

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
MEDICĪNAS FAKULTĀTE  
FARMĀCIJAS MAĢISTRA STUDIJU PROGRAMMA

**DARBA STRESS - PROFESIONĀLAS DZĪVES  
KVALITĀTES RĀDĪTĀJS. PREVENTĪVIE PASĀKUMI**

MAĢISTRA DARBS

Autors: **Anna Gaļimska**

Stud. apl. Nr.: ag09078

Darba vadītāja: Dr.med., LU asoc. profesore Ženija Roja

RĪGA 2015

## ANOTĀCIJA

Tēma: Darba stress – profesionālas dzīves kvalitātes rādītājs. Preventīvie pasākumi. Darbs sastāv no 4 daļām. Literatūras analīzes daļā analizēti darba stresa cēloņi farmaceitiem, ievērojot zinātniskās literatūras datus. Jāatzīmē, ka daudzi autori uzskata, ka stress darbā ir nopietna mūsdienu darba tirgus tendence, kas var negatīvi ietekmēt nodarbinātos. Otrajā daļā aprakstītas pētījumā lietotās metodes, bet trešajā daļā analizēti iegūtie rezultāti, pielietojot izvēlētās darba stresa novērtēšanas metodes. Secināts, ka farmaceitiem pētītajās aptiekās vislielākie stresori ir, pirmkārt, atbildība un, otrkārt, kvantitatīvā darba slodze. Vidēja līmeņa stresori farmaceitiem ir - darbavietas fiziskās vides nepilnības; alternatīvu iespēju trūkums profesionālajā izaugsmē, strādājot aptiekā; tiešā vadītāja sociālā atbalsta trūkums; kolēģu sociālais atbalsts sociālā atbalsta trūkums un darba slodzes monotonija. Uzrakstīti secinājumi, kas iegūti pētījuma rezultātā un sniegtas praktiskas rekomendācijas.

Atslēgas vārdi: aptiekas, darba stress, farmaceits, preventīvie pasākumi.

Pētījuma apjoms: 80 lpp, 2 pielikumi, 34 tabulas un 18 attēli.

## SUMMARY

Theme: Work stress – indicator of professional life quality. Preventive measures.

Work consists of 4 parts. In literature analysis chapter are analyzed pharmacists work stress causes. Concluded, that many authors believe, that stress in work is serious nowadays trend in labor market. In second chapter is described methods, used in empirical research, but in third chapter – analyzed obtained results. Concluded, that in pharmacists work in explored pharmacies the most important stressors are, first, responsibility, second, quantitative workload. Mid-level stressors for pharmacists are - workplace physical environment deficiencies; lack of the alternative opportunities for professional growth, working in a pharmacy; lack of social support from direct supervisors; lack of social support from colleagues, workload uniformity. Written conclusions, that are obtained as in result of research and provided practical recommendations.

.Keywords: pharmacy, job stress, pharmacist, preventive measures.

Work includes 80 pages, 2 annex, 34 tables and 18 images.

## SATURS

IEVADS .....	5
1. LITERATŪRAS ANALĪZE .....	<b>Ошибка! Залкада не определена.</b>
1.1. Stress un darba vide .....	7
1.2. Aptiekās nodarbināto farmaceitu darba un darba vides specifika .....	10
1.3. Stress darbā – galvenie jēdzieni, būtība un aptiekā nodarbināto farmaceitu darba stresa cēloņi .....	11
1.4. Dzīves kvalitātes jēdziens.....	19
1.5. Darba stresa prevencija un mazināšanas iespējas.....	21
2. PĒTĪJUMA METODISKĀ DAĻA .....	25
3. REZULTĀTI UN DISKUSIJA .....	27
3.1. Aptieku darbinieku aptaujas rezultāti .....	27
3.2. NIOSH Vispārējās stresa aptaujas rezultāti .....	47
SECINĀJUMI .....	68
PRAKTISKĀS REKOMENDĀCIJAS .....	69
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI .....	71
PIELIKUMI.....	73
1. Pielikums. Aptaujas anketa farmaceitiem .....	73
2. Pielikums. NIOSH Vispārējās stresa aptauja.....	80

## IEVADS

Mūsdienu straujā attīstība, aktīvais dzīvesveids, milzīgā un ātrā informācijas plūsma, dažādu tehnoloģiju attīstība un aizvien pieaugošās prasības gan darbā, gan ikdienas dažādos aspektos vērtējama kā potenciāli stresa avoti dažādās tautsaimniecības nozarēs nodarbinātiem, t.sk. farmācijā. Publiskajā telpā ik pa laikam izskan dažāda statistiskā informācija, kas norāda uz stresa negatīvo ietekmi, veicinot dažādu slimību attīstību, to izcelsmi; tas bieži vainojams arī pie dažādu nelaimes gadījumu rašanās.

Saskaņā ar Latvijas Republikas Valsts Darba inspekcijas statistikas datiem nodarbinātie pamatā cieš no muskuļu, skeleta un saistaudu slimībām, kuru cēlonis nereti ir psihoemocionālais stress darbā.

Farmācija ir viena no veselības aprūpes jomām. Farmaceita pienākumos ietilpst medikamentu izsniegšana, konsultēšana par to lietošanu, zāļu izgatavošana un citi pienākumi.

Latvijā farmaceitu darbībā pēdējās aktualitātes valsts līmenī ir darbs pie izmaiņām aptieku darbības noteikumos, kuru dziļākā būtība ir – aptieku skaita samazināšana. Veselības ministrija tai skaitā aktualizējusi jautājumu par to, ka aptiekās nepieciešama farmaceita klātbūtne visu aptiekas darbības laiku, jo parasti viņus aizstājot asistenti. Latvijā 2014. gadā bija 782 aptiekas, savukārt valstī kopumā ap 1500 farmaceitu asistentu, kuriem šādas izmaiņas nozīmētu darba samazinājumu. Trūkst arī farmaceitu, kas it īpaši jūtams ir lauku aptiekās, līdz ar to šādas izmaiņas negatīvi ietekmētu farmācijas nozares kopumā attīstību. Papildus šiem nacionālā mēroga apstākļiem, nozīmīgs aspekts ir tas, ka farmaceitu ikdiena visbiežāk tiek saistīta ar dažādiem riska faktoriem – darbs ar ķīmiskām vielām, ar medikamentiem un aptiekās – saskare arī klientiem, kuriem piemīt dažādas veselības kaites, slimības. Šie apstākļi vērtējami kā papildus riska faktors, kas var nacionālā mērogā samazināt farmācijas nozares popularitāti un spiest farmaceitus izvēlēties vai nu darbu ārpus aptiekām, cita veida farmakoloģijas iestādēs, vai – pārkvalificēties. Vienlaikus – arī mikrolīmenī darba vides radīts stress negatīvi ietekmē ne vien konkrētas aptiekas, bet arī katra farmaceita dzīves kvalitāti. Šie mikrolīmeņa faktori noteica autores vēlmi veikt pētījumu par darba stresa prevencijas iespējām aptiekās, lai paaugstinātu farmaceitu profesionālās karjeras kvalitāti.

**Pētījuma mērķis:** pētīt darba stresa cēloņus strādājošiem Latvijas aptiekās un izstrādāt preventīvos pasākumus.

### **Uzdevumi mērķa īstenošanai:**

1. veikt darba stresa un ar to saistīto jēdzienu teorētisko analīzi;

2. pētīt darba stresa cēloņus farmaceitu darbā;
3. veikt aptieku darbinieku anketēšanu, lai noskaidrotu viņu viedokli par stresa izraisītājiem darbā;
4. analizēt praktiskā pētījuma primāros datus;
5. izstrādāt preventīvos pasākumus un to īstenošanas gaitu.

**Hipotēze:** aptiekās nodarbināto farmaceitu darba stresa biežākie cēloņi ir nesaskaņas starp darbiniekiem.

Pētījumā izmantoto literatūru veidos dažādu zinātnieku monogrāfijas un aktuālākie pētījumi, publikācijas masu medijos, valsts iestāžu un nevalstisko organizāciju statistiskie dati, publikācijas; autores aptauju primārie dati un citi avoti.

Darbs tiks strukturēts 3 daļās – pirmajā autore veiks literatūras analīzi, pētot stresa, darba vides un dzīves kvalitātes galvenos jēdzienus, to savstarpējās saiknes un sakarības, kā arī analizējot šos jautājumus farmaceitu darba aptiekās kontekstā. Otrajā daļā autore izstrādās empīriskā pētījuma metodoloģiju. Trešajā nodaļā – veiks darbinieku aptauju rezultātu izpēti, izstrādājot ieteikumus preventīvajiem pasākumiem stresa mazināšanai.

# 1. LITERATŪRAS ANALĪZE

## 1.1. Stress un darba vide

Stress darba vietās tiek definēts kā neatbilstība starp dažādām prasībām un katra nodarbinātā resursiem. [1, 2] Cita definīcija skan: „Paaugstināts psiholoģisks un fizioloģisks sasprindzinājums, kas var rasties darba gaitā” [5]. Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūta speciālisti norāda, ka „stresa izcelsmē nozīme ir ne tik daudz tam, cik konkrētajā darbavietā ir daudz dažādu stresoru un cik tie ir lieli vai bīstami, bet vairāk tam, vai konkrētais nodarbinātais tiek galā ar esošo situāciju (vai vēl precīzāk – kā nodarbinātajam šķiet, ka viņš tiek galā). Līdz ar to reālā darba vietā, kur identisku darbu strādā divi nodarbinātie, ir iespējama situācija, kad viens nodarbinātais ir stresā (izjūt distresu, jo viņa resursi nav atbilstoši situācijai), kamēr otrs jūtas labi (jo viņa resursi ļauj kontrolēt situāciju)” [1, 2]. Šāds apgalvojums ļauj autorei izdarīt secinājumu, ka līdz ar to darba vide pati par sevi nav stressors, bet dažādi tās aspekti ietekmē katru darbinieku atšķirīgā veidā. Līdz ar to darba vidi var vērtēt kā potenciālu stresa avotu, tomēr to, vai tās dažādie aspekti reāli izpaudīsies kā stress, noteiks darbinieka percepcija un attieksme pret viņa psiholoģisko vai fizisko spēju tikt galā ar šiem aspektiem.

Darba vidē biežāk sastopamie stresori ir:

### 1) darba saturs:

- slikti saprotamas darba prasības;
- vienveidīgs un vienmuļš darbs;
- bezjēdzīgs darbs;
- saraustīts darbs;
- nemainīgs un nemaināms darbs;
- darbs, kurā nav nepieciešamas visas nodarbinātā prasmes;
- darbs, kurš ierobežo fiziski;
- darbs, kurš nepatīk vai liekas pretīgs.[1, 3]

Autore secina, ka darba saturs ietver tos darba aspektus, kas darbiniekam rada neizpratni, negatīvas emocijas vai ierobežo darbinieku.

### 2) darba slodze un darba temps:

- pārāk liela vai maza slodze (kvantitatīvi);

- pārāk liela vai maza slodze (kvalitatīvi);
- pārāk ātrs darba temps;
- nekontrolējams darba temps;
- laikā ierobežots darbs un ierobežoti termiņi.[1, 3]

Autore secina, ka neadekvāta darba slodze un temps ir galvenā iezīme šim faktoram kā potenciālajam darba vides stresoram.

### 3) darba laika organizācija:

- nemaināms darba grafiks;
- vēlmēm neatbilstošs darba grafiks;
- neprognozējams darba laiks;
- pārāk garš / īss darba laiks;
- darbs maiņās (īpaši vēlmēm neatbilstošās maiņās);
- darbs bez sociāla kontakta ar kolēģiem. [1, 3]

Autore secina, ka darba laika organizācija kā stressors, saskaņā ar augstāk uzskaitītajām iezīmēm, izpaužas vai nu kā darbinieka vēlmēm vai fiziskajām īpatnībām neatbilstoša darba laika strādāšana.

### 4) nodarbinātā loma un līdzdalība organizācijā:

- neskaidra (t.sk. konfliktējoša) loma uzņēmumā un darba procesā;
- nepiedalīšanās lēmumu pieņemšanā;
- nespēja ietekmēt lēmumus saistībā ar savu darbu;
- pārāk liela / maza atbildība;
- atbildība par citiem cilvēkiem.[1, 2]

Autore secina, ka darbinieku nesagatavotība, psiholoģiskā neatbilstība uzticētajai atbildībai, kā arī maza iesaistīšana organizācijas lēmumu pieņemšanas procesā ir galvenie divi aspekti, kas izpaužas kā darba vides stresori.

### 5) organizācijas kultūra:

- slikta iekšējā komunikācija;
- neskaidrība par organizācijas mērķiem un struktūru;
- nespēja risināt organizācijas iekšējās problēmas;
- neskaidra organizācijas attīstība;
- neefektīvs vadības stils. [1, 3]

Autore secina, ka zema līmeņa organizācijas kultūra ir tiešā veidā saistīta ar stresa situāciju un nosacījumu veidošanos, kas ļauj secināt, ka izkoptāka organizācijas kultūra šādas stresa situācijas samazinās.

6) karjeras attīstība:

- karjeras attīstības neprognozējamība;
- karjeras bezperspektivitāte konkrētajā darba vietā (izaugsmes trūkums);
- sasniegumu nenovērtēšana vai pārspīlēšana;
- pārāk zemas / neabilstošas kvalifikācijas darbs;
- nelietderīgs vai sociāli mazvērtīgs darbs;
- nedrošība par darbu;
- darbam / vēlmēm neatbilstoša samaksa;
- negodīga / nemotivējoša apmaksas sistēma.[1, 3]

Autore secina, ka jebkādi šķēršļi karjeras attīstībai, kas nesaskan ar darbinieka vēlmēm, vērtējami kā potenciāls stresa avots.

7) attiecības ar citiem nodarbinātajiem:

- sociāla vai fiziska izolācija;
- darbabiedru atbalsta trūkums;
- nesaskaņas un / vai ļaunprātīga attieksme nodarbināto starpā;
- sliktas attiecības ar kolēģiem.[1, 4]

Iepriekš uzskaitītie kritēriji ļauj autorei secināt, ka darbinieku savstarpējās attiecības, ja tās ir saistītas ar negācijām, vienmēr vērtējamas un klasificējamas kā nozīmīgs stressors.

8) darba vides fiziskās īpašības:

- nepārdomāti vai slikti organizēti darba procesi;
- nepietiekams apgaismojums;
- nesakārtotas darba vietas;
- kaitinoši darba vietu defekti (piemēram, čīkstošas durvis, bojāti krēsli, nestrādājošas iekārtas u.c.);[1, 4]

Darba vides fizisko īpašību neatbilstība darbinieka veselībai un labsajūtai arī līdz ar to vērtējama kā galvenā iezīme stresa avotam.

9) mājas un darba attiecības:

- konfliktējošas prasības mājās un darbā;
- atbalsta trūkums darba problēmās no tuviniekiem;

- atbalsta trūkums mājas (sadzīves) problēmās no darba vietas un / vai kolēģu puses.[1, 4]

Mājas un darba attiecību dažādi aspekti arī var izraisīt iespējamās stresa situācijas – to galvenā raksturojošā iezīme ir darbinieka ģimenes neapmierinātība ar darbinieka darbu vai darba dažādiem aspektiem.

Autore secina, ka visu augstāk uzskaitīto darba vides faktoru dažāda neatbilstība vai antagoniska ietekme attiecībā pret darbinieka veselību, labsajūtu ir galvenais nosacījums tā kļūšanai par stresoru.

## **1.2. Aptiekās nodarbināto farmaceitu darba un darba vides specifika**

Saskaņā ar Profesiju standartu, „farmaceits ir vecākais veselības aprūpes speciālists, kurš var strādāt aptiekā, zāļu lieltirgotavā, zāļu ražošanas uzņēmumā, dažāda profila laboratorijās, zinātniskās pētniecības iestādēs, farmaceitiskās jomas likumdošanas, uzraudzības un kontroles institūcijās, veicot zāļu gatavošanu, standartizāciju, kontroli, uzglabāšanu, izplatīšanu farmaceitiskās darbības uzņēmumos, kā arī informācijas un konsultatīvo darbību farmācijas jomā” [9]. Autore secina, ka farmaceita profesija ir atbildīga, jo cieši saistīta ar dažādu ķīmisko vielu, medikamentu apriti un tās nodrošinājuma jautājumiem. SIA „A aptiekas” personāldaļas vadītāja B. Trifsika 2014. gadā norādīja: „Farmaceits ir viens no sabiedrībai visplašāk pieejamajiem veselības aprūpes speciālistiem, taču šodien farmaceita profesija nenozīmē tikai zināšanas par medikamentiem un slimību simptomiem- nepieciešamo kompetenču lauks ietver sevī arī ievērojamas psihologa dotības, spēju nemitīgi attīstīties un apgūt nozares novitātes, izcilu un uz klientu orientētu apkalpošanas kultūras manieri, kā arī spēju individuāli izzināt aptiekas apmeklētāja vajadzības un piemeklēt labāko risinājumu” [10] Tas, pēc autores domām, norāda, ka farmaceitam, papildus profesionālajām kompetencēm, darba vides rakursā palielinās atbildība un nepieciešamība pārzināt gan uzņēmējdarbības principus – mārketingu, sabiedriskās attiecības, menedžmentu u.tml., gan dažādas saistītās jomas – psiholoģiju, konsultēšanu u.c.

Īpašie faktori, kas raksturo farmaceitu darba vidi, ir:

- fizikālie - telpu platība, apgaismojums, mikroklimats, starojums, troksnis;
- fiziskie - darba pozas, smagumu pārvietošana;
- bioloģiskie - inficēšanās risks;

- ķīmiskie - darbs ar ķīmiskām un bioloģiski aktīvām vielām, saindēšanās iespējamība;
- ugunsbīstamība - darbs ar viegli uzliesmojošām un sprāgstošām vielām;
- elektrotraumas - darbs ar elektriskām ierīcēm;
- psiholoģiskie un emocionālie - saskarsme ar slimiem, emocionāli nelīdzsvarotiem klientiem, intelektuālā slodze lēmumu pieņemšanas procesā, ātras un adekvātas reakcijas nepieciešamība dažādās situācijās;
- organizatoriskie - maiņu darbs, nevienmērīgs darba slodzes sadalījums, komandas darbs, atbildība, nodrošinot likumdošanas normatīvajiem aktiem atbilstošu zāļu un preču apriti, padoto darba uzraudzība.[9]

Augstāk uzskaitītie faktori norāda, ka farmaceitu darba vide vērtējama bagāta ar dažādiem potenciāliem stresoriem – gan psiholoģiskiem, gan fiziskiem. Būtiska loma ir arī atbildībai, jo farmaceits atbild par citu cilvēku veselību un dzīvību.

