tātad stress ir emocionāla reakcija uz nelabvēlīgiem, ekstremāliem apstākļiem (stresoriem), kas var būt kā laika trūkums, ta arī briesmas savai un tuvinieka dzīvībai. Bez tam stress ir organisma reakcija uz veselībai bīstamību stimulāciju [4]. Līdz ar to stress rodas dažādu nelabvēlīgu faktoru ietekmē, savukārt darba stress rodas iepriekš minēto psihosociālo darba vides riska faktoru ietekmē, kuri var būt gan fizikāli, gan ķīmiski, gan mehāniski, gan bioloģiski.

Stress tiek aprakstīts trīs universālos posmos, no kuriem pirmās divas stadijas – uzbudinājums un adaptācija – atspoguļo organisma aizsardzības spēku mobilizāciju un tā piemērošanos. 1.stadija ilgst apmēram 24 stundas, bet 2.stadija ilgst apmēram vienu mēnesi. Savukārt 3.stadija – izsīkums – ir saistīta ar organisma spēku rezerves iztērēšanos, kuru raksturo depresija, nespēja pārvarēt grūtības, rīcības neefektivitāte, slimību draudi u.tml. Jāmin, ka šo sauc par distresu [10]. Līdz ar to darbiniekam ilgstoši esot pakļautam

psihosociāliem darba vides riska faktoriem palielinās iespēja pārtērēt sava organisma spēka rezerves, kas var izraisīt dažādus organisma darbības traucējumus.

Darba stresam pastāv vairāki fizioloģiski, psiholoģiski un ar izturēšanos saistīti simptomi (skat. 1.1.tab.), kurus iespējams ne tikai piedzīvot pašam darbiniekam, kurš pakļauts darba stresam, bet arī novērot no malas.

1.1.tabula

Darba stresa simptomi [11]

<i>Fizioloģiski</i>	<i>Psiholoģiski</i>	<i>Sociāli</i>
galvassāpes un migrēna paaugstināts holesterīns gremošanas trakta traucējumi vairogdziedzera traucējumi grūtniecības problēmas saaukstēšanās un citas elpceļu infekcijas paaugstinās asinsspiediens sirds slimības astma diabēts negulētas naktis čūlas paaugstināts vēža risks menstruālā cikla traucējumi miegainība/apātija	aizkaitināmība atturēšanās izdegšana depresija trauksme pēctraumatiskā stresa sindroms pašnāvības risks zems pašnovērtējums	palielināta alkohola lietošana, smēķēšana, narkotiku lietošana palielināts negadījumu skaits ēšanas traucējumi attiecību sabrukums palielināta prombūtne slimību dēļ

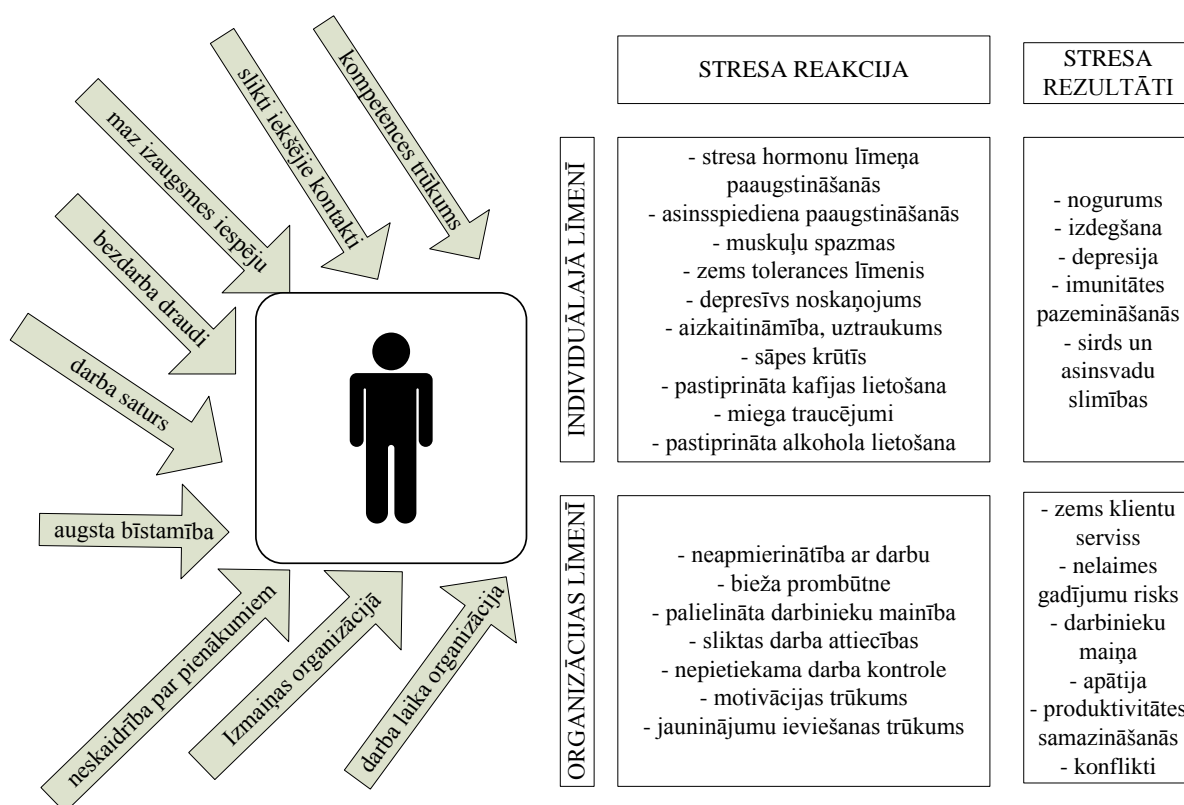
Apskatot 1.1.tabulu autore secina, ka iespējamo psihosociālo darba vides risku izraisīto simptomu loks ir pietiekoši plašs, par ko liecina arī šo risku spēja ietekmēt indivīdu vairākas sfērās:

- subjektīvā sfēra – nogurums, miegainība un pazemināts pašnovērtējums;
- uzvedības sfēra – pālieku liels alkohola patēriņš, apetītes zudums, nemiers;
- kognitīvā sfēra – paaugstināts jutīgums pret kritiku, koncentrēšanās problēmas;
- fizioloģiskā sfēra – paaugstināts asinsspiediens, elpošanas traucējumi, paaugstināts glikozes līmenis;
- veselības sfēra – sirds slimības, čūla, galvassāpes, migrēnas;
- organizatoriskā sfēra – neapmierinātība ar darbu, sliktas attiecības darbā, darba kavējumi [9].

Tātad pastāv vairākas fizioloģiskas, psiholoģiskas un ar izturēšanos saistītas organisma reakcijas uz stresu darba vietā, kas spēj ietekmēt dažādas indivīda eksistences sfēras. Ilgstoša simptomu esamība un iespējama to noliegšana var izraisīt arī daudz nopietnākās saslimšanās, kas var atstāt būtisku iespaidu uz indivīda spēju aizvadīt pilnvērtīgu dzīvi.

1.3. Psihosociālo darba vides risku iespējamās sekas

Psihosociālie darba vides riska faktori var ietekmēt gan katru strādājošo indivīdu, gan visa uzņēmuma darbību kopumā (skat.1.2.att.).



1.2.att. Darba stresa modelis [12]

1.2.attēlā redzams, kādu reakciju var izraisīt psihosociālo darba vides riska faktoru ietekme uz strādājošo, kā arī iespējamās sekas gan individuālajā, gan organizācijas līmenī.

Individuālajā līmenī stress var izraisīt tādas organisma darbības traucējumus kā nogurums, depresija, imunitātes pazemināšanās, sirds un asinsvadu slimības, kā arī izdegšana.

Turklāt individuālajā līmenī pastāv iespējamība, kā strādājošajam var attīstīties kāda arodslimība. Latvijā pašlaik arodslimības tiek grupētas pēc etioloģijas principa, 6.grupa ietver psihosociālo darba vides riska faktoru veicinātās slimības, ko saprot kā kopējās fiziskās un garīgās pārslodzes vai atsevišķu orgānu un sistēmu pārslodzes izraisītas arodslimības – koordinācijas neirozes, akūtas, subakūtas vai hroniskas perifēriskās nervu sistēmas un

muskuļu, skeleta, saistaudu sistēmas slimības, kā arī psihoneirozes un izdegšanas sindroms [13].

Savukārt organizācijas līmenī ilgstoša darba stresa izjūta darbiniekam spēja samazināt klientu servisa pakalpojumu kvalitāti, palielināt nelaimes gadījumu risku, kā arī darbinieku maiņu uzņēmumā. Bez tam var pieaugt dažādi konflikti gan kolēģu, gan vadītāju, gan visu darbinieku starpā. Rezultātā cieš viss uzņēmums kopumā – samazinās tā produktivitāte un darbības efektivitāte, līdz ar to arī konkurētspēja un iespējamā uzņēmuma darbības ilgtspēja.

Kopumā individuālās līmenis un organizācijas līmenis spēj viens otru būtiski ietekmēt, jo starp darba ražīgumu un darbinieku slimošanu, prombūtni pastāv acīmredzama saikne. Šajā gadījumā stress darbā kalpo kā neatkarīgais mainīgais, ietekmējot katru no minētajiem faktoriem. Tieši psihosociālo darba vides risku izraisīta darbinieku prombūtne būtiski ietekmē visa uzņēmuma garīgo veselību, motivāciju, apmierinātību ar darbu un citus ar darbu saistītus faktorus kopumā. Līdz ar to šāda situācija var samazināt darbinieka darba ražīgumu, darbaspējas un visa uzņēmuma darbības efektivitātes samazināšanās kopumā [14].

Tāpēc katram uzņēmuma vadītājam un uzņēmuma darbiniekam ir svarīgi izprast, laikus atpazīt un novērst darba vides psihosociālo riska faktoru izpausmes, ietekmi un iespējamās sekas.

1.4. Psihosociālo darba vides risku ietekme uz darbaspējām

Lai spētu objektīvi novērtēt psihosociālo darba vides risku ietekmi uz darbaspējām, vispirms nepieciešams noskaidrot, ko nozīmē darbaspējas un kāda ir to būtība.

Zināms, ka darbs ir cilvēka mērķtiecīga darbība, lai radītu gan materiālu, gan garīgu labumu kā cilvēku, tā cilvēku grupu, uzņēmumu un visas sabiedrības vajadzību apmierināšanai [15]. Līdz ar to ikviena materiāla un/vai garīga labuma radīšanai ir nepieciešams cilvēks - darbinieks. Katram indivīdam jeb darbiniekam ir savas darba spēju robežas, t.i. laiks, kurā saglabājas pietiekams darbinieka darba ražīgums. Šīs robežas ir atkarīgs no:

- cilvēka prasmēm attiecīgajā darbā – iespējas optimizēt savu darbību;
- piemītošās motivācijas un gribasspēka;
- fiziskās un emocionālās izturības;
- darbības atbilstības attiecīgajai individualitātei, piemēram, ļoti komunikabls cilvēks būs mazāk spējīgs tādā darbā, kas paredz individuālu darbību [4].

Diemžēl psihosociālie darba vides riska faktori spēj ietekmēt darbinieku gan fiziski, gan garīgi, kas rezultātā var būtiski ietekmēt darbinieka darba spējas kvalitatīvai labuma radīšanai, tādējādi ietekmējot arī savu un uzņēmuma kopējo darba ražīgumu.

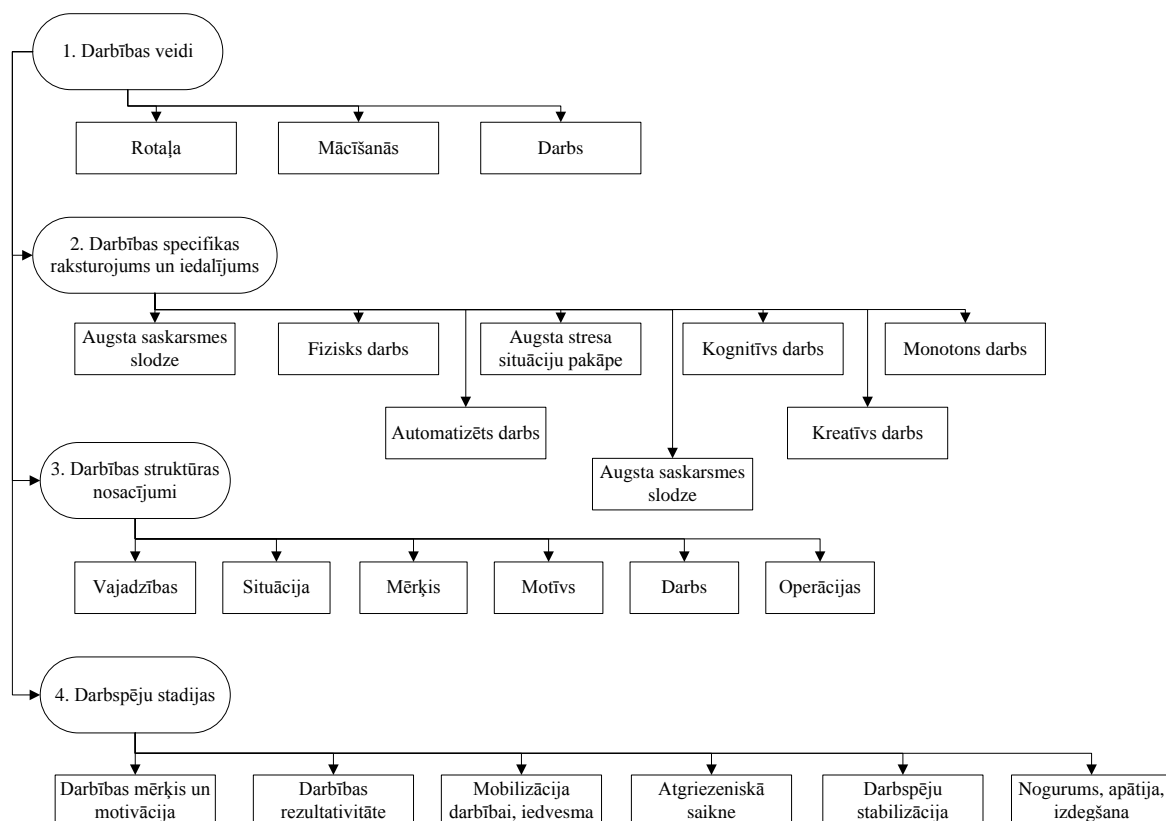
Ar darba ražīgumu saprot darba izlietojumu uz produkcijas vienību [16].

$$DARBARAŽĪGUMS = \frac{SARAŽOTĀSPRODUKCIJASDAUDZUMS}{IZMANTOTORESURSUSKAITS (STUNDUSKAITS)}$$

Darba ražīgums jeb vidējais produkts tiek noteikts kā saražotās produkcijas daudzums uz vienu uzņēmuma darbinieku noteiktā laika periodā. To ietekmē darba izlietojuma izmaiņas, galējais produkts un produkcijas izlaides izmaiņas [17].

Lai varētu darba ražīgumu attiecināt uz akadēmiskā personāla darba spējām, nepieciešams izprast kā šīs darba spējas veidojas darba vidē.

Visa pamatā ir darbība, kas pēc būtības ir mērķtiecīga indivīda iedarbība uz objektu, kuras mērķis ir veikt kādu noteiktu funkciju. Darbībai ir sava struktūra un noteiktas elementu attiecības, kas ietver arī darbaspējas [18].



1.3.att. Darbības struktūra [18]

1.3.attēlā redzams, kā no mērķtiecīgas darbības pakāpeniski virzoties caur darba specifikas raksturojumu un iedalījumu, un darbības struktūras nosacījumiem izriet darbaspējas,

kas ietver dažādas stadijas. Katra no šīm darbaspēju stadijām paredz noteiktu indivīda darbību definētā mērķa sasniegšanai. Ja kāda no šīm darbaspēju stadijām tiek izlaista vai netiek izieta pilnvērtīgi, gaidāmais rezultāts var atšķirties no vēlamā. Arī psihosociālās darba vides riska faktori ir viens no iemesliem stadiju izlaišanai vai nepilnvērtīgai īstenošanai, jo pieaugot darba stresa radītajiem pārdzīvojumiem, profesionālās spējas samazinās [7]. Līdz ar to var mazināties katra indivīda un visa uzņēmuma darba ražīgums.

Nemot vērā, ka psihosociālie darba vides riska faktori var ietekmēt ne tikai katra uzņēmuma indivīdu, bet arī visa uzņēmuma darba ražīgumu un efektivitāti kopumā, pieaug arī uzņēmuma izmaksas, kas saistītas ar stresu darba vietā. Galvenokārt ar darba stresu saistītās izmaksas ietver:

- stresa radītās prombūtnes/slimības lapas apmaksas;
- cilvēku aiziešana pirms stresa izraisītas arodslimības atklāšanās;
- to cilvēku aizvietošana, kuri darbu pametuši stresa dēļ;
- jaunu darbinieku apmācība;
- augstākās algas un papildu labumi, kas nepieciešami, lai „kompensētu” ar stresu darba vietā saistītās negācijas;
- izmaksas par priekšlaicīgu aiziešu pensijā darba stresa dēļ [19].

Līdz ar to var secināt, ka psihosociālie darba vides riska faktori attiecībā uz katra uzņēmuma darbinieka darbaspējām un visa uzņēmuma kopējo darba ražīgumu, palielina uzņēmuma kopējās izmaksas personāla mainības un potenciālo arodslimību dēļ.

Tāpēc, pēc autores domām, psihosociālie darba vides riska faktori samazina akadēmiskā personāla darbaspējas, jo nereti pasniedzējiem nākas vairāk ieguldīt darbu un resursu, lai nodrošinātu kvalitatīvu rezultātu un apmierinātu savus klientus (studentus). Līdz ar to darba spriedze, stress un citi faktori var kaitēt gan pasniedzēja individuālajam sniegunam, gan uzņēmuma darbībai kopumā.

1.5. Psihosociālo darba vides risku novēršanas iespējamie risinājumi

Viens no pamatinstrumentiem, kā samazināt un novērst psihosociālos darba vides risku esamību uzņēmumā ir veidot darbiniekiem veselīgu uzņēmumu. Šāds uzņēmums tiek definēts, kā uzņēmums, kuru raksturo ekonomiskā izaugsme, piemēram, peļņa, kā arī fiziski un psiholoģiski vesels darbaspēks, kurš spēj saglabāt un pilnveidot veselīgu, drošu un taisnīgu darba vidi un uzņēmuma kultūru, neskatoties uz iespējamām izmaiņām tirgū un/vai valstī. Par veselīgiem uzņēmumiem uzskata tādus uzņēmumus, kuros:

- ir zems stresa līmenis;

- pastāv augsta apmierinātība ar darbu un darbinieku iesaistīšanās uzņēmuma procesos;
- darbinieku prombūtnes, kavējumu, slimību un maiņu rādītāji ir zem vidējā nacionālā rādītāja;
- darba attiecības ir labas un konfliktsituācijas ir reta parādība;
- drošība un negadījumu skaita rādītāji ir labi;
- peļņa un resursu izmantošana ir laba;
- fizikālās vides ietekme ir pozitīva vai neitrāla [20].

Līdz ar to var secināt, ka ikviena uzņēmuma mērķim būtu jābūt kļūt par veselīgu uzņēmumu, tādējādi nodrošinot veselīgu, drošu un taisnīgu darba vidi saviem darbiniekiem un uzlabojot uzņēmuma finansiālo stāvokli kopumā. Lai to paveiktu, nepieciešama kvalitatīva stresa vadīšana, darba vides pilnveidošana un iespēju robežās profesionāla konsultanta pakalpojumi jeb uzņēmuma psihologs. Taču ne vienmēr tas ir iespējams, tāpēc ne mazāk svarīgi darba vides uzlabošanu un iespējamo psihosociālo darba vides risku mazināšanai un novēršanai lietderīgi ir veikt riska kontroles pasākumus, kas ietver atbilstoša plāna vadlīniju un veicamo pamatdarbību izstrādi.

Ieteikumi psihosociālo darba vides risku kontrolēšanai un iespējamai novēršanai var tikt sadalīti trīs kategorijās:

1. attiecībā uz mērķi – darbinieks vai organizācija;
2. attiecībā uz izmantotās stratēģijas tipu;
3. attiecībā uz to, kas pildīs iejaukšanās funkciju darba vides uzlabošanai – uzņēmums, ārējie konsultanti vai paši uzņēmuma darbinieki [5].

Lai samazinātu psihosociālos un organizatoriskos darba vides riskus, nepieciešams izstrādāt viegli saprotamu sistēmu, kura sniedz iespēju atbilstoši reaģēt atsevišķās problēmsituācijās. Anglijas veselības un drošības administrācija (*Health and Safety Executive, HSE*) ir izstrādājusi vadības standartu, kas nosaka kā efektīvi vadīt un kontrolēt iespējamus psihosociālos riska faktorus darba vidē. Šis vadības standarts nosaka sešus darbu plānošanas virzienus, kuri neatbilstošas vadības rezultātā var ietekmēt strādājošo veselību, darba ražīgumu un prombūtni slimību dēļ [21]. Darbu plānošanas virzieni:

- darba vietas prasības – darba slodze, veids un vide:
 - o pārliecināties, ka darbinieki spēj īstenot sava darba prasības;
 - o radīt tādas darba prasības, kuras būtu iespējams īstenot darba laikā;
 - o mēģināt katram darbiniekam piedāvāt darbu atbilstoši viņa prasmēm un spējām;
 - o plānot darbu saskaņā ar darbinieku darba un darba vides iespējām;
- kontroles saglabāšana – cik daudz strādājošais pats var noteikt sava darba izpildi:

- darbinieki drīkst izteikties par to, kā viņi dara savu darbu;
- darbinieki drīkst kontrolēt un variēt savu darba tempu;
- iedrošināt darbiniekus pilnveidot savas prasmes un spējas, izrādīt iniciatīvu;
- iedrošināt darbiniekus jaunu prasmju attīstīšanai un būt gatavam jauniem izaicinājumiem;
- darbinieki drīkst ierosināt, kad nepieciešamas atpūtas pauzes;
- kad vien iespējams, darbinieki tiek informēti ar darbu saistītos jautājumos;
- attiecības darba vietā – veicināt pozitīvu darba vidi, lai novērstu konfliktu un neatbilstošas uzvedības rašanos:
 - darbinieki netiek pakļauti neatbilstošai uzvedībai, piem., iebiedēšanai;
 - veicināt pozitīvu darbu un nodrošināt taisnīgumu;
 - izvairīties no konfliktsituācijām un saskarsmes ar neatbilstošu uzvedību;
 - darbiniekiem jādalās ar informāciju, kas attiecas uz viņu darbu;
 - neatbilstošas uzvedības novēršanai izstrādāt noteikumus un normas;
 - vadītājiem ir jāspēj risināt jautājumi, kas saistīti ar neatbilstošu uzvedību;
 - darbiniekiem ir jāziņo par neatbilstošu uzvedību;
- darba pienākumi – vai strādājošais izprot savu lomu un pienākumus:
 - nodrošināt darba pienākumu skaidrību uzņēmumā un izvairīties no iespējamām pretrunām;
 - darbinieki izprot savus pienākumus un atbildību;
 - nodrošināt citus pienākumus atbilstoši darbinieka veikumam;
 - pārbaudīt darbinieku izpratni par saviem pienākumiem un atbildību;
 - darbinieki var paust satraukumu par neskaidriem darba pienākumiem un iespējamām pretrunām;
- organizatoriskās izmaiņas – kā tiek vadītas lielas/mazas organizatoriskās pārmaiņas:
 - regulāri iesaistīt darbiniekus, kad gaidāmas kādas organizatoriskas izmaiņas;
 - darbiniekiem skaidrot organizatorisko izmaiņu iemeslus;
 - nodrošināt piemērotu darbinieku izglītošanu par attiecīgajām izmaiņām;
 - informēt darbiniekus par jebkādu iespējamo izmaiņu ietekmi un laika ierobežojumiem;
- darbinieku atbalstīšana – iedrošinājums, atbalstīšana, resursu nodrošinājums:
 - darbinieki no kolēģiem un saviem tiešajiem vadītājiem saņem nepieciešamo atbalstu;
 - tiek izveidota skaidra darba kārtība un procedūra darbinieku atbalstīšanai;
 - iedrošināt vadītājus atbalstīt savu komandu;

- iedrošināt darbiniekus atbalstīt savus kolēģus;
- darbinieki zina, kāds atbalsts ir iespējams un kā to iegūt;
- darbinieki zina, kā izmantot pieejamos resursus sava darba veikšanai;
- darbinieki regulāri saņem konstruktīvas atsauksmes par savu darbu [8].

Tātad, lai mazinātu iespējamo psihosociālo darba vides risku ietekmi gan uz darbiniekiem, gan uz uzņēmuma darbību kopumā, šos riskus ir nepieciešams vadīt, kontrolēt un pēc iespējas novērst vai mazināt. Ko uzņēmums var darīt savā un darbinieku labā?

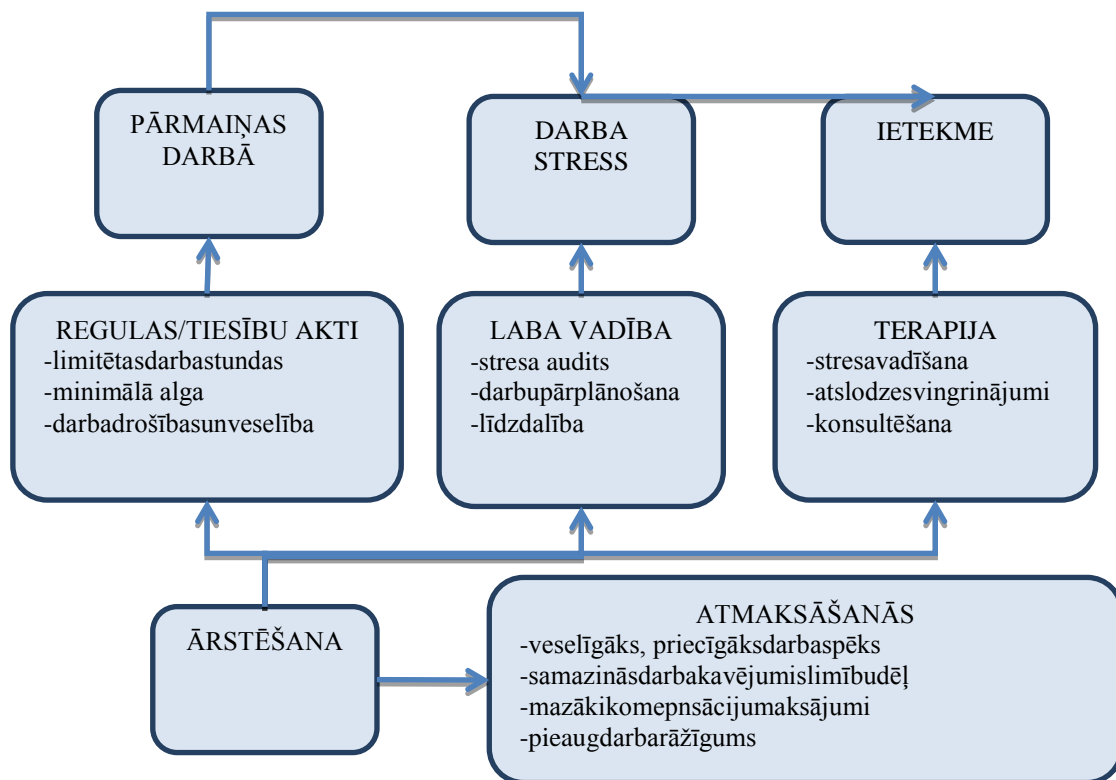
- plānošana – darba plānojums, darbu organizācija, darba tehnoloģiju un vides plānošana, struktūras attīstība, uzņēmuma kultūra un funkcija;
- vadība – vadības attīstība, filozofija un prakse, vadības sistēmu ieviešana;
- personāls – atlases un izvietojuma sistēmu attīstība, novērtējuma sistēmas un karjeras izaugsmes attīstība, izglītošanas un trenēšanas funkcijas attīstība [5].

Veicamos pasākumus psihosociālo darba vides risku mazināšanai un iespējamai novēršanai varētu grupēt šādi:

- preventīvie pasākumi – proaktīva reakcija ar mērķi novērst iemeslus;
- sistemātiskie pasākumi – darbam pie psihosociālo risku vadīšanas un kontroles jābūt sistemātiskam un neatlaidīgam, jānodrošina nepārtraukta darba vides pilnveide un uzlabošana;
- līdzdalība – sadarbība. Jārada uzticības gaisotne komandā ar mērķi panākt demokrātisku savstarpēju komunikāciju, kā arī jāiedrošina darbiniekus uz atklātību, sava viedokļa un ideju izteikšanu, problēmu un konfliktsituāciju risināšanu [12].

Tātad psihosociālie darba vides riski ir jāatpazīst, lai varētu izvēlēties piemērotāko risinājumu. Ja risks ir atpazīts laicīgi, iespējams veikt preventīvas darbības, savukārt, ja šis risks jau ir veicinājis jebkāda veida nelabvēlīgu ietekmi, jāveic pasākumi, kas spētu risināt radušās grūtības.

Veiksmīgi instrumenti ir gan uzņēmuma vadības, gan darbinieku savstarpējā sadarbība, pozitīva un brīva atmosfēra darba vidē, kā arī nepārtraukts darbs pie darba vides pilnveidošanas un uzlabošanas. Tikai kopīgi strādājot kopīga mērķa labā veidot drošu, veselīgu un taisnīgu darba vidi ir iespējams radīt iespēju nepārtraukti pilnveidot darba aizsardzību uzņēmumā, tādējādi arvien uzlabojot darba vidi, darbinieka apmierinātību ar savu darba vidi, kā arī uzņēmuma un tā darbinieku veselību kopumā. To lieliski parāda arī darba stresa diskurss (skat. 1.4.att.).



1.4.att. Darba stresa diskurs [11]

1.4.attēlā redzams, ka psihosociālo darba vides risku kontrolēšana, vadība un mazināšana vai iespējama novēršana spēj uzlabot kopējo uzņēmuma darbības vidi un palielināt tā darbības efektivitāti. Taču šiem procesiem jārit nepārtraukti, risku kontrole, vadība un novēršana prasa nepārtrauktu darba vides pilnveidošanu. Tāpēc ir ļoti būtiski izvēlēties atbilstošu stratēģiju darba stresa mazināšanai:

1. uz problēmu orientēta stratēģija tieši novērš/mazina stresu darba vietā:
 - uzlabota darbinieku atlase un apmācību mehānismi;
 - personāla izglītošanas programmas;
 - uzlabota komunikācija uzņēmumā;
 - darba plānošana un uzlabošanas iespējas;
 - darba grupu sistēmas radīšana un attīstīšana.
2. uz indivīda emociju uzlabošanu orientēta stratēģija stresa mazināšanai un pārvarēšanai:
 - sevis apzināšanās uzlabošana un pašapziņas celšana;
 - vingrinājumu un treniņu programmas;
 - pašpalīdzības – meditācija, relaksācija, mākslas terapija u.tml.;
 - laika plānošanas treniņi;
 - citu darba un sociālu interešu rašana un esamība [22].

Tātad uzņēmumam ir jāspēj noteikt pareizo virzienu un definēt konkrētus soļus stresa mazināšanai darba vidē. Taču nedrīkst izslēgt vienu no stratēģijām, otras stratēģijas izmantošanas gadījuma. Šāda darbība var atstāt novārtā iespējamās nepilnības, kas neatkarīgi no stratēģijas ieviešanas var ietekmēt kopējo psihosociālo darba vidi. Līdz ar to ir ļoti būtiski saprast, ka tikai apvienojot stratēģijas vienotā veselumā, strādājot visiem kopā vienota mērķa labā ir iespējams pilnveidot uzņēmuma darba vidi.

Tieši pateicoties uzņēmuma darba vides pilnveidošanai un iespējamā darba stresa novēršanai, tiek nodrošināta iespēja palielināt katra darbinieka un uzņēmuma kopējo darba ražīgumu un darbības, samazināt kavējumus slimību dēļ un tiem nepieciešamās kompensācijas izmaksas, kā arī radīt un veidot veselīgu, drošu un taisnīgu darba vidi, kas nodrošina veselīgu uzņēmumu.

2. PSIHOSOCIĀLO DARBA VIDES RISKU NOVĒRTĒŠANAS METODES

Lai novērtētu psihosociālos darba vides riska faktorus, tiks izmantota kvantitatīva aptaujas datu analīze, atsevišķas matricas psihosociālo darba vides riska faktoru novērtēšanai, kā arī specializēta datorprogramma.

Psihosociālo darba vides riska faktoru esamība un nozīmība Latvijas Universitātes akadēmiskā personāla darba vidē tiks pamatota ar Somijas 5 baļļu metodes matricu.

Somijas 5 baļļu metode vispārīgo risku novērtēšanai ietver matricu, kura satur riska bīstamības pakāpes novērtēšanu un nepieciešamo pasākumu principus (skat. 2.1. tabula).

2.1. tabula

Somijas 5 baļļu metodes matrica [23]

RISKA IESPĒJAMĪBA	RISKA SEKAS		
	<i>MAZ BĪSTAMS</i>	<i>BĪSTAMS</i>	<i>ĻOTI BĪSTAMS</i>
<i>NEIESPĒJAMS</i>	Nenozīmīgs risks I	Pieņemams risks II	Ciešams risks III
<i>MAZ IESPĒJAMS</i>	Pieņemams risks II	Ciešams risks III	Nozīmīgs risks IV
<i>IESPĒJAMS</i>	Ciešams risks III	Nozīmīgs risks IV	Neciešams risks V

Parasti šo metodi pielieto, novērtējot darba vides riskus uzņēmumiem ar salīdzinoši vienkāršiem ražošanas tehnoloģiskajiem procesiem. Jāmin, ka Latvijā šī ir viena no populārākajām riska novērtēšanas metodēm. Pielietojot šo metodi risku novērtēšanai darbā, pamatā izmanto matricas atšifrējumu/skaidrojumu (skat. 2.2. tabula).

