

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PSIHOLOĢIJAS NODAĻA

**PAŠEFEKTIVITĀTES SAISTĪBA AR DARBA STRESU DAŽĀDĀS
JOMĀS STRĀDĀJOŠAJIEM DARBINIEKIEM**

BAKALaura DARBS

Autors: **Anete Lindenblate**

Studenta apliecības Nr.: a118113

Darba vadītājs: doc., Dr. Psych. Anda Gaitniece-Putāne

RĪGA 2021

ANOTĀCIJA

Šajā darbā tika izvirzīti divi pētījuma jautājumi. Kādas saistības ir novērojamas starp pašefektivitāti un darba stresu? Kādas atšķirības ir novērojamas pašefektivitātes un darba stresa vidējos rādītājos dažādās darba jomās? Pētījumā piedalījās 155 respondenti no dažādām darba jomām. Tika izdalītas astoņas darba jomas: klientu apkalpošanas joma, izglītības joma, medicīnas joma, finanšu joma, informācijas tehnoloģiju joma, mārketinga joma, būvniecības joma un skaistumkopšanas joma. Katra no šīm jomām sastāvēja no 15-20 respondentiem. 20 respondenti iekļāvās aptaujā norādītajā opcijā 'cits', kur respondenti varēja norādīt, ja strādā citā darba jomā. Šajā darbā tika izmantotas divas aptaujas: 1) Vispārējās pašefektivitātes aptauja (General Self-Efficacy Scale, Schwarzer, & Jerusalem, 1995). 2) Darba stresoru skalas aptauja (JSS – Job Stressor Scales, Paul E. Spector, & Jex, 1997). Tika secināts, ka pašefektivitātei ir statistiski nozīmīga saistība ar darba stresu, jo palielinoties atsevišķiem darba stresa aspektiem, samazinās pašefektivitātes līmenis un otrādi. Pētījumā tika novērotas arī statistiski nozīmīgas pašefektivitātes vidējo rādītāju atšķirības starp finanšu un medicīnas jomu, kā arī statistiski nozīmīgas darba stresa vidējo rādītāju atšķirības starp medicīnas un izglītības jomu, un medicīnas un skaistumkopšanas jomu.

Atslēgas vārdi: pašefektivitāte, darba stress, stresors, dažādas darba jomas

ABSTRACT

Two research questions were proposed in this study. What is the relationship between self-efficacy and work-related stress? What are the differences in means of self-efficacy and work-related stress in different work fields? This study included 155 participants from different work fields. 8 fields of work were identified: customer service field, field of education, medical field, financial field, information technology field, marketing field, construction field and beauty care field. Each of these fields consisted of 15-20 participants. 20 participants were included in the 'other' option indicated in the survey, where respondents could indicate if they worked in a different work field. Two scales were used: 1) General Self-Efficacy Scale (Schwarzer, & Jerusalem, 1995). 2) JSS – Job Stressor Scales (Paul E. Spector, & Jex, 1997). It was concluded that self-efficacy has a statistically significant relationship with work-related stress, because when certain work-related stress aspects increase, the self-efficacy levels decrease and vice versa. This study also observed statistically significant differences in the means of self-efficacy between the medical and financial field of work. Statistically significant differences were also observed in the means of work-related stress between the medical field and field of education, and between the medical and beauty care field.

Key words: self-efficacy, work-related stress, stressor, different work fields

SATURA RĀDĪTĀJS

IEVADS	1
PAŠEFEKTIVITĀTE.....	3
DARBA STRESS	8
Darba stress dažādās darba jomās.....	13
Pašefektivitātes saistība ar darba stresu	17
METODE	19
Pētījuma dalībnieki	19
Instrumentārijs	19
Procedūra	20
REZULTĀTI	21
DISKUSIJA	26
SECINĀJUMI	30
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS.....	31
PIELIKUMI.....	36
1.pielikums: Pašefektivitātes vidējo rādītāju atšķirības dažādās darba jomās.....	36
2. pielikums: Darba stresa vidējo rādītāju atšķirības dažādās darba jomās	40

IEVADS

Stress darba vidē ir nopietna problēma jebkurā sabiedrībā, kas ievērojami samazina darba produktivitāti un indivīdu motivāciju. No tā cieš lielākā daļa cilvēku, kā arī stress ietekmē darbinieku veselību (Vijayan, 2018).

Mūsdienās dažāda veida organizācijas, piemēram, Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, velta resurus, lai informētu cilvēkus par darba stresa nopietnību un tā sekām. Kā arī pastāv vairāki specifiski žurnāli, proti, Arodveselības psiholoģijas žurnāls (Journal of Occupational Health Psychology) vai Darbs un Stress (Work & Stress), kuros ir atrodama zinātniska informācija. Šādi žurnāli ir veltīti cilvēku izglītošanai un izpratnes veidošanai šajā tēmā (Cassar, Bezzina, Fabri, & Buttigieg, 2020).

Šī brīža pandēmijas apstākļu dēļ izmaiņas darba vidē notiek visā pasaulē. Tā piemēram, 2020. gada pētījumā par medicīnas māsu psiholoģisko stāvokli COVID-19 pandēmijas laikā, tika minēts, ka lielākā daļa respondentu ikdienā sastopas ar paaugstinātu stresa līmeni un trauksmi, kā arī viņu pašefektivitātes līmenis ir radikāli samazinājies (Xiong, Yi, & Lin, 2020).

Tātad šajā pandēmijas un krīzes laikā pašefektivitāte izteikti ietekmē indivīdu motivāciju un spējas produktīvi strādāt. Pašefektivitāte ir indivīda ticība saviem spēkiem kāda mērķa sasniegšanā (Bandura, 1994). Tās ietekmē cilvēki grūtības saskata kā izaicinājumus. Šādi cilvēki iegulda daudz vairāk laika un enerģijas darba pienākumos, kā arī ātrāk tiek galā ar grūtībām. Šo apstākļu dēļ konkrētie indivīdi ir mazāk pakļauti stresam vai depresijai (Bandura, 2008, kā minēts Baloran & Hernan, 2020).

Darbā tiks apskatīta Alberta Banduras (Bandura, 1977) sociāli kognitīvā teorija. Tā ir sociālās psiholoģijas teorija, kas mūsdienās bieži tiek izmantota dažādās pētniecības jomās, piemēram, publiskās veselības jomā, medijos, izglītības jomā u.t.t. Teorija koncentrējas uz indivīda uzvedību un spēju mācīties. Viens no tās galvenajiem komponentiem ir pašefektivitāte (Bandura, 1986, kā minēts Carillo, 2010).

Līdz ar to, šajā darbā tiks apskatīts arī Banduras (Bandura, 1994) pašefektivitātes jēdziens un tā koncepti, proti, kā pašefektivitāte izpaužas un kā tā var tikt saistīta ar darba stresu (Bandura, 1994).

Tiks apskatīts Džima Blaskoviča (Blascovich, 2008) biopsihosociālais izaicinājuma un draudu modelis, kā arī galvenās darba stresa teorijas: Pītera Vorra (Warr, 1987) vitamīnu modelis, Karaseka un Teorela (Theorell & Karasek, 1996) prasību-kontroles-atbalsta modelis un Johana Zīgrista (Siegrist, 1996) pūļu – atlīdzības neatbilstības modelis, kā arī darba stresa jēdziens un tā izpausmes.

- *Pētījuma mērķis: Noskaidrot vai pašefektivitātei ir saistība ar darba stresu darbiniekiem, kuri strādā dažādās jomās, un vai šajās darba jomās ir novērojamas atšķirības pašefektivitātes un darba stresa vidējos rādītājos.*
- *Pētījuma jautājumi: 1) Kādas saistības ir novērojamas starp pašefektivitāti un darba stresu
2) Kādas atšķirības ir novērojamas pašefektivitātes un darba stresa vidējos rādītājos dažādās darba jomās?*
- *Pētījuma mainīgie lielumi: pašefektivitāte, darba stress*
- *Pētījuma izlase: dažādās jomā strādājošie darbinieki*
- *Pētījuma dizains: korelatīvi aprakstošs pētījums*
- *Datu ievākšanas metodes: 1) vispārējās pašefektivitātes aptauja (General Self-Efficacy Scale, Schwarzer, & Jerusalem, 1995). Latvijā tās adaptācijas autore bija R. Buliņa (Buliņa, 2009), 2) Darba Stressoru skalas (JSS – Job Stressor Scales, Paul E. Spector & Jex, 1997). Adaptācijas autore Latvijā ir Evija Gaile, bakalaura darba, apmierinātība ar darbu saistībā ar stresu darba vietā ietvaros, 2013.*

PAŠEFEKTIVITĀTE

Alberta Banduras (Bandura, 1977) izveidotā sociāli kognitīvā teorija iepazīstina ar cilvēku uzvedības modeli. Individīda uzvedību veido personīgie faktori un vides faktori. Personīgie faktori ir personības iezīmes, kognitīvie un demogrāfiskie faktori, kā arī citi aspekti, kas veido indivīda būtību. Vides faktori ir fiziski eksternāli aspekti, kas dod iespējas un sociālo atbalstu (Compeau & Higgins, 1995, kā minēts Carillo, 2010).

Sociāli kognitīvā teorija paredz, ka cilvēka uzvedības motivators ir indivīda pašietekme, proti, indivīds apzināti vai neapzināti pats izvēlas kādas būs viņa darbības. Līdz ar to, pašefektivitāte ir šīs teorijas galvenais konstrukts, jo tai ir liela saistība ar indivīda sniegumu jebkurā dzīves jomā, kā arī mērķu izvirzīšanu un motivētu uzvedību (Harrison, Rainer Jr., Hochwarter, & Thompson, 1997).

Sociāli kognitīvās teorijas konstrukti, galvenokārt pašefektivitāte, palīdz veicināt zināšanas par veselības riskiem, kā arī palīdz saprast dažādu veselības prakšu ieguvumus. Caur pašefektivitātes konstruktu sociāli kognitīvā teorija palīdz indivīdam kontrolēt savus veselības paradumus, kā arī to kādus mērķus cilvēki sev uzstāda un kā indivīds tos realizē ar savu uzvedību. Šī teorija skaidro arī to, kā sociāli faktori ietekmē cilvēku vēlamās izmaiņas savā dzīvē (Bandura, 2004).

Pēc Banduras (Bandura, 1994) skaidrojuma pašefektivitāte tiek uzskatīta par indivīda spēju ticēt saviem spēkiem kāda mērķa sasniegšanai. Tā ir saistīta ar kontroli pār savām domām, jūtām un uzvedību. Pašefektivitāte lielā mērā ir saistīta arī ar motivāciju, jo jebkuram indivīdam palielinās motivācijas līmenis, ja viņš tic saviem spēkiem.

Ir svarīgi pieminēt kā pašefektivitāte raksturo indivīda spējas. Koncentrēšanās ir veltīta tam, ko cilvēks var izdarīt konkrētā situācijā, nevis tam, ko cilvēks noteikti izdarīs. Tas ir galvenais faktors nodomam rīkoties. Pašefektivitāte ir atšķirīgs jēdziens no citiem konstruktiem. Piemēram, pašvērtējums ir indivīda spriedums par savu vērtību. Tas ir izteikti savādāks nekā ticība saviem spēkiem (Bandura, 2006).

Runājot par pašefektivitātes saistību ar motivāciju, spēja darīt atšķiras no vēlmes darīt. Piemēram, cilvēks var nolemt nodarboties ar sportu, bet, ja indivīds lietainā dienā negrib doties ārā un skriet krosu, tas nenozīmē, ka viņam ir zema pašefektivitāte. Šajā piemērā lielāka loma ir tieši motivācijai. Indivīds var ticēt saviem spēkiem par veselīga dzīvesveida uzsākšanu un sportot, tomēr vēlme doties skriet sliktu laikapstākļu dēļ ir mazinājusies.

Tāpat ārēju faktoru dēļ indivīda motivācija sportot konkrētajā dienā ir mazinājusies, tomēr apziņa, ka indivīds var to izdarīt ir paliekoša un nemainīga.