### **1.3. Stress darbā – galvenie jēdzieni, būtība un aptiekā nodarbināto farmaceitu darba stresa cēloņi**

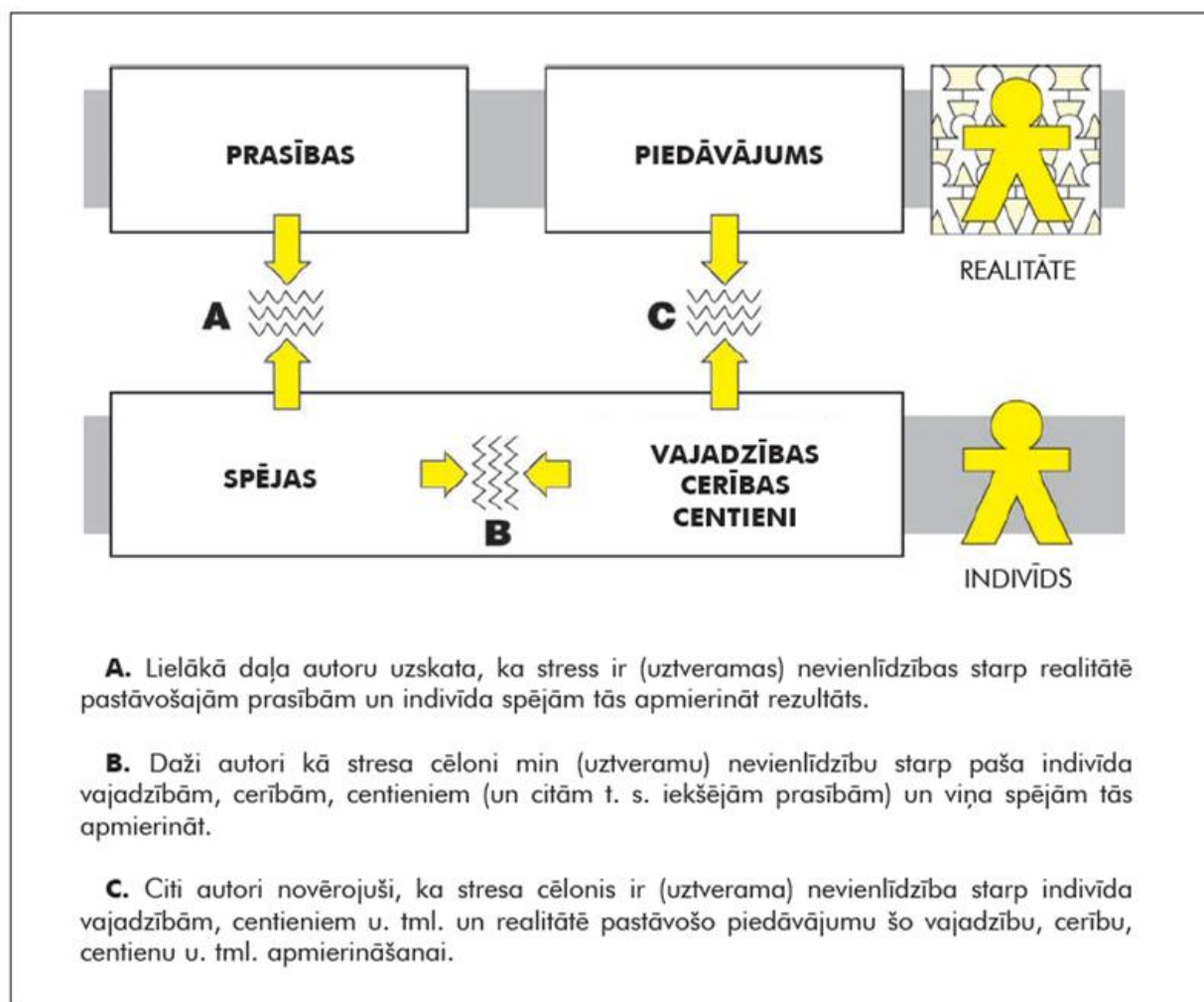
Stresam zinātniskajā literatūrā pieejamas dažādas definīcijas:

- „organisma emocionālā reakcija uz dažādiem nelabvēlīgiem ārējiem vai iekšējiem faktoriem”[1, 1];
- organisma reakcija uz dažādiem kairinājumiem [2, 9];
- „organisma nespecifiska atbilde uz jebkuru tam izvirzītu prasību” [3,9] - organisma reakcijas nespecifiskums saistīts ar to, ka, pirmkārt, „tiek pārkārtota visu orgānu un orgānu sistēmu darbība. Izmaiņas rada hormonālās sistēmas darbība. Pie kam, šāda pārkārtošanās nav atkarīga no organisma veida (grauzēji, suņi, kaķi vai cilvēks), otrkārt, stresa reakcijas rašanās nav saistīta ar dzimumu, t.i., gan sievišķam, gan vīrišķam dzimumam raksturīgs stress; treškārt, stress iespējams ikvienā vecumā – embrijam, jaundzimušam, zīdainim, bērnam, pusaudzim, jauniešiem, pieaugušam, vecam cilvēkam. Atšķirības būs notiekošajās reakcijās.” [7];
- „reakciju virkne, kas ir sekas jebkura neparasta, spēcīga kairinātāja (stresora) iedarbībai uz organismu” [4, 191];

- „stress ir būtiska (uztverama) nevienlīdzība starp prasībām un (indivīda) atbildes spējām uz tām tādos apstākļos, kuros nespēja apmierināt šīs prasības izraisa (uztveramas) sekas” [8, 10].

Galvenās atšķirības gan iepriekš uzskaitītajās definīcijās, gan arī citu speciālistu skaidrojumos var grupēt 3 aspektos, kurus 1.1. attēlā apkopojusi Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība 2010. gada pētījuma ietvaros.

Saskaņā ar 1.1. attēlu, stress tiek aplūkots vai nu kā konfrontācija indivīda iekšienē starp vajadzībām, vēlmēm un spējām; vai – kā objektīvās realitātes prasību konfrontācija ar indivīda spējām; vai – kā objektīvās realitātes piedāvājuma konfrontācija ar indivīda vajadzībām.



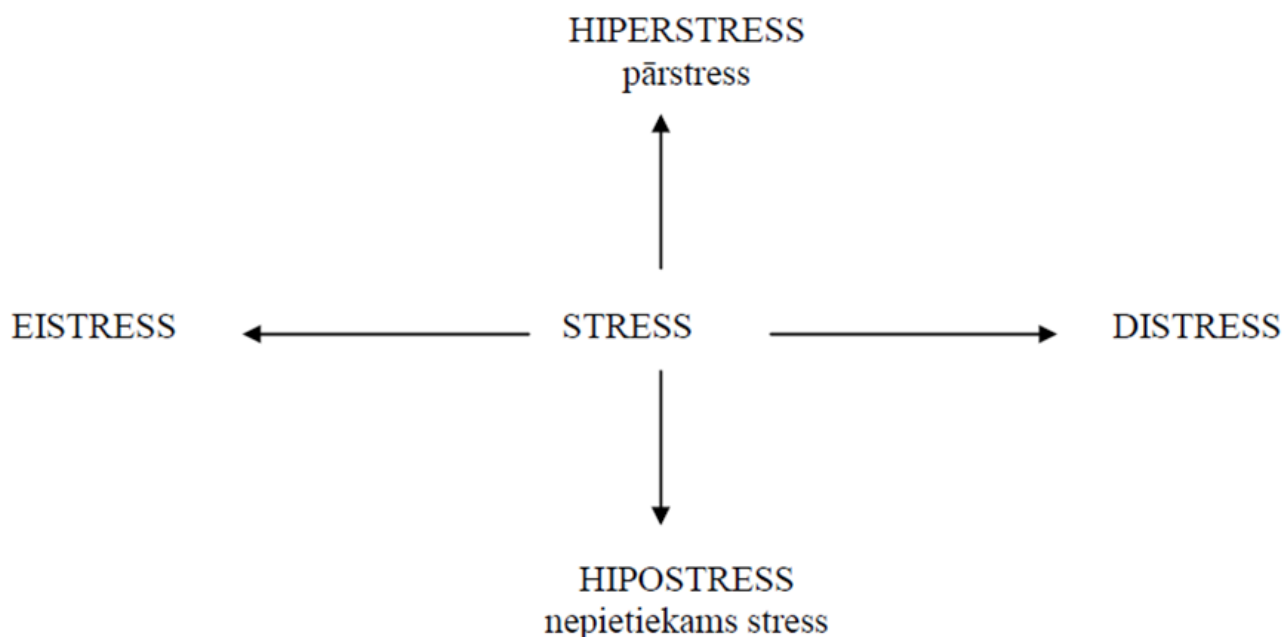
### 1.1. att. Pieejas stresa definēšanā [8, 11]

Attiecībā uz stresa jēdzienu tiek lietoti arī apzīmējumi „psichoemocionālie” un „psihosociālie” riska faktori. Tomēr šo jēdzienu starpā nevar likt vienādības zīmi, jo katrs no tiem niansēs atšķiras – ar psichoemocionālajiem riska faktoriem tiek saprasti stresori, kas rada

emocionālas reakcijas, turpretī psihosociālie riska faktori ir tie stresori, kas rodas darbinieku mijiedarbības (attiecību) ietvaros. [1, 1]

Saskaņā ar 1.2. attēlu, izdalāms t.s. pozitīvais stress jeb eistress un negatīvais – jeb distress. Tāpat teorētiski nodala stresu, kas vērtējams kā pārāk liels – hiperstress, gan arī – kā nepietiekams, saukts par hipostresu.

1.2. attēlā aplūkojami stresa veidi teorētiskajās pieejās.



### 1.2. att. Stresa veidi [6]

Psihologijas pētniece Čerepanova izdala vēl vienu stresa veidu – traumatisko stresu. Tas tiek definēts kā reakciju komplekss ar šādām pazīmēm:

- traumatiskais notikums tiek uzmācīgi tiek pārdzīvots atkal un atkal. Cilvēks cenšas aizmirst traumējošo notikumu, bet tas it kā nemanot „uzpeld” atmiņā. Bērniem tas var parādīties rotaļās, kurās atkārtoti parādās traumatiskie elementi. Traumējošās situācijas var atkārtoties arī sapņu veidā – murgos (nemainās sižets);
- cilvēks pastāvīgi cenšas izvairīties no visa, kas varētu būt saistīts ar traumatisko situāciju – domas, sarunas, vietu utt.;
- nespēja atcerēties dažas epizodes, notikumus, kas norisinājušies traumas laikā. Nespēj atcerēties visu, kas ar viņu noticis traumas laikā;

- zaudē interesi par to, kas agrāk patika, izraisīja interesi. Var pat būt situācija, ka cilvēkam viss liekas vienaldzīgs, tiek zaudēta jebkāda interese par apkārt notiekošo;
- parādās atsvešinātības, vientulības izjūta;
- parādās emociju trulums, kad cilvēks nespēj izjust spēcīgas emocijas – mīlestību, dusmas, niknumu u.c.;
- cilvēks nespēj saskatīt savu dzīvi perspektīvā. Pieaugušais plāno savu dzīvi ļoti īsā laika periodā, dzīvo tikai tagadnē, šodienā;
- parādās noteiktu simptomu grupa:
  - miega problēmas: bezmiegs, grūtības aizmigt vai miega pārtraukumi;
  - pastiprināta uzbudināmība vai dusmu uzliesmojumi: cilvēks konfliktē ar apkārtējiem, konfliktus bieži cenšas risināt, izmantojot vardarbīgas metodes;
  - atmiņas un uzmanības koncentrācijas traucējumi: cilvēkam ir grūtības uz kaut ko koncentrēties, kaut ko atcerēties. Visvairāk cieš tieši īslaicīgā atmiņa;
  - pārmērīga situācijas kontrole: cilvēks cenšas visu laiku uzmanīgi sekot visam apkārt notiekošajam, it kā viņam visu laiku draudētu kaut kādas briesmas. Līdz ar to cilvēks visu laiku ir sasprindzis, nespēj atslābināties, nespēj atpūsties;
  - paaugstināta reaktivitāte - cilvēks strauji reaģē pie mazākā trokšņa vai kustības.[7]

Autore secina, ka traumatiskais stress varētu tikt klasificēts kā stresa veids pa vidu, starp hiperstresu un distresu.

Stresa izraisītājus mēdz dēvēt par stresoriem – nelabvēlīgiem ārējās vai iekšējās vides faktoriem, kas rada organismā „sprieguma stāvokli” [4].

Stresam izdalāmas 3 stadijas:

- 1) trauksmes stāvoklis – fizioloģiskās ķermeņa reakcijas un izmaiņas psihiskajās funkcijās, kas var rezultēties vai nu iekšējā pašregulācijā, iekšēji mobilizējoties un pārvaldot radušos situāciju, vai pārejot nākošajā stadijā;
- 2) pretošanās stadija – ķermenī ieslēdzoties t.s. „rezerves” spēku mehānismam, kas arī liek ķermenim darboties tāpat kā mierīgā situācijā. Ja stressors ir pārāk agresīvs, cilvēks pāriet trešajā stadijā;

- 3) izsīkuma stadija – kad cilvēka pašregulācijas spēki izsīkst, un cilvēks it kā „izdeg” psiholoģiski, morāli. Tas, savukārt, var izpausties gan dažādu psihosomatisko slimību veidā vai – kā t.s. izdegšanas sindroms. [2, 3-4]

Visu trīs stadiju apstākļos norisinās cilvēka psiholoģiskā adaptācija. To veic 2 mehānismi:

- **psiholoģiskā aizsardzība** – „speciāla personības stabilizācijas iekšējā (bezapziņas) psihiskā sistēma, kuras mērķis ir pasargāt apziņu no stresa. Psiholoģiskās aizsardzības uzdevumā ietilpst vājināt personības iekšējo konfliktu (sasprindzinājums, satraukums) starp bezapziņas instinktīvajiem impulsiem un ārējā vidē apgūtajām prasībām, kuras veidojas sociālās mijiedarbības rezultātā. Vājinot šo konfliktu, aizsardzība regulē cilvēka uzvedību, paaugstinot tā piemērošanās spēju un līdzsvarojot psihi”[3, 52]. Autore secina, ka psiholoģiskā aizsardzība tādējādi vērtējama kā cilvēka dabisks psiholoģiskās aizsardzības mehānisms. Psiholoģiskajai aizsardzībai izdalāmas 4 mehānismu grupas:

1) satura psiholoģiskās pārstrādes trūkuma mehānismi:

- noliegšana – izvairīšanās no jaunas negatīvas, nepatīkamas informācijas;
- izstumšana – izstumjot no apziņas vēlmes uz rīcību, kas ir pretrunā morālei;
- apspiešana – izvairīšanās no problēmsituācijām vai bailēm;

2) domu un jūtu satura pārveides, sagrozīšanas mehānismi:

- racionalizācija – pievilcīga bet nerasniedzama mērķa padarīšana par bezvērtīgu;
- katarse – vērtību nomaiņa uz tādām, kas palīdz vājināt stresu (piemēram, līdzīgu jušana citu bēdām);
- projekcija – atbildības pārceļšana uz citiem;
- identifikācija – sevis identifikācija ar citu, pārnesot vēlamās lietas uz sevi;
- atsvešināšana – aizsardzība, izolējoties no traumējošiem faktoriem;
- aizstāšana – reakcijas pārņemšana, piemēram – dusmošanos uz fiziskām aktivitātēm;

- sapņi – aizvietošana, pārnesot reakciju no realitātes uz sapņiem;
  - reaktīvais veidojums – uzvedības nomaiņa uz pretējo (draudzība – naidis);
- 3) negatīvā emocionālā sasprindzinājuma izlādēšanas mehānismi:
- sublimācija – rīcības, reakcijas aizvietošana (no mīlestības uz intensīvu darbu);
  - citi mehānismi;
- 4) manipulācijas tipa mehānismi:
- regress – atgriešanās pie agrīnām, infantilām personības reakcijām;
  - fantazēšana – pašvērtības paaugstināšana, izskaistinot lietas;
  - bēgšana slimībā – nespējas attaisnošana ar slimību.[3, 52-57]

➤ **kopinga mehānismi** – adaptīva apvaldīšanas uzvedība, psiholoģiskā pārvarēšana; apzināta personības darbība, „kuras mērķis ir balstīt vai saglabāt līdzsvaru starp vides prasībām un resursiem, kas apmierina šīs prasības. Kopinga psiholoģiskā misija ir pēc iespējas labāk adaptēt cilvēku situācijas prasībām, kas ļauj viņam to apvaldīt, vājināt vai mīkstināt šīs prasības.” [3, 57] Lai gan uz stresu vērojamas dažādas reakcijas, kopingā izdalāmi divi galvenie reaģēšanas uz stresu stili:

- 1) uz problēmu orientētais – tas ir „virzīts uz problēmas racionālu analīzi, izpaužas tādās uzvedības formās kā notikušā patstāvīga analīze, vēršanās pēc palīdzības pie citiem, papildu informācijas meklēšana”[3, 58];
- 2) subjektīvi (emocionāli) orientētais – „to nepavada konkrēta rīcība, un tas izpaužas centienos nedomāt par problēmu vispār, citu iesaistīšanā savos pārdzīvojumos, vēlmē aizmirsties miegā, nobēdzināt savas likstas alkoholā, narkotikās vai kompensēt negatīvās emocijas ar ēšanu”[3, 58].