2.2. tabula

Riska pakāpes skaidrojums un nepieciešamie pasākumi [23]

<i>Riska pakāpe</i>	<i>Nepieciešamie pasākumi</i>
Nenozīmīgs risks I	Pasākumi nav nepieciešami. Riskus dokumentēt nav nepieciešams.
Pieņemams risks II	Speciāli pasākumi riska samazināšanai nav nepieciešami. Risks tomēr ir jākontrolē. Ja nepieciešami pasākumi, jāizvērtē, kādi tie būtu veicami ar minimālu līdzekļu ieguldījumu.
Ciešams risks III	Nepieciešami pasākumi riska samazināšanai, bet tie nav jāveic nekavējoties (jāņem vērā iespējamā kaitējuma sekas, ekonomiskie apsvērumi un darbinieku skaits). Pasākumi jāveic vismaz 3...5 mēnešu laikā pēc riska novērtējuma.
Nozīmīgs risks IV	Darbu nedrīkst veikt, kamēr nav veikti pasākumi riska samazināšanā vai novēršanā. Ja darbu nav iespējams pārtraukt, jāņem vērā seku apjoms, darbinieku skaits, bet pasākumi jāveic 1...3 mēnešu laikā.
Neciešams risks V	Nekavējoties jāveic pasākumi riska samazināšanai vai novēršanai. Ja līdzekļu trūkuma dēļ pasākumus nav iespējams veikt, darbs bīstamajā zonā, telpā vai darba vietā ir aizliegts.

Tātad, izmantojot Somijas 5 baļļu vispārīgo risku novērtēšanas matricu, katram darba vides riska faktoram ir iespējams noteikt tā riska pakāpi, kura paredz atbilstošu darbību veikšanu darba vides uzlabošanai. Līdz ar to maģistra darba autore, izmantojot Somijas 5 baļļu metodi, noteiks riska pakāpi psihosociālajam darba vides riskam Latvijas Universitātes Ķīmijas fakultātes akadēmiskā personāla darba vidē.

Lai varētu pilnībā novērtēt psihosociālo darba vides riska faktoru ietekmi uz Latvijas Universitātes Ķīmijas fakultātes akadēmiskā personāla individuālajām spējām, nepieciešams izmantot vairākas tieši psihosociālo risku novērtēšanas jomā specializētas novērtēšanas metodes. Tādējādi gūstot iespēju noteikt būtiskākos psihosociālo riska faktorus, kuru novēršanai un/vai samazināšanai izstrādāt atbilstošus ieteikumus.

2.1. Psiholoģiskā klimata darba vidē novērtēšanas metode

Psiholoģiskā klimata darba vidē novērtēšanas metode paredz veikt strādājošo anonīmu aptauju, kuras anketa ietver vērtējumu skalu sākot ar „veselīga psiholoģiskā klimata pazīmēm” un beidzot ar „neveselīga psiholoģiskā klimata pazīmēm” (skat. 2.3.tabula).

2.3.tabula

Aptauja psiholoģiskā klimata novērtēšanai darba vidē [24]

Veselīga psiholoģiskā klimata pazīmes	SKALA 5-4-3-2-1	Neveselīga psiholoģiskā klimata pazīmes
1. Darba dienas sākumā kolēģiem ir labs noskaņojums, tie izjūt pacēlumu un možumu.		1. Vairums darbiniekiem, ierodoties darbā, ir ikdienas „rutīnas” noskaņojums – tie neizjūt prieku.
2. Vairums no mums priecājas par iespēju kontaktēties savā starpā.		2. Komandas biedriem ir vienaldzīga iespēja uzturēt savstarpēju emocionālu kontaktu.
3. Labvēlība un uzticības gaisotne prevalē mūsu lietišķajā saskarsmē.		3. Lietišķie darījumi rada acīmredzamu vai maskētu nervozitāti un nepatiku.
4. Ikvienu komandas locekļa pienākumi patiesi priecē pārējos, jo ieguvējs ir visa komanda.		4. Kādas personas veiksmē rada apkārtējos nepatiku, skaudību.
5. Mūsu darba komandā jaunpienākušais saskarsies ar labvēlību.		5. Mūsu komandā jaunpienākušais vēl ilgi jutīsies kā svešinieks.
6. Nepatikšanu gadījumos mēs nesteidzamies apvainot viens otru, bet cenšamies mierīgi noskaidrot lietas apstākļus.		6. Nepatikšanu gadījumos mūsu komandā katrs centīsies novelt vainu uz otru vai atrast „vainīgo”.
7. Priekšnieka klātbūtne aktivizē mūsos dabiskumu un atbrīvotību.		7. Daudzi priekšnieka klātbūtnē jūtas saspringti un apmulsuši.
8. Mēs parasti apspriežam savā starpā ģimenes priekus un rūpes.		8. Daudzi no mums nevēlas apspriest ar citiem savas problēmas.

Veselīga psiholoģiskā klimata pazīmes	SKALA 5-4-3-2-1	Neveselīga psiholoģiskā klimata pazīmes
9. Pēkšņš uzaicinājums pie priekšnieka vairums darbiniekiem neizraisa negatīvas emocijas.		9. Pēkšņš uzaicinājums pie priekšnieka vairums darbiniekiem izraisa negatīvas emocijas.
10. Darba disciplīnas pārkāpējs atskaitas ne tikai priekšniekam, bet arī darba komandas locekļiem.		10. Darba disciplīnas pārkāpējs atskaitās par to tikai priekšniekam.
11. Izsakot kritiskās piezīmes, vairums no mums to dara taktiski.		11. Kritiskās piezīmes izskan atklāti vai maskēti apvainojoši.
12. Priekšnieka ierašanās mums izraisa pozitīvas emocijas.		12. Priekšnieka ierašanās daudziem izraisa nepatiku.
13. Komandā „caurspīdīgums” ir dzīves norma.		13. Līdz „caurspīdīgumam” vēl ir ļoti tālu.

Apkopojot psiholoģiskā klimata novērtēšanai darba vidē paredzētās aptaujas rezultātus, var spriest ne tikai par vispārējo psiholoģisko klimatu kolektīvā, bet arī – kādā virzienā strādāt, lai radītu labvēlīgu psihosociālo gaisotni.

2.2. Darbspēju indekss

Darbspēju indekss (DI) sniedz iespēju novērtēt darbinieka darbības tagadnē un prognozēt tās tuvākajā nākotnē. Līdz ar to DI palīdz uzņēmumam laikus novērst iespējamās nepilnības uzņēmumā, kas nereti ir saistītas ar darbinieku vecuma izmaiņām, uzdevuma grūtības pakāpes izmaiņām, kā arī slimībām u.tml.

DI noteikšanas metode ietver jautājumus 7 dažādās kategorijās un iespējamās atbildes uz tiem dotā reitinga skalā (skat. 1.pielikumu, 2.4.tabula).

2.4.tabula

Darbspēju indeksa novērtējuma tabula [25]

<i>Kategorija</i>	<i>Reitinga skala</i>
1. Darbspējas pašreizējā darba posmā (salīdzinot ar vislabākajām)	0-10
2. Darbspējas atkarībā no uzdevumu grūtības (prasībām darbā)	1-5
3. Pašvērtējums veselības stāvoklim	1-7
4. Darbspēju pasliktināšanās slimību dēļ	1-6
5. Prombūtne darbā pēdējo 12 mēnešu laikā	1-5
6. Personiskā prognoze darbībai uz turpmākajiem 2 gadiem	1, 4 vai 7
7. Darbspējas garīgo resursu subjektīvais novērtējums	1-4

Tātad katrai kategorijai ir iespējams noteikt atbilstošo punktu skaitu, kuru kopējais skaits sniedz iespēju noteikt darbības kvalitāti (skat. 2.5.tabula).

Darbspēju kvalitāte atbilstoši punktu skaitam [25]

<i>Punkti</i>	<i>Kvalitāte</i>	<i>Balle</i>
7-27	sliktas darbības	IV
28-36	vidējas darbības	III
37-43	labas darbības	II
44-49	ļoti labas darbības	I

Jāmin, ka katru no kategorijām iespējams apskatīt arī atsevišķi, piemēram, raksturojot iespējamo ietekmi var izvēlēties 3.kategoriju un novērtēt respondenta sniegto reitingu. Tādējādi DI ne tikai ļauj uzņēmuma vadībai laikus plānot un prognozēt iespējamās darbības izmaiņas savos darbiniekos, bet arī iespējams identificēt konkrētus problēmfaktorus, kurus būtu jāmazina vai pēc iespējas jānovērš.

2.3. Darba spriedzes indeksa noteikšana ar datorprogrammu „Work Positive”

Darba spriedzes indeksu (DSI) papildina Anglijas Veselības un drošības administrācijas (HSE) 2004.gadā izstrādātā, vēlāk pilnveidotā un latviskotā datorprogramma „Work Positive”, kas darbojas MS Excel vidē [26]. Ar šīs datorprogrammas palīdzību iespējams gūt ieskatu uzņēmuma psiholoģiskajā klimatā no dažādiem aspektiem. Jāmin, ka šī datorprogramma ir universāla un to iespējams pielietot jebkura tipa un jebkuras nozares uzņēmumos.

Šī psihosociālo risku novērtēšanas metode ietver aptauju ar 67 apgalvojumiem, kurus veido seši vadības standartā identificēti pamata stresori, kopā veidojot deviņas kategorijas:

- prasības darbā – kāds ir darba apjoms, darba raksturs, darba vide;
- uzdevumu kontroles iespējas – cik precīzi jāinformē darbinieks, lai tas paveiktu uzdoto darbu;
- vadības un kolēģu atbalsts – uzslavas, sponsorēšana, resursi, vadības attieksme, savstarpēja kolēģu izpalīdzēšana;
- attiecības ar kolēģiem un vadību – savstarpējās attiecības darba vidē;
- darbinieka loma uzņēmumā – vai cilvēki saprot savu lomu organizācijā un to, vai organizācija nodrošina darbiniekam omu, kas nav pretrunā ar viņa būtību;
- pārmaiņas uzņēmumā, komunikācija – kā uzņēmumā organizātoriskās pārmaiņas tiek veiktas un kā notiek komunikācija uzņēmuma iekšienē;
- darbinieka ieguldījums darbā un atalgojums;
- aroda veselība un drošība darbā;
- darba spriedzes rādītāji [21].

Šī metode ļauj noteikt, vai uzņēmumā strādājošie apzinās iespējamos darba vides psihosociālos riska faktorus, kā arī to vadīšanas nepieciešamību, lai mazinātu spriedzes līmeni darbā.

Datorprogramma „Work Positive” psiholoģiskā klimata noteikšanai ir viegli un ērti lietojama, jo katrs logs, kurā manuāli jāievada iegūto informāciju, ietver papildu paskaidrojumu vieglākai datorprogrammas lietošanai (skat. 2.1.att.).

The screenshot shows a window titled "Work Positive - atbildes" with a sub-header "Lapa 1". On the left is a logo for "WORK POSITIVE" with the tagline "pr kritiskā organisatorālā stress". The main text explains the DSI (Work Stress Indicator) based on 67 questions and lists nine categories of stressors. Below this, there are two dropdown menus for selecting employee age groups: "Darbinieka vecums 18-35 gadi" (selected: "sieviete, 18-25 gadi") and "Darbinieka vecums 36 gadi un vairāk" (selected: "vīrietis, 36-50 gadi"). A button labeled "Lai pārietu uz nākamajiem jautājumiem, nospieš šeit -->" is also present. At the bottom, there is a row of buttons for navigating between question sets: "Nodzēst pēdējo ierakstu", "Sākums", "Izvēlies jautājumu" (with a grid of buttons for question ranges: 1-7, 8-14, 15-21, 22-28, 29-35, 36-42, 43-49, 50-56, 57-63, 64-67), "Atvērt", "Jaunā ieraksta numurs" (with a text box containing "32"), and "Ierakstīt". Copyright information "© Latvisko versiju izstrādāja Ziedonis Liepiņš" is located above the navigation buttons.

2.1.att. Lativskotās WorkPositive datu ievades forma [26]

Atkarībā no nepieciešamās informācijas, ir iespējams rediģēt gan darbinieka vecuma diapozonus un sadalījumu, gan izveidot savu, mērķim atbilstošāku grupu dalījumu, ko autore paredz veikt arī savā pētījumā.

Lai iegūtu nepieciešamos datus, kurus ievadīt datorprogrammā „Work Positive” nepieciešams veikt aptauju (skat. 2. pielikumu), kura ietver 67 apgalvojumus ar iespējamām pieciem atbilžu variantiem – nekad, reti, brīžiem, bieži, vienmēr; pilnībā nepiekrītu, nepiekrītu, nevaru atbildēt, piekrītu, pilnībā piekrītu – atkarībā no apgalvojuma specifikas. Atbilstoši šīm aptaujas anketām iegūtie dati jāievada datorprogrammā (skat. 2.2.att.), kas katram jautājumam paredz savu aili, tādējādi sniedzot iespēju nepieciešamības gadījumā apskatīt tikai atsevišķas kategorijas.

Work Positive - atbildes Page 9

I am concerned about my health at work Question 50
 Strongly Disagree Disagree Neutral Agree Strongly Agree No Answer

The welfare facilities are adequate (e.g. toilets, wash facilities) Question 51
 Strongly Disagree Disagree Neutral Agree Strongly Agree No Answer

I receive the training I need to do my job Question 52
 Strongly Disagree Disagree Neutral Agree Strongly Agree No Answer

I am involved in decisions made by my team/function Question 53
 Strongly Disagree Disagree Neutral Agree Strongly Agree No Answer

The type of work I do is emotionally distressing Question 54
 Never Seldom Sometimes Often Always No Answer

I find the work I do repetitive and boring Question 55
 Never Seldom Sometimes Often Always No Answer

Senior managers are supportive of employees Question 56
 Never Seldom Sometimes Often Always No Answer

< >

Nodzēst pēdējo ierakstu Sākums Izvēlies jautājumu Atvērt Jaunā ieraksta numurs Ierakstīt

1-7	8-14	15-21	22-28	29-35	36-42	43-49	50-56	57-63	64-67	32
-----	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	----

2.2.att. Ievades forma 67 apgalvojumu atbildēm [26]

Tātad 2.2.attēlā redzams, ka datu ievades forma ir pavisam vienkārša, saprotama un ērti lietojama. Jāmin, ka aptaujas anketas noslēgumā respondents tiek aicināts nosaukt trīs galvenos darba spriedzes avotus viņa darba vietā. Arī šo atbilžu ievadei ir izstrādāts viegli saprotams un ērti lietojams datorprogrammas logs (skat.2.3.att.).

Work Positive - atbildes Page 12

It is important to establish the main issues and also to identify anything that is not covered in the questions above. In order to do this, please indicate below the three main sources of pressure at work for you.

1 zema darba samaksa

2 sapringti termiņi darbā

3 nenormēts darba laiks

<

New Record

Nodzēst pēdējo ierakstu Sākums Izvēlies jautājumu Atvērt Jaunā ieraksta numurs Ierakstīt

1-7	8-14	15-21	22-28	29-35	36-42	43-49	50-56	57-63	64-67	31
-----	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	----

2.3.att. Ievades forma galvenajiem spriedzes avotiem [26]

Datu ievade datorprogrammā „Work Positive” jāveic manuāli. Pēc tam datorprogramma automātiski aprēķina DSI un sadala rezultātus četros riska līmeņos. Vidējie rezultāti uzskatāmi redzami krāsās un automātiski tiek atspoguļoti grafiski (skat.2.6.tab.).

2.6.tabula

DSI sadalījums riska līmeņos atbilstoši krāsojumam datorprogrammā [26]

<i>Krāsu nozīme</i>	
I	Zaļa – laba uzņēmuma darbība: nepieciešams saglabāt sasniegto. Kopējie rezultāti lielāki par 80% vai tuvu tam.
II	Zila – rezultāti labi, bet nepieciešami uzlabojumi. Kopējie rezultāti augstāki par vidējo, bet zem 80%.
III	Dzeltena – ir nepieciešami uzlabojumi. Kopējie rezultāti zemāki par vidējo, bet nav mazāki par 20%.
IV	Sarkana – nepieciešama steidzama rīcība. Kopējie rezultāti zemāki par 20%.

2.6.tabulā redzams, ka datorprogrammas izveidotajos grafikos jautājumi, kuri būs atspoguļoti, piemēram, dzeltenā un sarkanā krāsā, norāda uz īpašas uzmanības nepieciešamību, jo atbildes uz šiem jautājumiem darbiniekos rada spriedzi, bažas, satraukumu vai cita veida neapmierinātību.

Datorprogramma “Work Positive” atspoguļo arī rezultātus skaitliskā izteiksmē tabulu veidā, uzrāda galvenos spriedzes avotus darbā un citus datus, kas izmantojami precīzākai psiholoģiskā klimata analīzei uzņēmumā.

3. PĒTĪJUMA BĀZE UN PSIHOSOCIĀLĀ DARBA VIDE

Latvijas Universitātes pirmsākumi meklējami tālajā 1919.gada 28.septembrī, laikā, kad vēl noris nacionālās atbrīvošanas cīņas, svinīgi tiek atklāta Latvijas Augstskola, kura kopš 1923.gada tiek saukta par Latvijas Universitāti (LU) [27]. Kopš 1919.gada LU gaitēņus ir iepazīnuši tūkstošiem studentu un pasniedzēju, no kuriem pēdējos arvien biežāk skar psihosociālie darba vides riska faktori.

Tieši mūsdienās, kad augstākā izglītība sabiedrībā iegūst arvien lielāku nozīmi, pieaug arī prasības pret augstākās izglītības mācību iestāžu akadēmisko personālu. Studējošie pieprasa mācību kvalitāti, kas ietver kā teorētisko tā praktisko pieeju. Lai šādas apmācības nodrošinātu, akadēmiskajam personālam ir jāiegulda gan savi garīgie, gan fiziskie resursi. Diemžēl nereti šāda situācija rada psihosociālo faktoru saasināšanos un negatīvu ietekmi uz akadēmiskā personāla darbu. Rezultātā augstākās izglītības iestādes vairs nespēj piedāvāt mierīgu darba vidi, kā tas bijis iepriekš.

Kanādā veiktais pētījums norāda, ka augstākās izglītības iestādes akadēmiskā personāla darba stress ietver tādus faktoros kā: izglītošana (lekciju, semināru vadīšana), ārējā uzraudzība (pārlietu liela uzraudzība nereti veicina pasīvāku darbu izpildi), starppersonu komunikācija, darba prasības un savstarpējā konkurence, kas var gan veicināt un attīstīt pasniedzēju darba kvalitāti, gan pasliktināt, jo pastāv iespēja, ka pasniedzējs nespēs pietiekami koncentrēties darbam apmācību un pētniecības jomā [28]. Savukārt Anglijā veiktais pētījums norāda ne tikai uz iepriekš minētajiem faktoriem, bet arī uz uzņēmuma vadības un akadēmiskā personāla savstarpējās uzticības lomām [29]. Tādējādi papildinās iespējamo psihosociālo darba vides riska faktoru klāsts. Bez tam Nīderlandē veiktais pētījums norāda, ka pastāv atšķirības darba stresa pakāpē starp akadēmiskā personāla sievietēm un vīriešiem [30].

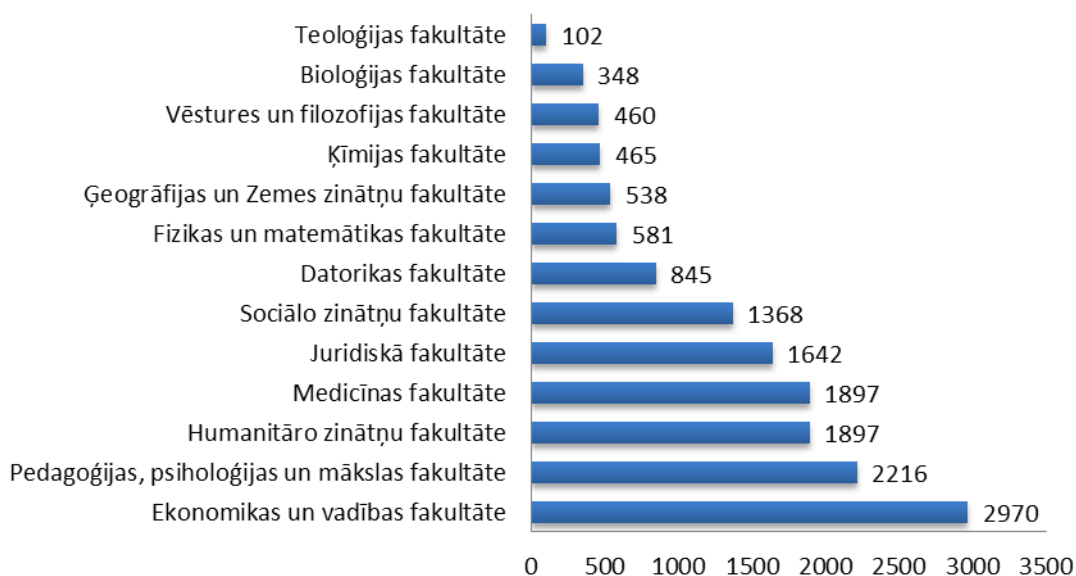
Līdz ar to var teikt, ka psihosociālos darba vides riskus augstākās izglītības iestādē jeb universitātē veido gan fiziski, gan psiholoģiski stresa avoti, kas ilgstošas ietekmes rezultātā var būtiski apdraudēt strādājošā darba spējas darba vidē, pie tam šo faktoru ietekme var būt atšķirīga starp darbinieku dzimumiem.

Autore apgalvo, ka arī LU akadēmiskajam personālam ikdienā nākas saskarties ar psihosociāliem darba vides riska faktoriem. Darbs ar studentiem, darbs lekciju un semināru sagatavošanā, vadīšanā, darbs studiju kursa plānošanā un organizēšanā u.tml. prasa zināmu pacietību un resursus, kā arī fizisko un garīgo izturību. Taču pirms identificēt, novērot un mēģināt novērst iespējamās akadēmiskā personāla psihosociālos darba vides riska faktoros, jāiepazīstas ar LU saimniecisko darbību.

3.1. Pētījuma bāzes raksturojums

Jau gandrīz 95 gadus Latvijas Universitāte (LU) ir vadošā Latvijas augstākās izglītības iestāde, kura piedāvā iegūt akadēmisko bakalaura vai maģistra grādu gan humanitārajās zinātnēs, gan izglītības un sociālajās zinātnēs, gan dabas un veselības zinātnēs. Turklāt tiek nodrošināta iespēja iegūt profesionālā bakalaura un maģistra grādu vai profesionālo kvalifikāciju, t.sk. ārsta grāds, ārsta, skolotāja, sociālā darbinieka, ekonomista, tulka un citas kvalifikācijas. Papildus pastāv iespēja studēt arī doktora studiju programmās un sevi apliecināt starptautiskās apmaiņas programmās [31].

2013.gada sākumā LU studē 16 720 studentu, no kuriem 11 727 studē pamatstudiju programmās, 4 823 studē augstākā līmeņa programmās, ieskaitot doktora studiju programmas un rezidentus rezidentūrā [32].



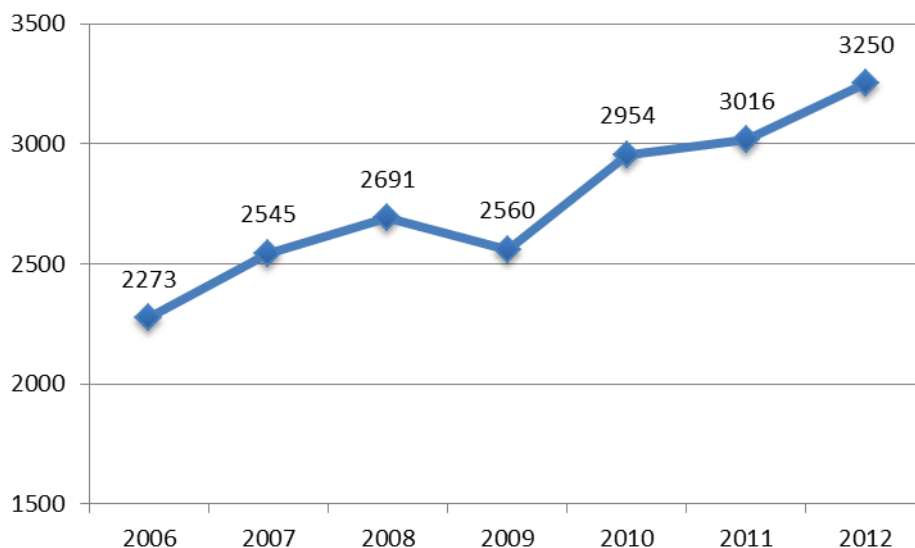
3.1.att. Studentu skaits fakultātēs 2013.gada 1.janvārī [33]

3.1. attēlā redzams, ka visvairāk LU studentu 2970 studē Ekonomikas un vadības fakultātē, 2216 studentu studē Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātē, 1897 studentu studē gan Humanitāro zinātņu, gan Medicīnas fakultātē. Jāmin, ka vismazākais studējošo skaits ir Teoloģijas fakultātē, attiecīgi 102 students. Kopumā var novērot, ka dabaszinātņu nozaru fakultātēs studējošo skaits ir ievērojami mazāks nekā sociālo zinātņu nozaru fakultātēs.

Kopumā LU studentu skaits liecina par LU konkurētspēju izglītības jomā un prasmēm piesaistīt arvien jaunus studentus, nodrošināt iespēju studēt ar dažādām nozarēm saistītas zinātnes un arvien paplašinot savus darbības lokus. Par to liecina arī augstskolu reitings, kur jau vairākus gadus tieši LU ieņem augsto 1.vietu, apsteidzot tādas augstskolas kā Rīgas

Stradiņa universitāte, Rīgas Tehniskā universitāte, Rīgas Ekonomikas augstskola u.c. [34]. Līdz ar to var secināt, ka 1.vietas saglabāšanai nepieciešams ne tikai studentu pieprasījums, bet arī kvalitatīvs pakalpojums, ko nodrošina LU darbinieki.

LU darbinieku skaitu veido akadēmiskais personāls, t.sk. pieaicinātie viesdocētāji un stundu pasniedzēji, administrācija un pārējais personāls.

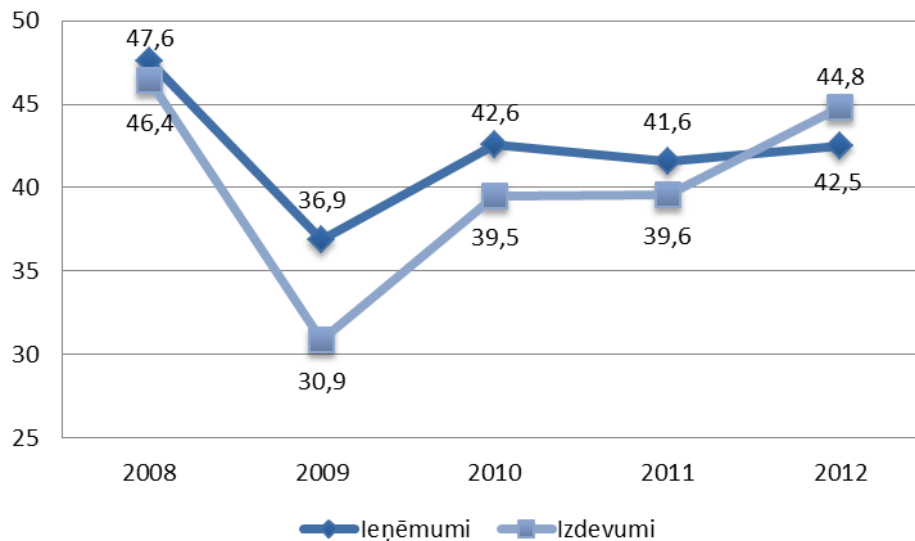


3.2.att. LU darbinieku skaits pamatdarbā un blakus darbā no 2006.-2012.gadam [35]

3.2. attēlā redzams, ka LU darbinieku skaits laika posmā no 2006.-2012.gadam ik gadu ir pieaudzis par vairāk nekā 100 darbiniekiem. Taču 2009.gadā vērojams darbinieku skaita samazinājums. Šādu situāciju autore skaidro ar 2008.gada ekonomisko situāciju valstī, kad daudzus lielus un ne tik lielus uzņēmumus skāra piespiedu darbinieku skaita samazināšana. Taču atgūstoties jau nākamajā gadā ir novērojams visstraujākais darbinieku pieaugums – 2010.gadā darbinieku skaits pieaug par 394 darbiniekiem salīdzinājumā ar 2009.gadu.

Savukārt salīdzinot darbinieku skaitu sešu gadu griezumā, jāsaka, ka darbinieku skaits 2012.gadā ir pieaudzis par 977 darbiniekiem salīdzinājumā ar 2006.gadu. Pēc autores domām šāds darbinieku skaita pieaugums skaidrojams ar LU pieaugošo interesi zinātnes jomā, studentu skaita pieaugumu un izglītības nozares nozīmības celšanos.

LU piedzīvojusi vērā ņemamas izmaiņas ne tikai studentu un darbinieku skaitā, bet arī kopējos LU budžeta ieņēmumos un izdevumos.



3.3.att. LU budžeta ieņēmumi un izdevumi milj. Ls no 2008.-2012.gadam [35-38]

Jāmin, ka LU budžeta ieņēmumus veido investīcijas, Eiropas Savienības (ES) struktūrfondu projekti, pētnieciskā darbība u.c. projekti, kā arī ieņēmumi no studiju maksas un valsts dotācija augstākajai izglītībai. Savukārt LU budžeta izdevumus veido personāla atalgojums, sociālās apdrošināšanas iemaksas, pabalsti, kā arī kompensācijas un komandējumi [35-38].

3.3.attēlā var redzēt, ka LU budžets laika posmā no 2008.-2012.gadam ir bijis sabalansēts un neveido būtiskus iztrūkumus. 2009.gada novērojamais budžeta ieņēmumu un izdevumi kritums, pēc autores domām, var tikt skaidrots jau ar minēto ekonomisko situāciju valstī 2008.gada nogalē.

Tomēr LU vēl arvien nav izdevies sasniegt 2008.gadā piedzīvoto budžeta ieņēmumu un izdevumu atzīmi. 2012.gadā salīdzinājumā ar 2008.gadu budžeta ieņēmumi ir samazinājušies par 5,1 milj. Ls. Pie tam 2012.gadā samazinājušies arī budžeta izdevumi par 3,9 milj. Ls salīdzinājumā ar 2008.gadu. Jāmin, ka 2012.gadā budžeta izdevumi ir lielāki nekā budžeta ieņēmumi par 2,3 milj. Ls. Tas saistāms ar LU pieaugošajām investīcijām ēku renovācijā un modernizācijā.

Autore secina, ka LU ir tradīcijām bagāta, ekonomiski stabila un kvalitātes ziņā ļoti augsti novērtējama augstākās izglītības iestāde, kas sagatavo jaunos speciālistus dažādās zinātņu nozarēs, veic zinātnisko darbu un veicina valsts kopējā izglītības līmeņa paaugstināšanos. Tas paaugstina darbinieku atbildību par veicamo darbu.

3.2. Psihosociālās darba vides risku novērtējums

Katrā uzņēmumā neatkarīgi no tā, vai tas ir mazs, vidējs vai liels ir darba vide, kurā identificējami dažādi riska faktori. Arī Latvijas Universitāte (LU) ir viens no šādiem uzņēmumiem. Pēc LU sniegtās informācijas, LU strādā 3016 darbinieku, no kuriem 815 darbinieki ir LU akadēmiskais personāls un 2201 LU vispārējais personāls [40]. Tas liecina par LU kā lielu uzņēmumu. Ņemot vērā atšķirīgos darbinieku darba pienākumus un nereti mobilu darbu, jāsecina, ka LU darba vidē pastāv dažādi riski, kuri var ietekmēt darbinieku labklājību un kopēju uzņēmuma darbību. Viens no šiem darba vides risku avotiem ir tieši psihosociālā darba vide, par ko liecina Somijas 5 baļļu metode vispārīgo risku novērtēšanai.

Autore apsekoja trīs dažādas nodaļas/katedras trīs dažādās fakultātēs. Papildus tika veiktas piecas nelielas intervijas par darba vidi un apstākļiem, no kurām trīs ar akadēmisko personālu un divas ar attiecīgo nodaļu/katedru studiju metodiķēm. Rezultātā tika sniegta iespēja identificēt un novērtēt psihosociālos darba vides riskus, izmantojot Somijas 5 baļļu metodi (skat.3.1.tab.).

3.1.tabula

Psihosociālo darba vides risku novērtēšana

<i>Riska faktors</i>	<i>Riska iespējamība</i>	<i>Riska sekas</i>	<i>Riska pakāpe</i>	
darba saturs	iespējams	ļoti bīstams	neciešams risks	V
kultūra darba vietā	iespējams	bīstams	nozīmīgs risks	IV
organizācijas struktūra	iespējams	bīstams	nozīmīgs risks	IV
vide	maz iespējams	maz bīstams	pieņemams risks	II
darba organizācija	iespējams	ļoti bīstams	neciešams risks	V
darba uzdevums	maz iespējams	bīstams	ciešams risks	III
attiecības	maz iespējams	bīstams	ciešams risks	III
māju-darba saskarsme	iespējams	bīstams	nozīmīgs risks	IV

3.1.tabulā redzams, ka psihosociālās darba vides riski LU galvenokārt ir novērtēti ar riska pakāpi IV kā nozīmīgi, attiecīgi kultūra darba vietā, organizācijas struktūra un māju-darba saskarsme. Šos riskus nepieciešams mazināt vai novērst vismaz 3 mēnešu laikā. Savukārt ar riska pakāpi III novērtēti tādi riski kā darba uzdevums un attiecības. Ņemot vērā, ka šie riski ir ciešami, pasākumus to mazināšanai un novēršanai pieļaujams veikt 5 mēnešu laikā. Pieņemams risks LU psihosociālā darba vidē ir vide, kura novērtēta ar riska pakāpi II un nepieprasa speciālus pasākumus riska mazināšanai un iespējamai novēršanai. Gluži pretēji tādi psihosociālās darba vides riski kā darba saturs, kas saistīts ar pārslodzēm darbā, noteiktiem termiņiem un laika ierobežojumiem, kā arī darba organizācija, kas saistās ar garām darba stundām, nereti neparedzamām darba stundām un ikgadēju pārstrukturēšanu, tiek

novērtēti ar riska balli V, kas ir neciešams risks un pieprasa nekavējoties veikt pasākumus riska samazināšanai un novēršanai.