Pētījumā par motivācijas saistību ar pašefektivitāti, 68% respondentu uzskatīja, ka vārdam 'varu' ir ļoti specifiska definīcija, kas saistās ar ticību sev, bet 32% indivīdu bija pārliecināti, ka šis vārds raksturo indivīda motivāciju vai nodomu veikt konkrētas darbības. Var secināt, ka cilvēkiem ir dažādi uzskati par to, kā pašefektivitāte izpaužas (Williams, Dunsiger, Emerson, Dionne, Rhodes, & Beauchamp, 2020).

Pašefektivitātes termins var tikt saistīts ar jebkuru dzīves situāciju, darbību vai notikumu. Piemēram, pārliecība, ka indivīds spēj tikt galā ar saviem uzdevumiem studiju ietvaros, tiks saukta par akadēmisko pašefektivitāti. Tāpat pašefektivitāte nav vispārīgs jēdziens, kas raksturo cilvēku, bet gan vairāk raksturo cilvēku pārliecību konkrētās darbībās (Bandura, 1977, kā minēts Mārtinsone & Miltuze, 2015).

2015. gada pētījuma rezultāti liecināja par pozitīvu saistību starp pašefektivitāti un indivīda sniegumu kādā jomā. Ja indivīds tic, ka savas prasmes ir iespējams uzlabot, tad sniegumam uzlabosies kvalitāte (Beattie, Woodman, Fakehy, & Dempsey, 2015).

Cilvēku pašefektivitātes izjūta var tikt attīstīta četros veidos. Svarīgs faktors ir šķēršļu pārvarēšana. Lai indivīdam rastos pašefektivitātes izjūta, ir nepieciešams uzkrāt pieredzi, kas saistīta ar grūtību izturēšanu un pārvarēšanu. Tiekot cauri neveiksmēm, cilvēkam rodas neatlaidības sajūta, jo grūtības tiek saistītas ar panākumiem. Otrs veids kā veicināt savu pašefektivitātes līmeni ir sociālie lomju modeļi. Cilvēki tiecas pēc lomju modeļiem, kuri raksturo to, kāds pats indivīds vēlētos būt, proti, redzot veiksmīgu un izturīgu cilvēku, indivīds ir vairāk pārliecināts par savām spējām kādā situācijā. Sociālā pārliecināšana tiek uzskatīta par trešo veidu, kā uzlabot pašefektivitāti. Cilvēks bieži vien tic tam, ko par viņu saka apkārtējie. Ja indivīdam tiks teikts, ka, piemēram, viņam piemīt spēja paveikt kādu uzdevumu, ir lielāka iespēja, ka tas mazinās šaubas un tiks cilvēkam censties pietiekami, lai gūtu sasniegumus. Pēdējais veids kā veicināt pašefektivitāti ir mazināt stresa reakcijas un negatīvas emocionālās tendences, jo garstāvoklim ir liela saistība ar to, kā cilvēks domā un rīkojas (Bandura, 1994).

Svarīgs pašefektivitātes process ir arī vizualizācija. Pēc Finka (Finke, 1980) vārdiem, vizualizācija ir mentāla stimulācija. Tās procesā indivīds iedomājas jeb iztēlojas kādu pieredzi, proti, uztver notikumu vai objektu bez sensoro maņu palīdzības (Finke, 1980, kā minēts Michael, 2012).

Cilvēkiem, kuri iedomājas scenārijus, kuri vainagojas ar panākumiem un pozitīvam rīcības vadlīnijām, parasti ir augsta pašefektivitātes izjūta, bet indivīdi, kuri netic savām spējām, bieži vien iztēlojas neveiksmju scenārijus un koncentrējas uz visiem sīkumiem, kas var neizdoties (Bandura, 1994).

Aplūkojot pašefektivitātes ietekmi uz uzvedību, tiek minēti 2 svarīgi konstrukti: pašefektivitātes gaidas un rezultāta gaidas. Pašefektivitātes gaidas tiek skaidrotas kā pārliecība, ka indivīds ir spējīgs izpildīt uzvedību, kas noved pie rezultāta. Savukārt rezultāta gaidas ir indivīda novertējums par to, ka konkrēta uzvedība novedīs pie vēlamā rezultāta. Šie konstrukti ir atšķirīgi, pārsvarā tāpēc, ka cilvēks var ticēt, ka viņa izvēlēta darbība novedīs pie specifiska rezultāta, bet viņa uzvedība netiks ietekmēta, ja indivīdam radīsies šaubas par to vai viņš būs spējīgs veikt nepieciešamās darbības (Bandura, 1997).

Indivīds ar augstu pašefektivitāti būs neatlaidīgāks un izturīgāks, kā arī ieguldīs savā darbā vairāk pūles. Pašefektivitātes ticība pozitīvi saistās arī ar cilvēka emocionālo dzīvi, tātad tā var ietekmēt stresa vai trauksmes intensitātes līmeni konkrētā darbībā, ko veic indivīds (Pajares & Miller, 1994, kā minēts Loeb, 2016).

Augsts pašefektivitātes līmenis palīdz cilvēkiem gūt veiksmīgākus rezultātus un vieglāk tikt galā ar neveiksmēm. Darot dinamisku darbu, kura laikā indivīdam ir nepieciešams sevi attīstīt nepārtraukti mācīties, augsta pašefektivitāte palīdz izvairīties no negatīvām aizsargreakcijām un veiksmīgāk uztvert negatīvas atgriezeniskās saites, jo bieži vien cilvēki ar zemu pašefektivitāti vaino citus, ja lietas nenotiek tā, kā šie cilvēki bija iepļānojuši (Ahmad & Safaria, 2013).

Pašefektivitāte var ietekmēt to, kādas zināšanas darbinieks izvēlas apgūt, kā arī, kādus mērķus indivīds uzstāda darba vidē. Par cik, pašefektivitāte saistās ar neatlaidību un centību grūtu uzdevumu vai pienākumu veikšanas procesā, bieži vien organizācijas cenšas darbā pieņemt cilvēkus, kuriem ir raksturīgs augsts pašefektivitātes līmenis (Lunenburg, 2011).

Darbinieki, kuriem ir augsta pašefektivitāte, var veicināt lielākus sasniegumus uzņēmuma vai organizācijas ietvaros, proti pašefektivitāte rosina kreativitāti un uzlabo komandas darbu, kas savukārt sekmējas uzņēmuma panākumos (Ma, Gong, Long, & Zhang, 2020).

Vairākos pētījumos, kuros tika apskatīts pašefektivitātes termins un tas, kā pašefektivitāte ietekmē dažādus darba vides aspektus, ir novērotas dzimumatšķirības. Sievietēm tika novērots zemāks pašefektivitātes līmenis nekā vīriešiem, kā arī, zemas pašefektivitātes dēļ, sievietes darba vidē retāk izsaka savu viedokli. Par palīdzošu faktoru šādās situācijās var kļūt atbalstoša vadības darbība. Tā rezultātā sievietes jūtas iedrošinātas izteikt savu viedokli darba jautājumos, kā arī palielinās pašefektivitātes līmenis (Eibl, Lang, Niessen, 2020).

2020. gada pētījumā par dzimumatšķirībām, kas saistītas ar indivīdu pašefektivitāti policistu darba vidē, tika minēts, ka vīrieši ir pārliecinātāki par sevi tādos darba pienākumos kā cilvēku arestēšana vai fiziskā spēka pielietošana darba vajadzībām, kā arī, sievietēm ir raksturīgs zemāks pašefektivitātes līmenis (Chu, Cretacci, Jin, 2020).

Pašefektivitātei ir liela saistība arī ar karjeras izvēli, it īpaši studentu vidū. Jaunākie pētījumi liecina par to, ka karjeras izvēles pašefektivitāte parasti ir lielāka indivīdiem, kuriem ir augstāki akadēmiskie rezultāti, kā arī pozitīvs perfekcionisms. Cilvēki, kuri apzinās savas spējas, intereses un prasmes, visticamāk iegūs darbu, kura vide veidos pozitīvas emocijas, proti, mazāk stresa (Ulas-Kilic, Peila-Shuster, Demirtas-Zorbaz, Kizildag, 2020).

Svarīgs studentu akadēmiskās dzīves aspekts ir prakses potenciālās darba vietās. Ir pierādīts, ka pozitīva prakses pieredze uzlabo studentu karjeras pašefektivitāti, proti, indivīds ir spējīgs veiksmīgi izvēlēties savu nākotnes karjeru, kā arī tiek uzlabota indivīda psiholoģiskā labklājība (Oberman, Hunt, Taylor, & Morrisette, 2021).

Pētījumos tiek minēts, ka pašefektivitāte, kas saistīta ar karjeru, var palielināt indivīda apmierinātību ar darbu. Faktors, kas var samazināt darbinieka pašefektivitāti, kā arī ievērojami palielina darba stresa līmeni, ir strauja prasību palielināšana darba vidē (Rigotti, Korek, Otto, 2020).

Radošā pašefektivitāte ir cilvēka ticība tam, ka indivīds spēj radīt inovatīvas idejas. To var nosaukt par pašefektivitātes formu, kas saistās ar cilvēka kognitīvajām funkcijām, kā arī motivācijas spējām (Farmer & Tierney, 2017; Tierney & Farmer, 2002, kā minēts Christensen-Salem, Walumbwa, I-Chieh Hsu, Misati, Babalola, & Kim, 2020).

Radošā pašefektivitāte var nodrošināt indivīda radošu sniegumu, kā arī palielināt darba nozīmīgumu (Christensen-Salem, Walumbwa, I-Chieh Hsu, Misati, Babalola, & Kim, 2020).

Pastāv ne tikai indivīda pašefektivitātes termins, bet arī grupas jeb kolektīva efektivitāte. Tā ir kopīga grupas pārliecība par spējām organizēt un veikt darbības, lai nonāktu pie konkrēta sasnieguma līmeņa. Kolektīvā efektivitāte nav indivīdu pašvērtējumu summa. Šajā konstruktā uzmanība tiek vērsta uz kolektīvo izjūtu par savas grupas spējām (Bandura, 1997).

Apkopojot iepriekš minēto, var secināt, ka pašefektivitāte ir sociāli kognitīvās teorijas galvenais konstrukts un tā tiek raksturota kā ticība saviem spēkiem. Tā saistās ar indivīda motivāciju, pārliecību par savām spējām, optimismu un emocionālo stāvokli. Protams, tā var izpausties arī grupas, ne tikai indivīda līmenī. Pašefektivitāti var attīstīt četros veidos: ar šķēršļu pārvarēšanu, sociālajiem modeļiem, sociālo pārliecināšanu un stresa reakciju, kā arī negatīvu emocionālo tendenču mazināšanu. Augsta pašefektivitāte veicina cilvēka neatlaidību, izturību un spēju tikt galā ar neveiksmēm. Laba tehnika kā uzlabot pašefektivitāti ir vizualizācija.

DARBA STRESS

Runājot par darba stresu, būtu svarīgi sākumā pieminēt vispārējā stresa terminu, lai labāk saprastu kā šie termini ir saistīti. Lazarus (Lazarus, 1993) stresu definē kā attiecības starp indivīdu un viņa apkārtējo vidi. Pastāv 2 svarīgi konstrukti, kas raksturo stresu: indivīda novērtējums par savu labklājību un indivīda centieni tikt galā ar konkrētām situācijas prasībām (Lazarus, 1993, kā minēts Krohne, 2002).

Stresu var iedalīt daļās: eistress un distress. Eistress ir pozitīvais stress, ar ko ikdienā sastopas jebkurš indivīds. Šajās fāzēs cilvēks stresu izjūt kā izaicinājumu, kura pārvarēšanai ir nepieciešams mobilizēt resursus, proti, spēkus. Distress ir patoloģiskais stress, kuram ir dažādas negatīvas sekas (Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts, 2017).

Pārsvārā jebkura reakcija uz stresu ir atkarīga no indivīda. Džima Blaskoviča (Blascovich, 2008) biopsihosociālais izaicinājuma un draudu modelis skaidro kā indivīds reaģē uz motivētām snieguma situācijām, piemēram, sporta sacensības vai eksāmena kārtošana, kas bieži vien cilvēkam izraisa stresu. Modelis paredz, ka pirms uzdevuma veikšanas indivīds novērtē savas spējas un noteiktās prasības. Nolemjot, ka indivīdam ir pietiekami resursi, lai veiktu uzdevumu, iestājas izaicinājuma stāvoklis, bet, ja cilvēks saprot, ka viņam nav šādu resursu, iestājas draudu stāvoklis, kas var veicināt stresa palielināšanos (Blascovich, 2008, kā minēts Moore, Vine, Wilson, & Freeman, 2012).