Iepriekš aprakstītie stresa psiholoģiskās adaptācijas mehānismi ļauj autorei secināt, ka cilvēka psihe evolucionāri ir pielāgojusies dažādām stresa situācijām. Šādā kontekstā ļoti trāpīgs liekas stresa pētnieka H. Seljes definējums minētajai parādībai, ka stress ir „organisma

nespecifiska atbilde uz jebkuru tam izvirzītu prasību”[3, 9] – jebkura kairinātāja iedarbība refleksiīvi izraisa noteiktu atbildes reakciju. Evolucionārā rakursā tas norāda, ka cilvēka psihe ir pielāgojusies dažāda tipa un dažādas iedarbības stresoru izraisīto reakciju veidiem.

Stress atstāj dažāda veida ietekmi uz cilvēku gan viņa fiziskajā, gan psiholoģiskajā veselībā. 1.1. tabulā apkopoti biežākie stresa radītie veselības traucējumi.

*1.1. tabula*

**Biežākie iespējamie stresa radītie veselības traucējumi [1, 6-7]**

<b>Iespējamie fiziskie traucējumi</b>	<b>Iespējamie psiholoģiskie traucējumi</b>
Ādas iekaisums	Apetītes pārmaiņas
Alerģiskas reakcijas	Augsta uzbudināmība
Aizcietējumi un caureja	Bezmiegs
Gremošanas traucējumi	Depresija
Dzimumfunkcijas traucējumi	Vienaldzība
Miega traucējumi	Apsēstības un mānijas
Galvassāpes vai migrēna	Fobijas
Reiboņi	Nespēja koncentrēties
Sāpes krūtīs	Šaubīšanās
Elpošanas sistēmas traucējumi	Nervozitāte
Sirdsklauves	Paaugstināta nogurdināmība
Svīšana	Pašnāvības domas
Trīce	Zema pašapziņa
Muguras sāpes	

1.1. tabulā apkopotie traucējumu veidi ļauj autorei secināt, ka stress ietekmē dažādas cilvēka orgānu grupas un var izraisīt plašas amplitūdas psiholoģiskus traucējumus. Šādā rakursā jo īpaši nozīmīga ir stresoru iedarbības samazināšana un prevencija.

Stresa pētniece M. Rupenheite izdala četras stresa uzvedības indikatoru grupas:

- 1) ar darbu saistītās uzvedības indikatori: pienākumu atlikšana, kvantitatīvi un kvalitatīvi pazemināts darba uzdevumu izpildījums, starppersonu konflikts, riska uzņemšanās ierobežošanās, palielināts negadījumu skaits;
- 2) vispārējās uzvedības indikatori: paaugstināta pasivitāte, sociālā attālināšanās, pastiprināta medikamentu lietošana, alkohola lietošana, ēšanas paradumu maiņa, ēstgribas trūkums;

- 3) fizioloģiskie indikatori: bioķīmiskās pārmaiņas neuroendokrīnajās funkcijās un imunoloģijas mehānismos, asins lipīdos un ogļhidrātos, gremošanas skābju izdalīšanās;
- 4) pārmaiņas organisma sistēmu darbībā: smadzenēs, muskuļos un ādā (elektriskā aktivitāte), kuņģa un zarnu traktā, sirdsasinsvadu sistēmā, seksuālās funkcijās.[6]

Ilgstoša stresa rezultātā var rasties, pirmkārt, psihosomatiskās slimības – hroniskas veģetatīvās nervu sistēmas slimības, kad organisms, nespējot tikt galā ar stresu, saslimst fiziski; otrkārt - izdegšanas sindroms – specifisks cilvēka fiziskās un psiholoģiskās veselības stāvoklis, kam raksturīgas šādas iezīmes:

- emocionāls pārgurums:
  - samazinās vai izzūd emocionālā reaktivitāte (naids, prieks), to aizvieto apātija;
  - vienaldzība, jūtu atrofija – tai raksturīga ciniska attieksme pret visu, neiecietība, aizkaitināmība, nomāktība, skumjas, nespēja izjust emocijas;
  - raksturīga vēlēšanās pašizolēties;
- depersonalizācija:
  - parādās pārmaiņas cilvēka personībā, uzvedībā;
  - nespēja atbrīvoties, atslābināties;
  - bieži vien parādās atkarība no dažādām vielām (tabakas, kafijas, alkohola, medikamentiem);
- pārmaiņas attieksmē pret darbu un darba attiecībās:
  - zūd vēlēšanās turpināt iesākto karjeru;
  - pazeminās darbaspējas;
  - pasliktinās attiecības, rodas naidīga attieksme pret darbabiedriem;
  - samazinās rīcības lietderīgums, parādās nespēja izteikt domas vārdos un rakstiski;
  - pavājinās spēja pieņemt lēmumus;
  - raksturīgas spontānas dusmu lēkmes.[1, 8]

Izdegšanas sindromam tiek izdalītas 5 stadijas:

1. “medus mēnesis” – cilvēks enerģiskdarbojas, bet nav apmierināts ar to, kodara;
2. “degvielas trūkums” – parādās nogurums, apātija, miega traucējumi, samazinās darba produktivitāte, vērojamadistancēšanās no profesionālajiem pienākumiem;
3. hroniski simptomi – parādās naidīgums un nomāktība;

4. krīze – hroniskas slimības, palielināsneapmierinātība ar dzīvi;
5. “sienas caursišana” – bīstamas slimības,apdraudēta karjera.[8, 23]

Autore secina, ka izdegšanas sindroms vērtējams kā cilvēka fiziskajai un psiholoģiskajai veselībai bīstams stāvoklis, kam turklāt ir arī negatīva sociālā ietekme.

Latvijā nav veikti pētījumi attiecībā uz aptiekās nodarbināto farmaceitu darba stresu. Atsevišķi pētījumi ir īstenoti dažādos laikos ārzemju zinātniskajā praksē.

2011. gadā indiešu pētnieki veica pētījumu par darba stresa cēloņiem Indijas veselības aprūpes sistēmas darbinieku vidū. Šajā pētījumā tika aptaujāti 381 slimnīcu medicīniskais personāls, ieskaitot farmaceutisko personālu. Neizdalot atsevišķi farmaceitus, pētījuma rezultāti norādīja uz šādiem galvenajiem stresa cēloņiem lielākajai daļai (vairāk kā pusei) respondentu:

- 1) sajūta par zemu darba apmaksu;
- 2) pārāk liels darba apjoms. [16, 1-2]

Otrajā stresoru grupā ietilpa:

- 1) personāla trūkums, lai darbu izdarītu adekvāti;
- 2) iesaiste pacientu emocionālajā distresā.

Autore norāda, ka aprakstītajā aptaujā iesaistīts plašs medicīniskais personāls, līdz ar to uzskaitītās tendences var vērtēt kā vispārīgas tendences, kādas varētu būt farmaceitu darba stresa pamatā.

ASV Slimību kontroles un prevencijas centrs (Centers for Disease Control and Prevention) norāda, ka medicīnas personāla kopējie stresori ir:

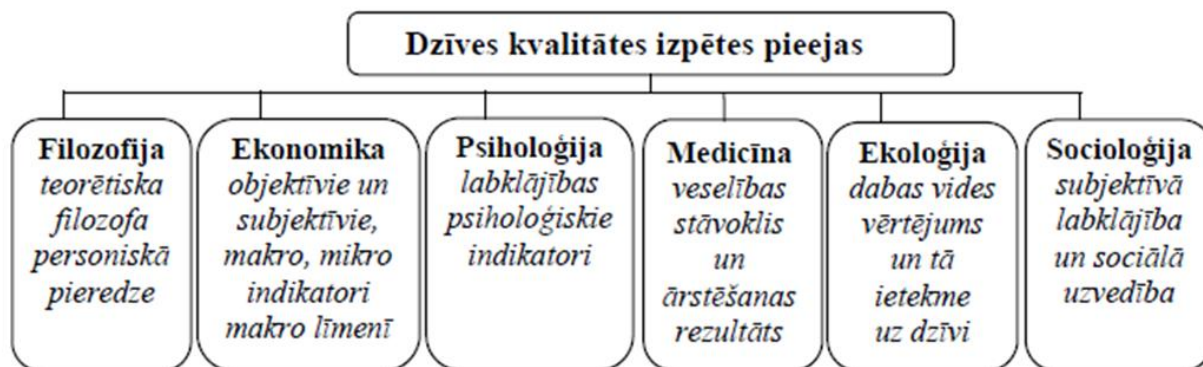
1. neadekvāts personāla daudzums;
2. garas darba stundas;
3. maiņu darbs;
4. lomu neskaidrība;
5. saskarsme ar infekcijām un bīstamām vielām [17, 8].

Autore secina, ka biežākie cēloņi tādējādi farmaceitiem ir – dažādi darba vides faktori, kas saistīti tieši ar darba slodzi, kā arī – saskarsme ar pacientu emocionālo distresu un slimībām.

#### **1.4. Dzīves kvalitātes jēdziens**

Dzīves kvalitātei pieejamas dažādas definīcijas, atkarībā no jomas, kurā tā tiek pētīta. A. Grīnfelde, 2010. gadā veicot promocijas pētījumu par pensionāru dzīves kvalitāti, dažādu

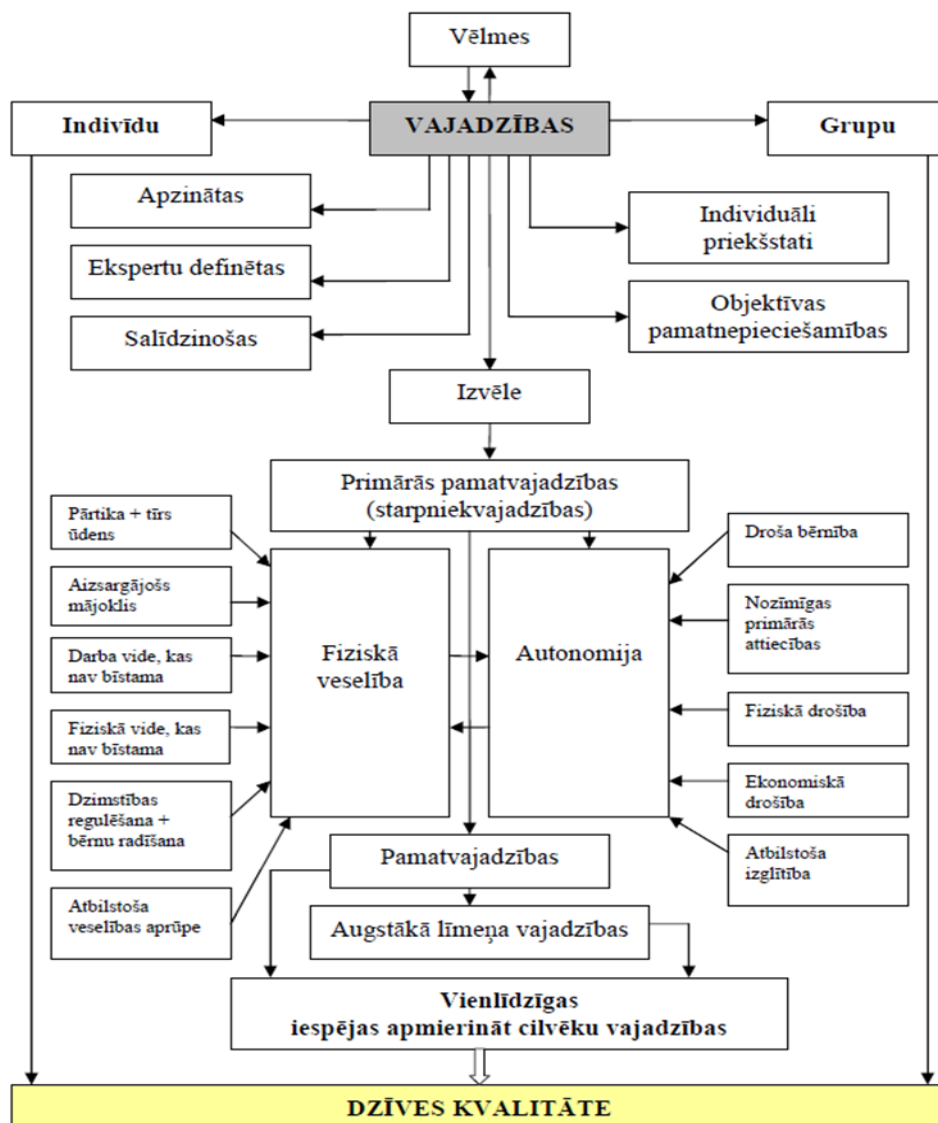
teorētisko pieeju izpētē secināja, ka dzīves kvalitāte ir daudzveidīgs, kompleks jēdziens (skat. 1.3. attēlu).



1.3. att. Dzīves kvalitātes izpētes pieejas dažādās zinātnēs [11, 19]

1.3. attēla dati norāda, ka dzīves kvalitāti var aplūkot gan kā indivīda subjektīvi uztverto labklājību, gan kā viņa ekoloģisko pozīciju, veselības stāvokli u.tml.

1.4. attēlā minētā pētniece izstrādājusi unitāru dzīves kvalitātes konceptu, kas tiek skatīts kā visu 1.3. attēla pieeju shematisks kopums.



#### 1.4. att..Dzīves kvalitāte kā dažādu faktoru kopums [11, 21]

1.4. attēla ietvaros A. Grīnfelde, pēc autores domām, izstrādājusi pieeju, kuru teorētiskajā izpētē 1.1. nodaļas ietvaros var klasificēt kā ārējās vides piedāvājuma konfrontāciju ar indivīda iekšējām vajadzībām – 1.4. attēlā galvenais akcents arī tiek likts uz indivīda vajadzībām, mazākā mērā – uz vēlmēm, kā arī tās tiek aplūkotas kā ārējās vides jeb objektīvās realitātes kompleks piedāvājums. No dzīves kvalitātes viedokļa izriet, ka tā ir šī piedāvājuma atbilstība indivīda vajadzībām, kas ļauj autorei izdarīt secinājumu: jo zemāka dzīves kvalitāte, jo stresaināka vide indivīdam.

#### 1.5. Darba stresa prevencija un mazināšanas iespējas

1.5. nodaļas ietvaros autore noskaidroja, ka stress atstāj ietekmi uz dažādām cilvēka orgānu grupām, kā arī – var izraisīt dažādus psiholoģiskos traucējumus. Arī attiecībā uz darbu stresam ir daudzveidīga ietekme. 1.2. tabulā apkopoti biežākie darba stresa ietekmes veidi gan uz uzņēmuma darbību, gan – darbinieku sociālajā jomā.

1.2. tabula

**Stresa ietekmes biežākās izpausmes attiecībā uz uzņēmuma darbību un darbinieku savstarpējām attiecībām [1, 7]**

<b>Iespējamie uzņēmuma darbību ietekmējošie efekti</b>	<b>Iespējamie sociālie efekti</b>
Darba kavējumu skaita pieaugums	Agresivitāte, emocionāla un fiziska
Darba produktivitātes zudums	vardarbība
Klientu sūdzību skaita pieaugums	Iesaistīšanās strīdos
Slikta darba kvalitāte	Impulsīva uzvedība
Slikta koncentrēšanās spēja	Apātija
Palielināta personāla mainība	Nesaskaņas laulības dzīvē
Nelaiemes gadījumu skaita pieaugums	Ģimenes izjukšana
Slikts organizācijas tēls	Sliktas attiecības ar citiem cilvēkiem
	Sociāla izolācija
	Destruktīva uzvedība

1.2. tabulā apkopotie traucējumu veidi ļauj autorei secināt, ka darba stresa prevencija būtiski var uzlabot jebkura uzņēmuma ilgtermiņa attīstību gan iekšējās vides rakursā, gan arī

– ārējā vidē: attiecībā uz uzņēmuma mijiedarbību ar klientiem, sadarbības partneriem, uz uzņēmuma tēlu u.tml. Papildus tam, darbinieku attiecību uzlabošana pozitīvi ietekmēs ne vien uzņēmuma attīstību, bet dos arī būtisku ieguldījumu sabiedrības attīstībā, ļaujot darbiniekiem pilnvērtīgi dzīvot arī ārpus darba – neatstājot negatīvu ietekmi uz viņa personisko dzīvi, vai – atstājot pozitīvu ietekmi.

Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūta speciālisti darba riska prevencijai piedāvā divu veidu pasākumu kompleksus – vieni no tiem ir paredzēti uzņēmumiem – tam, ko būtu nepieciešams īstenot no uzņēmuma vadības attiecībā gan pret nodarbināto kolektīvu kopumā, gan – pret katru no darbiniekiem; savukārt otrs pasākumu komplekss paredzēts katram darbiniekam individuāli:

1) uzņēmumu preventīvie pasākumi:

- psihomoecionālo riska faktoru apzināšanās (informācijas nodrošināšana par tiem un to radīto ietekmi) – gan no darba aizsardzības speciālista puses, gan no darba devēja nodarbināto puses (piemēram, pietiekami rūpīgs un adekvāts riska novērtējums, ar kuru tiek iepazīstināts gan darba devējs, gan nodarbinātie, to kopīgi izrunājot, u. c.);
- apzinātas uzņēmuma politikas veidošana, kuras mērķis ir stresoru identificēšana un rīcība to mazināšanai (piemēram, skaidri pausta uzņēmuma vadības atziņa, kamūsu darba pienākumi ir sarežģīti un var radīt stresu, tāpēc kopīgi jādomā, kā to mazināt, u. c.);
- darba slodzes (kvantitatīvās un kvalitatīvās) plānošana un pielāgošana nodarbināto iespējām (piemēram, darbinieku darba spēju un īpatnību apzināšanās un atbilstošā darbu plānošana – rutīnas darbus uzticot darbiniekiem, kuriem tie patīk, savukārt dinamiskāko darbu uzticot tam piemērotākajiem kolēģiem u. c.);
- darba laika un atpūtas plānošana un pielāgošana nodarbināto vajadzībām (piemēram, atvaļinājumu plānošana atbilstoši darbinieka ģimenes stāvoklim, plānojot atvaļinājumu skolēnu brīvdienās u. c.);
- pārdomātas profesionālās izaugsmes programmas (piemēram, katram darbiniekam individuāli izstrādāts un izrunāts plāns par iespējamo izaugsmi uzņēmuma ietvaros u. c.);
- iekšējās komunikācijas attīstīšana un nodarbināto iesaistīšana (konkrētu mehānismu noteikšana iekšējās komunikācijas nodrošināšanai, piemēram, regulāras darbinieku sapulces, aptaujas u. c.);

- dažādu atbalsta programmu ieviešana (piemēram, sporta aktivitāšu atbalstīšana, veselīgazdzīvesveida popularizēšana u. c.);
  - stresa vadības mācību organizēšana u. c.;
  - speciālu programmu izveidošana psihoemocionālās vardarbības apzināšanai un novēršanai (piemēram, pārrunas ar šādās situācijās iesaistītajiem darbiniekiem, organizācijupsihologu pieaicināšana u. c.);
- [1, 13]

2) darbinieku individuālie preventīvie pasākumi:

- savu vajadzību atzīšana un respektēšana “sevis mīlēšana”;
- reāla savu īpašību un spēju novērtēšana (salīdzinājumā ar veicamo darbu);
- savas darba vietas sakārtošana, uzlabošana un uzturēšana kārtībā;
- reālu un sasniedzamu mērķu izvirzīšana;
- labu attiecību uzturēšana ar kolēģiem un vēlme strādāt komandā;
- stresa un izdegšanas pazīmju pazīšana;
- palīdzības nepieciešamības atzīšana un pieņemšana;
- līdzsvara meklēšana starp ziedošanos darbam un sevis saglabāšanu (apzinoties, kadarbs nav vienīgais cilvēka uzdevums dzīvē un ka privātā dzīve un ģimene ir vismaz tikpat svarīga);
- pareizas darba laika plānošanas atzīšana un pietiekamu pārtraukumu (atpūtas) ievērošana;
- pozitīvas attieksmes izkopšana un ievērošana gan darbā, gan privātā dzīvē;
- ārpusdarba aktivitāšu palielināšana un sabalansēšana ar darbu;
- režīma ievērošana un pietiekams miegs.[1, 14]

Autore secina, ka augstāk uzskaitītajos ieteikumos uzņēmumiem stresa prevencijai nepieciešama atbilstoša uzņēmuma politika, kas ietver specifisku stresa prevencijas pasākumu īstenošanu un noteiktu speciālistu iesaistīšanu: darba aizsardzības speciālistu, psihologu, personāldaļu). Darbiniekiem, savukārt, preventīvie pasākumi saistīti ar pastāvīgu rūpēšanos par savu fizisko un psiholoģisko labsajūtu.

Saskaņā ar teorētiskajām atziņām, stresa attīstībā lielu lomu spēlē arī tā pastiprinošie faktori. Tie tiešā veidā nerada stresu, bet vairāk darbojas kā katalizatori. Minētie pastiprinošie faktori ir:

- zināšanu trūkums par stresu, to izraisošiem faktoriem darba vietās un sekām;

- iemaņu trūkums par stresoru iedarbības mazināšanu (rūpēm par pašsajūtu, stresoru kontroli darba vietās u.c.). [1, 5]

Autore secina, ka līdz ar to stresa samazināšanā kā viena no nozīmīgām iespējām ir vērtējama – darbinieku zināšanu un prasmju stresa pārvarēšanā attīstīšana, ko iespējams uzlabot, piemēram, ar psihologa konsultāciju.

Nākošajās nodaļās autore, balstoties uz iepriekš izdarītajām teorētiskajām atziņām, veiks empīrisko pētījumu, izstrādājot tā metodiku un analizējot farmaceitu aptauju rezultātus.

## 2. PĒTĪJUMA METODISKĀ DAĻA

Darba stresa izpētē zinātniskajā literatūrā vērojamas dažādas pieejas. ASV Slimību kontroles un prevencijas centrs (Center for Disease Control and Prevention) apkopojis tās, norādot, ka populārākā un efektīvākā metode ir aptaujas anketēšanu veidā, jo to ietvaros indivīds spēj novērtēt dažādus stresorus dažādās amplitūdās. [15, 1]. Autore praktiskā pētījuma īstenošanai izvēlējusies 2 metodes – pirmkārt, autores izstrādātu anketu farmaceitiem, kurā tiktu ņemti vērā viņu darba specifikai atbilstošie apstākļi, aspekti un nosacījumi; otrkārt – ASV Nacionālā darba drošības un veselības institūta Vispārējo darba stresa anketu, kurā, pēc autores domām, ietverts visplašākais dažādu stresoru grupas jautājumu loks, un kas tādējādi ļauj objektīvi novērtēt darba vidi no dažādiem rakursiem darba stresa kontekstā.

Praktiskā pētījuma īstenošanai autore veica farmaceitu aptauju ar pašas izstrādātas anketas palīdzību. Anketā iekļauts 21 jautājums, no kuriem 15 jautājumi paredzēti pētījuma pamatjautājumu skaidrošanai, savukārt 6 – farmaceitu sociāli demogrāfisko parametru noskaidrošanai.

Papildus iepriekš aprakstītajai anketai, praktiskajā pētījumā autore izmantos arī jau izstrādātu metodi darba stresa novērtēšanai.

NIOSH vispārējā darba stresa anketa ir viena no populārākajām aptaujām, kas tika izstrādāta ASV, Nacionālajā darba drošības un veselības institūtā (National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)) 1988. gadā un kopš tā laika adaptēta dažādās pasaules valstīs [12, 8]. Galvenā priekšrocība šai aptaujai ir tas, ka tajā ietverti jautājumi par dažādu stresa faktoru ietekmes vērtējumu.

Rezultātu aprēķinam NIOSH vispārējās darba stresa anketas metodei nepieciešams summēt doto atbilžu koeficientus, kas norādīti aptaujā pie katras atbildes [13, 1-4] atbilstoši 2.1. tabulas nosacījumiem.

2.1. tabula

**NIOSH vispārējās darba stresa anketas rezultātu aprēķināšana [14, 4]**

<b>Faktora nosaukums</b>	<b>Moduļa numurs/grupa</b>	<b>Faktora definēšanai atbilstošie jautājumi (jautājumu numuri)</b>
Fiziskās vides novērtēšana	03./01.	1-10
Lomu konflikts	04./01.	3, 5, 7, 8, 10-12, 14
Reversā lomu neskaidrība	04./01.	1, 2, 4, 6, 9, 13
Konflikts grupas iekšienē	05./01.	1., 5., 7., 8. Reversie jautājumi - 2., 3., 4., 6.
Starpgrupu konflikti	05./01.	10., 12., 14. Reversie jautājumi - 9., 11., 13., 15., 16.

<b>Faktora nosaukums</b>	<b>Moduļa numurs/grupa</b>	<b>Faktora definēšanai atbilstošie jautājumi (jautājumu numuri)</b>
Reversā darba nākotnes neskaidrība	21./01.	1-4.
Alternatīvu iespēju trūkums	07./01.	1-3.
Tiešā vadītāja sociālais atbalsts	08./01.	1, 4, 7, 10
Kolēģu sociālais atbalsts	08./01.	2, 5, 8, 11
Ģimenes sociālais atbalsts	08./01.	3, 6, 9, 12
Kvantitatīvā darba slodze	09./02.	1-4.
Kvantitatīvā darba slodze	10./01.	3, 4, 6
Darba slodzes dažādība	09./02.	5-7.
Cilvēku atbildība	10./01.	8.-11.
Mentālās prasības	11./01.	4, 5
Ārpusdarba aktivitātes	12./01.	1-7.
Pašcieņa	13./01.	1, 4, 5, 8, 10
Reversā pašcieņa	13./01.	2, 3, 6, 7, 9
Somatiskās sūdzības	14./01.	1-17.
Reversā darba apmierinātība	18./01.	1-4.

Saskaņā ar 2.1. tabulu, faktoru kolonnā norādīti iespējamie stresa avoti – stresori darbā. Moduļa numurs, grupa ir veidlapu numuru, kurās izvietoti attiecīgie jautājumi, kas norādīti faktora definēšanai atbilstošo jautājumu numuru kolonnā. Summējot šos datus un salīdzinot tos pēc norādīto jautājumu maksimālo iespējamo summatīvo punktu skaitu (piemēram, ja ir 4 jautājumi, kas liecina par kritēriju, tad respondenta vērtējums ir jāsalīdzina pret šo 4 jautājumu iespējamo maksimālo atbilžu summu – ja maksimālā atbilde ir 5, tad 4 jautājumu maksimālais atbilžu punktu skaits būs 20, pret ko jāsalīdzina respondenta vidējais vērtējums. Jo augstāka attiecība, jo lielāka stresora nozīmība).

Faktoru kolonnā reversie kritēriji jāreķina apgrieztā secībā – 5 punktu vietā jāliek 1, 4 punktu vietā – 2 utt.

Ar NIOSH Vispārējo darba stresa anketu autore aptaujāja 35 farmaceitus.

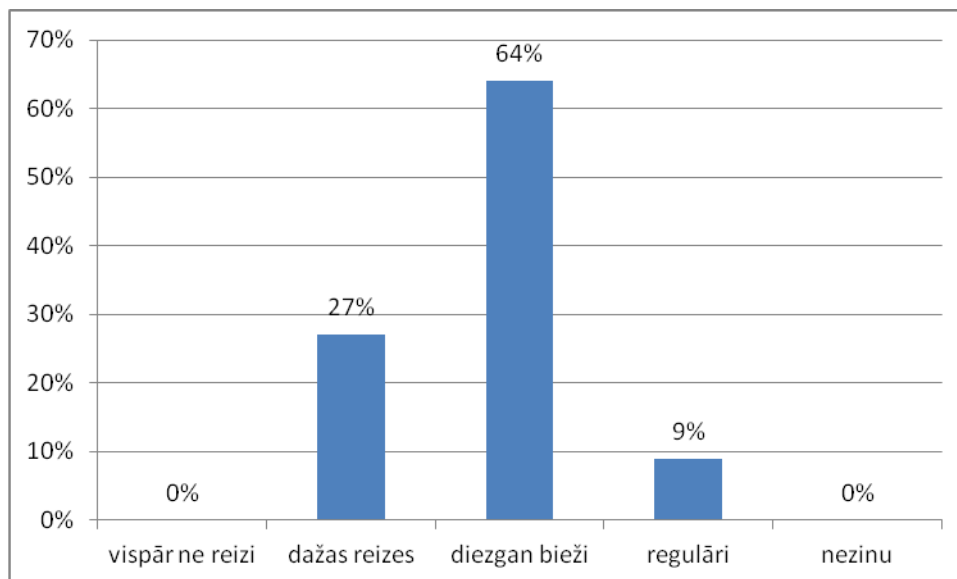
### 3. REZULTĀTI UN DISKUSIJA

#### 3.1. Aptieku darbinieku aptaujas rezultāti

Praktiskā pētījuma ietvaros autore veica farmaceitu aptauju ar pašas izstrādātu anketu.

Kopumā tika aptaujāti 117 farmaceiti.

3.1. attēlā apkopotas respondentu atbildes uz jautājumu, cik bieži viņiem sanākušas stresa situācijas darbā aptiekā pēdējo 30 dienu laikā.



#### 3.1. att. Stresa situācijas farmaceitu darbā pēdējā mēneša laikā

3.1. attēla dati norāda, ka respondentu lielākajai daļai darbs farmaceita amatā aptiekā vērtējams kā samērā stresains – 64% norādījuši, ka stresa situācijas viņiem sanākušas diezgan bieži. Vēl 9% norādījuši, ka viņiem stresa situācijas pēdējās 30 dienās notikušas regulāri. Neviens no respondentiem nav norādījis, ka šādu situāciju nebūtu vispār notikušas.

Autore respondentu atbildēs novērojusi tendenci, ka stress dažas reizes bijis galvenokārt gados vecāko farmaceitu darbā, kuru darba stāžs farmaceita amatā ir lielāks par 6 gadiem. Tas ļauj secināt, ka jo mazāks vecums un mazāks stāžs farmaceitam, jo stresaināka viņa darba ikdiena.

3.1. tabulā apkopots respondentu vērtējums darba saturam viņu pašreizējās darbavietās.

## Aptieku darba satura vērtējums

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
slikti saprotamas darba prasības	42%	58%	0%	0%	0%
vienveidīgs un vienmuļš darbs	44%	37%	1%	18%	0%
bezjēdzīgs darbs	95%	3%	2%	0%	0%
saraustīts darbs	43%	50%	5%	2%	0%
nemainīgs un nemaināms darbs	48%	12%	4%	14%	22%
darbā nav nepieciešamas visas manas prasmes	24%	20%	14%	29%	13%
darbs ierobežo mani fiziski	42%	30%	7%	11%	10%
darbs nepatīk vai liekas pretīgs	99%	1%	0%	0%	0%

3.1. tabulas dati ļauj secināt, ka respondentu vērtējumā darba satura aptiekās raksturīgākās iezīmes ir:

1. farmaceita amatā strādā savas nozares entuziasti (gandrīz visi respondenti nepiekrīt apgalvojumam, ka viņiem darbs nepatīktu vai šķīstu pretīgs);
2. farmaceita darbs tiek uztverts kā ļoti nozīmīgs (lielākā daļa respondentu nepiekrīt apgalvojumam, ka viņu darbs būtu bezjēdzīgs);
3. darba prasības caurmērā ir saprotamas;
4. farmaceita darbs nav saraustīts, bet vienlaikus nav arī vienveidīgs vai vienmuļš;
5. farmaceita darbs nelielā mērā ierobežo darbinieka fiziskās aktivitātes.

Gados jaunākajiem farmaceitiem izteiktāk vērojama tendence justies, it kā farmaceita darbs ierobežotu viņus fiziski. Tas norāda, ka preventīvos nolūkos aptiekās nepieciešams rosināt, veicināt farmaceitu fiziskās aktivitātes darba pārtraukumos.

Iepriekš konstatētās tendences ļauj pētījuma autorei izdarīt vairākus secinājumus: pirmkārt, ņemot vērā to, ka 3.1. uzskaitītie kritēriji ir tie, kas, saskaņā ar teoriju, no darba satura rakursa veicina stresu, respondentu sniegtās atbildes norāda, ka darba saturs farmaceitiem vērtējams kā ļoti zema līmeņa stresors. Otrkārt, galvenie darba satura aspekti, kas rada stresu farmaceitiem, ir – darba nemainīgums un nemaināmība un – tas, ka darbā netiek izmantotas visas farmaceita prasmes.

3.2. tabulā autore apkopojusi respondentu vērtējumu darba slodzei un tempam viņu pašreizējās darbavietās.

3.2. tabula

**Farmaceita darba slodzes un tempa vērtējums**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
pārāk liela vai maza slodze (kvantitatīvi)	32%	47%	2%	10%	9%
pārāk liela vai maza slodze (kvalitatīvi)	30%	50%	0%	14%	6%
pārāk ātrs darba temps	26%	25%	5%	30%	14%
nekontrolējams darba temps	98%	2%	0%	0%	0%
laikā ierobežots darbs un ierobežoti termiņi	23%	35%	4%	14%	24%

3.2. tabulas dati norāda, ka farmaceitu darba tipiskākā iezīme ir – kontrolējams darba temps. Tāpat farmaceita darbam ir raksturīga kopumā kvalitatīvi un kvantitatīvi adekvāta slodze. Autore norāda, ka aptuveni piektdaļai farmaceitu slodze vērtēta kā pārāk liela. Tas vairāk ir raksturīgs tieši gados vecākajiem darbiniekiem.

Darba slodzes un tempa rakursā kā lielākie stresori aptaujāto farmaceitu vērtējumā ir, pirmkārt, pārāk ātrs darba temps – uz to lielākoties norādījuši arī gados vecākie farmaceiti. Otrs faktors, kas farmaceitiem raisa stresu, ir - laikā ierobežots darbs un ierobežoti termiņi. Autore secina, ka nepieciešamība orientēties plašajā medikamentu piedāvājumā varētu būt galvenais iemesls, kādēļ tas raisa stresu lielākoties gados vecākajiem farmaceitiem.

3.3. tabulā autore apkopojusi respondentu vērtējumu darba laika organizācijai aptiekā viņu pašreizējās darbavietās.

3.3. tabula

**Farmaceita darba laika organizācijas faktoru vērtējums**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
nemaināms darba grafiks	54%	31%	12%	1%	2%
vēlmēm neatbilstošs darba grafiks	15%	26%	3%	25%	31%
neprognozējams darba laiks	85%	15%	0%	0%	0%
pārāk garš / īss darba laiks	22%	24%	3%	25%	26%

## 3.3. tabulas turpinājums

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
darbs maiņās	5%	7%	0%	59%	29%
darbs īpaši vēlmēm neatbilstošās maiņās	24%	32%	5%	24%	15%
darbs bez sociāla kontakta ar kolēģiem	23%	72%	0%	2%	3%

3.3. tabulas dati norāda, ka farmaceitu darba organizāciju raksturo šādas iezīmes:

- 1) prognozējams darba laiks;
- 2) darbā noris sociālais kontakts ar kolēģiem – farmaceiti nav izolēti;
- 3) darba grafiks ir fleksibls – to ir iespējams pamainīt.

Kā galvenie farmaceitu darba organizācijas elementi, kas rada stresu darbiniekiem, ir, pirmkārt, darbs maiņās. To kā stresoru vērtējuši galvenokārt gados jaunākie farmaceiti.

Aptuveni pusei aptaujāto farmaceitu kā nozīmīgs stresa avots darba laika organizācijas kontekstā ir arī vēlmēm neatbilstošs darba grafiks un pārāk garš / īss darba laiks. Pārāk garš darba laiks vairāk nepatīk gados vecākajiem farmaceitiem.

3.4. tabulā autore apkopojusi respondentu vērtējumu viņu lomai un līdzdalība viņu pašreizējās darbavietās.