Kopumā LU psihosociālā darba vide vērtējama ar riska pakāpi IV, jo katra no iespējamo risku ietekmes spēj ietekmēt akadēmiskā personāla garīgo un nereti arī fizisko veselību. Daži no faktoriem tieši un ar bīstamām sekām, piemēram, stress darba vietā, izdegšanas sindroms, daži – ne tik tieši un ne tik bīstamām sekām, piemēram, nogurums. Līdz ar to ir nepieciešams identificēt konkrētus psihosociālos darba vides riska faktorus un konkrētus problēmējautājumus, kas ietekmē LU akadēmisko personālu darba vietā. Lai to paveiktu, nepieciešams izmantot kvantitatīvās analīzes metodi, t.i. aptauju, LU akadēmiskajam personālam.

3.2.1. Darbinieku aptauja

Lai pētītu psihosociālo darba vidi Latvijas Universitātē (LU), autore nolēma izmantot kvantitatīvās analīzes metodi un veikt aptauju LU akadēmiskajam personālam. Autore izveidoja aptaujas anketu, kura ietvēra trīs daļas:

1. Psiholoģiskā klimata darba vidē novērtēšana;
2. Darbspēju indeksa noteikšana;
3. Darba spriedzes indeksa noteikšana.

Kopumā aptaujas anketa ietvēra dažādus apgalvojumus par veselīgu/neveselīgu psiholoģisko klimatu darba vidē, par darbinieku prombūtni, slimībām un turpmākajām prognozēm, kā arī par darba prasībām, kontroles iespējām, atbalstu, attiecībām, lomu uzņēmumā un iespējamajiem spriedzes avotiem.

Katrs apgalvojums atbilstoši aptaujas anketas daļai bija, vai nu jānovērtē noteiktā skalā vai jāatzīmē visatbilstošākais variants: pilnībā nepiekrītu, nepiekrītu, ne piekrītu/ne nepiekrītu, piekrītu, pilnībā piekrītu. Pie tam aptaujas anketa ietvēra arī atsevišķus atvērtos jautājumus, lai precīzāk noskaidrotu iespējamās iemeslus un viedokli.

Papildus tika lūgts norādīt vecumu, dzimumu, darba stāžu un fakultāti, lai iegūtos rezultātus būtu iespējams sasaistīt arī ar šādiem aspektiem, kas netieši var norādīt uz atsevišķiem darba vides riskiem vai atklāt interesantas kopsakarības, kas varētu palīdzēt rast vislabāko risinājumu psihosociālā darba vides riska mazināšanai vai iespējamai novēršanai. Neraugoties uz attiecīgo datu norādīšanu, respondentiem tika garantēta anonimitāte rezultātus atspoguļojot tikai apkopotā veidā. Tādējādi tika samazināta iespējamība, ka atbildes varētu būt nepatiesas.

Kopumā tika izdalītas 263 aptaujas anketas četrās LU fakultātēs: Ķīmijas fakultātē, Pedagoģijas, Psiholoģijas un Mākslas fakultātē, Ekonomikas un Vadības fakultātē, Sociālo Zinātņu fakultātē. Fakultātes un respondenti tika izvēlēti pēc nejaušās atlases principa. Ņemot vērā, ka agrāk šāda veida pētījums Latvijā nav veikts, autore daļu no anketām izsūtīja elektroniski, bet daļu - rodot tiešu kontaktu ar respondentu. Aptauja tika veikta laika posmā no 2013.gada 18.marta līdz 2013.gada 12.aprīlim. Noslēgumā tika saņemtas 25% no visām izsūtītajām/izdalītajām aptaujas anketām. Tas nozīmē, ka gandrīz vairāk nekā puse respondentu noraidīja iespēju sniegt savu psihosociālo darba vides risku vērtējumu. Šādu faktu autore skaidro ar trīs iespējamiem variantiem saistībā ar LU akadēmisko personālu:

- pārlietu lielā aizņemtība un noslodze;
- neieinteresētība LU darbības un darba vides uzlabošanā;
- skepse attiecībā uz sava vērtējuma nozīmīgumu un iespēju kaut ko mainīt.

Ņemot vērā, ka katra uzņēmuma pamats ir cilvēks kā vērtība, ir būtiski ņemt vērā arī 25% respondentu psihosociālās darba vides vērtējumu, jo „darba aizsardzība ir nodarbināto drošība un veselība darbā” [41], kuras vispārējais fokuss ir indivīds. Turklāt paaugstināta spriedze un darba stress vienam indivīdam var būtiski kaitēt arī cita indivīda psiholoģiskajai un fiziskajai labsajūtai. Tāpēc darba devēja pienākums ir „darba vidi izveidot tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu nenovēršama darba vides riska ietekmi, kā arī novērst darba vides riska cēloņus” [41]. Līdz ar to jebkurš aptaujas anketu apkopošanas rezultātā identificētais psihosociālās darba vides risks ir jānovērtē un jāveic nepieciešamās preventīvās un/vai korektīvās darbības.

3.2.2. Psiholoģiskā klimata darba vidē novērtēšana

Lai novērtētu psiholoģisko klimatu darba vidē, tika izmantota specializēta aptauja (skat.2.1.nodaļa). Apkopotie aptaujas rezultāti sniedz iespēju novērtēt vispārīgo psiholoģisko klimatu kolektīvā un identificēt psihosociālo darba vides riska faktoru virzienu Latvijas Universitātes (LU) akadēmiskā personāla darba vidē.

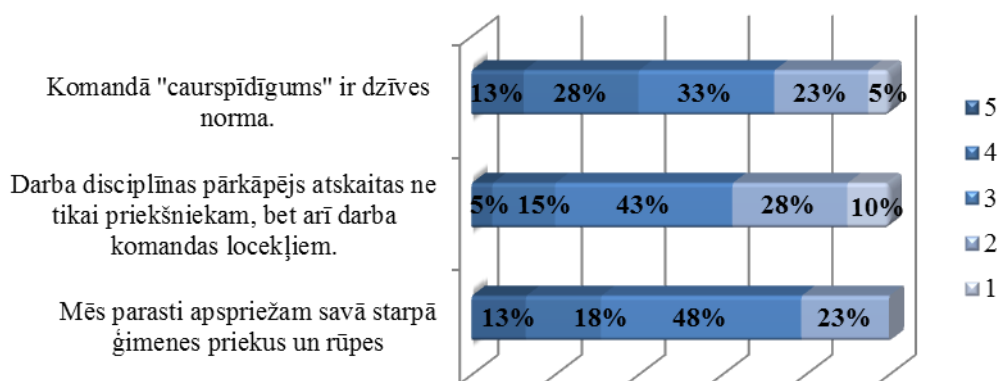
Psiholoģiskā klimata darba vidē novērtēšanas aptaujas anketas apkopotie dati kopumā liecina par vidēji veselīgu psiholoģisko klimatu, jo vidēji visas 13 veselīga psiholoģiskā klimata pazīmes ir novērtētas ar 3,7. Taču nepieciešams noskaidrot, kuras pazīmes liecina par riska esamību LU akadēmiskā personāla darba vidē.

Aptaujas psiholoģiskā klimata novērtēšanai darba vidē rezultāti

<i>Veselīga psiholoģiskā klimata pazīme</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Darba dienas sākumā kolēģiem ir labs noskaņojums, tie izjūt pacēlumu un možumu.	3,6	0,959
2. Vairums no mums priecājas par iespēju kontaktēties savā starpā.	4,1	0,749
3. Labvēlība un uzticības gaisotne prevalē mūsu lietišķajā saskarsmē.	3,8	0,844
4. Ikvienu komandas locekļa pienākumi patiesi priecē pārējos, jo ieguvējs ir visa komanda.	3,9	0,802
5. Mūsu darba komandā jaunpienākušais saskarsies ar labvēlību.	4,1	0,648
6. Nepatikšanu gadījumos mēs nesteidzamies apvainot viens otru, bet cenšamies mierīgi noskaidrot lietas apstākļus.	3,8	0,791
7. Priekšnieka klātbūtne aktivizē mūsos dabiskumu un atbrīvotību.	3,6	0,868
8. Mēs parasti apspriežam savā starpā ģimenes priekus un rūpes.	3,2	0,939
9. Pēkšņs uzaicinājums pie priekšnieka vairums darbiniekiem neizraisa negatīvas emocijas.	3,9	0,921
10. Darba disciplīnas pārkāpējs atskaitās ne tikai priekšniekam, bet arī darba komandas locekļiem.	2,8	1,000
11. Izsakot kritiskas piezīmes, vairums no mums to dara taktiski.	3,7	0,905
12. Priekšnieka ierašanās mums izraisa pozitīvas emocijas.	3,9	0,966
13. Komandā "caurspīdīgums" ir dzīves norma.	3,2	1,091

3.2.tabulā redzams, ka psiholoģiskā klimata novērtēšanas visaugstākie aritmētiskie vidējie rādītāji (M) 4,1 ir gan 2.veselīga psiholoģiskā klimata pazīmei, gan 5.veselīga psiholoģiskā klimata pazīmei. Savukārt zemākie M ir 8.veselīga psiholoģiskā klimata pazīmei 3,2, tikpat M ir 13.veselīga psiholoģiskā klimata pazīmei, tomēr viszemākais M 2,8 ir 10.veselīga psiholoģiskā klimata pazīmei. Vislielākā visu vērtību vidējā variācija ap aritmētisko vidējo jeb standartnovirze (SD) 1,091 ir 13.veselīga psiholoģiskā klimata pazīmei, kam seko 10.veselīga psiholoģiskā klimata pazīme ar SD 1,000. Savukārt vismazākā SD novērojama 5.veselīga psiholoģiskā klimata pazīmei 0,648.

Tātad autore secina, ka veselīga un labvēlīga psiholoģiskā klimata gaisotne pastāv akadēmiskā personāla kā komandas starpā, jo vairums priecājas par komunikāciju ar saviem kolēģiem, kā arī lielākā daļa pret jaunpienākušo izturētos ar labvēlību. Tomēr novērojamas arī vairākas neveselīga psiholoģiska klimata pazīmes, t.i., darba disciplīna un atskaitīšanās, "caurspīdīgums" komandā, līdz ar to iespējams noteikt virzienu, kurā jāstrādā labvēlīgas psihosociālās gaisotnes radīšanai.



3.4.att. 8., 10. un 13. veselīga psiholoģiskā klimata pazīmes novērtēšana

3.4. attēlā redzams, ka 61% respondentu norāda, ka līdz "caurspīdīgumam" komandā vēl ir ļoti tālu. Līdz ar to pastāv iespēja, ka starp kolēģiem komandā var rasties un attīstīties komunikācijas problēmas, ciest savstarpējā uzticēšanās un palāvība. Savukārt 81% respondentu norāda, ka darba disciplīnas pārkāpējs atskaitās tikai par to priekšniekam. Tādējādi var rasties situācija, kad disciplīnas pārkāpēja kolēģi var attālināties un kopumā pasliktināties savstarpējās attiecības, jo par sankciju esamību un turpmāko rīcību kolēģi netiek informēti, kas nereti var radīt labvēlīgu gaisotni aizdomām, baumām vai mazināt uzticību esošajai vadības formai. Tāpēc veselīga psiholoģiskā klimata veicināšanai ļoti būtiski ir mazināt vai pēc iespējas novērst minētos psihosociālās darba vides iespējamos riskus. Turklāt 71% respondentu norāda, ka parasti neapspiež ar kolēģiem ģimenes priekus un rūpes. Ņemot vērā, ka 48% no tiem šo pazīmi novērtējuši ar 3, kas ir vidējā skalas vērtība, autore apgalvo, ka iespējams respondentiem novērtējot šo jautājumu bija zināmas šaubas, jo no cilvēciskā viedokļa raugoties, katrs pats izlemj un noliek savas privātās dzīves robežas. Līdz ar to autore šo risku vērtē kā pieņemamu.

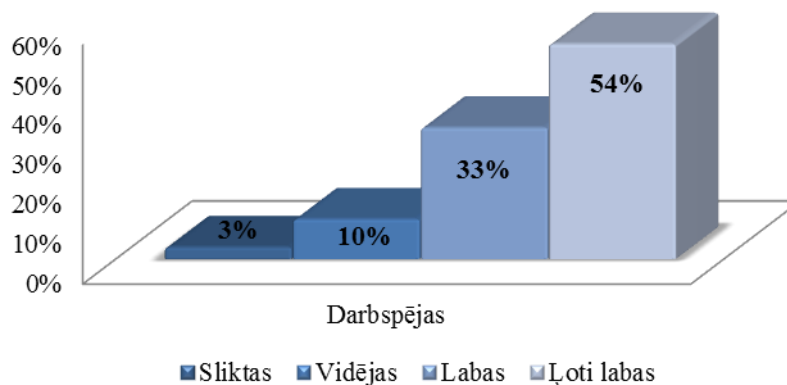
Tātad autore apgalvo, ka LU akadēmiska personāla psiholoģiskais klimats ir vērtējams kā vidēji veselīgs. Tā uzlabošanai nepieciešams vairāk uzmanības pievērst komandas "caurspīdīguma" veicināšanai, kas pēc būtības ietver arī pārējās divas veselīga psiholoģiskā klimata pazīmes saistībā ar disciplīnu darbā un savas ģimenes rūpju un prieku atklāšanu. Tādējādi ir identificēti veselīga psiholoģiskā klimata veicināšanas virzieni.

3.2.3. Darbspēju indeksa noteikšana

Lai noteiktu darbspēju indeksu, tika izmantota specializēta aptauja (skat. 2.2.nodaļa). Apkopoties darbspēju indeksa aptaujas rezultāti sniedz iespēju novērtēt Latvijas Universitātes

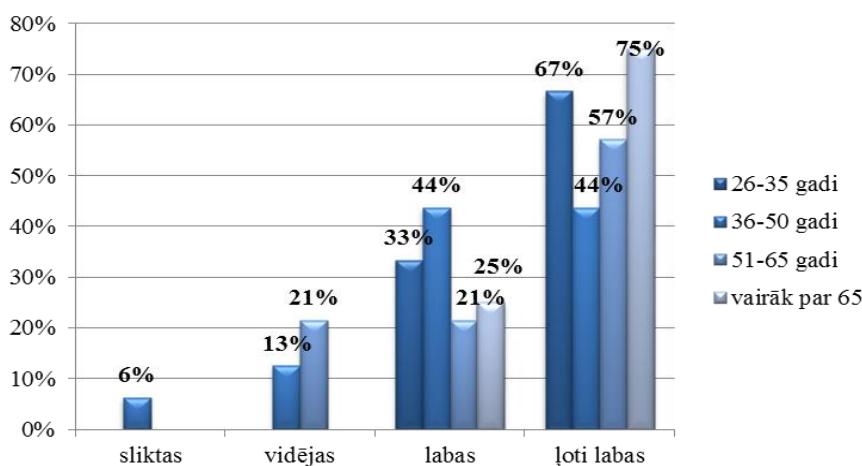
(LU) akadēmiskā personāla darbības tagadnē un prognozēt tās tuvākajā nākotnē, tādējādi iespējams laikus novērst iespējamās nepilnības.

Kopumā LU akadēmiskā personāla darbības vērtējamās kā labas, jo kopējais kategoriju punktu summas aritmētiskais vidējais ir 42. Līdz ar to LU akadēmiskās personāla darbības tiek novērtētas ar riska balli II – pieņemams risks.



3.5.att. LU akadēmiskā personāla darbības kvalitāte

3.5. attēlā redzams, ka respondentu darbības kvalitāte galvenokārt jeb 87% vērtējama kā laba vai ļoti laba, savukārt 10% respondentu darbības vērtējamās kā vidējas un 3% respondentu – sliktas. Pēc autore domām šāda situācija vērtējama kā ļoti laba, jo lielākā daļa no LU akadēmiskā personāla ir ar labu un ļoti labu darbības kvalitāti, tādējādi neietekmējot sava darba rezultātus.



3.6.att. LU akadēmiskā personāla darbības kvalitāte vecuma grupās

3.6. attēlā redzams, ka galvenokārt ļoti labas darbības ir 26-35 gadīgiem un vairāk par 65 gadīgiem LU akadēmiskā personāla pārstāvjiem. Pēc autore domām, respondentu sniegtais darbības novērtējums ir pietiekami subjektīvs, lai to varētu ietekmēt tādi faktori kā

iespējama darbinieku maiņa personāla novecošanas dēļ, iespējama slodzes samazināšana un bailes kļūt mazāk konkurētspējīgākam. Līdz ar to pastāv iespējamība, ka atsevišķi grupas vairāk par 65 gadiem respondenti snieguši nepatiesas atbildes. Taču neraugoties uz to, 3.6. attēlā redzams, ka tikai 36-50 gadīgās un 51-65 gadīgās respondentu grupas pārstāvji atklāti pauž, ka viņu darbības ir sliktas vai vidējas. Autore šādu situāciju skaidro ar LU akadēmiskā personāla vecuma grupas no 36-65 gadiem iespējami palielinātām slodzēm pieredzes, profesionalitātes un pieprasījuma dēļ.

Līdz ar to 13% no LU akadēmiskā personāla vecuma grupas no 36-65 gadiem darbības uzlabošanai nepieciešams veikt noteiktus pasākumus, tāpēc nepieciešams noskaidrot, kuras kategorijas ir iespējamais riska avots.

3.3.tabula

Darbības indeksa kategoriju novērtēšana

<i>Kategorija</i>	<i>Skala</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Darbības pašreizējā darba posmā	1-10	7,1	1,421
Subjektīvās darbības, attiecinot uz fizisko darba slodzi	1-5	3,7	1,027
Subjektīvās darbības, attiecinot uz garīgā darba spējām	1-5	4,3	0,997
Diagnosticēto slimību skaits pēdējo 5 gadu laikā	1-6	4,4	1,448
Subjektīvais novērtējums darba nespējai	1-6	5,4	0,709
Prombūtne darbā slimību dēļ pēdējo gadu laikā	1-5	4,5	0,640
Personiskā darbības prognoze 2 gadiem	1, 4 vai 7	6,3	1,403
Darba slodzes plānojuma atbilstība individuālām spējām	1-4	3,4	0,591
Darba kolektīva psihoemocionālais vērtējums	1-4	3,4	0,622

3.3. tabulā redzams, ka viszemākie vērtējumi gūti tādās kategorijās kā subjektīvās darbības, attiecinot uz fizisko darba slodzi un garīgā darba spējām, diagnosticēto slimību skaits pēdējo 5 gadu laikā, darba slodzes plānojuma atbilstība individuālām spējām un darba kolektīva psihoemocionālais vērtējums.

Jāmin, ka pēc pašu respondentu teiktā visbiežāk sastopamās slimības ir saistītas ar elpošanas ceļu saslimšanām, piemēram, gripa, angīna, saaukstēšanās, turklāt daļa no respondentiem norāda uz muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas (MSSS) saslimšanām, piemēram, diska trūce, osteohondroze. Pēc autore domām, tieši šo sistēmu slimības ir visraksturīgākās izglītības nozarē, jo darba specifika pieprasa garas darba stundas gan sēdus, gan stāvus pozā, turklāt lekciju un semināru vadīšana rada papildus noslodzi elpošanas ceļiem un balss saitēm.

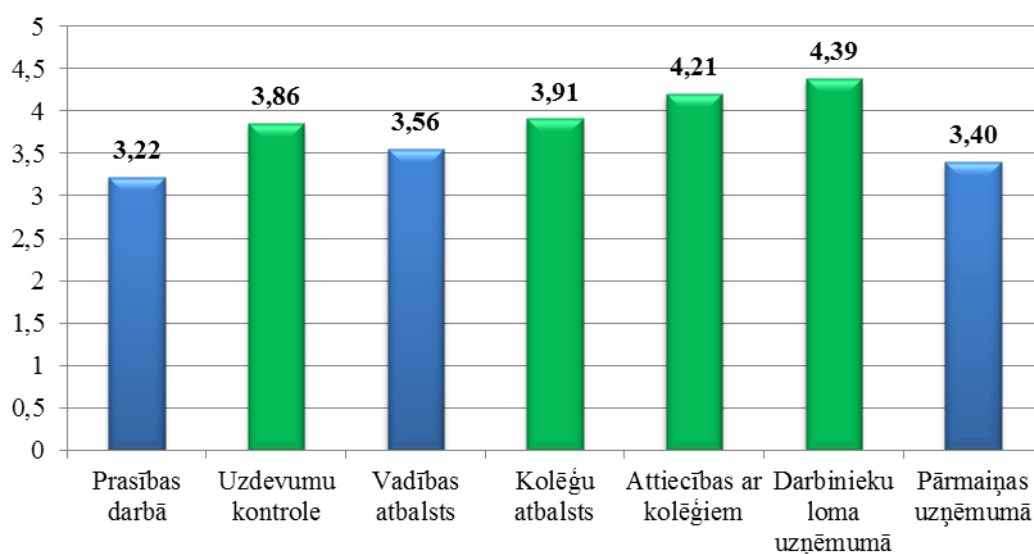
Savukārt saistībā ar darba kolektīva psihoemocionālo vērtējumu visbiežāk respondenti min tādas iemeslus kā nedrošība un neziņa par rītdienu, atalgojums, spriedze attiecībās ar kolēģiem un vadību, kā arī atbalsta un sapratnes trūkums.

Līdz ar to darbspēju indekss norāda, ka visbūtiskākie iemesli darbspēju samazinājumam ir fizioloģiskas saslimšanas un psihosociālā darba vide, kas liecina par nepieciešamību identificēt konkrētus darba spriedzes stresorus efektīvākai LU akadēmiskā personāla darba vides uzlabošanai.

3.2.4. Darba spriedzes indeksa noteikšana

Lai noteiktu darba spriedzes indeksu, tika izmantota specializēta aptaujas anketa (skat. 2.pielikumu), kuras iegūtie dati tika ievadīti datorprogrammā „Work Positive”, tādējādi gūstot iespēju identificēt Latvijas Universitātes (LU) akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides pamata stresorus deviņās dažādās kategorijās: prasības darbā, uzdevumu kontroles iespējas, vadības un kolēģu atbalsts, attiecības ar kolēģiem un vadību, darbinieka loma uzņēmumā, pārmaiņas uzņēmumā un komunikācija, darbinieka ieguldījums darbā un atalgojums, kā arī aroda veselība un drošība, darba spriedzes rādītāji. Turklāt programma „Work Positive” piedāvā arī vispārīgu uzņēmuma psihosociālās darba vides novērtējumu.

Kopumā „Work Positive” datorprogrammas rezultāti liecina, ka LU akadēmiskā personāla psihosociālā darba vide vērtējama ar riska balli I, kas liecina par labu uzņēmuma darbību un nepieciešamību saglabāt pašreizējo attīstību, jo kopējie rezultāti galvenokārt ir lielāki par 80% vai tuvu tam. Līdz ar to var teikt darba spriedzes indekss LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides novērtēšanai ir pietiekams, lai uzņēmumu novērtētu kā veselīgu. Taču pastāv arī zināmas nepilnības, ja raugāties uz LU akadēmiskā personāla psihosociālo darba vidi „Work Positive” datorprogrammas piedāvātajās kategorijās.

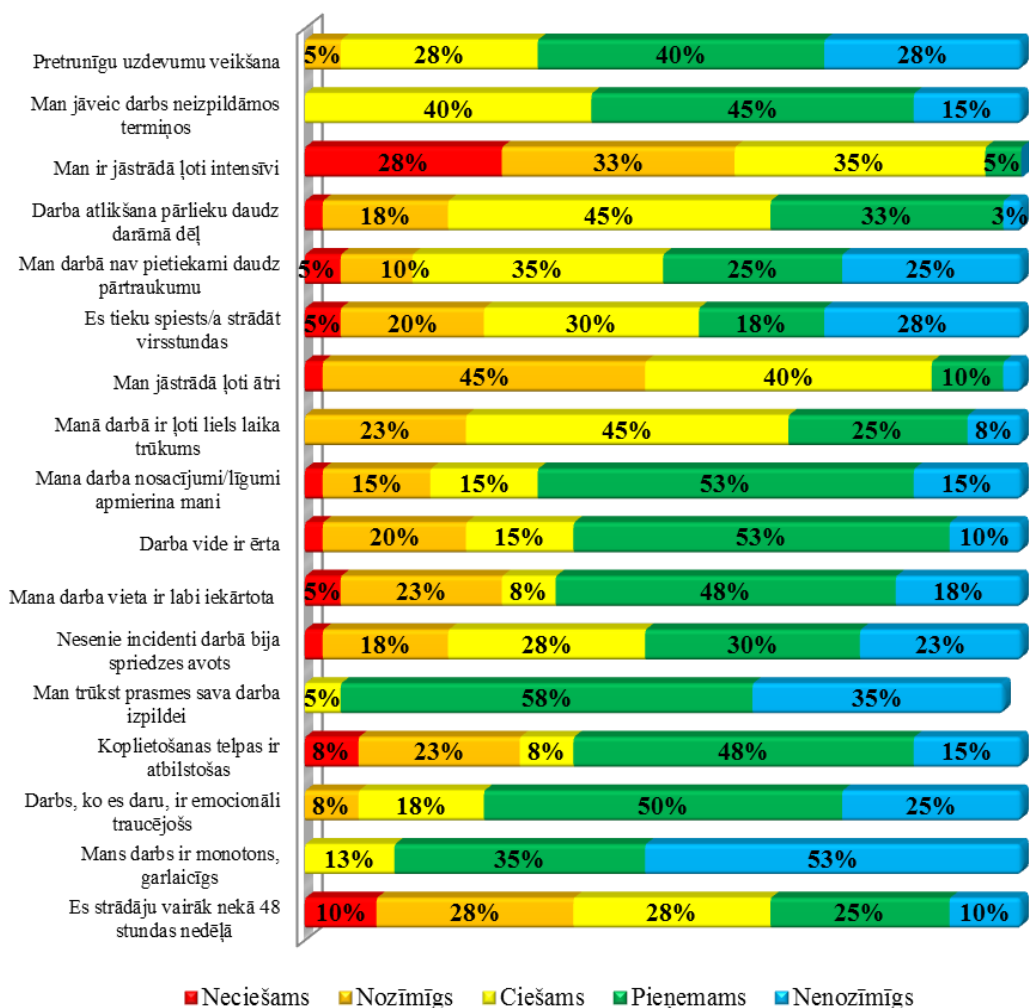


3.7.att. Kopējie LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides vidējie rādītāji pa kategorijām

3.7. attēlā redzams, ka visaugstākie vidējie rādītāji ir kategorijās „attiecības ar kolēģiem” 4,21 un „darbinieku loma uzņēmumā” 4,39. Līdz ar to autore secina, ka LU akadēmiskā personāla darba vidē ir novērojamas veselīgas attiecības ar kolēģiem, kā arī LU akadēmiskais personāls izprot savu lomu uzņēmumā. Taču kategorijas „prasības darbā”, „vadības atbalsts” un „pārmaiņas uzņēmumā” tiek novērtētas ar riska balli II, kas nozīmē, ka kopumā rezultāti ir labāki par vidējo, taču zem 80%, tādējādi norādot uz uzlabojumu nepieciešamību.

Lai varētu sniegt nepieciešamos priekšlikumus korektīvu un/vai preventīvu darbību veikšanai LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides uzlabošanai, nepieciešams precīzāk identificēt būtiskākos LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riska faktorus. Tāpēc „Work Positive” datorprogramma piedāvā katru kategoriju aplūkot atsevišķi.

Pirmā kategorija darba spriedzes indeksa noteikšanai ir prasības darbā, kas ietver apgalvojumus saistībā ar darba apjomu, darba raksturu un darba vidi. Kopumā prasības darbā ir novērtētas ar riska balli II, jo vidējais rādītājs ir 3,2, kas liecina par labiem rezultātiem, taču norāda uz nepieciešamību veikt uzlabojumus.



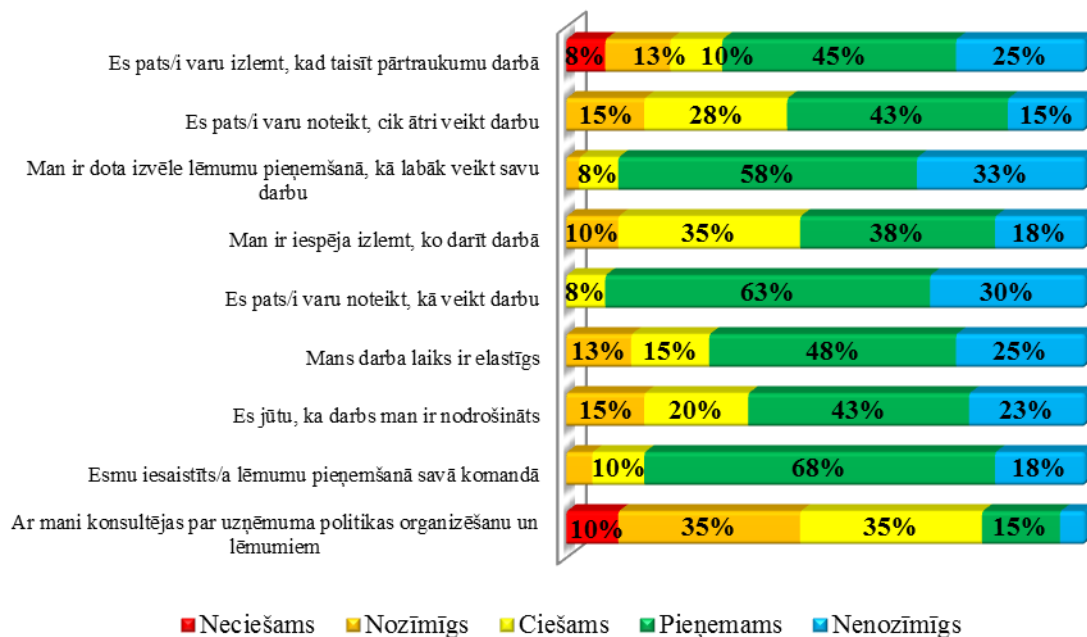
3.8.att. Kategorijas „Prasības darbā” aspektu novērtējums

3.8. attēlā redzams, ka kopumā 68% LU akadēmiskā personāla respondentu nav pakļauti pretrunīgu uzdevumu veikšanai, par ko liecina arī 93% respondentu atbildes par pietiekošām prasmēm sava darba izpildei. Turklāt 63% respondentu savu darba vidi vērtē kā ērtu un 66% respondentu darba vidi vērtē kā labi iekārtotu. Savukārt 68% respondentu norāda, ka darba nosacījumi/līgumi viņus apmierina. Šos kategorijas „Prasības darbā” riska faktoros autore vērtē kā pieņemamus un/vai nenozīmīgus. Tas nozīmē, ka riska faktori saistībā ar LU akadēmiskā personāla prasmēm, darba uzdevumiem, darba vidi un administratīvajiem nosacījumiem nenorāda uz pasākumu nepieciešamību darba vides uzlabošanai. Taču būtu jāatceras, ka efektīva darba aizsardzības sistēma paredz nepārtrauktu tās pilnveidošanu, līdz ar to kategorijā „Prasības darbā” pastāv atsevišķi riska faktori, kuriem būtu jāveic nepieciešamās korektīvās un/vai preventīvās darbības.

3.8. attēlā redzams, ka 96% respondentu norāda uz nepieciešamību strādāt ļoti intensīvi, savukārt 88% respondentu norāda uz nepieciešamību strādāt ļoti ātri. Turklāt 66% respondentu norāda, ka nereti atliek darbus pārāk daudz darāmā dēļ. 55% respondentu uzskata, ka ir spiesti strādāt virsstundas lielā darba apjoma dēļ, kas sasaucas ar 68% respondentu viedokli par nemitīgu laika trūkumu darbā. Bez tam 66% respondentu strādā vairāk nekā 48 stundas nedēļā, kas pārsniedz pilnas slodzes likmi 40 stundas. Līdz ar to autore apgalvo, ka galvenie kategorijas „Prasības darbā” riska faktori ir saistīti ar pārlietu lielu darba apjomu, paaugstinātu slodzi un darba raksturu. Turklāt augstā darba intensitāte un ātrums, kā arī lielais darba apjoms var veicināt fizioloģiskus un psiholoģiskus traucējumus, piemēram, izdegšanas sindroms, miega traucējumi, gremošanas traucējumi, nespēks u.tml. Tāpēc ir ļoti būtiski, lai darba apjoms, darba raksturs un vide būtu sabalansēti un atbilstoši katra darbinieka fiziskajām un garīgajām darbības jām.

Autore riska faktoros saistībā ar darba intensitāti, ātrumu, apjomu un raksturu vērtē kā nozīmīgus. Līdz ar to autore uzskata, ka nepieciešamie pasākumi kategorijas „Prasības darbā” risku mazināšanai un/vai novēršanai jāveic nekavējoties, tādējādi pasargājot darbiniekus no iespējamām fizioloģiskām un psiholoģiskām saslimšanām un traucējumiem.