Palielinoties stresam, ievērojami samazinās kognitīvās funkcijas, kas var novest pie kļūdainiem spriedumiem, novājinātas impulsu kontroles, kā arī sliktas lēmumu pieņemšanas (Gilmartin, 2002; Morgan III, Doran, Steffian, Hazlett, & Southwick, 2006; Regehr, LeBlanc, Jelley, & Barath, 2008, kā minēts Gutshall, Hampton Jr., Sebetan, Stein, & Broxtermann, 2017).

Nespēja tikt galā ar hroniskiem stresoriem var novest pie emocionāla noguruma, frustrācijas, personīgu sasniegumu trūkuma, kā arī izmaiņām indivīda uztverē un apziņā (Maslach, 1993; Montgomery & Rupp, 2005, kā minēts Roberts, LoCasale-Crouch, Hamre, & Jamil, 2020).

Stresam ir liela saistība arī ar depresiju. 2020. gada pētījumā tika minēts, ka darbiniekam, kuram ir depresijas simptomi, visticamāk būs raksturīgs arī augstāks stresa līmenis (Milstein, Hybels, Proeschold-Bell, 2020).

Darba stress atkarībā no vispārējā stresa termina atšķiras ar to, ka darba stress ir process, kura laikā darba vidē uztvertās psiholoģiskās pieredzes un organizācijas prasības rada gan īstermiņa, gan ilgtermiņa izmaiņas indivīda fiziskajā un mentālajā veselībā (Ganster & Rosen, 2013, kā minēts Wilke, Randolph, & Olson, 2020).

Darba stress, līdzīgi kā vardarbība un uzmākšanās darba vidē, tiek uzskatīts kā liels riska faktors darba drošībai un veselībai, kā arī sabiedrības veselībai (Cattell, Bowen, & Edwards, 2016).

Cilvēki, kuriem ir raksturīgs augsts darba stresa līmenis, par stresoriem sauc notikumus, kurus darbinieks uztver kā apdraudošus. Tie parasti izraisa negatīvas emocijas, piemēram, trauksmi vai dusmas (Syed, Naseer, & Bouckennooghe, 2020).

Nereti pašnodarbinātie indivīdi izjūt lielāku stresa daudzumu, nekā darba ņēmējs kādā organizācijā. Šiem cilvēkiem ir daudz vairāk pienākumu, kā arī atbildības, jo darbs tiek veikts sava uzņēmuma labā (Lee, Patel, & Phan, 2020).

Darba stresori var tikt iedalīti divās daļās. Tādus stresorus kā darba slodze, laika spiediens, kā arī liela atbildība, sauc par izaicinājuma stresoriem, jo bieži vien indivīdi šos aspektus dēvē par izaugsmes un attīstības iespējām. Šo stresoru ietekmē darbinieks var biežāk gūt panākumus. Otra grupa tiek saukta par kavēkļa jeb šķēršļa stresoriem. Tajā iekļaujas tādas prasības kā birokrātisms, uzņēmuma politika, darba drošība un darba lomu neskaidrības. Šie stresori tiek uzskatīti par indivīda personālās izaugsmes un mērķu sasniegšanas šķēršļiem (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000, kā minēts Ren & Zhang, 2015).

2016. gada pētījumā par darba stresoriem, respondenti minēja, ka lielākie stresa cēloņi ir darba apstākļi, piemēram, darba vide, darba apjoms, ilgas darba maiņas, daudz pienākumu un minimāls daudzums darbinieku, kā arī personīgās dzīves notikumi un finansiāli apstākļi. Liela daļa respondentu, kas strādā publiskās organizācijās, minēja, ka stresu izraisa arī saskarsmes ar klientiem. Darbinieki no šādām organizācijām minēja arī to, ka ir grūti strādāt maiņu darbu, jo ir jāstrādā nedēļas nogalēs un bieži vien nav pietiekams daudzums darbinieku, kas nozīmē, ka darba apjoms izteikti palielinās (Bhui, Dinos, Galant-Miecznikowska, Jongh, & Stansfeld, 2016).

2005. gada pētījumā par darba stresu, kā viens no lielākajiem stresa iemesliem tiek minēta pārslodze, proti, darba stress ir saskatāms kā stimulants, kas rodas no negatīviem darba apstākļiem. Tomēr tas var tikt raksturots arī kā atbilde uz apkārtējās vides spiedienu. Daudzi respondenti raksturo stresu kā emocionālu reakciju uz notikumiem, kas var izpausties dažādos veidos (Kinman & Jones, 2005).

Lai labāk saprastu darba stresa iemeslus un izpausmes, ir svarīgi pieminēt dažādas darba stresa teorijas. Viena no tām ir Pītera Vorra (Warr, 1987) vitamīnu modelis. Tas iezīmē 9 svarīgākos mentālās veselības un labklājības raksturotājus. Tie ir: vides daudzveidība, proti, lai indivīds ilgstoši neveiktu vienu darbu, labs attalgojums, kontroles iespējas, piemēram, vai cilvēkam ir lēmumu pieņemšanas iespējas darba vietā un kontrole pār savām darbībām. Svarīgs aspekts ir arī fiziskā drošība un starppersonu kontaktu iespējas, vai indivīdam ir sociāls atbalsts. Iemaņu izmantošanas iespējas raksturo attīstību darba vietā un to vai cilvēkam tiek dotas iespējas izaugsmes un savu iemaņu pielietošanai. Savukārt ārēji radīti mērķi ir saistīti ar darba izvērtējumu, proti, vai apkārtējā vide stimulē darbinieku vai tieši otrādi – rada bezdarbību. Pēdējie divi faktori ir vides noteiktība un pienācīga sociālā pozīcija. Vides noteiktība raksturo to vai cilvēkam ir skaidras darba un lomas prasības, kā arī, vai indivīdam par ieguldīto darbu tiek sniegta atgriezeniskā saite. Pienācīga sociālā pozīcija nozīmē, ka darbiniekam tiek piešķirta cieņa no apkārtējiem cilvēkiem (Warr, 1987, kā minēts Reņģe, 2007).

Karaseks un Teorels (Karasek, 1979, Theorell & Karasek, 1996) ir izveidojuši prasību – kontroles - atbalsta modeli, kurā ietilpst 2 faktori. Tie ir darbā noteiktās prasības un iespējas pieņemt lēmumus. Autori modelī ir ievietojuši četrus darba tipus. Aktīvajam tipam, piemēram, skolotājiem, darbā ir raksturīgas diezgan augstas prasības un arī lēmumu pieņemšanā ir plašas iespējas. Pasīvajam tipam, piemēram, apsargiem, prasības nav augstas un ir mazas iespējas pieņemt lēmumus. Tādām profesijām kā mehāniķi ir raksturīgs zems spriedzes tips, proti, prasības ir zemas, bet raksturīga patstāvība lēmumu pieņemšanā. Tips, kas visvairāk izraisa stresu ir augstas spriedzes tips. Šajā kategorijā ietilpst tādas profesijas, kas saistītas ar klientu apkalpošanas jomu. Šādos darbos cilvēkiem tiek izvirzītas augstas prasības un darbiniekiem ir ļoti maz iespēju pašiem pieņemt lēmumus (Theorell & Karasek, 1996, kā minēts Reņģe, 2007).

Psihologs Johans Zīgrists (Siegrist, 1996, Peter & Siegrist, 1997) ir pamatlicējs pūļu – atlīdzības neatbilstības modelim. Uzsvars tiek likts uz atalgojuma aspektu. Ja darbinieka pūles netiek pienācīgi atalgotas, tas visticamāk radīs stresu. Pūles šajā modelī tiek iedalītas ārējos un iekšējos faktoros. Ārējie faktori ir darbā noteiktās prasības, bet iekšējie faktori ir cilvēka motivācija veikt darbu. Atalgojums var būt ne tikai nauda, bet arī novērtējums jeb atzinība par paveikto (Siegrist, 1996, Peter & Siegrist, 1997, kā minēts Reņģe, 2007).

Balstoties uz pūļu-atlīdzības neatbilstības modeli, lielāka centība un saistības ar darbu, bet zems atalgojums ir komponenti, kas veido darba - dzīves konfliktu. Ja darbinieks nesaņem pietiekamu atbalstu un elastību darba slodzes ziņā, arī veidojas darba dzīves konflikts, kas izraisa stresu (Kinman & Jones, 2008).

Johana Zīgrista (Siegrist, 1996) pūļu-atlīdzības neatbilstības modelis un Karaseka un Teorela (Theorell & Karasek, 1996) prasību-kontroles-atbalsta modelis tiek uzskatīti par fiziskās un psiholoģiskās veselības noteicējiem. Tātad, balstoties uz šo teorētisko modeļu skaidrojumu, stresa rezultātā darbiniekam jebkurā darba sfērā var rasties dažādas veselības problēmas, piemēram, depresija vai sirds un asinsvadu slimības (Van Der Doef & Maes, 1999, kā minēts Mark & Smith, 2012).

Runājot par darba stresa sekām, darba stress tiek saistīts arī ar izdegšanas sindromu, zemu apmierinātību ar darbu, uzticēšanos organizācijai, samazinātu darba sniegumu, iespējamu narkotiku lietošanu, neierašanos darbā, laulības un ģimenes problēmām, dažādām fiziskajām un mentālajām jeb psiholoģiskajām problēmām, kā arī palielinātiem mirstības rādītājiem (Cheek, 1984; Cheek & Miller, 1983; Dowden & Tellier, 2004; Lambert, 2004; Lambert et al., 2005a; Lambert & Hogan, 2009; Lambert et al., 2005b; Stack & Tsoudis, 1997; Wells et al., 2009, kā minēts Haynes, Leone, Keena, May, Ricciardelli, & Lambert, 2020).

Bieži vien organizācijas, proti, uzņēmuma vadītāja, mentora vai citu atbildīgo personu uzticēšanās saviem darbiniekiem var ievērojami mazināt darbā izjusto stresu, kā arī uzlabot indivīda apmierinātību ar darbu (Haynes, Leone, Keena, May, Ricciardelli, & Lambert, 2020).

Kopumā darba stresu var raksturot kā neatbilstību starp indivīda iespējamiem resursiem un darba vides prasībām. Ir dažādi faktori, kas veicina stresu darbā, proti, pārslodze, neregulāras darba stundas, darba vide, attiecības ar kolēģiem un vadību, finansiāli apstākļi u.c. Stress var novest pie dažādām fiziskās un psiholoģiskās veselības problēmām. Šajā nodaļā tika runāts Blaskoviča biopsihosociālo izaicinājuma un draudu modeli, kā arī par 3 darba stresa teorijām, kas labāk palīdz izskaidrot stresorus: Vora vitamīnu modelis, Karaseka un Teorela prasību-kontroles-atbalsta modelis un Zīgrista pūļu-atlīdzības neatbilstības modelis. Tika noskaidrots, ka stress ir parādība, ar ko sastopas jebkurš indivīds un tā ir aktuāla kā pagātnē, tā mūsdienu sabiedrībā.

Darba stress dažādās darba jomās

Darba stress dažādās profesionālajās jomās var izpausties caur dažādiem aspektiem. Tā piemēram, darba stress var novest pie noguruma, kas savukārt samazina darbinieku produktivitāti un spēju kvalitatīvi apkalpot klientus (Wa Chan & Wen Wan, 2012).

Gados vecāki darbinieki parasti piedzīvo mazāk stresa un emocionāla noguruma, nekā gados jaunāki indivīdi, jo vecāki cilvēki spēj labāk kontrolēt savas emocijas, kā arī mierīgāk reaģēt uz saspringtām situācijām (Johnson, Holdsworth, Hoel, & Zapf, 2013).

Kā jau tika minēts, darbs klientu apkalpošanas jomā ietilpst Karaseka un Teorela (Theorell & Karasek, 1996) prasību – kontroles atbalsta modeļa augstas spriedzes darba tipā. Darbinieki šajā jomā sastopas ar dažādiem stresoriem, proti, pārslodzi, laika spiedienu, neregulārām darba stundām, sarežģījumiem attiecībās ar kolēģiem un vadītāju, kā arī ar klientiem saistītiem stresoriem. Jebkurš indivīds, strādājot šajā jomā, ir spiests paciest nepieklājīgu un bieži vien pazemojošu attieksmi no klientu puses. Šis faktors ietekmē darbinieku pašnovērtējumu, kompetenci un emocionālo stāvokli, kas rezultātā rada stresu un provocē indivīdu pilnvērtīgi neapkalpot klientus (Tuckey et al., 2017).