## 3.4. tabula

**Farmaceita lomas un līdzdalības vērtējums**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
neskaidra vai konfliktējoša loma uzņēmumā	37%	59%	4%	0%	0%
neskaidra vai konfliktējoša loma darba procesā	45%	48%	7%	0%	0%
nepiedalīšanās (tādas iespējas trūkums) aptiekas darbības lēmumu pieņemšanā	14%	49%	11%	26%	0%
nespēja ietekmēt lēmumus saistībā ar savu darbu	91%	9%	0%	0%	0%
pārāk liela / pārāk maza atbildība darbā	84%	16%	0%	0%	0%

### 3.4. tabulas turpinājums

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
liela atbildība pār citiem cilvēkiem (pacientiem)	3%	5%	0%	50%	42%

3.4. tabulas dati norāda, ka farmaceiti pieņem daudzus nozīmīgus lēmumus saistībā ar savu darbu. Tas norāda, ka farmaceiti lielā mērā līdzdarbojas aptiekas lēmumu pieņemšanā un tādējādi vērtējams kā ļoti pozitīvs faktors gan no apmierinātības ar darbu līmeņa, gan – no darba vides aspekta.

Farmaceitu lielākā daļa vērtē, ka viņu atbildība ir adekvāta – tā nav ne par lielu, ne par mazu. Arī darbinieka loma nav neskaidra, tā nav arī konfliktējoša, ne strādājot aptiekā, ne – arī farmaceita amatā.

Galvenie stresori farmaceita lomas un līdzdalības aspektos aptieku darba vidē, saskaņā ar 3.4. tabulu ir, pirmkārt, lielā atbildība par cilvēkiem – pacientiem. Vērojams, ka šis faktors kā stressors ir vienlīdz izplatīts visu vecumu, dzimumu, ienākumu līmeņa un darba stāža farmaceitiem. Otrs aspekts ir - nepiedalīšanās (tādas iespējas trūkums) aptiekas darbības lēmumu pieņemšanā. Uz to norādījuši 24% aptaujāto respondentu. Turklāt – vērojama tendence, ka aptiekas lēmumos mazākā mērā piedalās/tiek iesaistīti tie respondenti, kuri ir ar mazāku darba stāžu gan konkrētajā aptiekā, gan – farmaceita darbā.

3.5. tabulā autore apkopojusi respondentu vērtējumu organizācijas kultūrai aptiekās.

3.5. tabula

#### Aptieku organizāciju kultūra

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
slikta iekšējā komunikācija	32%	50%	0%	14%	4%
neskaidrība par organizācijas mērķiem un struktūru	49%	39%	0%	11%	1%
nespēja risināt organizācijas iekšējās problēmas	90%	7%	0%	1%	2%
neskaidra organizācijas attīstība	52%	38%	0%	7%	3%
neefektīvs vadības stils	50%	42%	0%	5%	3%

3.5. tabulas dati norāda, ka aptieku organizāciju kultūras raksturīgākās pazīmes ir:

1. aptieku iekšējo problēmu savlaicīga, operatīva un efektīva problēmu risināšana;
2. efektīvs vadības stils;
3. visiem darbiniekiem skaidra aptiekas kā uzņēmuma attīstība;
4. skaidrība par aptiekas kā uzņēmuma mērķiem un struktūru;
5. brīva iekšējā komunikācija aptiekā.

Aptuveni piektdaļa respondentu ir norādījusi uz nelielām problēmām attiecībā uz iekšējo komunikāciju aptiekās, šādu viedokli pauduši galvenokārt gados jaunākie farmaceiti, kas liecina, ka viņu viedoklī ieklausās retāk nekā gados vecākajos kolēģos.

Autore secina, ka organizācijas kultūra kopumā vērtējama kā ļoti zema līmeņa stressors farmaceitu darba vidē, drīzāk otrādi: tas mazina stresu.

3.6. tabulā autore apkopojusi respondentu vērtējumu karjeras attīstības iespējām viņu darba vietās.

3.6. tabula

**Karjeras attīstības iespējas aptiekā**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
karjeras attīstības neprognozējamība	20%	22%	37%	14%	7%
karjeras bezperspektivitāte konkrētajā darba vietā (izaugsmes trūkums)	25%	14%	21%	29%	11%
sasniegumu nenovērtēšana vai pārspīlēšana	22%	32%	22%	16%	8%
pārāk zemas / neatbilstošas kvalifikācijas darbs	53%	38%	0%	5%	4%
nelietderīgs vai sociāli mazvērtīgs darbs	59%	41%	0%	0%	0%
nedrošība par darbu	20%	21%	25%	32%	2%
darbam / vēlmēm neatbilstoša samaksa	11%	16%	7%	33%	33%
negodīga / nemotivējoša apmaksas sistēma	3%	8%	0%	50%	39%

3.6. tabulas dati norāda, ka karjeras attīstības iespējām aptiekās raksturīgākās pazīmes ir:

1. farmaceiti savu darbu uztver kā lietderīgu un sociāli vērtīgu;
2. farmaceita amats tiek vērtēts kā atbilstošs viņu iegūtajai izglītībai.

Galvenie faktori, kas karjeras izaugsmes iespējās rada darbiniekiem stresu, ir, pirmkārt, negodīga / nemotivējoša apmaksas sistēma. Tā norādījuši galvenokārt tie respondenti, kuru ienākumi mēnesī ir 501-750 eiro, turklāt – visi respondenti pēc dzimuma ir sievietes, kas šādi uzskata. Autore secina, ka farmaceitu atalgojumu sistēmā Latvijā vērojama sieviešu diskriminācija, salīdzinot ar farmaceitiem – vīriešiem.

Otrs stresa faktors ir cieši saistīts ar iepriekšējo – divas trešdaļas farmaceitu norādījuši, ka stresu raisa darbam / vēlmēm neatbilstoša samaksa.

Trešais faktors, kas ir nozīmīgs farmaceitu stressors, ir - karjeras bezperspektivitāte konkrētajā darba vietā (izaugsmes trūkums). Uz šo faktoru norādījuši gados jaunākie farmaceiti, kas norāda uz nepieciešamību aptieku vadībai izmantot dažādus cita veida personāla motivējošus pasākumus, bonusus.

3.7. tabulā autore apkopojusi respondentu vērtējumu attiecībām ar citiem kolēģiem viņu darba vietās.

3.7. tabula

**Farmaceitu attiecības ar citiem kolēģiem aptiekā**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
man darbam ir raksturīga sociāla vai fiziska izolācija	76%	22%	0%	2%	0%
darbavietas atbalsta trūkums	79%	14%	0%	3%	4%
nesaskaņas un / vai ļaunprātīga attieksme nodarbināto starpā	65%	33%	0%	1%	1%
sliktas attiecības ar kolēģiem	80%	15%	0%	2%	3%

3.7. tabulas dati norāda, ka farmaceitiem kopumā ir ļoti labas attiecības ar citiem saviem kolēģiem. To raksturīgākās iezīmes ir:

1. pastāvīga būšana ciešā sociālajā kontaktā ar kolēģiem;
2. saskanīga un labvēlīga attieksme vienam pret otru;
3. labas savstarpējās attiecības;
4. darbavietas savstarpējs atbalsts, izpalīdzība.

3.8. tabulā autore apkopojusi respondentu vērtējumu fiziskajai darba videi aptiekās, kurās viņi strādā.

**Fiziskā darba vide aptiekā**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
nepārdomāti vai slikti organizēti darba procesi	41%	55%	0%	3%	1%
nepietiekams apgaismojums	46%	51%	0%	1%	2%
nesakārtotas darba vietas	22%	24%	0%	31%	23%
kaitinoši darba vietu defekti (piemēram, čīkstošas durvis, bojāti krēsli, nestrādājošas iekārtas u.c.)	16%	18%	0%	42%	24%

Saskaņā ar 3.8. tabulu, aptieku fiziskajai darba videi galvenās pozitīvās iezīmes ir, pirmkārt, tas, ka darba procesi tajās ir pārdomāti un kopumā labi organizēti, otrkārt, ka faktiski visās aptiekās ir pietiekams apgaismojums.

Pusei aptieku darbinieku stresu rada nesakārtotās darba vietas, kas, pēc autores domām, norāda uz nepieciešamību aptieku vadībai izstrādāt noteikumus par kārtības uzturēšanu farmaceitu tajās.

Liela daļa aptaujāto farmaceitu – divām trešdaļām – nozīmīgākais darba vides fiziskais faktors, kas rada stresu, ir kaitinoši darba vietu defekti (piemēram, čīkstošas durvis, bojāti krēsli, nestrādājošas iekārtas u.c.). Autore secina, ka arī šo defektu novēršana ir vienkāršs, bet nozīmīgs veids, kā samazināt darba vides kaitīgo ietekmi uz negatīvā stresa raisīšanu farmaceitiem.

3.9. tabulā autore apkopojusi respondentu atbildes jautājumā, kā viņi raksturotu mājas un darba attiecības darbā aptiekā.

**Farmaceitu mājas un darba attiecību raksturojums**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
konfliktējošas prasības mājās un darbā	31%	32%	2%	33%	2%

### 3.9. tabulas turpinājums

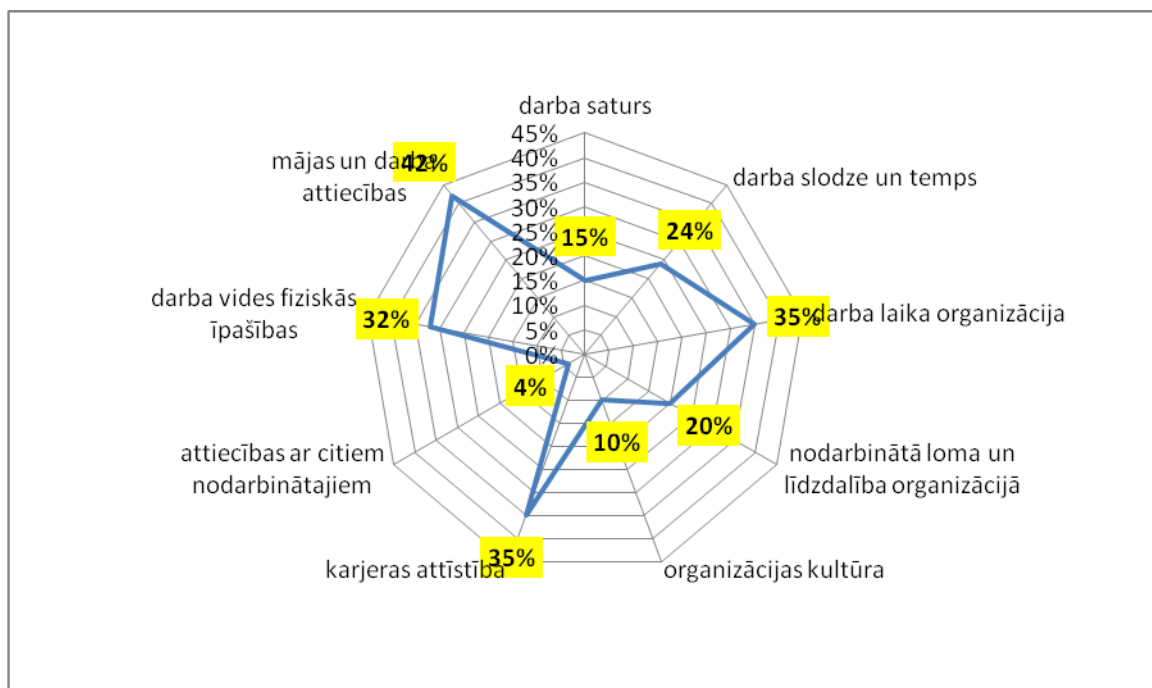
	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
atbalsta trūkums darba problēmās no tuviniekiem	22%	32%	3%	25%	18%
atbalsta trūkums mājas (sadzīves) problēmās no darba vietas un / vai kolēģu puses	22%	31%	0%	38%	9%

3.9. tabulas rezultāti norāda, ka farmaceitu darbam daļēji ir raksturīgs atbalsta trūkums no kolēģiem mājas problēmās, kā arī no mājiniekiem, ģimenes – darba problēmās. Autore to skaidro ar faktu, ka farmaceiti necenšas jaukt abas šīs jomas, nodalot darba un personiskās lietas. Vienlaikus tas ir vērtējams kā darba stresu stimulējošs apstāklis.

Ņemot vērā to, ka trešdaļa respondentu ir norādījuši, ka drīzāk piekrīt izteikumam par to, ka viņi izjūt konfliktējošas prasības mājās un darbā, autore secina, ka daļai farmaceitu ģimenēs nav piekrišana dažādiem viņu darba faktoriem, kas, iespējams, var būt darbs maiņās, virsstundas, darba laiki, atalgojums u.c.

Autore secina, ka kopumā vērtējot, farmaceitu mājas un darba attiecību galvenā iezīme ir to augstā ietekme uz farmaceitu darba izpildi caur distresa stimulēšanu, izraisīšanu.

3.2. attēlā autore apkopojusi farmaceitu darba vides kā stresu veicinoša faktora shematisku attēlojumu. 3.2. attēlā iegūtos rezultātus autore aprēķinājusi, aprēķinot respondentu vidējo procentuālo vērtējumu 3.1. – 3.9. tabulā uzskaitītajiem kritērijiem (sākumā autore sasummēja katrā norādītajā tabulā sniegtās atbildes kolonnās „drīzāk piekrītu” un „pilnībā piekrītu”; tad – aprēķināja vidējo šo atbilžu vērtību, apkopojot tās 3.2. attēlā)



### 3.2. att. Farmaceitu darba vide kā stresu veicinošs faktors

Saskaņā ar 3.2. attēlu, darba vidē vislielākie stresa avoti farmaceitiem ir: pirmkārt, negatīvas mājas un darba attiecības; otrkārt – neatbilstoša darba laika organizācija un karjeras attīstības iespēju trūkumi; treškārt - darba vides fiziskās īpašības. Pirmais faktors traucē divām piektdaļām farmaceitu, savukārt pārējie – aptuveni trešdaļai farmaceitu.

3.10. tabulā autore apkopojusi farmaceitu darba vides kā stresa avota vērtējumu, izteiktu procentos.

3.10. tabula

#### Farmaceitu darba vides kā stresu veicinoša faktora vērtējums procentos

Darba vides faktori	Vidējais vērtējums procentos
darba saturs	15%
darba slodze un temps	24%
darba laika organizācija	35%
nodarbinātā loma un līdzdalība organizācijā	20%
organizācijas kultūra	10%
karjeras attīstība	35%
attiecības ar citiem nodarbinātajiem	4%
darba vides fiziskās īpašības	32%
mājas un darba attiecības	42%
<b>Vidējais vērtējums</b>	<b>24%</b>

3.10. tabulas dati norāda, ka darba vide kopumā vērtējama kā zema līmeņa stresa avots farmaceitiem.

Rezumējot visu darba vides aspektu vērtējumus, autore secina, ka galvenie darba vides stresori ir:

1. liela atbildība pār citiem cilvēkiem (pacientiem) – 92% aptaujāto farmaceitu;
2. negodīga / nemotivējoša apmaksas sistēma – 89%;
3. darbs maiņās – 88%;
4. darbam / vēlmēm neatbilstoša samaksa – 66%;
5. kaitinoši darba vietu defekti (piemēram, čīkstošas durvis, bojāti krēsli, nestrādājošas iekārtas u.c.) – 66%.

3.11. tabulā autore apkopojusi respondentu vērtējumu dažādiem kritērijiem attiecībā uz viņu darbu, darba apstākļiem kā potenciāliem stresoriem aptiekā.

3.11. tabula

**Problēmas farmaceitu darbā aptiekā**

	nav problēma	drīzāk nav problēma	nezinu	drīzāk ir problēma	ir ļoti liela problēma
organizētība darbā	25%	31%	2%	22%	20%
pārāk daudz darba	25%	33%	22%	10%	10%
autonomijas trūkums	22%	29%	25%	18%	6%
cilvēkresursu trūkums aptiekā	16%	14%	11%	33%	26%
atbildības neskaidrība, neorganizētība aptiekā	23%	11%	14%	32%	20%
profesionālās sociālās atzīšanas, cieņas trūkums	11%	16%	24%	33%	16%
atšķirības starp profesionālajām vērtībām un aptiekas kā uzņēmuma administratīvajiem mērķiem	4%	11%	22%	29%	34%
starppersonu konflikti kolektīvā	37%	56%	0%	3%	4%
aptiekas vadības spiediens	2%	22%	22%	29%	25%
zems atalgojums	5%	10%	1%	41%	43%
aptiekas darba vide	13%	22%	16%	22%	27%
saskarsme ar slimībām	0%	13%	0%	45%	42%
saskarsme ar dažādām ķīmiskajām vielām	3%	5%	0%	64%	28%

Saskaņā ar 3.11. tabulu, farmaceitiem viņu darbā nozīmīgākās problēmas, stresori, papildus iepriekš aprakstītajiem darba vides faktoriem, ir:

- saskarsme ar dažādām ķīmiskajām vielām;

saskarsme ar slimībām.

Autore secina, ka saskarsme ar slimiem pacientiem un bīstamām ķīmiskām vielām ir farmaceitu darba specifika, līdz ar to aptieku vadībai nepieciešams izstrādāt un īstenot uz darbinieku daudzveidīgu aizsardzību vērstu uzņēmuma politiku – radīt atbilstošu telpu iekārtojumu, piemēram, aizsargstiklu aiz letes, brīvi pieejamus kabatslakatiņus pacientiem, kuri saaukstējušies; izvairīties no ūdens aparātu lietošanas aptiekās, jo dažādu slimību pacienti tādā veidā var inficēt citus pacientus un izplatīt slimības arī aptiekas personāla vidū; šajā politikā iekļaujamas arī regulāras farmaceitu veselības pārbaudes; dažādi atbalsta pasākumi saslimšanu gadījumos u.tml.