Otrā kategorija darba spriedzes indeksa noteikšanai ir uzdevumu kontroles iespējas, kas ietver apgalvojumus saistībā ar darbinieku lēmumu pieņemšanu, darba uzdevumu un pienākumu veikšanu un piemēroto metožu izvēli. Kopumā uzdevumu kontroles iespēju kategorijas ir novērtēta ar riska balli I, jo vidējais kategorijas rādītājs ir 3,86. Tas nozīmē, ka saistībā ar uzdevumu kontroles iespējām LU darbība ir laba un ir nepieciešams saglabāt sasniegto, jo rezultāti ir lielāki par 80% vai tuvu tam. Tomēr nepārtrauktas darba aizsardzības sistēmas pilnveidei nepieciešams noskaidrot pašlaik būtiskākos riska faktoros saistībā ar darbinieku uzdevumu kontroles iespējām.



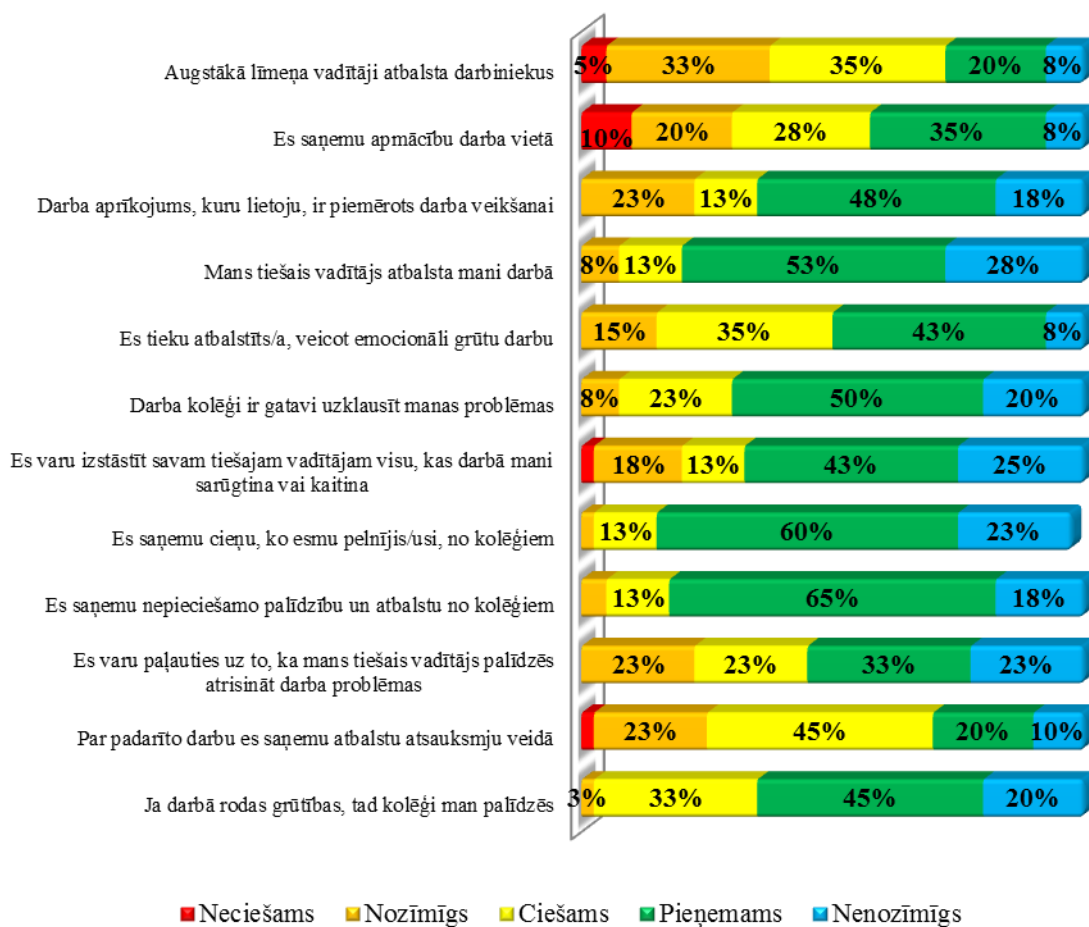
3.9.att. Kategorijas „Uzdevumu kontroles iespējas” aspektu novērtējums

3.9. attēlā redzams, ka 91% LU akadēmiskā personāla respondentu norāda, ka viņiem ir dota iespēja pašiem pieņemt lēmumu saistībā ar sava darba veikšanu, tāpat 93% respondentu norāda, ka paši var izvēlēties metodes savas darba veikšanai. Pie tam 86% respondentu apgalvo, ka ir iesaistīti lēmumu pieņemšanā savā komandā. Līdz ar to autore apgalvo, ka saistībā darba uzdevumiem un to veikšanas vadlīnijām LU akadēmiskā personāla iespējas ir pietiekami plašas izvēlēties darba procesam piemērotāko metodi, turklāt kopīga lēmumu pieņemšana norāda uz darbinieku informētību par notiekošo vismaz nodaļas/katedras ietvaros. Tomēr pastāv vairāki aspekti, kas norāda uz trūkumiem saistībā ar uzdevumu kontroles iespējām.

3.9. attēlā redzams, ka 31% respondentu nevar izlemēt, kad taisīt pārtraukumu savā darbā. Savukārt 43% respondentu norāda, ka nevar izlemēt par sava darba veikšanas ātrumu. Turklāt 45% respondentu norāda, ka nevar paši izlemēt, ko darīt savā darbā. Pēc autores domām, šie kategorijas „Uzdevumu kontroles iespējas” riska faktori būtu jāvērtē kā pieņemami, jo praktiska šo risku novēršana ir neiespējama, ņemot vērā valsts politiku izglītības jomā un izglītības nozares specifiku saistībā ar noteiktām akadēmisko stundu likmēm un darba prasībām atbilstoši profesionālajai ievirzei. Tomēr 80% respondentu norāda, ka netiek iesaistīti paša uzņēmuma politikas organizēšanā un lēmumu pieņemšanā, tas nozīmē, ka LU akadēmiskā personāla iespējas sniegt savu viedokli par iespājmo uzņēmuma attīstību un turpmāko virzību ir ierobežotas. Tādējādi mazinot „caurspīdīgumu” vadības lēmumu pieņemšanā un pārliecību par turpmāku uzņēmuma efektīvu darbību un savu

uzdevumu lietderību tā attīstībai. Līdz ar to kategorijas „Uzdevumu kontroles iespējas” riska faktors, kas saistīts ar konsultēšanos par uzņēmuma politikas un turpmākās darbības organizēšanu, pēc autores domām, vērtējams kā ciešams risks un paredz riska mazināšanas un/vai novēršanas pasākumu nepieciešamību, taču tie nav jāveic nekavējoties.

Trešā kategorija darba spriedzes indeksa noteikšanai ir atbalsts, kas ietver apgalvojumus saistībā ar uzslavām no vadības un kolēģu puses par labi paveiktu darbu, resursu nodrošinājumu un atbilstību, savstarpēju sadarbību un komunikāciju, kā arī sponsorēšanu un vadības attieksmi pret sava uzņēmuma darbiniekiem. Kopumā kategorija saistībā ar atbalstu LU akadēmiskā personāla un vadības starpā ir vērtējama ar riska balli II, kas norāda, ka kopējie rezultāti ir labi, taču nepieciešami uzlabojumi, jo rezultāti ir zemāki par vidējiem, bet zem 80% atzīmes. Vidējie atbalsta kategorijas rādītāji saistībā ar vadību atbalstu ir 3,56, bet saistībā ar kolēģu atbalstu 3,9, kas liecina, ka atbalsts kolēģu starpā ir lielāks nekā no vadības puses. Līdz ar to nepieciešams noskaidrot atbalsta kategorijas būtiskākos riska faktorus.



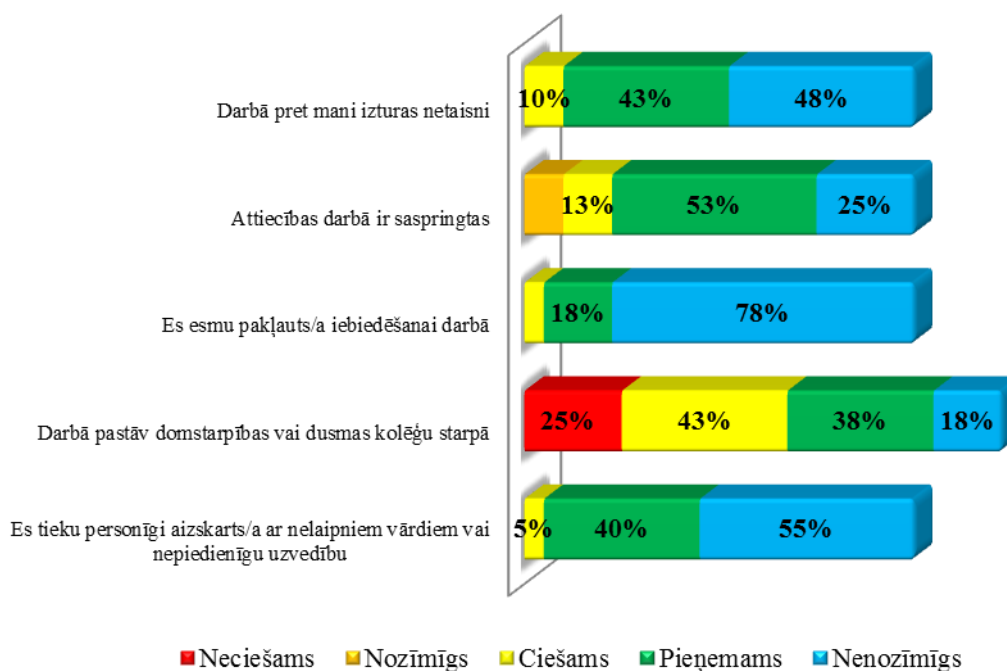
3.10.att. Kategorijas „Atbalsts” aspektu novērtējums

3.10. attēlā redzams, ka 73% LU akadēmiskā personāla respondentu nav pārliecināti, vai augstākā līmeņa vadība atbalsta viņus, savukārt 81% respondentu apgalvo, ka tiešais vadītājs sniedz nepieciešamo atbalstu darbā. Tas nozīmē, ka pastāv atbalsta trūkums tieši no augstākā līmeņa vadības puses, kas var liecināt par nepietiekamu iesaistīšanos sava personāla darbā. Tomēr attiecībā uz tiešo vadītāju un kolēģu atbalstu, rādītāji ir pietiekami augsti. 51% respondentu norāda, ka saņem atbalstu, veicot emocionāli grūtu darbu, bet 65% respondentu ir pārliecināti par kolēģu atbalstu, ja darba uzdevums sagādās grūtības. Savukārt 70% respondentu pauž, ka kolēģi ir gatavi nepieciešamības gadījumā uzklaut problēmas. Tāpat 68% respondentu savam tiešajam vadītājam var stāstīt visu, kas darbā sarūgtina vai kaitina. Kopumā 83% respondentu izjūt cieņu no savu kolēģu un vadītāju puses, bet 83% respondentu apgalvo, ka saņem nepieciešamo atbalstu un palīdzību no saviem kolēģiem. Līdz ar to autore kategorijas „Atbalsts” riska faktorus LU akadēmiskā personāla darba vidē vērtē kā pieņemamus, jo akadēmiskais personāls galvenokārt ir pārliecināts par savu kolēģu un tiešā vadītāja atbalstu dažādās problēmsituācijās un jautājumos. Tomēr attiecībā uz augstākā līmeņa vadību, kategorijas „Atbalsts” riska faktori norāda uz uzlabojumu nepieciešamību.

3.10. attēlā redzams, ka 73% respondentu norāda uz nepietiekamu atbalstu no augstākā līmeņa vadības puses. Savukārt par padarīto darbu 71% respondentu nesaņem atbalstu atsauksmju veidā. Tāpat būtiski ir 58% respondentu, kuri norāda, ka nesaņem apmācības darba vietā. Šāda situācija var veicināt nelaiemes gadījumu skaita pieaugumu, kas radušies darbinieku nepietiekamo zināšanu dēļ. Turklāt izglītības nozare pieprasa nepārtrauktu profesionalitātes pilnveidi, kas ietver darbinieku tālākizglītību, ko pēc būtības būtu jāatbalsta LU vadībai. Līdz ar to, autoresprāt, var tikt mazināta darbinieka motivācija ieguldīt savas pūles un resursus efektīva darba veikšanā, jo iespējams tiek pazaudēta izpratne par savu lomu uzņēmuma un tās vietu uzņēmuma misijā. Atbalsta trūkums var mazināt pašnovērtējumu, pārliecību par savu darbu un tā lietderīgumu. Tāpēc autore kategorijas „Atbalsts” riska faktorus saistībā ar augstākā līmeņa vadības atbalsta trūkumu vērtē kā nozīmīgus, tādējādi norādot uz nepieciešamību korektīvas un/vai preventīvas darbības veikt nekavējoties.

Ceturrtā kategorija darba spriedzes indeksa noteikšanai ir attiecības ar kolēģiem, kas ietver LU akadēmiskā personāla savstarpējās attiecības darba vidē. Šī kategorija raksturo psihosociālo darba vidi saistībā ar konfliktsituācijām un neatbilstošu uzvedību. Kopumā kategorija saistībā ar savstarpējām attiecībām starp LU akadēmiskā personāla kolēģiem novērtējama ar riska balli I, norādot uz 4,21 augstu vidējo rādītāju. Tas nozīmē, ka attiecības starp LU akadēmiskā personāla pārstāvjiem ir labas un kopumā būtiska iejaukšanās nav nepieciešama, jo rezultāti ir lielāki par 80% vai tuvu tam. Tomēr datorprogrammas „Work

Positive” sniegtie rezultāti norāda arī uz atsevišķiem riska faktoriem, kuri būtu jāņem vērā vērtējot LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riskus.



3.11.att. Kategorijas „Attiecības ar kolēģiem” aspektu novērtējums

3.11. attēlā redzams, ka 91% LU akadēmiskā personāla respondentu norāda, ka darbā pret viņiem izturas taisnīgi, tāpat 88% respondentu norāda, ka attiecības kolēģu starpā nav saspringtas. Turklāt 96% respondentu nav pakļauti iebiedēšanai darbā. Tomēr ir svarīgi atzīmēt, ka 4% darbinieku vienmēr, bieži vai dažreiz ir pakļauti iebiedēšanai, kam noteikti, autoresprāt, LU vadībai būtu jāpievērš uzmanība, jo iebiedēšana darbā ir būtisks psihosociālās darba vides riska faktors ar iespējami paliekošu ietekmi uz jebkura darbinieka fizioloģiskajām un garīgajām darbspējām.

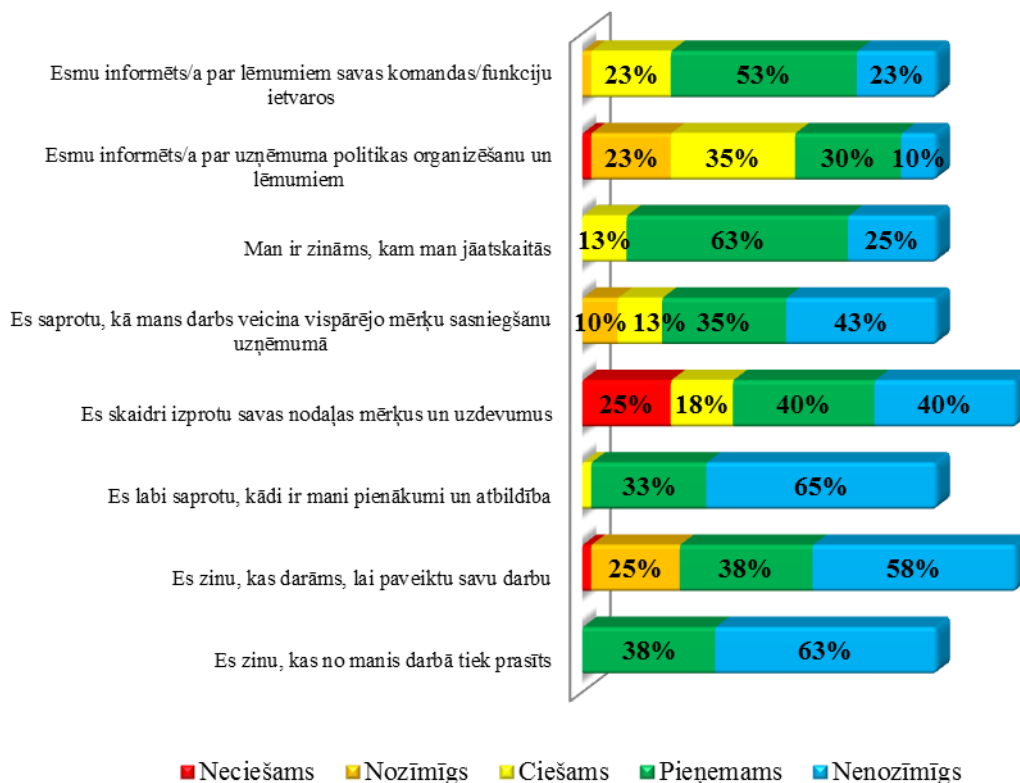
Jāmin, ka 95% darbinieku netiek personīgi aizskarti ar nelaipniem vārdiem vai nepiedienīgu uzvedību, kas liecina par savstarpēju cieņu kolēģu starpā. Šos kategorijas „Attiecības ar kolēģiem” riska faktoros autore vērtē kā pieņemamus, jo kopējie rādītāji ir pietiekami augsti, bet vienmēr būs kāds, kas nav apmierināts vai kas neprot atrast kopīgu valodu.

Tomēr 3.11. attēlā redzams, ka 68% respondentu norāda uz domstarpību un dusmu eksistenci kolēģu starpā, kas liecina par nepieciešamību uzlabot savstarpējās attiecības un/vai savstarpējo komunikāciju. Pēc autores domām, šis risks vērtējams kā ciešams, jo nav nosakāmi patiesie domstarpību un dusmu iemesli. Tie var būt gan personīgi, gan vispārīgi, piemēram, savstarpējā raksturu nesaderība, konkurence, psihoemocionālā spriedze, nogurums. Līdz ar to šos riska faktoros novērst nav iespējams, bet to mazināšanai nepieciešams izmantot

radošas metodes, kas ietvertu LU akadēmiskā personāla savstarpējās komunikācijas veicināšanu un uzlabošanu.

Jāmin, ka šie riska faktori sasaucas ar kategorijas „Prasības darbā” rezultātiem, jo tieši attiecības ar kolēģiem ir tās, kuras var ietekmēt garas darba stundas, liels darba apjoms un intensīvs darbs, veicinot darbinieka stresu darba vietā, kas nereti atspoguļojas kolēģu savstarpējā komunikācijā. Līdz ar to autore apgalvo, ka šo risku mazināšanai nepieciešama metode, kas vienlaicīgi novērstu un/vai mazinātu gan „Prasības darbā” kategorijas, gan „Attiecības ar kolēģiem” kategorijas riska faktoros.

Piektā kategorija darba spriedzes indeksa noteikšanai ir darbinieka loma uzņēmumā, kas ietver LU akadēmiskā personāla izpratni par savu lomu LU un tās novērtējumu, kā arī zināšanas par uzņēmuma vai nodaļas attīstības virzienu un mērķiem. Kopumā kategorija „Darbinieka loma uzņēmumā” novērtējama ar riska balli I, jo vidējais kategorijas rādītājs ir 4,39. Tas nozīmē, ka kopumā LU akadēmiskais personāls pietiekoši izprotu savu lomu uzņēmumā un LU darbība ir vērtējama kā laba, jo rezultāti ir lielāki par 80% vai tuvu tam. Taču pastāv arī vairāki aspekti, kas norāda uz preventīvu un/vai korektīvu darbību nepieciešamību.



3.12.att. Kategorijas „Darbinieka loma uzņēmumā” aspektu novērtējums

3.12. attēlā redzams, ka 76% LU akadēmiskā personāla respondentu ir informēti par lēmumiem savas komandas un funkciju ietveros, pretēji 61% respondentu norāda, ka nav informēti par uzņēmuma politikas organizēšanu un turpmākajiem lēmumiem. Jāmin, ka pastāv liela skaidrība saistībā ar atskaišu sniegšanu, par ko liecina 88% respondentu sniegtās atbildes. Tāpat 98% respondentu izprot savus pienākumus un atbildību, savukārt pilnībā visi jeb 100% respondentu zina, kas no viņiem darbā tiek prasīts.

Tas nozīmē, ka kopumā LU akadēmiskā personāla darbinieki izprot savu lomu uzņēmumā saistībā ar savām funkcijām, darāmo darbu, pienākumiem, uzdevumiem un atbildību. Tāpēc autore šos kategorijas „Darbinieka loma uzņēmumā” riska faktorus vērtē kā nenozīmīgus vai pieņemamus, jo būtībā šie riska faktori nenorāda uz pasākumu nepieciešamību un nereti tos pat nav nepieciešams dokumentēt.

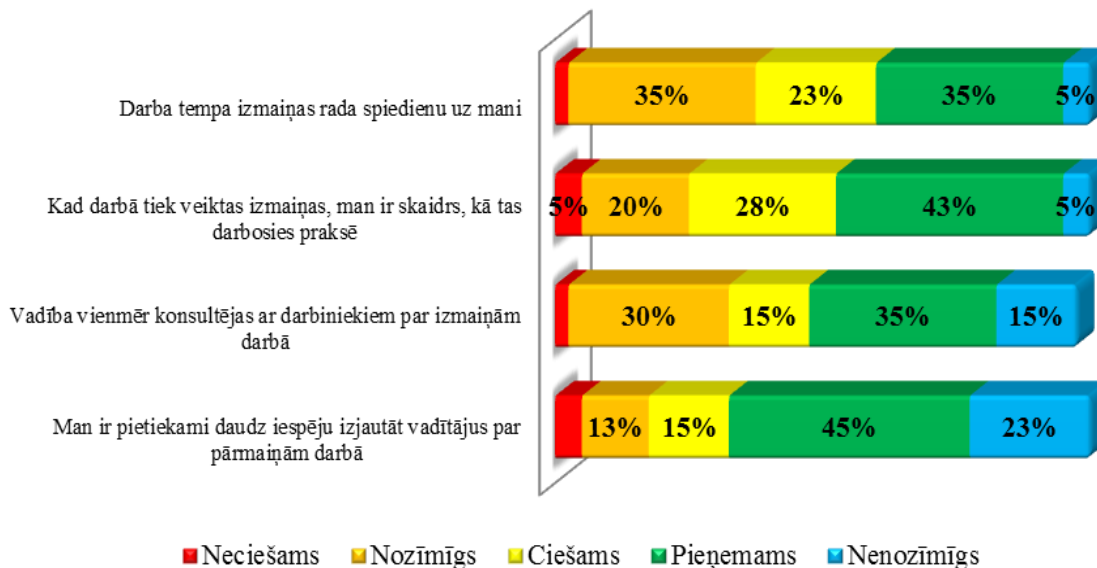
Tomēr attiecībā uz LU un tās akadēmiskā personāla turpmākajiem mērķiem, 26% respondentu norāda, ka neizprot, kā viņu darītais darbs un ieguldījums veicina uzņēmuma kopīgo mērķu sasniegšanu.

Savukārt 43% respondentu norāda, ka neizprot savas nodaļas/katedras mērķus un uzdevumus. Līdz ar to autore šos kategorijas „Darbinieka loma uzņēmumā” riska faktorus vērtē kā ciešamus, jo riska samazināšanas un/vai novēršanas pasākumi ir jāveic, taču ne nekavējoties.

Pēc autores domām, LU akadēmiskā personāla izpratnes trūkums par sava uzņēmuma un nodaļas mērķiem un tālāko virzību liecina par komunikācijas trūkumu un nepietiekamu informētību, tādējādi noraidot iespēju saglabāt kopējo LU un nodaļu virzību nosprausto mērķu virzienā.

Sestā kategorija darba spriedzes indeksa noteikšanai ir pārmaiņas uzņēmumā, kas ietver veida, kā tiek veiktas pārmaiņas uzņēmumā un pieejamās informācijas par plānotajām un veiktajām pārmaiņām, novērtējumu.

Kopumā kategorija „Pārmaiņas uzņēmumā” novērtējama ar riska balli II, jo vidējais kategorijas rādītājs ir 3,40. Tas nozīmē, ka rezultāti ir pietiekami labi, taču nepieciešams veikt uzlabojumus darba aizsardzības sistēmas pilnveidošanai un iespējamo LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides risku novēršanai. Jāmin, ka kopējie kategorijas riska faktoru rezultāti ir labāki par vidējo atzīmi, taču norāda arī uz vairākām nepilnībām saistībā ar pārmaiņu vadību uzņēmumā un komunikāciju attiecībā uz šīm pārmaiņām.



3.13.att. Kategorijas „Pārmaiņas uzņēmumā” aspektu novērtējums

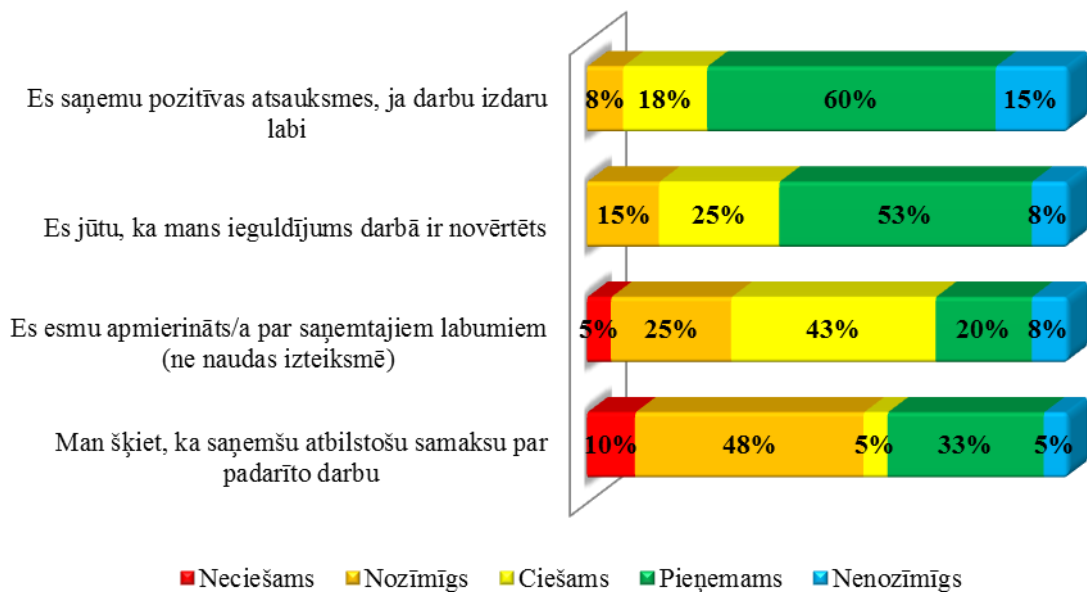
3.13. attēlā redzams, ka darba tempa izmaiņas rada spiedienu 60% respondentu. Turklāt 53% respondentu nav skaidrs, kā plānotās un veiktās izmaiņas darbosies praksē. 40% respondentu norāda, ka ne vienmēr viņu vadība konsultējas ar viņiem par izmaiņām darbā, tāpat 32% respondentu nav pietiekami daudz iespēju izjautāt vadītājus par pārmaiņām darbā.

Kopumā kategorijas „Pārmaiņas uzņēmumā” respondentu vērtējums pauž visatšķirīgākos viedokļus no visām kategorijām. Šāda situācija var radīt nedrošības sajūtu LU akadēmiskā personāla darba vidē un neziņu par nākotni, tādējādi veicinot darbinieka papildus spriedzi un darba stresu.

Tāpēc autore riska faktoros saistībā ar pārmaiņām uzņēmumā un izpratni par tām novērtē kā ciešamus, kas norāda, ka riska mazināšanas un/vai novēršanas pasākumi nav jāveic nekavējoties, taču to nepieciešamība ir pietiekami skaidra, lai tuvākajā laikā veiktu atbilstošas preventīvās un/vai korektīvās darbības.

Septītā kategorija darba spriedzes indeksa noteikšanai ir ieguldījums darbā un atalgojums, kas ietver apgalvojumus saistībā ar atziņu un novērtējumu par labi izdarītu darbu, kā arī respondentu pārdomas par atlīdzības atbilstību ieguldītajiem resursiem.

Kopumā kategorija „Ieguldījums darbā un atalgojums” novērtējama ar riska balli II, kas nozīmē pietiekami labu darbību šajā jomā, taču norāda uz atsevišķām nepilnībām, kuras LU akadēmiskā personāla psihosociālā darba vidē būtu pēc iespējas jāmazina un/vai jānovērš.

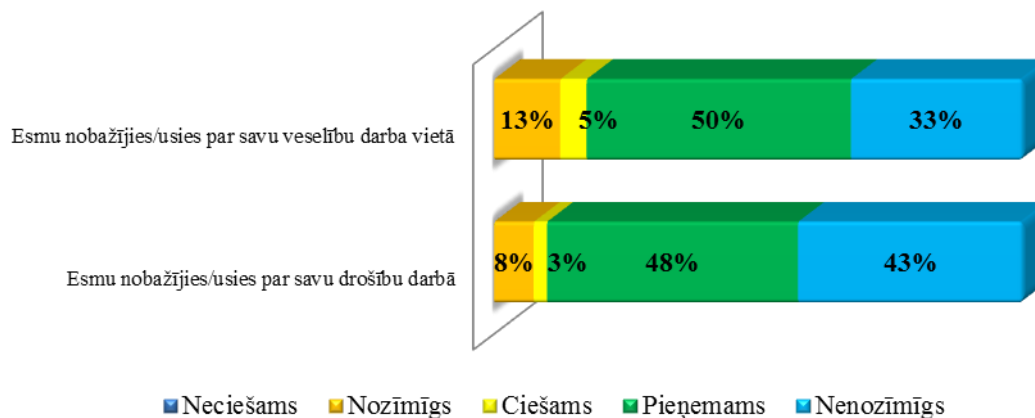


3.14.att. Kategorijas „Ieguldījums darbā un atalgojums” aspektu novērtējums

3.14. attēlā redzams, ka 75% LU akadēmiskā personāla respondentu norāda, ka saņem pozitīvas atsauksmes par labi padarītu darbu. Savukārt 61% respondentu jūt, ka viņu ieguldījums darbā tiek novērtēts. Tas nozīmē, ka lielākā daļa LU akadēmiskā personāla pārstāvju jūtas novērtēti un pozitīvas atsauksmes iespējami ceļ viņu motivāciju turpmākai sevis un uzņēmuma pilnveidei. Tāpēc autore šos kategorijas „Ieguldījums darbā un atalgojums” riska faktorus vērtē kā pieņemamus, kas norāda, ka speciāli pasākumi riska mazināšanai un/vai novēršanai nav nepieciešami.

Tomēr 3.14. attēls norāda arī uz nepilnībā saistībā ar LU akadēmiskā personāla ieguldījumu darbā un atalgojumu. 73% respondentu norāda, ka nav apmierināti ar ne naudas izteiksmē saņemtajiem labumiem. Turklāt 63% respondentu norāda, ka nesaņem atbilstošu samaksu par padarīto darbu. Šos kategorijas „Ieguldījums darba un atalgojums” autore vērtē ļoti piesardzīgi, jo tie ietver arī vairākus no darba vides neatkarīgus sociālus, politiskus un finansiālus aspektus. Tāpēc, autoresprāt, nepietiekams materiāls un nemateriāls atalgojums ir vērtējams kā ciešams risks, kas ietver speciālu pasākumu izstrādi un iespējamu veikšanu riska mazināšanai un/vai novēršanai, taču tas nav jādara nekavējoties. Jāmin, ka minēto riska faktoru iespējamai novēršanai izmantojamās metodes būtu jānosaka ļoti piesardzīgi, it sevišķi pašlaik, kad studentu skaits strauji samazinās un ietekmē arī LU akadēmiskā personāla atalgojuma līmeni. Līdz ar to autore apgalvo, ka atalgojuma riska mazināšanai un/vai novēršanai nepieciešams stratēģisks lēmums pašas uzņēmuma darbības plānošanas un attīstīšanas plānā, ne tikai darba aizsardzības pasākumu plānā.

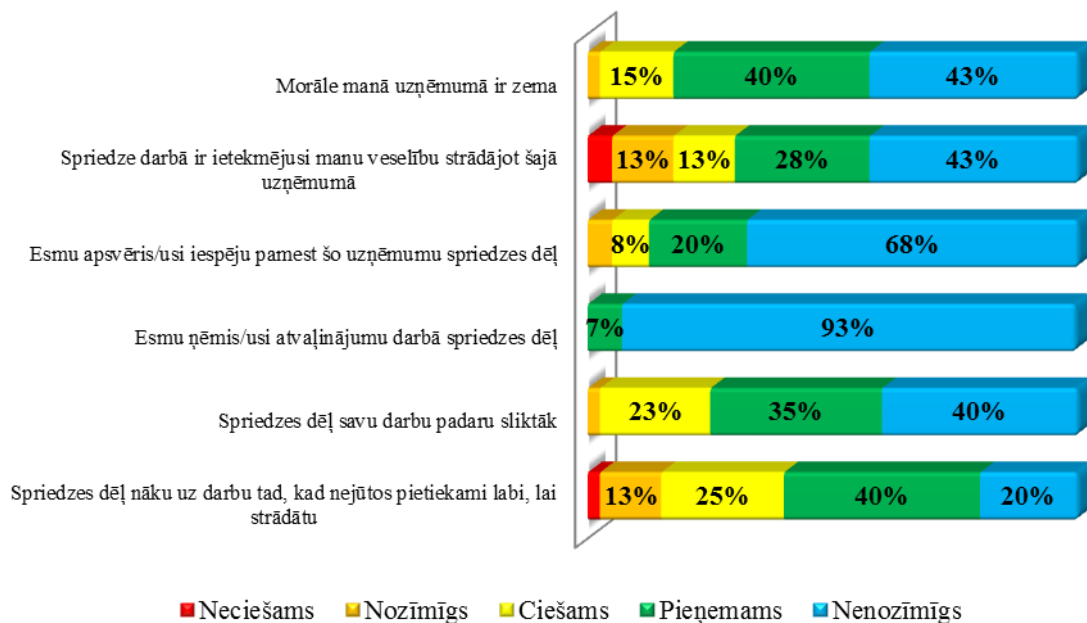
Astotā kategorija darba spriedzes indeksa noteikšanai ir aroda veselība un drošība darbā, kas ietver LU akadēmiskā personāla novērtējumu par savu veselību un drošību darbā. Kopumā šī kategorija vērtējama ar riska balli I, kas nozīmē, ka kopējie rezultāti ir lielāki par 80% vai tuvu tam. Līdz ar to var uzskatīt, ka LU akadēmiskā personāla aroda veselība un darba drošība ir pietiekamā līmenī un speciālus pasākumus nepieprasa. Taču darba aizsardzības sistēmas nepārtrauktas pilnveidošanas nodrošināšanai, nepieciešams mazināt un/vai novērst arī mazāk nozīmīgus riskus.