2019. gadā tika veikts pētījums par emocionālām nastām klientu apkalpošanas darba sfērā. Emocionālā nasta ir koncepts, kas skaidro vai indivīds darba vidē ir pieredzējis stresu, trauksmi vai depresiju. Liela daļa respondentu minēja, ka ir piedzīvojuši stresu darba vidē (Yun et al., 2019).

Ir izpētīts arī fakts, ka augsta pašefektivitāte klientu apkalpošanas darbā pozitīvi korelē ar radošumu un optimismu (Rego, Sousa, Marques & Pina E. Cunha, 2012).

Neskatoties uz sabiedrības viedokli par darba saturu, arī publisko bibliotekāru darbs ir stresa pilns. 2020. gada pētījuma rezultātos pierādījās, ka darbinieki, kas strādā bibliotēkās izjūt lielu stresa daudzumu. Lielākais stresa iemesls pēc respondentu domām ir administrācijas un kolēģu attieksme. Bibliotekāri bieži vien nonāk emocionāli un fiziski grūtās situācijās, piemēram, piedzīvo psiholoģisku vai fizisku vardarbību. Darbinieki izjūt arī lielu slodzi un darba videi ir raksturīga slikta komunikācija starp kolēģiem. Šie aspekti ievērojami palielina uztvertā stresa daudzumu darba vidē, kā arī var izraisīt izdegšanu (Smith, Bazalar, & Wheeler, 2020).

2016. gada pētījumā par telemārketinga darbiniekiem tika pierādīts, ka darba stress rada izteiktu psiholoģisku slodzi uz cilvēkiem, kuri strādā šādās organizācijās. Tika minēts, ka darba stress mazina apmierinātību ar darbu, kā arī darba kvalitāti (Yang, Ju, & Lee, 2016).

Viesnīcu darbinieki bieži saskaras ar nepatīkamām situācijām, kā arī rupjiem un netaisnīgiem klientiem. Šādi notikumi indivīdos parasti izraisa tādas negatīvās emocijas kā trauksmes sajūta, nogurums, bezspēcības un dusmu sajūta (Gong, La Lopa, Zhang, 2021).

Grūtības atpūsties pēc darba un izteikts daudzums stresa publiskā transporta vadītāja darbā var novest pie miega traucējumiem. Stresori šajā darbā ir sekojoši: darba vide, piemēram, ilgi sastrēgumi var radīt saspringumu, laika spiediens, proti, transporta grafika uzturēšana, maiņu darbs, kā arī pārtraukumu daudzums un veids (Tse, Flin, & Mearns, 2006, kā minēts Cunradi, Moore, & Battle, 2019).

Lai uzlabotu psiholoģisko labklājību, klientu apkalpošanas sfēras darbiniekiem būtu ļoti noderīgi apgūt aktīvas klausīšanās prasmes, jo klausīšanās var palīdzēt mazināt stresa līmeni, kā arī emocionālu nogurumu, ar ko šīs sfēras darbinieki sastopas ik dienu. Iemācoties pareizi uzklaut klientu, tiks uzlabota arī darbinieka kompetence (Daniels et al., 2013, kā minēts Itzhakov, 2020).

2010. gada pētījumā tika minēts, ka skaistumkopšanas jomas darbiniekiem darba stress var tikt saistīts ar klientu apmierinātības līmeni. Piemēram, klientam pasakot, ka sniegtās procedūras rezultāts ir normāls vai pieņemams, indivīdā, kas ir sniedzis pakalpojumu, tas var radīt negatīvas emocijas, kā arī skumjas vai dusmas (Hill & Bradley, 2010).

Policistu darbā stress nav tik izteikta parādība kā var šķist. 2017. gada pētījumā tika minēts, ka stress lielai daļai darbinieku nerada negatīvas emocionālās reakcijas. Iespējams tāpēc, ka, strādājot šajā sfērā, indivīdam ir jābūt ļoti līdzsvarotam un mierīgam, lai spētu tikt galā ar dažādām situācijām, pat tad, kad ir apdraudēta policista dzīvība (Gutshall, Hampton Jr., Sebetan, Stein, & Broxtermann, 2017).

Par vislielākajiem darba stresoriem celtniecības darbā tiek uzskatīti: ilgas darba stundas, darba un ģimenes dzīves balanss, sadarbība ar projektu dalībniekiem vai interesentiem, kā arī laika un izmaksu ierobežojumi (Cattell, Bowen, & Edwards, 2016).

2003. gada pētījumā par būvstrādnieku risku gūt traumas darbā, tika minēts, ka darbinieki, kuriem bija raksturīgi izteiktāki psiholoģiskie simptomi, tiek biežāk pakļauti riskam iekļūt nejaušos starpgadījumos, kā arī šie indivīdi bieži vien nepietiekami izmanto savas prasmes darba vidē (Goldenhar, Williams, & Swanson, 2003).

Medicīnas darbinieki, it īpaši, ārsti, ir profesionāļi, kuri nemēdz bieži atzīt, ka izjūt emocionālu nogurumu vai stresu, jo tās netiek uzskatītas par nopietnām problēmām, salīdzinājumā ar saspringto ikdienu (Clough, Ireland, March, 2019).

Visizteiktākie stresori profesionālo medmāsu darbā ir neatbilstošas algas, kolēģi kuri nedara savu darbu, kā arī nepietiekams darba personāls, lai paveiktu darba pienākumus. Veselības riski, strādājot ar pacientiem, klientu prasības un administratīvie darbi, proti, dokumentu nokārtošana arī iekļaujas medmāsu darba stressoru sarakstā (van der Colff & Rothmann, 2014).

Izglītības darbinieki ietilpst Karaseka un Teorela (Theorell & Karasek, 1996) prasību-kontroles-atbalsta modeļa aktīvajā tipā, jo šim darbam ir raksturīgas augstas prasības, bet ir lielas kontroles iespējas, proti, darbiniekiem ir iespēja pieņemt lēmumus. 2011. gada pētījumā tika minēts, ka 40% izglītības darbinieku veselības problēmas ir radušās darba dēļ, kā arī sūdzības par pasliktinātu psiholoģisko veselību stresa ietvaros ir visizteiktākā problēma darba vidē (Mark & Smith, 2012).

2015. gada pētījumā par jaunu skolotāju labklājību tika minēts, ka nesen darbu uzsākušie skolotāji izjūt lielu darba stresu dēļ tādiem aspektiem kā augstas prasības, nepietiekami daudz jaunu zināšanu ieguves iespējas, zemas organizācijas spējas un vadīšanas iespējas. Rezultāti atspoguļoja arī to, ka skolotājiem, kuriem laika gaitā uzlabojās pašuztvertā pašefektivitāte, tika novērots mazāks stresa līmenis (Helms-Lorenz & Maulana, 2015).

2020. gadā tika veikts pētījums par darba stresa sekām bankas darbiniekiem. Cilvēki, kuri piedalījās šajā pētījumā, minēja, ka vislielākais stressors ir darba slodze. Stresa līmenis šajā pētījumā tika saistīts ar darba sniegumu, proti, ja darbinieks izjutīs izteiktu stresu, viņa sniegums nebūs tik produktīvs kā normālos apstākļos (Pandey, 2020).

Savukārt indivīdiem, kas strādā mārketinga jomā, par visizteiktāko darba stresa iemeslu tiek minēti personīgie faktori. Tātad tādi aspekti kā ģimenes problēmas vai dažāda veida saistības personīgās dzīves ietvaros visvairāk palielina darba stresa līmeni darbiniekiem, kuri strādā šajā darba sfērā (Abdullah, Ali Raza, & Akhtar, 2015).

2018. gada pētījumā par informācijas tehnoloģiju jomas darbiniekiem tika teikts, ka 60% indivīdu, kas strādā šajā sfērā, ir raksturīgs augsts darba stresa līmenis. Par galvenajiem stresoriem šajā jomā tiek minēti darba slodze, kā arī dažādi organizatoriskie faktori (Subikshaa & Shoba Jasmin, 2018).

Palīdzošs aspekts stresa mazināšanas procesā jebkurā darba vietā ir organizācijas uzticēšanās darbiniekam. Ja darbinieks uzņēmumā jutīsies uzklauts un novērtēts, indivīds visticamāk neizjutīs izteiktu stresa un darba slodzes daudzumu. Vienādi svarīga ir arī uzticēšanās starp kolēģiem (Haynes, Leone, Keena, May, Ricciardelli, & Lambert, 2020).

Visizteiktākie darba stresori, kas tika apskatīti šajā nodaļā ir augstas prasības un bieži vien nespēja ietekmēt savu darbu. Šie aspekti iekļaujas iepriekš apskatītajā prasību-kontroles atbalsta modelī. Citi minētie darba stresa faktori ir nepietiekams personāls, pārslodze, ilgas darba stundas, problemātiskas attiecības ar kolēģiem un vadību, klientu prasības u. c. Lai mazinātu stresa daudzumu darba vidē, jebkurai organizācijai ir svarīgi nodrošināt savstarpēju uzticēšanos.

Pašefektivitātes saistība ar darba stresu

Pašefektivitātei var tikt atrasta izteikta saistība ar darba stresu, ja abi faktori tiek mērīti vienā sfērā (Dijk, 2009).

Pašefektivitātei ir saistība ar darba stresu, jo tā saistās ar indivīda kontroles uztveri, kā arī apmierinātību ar darbu. Tātad, ja indivīdam ir augsta pašefektivitāte, šim cilvēkam būs lielākas personiskās kontroles iespējas. Šis faktors var būtiski ietekmēt darbinieka stresa līmeni (Judge & Bono, 2001, kā minēts Siu, Spector, Cooper & Lu, 2005).

Tā kā pašefektivitāte saistās ar pozitīvismu un optimismu, tā var palīdzēt novērst dēļ darba stresoriem radītās negatīvas emocijas un uzbudinājumu (Tugade & Fredrickson, 2004, kā minēts Clauss, Hoppe, Schachler, & O'Shea, 2020).

Darba pašefektivitāte var mazināt arī "izdegšanu", psiholoģisko distresu un konfliktus darba vidē, kā arī mazināt mobinga negatīvās sekas (Pisanti et al., 2015, kā minēts Goussinsky, 2020).

2020. gada pētījumā par skolotāju pašefektivitāti un darba stresu tika minēts, ka pašefektivitāte ievērojami uzlabo darba kvalitāti, kā arī mazina emocionālo nogurumu, kas bieži ir raksturīgs skolotāju darbam (Roberts, LoCasale-Crouch, Hamre, & Jamil, 2020).

2015. gada pētījumā tika norādīts, ka darbinieki ar augstāku pašefektivitāti neuztvēra savu darbu kā stresa pilnu, bet gan atbalstošu. Šie cilvēki pieredzēja mazāk negatīvas emocijas, kā arī darbiniekiem netika novērota neproduktīva uzvedība darba ietvaros. Pašefektivitāte darbojas kā aizsargājošs faktors, kas mazina stresa pilnus darba apstākļus (Fida, Paciello, Tramontano, Barbaranelli & Farnese, 2015).

2019. gada pētījumā par ražošanas darbinieku pašefektivitātes saistību ar darba stresu, tika noskaidrots, ka darbinieki, kuriem ir raksturīga augstāka profesionālā pašefektivitāte, mazāk tiek pakļauti stresam. Kā arī indivīdiem, kuriem ir zema pašefektivitāte, ir raksturīgs augstāks stresa līmenis (Prahara & Indriani, 2019).

Darbiniekiem, kuri spēj kontrolēt savus darba pienākumus un veicamos uzdevumus, ir raksturīgi augstāki psiholoģiskās labklājības līmeņi, kā arī darbinieks ar lielākām kontroles spējām, visticamāk būs apmierinātāks ar savu darbu (Jimmieson, 2000).