Kā vidēja mēroga stresori aptaujāto farmaceitu vidū norādīti arī šādi faktori:

1. atšķirības starp profesionālajām vērtībām un aptiekas kā uzņēmuma administratīvajiem mērķiem – autore secina, ka farmācijas komercializēšanās noteiktos apstākļos var izdarīt spiedienu uz profesionālajām vērtībām, piemēram, vēlme gūt lielāku peļņu var veicināt dārgāka bet mazāk efektīva medikamenta rekomendēšanu pacientiem;
2. cilvēkresursu trūkums aptiekā – autore secina, ka tas varētu būt attiecināms uz gados jaunāko farmaceitu trūkumu, kuri izvēlas strādāt labāk atmaksātus darbus, piemēram, medikamentu izstrādes laboratorijās vai citās labāk apmaksātās darba vietās. Rezultātā aptiekas nespēj pieņemt pietiekoši lielu darbinieku skaitu, kas veicina esošo darbinieku slodzes palielināšanos, tādā veidā veicinot viņu stresu darbā;
3. aptiekas vadības spiediens 53% respondentu skatījumā ir novērtēts kā problēma darbā – autore uzskata, ka šis faktors ir cieši saistīts ar aptiekas darbības komerciālo rakursu, tādējādi var secināt, ka uzņēmējdarbības determinētā vēlme gūt peļņu var radīt stresa situācijas farmaceitiem.

3.12. tabulā autore apkopojusi respondentu vērtējumu dažādiem darba stresa subjektīvajiem faktoriem.

3.12. tabula

#### Darba stresa subjektīvie faktori farmaceitiem

	nekad	ļoti reti	nezinu	bieži	ļoti bieži
Man ir pārāk daudz darba - es nespēju visu izdarīt dienas laikā	42%	42%	3%	11%	2%
Man ir konflikti ar tiešo vadību	96%	2%	0%	2%	0%

3.12.

3.12.tabulas turpinājums

	nekad	ļoti reti	nezinu	bieži	ļoti bieži
Es jūtos atbildīgs par pacientu veselības uzlabošanos	0%	15%	0%	11%	74%
Nesaņemu to cieņu sabiedrībā, kas pienākas farmakologam	31%	49%	0%	14%	6%
Neesmu pārliecināts, ko labāk ieteikt pacientam viņa veselības apstākļu uzlabošanai	77%	23%	0%	0%	0%
Mani uztrauc pacienta emocionālā pašsajūta	33%	32%	5%	16%	14%
Nepiekrītu citiem medicīnas speciālistiem par pacientam nozīmēto terapiju	35%	57%	0%	5%	3%
Konfliktēju ar kolēģiem	65%	31%	0%	3%	1%
Darbs traucē privātajai dzīvei	77%	11%	0%	5%	7%
Izaugsmes iespējas manā darbā nav nekādas	15%	14%	25%	20%	26%
Nākas regulāri komunicēt ar t.s. "grūtajiem" pacientiem	0%	10%	0%	10%	80%
Nesaņemu atsauksmes par savu darbu	0%	13%	0%	39%	48%
Nevaru izmantot savas zināšanas un spējas pilnībā	0%	2%	0%	40%	58%
Vairāk jūtos kā pārdevējs, nevis farmakologs	0%	11%	0%	11%	78%
Baidos, ka varu nokļūdīties un no tā cietīs pacients	49%	47%	0%	2%	2%

3.12. tabulas dati norāda, ka farmaceiti bieži:

1. nevar izmantot savas zināšanas un spējas pilnībā;
2. viņiem bieži nākas regulāri komunicēt ar t.s. „grūtajiem” pacientiem;
3. vairāk jūtas kā pārdevēji, nevis farmakologi;
4. nesaņem atsauksmes par savu darbu.

Tāpat no tabulas datiem ir secināms, ka farmakologi:

- kopumā vienmēr jūtas pārliecināti par to, ko labāk ieteikt pacientam viņa veselības apstākļu uzlabošanai;
- nekonfliktē ar tiešo vadību un kolēģiem;
- nebaidās, ka var nokļūdīties un no tā cietīs pacients;
- saņem to cieņu sabiedrībā, kas pienākas farmakologam;
- viņu darbs kopumā netraucē privātajai dzīvei.

Autore secina, ka, farmaceitu stresa mazināšanai nepieciešamie pasākumi ir, pirmkārt, pilnvērtīga viņu spēju izmantošana, kas var izpausties dažādos darbos, ne tikai tiešā pārdošana, kas arī ir nozīmīgs stresa faktors (farmaceitam, spriežot pēc anketēšanas datiem,

vairāk būtu jāakcentē konsultanta loma). Otrkārt, aptiekas vadībai nepieciešams regulāri dot atsauksmes par darbinieku darbu – uzslavēt, pateikties u.tml. Tas veicinās farmaceitu apmierinātību, mazinot viņu stresa izjūtu.

3.12. tabulas dati norāda, ka farmaceiti ir ļoti apmierināti ar savu profesiju, tās autoritāti sabiedrībā. Farmaceiti tāpat apzinās savu atbildību, ir izlēmīgi savā rīcībā un profesionāli.

3.13. tabulā autore apkopojusi respondentu atzīmētos fiziskos un psiholoģiskos traucējumus, ko tie izjutuši pēdējā mēneša laikā.

3.13. tabula

#### Farmaceitu fiziskie un psiholoģiskie traucējumi

<b>fiziskie traucējumi</b>		<b>psiholoģiskie traucējumi</b>	
ādas iekaisums	5%	apetītes pārmaiņas	3%
alergiskas reakcijas	1%	augsta uzbudināmība	0%
aizcietējumi un caureja	15%	bezmiegs	0%
gremošanas traucējumi	3%	depresija	0%
dzimumfunkcijas traucējumi	0%	vienaldzība	0%
miega traucējumi	2%	apsēstības un mānijas	0%
galvassāpes vai migrēna	9%	fobijas	0%
reiboņi	0%	nespēja koncentrēties	2%
sāpes krūtīs	0%	šaubīšanās	0%
elpošanas sistēmas traucējumi	0%	nervozitāte	12%
sirdsklauves	0%	paaugstināts nogurums	46%
svīšana	33%	pašnāvības domas	0%
trīce	0%	zema pašapziņa	0%
muguras sāpes	12%	citas problēmas: (lūdzu minēt, kādas)	0%

3.13. tabulas dati norāda, ka farmaceitiem darba stresa biežākie traucējumi ir:

1) fiziskie:

- svīšana – 33%;
- aizcietējumi un caureja 15%;
- muguras sāpes 12%

2) psiholoģiskie:

- paaugstināta nogurdināmība – 46% respondentu;
- nervozitāte – 12%.

Autore secina, ka farmaceitiem darba stress galvenokārt rada izteikti paaugstinātu nogurumu kā psiholoģisko traucējumu.

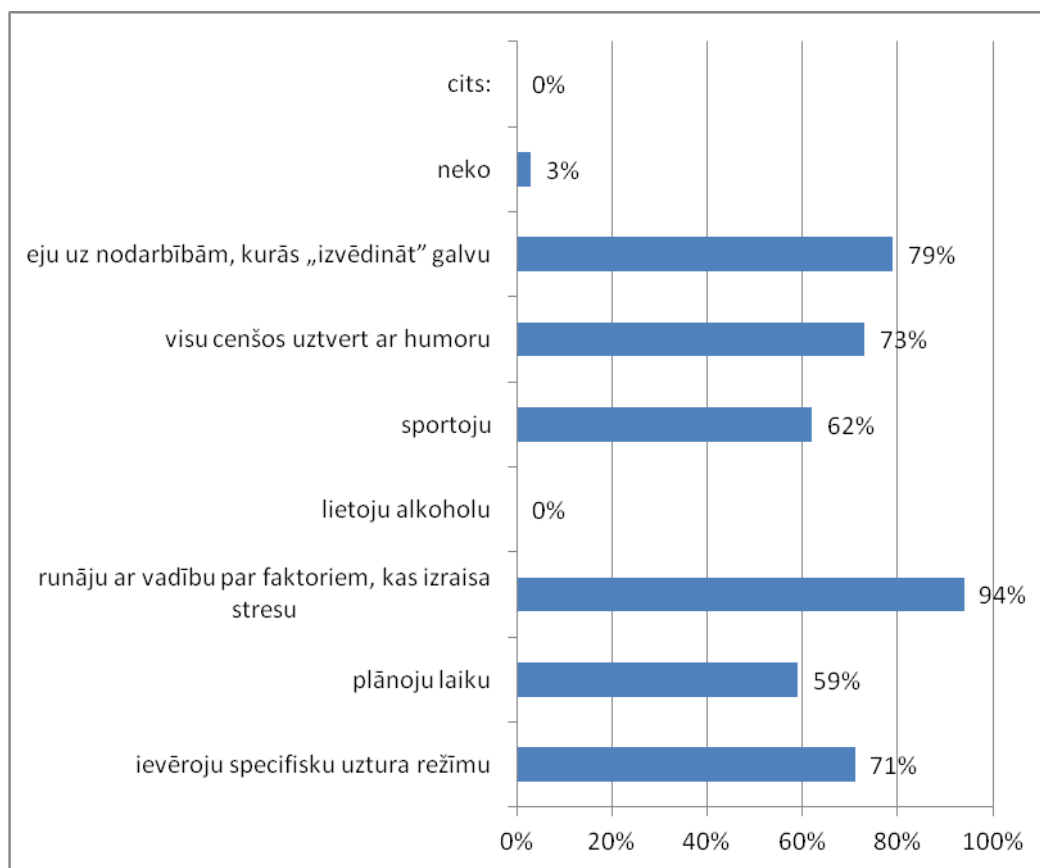
Tomēr kvantitatīvi farmaceitu darba stresam izteikti novērojama dažādu fizisko traucējumu izplatība, kas nav izteikta daudziem farmaceitiem, bet ir plašas amplitūdas traucējumi

3.3. attēlā autore apkopojusi farmaceitu darbības, ar kurām tie cenšas izvairīties no stresa negatīvās ietekmes.

Saskaņā ar 3.3. attēlu, galvenās aktivitātes, kuras stresa negatīvās ietekmes mazināšanai pielieto farmaceiti, ir:

1. runāšana ar aptiekas vadību par šiem faktoriem;
2. dažādu cita veidu nodarbību apmeklēšana, kas ir pilnībā nesaistītas ar farmāciju;
3. visu cenšas uztvert ar humoru;
4. ievēro specifisku uztura režīmu.

Autore secina, ka farmaceiti salīdzinoši maz sporto un nodarbojas ar laika plānošanu, kas vērtējamas kā negatīvas tendences attiecībā uz stresa prevenciju un tā seku mazināšanu.



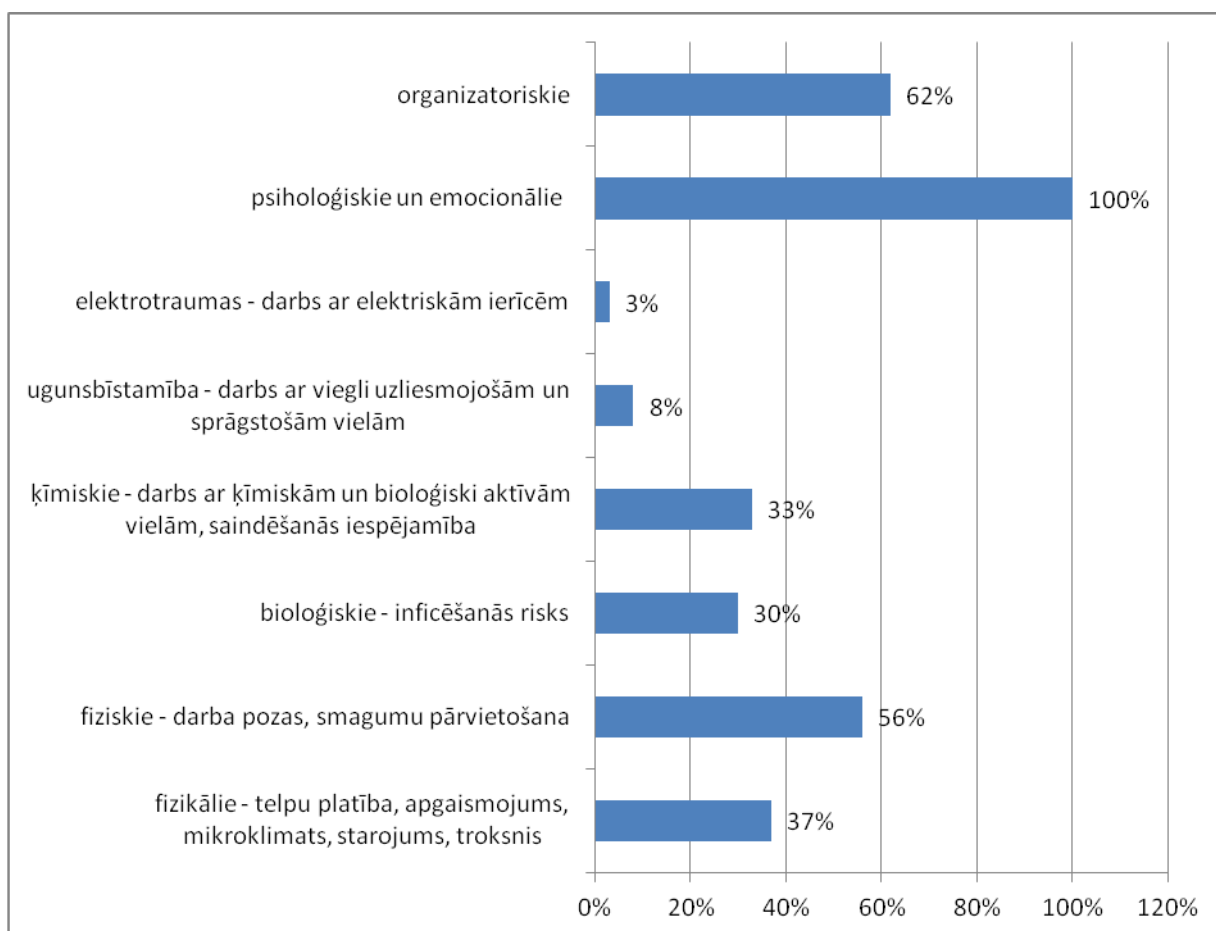
### 3.3. att. Farmaceitu aktivitātes stresa negatīvās ietekmes mazināšanai

Kā ļoti pozitīva tendence, pēc autores domām, vērtējams fakts, ka farmaceiti necenšas lietot alkoholu stresa ietekmes novēršanai. Vienlaikus ļoti negatīvi vērtējams tas, ka 3% farmaceitu, saskaņā ar 3.3. attēlu, nedara vispār neko, lai novērstu šo ietekmi.

Fakts, ka primārā aktivitāte stresa negatīvās ietekmes mazināšanai farmaceitu vidū ir tieši runāšana ar aptiekas vadību par šiem faktoriem, pēc autores domām, norāda uz to, ka aptiekas vadībai tādējādi ir visas iespējas saņemt nekavējošu atgriezenisko saikni un informāciju par dažādiem stresu izraisošiem faktoriem, tādā veidā ļoti savlaicīgi reaģējot uz to prevenciju, novēršanu.

3.4. attēlā autore apkopojusi farmaceitu subjektīvo vērtējumu dažādiem darba vides faktoriem, vērtējot, kuri no tiem, viņuprāt, izraisa vislielāko stresu.

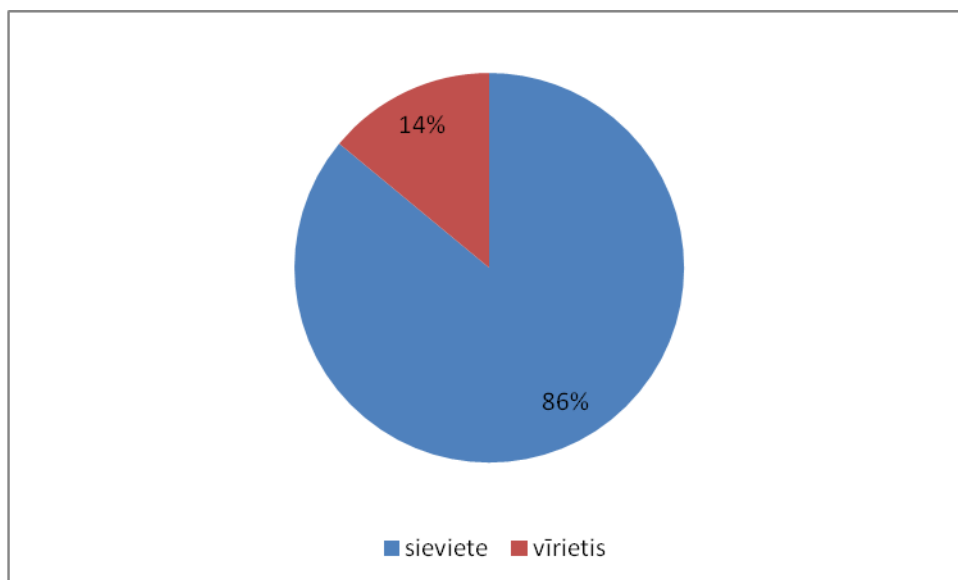
Iegūtie rezultāti norāda, ka vislielāko stresu farmaceitiem izraisa psiholoģiskie un emocionālie faktori - saskarsme ar slimiem, emocionāli nelīdzsvarotiem klientiem, intelektuālā slodze lēmumu pieņemšanas procesā, ātras un adekvātas reakcijas nepieciešamība dažādās situācijās.



#### 3.4. att. Aptiekas darba vides faktori, kas izraisa vislielāko stresu farmaceitiem

3.4. attēla dati tāpat norāda, ka samērā nozīmīgi stresa avoti farmaceitiem ir arī dažādi organizatoriskie un fiziskie faktori. Tas, pēc autores domām, saskan ar 3.13. tabulas datiem un no tiem izdarītajām atziņām, kāpēc farmaceitu vidū vērojama plašas amplitūdas dažādi fiziskie traucējumi.