3.15.att. Kategorijas „Aroda veselība un drošība darbā” aspektu novērtējums

3.15. attēlā redzams, ka 18% LU akadēmiskā personāla respondentu tomēr ir nobažījušies par savu veselību darba vietā, turklāt 11% respondentu ir nobažījušies par savu drošību darbā. Tas nozīmē, ka daļa no LU akadēmiskā personāla darbiniekiem jūtas apdraudēti un uzskata, ka zināmā mērā viņu darba vide ir kaitīga viņu veselībai un bīstama viņu drošībai. Šāda situācija var radīt papildus spriedzi un veicināt darba stresa pieaugumu, kas būtiski var ietekmēt LU akadēmiskā personāla darspējas. Ņemot vērā, ka darba aizsardzība paredz ikviena indivīda pasargāšanu no iespējamo risku ietekmes, arī šie rādītāji norāda uz iespējamu uzlabojumu nepieciešamību. Tāpēc autore kategorijas „Aroda veselība un drošība darbā” riska faktoros saistībā ar veselību un drošību darbā novērtē kā pieņemamus, kas nenorāda uz speciālu pasākumu nepieciešamību, bet gan paredz riska kontroli un iespējamo mazināšanu un/vai novēršanu, ja vien tas ir iespējams.

Devītā kategorija darba spriedzes indeksa noteikšanai ir darba spriedzes rādītāji, kas ietver apgalvojumus saistībā ar LU akadēmiskā personāla morāli un spriedzi uzņēmumā. Kopumā kategorija „Darba spriedzes rādītāji” vērtējama ar riska balli I, jo rezultāti ir lielāki par 80% vai tuvu tam, kas norāda uz labu uzņēmuma darbību šajā aspektā. Taču ikvienā kategorijā ir kāds riska faktors, kuru nepieciešams mazināt un/vai novērst LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides uzlabošanai.



3.16.att. Kategorijas „Darba spriedzes rādītāji” aspektu novērtējums

3.16. attēlā redzams, ka 83% LU akadēmiskā personāla respondentu uzskata, ka morāle viņu uzņēmumā ir pietiekami augsta. 88% respondentu nav domājuši pamest uzņēmumu spriedzes dēļ, turklāt pilnīgi visi respondenti jeb 100% respondentu nekad nav ņēmuši atvaļinājumu spriedzes dēļ. Līdz ar to autore secina, ka spriedze LU akadēmiskā personāla darbiniekiem nav likusi mainīt domas par savu darba vietu vai atvaļinājuma nepieciešamību. Autore sprāt, minētie aspekti var variēt dažādu sociālekonomisku apstākļu dēļ, piemēram, bailes atzīt reālo situāciju, atvaļinājuma paņemšanas iespējas. Tāpēc kategorijas „Darba spriedzes rādītāji” riska faktori saistībā ar darbinieku prombūtni spriedzes dēļ tiek novērtēti kā pieņemami, kas norāda uz kontroles nepieciešamību un uzlabošanu, ja vien tas ir iespējams.

Tomēr 29% respondentu uzskata, ka spriedze darbā ir ietekmējusi viņu veselību strādājot uzņēmumā, turklāt 40% respondentu nāk uz darbu pat tad, ja nejutas pietiekami labi, lai strādātu. Šādu situāciju autore skaidro ar iespējamām sekām, ko paredz LU akadēmiskā personāla pārstāvji, piemēram, darba zaudēšana, uzticības un pašāvēšanas samazināšanās. Savukārt 25% respondentu norāda, ka spriedzes dēļ savu darbu veic sliktāk jeb mazāk kvalitatīvi.

Pēc autores domām, šāda situācija var būtiski ietekmēt LU akadēmiskā personāla darbības, kas būtu jāņem vērā uzņēmuma vadībai darba aizsardzības pasākumu plāna veidošanas stadijā. Nepieciešami veselības veicināšanas pasākumi un savstarpēja sapratne starp LU tiešo un augstākā līmeņa vadību un akadēmisko personālu, tādējādi mazinot iespējamās bailes un saudzējot personālu. Līdz ar to autore šos riska faktorus novērtē kā

nozīmīgus, kas norāda uz speciālu pasākumu veikšanas nepieciešamību riska mazināšanai un/vai novēršanai un, ja vien tas ir iespējams, šos pasākumus būtu jāveic nekavējoties, tādējādi izvairoties no turpmākas minēto spriedzes faktoru ietekmes uz LU akadēmiskā personāla fiziskajām un garīgajām darbībām.

Datorprogrammas „Work Positive” aptaujas anketa papildus darba spriedzes indeksa novērtēšanai, aicināja norādīt faktorus, kas rada spriedzi darbā. Visbiežāk minētie faktori ir:

- nepietiekams atalgojuma līmenis;
- uzņēmuma vadības struktūras izmaiņas, stratēģijas trūkums, ‘necaurspīdīgums’;
- neziņa par nākotni, komunikācijas trūkums starp augstākā līmeņa vadību un personālu;
- nepietiekams laiks darba uzdevuma veikšanai, piemēram, atskaišu un atsauksmju sagatavošanai;
- nodarbību daudzums, izpildes laiki;
- savstarpējā konkurence, arī starp nodaļām/katedrām;
- studentu nedisciplinētība.

Tātad LU akadēmiskā personāla psihosociālā darba vidē, pateicoties psiholoģiskā klimata vispārīgam novērtējumam, darbības indeksa noteikšanai un darba spriedzes indeksa noteikšanai ir identificēti un novērtēti vairāki psihosociālās darba vides riska faktori, kurus jāņem vērā turpmāko darba aizsardzības pasākumu plānošanā.

Psihosociālās darba vides riski galvenokārt ir saistīti ar tādām kategorijām kā prasības darbā, vadības atbalsts un pārmaiņas uzņēmumā.

LU akadēmiskajam personālam nereti ir pārlietu liels darba apjoms, paaugstināta darba slodze un darba raksturs, kā arī pietiekami augsta darba intensitāte. Līdz ar to pastāv risks veicināt dažādas fizioloģiskas un psiholoģiskas saslimšanas darba apjoma un izpildes laika nesabalansētības dēļ. Turklāt LU akadēmiskajam personālam trūkst izpratnes par savu lomu uzņēmumā un vietu kopējā uzņēmuma misijā. Tāpat liela daļa LU akadēmiskā personāla neizprot sava darba nozīmi kopīgu mērķu sasniegšanā. Šāds augstākā līmeņa vadības atbalsta un savstarpējās komunikācijas trūkums nereti var veicināt zemu pašvērtējumu, neticību saviem spēkiem, zināmas šaubas un nepilnvērtīgu vai neefektīvu pienākumu izpildi.

Savukārt kolēģu starpā pastāvošās domstarpības un dusmas liecina par zināmu pašizlādi, kas iespējams radusies pārāk lielas noslogotības un noguruma dēļ. Tādējādi tiek veicināts darba spriedzes un darba stresa pieaugums, kas kopumā var radīt zināmu saspīlētību kolēģu starpā un darba vidē kopumā.

Šo riska faktoru pastiprina arī nepilnības komandas „caurspīdīgumā”, disciplīna darbā un ģimenes rūpju un prieku atklāšana, par ko norāda vispārīgā psiholoģiskā klimata

novērtēšana. Turklāt daļu no spriedzes un saspīlējuma darba vietā var radīt neziņa par iespējamām pārmaiņām uzņēmumā un izpratnes trūkums par ieviestajām pārmaiņām. Arī šeit zināmā mērā atspoguļojas savstarpējās komunikācijas traucējumi starp darbiniekiem un viņu vadību. Šāda situācija vēl vairāk var radīt nedrošības sajūtu, kas veicina darba spriedzi un darba stresu.

Papildus arī ieguldījuma un atalgojuma riska faktori, kuri zināmā mērā pamato LU akadēmiskā personāla nedrošību un neziņu par nākotni, jo lielāka daļa LU akadēmiskā personāla darbinieku nav apmierināti ar ieguldītā darba apjoma samērību ar atalgojumu. Pie tam LU akadēmiskais personāls jūtas apdraudēts un uzskata, ka viņu darba vide ir kaitīga viņu veselībai, kā arī kopējie darba spriedzes rādītāji ir pietiekami augsti, lai secinātu par iespējamu ietekmi uz LU akadēmiskā personāla fiziskajām un garīgajām darbaspējām.

Jāmin, ka autore attiecībā uz LU akadēmiskā personāla uzdevumu kontroles iespējām ir ļoti piesardzīga, jo izglītības jomā pastāv zināma valsts politika, kas ierobežo un nosaka darba laiku, darba prasības un atalgojuma līmeni. Pētījums darba aizsardzības jomā var kalpot kā pierādījums, taču ne pietiekams, lai mainītu likumdošanas sistēmu attiecībā uz LU akadēmiskā personāla darba slodzi un intensitāti. Taču, pēc autores domām, jāatceras, ka arī pašam indivīdam ir jāizvērtē savs darba apjoms un darba laiks, kurā to veikt, tādējādi cenšoties izvēlēties prioritātes un veltīt sevi ne tikai darbam, bet arī dzīvei.

Kopumā autore secina, ka LU psihosociālā darba vide vērtējama kā vidēji veselīga, taču pastāv zināmas nepilnības ikvienā no datorprogrammas „Work Positive” ietvertajām kategorijām – prasības darbā, uzdevumu kontroles iespējas, atbalsts, attiecības ar kolēģiem, darbinieka loma uzņēmumā, pārmaiņas uzņēmumā, ieguldījums darbā un atalgojums, aroda veselība un drošība darbā, darba spriedzes rādītāji – identificējami un novērtējami psihosociālās darba vides riski, kuri var būtiski ietekmēt LU akadēmiskā personāla fiziskās un garīgās spējas pilnvērtīgi veikt savu darbu. Ja šo psihosociālās darba vides riska faktoru ietekme uz darbinieku netiks mazināta un/vai novērsta, pastāv risks veicināt darbinieka saslimšanas un gūt arodslimības, piemēram, bezmiegs, izdegšanas sindroms, diska trūce u.tml.

Līdz ar to LU vadībai un darba aizsardzības speciālistam būtu jāizvērtē katra no identificēto un novērtēto risku iespējamā ietekme uz darbinieka veselības stāvokli un jānosaka, kādi korektīvi un/vai preventīvi pasākumi riska mazināšanai un/vai novēršanai būtu jāveic. Autore ir izstrādājusi vairākus ieteikumus psihosociālo darba vides risku mazināšanai un iespējamai novēršanai, taču vispirms jāpārlicinās, kā šie identificētie riski ietekmē LU akadēmiskā personāla darbaspējas.

3.2.5. Psihosociālo darba vides risku ietekme uz darbaspējām

Ikviena psihosociālās darba vides riska faktors var ietekmēt darbinieka fizioloģiskās un garīgās darbības. Arī Latvijas Universitātes (LU) akadēmiskā personāla darba vidē pastāv vairāki psihosociālās darba vides riska faktori, kuri būtiski ietekmē viņu darbības. Galvenokārt tie ir saistīti ar prasībām darbā, vadības un kolēģu atbalstu, izpratni par savu lomu uzņēmuma darbībā, kā arī darba drošības un veselības jautājumiem un darba spriedzi. Tāpēc lietderīgi ir ne tikai identificēt un novērtēt attiecīgos psihosociālās darba vides riska faktorus LU akadēmiskā personāla darba vidē, bet arī noteikt to iespējamo ietekmi uz darbības.

Tā kā darbības indeksa (DI) mērījumi un darba spriedzes indeksa mērījumi (DSI) veikti intervālu skalās, kā arī to empīriskais sadalījums atbilst normālsadalījumam, iespējams izvēlēties atbilstošo secināšanas statistikas metodi sakarības noteikšanai – Pīrsona korelācijas koeficients (r) [42]. Lai veiktu r aprēķinus, nepieciešams noteikt mainīgos lielumus.

Neatkarīgais mainīgais (x) ir darbības, savukārt atkarīgais mainīgais (y) ir darba spriedzes indekss. Līdz ar to Pīrsona korelācijas koeficients sniedz iespēju noteikt, vai pastāv statistiski nozīmīgas sakarības starp LU akadēmiskā personāla darbības un darba spriedzes indeksu. Tādējādi gūstot iespēju atklāt, vai LU akadēmiskā personālā psihosociālās darba vides riska faktori ietekmē viņu darbības.

Jāmin, ka Pīrsona korelācijas koeficienta aprēķiniem tika izmantoti visi deviņi darbības indeksa rādītāji, savukārt kā darba spriedzes indeksa galvenie rādītāji tika izvēlēti tie, kuri tika novērtēti ar riska balli II, t.i. 27 riska faktori (skat. 3.pielikumu). Kopumā tika apskatītas 243 iespējamās sakarības. Autore atspoguļos tikai tos rezultātus, kuri liecina par statistiski nozīmīgu sakarību starp pētāmām pazīmēm vai sakarību tendenču līmenī atbilstoši katrai darba spriedzes indeksa noteikšanas datorprogrammā „Work Positive” ietvertajai kategorijai.

Iegūto rezultātu novērtēšanai tiek izmantota sakarība, ja $|r_{apr.}| \geq r_{kr.}$, tad sakarība ir statistiski nozīmīga pie nozīmības līmeņa $p=0,05$. Savukārt, ja $0,2 \leq |r_{apr.}| \leq r_{krit.}$, tad sakarība eksistē tendenču līmenī. $R_{krit.} = 0.312$.

3.4.tabula

Kategorijas „Prasības darbā” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbības

DSI	DI								
	Pašreiz	Fiziskā slodze	Garīgā slodze	Slimību skaits	Darba nespēja	Prombūtne	Prognoze	Slodzes atbilstība	Kolektīvs
9.jaut.	0.029	0.289	0.078	-0.137	0.168	-0.014	-0.046	-0.087	0.025
12.jaut.	-0.205	0.063	-0.122	-0.224	-0.017	-0.041	-0.240	0.073	0.054
18.jaut.	0.287	0.160	0.031	-0.060	0.123	-0.100	0.022	0.393	0.168
20.jaut.	-0.246	0.097	0.082	-0.332	0.027	-0.217	-0.261	-0.238	-0.159

DSI	DI								
	Pašreiz	Fiziskā slodze	Garīgā slodze	Slimību skaits	Darba nespēja	Prombūtne	Prognoze	Slodzes atbilstība	Kolektīvs
22.jaut.	-0.176	0.242	0.021	-0.222	-0.033	-0.152	0.006	-0.089	0.073
61.jaut.	0.280	0.357	0.162	-0.161	0.106	0.119	-0.042	0.089	0.225

3.4. tabulā redzams, ka ir novērojamas trīs statistiski nozīmīgas sakarības. Tā kā $0,393 > 0.312$, tad sakarība starp LU akadēmiskā personāla virsstundām un slodzes atbilstību ir statistiski nozīmīga. Pie tam $0.2 < 0.287 < 0.312$ norāda, ka virsstundas ietekmē pašreizējo darbību novērtējumu. Tas nozīmē, ka LU akadēmiskā personāla nepieciešamība nereti strādāt virsstundas norāda uz slodzes neatbilstību, tādējādi veicinot pārslodzi un darba stresu.

Tā kā $0.332 > 0.312$, tad sakarība starp darba tempu un iespējamo slimību skaitu ir statistiski nozīmīga, pieaugot slimību skaitam darba temps samazinās. Turklāt $0.2 < 0.246 < 0.312$ norāda uz pretēju sakarību tendenču līmenī starp darba tempu un pašreizējo darbību novērtējumu, arī prombūtni ($0.2 < 0.246 < 0.312$), prognozes turpmākām darbībām ($0.2 < 0.217 < 0.312$) un slodzes neatbilstību ($0.2 < 0.238 < 0.312$). Līdz ar to var secināt, ka pārlietu lielais darba temps spēj ietekmēt LU akadēmiskā personāla slimību skaitu un kopējās darbības, piemēram, palielinoties slimību skaitam, darba temps samazinās.

Pie tam darbs vairāk nekā 48 stundas nedēļā palielina LU akadēmiskā personāla fizisko slodzi, jo $0.357 > 0.312$ nozīmē, ka sakarība ir statistiski nozīmīga. Tāpat ilgstošas darbas stundas tendenciozi spēj ietekmēt pašreizējo darbību novērtējumu ($0.2 < 0.280 < 0.312$) un psiholoģisko gaisotni kolektīvā ($0.2 < 0.225 < 0.312$). Līdz ar to autore apgalvo, ka virsstundas un darba temps būtiski ietekmē LU akadēmiskā personāla darbības.

Tāpat 3.4. tabulā redzamas sakarības arī tendenču līmenī. Tā kā $0.2 < 0.289 < 0.312$, pastāv zināma tendence starp darba intensitāti un fizisko slodzi, bet ņemot vērā, ka korelācijas koeficients ir negatīvs, jāsecina, ka pieaugot fiziskajai slodzei darba intensitāte samazinās. Turklāt pastāv tendence, ka pārāk daudz darāmais ietekmē LU akadēmiskā personāla darbības pašreiz ($0.2 < 0.205 < 0.312$), slimību skaitu ($0.2 < 0.224 < 0.312$), kā arī turpmākās savu darbību prognozes ($0.2 < 0.240 < 0.312$). Arī šeit novērojama pretēja sakarība, t.i. pieaugot pašreizējo darbību, slimību skaita un darbību prognozes rādītājiem, darba daudzums samazinās. Jāmin arī tendence, kas atspoguļo laika trūkuma ietekmi uz fizisko slodzi ($0.2 < 0.242 < 0.312$) un slimību skaitu ($0.2 < 0.222 < 0.312$), kura pieauguma rezultātā samazinās laika trūkums. Tas izskaidrojams ar to, ka slimojot visbiežāk darbinieks tomēr neatrodas darbā un viņam rodas daudz vairāk brīvā laika.

Rezultātā autore secina, ka prasības darba vietā var būtiski ietekmēt LU akadēmiskā personāla darbības, galvenokārt saistībā ar virsstundu, darba intensitātes un darba tempa, kā arī slodzes atbilstības ietekmi uz pašreizējo darbību, fiziskās slodzes un tās atbilstību, kā arī prombūtnes un slimību novērtējumu. Jāmin, ka novērotās sakarības norāda gan uz tiešu, gan uz pretēju sakarību.

3.5.tabula

Kategorijas „Uzdevumu kontroles iespējas” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbībām

DSI	DI								
	Pašreiz	Fiziskā slodze	Garīgā slodze	Slimību skaits	Darba nespēja	Prombūtne	Prognoze	Slodzes atbilstība	Kolektīvs
2.jaut.	-0.090	0.092	0.069	-0.286	0.006	0.105	-0.072	-0.281	-0.186
10.jaut.	0.141	0.189	0.291	-0.091	0.187	0.175	-0.029	-0.103	-0.179
19.jaut.	0.063	0.244	0.312	-0.210	-0.040	-0.039	-0.125	-0.048	-0.126
53.jaut.	0.028	-0.299	-0.172	-0.015	-0.083	0.027	-0.253	0.212	0.257

3.5. tabulā redzams, ka ir novērojama viena statistiski nozīmīga sakarība. Tā kā $0.312 = 0.312$, tad sakarība starp LU akadēmiskā personāla iespēju izlemt, ko darīt savā darbā, un garīgo slodzi ir statistiski nozīmīga un tieša. Turklāt ierobežotas iespējas izlemt, ko darīt savā darbā veicina arī fizisko slodzi ($0.2 < 0.244 < 0.312$) un slimību attīstību ($0.2 < 0.210 < 0.312$). Bez tam ierobežotas darbinieka iespējas pašam noteikta sava darba tempu ietekmē viņa garīgo slodzi tendences līmenī ($0.2 < 0.291 < 0.312$). Līdz ar to var secināt, ka iespējami ierobežotās iespējas pašam LU akadēmiskā personāla pārstāvim pieņemt lēmumu par to, ko darīt savā darbā un cik ātri, palielina fizisko un garīgo slodzi, kā arī ietekmē slimību skaitu.

Vairākas sakarības attiecībā uz kategorijas „Uzdevumu kontroles iespējas” ietekmi uz LU akadēmiskā personāla darbībām pastāv tendenču līmenī (skat. 3.5.tab.). Ierobežotas iespējas taisīt pārtraukumu darbā, kad tas nepieciešams, palielina slimību skaitu ($0.2 < 0.286 < 0.312$). Tāpat 3.5. tabula norāda uz slodzes neatbilstību darbiniekam ($0.2 < 0.281 < 0.312$). Vēl viena sakarību tendence pastāv starp darbinieka iesaistīšanu lēmumu pieņemšanā savā komandā un fizisko slodzi ($0.2 < 0.299 < 0.312$) un darbību prognozēm ($0.2 < 0.253 < 0.312$). Samazinoties iespējai tikt iesaistītam lēmumu pieņemšanā, palielinās darbinieka fiziskā slodze un mainās darbību prognoze. Turklāt pastāv tieša sakarība starp lēmuma pieņemšanu komandā un slodzes atbilstību ($0.2 < 0.212 < 0.312$) un gaisotni kolektīvā ($0.2 < 0.257 < 0.312$).

Līdz ar to var secināt, ka ierobežotas iespējas pieņemt lēmumus gan attiecībā uz savu darbu, tā veikšanas metodēm un organizāciju, gan attiecībā uz iesaistīšanos kopīgu lēmumu pieņemšanā, var būtiski ietekmēt LU akadēmiskā personāla darbības, t.i. palielināt fizisko un garīgo slodzi, slimību skaitu.

Kategorijas „Atbalsts” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām

DSI	DI								
	Pašreiz	Fiziskā slodze	Garīgā slodze	Slimību skaits	Darba nespēja	Prombūtne	Prognoze	Slodzes atbilstība	Kolektīvs
52.jaut.	-0.085	-0.080	-0.052	-0.137	-0.083	-0.067	-0.167	0.092	0.205
56.jaut.	0.110	0.194	0.050	0.022	0.078	-0.140	0.089	0.136	0.284

3.6. tabulā redzams, ka kategorijas „Atbalsts” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām ir visai niecīga, jo nevienā jautājumā nepastāv statistiski nozīmīgu sakarību. Tomēr tieša sakarība starp iespēju saņemt apmācību darba vietā un gaisotni kolektīvā ($0.2 < 0.205 < 0.312$), kā arī starp augstākā līmeņa vadības atbalstu saviem darbiniekiem un gaisotni kolektīvā ($0.2 < 0.284 < 0.312$) pastāv tendenču līmenī. Tas nozīmē, ka palielinoties apmācību iespējām un augstākā līmeņa vadības atbalstam, uzlabosies gaisotne kolektīvā. Tāpēc, autoresprāt, ir nozīmīgi pievērst uzmanību savu darbinieku atbalstīšanai un apmācīšanai, lai mazinātu iespējamus darba stresa draudus.

Kategorijas „Attiecības ar kolēģiem” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām

DSI	DI								
	Pašreiz	Fiziskā slodze	Garīgā slodze	Slimību skaits	Darba nespēja	Prombūtne	Prognoze	Slodzes atbilstība	Kolektīvs
14.jaut.	0.357	0.100	0.306	-0.175	-0.034	0.008	-0.102	0.162	-0.118

3.7. tabulā redzams, ka kategorijas „Attiecības ar kolēģiem” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām tieši saistībā ar darba vidē pastāvošām domstarpībām un dūsmām kolēģu starpā ir statistiski nozīmīga. Tā kā $0.357 > 0.312$, tad pastāv tieša sakarība starp domstarpībām un dūsmām kolēģu starpā un pašreizējo darbaspēju novērtējumu. Turklāt tendenču līmenī pastāv sakarība starp domstarpībām un dūsmām kolēģu starpā un darbinieku garīgo slodzi ($0.2 < 0.306 < 0.312$). Līdz ar to var secināt, ka negācijas kolēģu starpā, nespēja rast kopīgu valodu un piekāpties, var būtiski samazināt pašreizējas LU akadēmiskā personāla darbaspējas un palielināt darbinieku garīgo slodzi, tādējādi veicinot stresu darba vietā.

Kategorijas „Darbinieka loma uzņēmumā” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām

DSI	DI								
	Pašreiz	Fiziskā slodze	Garīgā slodze	Slimību skaits	Darba nespēja	Prombūtne	Prognoze	Slodzes atbilstība	Kolektīvs
13.jaut.	0.456	0.227	0.318	-0.110	-0.259	0.007	0.144	0.272	-0.051
17.jaut.	-0.189	0.163	0.018	-0.283	-0.317	-0.159	-0.248	-0.248	-0.101

3.8. tabulā redzams, ka kopumā kategorija „Darbinieka loma uzņēmumā” būtiski ietekmē LU akadēmiskā personāla darbaspējas, ņemot vērā daudzās sakarības starp rādītājiem.

Tā kā $0.456 > 0.312$, tad pastāv liela un tieša statistiski nozīmīga sakarība starp izpratni par savas nodaļas mērķiem un pašreizējo darbaspēju novērtējumu. Tāpat izpratne par mērķiem statistiski nozīmīgi korelē ar akadēmiskā personāla garīgās slodzes rādītājiem ($0.318 > 0.312$). Turklāt izpratne par savas nodaļas mērķiem spēj ietekmēt arī LU akadēmiskā personāla fizisko slodzi ($0.2 < 0.227 < 0.312$), darba nespēju ($0.2 < 0.259 < 0.312$) un slodzes atbilstību ($0.2 < 0.272 < 0.312$) tendenču līmenī.

Bez tam 3.8. tabulā redzams, ka darbiniekiem izpratnes trūkums par kopējo uzņēmuma mērķa sasniegšanu palielina darba nespēju ($0.317 > 0.312$), jo sakarība ir statistiski nozīmīga. Turklāt šis izpratnes trūkums var ietekmēt slimību skaitu ($0.2 < 0.283 < 0.312$), turpmākās darbaspēju prognozes ($0.2 < 0.248 < 0.312$) un slodzes atbilstību ($0.2 < 0.248 < 0.312$).

Tātad var secināt, ka LU akadēmiskā personāla izpratnes trūkums par savas nodaļas un uzņēmuma mērķiem var samazināt pašreizējo darbaspēju novērtējumu, palielināt fizisko un garīgo slodzi, kas liek aizdomāties arī par slodzes atbilstību. Turklāt izpratnes trūkums spēj ietekmēt arī slimību skaitu, darba nespēju un turpmākās darbaspēju prognozes. Līdz ar to būtu ļoti nopietni jāizvērtē uzņēmuma vadības iespējas un tālākā rīcība, lai paaugstinātu LU akadēmiskā personāla izpratni par uzņēmuma un nodaļu mērķiem, uzdevumiem un turpmāko attīstību. Tādējādi mazinot un/vai novēršot pāris psihosociālās darba vides riska faktoros vienlaicīgi būtiski samazinot to kaitīgo ietekmi uz darbinieka fizisko un garīgo veselību.

3.9.tabula

Kategorijas „Pārmaiņas uzņēmumā” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām

DSI	DI								
	Pašreiz	Fiziskā slodze	Garīgā slodze	Slimību skaits	Darba nespēja	Prombūtne	Prognoze	Slodzes atbilstība	Kolektīvs
28.jaut.	0.308	0.203	0.269	-0.026	0.127	0.248	-0.014	0.153	0.259
39.jaut.	-0.163	0.388	0.085	-0.190	-0.100	0.002	-0.120	-0.292	-0.273

3.9. tabulā redzams, ka galvenokārt kategorijas „Pārmaiņas uzņēmumā” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām novērojama tendenču līmenī. Taču pastāv arī statistiski nozīmīga sakarība starp darba tempa izmaiņām un fizisko slodzi ($0.388 > 0.312$), kas nozīmē, ka palielinoties darba tempam pieaug arī darbinieka fiziskā slodze. Turklāt darba tempa pieaugums ietekmē arī slodzes atbilstību ($0.2 < 0.292 < 0.312$) un gaisotni kolektīvā ($0.2 < 0.273 < 0.312$).

Savukārt retā vadības konsultēšanās ar darbiniekiem par izmaiņām darbā spēj ietekmēt pašreizējo darbaspēju novērtējumu ($0.2 < 0.308 < 0.312$), fizisko un garīgo slodzi ($0.2 < 0.203 < 0.312$ un $0.2 < 0.269 < 0.312$), darbinieka prombūtni ($0.2 < 0.248 < 0.312$) un gaisotni kolektīvā ($0.2 < 0.259 < 0.312$), tomēr tikai tendenču līmenī.

Līdz ar to autore apgalvo, ka pārmaiņas uzņēmumā atstāj ietekmi arī uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām, jo darba tempa izmaiņas ietekmē darbinieka slodzi un tās atbilstību, kā arī gaisotni kolektīvā. Līdzīgi darbinieku neiesaistīšana izmaiņu plānošanā un veikšanā var ietekmēt ne tikai darbinieka slodzi, bet arī gaistoni kolektīvā un veicināt darbinieku prombūtni.

3.10.tabula

Kategorijas „Ieguldījums darbā un atalgojums” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām

DSI	DI								
	Pašreiz	Fiziskā slodze	Garīgā slodze	Slimību skaits	Darba nespēja	Prombūtne	Prognoze	Slodzes atbilstība	Kolektīvs
40.jaut.	-0.128	0.025	-0.052	-0.126	-0.220	-0.081	-0.222	-0.044	0.000

3.10. attēlā redzams, ka kategorijas „Ieguldījums darbā un atalgojums” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām nav būtiska, jo novērojamas tikai divas korelācijas tendenču līmenī. Tas nozīmē, ka darbinieku apmierinātība ar saņemtajiem labumiem, kas nav naudas izteiksmē, spēj atstāt ietekmi uz LU akadēmiskā personāla darba nespēju ($0.2 < 0.220 < 0.312$) un darbaspēju prognozēm ($0.2 < 0.222 < 0.312$). Līdz ar to var secināt, ka palielinoties darbinieku apmierinātībai ar saņemtajiem labumiem, darba nespēja samazinās. Tāpēc ir vērts pievērst uzmanību darbinieku atalgojuma sistēmai, lai atbilstoši motivētu viņus tālākai darbībai, tādējādi mazinot un/vai novēršot iespējamo darba stresa pieaugumu.

3.11.tabula

Kategorijas „Aroda veselība un drošība darbā” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām

DSI	DI								
	Pašreiz	Fiziskā slodze	Garīgā slodze	Slimību skaits	Darba nespēja	Prombūtne	Prognoze	Slodzes atbilstība	Kolektīvs
49.jaut.	0.177	0.253	0.084	-0.047	-0.043	0.203	0.016	0.000	-0.025
50.jaut.	0.037	0.247	0.127	-0.195	-0.015	0.276	0.013	-0.110	-0.059

3.11. tabulā redzams, ka kategorijas „Aroda veselība un drošība darbā” riska faktori ietekmē LU akadēmiskā personāla darbaspējas tendenču līmenī tieši saistībā ar fizisku slodzi un darbinieku prombūtni. Bažas par savu drošību darbā ietekmē darbinieka fizisko slodzi ($0.2 < 0.253 < 0.312$) un prombūtni ($0.2 < 0.203 < 0.312$). Līdzīgi arī bažas par savu veselības stāvokli ietekmē darbinieka fizisko slodzi ($0.2 < 0.247 < 0.312$) un prombūtni ($0.2 < 0.276 < 0.312$). Līdz ar to var secināt, ka bažas, ko rada aroda veselība un drošība darba vietā var ietekmēt LU akadēmiskā personāla darbaspējas, tādējādi palielinot psihosociālo darba vides riska faktoru iespējamo ietekmi uz darbinieka veselību.

Kategorijas „Darba spriedzes rādītāji” ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbaspējām

DSI	DI								
	Pašreiz	Fiziskā slodze	Garīgā slodze	Slimību skaits	Darba nespēja	Prombūtne	Prognoze	Slodzes atbilstība	Kolektīvs
62.jaut.	0.020	0.164	0.122	-0.286	0.000	0.122	-0.109	0.000	0.050
63.jaut.	0.204	0.315	0.192	-0.252	-0.170	0.076	-0.099	-0.102	0.012
66.jaut.	0.398	0.275	0.235	-0.248	-0.129	0.224	0.049	0.126	0.047

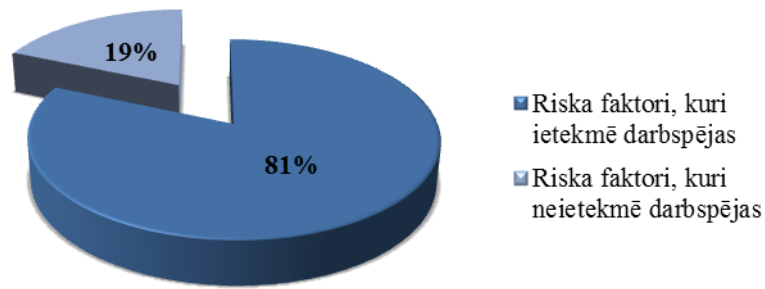
3.12. tabulā redzams, ka pastāv zināmas sakarības starp kategorijas „Darba spriedzes rādītāji” jautājumiem un LU akadēmiskā personāla darbaspējām. Tā kā $0.315 > 0.312$, tad sakarība starp darba kvalitāti un darbinieka fizisko slodzi ir statistiski nozīmīga. Turklāt darba kvalitāte ietekmē arī pašreizējo darbaspēju novērtējumu ($0.2 < 0.204 < 0.312$) un slimību skaitu ($0.2 < 0.252 < 0.312$) tendenču līmenī. Līdz ar to var secināt, ka slikti padarīts darbs spēj ietekmēt LU akadēmiskā personāla darbaspēju novērtējumu, it sevišķi attiecībā uz darbinieka fizisko slodzi.