Grupas pašefektivitātei arī ir saistība ar darba stresu. 2012. gada pētījumā par skolotāju kolektīvās pašefektivitātes saistību ar stresu un apmierinātību ar darbu tika secināts, ka pašefektivitāte kolektīva ietvaros palīdz mazināt individuālo stresu, kā arī ietekmē skolotāju apmierinātību ar darbu (Goker, 2012).

Kopumā darba stress ir nopietna problēma mūsdienu sabiedrībā, jo, ja tas netiek novērsts vai mazināts, darba stress var atstāt negatīvu ietekmi uz indivīda psiholoģisko un fizisko veselību. Turpretim pašefektivitāte veicina cilvēku kontroli pār savu uzvedību, kā arī optimismu un pozitīvismu. Vairākos pētījumos ir minēts, ka pašefektivitāte ir nozīmīgs aizsargājošs faktors indivīda darba stresa mazināšanas procesā dažādās darba sfērās. Darba stresa iemesli var diferencēties atkarībā no darba jomas, tomēr pētījumos nav novērotas pašefektivitātes atšķirības starp dažādām darba sfērām, kā arī pētījumos nav pamanītas atšķirības darba stresa saistībai ar pašefektivitāti starp dažādām darba jomām.

Ņemot vērā visu iepriekš rakstīto, šim pētījumam tiek izvirzīti šādi pētījuma jautājumi:

Kādas saistības ir novērojamas starp pašefektivitāti un darba stresu?

Kādas atšķirības ir novērojamas pašefektivitātes un darba stresa vidējos rādītājos dažādās darba jomās strādājošajiem?

METODE

Šajā darbā tika veikts saistību pētījums, kurā tika izmantota aptaujāšanas metode. Ar šo pētījumu ir plānots izpētīt mainīgo lielumu: pašefektivitātes un darba stresa saistību darbiniekiem, kuri strādā dažādās darba jomās, kā arī noteikt vai pašefektivitātes un darba stresa vidējie rādītāji dažādās darba jomās strādājošajiem atšķiras.

Pētījuma dalībnieki

Pētījuma izlase sastāvēja no 155 respondentiem. Pētījumā piedalījās 94 sievietes un 61 vīrietis vecumā no 18-50 gadiem. Respondenti tika izvēlēti nejauši, bet aptaujas sākumā bija nepieciešams atzīmēt, kurā darba sfērā indivīds strādā. Klientu apkalpošanas sfēra sastāvēja no 20 respondentiem, izglītības joma no 17 respondentiem, medicīnas joma no 20 respondentiem, bet būvniecības joma no 15 respondentiem. Skaistumkopšanas sfēra sastāvēja no 16 respondentiem, mārketinga joma no 15, finanšu joma no 17, un informācijas tehnoloģiju joma sastāvēja no 15 respondentiem. Aptaujā norādīto opciju 'cits' atzīmēja 20 respondenti.

Instrumentārijs

1)Pētījumā tika izmantota Vispārējās pašefektivitātes aptauja (General Self-Efficacy Scale, Schwarzer, & Jerusalem, 1995). Latvijā tās adaptācijas autore bija R. Buliņa (Buliņa, 2009). Tā ir pašnovērtējuma aptauja, kas sastāv no 10 apgalvojumiem, kuri tiek vērtēti Likerta skalā no 1-4: 1 – "Nemaz neatbilst"; 2 – "Mazliet atbilst"; 3 – "Diezgan lielā mērā atbilst"; 4 – "Pilnībā atbilst". Adaptētās aptaujas Kronbaha alfas koeficients ir 0,91. Vispārējās pašefektivitātes aptauja mēra indivīda ticību saviem spēkiem dažādās dzīves situācijās.

2)Tika izmantota Darba Stresoru skalas aptauja (JSS – Job Stressor Scales, Paul E. Spector & Jex, 1997). Adaptācijas autore Latvijā ir Evija Gaile, bakalaura darba, apmierinātība ar darbu saistībā ar stresu darba vietā ietvaros, 2013. Tā ir pašnovērtējuma aptauja, kas sastāv no 38 jautājumiem un 4 skalām. Atbilžu varianti ir doti intervālu skalā. 1. skala, kas novērtē starppersonu konfliktu darbā, sastāv no 4 jautājumiem intervālos: nekad-1; reti-2; dažreiz-3; diezgan bieži-4; ļoti bieži-5. 2. skala, kas novērtē organizatoriskos ierobežojumus darba vidē, sastāv no 11 jautājumiem intervālos: retāk nekā reizi mēnesī vai nekad-1; vienu vai divas reizes mēnesī-2; vienu vai divas reizes nedēļā-3; vienu vai divas reizes dienā-4; vairākas reizes dienā-5. Trešā skala, kas novērtē kvantitatīvo darba slodzi, sastāv no 5 jautājumiem ar intervāliem: retāk nekā reizi mēnesī vai nekad-1; vienu vai divas reizes mēnesī-2; vienu vai divas reizes nedēļā-3; vienu vai divas reizes dienā-4; vairākas

reizes dienā-5. Pēdējo skalu, kas novērtē fiziskos simptomus, veido 18 jautājumi, kas tiek vērtēti intervālā no 1-3: nē-1; jā, bet es neapmeklēju ārstu-2; jā un es apmeklēju ārstu-3. Apkopojot visu skalu sniegtās atbildes, tiek iegūts uztvertais darba stresa līmenis.

Procedūra

Pētījums tika veikts online vidē, ar Google veidlapu palīdzību. Respondenti tika lūgti aizpildīt aptauju, sākumā precizējot savu vecuma grupu, dzimumu un darba sfēru.

Tā kā netika atrasts konkrēts darba jomu pamatojums, balstoties uz teorijas daļā atrastajiem pētījumiem, aptaujā tika izdalītas 8 darba jomas: klientu apkalpošanas joma, medicīnas joma, izglītības joma, finanšu joma, mārketinga joma, informācijas tehnoloģiju joma, būvniecības joma un skaistumkopšanas joma. Respondentiem tika piedāvāta arī opcija 'cits'.

Talāk tika veikta datu apstrāde izmantojot IBM SPSS Statistics 22 programmu. Lai atbildētu uz pirmo pētījuma jautājumu par pašefektivitātes un darba stresa saistību, aprēķinos tika izmantoti visi 155 respondenti, bet lai atbildētu uz otro pētījuma jautājumu par to, kādas atšķirības ir novērojamas pašefektivitātes un darba stresa vidējos rādītājos dažādās darba jomās, tika izmantota atsijāšanas metode. Lai objektīvi analizētu rezultātus, šajos aprēķinos tika izmantoti tikai respondenti no 8 iepriekš izdalītajām darba jomām, neizmantojot respondentus, kuri pie darba jomas atzīmēšanas izvēlējās opciju 'cits'. Katrā no atsevišķi izdalītajām jomām respondentu skaits bija no 15-20 indivīdiem, kopā 135 respondenti.

REZULTĀTI

Lai apstrādātu empīriskos datus, šajā darbā tika izmantota IBM SPSS Statistics 22 programma. Abu izmantoto aptauju iegūtie dati tika apstrādāti, balstoties uz attiecīgo aptauju atslēgām. Zemāk redzamajā tabulā ir aprakstīti vidējie statistikas rādītāji darbā izmantotajām skalām. Lai noteiktu Pašefektivitātes aptaujas skalas un Darba Stresoru Skalu iekšējās saskaņotības rādītājus, tika izmantots Kronbaha alfas aprēķins. Visas skalas uzrādīja augstus ticamības rādītājus, vienīgi Starppersonu konflikta skalai, kurā bija iekļauti tikai 4 apgalvojumi, ticamības rādītājs bija pazemināts ($0,7 > \alpha > 0,6$), tomēr tas tuvojās 0,7 rādītājam, kas nozīmē, ka ar lielāku apgalvojumu skaitu, skalas iekšējās ticamības rādītājs varētu palielināties (skat. 1. tabulu). Lai noteiktu vai dati atbilst normālam sadalījumam, tika izmantots Asimetrijas un Ekscesa koeficienta aprēķins. Daļa no datiem neatbilda normālam sadalījumam, jo Ekscesa koeficienti bija negatīvi (skat. 1. tabulu).

1.tabula

Pašefektivitātes un darba stresa aptauju statistikas rādītāji (N=155)

	α	M	SD	A	E
Pašefektivitāte	0,85	29,87	3,99	0,17	-0,02
Organizatoriskie ierobežojumi	0,84	16,70	5,49	1,09	0,67
Starppersonu konflikts	0,68	4,47	1,65	0,51	-0,55
Kvantitatīvā darba slodze	0,88	12,60	4,96	0,54	-0,35
Fiziskie simptomi	0,79	23,35	3,77	0,58	0,17

Par cik datiem netika novērota atbilstība normālam sadalījumam, lai atbildētu uz pētījuma jautājumu par to, kādas saistības ir novērojamas starp pašefektivitāti un darba stresu, tika veikts Spīrmena korelācijas koeficientu aprēķins, kas redzams zemāk esošajā tabulā.

Spīrmena korelācijas dati pašefektivitātes un darba stresa aptauju skalām (N=155)

Mainīgie lielumi	1	2	3	4	5
1. Pašefektivitāte	-				
2. Organizatoriskie ierobežojumi	-0,25**	-			
3. Starppersonu konflikts	-0,15	0,37**	-		
4. Kvantitatīvā darba slodze	0,00	0,46**	0,23**	-	
5. Fiziskie simptomi	-0,08	0,39**	0,07	0,27**	-

**p<0,01

Tika novērotas vairākas nozīmīgas korelācijas. Statistiski nozīmīga negatīva korelācija tika novērota starp pašefektivitātes skalu un darba stresa organizatorisko ierobežojumu skalu ($r_s = -.25$; $p = 0.01$), kas nozīmē, ka, palielinoties konkrētiem darba stresa aspektiem, uztvertās pašefektivitātes līmenis samazinās un otrādi (skat. 2. tabulu).

5 pozitīvas statistiski nozīmīgas korelācijas tika novērotas starp darba stresa aptaujas skalām. Organizatorisko ierobežojumu skalai tika novērota statistiski nozīmīga pozitīva korelācija ar starppersonu konflikta skalu ($r_s = .37$; $p = 0.00$), kā arī ar kvantitatīvās darba slodzes skalu ($r_s = .46$; $p = 0.00$) un fizisko simptomu skalu ($r_s = .39$; $p = 0.00$). Fizisko simptomu skalai tika novērota pozitīva korelācija ar kvantitatīvās darba slodzes skalu ($r_s = .27$; $p = 0.01$), savukārt kvantitatīvās darba slodzes skala pozitīvi korelē ar starppersonu konflikta skalu ($r_s = .23$; $p = 0.01$).

Pašefektivitātes skalai ar 3 darba stresa skalām: starppersonu konflikta skalu, kvantitatīvās darba slodzes skalu un fizisko simptomu skalu netika novērotas statistiski nozīmīgas korelācijas. Tā netika novērota arī starp fizisko simptomu un starppersonu konflikta skalu.

Lai atbildētu uz pētījuma jautājumu par to, kādas atšķirības ir novērojamas pašefektivitātes un darba stresa vidējos rādītājos dažādās jomās strādājošajiem, sākumā ar dispersijas analīzes palīdzību tika iegūti pašefektivitātes un darba stresa vidējie rādītāji dažādās darba jomās (skat. 3. tabulu).

**Dažādu darba jomu pašefektivitātes un darba stresa aprakstošās statistikas rādītāji
(N=135)**

Darba joma	N	Mainīgais lielums	M	SD
Klientu apkalpošanas joma	20	Pašefektivitāte	29,10	4,96
		Darba stress	58,45	10,79
Izglītības joma	17	Pašefektivitāte	29,88	9,49
		Darba stress	53,94	77,31
Medicīnas joma	20	Pašefektivitāte	27,70	2,72
		Darba stress	68,20	11,25
Būvniecības joma	15	Pašefektivitāte	30,13	4,27
		Darba stress	60,27	12,19
Skaistumkopšanas joma	16	Pašefektivitāte	31,38	3,83
		Darba stress	50,31	6,02
Mārketinga joma	15	Pašefektivitāte	30,20	2,11
		Darba stress	62,20	11,54
Finanšu joma	17	Pašefektivitāte	32,53	4,68
		Darba stress	59,06	12,91
Informācijas tehnoloģiju joma	15	Pašefektivitāte	29,20	5,19
		Darba stress	59,53	13,32

Tika novērots, ka medicīnas jomai ir raksturīgs visaugstākais darba stresa līmenis ($M=68,20$) un viszemākais pašefektivitātes līmenis ($M=27,70$). Finanšu jomai ir raksturīgs visaugstākais pašefektivitātes līmenis ($M=32,53$). Viszemākie darba stresa rādītāji ir novērojami izglītības jomā ($53,94$) un skaistumkopšanas jomā ($M=50,31$).