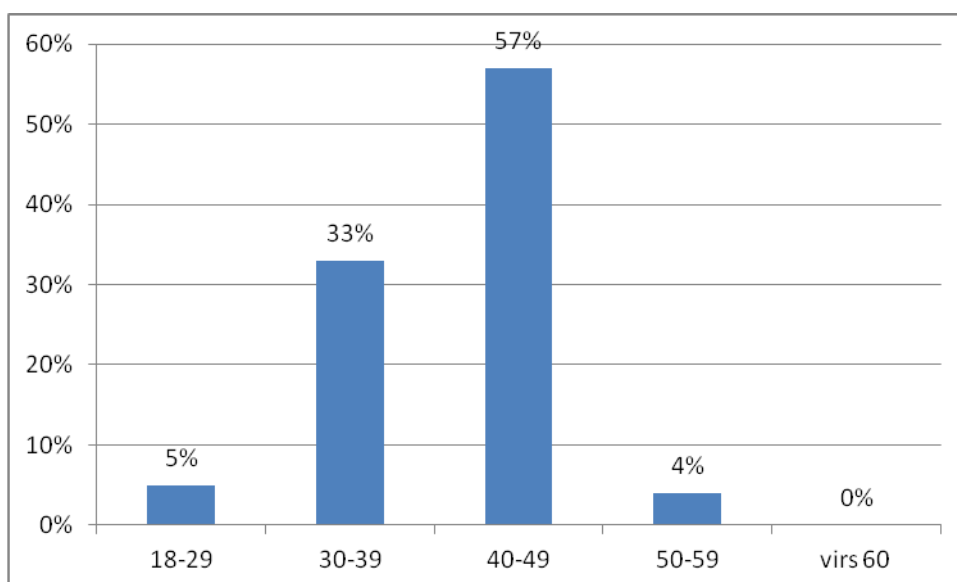
3.5. attēlā autore apkopojusi respondentu dalījumu pēc dzimuma.



### 3.5. att. Aptaujāto respondentu dzimums

3.5. attēla dati norāda, ka respondentu lielākā daļa bija sievietes – farmaceites.

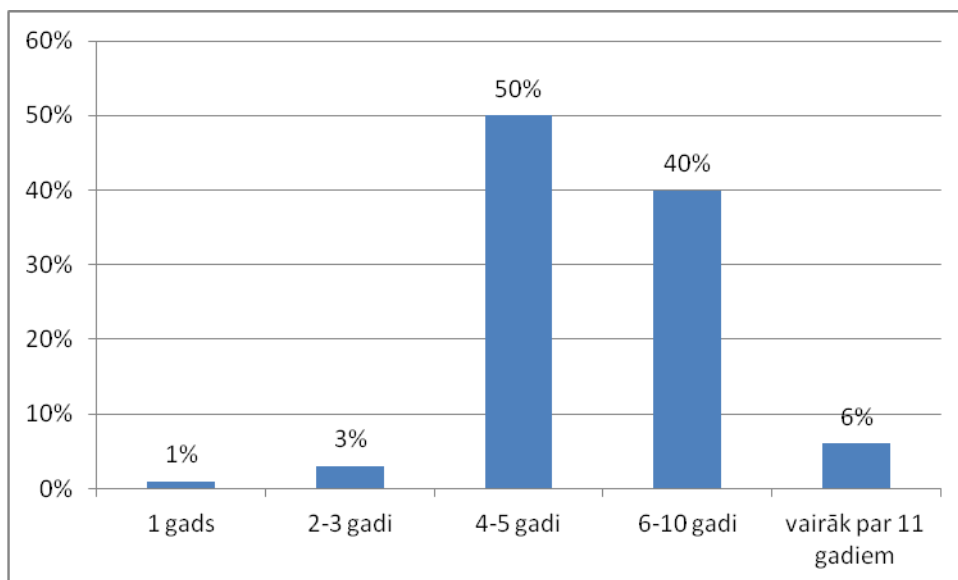
3.6. attēlā autore apkopojusi respondentu dalījumu pēc vecuma.



### 3.6. att. Aptaujāto respondentu vecums

Saskaņā ar 3.6. attēlu, aptaujas rezultāti ir reprezentatīvi uz farmaceitiem, kuru vecums nepārsniedz 60 gadus. Lielākā daļa aptaujāto ir 40-49 gadus veci, tiem seko 30-39 gadus vecie. 5% un 4% attiecīgi ir 18-29 gadīgie farmaceiti un 50-59 gadīgie.

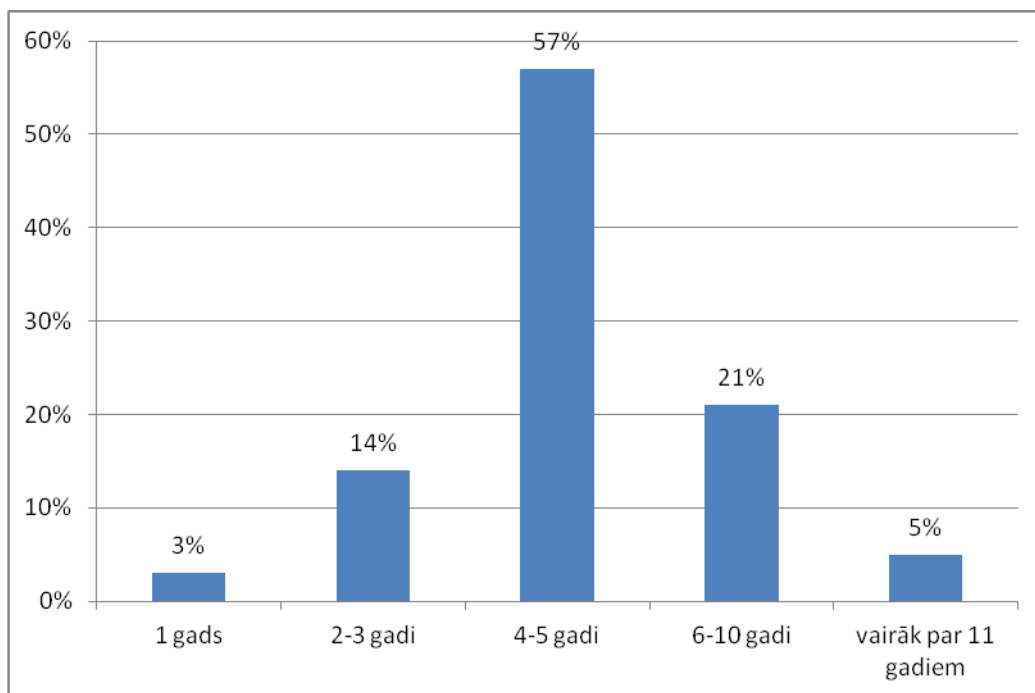
3.7. attēlā autore apkopojusi respondentu dalījumu pēc darba stāža farmaceita amatā.



**3.7. att. Aptaujāto respondentu darba stāžs farmaceita amatā**

Saskaņā ar 3.7. attēlu, aptaujā pārstāvēti dažāda stāža farmaceiti. To lielākā daļa ir 4-5 gadus un 6-10 gadus strādājošie farmaceiti.

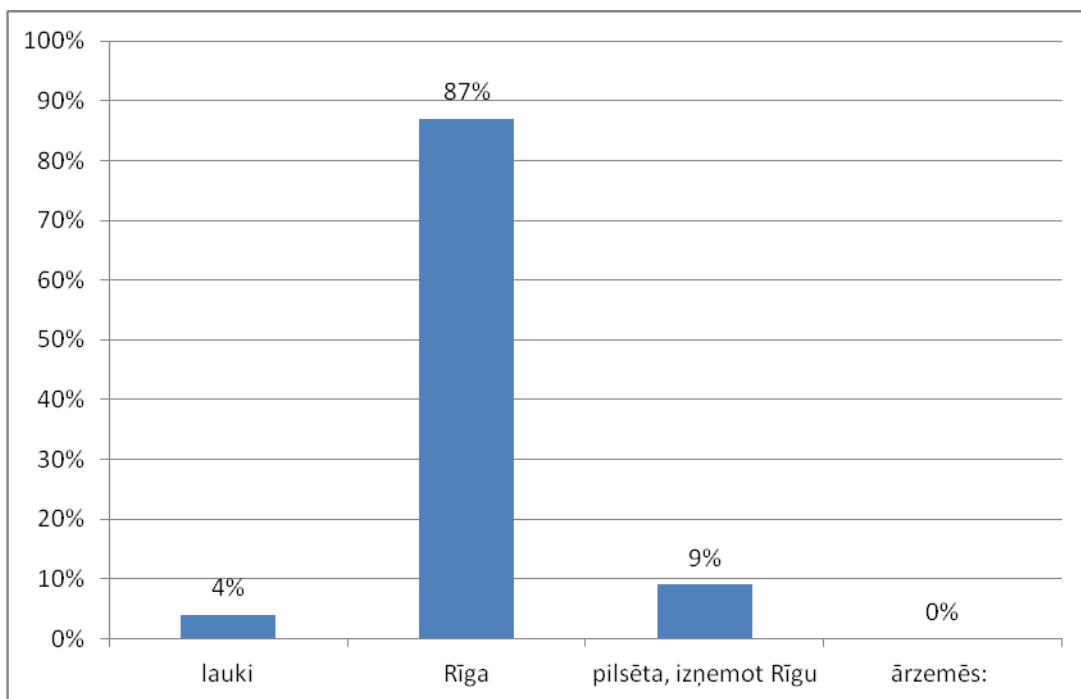
3.8. attēlā autore apkopojusi respondentu dalījumu pēc viņu darba stāžapašreizējā aptiekā.



**3.8. att. Aptaujāto respondentu darba stāžs farmaceita amatā pašreizējā aptiekā**

3.8. attēla dati norāda, ka arī lielākā daļa farmaceitu strādā pašreizējā aptiekā 4-5 gadus. Vismazāk ir tādu farmaceitu, kuri pašreizējā darbavietā strādātu līdz 1 gadam vai – vairāk par 11 gadiem.

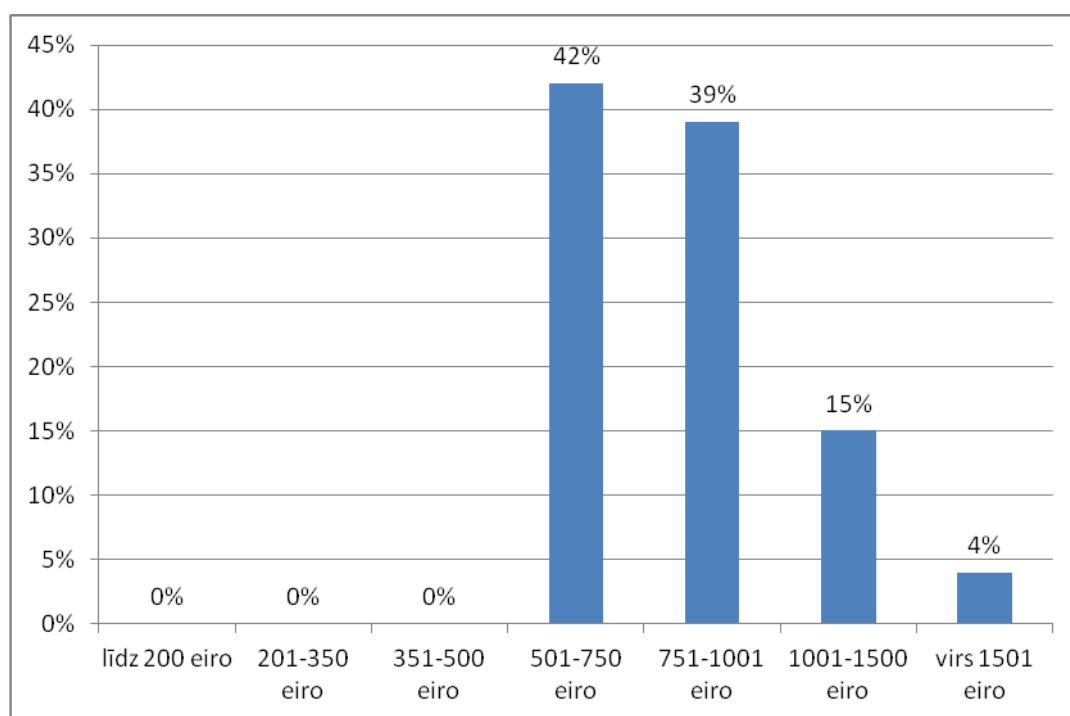
3.9. attēlā autore apkopojusi respondentu dalījumu pēc viņu dzīvesvietas.



### 3.9. att. Aptaujāto respondentu dzīvesvieta

3.9. attēla dati norāda, ka lielākā daļa farmaceitu ir rīdzinieki. Vēl 9% ir pilsētnieki no citām pilsētām, bet 4% - laukos dzīvojošie farmaceiti.

3.10. attēlā apkopots respondentu dalījums pēc to ienākumiem mēnesī.



### 3.10. att. Aptaujāto respondentu ienākumu līmenis mēnesī, neto eiro

3.10. attēla dati norāda, ka aptaujāto farmaceitu ienākumu līmenis ir lielāks par 501 eiro. Divas lielākās ienākumu grupas ir 501-750 un 751 – 1001 eiro. Aptuveni piektdaļai aptaujāto respondentu ienākumu līmenis ir lielāks par 1001 eiro uz rokas mēnesī.

Sociāldemogrāfisko parametru dati norāda, ka vidējais statistiskais respondents autores veiktajā aptaujā bija: sieviete, vecumā no 40...49 gadi, ar darba stāžu farmaceita amatā 4...5 gadi, kura tikpat ilgi strādā arī pašreizējā darbavietā; dzīvo Rīgā, ar ienākumiem 501-1001 eiro mēnesī neto.

Autore secina, ka sociāldemogrāfiskā analīze liecina par to, ka iepriekš analizēto respondentu atbilžu tendenču interpretācijā jāņem vērā, ka tie var nebūt raksturīgi farmaceitu – vīriešu interpretācijai; tie var atšķirties sievietēm – farmaceutēm jaunākām par 40 gadiem, arī farmaceitiem, kuri nedzīvo Rīgā un – kuri saņem līdz 501 eiro mēnesī neto, vai – virs 1001 eiro mēnesī neto.

Nākošajā nodaļā autore veiks NIOSH aptaujas rezultātu analīzi.

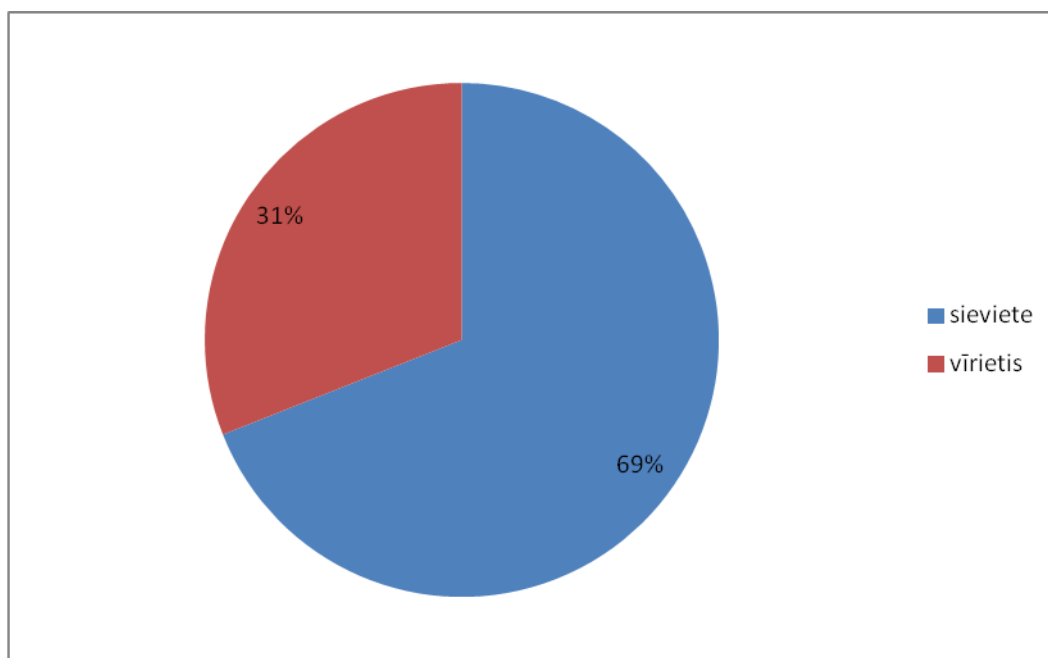
### 3.2. NIOSH Vispārējās stresa aptaujas rezultāti

ASV Nacionālā darba drošības un veselības institūta izstrādātā Vispārējā darba stresa anketa (skat. 2. Pielikumu), ietver visplašāko dažādu stresoru grupas jautājumu loku, un tādējādi ļauj objektīvi novērtēt darba vidi no dažādiem rakursiem darba stresa kontekstā.

Ņemot vērā aptaujas izpildei un rezultātu aprēķinam nepieciešamo laika patēriņu, autore empīriskā pētījuma ietvaros aptaujāja 35 farmaceitus.

Turpmāk autore veiks iegūto rezultātu aprēķinu un skaidrojumu, saskaņā ar NIOSH pētījuma metodoloģiju, detalizētāk aplūkojot atsevišķu kritēriju vispārējās un arī konkrētās tendences.

3.11. attēlā autore apkopojusi NIOSH respondentu dalījumu pēc to dzimuma.