Bez tam pastāv tieša sakarība starp spriedzes dēļ ietekmēto veselību un pašreizējo darbaspēju novērtējumu, jo $0.398 > 0.312$, kas liecina par statistiski nozīmīgu korelāciju. Turklāt spriedze ietekme arī darbinieka fizisko slodzi ($0.2 < 0.275 < 0.312$), garīgo slodzi ($0.2 < 0.235 < 0.312$), slimību skaitu ($0.2 < 0.248 < 0.312$) un darbinieka prombūtni ($0.2 < 0.224 < 0.312$). Tātad LU akadēmiskā personāla veselības stāvokļa izmaiņas, ko rada spriedze darba vietā, spēj ietekmēt un ietekmē viņu darbaspējas.

Līdz ar to autore secina, ka spriedze darba vietā veicina slodzes paaugstināšanos un samazina pašreizējās darbaspējas, kas nereti var rezultēties dažādās gan fizioloģiska, gan psiholoģiska rakstura saslimšanās.

Kopumā katrā no datorprogrammas „Work Positive” ietvertajām kategorijām ir atklāti riska faktori, kas būtiski ietekmē LU akadēmiskā personāla darbaspējas. Būtiskākie LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riska faktori ir:

- virsstundas, darba temps un intensitāte;
- atalgojuma sistēma;
- iespējas pašam pieņemt lēmumu par savu darbu;
- domstarpības un dusmas kolēģu starpā;
- izpratnes trūkums par uzņēmuma un savas nodaļas/katedras mērķiem un uzdevumiem turpmākajā attīstībā;
- vadības konsultēšanās par turpmāko rīcību, iesaistīšanās kopējo lēmumu pieņemšanā;
- bažas par savu drošību un veselību, darba spriedzes iespējamo ietekmi.



3.17.att. Psihosociālo darba vides risku ietekme uz LU akadēmiskā personāla darbības spējām

Tātad autore izvirzītā hipotēze ir apstiprinājusies – psihosociālie darba vides riski var samazināt un samazina LU akadēmiskā personāla darbības spējas, par ko liecina 81% no identificēto risku faktoriem, kas ietekmē LU akadēmiskā personāla darbības spējas. Līdz ar to LU vadībai būtu nepieciešams rūpīgi izanalizēt akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riska faktorus, nosakot to cēloņus un pēc iespējas mazinot un/vai novēršot tos, izstrādājot atbilstošu pasākumu plānu un realizējot to. Lai to paveiktu autore ir izstrādājusi vairākus priekšlikumus LU pārstāvjiem, t.sk. vadībai, akadēmiskajam personālam un darba aizsardzības speciālistam, darba aizsardzības sistēmas uzlabošanai un nepārtrauktai pilnveidošanai.

4. DARBA VIDES UZLABOŠANAS IESPĒJAS

Latvijas Universitātes (LU) akadēmiskā personāla psihosociālā darba vide norāda uz vairākiem riska faktoriem, kas var būtiski ietekmēt akadēmiskā personāla fizisko un garīgo veselību, kā arī darbaspējas. Jāatceras, ka veselīgu uzņēmumu veido fiziski un psiholoģiski vesels darbaspēks. Tāpēc ikvienam no identificētajiem un novērtētajiem riska faktoriem nepieciešams rast risinājumu, kas mazinātu vai pilnībā novērstu attiecīgo psihosociālās darba vides risku. Taču jāņem vērā, ka darba vide ir dažādu apstākļu kopums, tāpēc viena riska mazināšana vai pilnīga novēršana nevar garantēt visas psihosociālās darba vides uzlabošanu. Līdz ar to autore piedāvā identificētos LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riskus apskatīt kā kopumu un iespējamās preventīvās un/vai korektīvās darbības pieņemt kā visas psihosociālās darba vides uzlabošanas paņēmienus. Tādējādi pastāv iespējamība, ka mazinoties vienam psihosociālās darba vides riska faktoram mazināsies arī otrs, rezultātā veicinot veselīgas psihosociālās darba vides attīstību.

Ņemot vērā, ka LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riski saistās galvenokārt ar darba apjomu, komunikāciju, izpratni un nedrošību, autore piedāvā dažādus iespējamus risinājumus, no kuriem LU darba aizsardzības speciālistam būtu jāizvēlas vispiemērotākie. Tādējādi LU darba aizsardzības speciālistam tiktu sniegta iespēja LU akadēmiskā personāla psihosociālo darba vidi izvērtēt no sava skatu punkta, rezultātā kopīgi nonākot pie visefektīvākā risinājuma.

Autore ir izstrādājusi LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides uzlabošanas priekšlikumus divos līmeņos:

1. uz problēmu orientētas metodes – izglītošana, komunikācija, darba plānošana u.tml.;
2. uz indivīda emocijām orientētas metodes – sevis apzināšanās, vingrinājumi, pašpalīdzība, laika plānošana u.tml.

Katrs no šiem līmeņiem ietver konkrētas metodes psihosociālo darba vides risku mazināšanai un/vai iespējamai novēršanai. Tādējādi orientējoties gan uz uzņēmuma darba vidi kopumā, gan uz paša indivīda vajadzībām un iespējamiem traucēkļiem.

Pirmkārt, apskatīsim iespējamās metodes, kas vērstas uz problēmas risināšanu un visa uzņēmuma psihosociālo darba vidi kopumā.

Viena no LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides uzlabošanas metodēm, pēc autores domām, ir humora ieviešana ikdienā. Humors pēc būtības ir nenovērtējams veselības un prieka avots ikdienā. Jautri smieklī, smieklīgas situācijas un informācija, kā arī jokošana rotaļīgā garā var uzlabot garīgo un fizisko labklājību, nereti pat dziedināt [43]. Tāpēc autore katras fakultātes sekretārei iesaka ik nedēļu nodaļās/katedrās pie

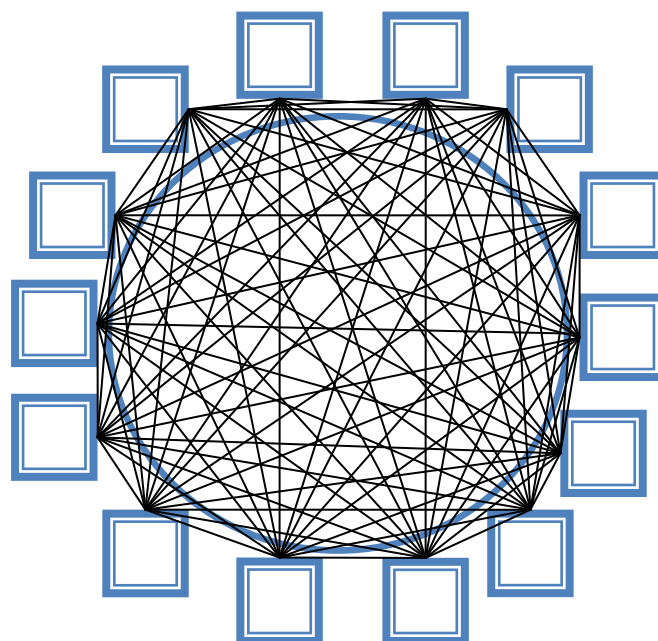
informācijas/jaunumu dēļiem izvietot humoru saturošu informāciju, kas uzlabotu darbinieku garastāvokli un veicinātu pozitīvu un veselīgu gaisotni kopumā.



4.1.att. Humora lapas pie informācijas dēļa paraugs

Tātad 4.1.attēlā ir redzams viens no iespējamiem humora lapas paraugiem. Šeit ir ietverta informācija par dažādiem darbinieka tipiem, kuru skaidrojums var izraisīt smieklus un palielināt darbinieka prieku. Kopumā humora lapas saturs var tikt veidots visdažādākais, sākot ar vienkāršām anekdotēm un beidzot ar kādu reālu atgadījumu darba vietā, par kuru gatavs pasmieties pats „vaininieks”. Tādējādi tiks rasta iespēja uzlabot LU akadēmiskā personāla kopējo psiholoģisko gaisotni, piedevām veicinot katra darbinieka pozitīvu garastāvokli un iespējams pat šāda humora lapa var kalpot kā uzmundrinājums vai enerģijas deva turpmākiem darbiem. Rezultātā, uzlabojoties psiholoģiskajai gaisotnei kolektīvā, pēc iespējas mazināsies citi psihosociālās darba vides riski un palielināsies LU akadēmiskā personāla darbības, jo autoresprāt, visi LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riski ir savstarpēji saistīti.

Katru nedēļu LU fakultāšu nodaļās/katedrās tiek rīkotas sēdes, kurās tiek apspriesti aktuālākie esošās un turpmākās nodaļas un uzņēmuma darbības jautājumi. Tieši šīs sēdes ir lieliska iespēja uzlabot komunikāciju kolēģu starpā un rosināt izpratni par notiekošo, mērķiem un uzdevumiem tālākai attīstībai. Tāpēc autore nodaļas/katedras darbinieku komunikācijas uzlabošanai piedāvā ikvienu sēdi iesākt ar komunikācijas uzlabošanas „apli”.



4.2.att. **Komunikācijas uzlabošanas „apļa” paraugs**

4.2.attēlā redzams komunikācijas „apļa” paraugs. Ar zilo krāsu redzami četrstūri būtu komunikācijas „apļa” dalībnieki. Savukārt melnās līnijas norāda uz savstarpēju komunikāciju. Kā redzams šādā aplī komunikācijai praktiski nepastāv nekādu šķēršļu, piemēram, sēdes dalībnieki viens otram neaizsedz skatu. Līdz ar to tiek radīta iespēja saglabāt acu kontaktu ar ikvienu no sēdes dalībniekiem, kas būtiski var ietekmēt komunikācijas rezultātu.

Pēc autores domām, šāds komunikācijas „aplis” būtu jāiesāk ar diviem pavisam vienkāršiem jautājumiem:

1. kā es šodien jūtos;
2. kas labs ar mani notika iepriekšējā nedēļā.

Atbildes uz šiem jautājumiem būtu jāsniedz katram sēdes dalībniekam atsevišķi. Tas nozīmē, ka katram LU akadēmiskā personāla nodaļas/katedras sēdes dalībniekam ir jāieliek kaut kas no sevis, tas var veicināt savstarpēju pazīšanos, uzticību un atklātību, rezultātā uzlabojot arī savstarpējo komunikāciju. Laika taupīšanas dēļ iespējams vienoties par noteiktu dalībnieku skaitu, taču tā, lai divu nedēļu laikā izteikšanās iespēja tiktu nodrošināta katram. Turklāt jāatceras, ka komunikācijas „aplis” pašam dalībniekam ir iespēja padomāt par sevi, savām sajūtām un izjūtām, kas iespējams var sniegt iespēju atklāt un identificēt iespējamus stresorus stresam darba vietā.

Jāatceras, ka katrs dalībnieks pats izvēlas savu personīgo robežu, t.i. cik ļoti atklāties saviem kolēģiem. Šis uzdevums nebūt neprasa izkrafīt sirdi vai dalīties savos pārdzīvojumos, bet gan ļaut citiem iepazīt tevi un „iesildīt” nodaļas/katedras sēdes gaisotni un komunikāciju. Tādējādi veicinot LU akadēmiskā personāla nodaļu/katedru kolektīvu vienotību un

“caurspīdīgumu”. Rezultātā tiktu mazināts tāds LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riska faktors kā domstarpības un dusmas kolēģu starpā.

Turklāt autore piedāvā komunikācijas uzlabošanas „aplī” ietvert arī trīs ar uzņēmuma un nodaļas/katedras darbību saistītus informācijas kopumus, ko paust nodaļas/katedras vadītājam. Pēc autores domām, šī informācija varētu ietvert:

1. galvenos nodaļas/katedras un uzņēmuma mērķus;
2. uzdevumus to sasniegšanai;
3. turpmākās darbības plāna posmu atgādināšanu un izskadrošanu.

Aturoesprāt, šādi tiktu sniegta iespēja katram LU akadēmiskā personāla nodaļas/katedras sēdes dalībniekam uzdot sev neskaidrus jautājumus, kas iespējams radušies, saistībā ar attiecīgajiem mērķiem, uzdevumiem un turpmākās darbības plāna posmiem. Jāmin, ka katrā no šīm sēdēm vajadzētu apskatīt tikai vienu no katras minētās kategorijas jautājumiem, lai neatņemtu laiku šā brīža aktualitātēm, kuras nodaļas/katedras sēdes laikā jāpārrunā.

Rezultātā tiktu veicināta LU akadēmiskā personāla izpratne par uzņēmuma un nodaļas/katedras darbības virzienu un savu lomu šajā procesā. Bez tam iespēja izteikties un paust savu viedokli, kā arī uzdot neskaidrus jautājumus, veicinātu darbinieku iekļaušanu kopējo lēmumu pieņemšanā. „Apļa” radītā komunikācijas plūsma veicinātu dalībnieku vēlmi izteikties, jo nereti izteikšanos kavē kāds šķērslis, kurš komunikācijas „apļa” gadījumā pēc iespējas ir novērsts. Līdz ar to tiktu mazināta tādu LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riska faktoru ietekme kā izpratnes trūkums par mērķiem un uzdevumiem, vadības konsultēšanās ar saviem darbiniekiem par turpmāko uzņēmuma un nodaļu/katedru darbības gaitu, kā arī iesaistīšanās lēmumu pieņemšanā.

Lai novērstu LU akadēmiskā personāla bažas par savu drošību un veselību darbā, autore iesaka LU darba aizsardzības speciālistam ik gadu veikt psihosociālo darba vides risku novērtēšanu un pasākuma plāna izstrādi, tādējādi apliecinot darbiniekiem uzņēmuma ieinteresētību psihosociālās darba vides un vispārējās darbas vides uzlabošanā. Turklāt ļoti būtiska ir darbinieka izglītošana par rezultātiem un turpmākajiem iespējamo psihosociālo darba vides riska faktoru mazināšanas un/vai novēršanas pasākumiem, jo nereti darbinieki neizprot darba aizsardzības būtisko lomu ikdienas darbā.

Tāpēc lietderīgi būtu veikt tematisko apmācību [46], kas paredz zināšanu paaugstināšanu un droša darba veikšanai nepieciešamo zināšanu papildināšanu. Jāmin, ka uzņēmums var izvērtēt, vai šādu tematisko apmācību veic darba aizsardzības speciālists vai nepieciešams pieaicināt kompetentu institūciju. Pēc autores domām, uzņēmums var variēt atkarībā no tematisko apmācību tematikas, piemēram, vispārīgi informēt un izglītēt par

psihosociālās darba vides riskiem LU akadēmiskā personāla darbā var LU darba aizsardzības speciālists, bet apmācīt darbiniekus relaksācijas vingrinājumu veikšanā var kompetents speciālists.

Efektīvākai risku mazināšanai un/vai novēršanai būtu lietderīgi apsekot katru nodaļu/katedru atsevišķi, tādējādi identificējot konkrētus riska avotus un nodrošinot iespēju mazināt un/vai novērst psihosociālo darba vides risku patieso cēloni.

Autoresprāt, lietderīgi būtu izmantot tieši darba spriedzes indeksa novērtēšanai paredzēto datorprogrammu „Work Positive”, jo tā iekļauj deviņas dažādas ar psihosociālo darba vidi saistītas kategorijas, kas ļauj identificēt konkrētus riska faktoros. Rezultātā aktīvā LU darba aizsardzības speciālista darbība psihosociālās darba vides metožu izvēlē un regulāra darbinieku informēšana par rezultātiem var veicināt LU akadēmiskā personāla veselīgas, drošas un taisnīgas darba vides izjūtu.

Turklāt psihosociālo darba vides risku identificēšana LU fakultāšu nodaļās/katedrās atklātu, vai kādam no darbiniekiem nepieciešams veikt obligāto veselības pārbaudi (OVP) atbilstoši Ministru kabineta (MK) noteikumu nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” 1.pielikuma 5.3.punktam „Cits augsts psihoemocionālais stress darbā, tajā skaitā emocionālā pārslodze” [44].

Pēc autores domām, šāda pārbaude būtu jāveic tiem darbiniekiem, kuri ir bijuši ilgstoši pakļauti stresa darba vietā, spriedzei, virsstundu darbam un paaugstinātai slodzei, kā arī kuru darbības ir ierobežotas vai vērtējamas kā vidējas un zemas. Līdz ar to būtu jāņem vērā katra darbinieka darba intensitāte un temps, kā arī darba apjoms, kas var radīt papildus garīgo un fizisko slodzi, tādējādi ietekmējot attiecīgā darbinieka darbības. Tāpēc bez OVP veikšanas autore piedāvā vairākas uz indivīda emocionālo stāvokli vērsta psihosociālo darba vides risku mazināšanas un/vai novēršanas metodes.

Viena no visvienkāršākajām un vispārīgākajām metodēm, kā pašam indivīdam mazināt savu stresa līmeni un iespējamo spriedzi, ir pozitīvā domāšana. Tieši pozitīva sevis pašiedvesmošana, pozitīva lietu uztveršana un pozitīvs skats uz nākotni ir svarīgs psiholoģiskās labklājības elements.

Ir pierādīts, ka cilvēki, kuriem ir zema psiholoģiskā labklājība, piemēram, depresīvas domas, biežāk norāda uz pozitīvas domāšanas trūkumu, kā arī negatīvu nojautu un izjūtu klātesamību, tādējādi veicinot stresu un spriedzi savā dzīvē [45]. Tāpēc ļoti būtiski ir virzīt savu iekšējo balsi roku rokā ar pozitīvu domāšanu.

Katram indivīdam ir jāiedvesmo sevi, jāmeklē lietās gaišā un pozitīvā puse, tādējādi mazinot ikdienas nopelumu pret sevi un vairojot patīkamu labsajūtu. Nereti šāda pozitīva domāšana spēj atklāt situācijām tādas iezīmes un risinājumus, par kuriem nemaz nebijām

iedomājušies. Piemēram, kritiens kāpjot uz skatuves, lai pasniegtu lekciju, var kalpot kā instruments saliedētībai ar klausītājiem pārvēršot to kā joku, nevis kā instruments pārdzīvojumiem un sevis pelšanai. Līdz ar to pozitīvā domāšana spēj katra indivīda dienu padarīt iespējami pozitīvāk vērstu un produktīvāku.

Rezultātā ar pozitīvās domāšanas palīdzību savā ziņā ir iespējams uzlabot LU akadēmiskā personāla darba kvalitāti, jo pozitīvāks skats uz nākotni un optimistiskāka lietu uztvere paaugstina vispārējo labsajūtu, kas savukārt atstāj pozitīvu ietekmi uz indivīda darbaspējām. Tādējādi pozitīvā domāšana var kalpot kā pamata balsts katra LU akadēmiskā personāla pārstāvja ikdienas skatījuma, darbaspēju un darba kvalitātes uzlabošanai. Līdz ar to mazinot psihosociālās darba vides riska faktoru saistībā ar darbinieka darba kvalitāti.

Tāpēc autore iesaka katram LU akadēmiskā personāla pārstāvim trenēt savu iekšējo balsi pozitīvās domāšanās virzienā, kas ietver ikdienas sarunas un pārdomas ar sevi par dažādu notikumu, kas ietekmē psiholoģisko labklājību, būtību, iemesliem un risinājumiem. Tādējādi rodot iespēju atrast lietās pozitīvo pusi, veicināt savu psiholoģisko labklājību un uzlabot sava darba kvalitāti.

Nemot vērā, ka LU akadēmiskais personāls nereti ir pakļauts virsstundu darbam, lielam darba apjomam un augstai darba intensitātei, viena no metodēm kā mazināt šos psihosociālos darba vides riska faktorus, pēc autores domām, ir laika menedžments jeb plānošana.

Slikta laika plānošana var veicināt stresu darba vietā un pretēji – laba laika plānošana stresu darba vietā var samazināt [19]. Tādējādi laba laika plānošana samazinātu LU akadēmiskā personāla darba stresu, spriedzi un slodzi. Pēc būtības laika plānošana ietver sevis un savu darba uzdevumu vadīšanu, lai izvairītos no pretējas situācijas, kad indivīdu kontrolē laiks un darba uzdevumi.

Tāpēc autore LU vadībai iesaka nodrošināt akadēmiskajam personālam apmācības laika plānošanā, tādējādi novēršot tādu psihosociālo darba vides risku ietekmi, kas saistās ar prasībām darba vietā. Apmācības varētu ietver praktisku semināru, kurā tiktu iekļauta informācija par laika plānošanu un vadīšanu, potenciāli samazinot laika trūkumu darba vietā. Balstoties uz laika plānošanas teoriju, šādai apmācībai būtu jāietver šādi punkti:

1. uzmanības koncentrēšana – treniņš koncentrēt uzmanību uz svarīgāko un īstajām vērtībām, tādējādi indivīds var citādi reaģēt uz jebkuru apstākļu kopumu;
2. lietpratīgums pret lietderīgumu – treniņš izvērtēt to, kas ir vajadzīgs, definēt tālākus mērķus un iespējamus paņēmienus to sasniegšanai;
3. mēneša plānošana - treniņš, kas ietver četru jomu (pats un labklājība, business un profesija, mājas un ģimene, sabiedrība un cilvēce) apzināšanos, spēju definēt katrai

jomai divus vai trīs galvenos mērķus un uzdevumus to sasniegšanai viena mēneša laikā. Ja tas neizdodas – pārplānot mērķus tā, lai tie tiktu sasniegti pirms jaunu mērķu sasniegšanas;

4. nedēļas plānošana – treniņš, kas ietver iepriekš minēto kategoriju strukturizāciju atbilstoši tuvākajai. Balstoties uz mēneša mērķiem un uzdevumiem, definēt divus vai trīs nedēļas mērķus ar atbilstošiem to sasniegšanas uzdevumiem. Ja mērķus sasniegt neizdodas – mērķus pārplānot uz nākamo nedēļu.
5. Laika plānošanas sasniegumu un ieguvumu apliecināšana – treniņš kā novērtēt savas laika plānošanas spējas un motivēt sevi turpmākai laika plānošanai [47].

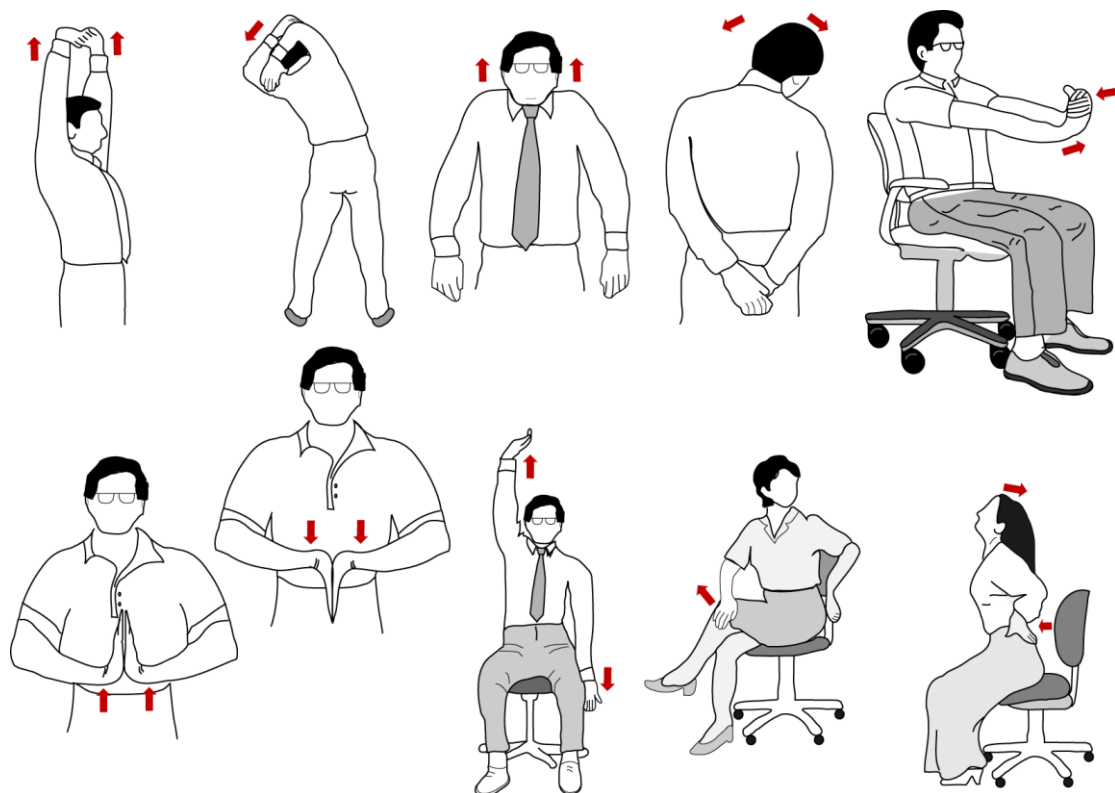
Tātad laika plānošanas apmācības LU akadēmiskajam personālam sniegtu iespēju pilnveidot sevi, optimizēt savu darbu un laiku, tādējādi mazinot stresu darba vietā, garīgo un fizisko slodzi, kā arī spriedzi, kas varētu rasties lielā darba apjoma dēļ.

Tāpēc, autoresprāt, labai laika plānošanai ir liela nozīme LU akadēmiskā personāla darbā. Līdz ar to LU vadībai būtu nopietni jāizsver iespējas šādu apmācību nodrošināšanai, ļaunākajā gadījumā izdalot saviem darbiniekiem informatīvus materiālus par efektīvas laika plānošanas pamatprincipiem un vadlīnijām.

Pastāv vairākas plaši pielietotas uz indivīdu vērstas psihosociālo darba vides risku samazināšanas metodes. Pēc autores domām, lai samazinātu fizisko un garīgo slodzi, kā arī darba spriedzi, tādējādi paaugstinot LU akadēmiskā personāla darbības spējas, lietderīgi ir veikt dažādus relaksācijas vingrinājumus, kas ietver fiziskus vingrojumus, muskuļu atslābināšanu un vizualizēšanu. Jāmin, ka katrs indivīds var izvēlēties sev tikāmāko no minētajām metodēm, jo ne visiem cilvēkiem patīk fiziski vingrinājumi un ne visiem patīk vairāk garīgs darbs ar sevi.

Tātad viens no instrumentiem kā mazināt spriedzi un stresu darbā ir fiziski vingrojumi. Turklāt fiziskas aktivitātes paātrina vielmaiņas procesus, stiprina sirds un asinsvadu sistēmas darbību, kā arī motivē laimes harmonu. Tādējādi fiziski vingrojumi spēj mazināt LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riska faktoru ietekmi.

Jāmin, ka katrs indivīds var izvēlēties sev piemērotākos fiziskos vingrinājumus darba spriedzes samazināšanai. Taču autore piedāvā izvēlēties tieši stiepšanās vingrinājumus, kas palīdz mazināt saspringumu muskuļos un iespējamās sāpēs, kas radušās muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmā (MSSS).



4.3.att. Stiepšanās vingrojumi darba vietā [48]

4.3.attēlā redzami desmit dažādi stiepšanās vingrinājumi, kurus iespējams veikt jebkuram atrodoties savā darba vietā vai mājās. Katrs no šiem vingrinājumiem paredz 15 sekunžu garu attiecīgās ķermeņa daļas stiepšanu. Turklāt jāatceras, ka vingrojumi, kuri attēloti vienai ķermeņa pusei, jāveic arī otrai, piemēram, veicot stiepšanos uz kreiso pusi, jāveic stiepšanās arī uz labo pusi. Savukārt tie vingrinājumi, kuri nav diferencēti dažādās ķermeņa daļās, ir jāveic divas reizes. Kopumā šāds stiepšanās vingrinājumu komplekss LU akadēmiskā personāla pārstāvim aizņems apmēram 5 minūtes.

Tikai regulārs un pacietīgs ikdienas darbs pie stiepšanās vingrinājumiem sniegs vēlamos rezultātus. Līdz ar to autore LU akadēmiskajam personālam iesaka regulāri atpūtas paužu laikā veikt 5 minūšu stiepšanās vingrinājumus, lai mazinātu psihosociālās darba vides riskus saistībā ar darba spriedzi un stresu darba vietā.

Otra metode fiziskās slodzes samazināšanai ir muskuļu atslābināšana lieliski ļauj atbrīvot ķermeni no sasprindzinājuma kādā noteiktā muskuļu grupā, ko var radīt fiziska darba slodze, arī piespiedu darba pozas un nepietiekama relaksācija. Nereti, arī LU akadēmiskā personāla pārstāvji, pieķer sevi ar savilkto kaklu un plecu daļu, vēdera vai pieres muskuļu daļu, kas radušies garās darba dienas un lielās slodzes dēļ. Lai šo saspringumu nenovirzītu uz nākošo darba dienu, tādējādi veicinot stresu un psiholoģisko spriedzi, tas ir jāatbrīvo. Tāpēc autore ikvienam LU akadēmiskā personāla pārstāvim iesaka ik dienas veltīt vismaz desmit sekundes laiku muskuļu relaksācijai.

Pēc būtības muskuļu atslābināšana, pirmkārt, paredz atrast tādu vietu, kurā indivīds jūtas ērti un brīvi neatkarīgi no tā, vai indivīds ir sēdus vai guļus pozīcijā. Būtu lietderīgi informēt kolēģus par savu atpūtas pauzi, lai izvairītos no nevēlamiem traucēkļiem. Otrkārt, pēc ērtas pozas atrašanās indivīdam ir jāaizver acis un jāatslabinās, ko var paveikt četras reizes dziļi ieelpojot un izelpojot, koncentrējot visu uzmanību tieši uz elpošanu. Pēc tam jāelpo brīvi un vienmērīgi. Treškārt, kad elpošana ir vienmērīga, indivīdam jāatslābina dažādas muskuļu zonas, sākot no viena punkta (pēc izvēles) lēnām virzoties uz priekšu pie nākamā punkta, piemēram, stingri sasprindzinām rokas pirkstus, paturam un atlaižam tos, stingri sasprindzinām roku, paturam un atlaižam to utt. Jāatceras, ka vislabāk ķermeņa atslābumu veidot no augšas uz leju, t.i. no galvas līdz kāju pirkstiem [49].

Autoresprāt, šāda muskuļu relaksācija var veicināt indivīda psiholoģisko labklājību un fizisko labsajūtu. Tāpēc autore ikvienam LU akadēmiskā personāla pārstāvim atpūtas paužu laikā iesaka veikt muskuļu atslābināšanu. Jāmin, ka muskuļu atslābināšana var aizņemt laiku no 10 sekundēm līdz pat pusstundai, kas nozīmē, ka indivīdam ir iespējas veikt muskuļu atslābināšanu tik ilgi, cik ilgi atpūtas pauzei paredzētais laiks to pieļauj. 30 minūšu vingrinājums ietver organisma pašregulēšanas spēka treniņu, kam iespējams izmantot jau gatavus norādījumus (skat. 4. pielikumu). Tātad darbs ar sevi, savu organismu un tā atbrīvošana sniedz iespēju ikvienam LU akadēmiskā personāla pārstāvim palielināt savas fiziskās darbības, tādējādi mazinot tādus psihosociālos darba vides riskus, kas saistīti ar prasībām darba vietā, darba spriedzi un arodveselību.

Savukārt garīgo darbības uzlabošanai viena no metodēm ir vizualizācija, kas pēc būtības ir garīgā iztēle jeb sapņošana nomodā, jo ietver dažādu garīgu problēmu risināšanu un sevis atslābināšanu tieši ar iztēles palīdzību. Vizualizācija palīdz sasniegt dziļu relaksāciju, tādējādi mazinot saspringumu un spriedzi, kas ietekmē prāta spējas [43]. Autoresprāt, ikvienam garīgi noslogotam LU akadēmiskā personāla pārstāvim būtu jāizmēģina vizualizācija, lai izvērtētu šīs metodes lietderību prāta atveseļošanā.

Vizualizācija sākumā paredz dziļu elpošanu līdzīgi kā muskuļu atslābināšanas metode, taču pēcāk muskuļu sasprindzināšanas un atbrīvošanas vietā vizualizācija paredz iztēloties sevi kādā ļoti jaukā, patīkamā un dabiskā vietā, kur satikties ar kādu cilvēku (skat. 5. pielikumu). Līdz ar to vizualizācija sniedz iespēju ikvienam LU akadēmiskā personāla pārstāvim izvēlēties tieši sev tīkamāko vietu, kuru iztēloties.

Kad vieta ir izvēlēta, nepieciešama pārvietošanās pa šo vietu un kāda attiecīgajā brīdī svarīga, pazīstama vai nepazīstama cilvēka sastapšana (ne vienmēr). Šo cilvēku vajadzētu uztvert, kā iespēju saņemt atbildes, atbrīvoties no kādas nastas, piemēram, garīgā sloga, vai vienkārši aprunāties, protams, iztēlē. Rezultātā atgriežoties lēnām realitātē no savas iztēles

pasauls indivīds iespējams ir saņēmis sen gaidītu atbildi, īstenojis savas ilgas pēc komunikācijas vai atbrīvojies no psiholoģiska smaguma. Tādējādi indivīds ir mazinājis savu saspringumu un spriedzi vienlaicīgi uzlabojot garīgo veselības stāvokli un darbības. Līdz ar to autore iesaka LU akadēmiskā personālam atpūtas paužu laikā vai pēc darba veikt vizualizāciju, lai mazinātu tādu psihosociālās darba vides risku ietekmi, kas saistīti ar garīgo slodzi, ietverot prasības darba vietā un darba spriedzi.