Tālāk, lai noskaidrotu vai starp darba jomām pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības, tika veikta dispersiju analīze ar post hoc testu palīdzību (skat. 1. pielikums, 2. pielikums). Zemāk esošajās tabulā ir apskatāmi galvenie rezultāti pašefektivitātes vidējo rādītāju starpībām dažādās darba jomās.

Pašefektivitātes vidējo rādītāju atšķirības dažādās darba jomās (N=135)

Mainīgais lielums	A joma	B joma	Vidējo starpība	SD	p
Pašefektivitāte	Finanšu joma	Būvniecības joma	2,40	1,41	0,90
		Informācijas tehnoloģiju joma	3,33	1,41	0,60
		Izglītības joma	2,65	1,37	0,81
		Klientu apkalpošanas joma	3,43	1,32	0,46
		Mārketinga joma	2,33	1,41	0,91
		Medicīnas joma	4,83	1,32	0,07
		Skaistumkopšanas joma	1,15	1,39	0,99

*p<0,05

Statistiski nozīmīgas pašefektivitātes vidējo rādītāju atšķirības dažādās darba jomās netika novērotas, tomēr finanšu un medicīnas jomas vidējo rādītāju atšķirības tuvojas statistiski nozīmīgam līmenim ($p=0,07$).

Par cik pašefektivitātes dispersiju analīzes aprēķinos netika novērotas homogēnas dispersijas, ar T testa palīdzību tika aprēķināts izmantotā post hoc testa provizorisks finanšu un medicīnas jomas vidējo rādītāju starpības rezultāts, lai spētu salīdzināt šīs darba jomas (skat. 4. tabulu).

T testa rezultāti pašefektivitātes vidējos rādītājos starp finanšu un medicīnas darba jomu

	Darba jomas	t	df	p
Pašefektivitāte	Finanšu-Medicīnas	3,75	24,77	0,00

Tika noskaidrots, ka starp finanšu jomu un medicīnas jomu pastāv statistiski nozīmīgas atšķirības ($p=0,00$).

Darba stresa veiktajā dispersiju analizē ar post hoc testiem, tika novērotas homogēnas dispersijas. Nākamajā tabulā ir apskatāmi galvenie rezultāti darba stresa vidējo rādītāju starpībām dažādās darba jomās.

5. tabula

Darba stresa vidējo rādītāju atšķirības dažādās darba jomās (N=135)

Mainīgais lielums	A joma	B joma	Vidējo starpība	SD	p
Darba stress	Medicīnas joma	Būvniecība	7,93	3,77	0,73
		Finanšu joma	9,14	3,64	0,51
		Informācijas tehnoloģiju joma	8,67	3,77	0,63
		Izglītības joma	14,26	3,64	0,04*
		Klientu apkalpošanas joma	9,75	3,49	0,36
		Mārketinga joma	6,00	3,77	0,92
		Skaistumkopšanas joma	17,89	3,70	0,00*

* $p<0,05$

Medicīnas darba jomai tika novērotas divas statistiski nozīmīgas darba stresa vidējo rādītāju atšķirības. Pirmā atšķirība tika novērota starp medicīnas jomu un izglītības jomu ($p=0,04$), kā arī starp medicīnas un skaistumkopšanas jomu ($p=0,00$).

Citas statistiski nozīmīgas atšķirības netika novērotas.

DISKUSIJA

Pētījumā tika izvirzīti divi pētījuma jautājumi. Pirmais jautājums bija kādas saistības ir novērojamas starp pašefektivitāti un darba stresu? Pētījuma rezultāti norāda, ka pašefektivitāte negatīvi korelē ar organizatoriskajiem ierobežojumiem, kas ir viena no darbā izmantotās aptaujas (Darba stressoru skalas) apakšskala. Arī līdzīgos pētījumos ir minēts, ka organizatoriskie stresori ir viens no izteiktākajiem darba stresa avotiem, jo šie stresori raksturo apstākļus, kas traucē indivīda darba sniegumam (Liu, Nauta, Li, & Fan, 2010). Līdz ar to varētu secināt, ka palielinoties atsevišķiem darba stresa aspektiem, samazinās darbinieka uztvertais pašefektivitātes līmenis un otrādi, palielinoties pašefektivitātei, samazinās darba stresa līmenis.

Šādi secinājumi ir novēroti arī vairākos iepriekš veiktajos pētījumos. Piemēram, 2015. gada pētījumā tika minēts, ka darbinieki, kuriem ir raksturīgs augsts pašefektivitātes līmenis, tiek mazāk pakļauti darba stresam, kā arī pieredz daudz mazāk negatīvu emociju un spēj būt produktīvāki savā darbā (Fida, Paciello, Tramontano, Barbaranelli, & Farnese, 2015). Lai gan šajā pētījumā netika apskatīta indivīdu produktivitāte, galvenie secinājumi par darba stresa un pašefektivitātes saistību ir vienādi.

Statistiski nozīmīga korelācija pašefektivitātei tika novērota tikai ar vienu no Darba stressoru skalu 4 apakšskalām. To varētu skaidrot ar šī brīža COVID-19 pandēmijas ietekmi. Par cik lielai daļai indivīdu pēdējā laikā ir izmainījusies darba veikšanas struktūra, proti, daudzi cilvēki saņem dīkstāves pabalstu vai strādā no mājām, šie aspekti var ietekmēt respondentu sniegtās atbildes uz aptaujas jautājumiem, gan pašefektivitātes, gan darba stresa ietvaros.

Pētījumos ir minēts, ka attālinātā darba veidam var būt gan pozitīva, gan negatīva ietekme. Tas ir atkarīgs no dažādiem faktoriem, piemēram, kādas prasības darbiniekam tiek uzstādītas, kādu atbalstu sniedz organizācija un kādi ir sociālie sakari ārpus darba laika (Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham, & Weale, 2020).

Protams, ir svarīgi pieminēt, ka starppersonu konfliktu skalai, kas sastāvēja no 4 jautājumiem rezultātos uzrādījās apšaubāms ticamības rādītājs ($\alpha = 0,68$). Tomēr iemesls kādēļ pašefektivitātei netika novērota statistiski nozīmīga korelācija ar starppersonu konflikta skalu, varētu būt tas, ka šī brīža situācijā daudzi cilvēki strādā no mājām un līdz ar to kolēģi mazāk savā starpā komunicē (Vyas & Butakhieo, 2021).

Otrs izvirzītais pētījuma jautājums bija kādas atšķirības ir novērojamas pašefektivitātes un darba stresa vidējos rādītājos dažādās darba jomās. Pētījuma rezultāti norāda, ka statistiski nozīmīgas atšķirības pašefektivitātes vidējos rādītājos ir novērojamas starp finanšu un medicīnas darba jomu, jo finanšu jomai ir raksturīgs visaugstākais pašefektivitātes līmenis, bet medicīnas jomai viszemākais pašefektivitātes līmenis.

Lai gan nav atrasti konkrēti pētījumi, kas izskaidrotu pašefektivitātes atšķirības dažādās darba jomās, interpretējot pašefektivitātes rezultātus jebkurai no darba sfērām, ir svarīgi atcerēties, ka pašefektivitāte ir saistīta ar darba stresu, jo tā var palielināt indivīda apmierinātību ar darbu, līdz ar to, šim aspektam samazinoties, ievērojami pieaug darba stresa līmenis, kā arī pieaugot prasībām jebkurā darba jomā, indivīda pašefektivitātes līmenis samazinās (Rigotti, Korek, & Otto, 2020).

Iespējams pašefektivitātes atšķirības medicīnas un finanšu darba jomās ir saistītas ar darba ikdienu. Piemēram, ir zināms, ka darbinieki, kas strādā medicīnas jomā, saspringtās ikdienas dēļ bieži vien noliedz psiholoģiska veida problēmas (Clough, Ireland, & March, 2019), kas, kā jau zināms, var samazināt pašefektivitātes līmeni, tomēr finanšu jomas darbinieki apzinās, ka pieaugot darba stresa līmenim, darba sniegums zaudēs produktivitāti (Pandey, 2020), tāpēc iespējams šīs jomas darbiniekiem ir raksturīgs augstāks pašefektivitātes līmenis.

Lai izskaidrotu kāpēc statistiski nozīmīgas atšķirības netika novērotas starp citām darba jomām, būtu nepieciešams veikt vairāk pētījumus, kas koncentrētos uz pašefektivitātes izmaiņām šajās vai līdzīgās darba jomās, jo iepriekšējos pētījumos šādas atšķirības dažādās darba sfērās netika novērotas.

Statistiski nozīmīgas darba stresa vidējo rādītāju atšķirības tika novērotas starp medicīnas un izglītības jomu, kā arī starp medicīnas un skaistumkopšanas jomu, jo medicīnas jomā tika novērots visaugstākais darba stresa līmenis, bet izglītības un skaistumkopšanas jomās bija viszemākie darba stresa rādītāji. Tas var tikt skaidrots ar darba stresoru dažādību šajās jomās.

Piemēram, skaistumkopšanas jomā, par viziteiktāko stresoru tiek uzskatīta klientu neapmierinātība par sniegtajiem pakalpojumiem (Hill & Bradley, 2010). Savukārt izglītības jomas darbiniekiem ir raksturīgi tādi stresori kā augstas prasības, zemas organizācijas spējas un vadīšanas iespējas (Helms-Lorenz & Maulana, 2015).

Medicīnas darba jomai ir raksturīga diezgan saspringta ikdiena, kura sevī iekļauj tādus stresorus, kā veselības riski darbā ar pacientiem, neatbilstošas algas, administratīvo darbu apjoms, kā arī nepietiekams darba personāls (van der Colff & Rothmann, 2014). Līdz ar to, varētu pieņemt, ka medicīnas darba sfēra darba stresa ziņā izteikti atšķiras no tādām jomām kā skaistumkopšanas vai izglītības.

Iespējams medicīnas jomai netika novērotas statistiski nozīmīgas atšķirības no citām darba grupām, jo līdzīgi kā šajā darba jomā, arī pārējās 5 darba sfērās, kas ir informāciju tehnoloģijas joma, mārketinga joma, būvniecības joma, klientu apkalpošanas joma un finanšu joma, pārslodze jeb liela darba slodze ir viens no visraksturīgākajiem stresoriem.

Pētījumos ir minēts, ka klientu apkalpošanas joma ietilpst augstas spriedzes darba tipā (Tuckey et al., 2017). Viens no celtniecības darba izteiktākajiem stresoriem ir ilgas darba stundas (Cattell, Bowen, & Edwards, 2016). Finanšu jomas darbinieki ikdienā izjūt lielu darba slodzi (Pandey, 2020), un arī informācijas tehnoloģiju jomai viens no raksturīgākajiem stresoriem ir darba slodze (Subikshaa & Shoba Jasmin, 2018). Mārketinga darba sfērā par visizteiktāko stresoru tiek minēti personīgie faktori, kas arī var palielināt darba slodzi (Abdullah, Ali Raza, & Akhtar, 2015).

Šī pētījuma stiprās puses ir.....

Šajā pētījumā tika konstatēti vairāki ierobežojumi. Par cik pētījums tika veikts COVID-19 pandēmijas laikā, dēļ kā cilvēkiem ir ievērojami izmainījusies ikdiena, ieskaitot to kādā veidā šobrīd indivīdi no dažādām darba sfērām ir spējīgi veikt savu darbu, proti, daudzi cilvēki atrodas mājās vai strādā no mājām, iespējams iegūtie rezultāti var precīzi neatspoguļot darbinieku darba stresa un pašefektivitātes līmeni, tomēr mājāsdes ietekme pētījumā netika kontrolēta, tāpēc šo varētu uzskatīt tikai par pieņēmumu. Būtu noderīgi atkārtot šo pētījumu pēc pandēmijas, lai salīdzinātu rezultātus un saprastu kādu ietekmi šis ārējais faktors ir atstājis uz darba stresa un līdz ar to, pašefektivitātes līmeni.