Noslēgumā autore vispārēju psihosociālās darba vides risku mazināšanai piedāvā LU vadībai nodrošināt organizācijas psihologu un/vai uzticības personu. Organizācijas psihologs būtu lieliska iespēja ikvienam LU akadēmiskā personāla pārstāvim konsultēties par sev interesējošiem, personīgiem vai darba jautājumiem saistībā ar psihosociālo darba vidi. Nereti cilvēks izvēlas noklusēt informāciju, kas rada trauksmi, tādējādi radot papildus spriedzi un ietekmējot savas darbības. Tāpēc organizāciju psihologa konfidencialitātes princips un profesionalitāte varētu veicināt LU akadēmiskā personāla pārstāvju problēmu risināšanu.

Savukārt uzticības persona ir tā, kura var brīvi izteikt pamatotu nodarbināto viedokli par uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas organizēšanu un īstenošanu, ierosināt veikt darba vides riska faktoru mērījumus, kā arī izteikt priekšlikumus, lai novērstu un/vai mazinātu risku darbinieku veselībai un drošībai [50]. Tādējādi LU akadēmiskajam personālam tiktu radīta iespēja izteikt savas domas, novērojumus un viedokli saistībā ne tikai ar psihosociālo darba vidi, bet visu darba vidi kopumā. Tas veicinātu kopīgu un vienotu komandas darbu darba drošības un veselības veicināšanā.

Rezultātā organizācijas psihologa un/vai uzticības personas nodrošināšana veicinātu LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riska faktoru saistībā ar aroda veselību un drošību darbā mazināšanu un/vai iespējamu novēršanu.

Tātad autore psihosociālās darba vides risku, kas galvenokārt saistās ar darba stundām un apjomu, gaisotni kolektīvā, attiecībām ar vadību un izpratni par uzņēmuma darbību, novēršanai piedāvā uz problēmu un uz indivīda emocijām orientētas metodes.

Kopumā tās ietver gan pasākumus visa uzņēmuma psihosociālās darba vides uzlabošanai kopumā, gan psiholoģiskās labklājības uzlabošanai katram indivīdam atsevišķi. Metodes psihosociālo darba vides risku mazināšanai ietver humora ieviešanu ikdienā, komunikācijas „apli”, tematisko apmācību, atkārtotu psihosociālās darba vides risku identificēšanu un novērtēšanu LU fakultāšu nodaļās/katedrās, OVP nepieciešamības izvērtējumu, kā arī pozitīvo domāšanu, laika plānošanu, fiziskus un garīgus vingrojumus. Turklāt autore LU vadībai piedāvā arī apsvērt iespēju savam personālam nodrošināt organizācijas psihologu un/vai uzticības personu.

Autoresprāt, būtiski ir atcerēties, ka psihosociālās darba vides riska faktori ir jāuztver kā apstākļu kopums, kas nozīmē, ka kaut vienas no minētajām metodēm izmantošana var ietekmēt, mazināt un/vai novērst psihosociālās darba vides riskus. Tādējādi veicinot fiziski un psiholoģiski veselu darbaspēku, kas savukārt liecina par veselīgu uzņēmumu.

Tātad LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides riski ietekmē darbaspējas, kas norāda uz dažādu risku mazināšanas un/vai novēršanas metožu nepieciešamību. Tas nozīmē, ka LU vadībai un LU darba aizsardzības speciālistam ir regulāri jāseko līdzi uzņēmuma darba videi, jāveic risku identifikācija un novērtēšana, kā arī preventīvas un/vai korektīvas darbības.

Pēc autores domām, lietderīgi psihosociālās darba vides risku mazināšanai un/vai iespējamai novēršanai ir pielietot inovatīvas metodes, kas saistītas ar katra indivīda darbu ar sevi, tādējādi veicinot savu psiholoģisko labklājību un uzņēmuma labklājību kopumā. Taču ļoti būtiski darba vides uzlabošanā ir iesaistīties kā uzņēmuma vadībai tā darbiniekiem, jo tikai vienots, kopīgs un mērķtiecīgs darbs spēj mazināt esošos un iespējamos darba vides riskus, neatkarīgi no izvēlētajās metodes gan psihosociālās darba vides risku mazināšanai un/vai novēršanai, gan visu uzņēmuma darba vides risku mazināšanai un/vai novēršanai kopumā.

SECINĀJUMI

1. Autores izvirzītā hipotēze ir apstiprinājusies, jo psihosociālie darba vides riski samazina Latvijas Universitātes (LU) akadēmiskā personāla darbaspējas, to apliecina autores veikto aptauju rezultāti, kur 81% no identificēto psihosociālās darba vides riska faktoriem ietekmē LU akadēmiskā personāla darbaspējas.
2. Somijas 5 baļļu metodes rezultāti liecina, ka LU psihosociālā darba vide vērtējama ar riska pakāpi IV, un tādējādi psihosociālās darba vides riski var būtiski ietekmēt LU akadēmiskā personāla garīgo un fizisko veselību.
3. Psiholoģiskā klimata aptaujas rezultāti liecina, ka LU akadēmiskā personāla psiholoģiskais klimats vērtējams kā vidēji veselīgs, jo 61% darbinieku uzskata, ka pamatā nav komandas „caurspīdīgums”, 81% darbinieku par pārkāpumiem atskaitās tikai priekšniekam, kā arī 71% darbinieku ar kolēģiem neapspriež savas rūpes un priekus, tādējādi var pasliktināties komunikācija, savstarpējās attiecības un uzticība kolēģu starpā.
4. Darbspēju indeksa rezultāti norāda, ka 87% LU akadēmiskā personāla darbaspēju kvalitāte ir laba vai ļoti laba un tikai 13% darbinieku vidēja vai slikta, par ko liecina galvenokārt 36-65 gadīgie darbinieki, kuri visbiežāk cieš no palielinātām slodzēm pieredzes, profesionalitātes un pieprasījuma dēļ.
5. Darbspēju indeksa kategoriju novērtēšana liecina, ka būtiskākie iemesli darbaspēju samazinājumam ir fiziskas saslimšanas ($M = 4,4_{(skalā\ 1-6)}$) un psihosociālā darba vide ($M = 3,4_{(skalā\ 1-4)}$).
6. LU akadēmiskā personāla darba spriedzes indeksa novērtēšanas aptaujas un datorprogrammas „Work Positive” rezultāti liecina par nepieciešamību mazināt un/vai novērst psihosociālās darba vides riskus, kas saistīti ar virsstundām, darba tempu un intensitāti, atalgojumu, iespējām pašam pieņemt lēmumu un iesaistīties kopēju lēmumu pieņemšanā, domstarpībām un dūsmām kolēģu starpā, kā arī ar izpratnes trūkumu par uzņēmuma un nodaļu/katedru turpmāko rīcību un bažām par savu veselību un drošību, turklāt Pīrsona koeficienta aprēķins norāda uz šo risku ietekmi uz darbinieku darbaspējām
7. Darba spriedzes indeksa novērtēšanas aptaujas rezultāti liecina, ka 96% darbinieku strādā ļoti intensīvi, bet 88% darbinieku strādā ļoti ātri, savukārt 68% darbinieki sūdzas par laika trūkumu, turklāt 66% darbinieku strādā vairāk nekā 48 stundas nedēļā, savukārt Pīrsona korelācijas koeficienta aprēķins norāda, ka virsstundu darbs neatbilst darbinieka slodzei ($r_{apr.(0.393)} > r_{krit.(0.312)}$), darba temps var palielināt slimību skaitu ($r_{apr.(0.332)} > r_{krit.(0.312)}$), kā arī darbs vairāk nekā 48 stundas nedēļā palielina darbinieka fizisko slodzi ($r_{apr.(0.357)} > r_{krit.(0.312)}$).

8. LU akadēmiskā personāla darba spriedzes indeksa aptaujas rezultāti norāda, ka 80% darbinieku netiek iesaistīti kopīgu lēmumu pieņemšanā, tādējādi mazinot komandas ‘‘caurspīdīgumu’’, pārlicību par turpmāku uzņēmuma un nodaļu/katedru efektīvu darbību, kā arī savu uzdevumu lietderību attīstībai.
9. Darba spriedzes indeksa novērtēšanas aptaujas rezultāti liecina, ka 58% LU akadēmiskā personāla pārstāvju nesaņem apmācības darba vietā, kas var veicināt nelaimes gadījumu skaita, saslimšanu un traucējumu pieaugumu darbinieku nepietiekamo zināšanu dēļ, kā arī mazināt darbinieku motivāciju, pašnovērtējumu un pārlicību par savu lomu uzņēmumā.
10. Darba spriedzes indeksa novērtēšanas aptaujas rezultāti norāda, ka 68% LU akadēmiskā personāla norāda uz domstarpībām un dusmām kolēģu starpā, kas liecina par nepilnīgu savstarpējo komunikāciju un savstarpējām attiecībām, tādējādi mazinot komandas ‘‘caurspīdīgumu’’, paļāvību un uzticību kolēģu starpā.
11. Darba spriedzes aptaujas rezultāti liecina, ka 61% darbinieku nav informēti par uzņēmuma un nodaļu/katedru tālākās darbības organizēšanu un turpmākajiem lēmumiem, 43% darbinieku neizprot savas nodaļas/katedras mērķus un uzdevumus, kā arī 26% darbinieku neizprot sava darba nozīmi uzņēmuma kopīgo mērķu sasniegšanā, savukārt Pīrosna korelācijas koeficienta aprēķins norāda, ka izpratnes trūkums par savas nodaļas/katedras mērķiem un uzdevumiem samazina pašreizējās darbības spējas ($r_{apr.(0.456)} > r_{krit.(0.312)}$) un palielina darbinieka garīgo slodzi ($r_{apr.(0.318)} < r_{krit.(0.312)}$).
12. Darba spriedzes indeksa aptaujas rezultāti norāda, ka 53% darbinieku trūkst izpratnes par plānotajām uzņēmuma darbībām un veiktajām izmaiņām, tāpat 40% darbinieku netiek iesaistīti izmaiņu plānošanā, turklāt 32% darbinieku nav pietiekami daudz iespēju izjautāt savus vadītājus par pārmaiņām darbā, tādējādi radot nedrošības sajūtu LU akadēmiskā personāla darba vidē un neziņu par nākotni, kas var veicināt darbinieka stresu darba vietā un spriedzi.
13. Darba spriedzes indeksa novērtēšanas aptaujas rezultāti liecina, ka 73% darbinieku nav apmierināti ar ne naudas izteiksmē saņemtajiem labumiem, savukārt 63% darbinieku nesaņem atbilstošu samaksu par padarīto darbu, kas norāda uz stratēģiska lēmuma nepieciešamību paša uzņēmuma darbības plānošanā un attīstīšanā, jo atalgojumu galvenokārt ietekmē no darba vides neatkarīgi, sociāli, politiski un finansiāli aspekti.
14. Darba spriedzes indeksa novērtēšanas aptaujas rezultāti norāda, ka 18% LU akadēmiskā personāla ir nobažījies par savu veselību darba vietā, turklāt 11% darbinieku ir bažas par savu drošību darbā, tādējādi jūtoties apdraudēti un savu darba vidi uzskatot par kaitīgu

savai veselībai un drošībai, kas var veicināt darbas stresa pieaugumu un papildus spriedzi, tādā veidā ietekmējot LU akadēmiskā personāla darbības.

15. Darbas spriedzes indeksa novērtēšanas aptaujas rezultāti liecina, ka 29% darbinieku spriedze ietekmē viņu veselību, turklāt 25% darbinieku spriedzes dēļ savu darbu veic sliktāk jeb mazāk kvalitatīvi, savukārt Pīrsona korelācijas koeficienta aprēķins norāda, ka spriedzes kaitējums veselībai ietekmē pašreizējās darbības ($r_{apr.(0.398)} > r_{krit.(0.312)}$), kā arī spriedzes dēļ samazinātā darba kvalitāte ietekmē darbinieka fizisko slodzi ($r_{apr.(0.315)} > r_{krit.(0.312)}$).
16. LU akadēmiskā personāla psihosociālās darba vides risku identificēšanā un novērtēšanā, kā arī to ietekmes uz darbības pētīšanā izvēlētās metodes Aptauja psiholoģiskā klimata novērtēšanai, Anketa darbības indeksa noteikšanai un datorprogramma „Work Positive” darba spriedzes indeksa noteikšanai ir piemērotas pamatotas analīzes veikšanai.

PRIEKŠLIKUMI

Latvijas Universitātes (LU) vadībai:

1. Lai ierobežotu virsstundu darbu, darba apjomu un intensitāti, LU vadībai nodrošināt akadēmiskajam personālam apmācības efektīvā laika plānošanā, tādējādi sniedzot iespēju pilnveidoties, kā arī optimizēt darbu un laiku.
2. Vispārējās darba vides uzlabošanai, LU vadībai nodrošināt organizācijas psihologu un/vai uzticības personu, kas uzlabotu aroda veselību un drošību uzņēmumā, tādējādi veicinot drošas, veselīgas un taisnīgas darba vides radīšanu.

LU fakultāšu nodaļu/katedru vadītājiem:

3. Lai uzlabotu komunikāciju LU akadēmiskā personāla starpā un rosinātu izpratni par uzņēmumā notiekošo, kā arī mērķiem un uzdevumiem tālākai attīstībai, katru nedēļu nodaļas/katedras vadītājam darbinieku kopsapulci iesākt ar komunikācijas uzlabošanas „apli”, kas ietver tuvāku kolēģu iepazīšanu, informēšanu par uzņēmuma un nodaļas/katedras aktualitātēm, kā arī iespēju uzdot neskaidros jautājumus.

LU darba aizsardzības speciālistam:

4. Lai mazinātu un/vai novērstu LU akadēmiskā personāla bažas par savu drošību un veselību darbā, LU darba aizsardzības speciālistam reizi gadā veikt tieši psihosociālo darba vides risku novērtēšanu LU fakultāšu nodaļās/katedrās, izmantojot datorprogrammu „Work Positive”, Aptauju psiholoģiskā klimata novērtēšanai un Anketu darbspēju indeksa noteikšanai, tādējādi gūstot iespēju identificēt tos darbiniekus, kuriem nepieciešama obligātā veselības pārbaude (OVP).
5. Lai izglītotu LU akadēmisko personālu darba aizsardzības jautājumos un mazinātu iespējamo traumatisma risku, LU darba aizsardzības speciālistam divas reizes gadā organizēt tematisko apmācību saistībā ar darba vides riskiem un to novēršanas iespējām.

LU fakultāšu sekretārēm:

6. Lai veicinātu pozitīvu un veselīgu gaistoni LU akadēmiskā personāla darba vidē, katras fakultātes sekretārei izstrādāt informatīvu lapu ar humoru saturošu informāciju, kuru reizi nedēļā izvietot nodaļās/katedrās pie informācijas/jaunumu dēļa.

LU akadēmiskajam personālam:

7. Lai samazinātu darba stresa līmeni un spriedzi darbā, katram LU akadēmiskā personāla pārstāvim apgūt un pielietot pozitīvo domāšanu, kas veicina psiholoģisko labklājību, piemēram, pašiedvesma stimulē paveikt savu darbu godprātīgi, tādējādi veicinot darbības un darba kvalitāti.
8. Lai samazinātu fizisko un garīgo slodzi darbā un darba spriedzi, LU akadēmiskā personāla pārstāvjiem atkarībā no vēlmēm un vajadzībām atpūtas paužu laikā veikt fiziskus vingrojumus/muskuļu atslābināšanu/vizualizēšanu, tādējādi mazinot stresu darba vietā un ķermeņa garīgo un fizisko saspringumu.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. Latvijas Universitātes stratēģiskais plāns 2010.-2020.gadam [tiešsaiste]. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2010 – [atsauce 10.01.2013.] Pieejams: http://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/dokumenti/strategijas-un-koncepcijas/LU-strategija_2011.pdf
2. Latviešu valodas vārdnīca. /sast. Bāliņa R., Ēdelmane I., Grase I., Guļevska D. u.c Rīga: Avots, 2006. 1210 lpp.
3. Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca: 4478 termini ar tulkojumu angļu, vācu, franču un krievu valodā. Grēviņas R. vadībā. Rīga: Zinātne, 2000. 702 lpp.
4. Psiholoģijas vārdnīca. /Breslava G. redakcija. Rīga: 1999. 157 lpp.
5. Dundurs, J. Occupational health: occupational hazards. Riga: RSU, 1998. 84 p.
6. Darba apstākļi un veselība darbā. /tulk. Viļumsone, I., Granta, I. Rīga: LM, 2004. 142 lpp.
7. Darba vides riska faktori un strādājošo veselības aizsardzība. /Kaļķis, V., Roja, Ž. redakcijā. Rīga: Elpa, 2001. 500 lpp.
8. Oxford handbook of occupational health./edited by Smedley, J., Dick, F., Sadhra, S. New York: Oxford University Press, 2007. 932 p.
9. Cardwell, M. The Complete A-Z psychology handbook. London: Hodder&Stoughton, 1996. 258 p.
10. Žukuvoskis, I. Arodmedicīna: arodveselība un darba medicīna. Jelgava: Latvijas Lauksaimniecības universitāte, 2008. 143 lpp.
11. Wainwright, D. Work Stress: The Making of a Modern Epidemic. Philadelphia: Open University Press, 2002. 230 p.
12. Roja, I., Roja, Ž., Kaļķis, H. Stress un vardarbība darbā. Rīga: 2006. 49 lpp.
13. Eglīte, M. Darba medicīna. Rīga: RSU, 2012. 834 lpp.
14. LaDou, J. Current Occupational & Environmental medicine. New York: McGraw-Hill Medical, 2007. 846 p.
15. Škapars, R. Mikroekonomika: loģiskās shēmas. Rīga: Ekonomikas pētījumu un biznesa izglītības institūts, 2007. 369 lpp.
16. Bikse, V. Ekonomikas teorijas pamatprincipi. Rīga: Izglītības soļi, 2007. 454 lpp.
17. Parkin, M., Bade, R. Microeconomics. Addison: Wesley Publishers Limited, 2003. 850 p.
18. Garleja, R. Darbs, organizācija un psiholoģija. Rīga: Raka, 2010. 205 lpp.
19. Murdock, A., Scutt, C.N. Personal Effectiveness, 3rd Ed. Oxford: Butterworth Heinemann, 2003. 374 p.

20. John, A. Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace. Harlow: Prentice Hall/Financial Times, 2005. 718 p.
21. Veselības un drošības administrācija oficiālā mājaslapa [tiešsaiste]. [atsauce 11.01.2013.] Pieejams: <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/>
22. Buchanan, D.A., Huczynski, A. Organizational Behaviour: An Introductory Text. Harlow: Prentice Hall, 2004. 959 p.
23. Booth, B. Practical Risk Assessment. Finland: Tampere University of Technology, Occupational Safety Engineering, Seminar, 1994. 14 p.
24. Spalski V. Psychology of Management. 2001.
25. Ilmarinen, J., Tuomi, K. Past, present and future of work ability. People and Work Research Reports. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 2004, 65. 1-25 p.
26. Liepiņš, Z. /maģistra darbs: Darba vides risku ietekme uz nodarbināto psihoemocionālo stāvokli būvuzņēmumā. Metodes „Work Positive” latviskotā versija. Rīga: 2012.
27. Latvijas Universitātes vēsture [tiešsaiste]. [atsauce 15.04.2013.] Pieejams: <http://www.lu.lv/par/par/vesture/>
28. Meng, B., Guo, L. Research on the influencing factors of job stress of university teachers – take Changchun university of science and technology as an example. Canadian Social Science, 2012, No.2, Vol.8., p.145-148.
29. Tytherleight, M.Y., Webb, C., Cooper, C.L., Ricketts, C. Occupational stress in UK higher education institutions: comparison with other professions and between old and new universities. Australian Journal of Psychology, 2003, Vol.55., p.147.
30. Taris, W.T., Schreuers, P.J.G., Van Iersel-Van Silfout, I.J. Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: towards a dual-process model for the effects of occupational stress. Work&Stress, 2001., No.4., Vol.15., p.283-296.
31. Studijas Latvijas Universitātē [tiešsaiste]. [atsauce 17.04.2013.] Pieejams: <http://www.lu.lv/par/par/studijas/>
32. Latvijas Universitātes statistiska un reitings [tiešsaiste]. [atsauce 17.04.2013.] Pieejams: <http://www.lu.lv/par/dokumenti/statistika/>
33. Latvijas Universitātes studējošo sadalījums pa fakultātēm [tiešsaiste]. [atsauce 17.04.2013.] Pieejams: <http://www.lu.lv/par/dokumenti/statistika/fakultates/>
34. Augstskolu reitings [tiešsaiste]. [atsauce 17.04.2013.] Pieejams: http://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/zvd/tabulas_augstskolas.pdf
35. Latvijas Universitātes 2012.gada pārskats [tiešsaiste]. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2013. 28 lpp. [atsauce 17.04.2013.] Pieejams: http://issuu.com/universitate/docs/gada_parskats_2012

36. Latvijas Universitātes 2011.gada pārskats [tiešsaiste]. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2012. 28 lpp. [atsauce 17.04.2013.] Pieejams: <http://issuu.com/universitate/docs/gada-parskats-2011>
37. Latvijas Universitātes 2010.gada pārskats [tiešsaiste]. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2011. 28 lpp. [atsauce 17.04.2013.] Pieejams: <http://issuu.com/universitate/docs/gada-parskats-2010>
38. Latvijas Universitātes 2009.gada pārskats [tiešsaiste]. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2010. [atsauce 17.04.2013.] Pieejams: <https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/592>
39. Latvijas Universitātes 2008.gada pārskats [tiešsaiste]. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 2009. [atsauce 17.04.2013.] Pieejams: <https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/593>
40. Latvijas Universitātes 2011.gada publiskais gada pārskats [tiešsaiste]. Rīga: LU akadēmiskais apgāds, 2012. 370 lpp. [atsauce 17.04.2013.] Pieejams: http://www.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/dokumenti/parskati-un-zinojumi/gadaparskati/LU_Gadagramata_2011.pdf
41. Darba aizsardzības likums. 28.04.2010, Rīga: LR Saeima un Valsts prezidents. [atsauce 02.05.2013.] Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26020>
42. Raščevska, M., Kristapsone, S. Statistika psiholoģijas pētījumos. Rīga: Izglītības solī, 2000. 356. lpp.
43. Schafer, W. Stress Management for Wellness, 4th Ed. California: Harcourt College Publishers, 2000. 524 p.
44. Kārtība kādā veicama obligātā veselības pārbaude. MK noteikumi Nr.219, 11.01.2013, Rīga: Ministru kabinets [atsauce 07.05.2013.] Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=189070>
45. MacLeod, A.K., Conway, C. Well-being and Positive Future Thinking for the Self Versus Others. Cognition and Emotion, 2007., No.21., Vol.5., p.1114-1124.
46. Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos. MK noteikumi Nr.749, 01.01.2013, Rīga: Ministru kabinets [atsauce 07.05.2013.] Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=214922%20>
47. Pīrsija, R. Laika menedžments. /tulk. Volšteine, S. Rīga: Jumava, 2005. 200 lpp.
48. Ozoliņa-Nucho, A., Vidnere, M. Stresa menedžments: pārvarēšana un profilakse. Rīga: AGB, 1998. 176 lpp.
49. Eye Protector Pro oficiālā mājaslapa [tiešsaiste]. [atsauce 10.05.2013.] Pieejams: <http://www.eyeprotectorpro.com/stretches/>

50. Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība. MK noteikumi Nr.427, 12.09.2009,
Rīga: Ministru kabinets [atsauce 10.05.2013.] Pieejams:
<http://www.likumi.lv/doc.php?id=66827>

PIELIKUMS

Anketa darbspēju indeksa noteikšanai

Kritērijs	Skala	Kritēriju skaidrojums	Ierakstīt vērtējuma punktu, kas atbilst Jūsu vērtējumam
1. Subjektīvs novērtējums pastāvošām darbspējām salīdzinājumā ar vislabākajām	1-10	1 = ļoti sliktas 2 līdz 4 = vidējas 5 līdz 7 = labas 8 līdz 9 = ļoti labas 10 = izcilas	
2. Subjektīvās darbspējas, attiecinot uz fizisko darba slodzi (smaguma celšana un pārvietošana, piespiedu pozas, roku muskuļu sasprindzinājums u.tml.)	1-5	1= ļoti sliktas 2 = sliktas 3 = vidējas 4 = labas 5 = ļoti labas	
3. Subjektīvās darbspējas, attiecinot uz garīgā darba spējām (atmiņa, loģiskā domāšana, radošās spējas, stress darbā u.tml.)	1-5	1= ļoti sliktas 2 = sliktas 3 = vidējas 4 = labas 5 = ļoti labas	
4. Diagnosticēto slimību skaits, kādas ir bijušas pēdējo 5 gadu laikā (piem. gripa, angīna, radikulīts, osteohondroze, kakla vai jostas-krustu apvidū u.tml.)	1-6	1= 5 vai vairāk slimības 2 = 4 slimības 3 = 3 slimības 4 = 2 slimības 5 = 1 slimība 6 = nav slimību	Vēlams nosaukt arī slimības:
5. Subjektīvs novērtējums darba nespējai slimību dēļ	1-6	1 = pilnīgas nespējas 2 = nespējas ir bieži (vismaz 1x ned) 3 = nespējas ir vismaz x mēnesī 4 = nespējas ir retas (3-6 x gadā) 5 = nespējas ir ļoti retas (2-3 x g.) 6 = nespējas nav	Vēlams nosaukt arī slimības:
6. Prombūtne darbā slimību dēļ pēdējo gadu laikā	1-5	1 = 100 vai vairāk dienas 2 = 25-99 dienas 3 = 10-24 dienas 4 = 1-9 dienas 5 = 0 dienas	Vēlams nosaukt arī slimības:
7. Darbinieka personiskā prognoze darbspējām vismaz 2 gadus uz priekšu	1, 4 vai 7	1 = ar pūlēm varēšu strādāt 4 = neesmu pārliecināts vai varēšu strādāt 7 = pilnīgi pārliecināts, ka varēšu strādāt	
8. Darba slodzes plānojuma atbilstība individuālām spējām	1-4	1 = ļoti slikta 2 = slikta 3 = vidēja 4 = ļoti laba	
9. Darba kolektīva psihoemocionālais vērtējums (savstarpējās attiecības, attiecības ar darba devēju, sociālā izolētība u.tml.)	1-4	1 = ļoti slikts 2 = slikts 3 = vidējs 4 = ļoti labs	Vēlams nosaukt arī iemeslus:

Aptaujas anketa darba spriedzes indeksa novērtēšanai

Atbildes lūdzam iezīmēt ar ×/iekrāsot, vai ierakstīt nepieciešamos datus, kur tas norādīts!

1. Dzimums: vīrietis sieviete 2. Darba stāžs uzņēmumā (organizācijā): līdz 2 gadi 2 – 4 gadi 5 – 8 gadi vairāk par 9 gadi

3. Vecums (gadi): 18 – 25 26 – 35 36 – 50 51 – 65 vairāk par 65

4. Darba vieta: (departaments, struktūrvienība, birojs, cehs)

Uzmanīgi izlasiet jautājumu un izvēlieties tikai vienu atbildi. Apvelciet/iezīmējiet izvēlēto atbildi (ciparu no 1, 2, 3, 4 vai 5)

1.	Es zinu, kas no manis darbā tiek prasīts	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
2.	Es pats/-i varu izlemt, kad taisīt pārtraukumu darbā	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
3.	Atsevišķas darbinieku grupas darbā pieprasa no manis veikt pretrunīgus uzdevumus	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
4.	Es zinu, kas darāms, lai paveiktu savu darbu	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
5.	Es tieku personīgi aizskarts/-a ar nelaiņiem vārdiem vai nepiedienīgu uzvedību	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
6.	Man jāveic darbs neizpildāmos termiņos	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
7.	Ja darbā rodas grūtības, tad kolēģi man palīdzēs	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
8.	Par padarīto darbu es saņemu atbalstu atsauksmju veidā	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
9.	Man ir jāstrādā ļoti intensīvi	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
10.	Es pats/-i varu noteikt, cik ātri veikt darbu	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
11.	Es labi saprotu, kādi ir mani pienākumi un mana atbildība	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
12.	Esmu spiests/-ta atlikt dažu uzdevumu izpildi, jo man ir pārāk daudz darāmā	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
13.	Es skaidri izprotu savas nodaļas (departamenta, brigādes, ceha) mērķus un uzdevumus	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
14.	Darbā pastāv domstarpības vai dusmas kolēģu starpā	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
15.	Man ir dota izvēle lēmuma pieņemšanā, kā labāk darīt savu darbu	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
16.	Man darbā nav pietiekami daudz pārtraukumu	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
17.	Es saprotu, kā mans darbs veicina vispārējo mērķu sasniegšanu uzņēmumā (organizācijā)	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
18.	Es tieku spiests/-ta strādāt virsstundas	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
19.	Man ir iespēja izlemt, ko darīt darbā	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
20.	Man ir jāstrādā ļoti ātri	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
21.	Es esmu pakļauts/-ta iebiedēšanai darbā	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
22.	Manā darbā ir ļoti liels laika trūkums	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
23.	Es varu paļauties uz to, ka mans tiešais vadītājs palīdzēs atrisināt darba problēmas	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
24.	Es saņemu nepieciešamo palīdzību un atbalstu no kolēģiem	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
25.	Es pats/-i varu noteikt, kā veikt darbu	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
26.	Man ir pietiekami daudz iespēju izjautāt vadītājus par pārmaiņām darbā	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
27.	Es saņemu atbilstošu cieņu, ko esmu pelnījis/-usi, no darba kolēģiem	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu

2.pielikums

28.	Vadība vienmēr konsultējas ar darbiniekiem par izmaiņām darbā	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
29.	Es varu izstāstīt savam tiešajam vadītājam visu, kas darbā mani sarūgtina vai kaitina	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
30.	Mans darba laiks ir elastīgs	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
31.	Darba kolēģi ir gatavi uzklaut manas problēmas	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
32.	Kad darbā tiek veiktas izmaiņas, man ir skaidrs, kā tās darbosies praksē	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
33.	Es tieku atbalstīts/-a, veicot emocionāli grūtu darbu	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
34.	Attiecības darbā ir saspringtas	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
35.	Mans tiešais vadītājs atbalsta mani darbā	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
36.	Mana darba nosacījumi/ līgumi (piemēram, darba laiks, maiņas) apmierina mani	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
37.	Es jūtu, ka darbs man ir nodrošināts	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
38.	Man šķiet, ka saņemu atbilstošu samaksu par padarīto darbu	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
39.	Darba tempa izmaiņas (vai nu pārāk ātri vai pārāk lēni) rada spiedienu uz mani	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
40.	Es esmu apmierināts/-ta par saņemtajiem labumiem (kas nav naudas izteiksmē)	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
41.	Es jūtu, ka mans ieguldījums darbā ir novērtēts	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
42.	Darba vide ir ērta	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
43.	Darba aprīkojums, kuru lietoju, ir piemērots darba veikšanai	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
44.	Mana darba vieta ir labi iekārtota un paredzēta darbam, kuru daru	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
45.	Man ir zināms, kam man jāatskaitās	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
46.	Nesenie incidenti darbā bija spriedzes avots (piemēram, atlaišanas draudi, kolēģa nāve, vardarbība darba vietā)	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
47.	Es saņemu pozitīvas atsauksmes, ja darbu izdaru labi	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
48.	Man trūkst prasmes sava darba izpildei	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu

49.	Esmu nobažījies/-usies par savu drošību darbā	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
50.	Es esmu nobažījies/-usies par savu veselību darba vietā	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
51.	Koplietošanas telpas ir atbilstošas (piemēram, tualetes, mazgāšanās iespējas, ēdināšanas iespējas)	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
52.	Es saņemu apmācību darba vietā	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
53.	Esmu iesaistīts/-ta lēmumu pieņemšanā savā komandā (izpildot savas funkcijas)	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
54.	Darbs, ko es daru, ir emocionāli traucējošs	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
55.	Es uzskatu, ka mans darbs ir monotons un garlaicīgs	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
56.	Augstākā līmeņa vadītāji atbalsta darbiniekus	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
57.	Darbā pret mani izturas netaisni	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
58.	Ar mani konsultējas par uzņēmuma (organizācijas) politikas organizēšanu un lēmumiem	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
59.	Esmu informēts/-ta par uzņēmuma (organizācijas) politikas organizēšanu un lēmumiem	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
60.	Esmu informēts/-ta par lēmumiem savas komandas vai funkciju ietvaros	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
61.	Es strādāju vairāk nekā 48 stundas nedēļā	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
62.	Spriedzes dēļ nāku uz darbu tad, kad nejūtos pietiekami labi, lai strādātu	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
63.	Spriedzes dēļ savu darbu padaru sliktāk	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
64.	Esmu ņēmis/-usi atvaļinājumu darbā spriedzes dēļ	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
65.	Esmu apsvēris/-usi iespēju pamest šo uzņēmumu (organizāciju) spriedzes dēļ	1 nekad	2 reti	3 brīžiem	4 bieži	5 vienmēr
66.	Spriedze darbā ir ietekmējusi manu veselību strādājot šajā uzņēmumā (organizācijā)	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu
67.	Morāle manā uzņēmumā (organizācijā) ir zema	1 pilnībā nepiekrītu	2 nepiekrītu	3 nevaru atbildēt	4 piekrītu	5 pilnībā piekrītu

Uzrakstiet trīs galvenos spriedzes avotus (iemeslus) darbā:

1.
2.
3.

Darbspēju indeksa statistisko rādītāju aprēķins

N.p.k.	1.jaut.	x-xvid.	(x-xvid)2	2.jaut.	x-xvid	(x-xvid)2	3.jaut.	x-xvid	(x-xvid)2
1	9	1,925	3,70563	4	0,35	0,1225	5	0,675	0,45563
2	7	-0,075	0,00563	4	0,35	0,1225	5	0,675	0,45563
3	7	-0,075	0,00563	2	-1,65	2,7225	4	-0,325	0,10563
4	6	-1,075	1,15563	2	-1,65	2,7225	4	-0,325	0,10563
5	8	0,925	0,85563	4	0,35	0,1225	4	-0,325	0,10563
6	8	0,925	0,85563	5	1,35	1,8225	5	0,675	0,45563
7	7	-0,075	0,00563	3	-0,65	0,4225	4	-0,325	0,10563
8	8	0,925	0,85563	3	-0,65	0,4225	4	-0,325	0,10563
9	7	-0,075	0,00563	7	3,35	11,2225	8	3,675	13,5056
10	8	0,925	0,85563	3	-0,65	0,4225	4	-0,325	0,10563
11	8	0,925	0,85563	4	0,35	0,1225	4	-0,325	0,10563
12	7	-0,075	0,00563	2	-1,65	2,7225	4	-0,325	0,10563
13	6	-1,075	1,15563	4	0,35	0,1225	4	-0,325	0,10563
14	7	-0,075	0,00563	3	-0,65	0,4225	4	-0,325	0,10563
15	8	0,925	0,85563	4	0,35	0,1225	5	0,675	0,45563
16	7	-0,075	0,00563	5	1,35	1,8225	5	0,675	0,45563
17	6	-1,075	1,15563	4	0,35	0,1225	3	-1,325	1,75563
18	3	-4,075	16,6056	3	-0,65	0,4225	3	-1,325	1,75563
19	7	-0,075	0,00563	3	-0,65	0,4225	7	2,675	7,15563
20	9	1,925	3,70563	5	1,35	1,8225	4	-0,325	0,10563
21	7	-0,075	0,00563	4	0,35	0,1225	4	-0,325	0,10563
22	3	-4,075	16,6056	2	-1,65	2,7225	2	-2,325	5,40563
23	7	-0,075	0,00563	2	-1,65	2,7225	3	-1,325	1,75563
24	10	2,925	8,55563	4	0,35	0,1225	5	0,675	0,45563
25	7	-0,075	0,00563	5	1,35	1,8225	5	0,675	0,45563
26	7	-0,075	0,00563	5	1,35	1,8225	4	-0,325	0,10563
27	9	1,925	3,70563	4	0,35	0,1225	5	0,675	0,45563
28	7	-0,075	0,00563	3	-0,65	0,4225	4	-0,325	0,10563
29	7	-0,075	0,00563	4	0,35	0,1225	5	0,675	0,45563
30	8	0,925	0,85563	3	-0,65	0,4225	5	0,675	0,45563
31	9	1,925	3,70563	4	0,35	0,1225	4	-0,325	0,10563
32	6	-1,075	1,15563	4	0,35	0,1225	4	-0,325	0,10563
33	6	-1,075	1,15563	4	0,35	0,1225	4	-0,325	0,10563
34	8	0,925	0,85563	3	-0,65	0,4225	5	0,675	0,45563
35	7	-0,075	0,00563	4	0,35	0,1225	4	-0,325	0,10563
36	4	-3,075	9,45563	3	-0,65	0,4225	4	-0,325	0,10563
37	7	-0,075	0,00563	3	-0,65	0,4225	4	-0,325	0,10563
38	7	-0,075	0,00563	4	0,35	0,1225	4	-0,325	0,10563
39	7	-0,075	0,00563	3	-0,65	0,4225	4	-0,325	0,10563
40	7	-0,075	0,00563	4	0,35	0,1225	4	-0,325	0,10563
Aritm.vid.	7,075		78,775	3,65		41,1	4,325		38,775
		s2	2,01987		s2	1,05385		s2	0,99423
		s	1,42122		s	1,02657		s	0,99711

Darbspēju indeksa statistisko rādītāju aprēķins (1.turp.)

N.p.k.	4.jaut.	x-xvid	(x-xvid)2	5.jaut.	x-xvid	(x-xvid)2	6.jaut.	x-xvid.	(x-xvid)2
1	6	1,575	2,48063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
2	1	-3,425	11,7306	6	0,6	0,36	4	-0,475	0,225625
3	6	1,575	2,48063	6	0,6	0,36	4	-0,475	0,225625
4	3	-1,425	2,03063	4	-1,4	1,96	4	-0,475	0,225625
5	5	0,575	0,33063	5	-0,4	0,16	4	-0,475	0,225625
6	5	0,575	0,33063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
7	6	1,575	2,48063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
8	3	-1,425	2,03063	4	-1,4	1,96	4	-0,475	0,225625
9	2	-2,425	5,88063	5	-0,4	0,16	4	-0,475	0,225625
10	3	-1,425	2,03063	4	-1,4	1,96	5	0,525	0,275625
11	5	0,575	0,33063	6	0,6	0,36	4	-0,475	0,225625
12	3	-1,425	2,03063	6	0,6	0,36	4	-0,475	0,225625
13	6	1,575	2,48063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
14	5	0,575	0,33063	6	0,6	0,36	4	-0,475	0,225625
15	5	0,575	0,33063	5	-0,4	0,16	4	-0,475	0,225625
16	5	0,575	0,33063	5	-0,4	0,16	4	-0,475	0,225625
17	2	-2,425	5,88063	5	-0,4	0,16	4	-0,475	0,225625
18	4	-0,425	0,18063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
19	4	-0,425	0,18063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
20	6	1,575	2,48063	5	-0,4	0,16	5	0,525	0,275625
21	6	1,575	2,48063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
22	4	-0,425	0,18063	4	-1,4	1,96	2	-2,475	6,125625
23	2	-2,425	5,88063	5	-0,4	0,16	4	-0,475	0,225625
24	6	1,575	2,48063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
25	4	-0,425	0,18063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
26	4	-0,425	0,18063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
27	5	0,575	0,33063	5	-0,4	0,16	5	0,525	0,275625
28	5	0,575	0,33063	5	-0,4	0,16	4	-0,475	0,225625
29	5	0,575	0,33063	5	-0,4	0,16	5	0,525	0,275625
30	6	1,575	2,48063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
31	6	1,575	2,48063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
32	4	-0,425	0,18063	5	-0,4	0,16	5	0,525	0,275625
33	4	-0,425	0,18063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
34	1	-3,425	11,7306	4	-1,4	1,96	5	0,525	0,275625
35	6	1,575	2,48063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
36	4	-0,425	0,18063	5	-0,4	0,16	4	-0,475	0,225625
37	5	0,575	0,33063	5	-0,4	0,16	4	-0,475	0,225625
38	5	0,575	0,33063	6	0,6	0,36	5	0,525	0,275625
39	4	-0,425	0,18063	5	-0,4	0,16	4	-0,475	0,225625
40	6	1,575	2,48063	6	0,6	0,36	4	-0,475	0,225625
Aritm.vid.	4,425		81,775	5,4		19,6	4,475		15,975
		s2	2,09679		s2	0,50256		s2	0,4096154
		s	1,44803		s	0,70892		s	0,640012

Darbspēju indeksa statistisko rādītāju aprēķins (2.turp.)

N.p.k.	7.jaut.	x-vid.	(x-xvid)2	8.jaut.	x-xvid	(x-xvid)2	9.jaut.	x-xvid	(x-xvid)2
1	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	3	-0,35	0,1225
2	4	-2,325	5,40563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
3	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
4	5	-1,325	1,75563	3	-0,4	0,16	2	-1,35	1,8225
5	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
6	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
7	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
8	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
9	7	0,675	0,45563	2	-1,4	1,96	2	-1,35	1,8225
10	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
11	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
12	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
13	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
14	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	3	-0,35	0,1225
15	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	3	-0,35	0,1225
16	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
17	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
18	4	-2,325	5,40563	2	-1,4	1,96	3	-0,35	0,1225
19	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	3	-0,35	0,1225
20	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
21	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
22	4	-2,325	5,40563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
23	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
24	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
25	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	4	0,65	0,4225
26	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	4	0,65	0,4225
27	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
28	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
29	6	-0,325	0,10563	4	0,6	0,36	2	-1,35	1,8225
30	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
31	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
32	4	-2,325	5,40563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
33	4	-2,325	5,40563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
34	1	-5,325	28,3556	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
35	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
36	4	-2,325	5,40563	3	-0,4	0,16	3	-0,35	0,1225
37	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	4	0,65	0,4225
38	7	0,675	0,45563	3	-0,4	0,16	4	0,65	0,4225
39	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
40	7	0,675	0,45563	4	0,6	0,36	4	0,65	0,4225
Aritm.vid.	6,325		76,775	3,4		13,6	3,35		15,1
		s2	1,96859		s2	0,34872		s2	0,38718
		s	1,40306		s	0,59052		s	0,62224

Psiholoģiskā klimata statistisko rādītāju aprēķins

N.p.k.	1.jaut.	x-xvid.	(x-xvid)2	2.jaut.	x-xvid.	(x-xvid)2	3.jaut.	x-xvid.	(x-xvid)2
1	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
2	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
3	4	0,450	0,203	5	0,950	0,903	4	0,175	0,031
4	2	-1,550	2,403	4	-0,050	0,002	2	-1,825	3,331
5	4	0,450	0,203	5	0,950	0,903	5	1,175	1,381
6	5	1,450	2,103	5	0,950	0,903	5	1,175	1,381
7	3	-0,550	0,303	3	-1,050	1,103	4	0,175	0,031
8	3	-0,550	0,303	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
9	2	-1,550	2,403	3	-1,050	1,103	3	-0,825	0,681
10	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
11	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
12	2	-1,550	2,403	4	-0,050	0,002	3	-0,825	0,681
13	4	0,450	0,203	3	-1,050	1,103	3	-0,825	0,681
14	2	-1,550	2,403	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
15	3	-0,550	0,303	5	0,950	0,903	4	0,175	0,031
16	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
17	2	-1,550	2,403	5	0,950	0,903	4	0,175	0,031
18	3	-0,550	0,303	3	-1,050	1,103	4	0,175	0,031
19	4	0,450	0,203	3	-1,050	1,103	4	0,175	0,031
20	3	-0,550	0,303	4	-0,050	0,002	3	-0,825	0,681
21	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
22	1	-2,550	6,503	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
23	3	-0,550	0,303	5	0,950	0,903	4	0,175	0,031
24	5	1,450	2,103	5	0,950	0,903	5	1,175	1,381
25	5	1,450	2,103	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
26	5	1,450	2,103	5	0,950	0,903	5	1,175	1,381
27	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
28	3	-0,550	0,303	2	-2,050	4,203	3	-0,825	0,681
29	3	-0,550	0,303	4	-0,050	0,002	3	-0,825	0,681
30	5	1,450	2,103	5	0,950	0,903	5	1,175	1,381
31	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
32	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	3	-0,825	0,681
33	3	-0,550	0,303	3	-1,050	1,103	1	-2,825	7,981
34	3	-0,550	0,303	3	-1,050	1,103	3	-0,825	0,681
35	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
36	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	3	-0,825	0,681
37	4	0,450	0,203	5	0,950	0,903	4	0,175	0,031
38	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	5	1,175	1,381
39	4	0,450	0,203	5	0,950	0,903	5	1,175	1,381
40	4	0,450	0,203	4	-0,050	0,002	4	0,175	0,031
Aritm.vid.	3,550		35,900	4,050		21,900	3,825		27,775
		s²	0,92051		s²	0,56154		s²	0,712179
		s	0,95943		s	0,74936		s	0,843907
		Me	4		Me	4		Me	4

Psihologiskā klimata statistisko rādītāju aprēķins (1.turp.)

N.p.k.	4.jaut.	x-xvid.	(x-xvid)2	5.jaut.	x-xvid.	(x-xvid)2	6.jaut.	x-xvid.	(x-xvid)2
1	4	0,150	0,023	4	-0,125	0,016	5	1,200	1,440
2	3	-0,850	0,723	4	-0,125	0,016	3	-0,800	0,640
3	3	-0,850	0,723	5	0,875	0,766	4	0,200	0,040
4	3	-0,850	0,723	3	-1,125	1,266	4	0,200	0,040
5	4	0,150	0,023	5	0,875	0,766	5	1,200	1,440
6	5	1,150	1,323	5	0,875	0,766	5	1,200	1,440
7	3	-0,850	0,723	4	-0,125	0,016	4	0,200	0,040
8	3	-0,850	0,723	5	0,875	0,766	3	-0,800	0,640
9	3	-0,850	0,723	4	-0,125	0,016	3	-0,800	0,640
10	5	1,150	1,323	4	-0,125	0,016	3	-0,800	0,640
11	4	0,150	0,023	4	-0,125	0,016	3	-0,800	0,640
12	3	-0,850	0,723	4	-0,125	0,016	4	0,200	0,040
13	4	0,150	0,023	4	-0,125	0,016	4	0,200	0,040
14	3	-0,850	0,723	4	-0,125	0,016	3	-0,800	0,640
15	4	0,150	0,023	5	0,875	0,766	4	0,200	0,040
16	3	-0,850	0,723	4	-0,125	0,016	3	-0,800	0,640
17	5	1,150	1,323	4	-0,125	0,016	5	1,200	1,440
18	4	0,150	0,023	4	-0,125	0,016	4	0,200	0,040
19	3	-0,850	0,723	4	-0,125	0,016	3	-0,800	0,640
20	3	-0,850	0,723	4	-0,125	0,016	4	0,200	0,040
21	3	-0,850	0,723	4	-0,125	0,016	4	0,200	0,040
22	4	0,150	0,023	4	-0,125	0,016	2	-1,800	3,240
23	5	1,150	1,323	5	0,875	0,766	5	1,200	1,440
24	5	1,150	1,323	5	0,875	0,766	5	1,200	1,440
25	5	1,150	1,323	4	-0,125	0,016	4	0,200	0,040
26	5	1,150	1,323	4	-0,125	0,016	4	0,200	0,040
27	4	0,150	0,023	4	-0,125	0,016	3	-0,800	0,640
28	3	-0,850	0,723	3	-1,125	1,266	3	-0,800	0,640
29	4	0,150	0,023	4	-0,125	0,016	4	0,200	0,040
30	5	1,150	1,323	5	0,875	0,766	5	1,200	1,440
31	4	0,150	0,023	5	0,875	0,766	4	0,200	0,040
32	3	-0,850	0,723	3	-1,125	1,266	3	-0,800	0,640
33	4	0,150	0,023	3	-1,125	1,266	3	-0,800	0,640
34	3	-0,850	0,723	3	-1,125	1,266	3	-0,800	0,640
35	4	0,150	0,023	4	-0,125	0,016	4	0,200	0,040
36	4	0,150	0,023	4	-0,125	0,016	4	0,200	0,040
37	5	1,150	1,323	5	0,875	0,766	4	0,200	0,040
38	3	-0,850	0,723	5	0,875	0,766	5	1,200	1,440
39	5	1,150	1,323	4	-0,125	0,016	4	0,200	0,040
40	4	0,150	0,023	3	-1,125	1,266	3	-0,800	0,640
Aritm.vid.	3,850		25,100	4,125		16,375	3,800		24,400
		s²	0,643589744		s²	0,419871795		s²	0,625641
		s	0,802240452		s	0,64797515		s	0,7909747
		Me	4		Me	4		Me	4

Psiholoģiskā klimata statistisko rādītāju aprēķins (2.turp.)

N.p.k.	7.jaut.	x-xivd.	(x-xvid)2	8.jaut.	x-xvid.	(x-xvid)2	9.jaut.	x-xivd.	(x-xvid)2
1	4	0,375	0,141	4	0,800	0,640	4	0,150	0,023
2	3	-0,625	0,391	3	-0,200	0,040	4	0,150	0,023
3	4	0,375	0,141	5	1,800	3,240	3	-0,850	0,723
4	3	-0,625	0,391	3	-0,200	0,040	2	-1,850	3,423
5	4	0,375	0,141	3	-0,200	0,040	5	1,150	1,323
6	5	1,375	1,891	4	0,800	0,640	5	1,150	1,323
7	3	-0,625	0,391	2	-1,200	1,440	4	0,150	0,023
8	4	0,375	0,141	3	-0,200	0,040	5	1,150	1,323
9	3	-0,625	0,391	3	-0,200	0,040	4	0,150	0,023
10	4	0,375	0,141	5	1,800	3,240	4	0,150	0,023
11	3	-0,625	0,391	3	-0,200	0,040	4	0,150	0,023
12	4	0,375	0,141	5	1,800	3,240	4	0,150	0,023
13	4	0,375	0,141	3	-0,200	0,040	4	0,150	0,023
14	4	0,375	0,141	3	-0,200	0,040	5	1,150	1,323
15	5	1,375	1,891	5	1,800	3,240	5	1,150	1,323
16	3	-0,625	0,391	4	0,800	0,640	3	-0,850	0,723
17	1	-2,625	6,891	3	-0,200	0,040	2	-1,850	3,423
18	5	1,375	1,891	2	-1,200	1,440	5	1,150	1,323
19	3	-0,625	0,391	3	-0,200	0,040	4	0,150	0,023
20	4	0,375	0,141	2	-1,200	1,440	4	0,150	0,023
21	4	0,375	0,141	3	-0,200	0,040	4	0,150	0,023
22	2	-1,625	2,641	2	-1,200	1,440	4	0,150	0,023
23	4	0,375	0,141	3	-0,200	0,040	3	-0,850	0,723
24	5	1,375	1,891	3	-0,200	0,040	5	1,150	1,323
25	3	-0,625	0,391	4	0,800	0,640	3	-0,850	0,723
26	4	0,375	0,141	4	0,800	0,640	3	-0,850	0,723
27	4	0,375	0,141	2	-1,200	1,440	4	0,150	0,023
28	2	-1,625	2,641	3	-0,200	0,040	3	-0,850	0,723
29	4	0,375	0,141	4	0,800	0,640	4	0,150	0,023
30	4	0,375	0,141	5	1,800	3,240	5	1,150	1,323
31	4	0,375	0,141	3	-0,200	0,040	5	1,150	1,323
32	4	0,375	0,141	3	-0,200	0,040	4	0,150	0,023
33	2	-1,625	2,641	2	-1,200	1,440	1	-2,850	8,123
34	3	-0,625	0,391	2	-1,200	1,440	4	0,150	0,023
35	3	-0,625	0,391	3	-0,200	0,040	4	0,150	0,023
36	4	0,375	0,141	3	-0,200	0,040	4	0,150	0,023
37	4	0,375	0,141	2	-1,200	1,440	3	-0,850	0,723
38	4	0,375	0,141	2	-1,200	1,440	3	-0,850	0,723
39	4	0,375	0,141	3	-0,200	0,040	4	0,150	0,023
40	4	0,375	0,141	4	0,800	0,640	4	0,150	0,023
Aritm.vid.	3,625		29,375	3,200		34,400	3,850		33,100
		s²	0,75321		s²	0,8820513		s²	0,848718
		s	0,86787		s	0,9391759		s	0,921259
		Me	4		Me	3		Me	4

Psiholoģiskā klimata statistisko rādītāju aprēķins (3.turp.)

N.p.k.	10.jaut.	x-xivd.	(x-xvid)2	11.jaut.	x-xvid.	(x-xvid)2	12.jaut.	x-xvid.	(x-xvid)2
1	3	0,225	0,051	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
2	1	-1,775	3,151	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
3	1	-1,775	3,151	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
4	2	-0,775	0,601	5	1,275	1,626	5	1,125	1,266
5	2	-0,775	0,601	5	1,275	1,626	5	1,125	1,266
6	4	1,225	1,501	5	1,275	1,626	5	1,125	1,266
7	3	0,225	0,051	3	-0,725	0,526	4	0,125	0,016
8	4	1,225	1,501	5	1,275	1,626	5	1,125	1,266
9	2	-0,775	0,601	4	0,275	0,076	3	-0,875	0,766
10	3	0,225	0,051	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
11	2	-0,775	0,601	3	-0,725	0,526	4	0,125	0,016
12	3	0,225	0,051	2	-1,725	2,976	4	0,125	0,016
13	4	1,225	1,501	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
14	3	0,225	0,051	3	-0,725	0,526	4	0,125	0,016
15	3	0,225	0,051	5	1,275	1,626	4	0,125	0,016
16	2	-0,775	0,601	3	-0,725	0,526	3	-0,875	0,766
17	1	-1,775	3,151	4	0,275	0,076	1	-2,875	8,266
18	2	-0,775	0,601	2	-1,725	2,976	5	1,125	1,266
19	3	0,225	0,051	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
20	2	-0,775	0,601	3	-0,725	0,526	3	-0,875	0,766
21	4	1,225	1,501	3	-0,725	0,526	4	0,125	0,016
22	4	1,225	1,501	3	-0,725	0,526	2	-1,875	3,516
23	3	0,225	0,051	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
24	5	2,225	4,951	5	1,275	1,626	5	1,125	1,266
25	3	0,225	0,051	3	-0,725	0,526	3	-0,875	0,766
26	3	0,225	0,051	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
27	5	2,225	4,951	5	1,275	1,626	5	1,125	1,266
28	2	-0,775	0,601	3	-0,725	0,526	2	-1,875	3,516
29	3	0,225	0,051	3	-0,725	0,526	4	0,125	0,016
30	4	1,225	1,501	5	1,275	1,626	5	1,125	1,266
31	3	0,225	0,051	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
32	2	-0,775	0,601	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
33	1	-1,775	3,151	2	-1,725	2,976	2	-1,875	3,516
34	2	-0,775	0,601	2	-1,725	2,976	3	-0,875	0,766
35	3	0,225	0,051	3	-0,725	0,526	3	-0,875	0,766
36	3	0,225	0,051	4	0,275	0,076	5	1,125	1,266
37	2	-0,775	0,601	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
38	3	0,225	0,051	4	0,275	0,076	5	1,125	1,266
39	3	0,225	0,051	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
40	3	0,225	0,051	4	0,275	0,076	4	0,125	0,016
Aritm.vid.	2,775		38,975	3,725		31,975	3,875		36,375
		s2	0,999359		s2	0,81987		s2	0,9326923
		s	0,9996794		s	0,90547		s	0,96576
		Me	3		Me	4		Me	4

Psiholoģiskā klimata statistisko rādītāju aprēķins (4.turp.)

N.p.k.	13.jaut.	x-xvid.	(x-xvid)2
1	4	0,800	0,640
2	4	0,800	0,640
3	3	-0,200	0,040
4	1	-2,200	4,840
5	3	-0,200	0,040
6	5	1,800	3,240
7	3	-0,200	0,040
8	2	-1,200	1,440
9	2	-1,200	1,440
10	3	-0,200	0,040
11	3	-0,200	0,040
12	3	-0,200	0,040
13	4	0,800	0,640
14	3	-0,200	0,040
15	4	0,800	0,640
16	2	-1,200	1,440
17	4	0,800	0,640
18	2	-1,200	1,440
19	3	-0,200	0,040
20	2	-1,200	1,440
21	4	0,800	0,640
22	1	-2,200	4,840
23	2	-1,200	1,440
24	5	1,800	3,240
25	4	0,800	0,640
26	4	0,800	0,640
27	4	0,800	0,640
28	2	-1,200	1,440
29	3	-0,200	0,040
30	5	1,800	3,240
31	5	1,800	3,240
32	3	-0,200	0,040
33	2	-1,200	1,440
34	2	-1,200	1,440
35	3	-0,200	0,040
36	3	-0,200	0,040
37	5	1,800	3,240
38	4	0,800	0,640
39	4	0,800	0,640
40	3	-0,200	0,040
Aritm.vid.	3,200		46,400
		s²	1,18974
		s	1,09075368
		Me	3

Pirsona korelācijas koeficienta aprēķina rezultāti*

Darbspējas Darba spriedzes indekss	1.jaut.	2.jaut.	3.jaut.	4.jaut.	5.jaut.	6.jaut.	7.jaut.	8.jaut.	9.jaut.
2.jaut.	-0,090	0,092	0,069	-0,286	0,006	0,105	-0,072	-0,281	-0,186
8.jaut.	-0,063	-0,110	-0,123	0,053	0,075	0,109	-0,088	0,045	0,053
9.jaut.	0,029	0,289	0,078	-0,137	0,168	-0,014	-0,046	-0,087	0,025
10.jaut.	0,141	0,189	0,291	-0,091	0,187	0,175	-0,029	-0,103	-0,179
12.jaut.	-0,205	0,063	-0,122	-0,224	-0,017	-0,041	-0,240	-0,073	-0,054
13.jaut.	0,456	0,227	0,318	-0,110	-0,259	0,007	0,144	0,272	-0,051
14.jaut.	0,357	0,100	0,306	-0,175	-0,034	0,008	-0,102	0,162	-0,118
17.jaut.	-0,189	0,163	0,018	-0,283	-0,317	-0,159	-0,248	-0,248	-0,101
18.jaut.	0,287	0,160	0,031	-0,060	0,123	-0,100	0,022	0,393	0,168
19.jaut.	0,063	0,244	0,312	-0,210	-0,040	-0,039	-0,125	-0,048	-0,126
20.jaut.	-0,246	0,097	0,082	-0,332	0,027	-0,217	-0,261	-0,238	-0,159
22.jaut.	-0,176	0,242	0,021	-0,222	-0,033	-0,152	-0,006	-0,089	0,073
28.jaut.	0,308	0,203	0,269	-0,026	0,127	0,248	-0,014	0,153	0,259
32.jaut.	-0,012	0,129	0,259	-0,121	0,014	0,029	-0,090	-0,026	-0,006
38.jaut.	-0,065	0,096	-0,038	0,125	0,124	-0,009	0,129	0,111	0,018
39.jaut.	-0,163	0,388	0,085	-0,190	-0,100	0,002	-0,120	-0,292	-0,273
40.jaut.	-0,128	0,025	-0,052	-0,126	-0,220	-0,081	-0,222	-0,044	0,000
49.jaut.	0,177	0,253	0,084	-0,047	-0,043	0,203	0,016	0,000	-0,025
50.jaut.	0,037	0,247	0,127	-0,195	-0,015	0,276	0,013	-0,110	-0,059
52.jaut.	-0,085	-0,080	-0,052	-0,137	-0,083	-0,067	-0,167	0,092	0,205
53.jaut.	0,028	-0,299	-0,172	-0,015	-0,083	0,027	-0,253	0,212	0,257
56.jaut.	0,110	0,194	0,050	0,022	0,078	-0,140	0,089	0,136	0,284
58.jaut.	-0,073	-0,152	-0,179	-0,033	-0,114	-0,130	-0,127	0,077	0,049
61.jaut.	0,280	0,357	0,162	-0,161	0,106	0,119	-0,042	0,089	0,225
62.jaut.	0,020	0,164	0,122	-0,286	0,000	0,122	-0,109	0,000	0,050
63.jaut.	0,204	0,315	0,192	-0,252	-0,170	0,076	-0,099	-0,102	0,012
66.jaut.	0,398	0,275	0,235	-0,248	-0,129	0,224	0,049	0,126	0,047

* $p=0,05$, $r_{krit.} = 0.312$

Muskuļu atslābināšana 30 minūtēm – norādījumi [48]

„Dziļi ieelpojiet. Jūtiel, kā Jūsu vēders izplešas, pēc tam arī jūsu krūškurvis. Kad jūs pilnīgi piepildat savas plaušas, jūsu pleci paceļas uz augšu. Aizturiet elpu, kaklā un plecos jūtiel saspīlējumu... Izelpojiet mierīgi un vienmērīgi. Vispirms ļaujiet pleciem nolaisties, tad jūtiel, kā iztukšojas jūsu krūškurvis un beidzot, kad esat pilnīgi izelpojis, arī jūsu vēders saplok...

Tad vēlreiz dziļi ieelpojiet, atkal pilnīgi piepildiet savu vēderu un krūškurvi. Vairākas sekundes aizturiet elpu... Kad jūs pilnīgi izelpojat, jūtiel, ka ķermenis atslābinās... Atkal, kā iepriekš, dziļi ieelpojiet un uz nedaudz sekundēm aizturiet elpu... Izelpojiet un jūtiel, ka pleci nolaižas un ķermenis sāk atslābināties... Pievērsiet uzmanību elpai un vēlreiz dziļi ieelpojiet, vispirms piepildot vēderu un pēc tam krūškurvi. Aizturiet elpu... Izelpojiet gari un mierīgi...

Jūs sākat justies daudz mierīgāk. Atsāciet elpot lēni un viegli parastajā ritmā. Krūškurvis paliek mierīgs, vēders paceļas un nolaižas pie katras ieelpas un izelpas.

Tagad pievērsiet uzmanību galvas skalpa muskuļiem. Kad izelpojat nākošo reizi, lieciet šiem muskuļiem atslābināties...

Nākošie – deguna un vaigu muskuļi. Kad jūs izelpojat, jūtiel, kā samazinās šo muskuļu spriedze. Jūtiel mieru un drošību... Pievērsiet uzmanību mutes muskuļiem. Ļaujiet mēlei un īpaši smaganām atpūsties... Koncentrējieties uz žokļiem. Izelpojot jūtiel žokļu muskuļus mierīgus un atslābinātus... Tagad sajūtiel kā atslābinās kakla muskuļi. Izjūtiel, kā sasprindzinājums aizslīd... Jūs jūtiel lielāku mieru..., jūsu prāts ir pilnīgi modrs un koncentrējies... Ieelpojot pievērsiet uzmanību pleciem un rokām. Izelpojiet, jūtiel, kā sasprindzinājums no pleciem un rokām aizplūst. Ievērojiet, ka muskuļi kļūst mīkstāki un jūsu rokas un plaukstu pamatnes atslābinās... Novērojiet, ka saspīlējums aizplūst no visiem tiem sīkajiem muskuļiem, kas kustina jūsu pirkstus...

Tagad koncentrējiet uzmanību uz muguru, sākot ar augšu, tālāk uz leju gar plecu lāpstiņām, pa muguru... Ļaujiet, lai viss saspringums no šiem muskuļiem aizplūst... Pievērsiet uzmanību krūškurvim. Izelpojot, jūtiel, kā saspīlējums izzūd. Ļaujiet krūškurvim un plaušām atslābināties... Ieelpojot un izelpojot, jūs arvien dziļāk atslābināties... Koncentrējoties uz vēdera muskuļiem, jūtiel, ka izelpojot tie pilnīgi atslābinās... Kad jūs atslābināties, visi jūsu iekšējie orgāni darbojas mierīgi un pareizi... Visa jūsu ķermeņa augšdaļa ir ļoti dziļi atslābināta. Jūs esat pavisam mierīgs...

Novirziet uzmanību uz sēžamvietu. Jūtiel šos muskuļus kļūstam mīkstākus un atslābinātus ... Pievērsiet uzmanību augšstilbiem, lai atslābinās jūsu ciskas. Visi muskuļi ir mīksti un atslābināti... Saspīlējums pārvietojas lejup pa kājām... caur ceļgaliem... un uz leju pa

kāju ikriem... Tagad jūsu kājas ir dziļi atslābinātas... Nu jūsu uzmanība ir pievērsta kāju potītēm un pēdām... Ļaujiet visiem potīšu un pēdu muskuļiem justies patīkami un dziļi atslābinātiem...

Pārbaudiet, vai ķermenī vēl kaut kur nav palicis kaut mazliet saspīlējuma. Sāciet no matiem un ļaujiet atslābinājumam plūst lejup caur visu ķermeni... Jūsu prāts paliek modrs un mundrs. Viss ir kārtībā, esat pilnīgi atslābināts, jūs jūtaties patīkamo atslābināšanās sajūtu...

Tagad, kad esat pilnīgi atslābinājies, jūs jūtaties mierīgi un rāmi, bet esat vēl modrs un kontrolējat sevi. Dažas reizes dziļi ieelpojiet – un tad jūs esat gatavs atgriezties pie saviem ikdienas darbiem. Tagad jūs esat atjaunots un gatavs visam, kas jūs sagaida.”

Vizualizācijas piemērs [43]

Iztēlojieties, ka Jūs ejat viens pats vai ar kādu kopā pa meža taku, kas klāta ar priežu skujām un kuru ieskauj sulīgi zaļš egļu un priežu dzīvīgums. Jūs dzirdat, kā elpo vējš, kā putniņi nedaudz tālāk dzied, Jūs redzat saules staru izlaužamies starp koku zariem. Jūs turpināt virzīties pa šo meža taku. Debesis ir pavisam zilas, kāds balts mākonis aizsedz saules pašu maliņu. Ir patīkami silts, svaigs un dzīvs laiks.

Virzoties uz priekšu pa taku, Jūs nonākat kādā plašā pļavā, ko ieskauj mežs. Pašā pļavas vidū ir liels, dižs un ārkārtīgi vecs ozols ar bagātu lapotni. Jūs tuvojaties šim ozolam, kura lapas nedaudz čabina vējā, taču tas netraucē patīkamo mieru un klusumu. Pļavas zāle ir pavisam īsa, sausa un mīksta. Jūsu basās pēdas sajūt nelielas, bet patīkamas strāvas. Jūs esat pietuvojies vēl tuvāk ozolam un ieraugat, ka zem ozola kāds stāv. Jūs nolemjat tuvoties. Tuvojoties Jūs jūtat pavisam vieglu un maigu vēja glāstu, pavisam vieglu un maigu zāles glāstu... Jūs jūtat mieru... Kad esat sastapies ar šo „kādu”, sasveicinieties. Ļaujieties mirklim un atbrīvojieties... Ja kāds jautājums Jūs dara nemierīgus, palūdziet šim „kādam” padomu, aprunājieties. Ja nē, apsēdieties blakus un baudiet dabas piedāvātās bagātības – patīkamo siltumu, mirdzumu un maigo vēja plūsmu. Baudiet mieru, kas valda Jums apkārt. Dziļi ieelpojiet un izelpojiet, atslābinieties... Jūs jūtaties pateicīgs šim mieram, Jūs atbrīvojat savu prātu un ļaujat tam virzīties sev tīkamā virzienā. Jūs esat atbrīvots un atvērts. Jūs baudat, Jūs uzņemat enerģiju un spēku, Jūs jūtat kā svaigais gaiss ieplūst Jūsu plaušās, asinīs, vēderā... Jūs jūtat ķermeņa mieru un atslābumu...

Kad jūtaties piepildīts, lēnam dodaties atpakaļ pa šo meža taku, pavisam maziem un lēniem solīšiem. Vairākas reizes dziļi ieelpojiet un izelpojiet. Jūs esat gatavs lēnām un pavisam viegli atvērt acis.