Tika novērots, ka pašefektivitātei ir saistība tikai ar vienu darba stresa aspektiem, kas ir organizatoriskie ierobežojumi, bet nozīmīgas korelācijas netika novērotas starp pašefektivitāti un starppersonu konfliktu, fiziskajiem simptomiem vai kvantitatīvo darba slodzi. Lai mērītu darba stresa līmeni, visās darba jomās tika izmantota viena aptauja, kas ir darba stresoru skalas aptauja. Šo var uzskatīt par ierobežojumu, jo ne visās darba sfērās ir raksturīgs starppersonu konflikts vai liela darba slodze, kā arī ne vienmēr fiziskie simptomi rodas dēļ darba stresa. Lai pārbaudītu vai pašefektivitāte korelē ar dažādiem darba stresa aspektiem, nākotnē būtu noderīgi šāda veida pētījumā izmantot cita veida aptaujas, kas iespējams var būt vairāk attiecināmas uz konkrētām darba sfērām, un salīdzināt iegūtos rezultātus ar šī pētījuma rezultātiem.

Pētījumā tika konstatētas tikai dažas atšķirības pašefektivitātes un darba stresa vidējos rādītājos starp dažādām darba jomām. Lai izskaidrotu šos novērojumus, būtu nepieciešami vairāk pētījumi. Protams, veicot šāda veida pētījumu nākotnē, būtu ieteicams iegūt arī lielāku respondentu skaitu katrā no darba jomām, lai objektīvāk novērtētu rezultātus.

SECINĀJUMI

Šajā darbā tika apskatīti 2 konstrukti, kas ir pašefektivitāte un darba stress. Tika noskaidrots, ka pašefektivitāte ir indivīda ticība saviem spēkiem jebkurā dzīves jomā. Tas ir sociāli kognitīvās teorijas galvenais aspekts, kas saistās ar indivīda motivācijas līmeni, emocionālo stāvokli, optimismu un pārliecību par savām spējām. Savukārt darba stress ir neatbilstība starp indivīda pieejamajiem resursiem un prasībām darba vidē. Tā ir nopietna problēma mūsu sabiedrībā, kas var atstāt negatīvu ietekmi uz indivīda fizisko un psiholoģisko veselību. Ir dažādi faktori, kas veicina darba stresu, piemēram, darba slodze, organizatoriskie faktori, starppersonu konflikti u. c. No vairākiem pētījumiem tika noskaidrots arī tas, ka pašefektivitāte darbojas kā aizsargājošs faktors darba stresa mazināšanai dažādās darba jomās.

Darbā tika izvirzīti divi pētījuma jautājumi. Pirmais jautājums bija kādas saistības ir novērojamas starp pašefektivitāti un darba stresu? Tika secināts, ka pašefektivitāte un darba stress savstarpēji saistās, jo palielinoties atšķirīgiem darba stresa aspektiem, samazinās pašefektivitātes līmenis un otrādi.

Atbildot uz otro pētījuma jautājumu, kādas atšķirības ir novērojamas pašefektivitātes un darba stresa vidējos rādītājos dažādās darba jomās, tika secināts, ka pastāv vairākas atšķirības. Finanšu un medicīnas joma uzrādīja atšķirības pašefektivitātes vidējos rādītājos un darba stresa līmenim tika novērotas atšķirības starp medicīnas un izglītības jomu, kā arī starp medicīnas un skaistumkopšanas jomu.

Tas liecina par to, ka pašefektivitāte un darba stress neizpaužas vienādi dažādās darba jomās. Teorijas daļā ir aprakstītas dažādu darba jomu stresoru izpausmes, kas var tikt izmantots kā pamatojums šiem rezultātiem, tomēr lai precīzāk izskaidrotu šādas atšķirības būtu nepieciešams veikt vairāk pētījumu par pašefektivitāti darba vidē.

Ir vērts pieminēt, ka šis pētījums tika veikts COVID-19 pandēmijas laikā, un iespējams ir ietekmējis iegūto rezultātu ticamību, kā arī pētījumam ir raksturīgi vairāki ierobežojumi, tomēr, šis darbs var tikt izmantots, lai salīdzinātu pašefektivitātes un darba stresa saistības, kā arī šo aspektu vidējo rādītāju atšķirības dažādās darba jomās šī brīža situācijā un pēc tās.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

- Abdullah, N., Ali Raza, S., Akhtar, M. M. S. (2015). Measuring work stress of marketing professionals. *Business Review*, 10, (1), 188-193.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 307-337.
- Bandura, A. (2004). Health Promotion by Social Cognitive Means. *Health Education & Behavior*, 31, (2), 143-164.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- Baloran, E. T., Hernan, J. T. (2020). Crisis self-efficacy and work commitment of education workers among public schools during COVID-19 pandemic. *Preprints*.
- Beattie, S., Woodman, T., Fakehy, M., & Dempsey, C. (2016). The role of performance feedback on the self-efficacy–performance relationship. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 5(1), 1.
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bull*, 40 (6), 318-325.
- Cassar, V., Bezzina, F., Fabri, S., & Buttigieg, S. C. (2020). Work stress in the 21st century: A bibliometric scan of the first 2 decades of research in this millennium. *The Psychologist-Manager Journal*, 23(2), 47–75.
- Cattell, K., Bowen, P., Edwards, P. (2016). Stress among South African construction professionals: a job demand-control-support survey. *Construction Management and Economics*, 34 (10), 700-723.
- Carillo, K. D. (2010). Social Cognitive Theory in IS Research – Literature Review, Criticism, and Research Agenda. *Communications in Computer and Information Science*, 54.
- Christensen-Salem, A., Walumbwa, F. O., I-Chieh Hsu, C., Misati, E., Babalola, M. T., Kim, K. (2020). Unmasking the creative self-efficacy – creative performance relationship: the roles of thriving at work, perceived work significance, and task interdependence. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-27.
- Chu, D. C., Cretacci, M. A., Jin, C. (2020). Comparison of Chinese male and female police cadets perceived occupational self-efficacy. *Policing and Society*, 30, (9), 1013-1026.
- Clough, B. A., Ireland, M. J., March, S. (2019). Development of the SOSS-D: a scale to measure stigma of occupational stress and burnout in medical doctors. *Journal of Mental Health*, 28, (1), 26-33.
- Cunha (2012) Retail employees' self-efficacy and hope predicting their positive affect and creativity, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21:6, 923-945.

- Cunradi, C. B., Moore, R. S., Battle, R. S. (2019). Frequency of job stressors, difficulty unwinding after work, and sleep problems among urban transit operators. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34, (1), 3-19.
- Dijk, M. V. (2009). Employee self-efficacy and job stress during organizational change: the mediating effect of risk perception. Faculty of Behavioral Sciences, University of Twente. Retrieved January 25, 2021 from http://essay.utwente.nl/60540/1/MSc_Dijk_M_van.pdf
- Eibl, B., Lang, F. R., Niessen, C. (2020). Employee voice at work: the role of employees' gender, self-efficacy beliefs, and leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, (4), 570-585.
- Elisa Clauss, Annekatrin Hoppe, Vivian Schachler & Deirdre O'Shea (2020): Occupational self-efficacy and work engagement as moderators in the stressor-detachment model, *Work & Stress*, 35 (1), 74-92.
- Gail Kinman & Fiona Jones (2005) Lay representations of workplace stress: What do people really mean when they say they are stressed? *Work & Stress*, 19:2, 101-120.
- Goker, S. D. (2012). Impact of EFL teachers' collective efficacy and job stress on job satisfaction. *Theory and Practice in Language Studies*, 2 (8), 1545-1551.
- Goldenhar, L. M., Williams, L. J., Swanson, N. G. (2003). Modelling relationships between job stressors and injury and near-miss outcomes for construction labourers. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 17, (3), 218-240.
- Gong, Z., La Lopa, J. M., Zhang, S. (2021). The Effects of Customer Interactional Injustice on Hotel Employees' Emotion Regulation: Case Study of an Upscale Shanghai Hotel. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 22, (1), 1-29.
- Goussinsky, R. (2020). The Combined Moderating Effects of Coworker Support and Occupational Coping Self-Efficacy on the Relationship Between Mistreatment by Patients and Burnout. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 29, (4), 479-497.
- Gutshall, C. L., Hampton Jr., D. P., Sebetan, I. M., Stein, P. C., Broxtermann, T. J. (2017). The effects of occupational stress on cognitive performance in police officers. *Police Practice and Research*, 18, (5), 463-477.
- Harrison, A. W., Rainer Jr., R. K., Hochwarter, W. A., Thompson, K. R. (1997). Testing the Self-Efficacy – Performance Linkage of Social – Cognitive Theory. *The Journal of Social Psychology*, 137, (1), 79-87.
- Haynes, S. H., Leone, M. C., Keena, L. D., May, D. C., Ricciardelli, R., Lambert, E. G. (2020). The association between different forms of organizational trust and correctional staff job stress. *Journal of Crime and Justice*, 43, (5), 623-639.
- Helms-Lorenz, M., Maulana, R. (2015). Influencing the psychological well-being of beginning teachers across three years of teaching: self-efficacy, stress causes, job tension and job discontent. *An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 36 (3), 569-594.
- Hill, T. D., Bradley, C. (2010). The emotional consequences of service work: an ethnographic examination of hair salon workers. *Sociological Focus*, 43, (1), 41-60.

- Itzchakov, G. (2020). Can listening training empower service employees? The mediating roles of anxiety and perspective-taking. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, (6), 938-952.
- Jimmieson, N. L. (2000). Employee reactions to behavioural control under conditions of stress: The moderating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 14, (3), 262-280.
- Johnson, S. J., Holdsworth, L., Hoel, H., Zapf, D. (2013). Customer stressors in service organizations: The impact of age on stress management and burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, (3), 318-330.
- Kinman, G., Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance, over-commitment, and work-life conflict: Testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (3), 236-251.
- Krohne, H. W. (2002). *Stress and coping theories*. Retrieved February 10, 2021 from https://userpage.fu-berlin.de/schuez/foalien/Krohne_Stress.pdf
- Lee, S. H., Patel, P. C., Phan, P. H. (2020). Are the self-employed more stressed? New evidence on an old question. *Journal of Small Business Management*. Retrieved February 5, 2021 from <https://datubazes.lanet.lv:3977/doi/pdf/10.1080/00472778.2020.1796467?needAccess=true>
- Liu, C., Nauta, M. M., Li, C., Fan, J. (2010). Comparisons of organizational constraints and their relations to strain in China and the United States. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (4), 452-467.
- Loeb, C. (2016). Self-efficacy at work: social, emotional, and cognitive dimensions. *Malardalen University Press Dissertations*, No. 208.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1).
- Ma, Z., Gong, Y., Long, L., Zhang, Y. (2020). Team-level high-performance work systems, self-efficacy, and creativity: differential moderating roles of person-job fit and goal difficulty. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-35.
- Mark, G., Smith, A., P. (2012). Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Anxiety, Stress & Coping*, 25 (1), 63-78.
- Mārtinsone, K., Miltuze, A. (2015). *Psihologija 2: Personība, grupa, sabiedrība, kultūra* (pp. 37-39, 173-176). Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC.
- Michael, B. (2012). Effects of visualization on academic performance. *Browse all Theses and Dissertations*. 604.
- Milstein, G., Hybels, C. F., Proeschold-Bell, R. J. (2020). A prospective study of clergy spiritual well-being depressive symptoms, and occupational distress. *Psychology of Religion and Spirituality*, 12, (4), 409-416.
- Moore, L. J., Vine, S. J., Wilson, M. R., Freeman, P. (2012). The effect of challenge and threat states on performance: An examination of potential mechanisms. *Psychophysiology*, 49, (10), 1417-1425.

- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: *How do we optimise health? BMC Public Health*, 20, (1825).
- Oberman, W., Hunt, I., Taylor, R. K., Morrisette, S. (2021). Internships and occupational self-efficacy: Impact and gender differences. *Journal of Education for Business*. Retrieved February 20, 2021 from <https://datubazes.lanet.lv:3977/doi/pdf/10.1080/08832323.2020.1848768?needAccess=true>
- Pandey, D. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7 (5), 124-135.
- Prahara, S. A., Indriani, N. (2019). Employees: occupational self-efficacy and work-stress. *Journal of Psychology and Instruction*, 3 (3), 91-96.
- Ren, F., Zhang, J. (2015). Job Stressors, Organizational Innovation Climate, and Employees' Innovative Behavior. *Creativity Research Journal*, 27 (1), 16-23.
- Reņģe, V. (2007). *Mūsdienu Organizāciju Psiholoģija* (pp. 60-63). Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC.
- Rigotti, T., Korek, S., Otto, K. (2020). Career-related self-efficacy, its antecedents and relationship to subjective career success in a cross-lagged panel study. *The International Journal of Human Resource Management*, 31, (20), 2645-2672.
- Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts. (2017). *Strādā Vesels*. Retrieved December 13, 2020 from http://stradavesels.lv/Uploads/2018/03/05/328_2017_Atgadne_stress_darba_vietas.pdf
- Roberta Fida, Marinella Paciello, Carlo Tramontano, Claudio Barbaranelli & Maria Luisa Farnese (2015) "Yes, I Can": the protective role of personal self-efficacy in hindering counterproductive work behavior under stressful conditions, *Anxiety, Stress, & Coping*, 28:5, 479-499.
- Roberts, A. M., LoCasale-Crouch, J., Hamre, B. K., Jamil, F. M. (2020). Preschool teachers' self-efficacy, burnout, and stress in online professional development: a mixed methods approach to understand change. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 41, (3), 262-283.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martinez, I. M., Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being, and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Group Research*, 34 (1), 43-73.
- Siu, O., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Lu, C. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 274–288.
- Smith, D. L., Bazalar, B., Wheeler, M. (2020). Public Librarian Job Stressors and Burnout Predictors. *Journal of Library Administration*, 60, (4), 412-429.
- Sommovigo, V., Setti, I., O'Shea, D., Argentero, P. (2020). Investigating employees' emotional and cognitive reactions to customer mistreatment: an experimental study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, (5), 707-727.

- Subikshaa, P., Shoba Jasmin, K. S. (2018). Stress faced by employees in information technology sector in India. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119, (17), 201-206.
- Syed, F., Naseer, S., Bouckenoghe, D. (2020). Unfairness in stressful job environments: the contingent effects of perceived organizational injustice on the relationships between job stress and employee behaviors. *The Journal of General Psychology*. Retrieved February 5, 2021 from <https://datubazes.lanet.lv:3977/doi/pdf/10.1080/00221309.2020.1747968?needAccess=true>
- Triantoro, S. (2013). Effects of self-efficacy on students' academic performance. *Journal of Educational Health and Community Psychology*, 2 (1), 19-25.
- Tuckey, M. R., Boyd, C. M., Winefield, H. R., Bohm, A., Winefield, A. H., Lindsay, A., & Black, Q. (2017). Understanding stress in retail work: Considering different types of job demands and diverse applications of job resources. *International Journal of Stress Management*, 24(4), 368–391.
- Ulas-Kilic, O., Peila-Shuster, J. J., Demirtas-Zorbaz, S., Kizildag, S. (2020). Career decision-making self-efficacy of young adolescent students in Turkey. *International Journal of School & Educational Psychology*, 8, 38-48.
- Van der Colff, J. J., Rothmann, S. (2014). Occupational stress of professional nurses in South Africa. *Journal of Psychology in Africa*, 24, (4), 375-384.
- Vijayan, M. (2018). Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6 (3), 21-29.
- Vyas, L., Butakhieo, N. (2021). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 4 (1), 59-76.
- Wa Chan, K., Wen Wan, E. (2012). How can stressed employees deliver better customer service? The underlying self-regulation depletion mechanism. *Journal of Marketing*, 76 (1), 119-137.
- Williams, D. M., Dunsiger, S., Emerson, J. A., Dionne, L., Rhodes, R. E., Beauchamp, M. R. (2020). Are self-efficacy measures confounded with motivation? An experimental test. *Psychology & Health*, 35, (6), 685-700.
- Wilke, D. J., Randolph, K., Olson, C. (2020). Examining occupational stress in early-career child welfare workers. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 35, (3), 158-174.
- Xiong, H., Yi, S., Lin, Y. (2020). The psychological status and self-efficacy of nurses during COVID-19 outbreak: a cross-sectional survey. *Inquiry*, 57.
- Yang, H., C., Ju, Y., H., Lee, Y., C. (2016). Effects of job stress on self-esteem, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Transnational Management*, 21, (1), 29-39.
- Yun, S., Lim, S. S., Kim, J., Kim, Y. K., Won, J. U., Yoon, J. H. (2019). The role of customer service manual on workplace emotional burden in nationwide cross-sectional study. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 31 (5).

PIELIKUMI

1.pielikums: Pašefektivitātes vidējo rādītāju atšķirības dažādās darba jomās

Mainīgais lielums	A joma	B joma	Vidējo starpība	SD	p
Pašefektivitāte	Būvniecības joma	Finanšu joma	-2,40	1,41	0,90
		Informācijas tehnoloģiju joma	0,93	1,46	1,00
		Izglītības joma	0,25	1,41	1,00
		Klientu apkalpošanas joma	1,03	1,36	0,99
		Mārketinga joma	-0,07	1,46	1,00
		Medicīnas joma	2,43	1,36	0,87
		Skaistumkopšanas joma	-1,24	1,44	1,00
	Finanšu joma	Būvniecības joma	2,40	1,41	0,90
		Informācijas tehnoloģiju joma	3,33	1,41	0,60
		Izglītības joma	2,65	1,37	0,81
		Klientu apkalpošanas joma	3,43	1,32	0,46
		Mārketinga joma	2,33	1,41	0,91
		Medicīnas joma	4,83	1,32	0,07
		Skaistumkopšanas joma	1,15	1,39	0,99
	Informācijas tehnoloģiju joma	Būvniecības joma	-0,93	1,46	1,00
		Finanšu joma	-3,33	1,41	0,60
		Izglītības joma	-0,68	1,41	1,00

	Klientu apkalpošanas joma	0,10	1,36	1,00
	Mārketinga joma	-1,00	1,46	1,00
	Medicīnas joma	1,50	1,36	0,99
	Skaistumkopšanas joma	-2,18	1,44	0,94
Izglītības joma	Būvniecības joma	-0,25	1,41	1,00
	Finanšu joma	-2,65	1,37	0,81
	Informācijas tehnoloģiju joma	0,68	1,41	1,00
	Klientu apkalpošanas joma	0,78	1,32	1,00
	Mārketinga joma	-0,32	1,41	1,00
	Medicīnas joma	2,18	1,32	0,91
	Skaistumkopšanas joma	-1,49	1,39	0,99
Klientu apkalpošanas joma	Būvniecības joma	-1,03	1,36	0,99
	Finanšu joma	-3,43	1,32	0,46
	Informācijas tehnoloģiju joma	-0,10	1,36	1,00
	Izglītības joma	-0,78	1,32	1,00
	Mārketinga joma	-1,10	1,36	1,00
	Medicīnas joma	1,40	1,26	0,99
	Skaistumkopšanas joma	-2,28	1,34	0,89
Mārketinga joma	Būvniecības joma	0,67	1,46	1,00

	Finanšu joma	-2,33	1,41	0,91
	Informācijas tehnoloģiju joma	1,00	1,46	1,00
	Izglītības joma	0,32	1,41	1,00
	Klientu apkalpošanas joma	1,10	1,36	1,00
	Medicīnas joma	2,50	1,36	0,85
	Skaistumkopšanas joma	-1,18	1,44	1,00
Medicīnas joma	Būvniecības joma	-2,43	1,36	0,87
	Finanšu joma	-4,83	1,32	0,07
	Informācijas tehnoloģiju joma	-1,50	1,36	0,99
	Izglītības joma	-2,18	1,32	0,91
	Klientu apkalpošanas joma	-1,40	1,26	0,99
	Mārketinga joma	-2,50	1,36	0,85
	Skaistumkopšanas joma	-3,68	1,34	0,38
Skaistumkopšanas joma	Būvniecības joma	1,24	1,44	0,99
	Finanšu joma	-1,15	1,39	0,99
	Informācijas tehnoloģiju joma	2,18	1,44	0,94
	Izglītības joma	1,49	1,39	0,99
	Klientu apkalpošanas joma	2,28	1,34	0,89

Mārketinga joma	1,18	1,44	0,99
Medicīnas joma	3,68	1,34	0,38

*p<0,05

2. pielikums: Darba stresa vidējo rādītāju atšķirības dažādās darba jomās

Mainīgais lielums	A joma	B joma	Vidējo starpība	SD	p
Darba stress	Būvniecība	Finanšu joma	1,21	3,91	1,00
		Informācijas tehnoloģiju joma	0,73	4,03	1,00
		Izglītības joma	6,33	3,91	0,92
		Klientu apkalpošanas joma	1,82	3,77	1,00
		Mārketinga joma	-1,93	4,03	1,00
		Medicīnas joma	-7,93	3,77	0,73
		Skaistumkopšanas joma	9,95	3,97	0,51
	Finanšu joma	Būvniecības joma	-1,21	3,91	1,00
		Informācijas tehnoloģiju joma	-0,47	3,91	1,00
		Izglītības joma	5,12	3,79	0,97
		Klientu apkalpošanas joma	0,61	3,64	1,00
		Mārketinga joma	-3,14	3,91	1,00
		Medicīnas joma	-9,14	3,64	0,51
		Skaistumkopšanas joma	8,75	3,85	0,64
	Informācijas tehnoloģiju joma	Būvniecības joma	-0,73	4,03	1,00
		Finanšu joma	0,47	3,91	1,00
		Izglītības joma	5,59	3,91	0,96

	Klientu apkalpošanas joma	1,08	3,77	1,00
	Mārketinga joma	-2,66	4,03	1,00
	Medicīnas joma	-8,66	3,77	0,63
	Skaistumkopšanas joma	9,22	3,97	0,61
Izglītības joma	Būvniecības joma	-6,33	3,91	0,92
	Finanšu joma	-5,12	3,79	0,97
	Informācijas tehnoloģiju joma	-5,59	3,91	0,96
	Klientu apkalpošanas joma	-4,51	3,64	0,98
	Mārketinga joma	-8,26	3,91	0,73
	Medicīnas joma	-14,26	3,64	0,04*
	Skaistumkopšanas joma	3,63	3,85	1,00
Klientu apkalpošanas joma	Būvniecības joma	-1,82	3,77	1,00
	Finanšu joma	-0,61	3,64	1,00
	Informācijas tehnoloģiju joma	-1,08	3,77	1,00
	Izglītības joma	4,51	3,64	0,98
	Mārketinga joma	-3,75	3,77	1,00

	Medicīnas joma	-9,75	3,49	0,36
	Skaistumkopšanas joma	8,12	3,70	0,68
Mārketinga joma	Būvniecības joma	1,93	4,03	1,00
	Finanšu joma	3,14	3,91	1,00
	Informācijas tehnoloģiju joma	2,66	4,03	1,00
	Izglītības joma	8,26	3,91	0,73
	Klientu apkalpošanas joma	3,75	3,77	1,00
	Medicīnas joma	-6,00	3,77	0,92
	Skaistumkopšanas joma	11,89	3,97	0,27
Medicīnas joma	Būvniecības joma	7,93	3,77	0,73
	Finanšu joma	9,14	3,64	0,51
	Informācijas tehnoloģiju joma	8,66	3,77	0,63
	Izglītības joma	14,26	3,64	0,04*
	Klientu apkalpošanas joma	9,75	3,49	0,36
	Mārketinga joma	6,00	3,77	0,92

	Skaistumkopšanas joma	17,89	3,70	0,00*
Skaistumkopšanas joma	Būvniecības joma	-9,95	3,97	0,51
	Finanšu joma	-8,75	3,85	0,64
	Informācijas tehnoloģiju joma	-9,22	3,97	0,61
	Izglītības joma	-3,63	3,85	1,00
	Klientu apkalpošanas joma	-8,14	3,70	0,68
	Mārketinga joma	-11,89	3,97	0,27
	Medicīnas joma	-17,89	3,70	0,00*

*p<0,05