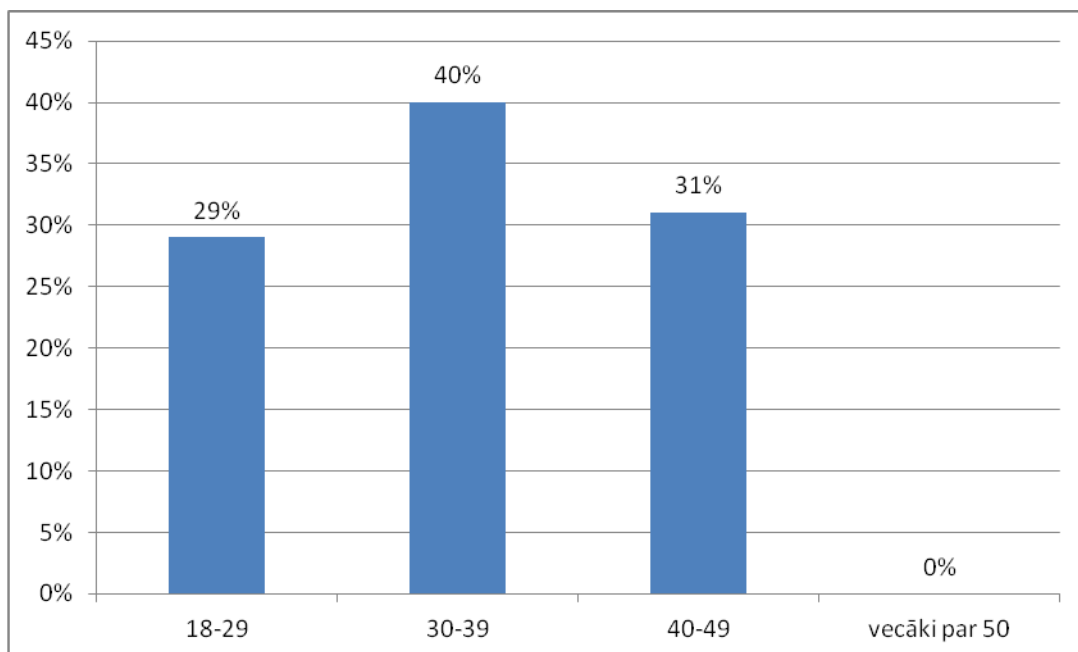


#### 3.11. att. Aptaujāto respondentu dzimums

NIOSH aptaujā lielākā daļa respondentu ir sievietes. Gandrīz trešdaļa respondentu ir vīrieši.

3.12. attēlā apkopots respondentu dalījums pēc to vecuma.

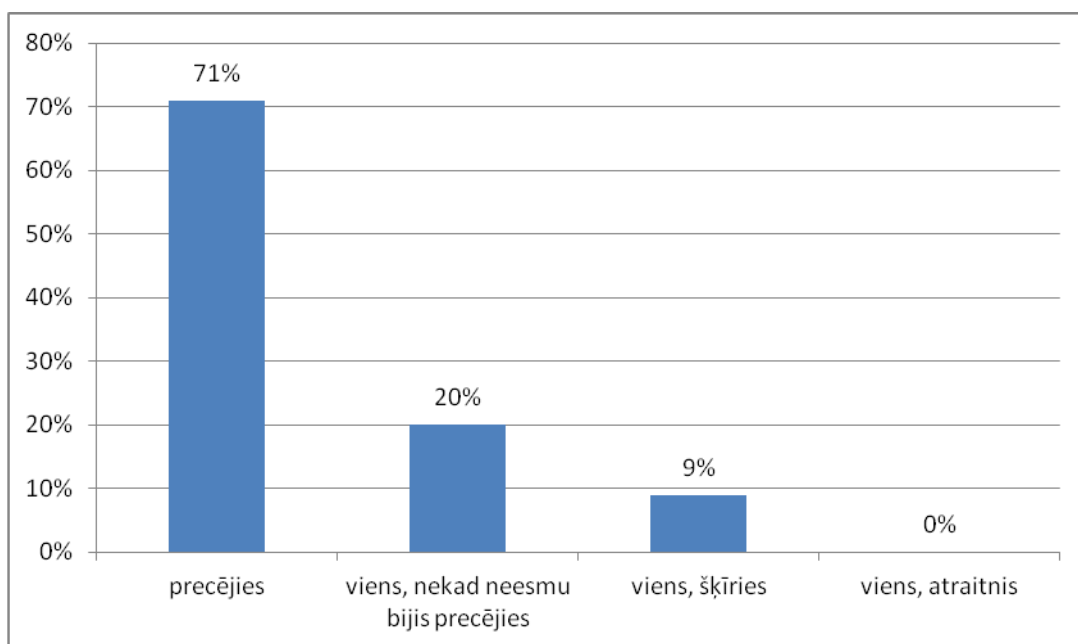
3.12. attēla dati norāda, ka NIOSH respondentu lielākā grupa ir farmaceiti vecumā no 30-39 gadiem. Kopumā aptaujā piedalījušies respondenti no vēl divām vecuma grupām – 40-49 gadīgie un 18-29 gadīgie.



### 3.12. att. Aptaujāto respondentu vecums

3.13. attēlā apkopots respondentu dalījums pēc to ģimenes stāvokļa.

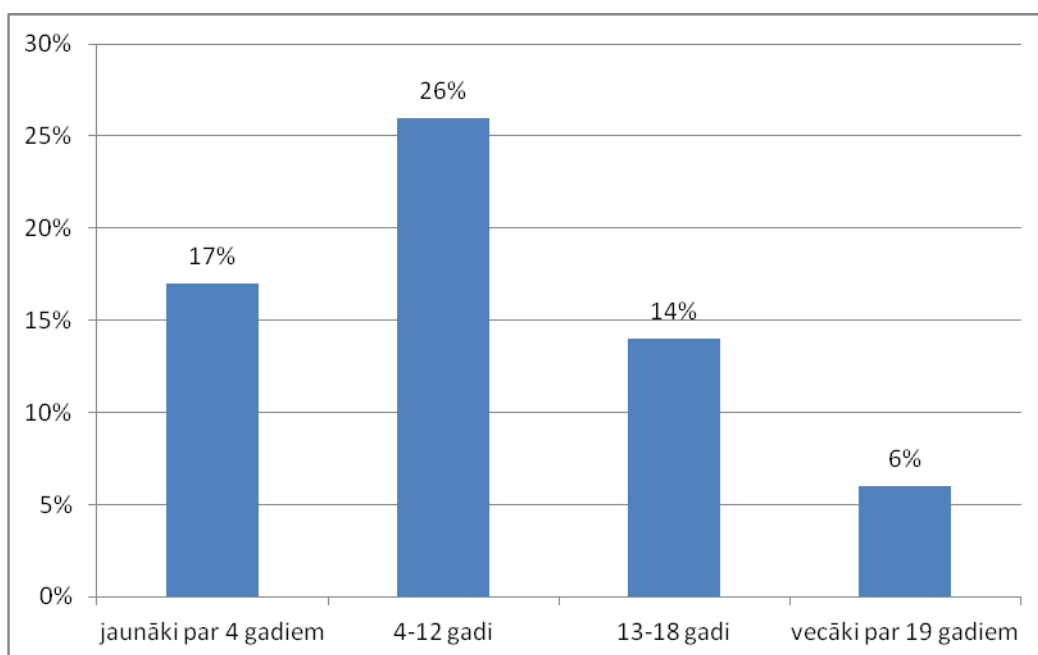
Saskaņā ar 3.13. attēla datiem, NIOSH respondentu lielākā grupa ir farmaceiti, kuri ir precējušies. Piektdaļa respondentu nekad nav bijuši precējušies, savukārt šķirteni ir 9%. Neviens no respondentiem nav atraitnis.



### 3.13. att. Aptaujāto respondentu ģimenes stāvoklis

3.14. attēlā apkopots respondentu dalījums pēc to ģimenēs esošo bērnu vecuma.

3.14. attēla dati norāda, ka NIOSH respondentu lielākajai daļai ir bērnu vecumā no 4-12 gadiem. Nākošās lielākās grupas ir ar ģimenēm, kurās ir bērni jaunāki par 4 gadiem, kā arī 13-18 gadus veci bērni. 6% NIOSH respondentu bērni jau ir pieauguši.



### 3.14. att. Aptaujāto respondentu ģimenēs esošo bērnu vecums

Iepriekš aprakstītie sociāldemogrāfiskie parametri norāda, ka farmaceitu stresa veicinošie faktori var būt saistīti 29% gadījumu ar to, ka viņi nav precējušies, kā arī – ar to, ka viņu ģimenēs aug nepilngadīgi bērni.

3.14. tabulā autore apkopojusi respondentu darbavietas fiziskās vides novērtējumu.

3.14. tabula

#### Farmaceitu darbavietas fiziskās vides vērtējums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti		
		Piekrītu	Nepiekrītu	Kopā
1	Trokšņa līmenis telpās, kurās es strādāju, ir augsts	8	54	62
2	Apgaismojums telpās, kurās es strādāju, parasti ir vājš	0	70	70
3	Temperatūra vasarā telpās ir komfortabla	31	8	39
4	Temperatūra ziemā telpās ir komfortabla	35	0	35
5	Mitruma līmenis telpās ir vai nu pa zemu, vai pa augstu	22	26	48
6	Gaisa cirkulācija telpās parasti ir laba	30	10	40
7	Gaiss telpās parasti ir tīrs un nepiesārņots	31	8	39
8	Savā darba vietā esmu labi pasargāts no kaitīgo vielu ietekmes	35	0	35
9	Manas darba vietas vispārējā fiziskā vide ir slikta	12	46	58
10	Mana darba vieta ir ļoti pārpildīta	0	70	70
<b>Vidējais punktu skaits</b>				<b>49,6</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz fizisko darba vidi ir 70, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.14. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu darbavietas fiziskās vides vērtējums ir 49,6 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka farmaceitu fiziskā darba vide vērtējama kā vidēja līmeņa stresors.

3.14. tabulas dati autorei ļauj secināt, ka farmaceitu darbavietas fiziskajā vidē vismazākie stresori ir:

- temperatūra ziemā telpās ir komfortabla – tas liecina, ka telpas tiek optimāli apsildītas un tādējādi nepakļauj farmaceitus stresam, liekot tiem saldēties vai – strādāt pārāk karstās telpās;
- savā darba vietā farmaceiti ir labi pasargāti no kaitīgo vielu ietekmes – autore secina, ka, neskatoties uz faktu, ka farmaceitu ikdiena ir cieši saistīta ar dažādu ķīmisko vielu klātbūtni, darba drošības augstais līmenis to iespējamo negatīvo ietekmi ievērojami samazina, tādējādi padarot to par faktoru, kas vērtējams kā zema līmeņa stresors (spriežot pēc atbildēm – tas par tādu vispār nemaz netiek vērtēts);
- apgaismojums telpās, kurās farmaceiti strādā, vienmēr ir optimāls – tas ļauj autorei secināt, ka farmaceitiem ir pietiekoši apgaismotas telpas;
- farmaceitu darbavietā nekad nav ļoti pārpildīta – arī šis faktors vērtējams pozitīvi, lai gan pēc subjektīvās pieredzes autore novērojusi, ka lielveikalos reizēm mēdz būt situācijas, kad aptieku kasēs vērojamas garas rindas.

Kā lielākie fiziskās vides stresori, saskaņā ar 3.14. tabulu, nosaukti:

1. mitruma līmenis telpās ir vai nu pa zemu, vai pa augstu – šim apgalvojumam piekrituši 22 respondenti no 35. Autore secina, ka šie dati norāda, ka aptieku menedžmentam nepieciešams pievērst uzmanību telpu mitruma regulācijai, jo tas farmaceitiem var radīt veselības problēmas, ja notiek šo apstākļu ilgstoša iedarbība uz organismu;
2. darba vietas vispārējā fiziskā vide ir slikta – šādu vērtējumu izteikuši aptuveni trešdaļa aptaujāto farmaceitu. Autore norāda, ka, spriežot pēc 3.14. tabulas datiem, galvenie faktori ir mitruma un trokšņu līmeņi, tādēļ aptieku menedžmentam vispārējās darbinieku apmierinātības ar darbu tās fiziskās vides rakursā nepieciešams mazināt abu faktoru ietekmi;

3. trokšņa līmenis telpās, kurās strādā farmaceiti, ir augsts – arī šis faktors, ilgstoši iedarbojoties, var radīt veselības problēmas farmaceitiem, tādēļ to nepieciešams novērst.

3.15. tabulā autore apkopojusi respondentu lomu konflikta darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

3.15. tabula

**Farmaceitu lomu konflikta darbavietā izvērtējums**

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
3	Man ir jādara lietas, kas katra jāveic atšķirīgi	245
5	Man tiek doti uzdevumi bez to paveikšanai nepieciešamās palīdzības	35
7	Man ir jāpārskatīj noteikumi vai noteiktās procedūras, lai izpildītu uzdevumus	35
8	Es strādāju ar divām vai trīs grupām, kas darbojas citādāk nekā es	35
10	Es saņemu nesavienojamus pieprasījumus no diviem vai vairāk cilvēkiem	35
11	Es strādāju pie lietām, kas tiek akceptētas no viena cilvēka, bet netiek no cita	35
12	Es saņemu uzdevumus bez adekvātiem resursiem un materiāliem, lai tos paveiktu	35
14	Es strādāju pie nevajadzīgām lietām	35
<b>Vidējais punktu skaits</b>		<b>61,25</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz lomu konfliktu darbavietā ir 245, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.15. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu lomu konflikta darbavietā vērtējums ir 61,25 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka farmaceitu lomu konflikta galvenā iezīme ir - tā vērtējama kā zema līmeņa stressors.

Galvenais stressa avots šādā rakursā ir tas, ka visiem farmaceitiem ir jādara lietas, kas katra jāveic atšķirīgi. Autore uzskata, ka tas ietver tos pienākumus, kas saistīti vairāk ar uzņēmējdarbības jautājumiem – darbs pie kases, saimnieciskā darbība, personāla plānošana u.c. administratīvie jautājumi.

Pārējie faktori, savukārt, ļauj secināt, ka farmaceitiem darba vietā nav citu priekšnosacījumu lomu konfliktam.

3.16. tabulā autore apkopojusi respondentu lomu neskaidriības darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

3.16. tabula

### Farmaceitu lomu neskaidrības darbavietā izvērtējums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
1	Es jūtos pārliecināts par to, cik daudz pilnvaru man ir	245
2	Manā darbā ir skaidri, plānoti mērķi un uzdevumi	245
4	Es zinu, ka mans laiks ir pareizi sadalīts	211
6	Es zinu savus pienākumus	245
9	Es precīzi zinu, kas no manis tiek sagaidīts	224
13	Ir skaidra informācija par to, kas man jāpaveic darbā	245
<b>Vidējais punktu skaits</b>		<b>235,833</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz lomu konfliktu darbavietā ir 245, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.16. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu lomu konflikta darbavietā vērtējums ir 235,83 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka farmaceitu lomu neskaidrība darbavietā vērtējama kā zema līmeņa stressors, jo lielākā daļa respondentu uzskaitītos kritērijus novērtējuši kā vislielākajā mērā atbilstošus patiesībai.

Galvenie kritēriji, kuros respondentu starpā nav valdījusi pilnīga vienprātība, un kas nelielā mērā vērtējami kā lomu neskaidrības cēloņi ir – pirmkārt, farmaceitu nepārliecinātība par viņu laika pareizu sadalījumu; otrkārt – par precīzu izpratni attiecībā uz to, kas no viņa darbavietā tiek sagaidīts. Lai mazinātu šo faktoru negatīvo ietekmi, pēc autores domām, nepieciešams veicināt farmaceitu darba plānošanu, ko iespējams paveikt ar tādiem līdzekļiem kā, piemēram, ar roku rakstāmu vai datoru programmatūras veidā izstrādātu dienas plānotāju ieviešanu aptiekās. Otra nepieciešama aktivitāte ir – aptieku menedžmenta personiska komunicēšana ar farmaceitiem, izklāstot viņu gaidas un ļaujot farmaceitiem uzdot precizējošus jautājumus par to pilnīgu izpratni.

3.17. tabulā autore apkopojusi konfliktu grupas iekšienē kā stresoru vērtējumu farmaceitu darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

3.17. tabula

### Farmaceitu konfliktu grupas iekšienē darbavietā izvērtējums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
1	Manā kolektīvā valda harmonija	159
2	Manā darba grupā ir daudz strīdu par to, kam ir jādara katrs no darbiem	39
3	Manā darba grupā ir daudz atšķirīgu viedokļu starp kolēģiem	47

## 3.17. tabulas turpinājums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
4	Manā darba grupā ir izteikta nevienprātība starp kolēģiem	42
5	Mani kolēģi ir atbalstoši viens pret otra idejām	162
6	Mūsu kolektīvā notiek strīdi starp kolēģu grupām	37
7	Mūsu kolektīvā kolēģu vidū valda draudzība	172
8	Mūsu kolektīvā dominē nostāja „mēs”	158
	<b>Vidējais punktu skaits 1., 5., 7., 8. jautājumam</b>	<b>162,75</b>
	<b>Vidējais punktu skaits 2., 3., 4., 6. jautājumam</b>	<b>41,25</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz konfliktu grupas iekšienē darbavietā ir 175, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.17. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu konfliktu grupas iekšienē darbavietā vērtējums ir 162,75 un 41,25 (reversajiem jautājumiem – kuros atbilde „pilnībā nepiekrītu” norāda, ka faktors nav vērtējams kā stressors) punkti, kas ļauj autorei secināt, ka konflikti grupas iekšienē vērtējami kā zema līmeņa stressors.

Kā lielākie konfliktu grupā stresori, saskaņā ar 3.17. tabulu, ir vērtējami:

- daudz atšķirīgu viedokļu starp kolēģiem;
- nevienprātība starp kolēģiem;
- nostāja „es” nevis „mēs”.

Uzskaitītie kritēriji ir ar ļoti zema līmeņa izpausmi respondentu atbildēs, tādējādi vērtējami kā ļoti zema līmeņa stresori. Tomēr aptieku menedžmentam vajadzētu pievērst tiem uzmanību, lai perspektīvā tie nekļūtu par distresa cēloņiem aptiekas kolektīvā.

Kopumā 3.17. tabulas atbildes norāda, ka farmaceitu vidū ir draudzīgi kolektīvi, kuros ir maz izteikti konflikti grupās, kolektīvos.

3.18. tabulā autore apkopojusi starpgrupu konfliktu kā stresoru vērtējumu farmaceitu darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz starpgrupu konfliktiem darbavietā ir 175, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

**Farmaceitu starpgrupu konfliktu darbavietā izvērtējums**

<b>Nr.p.k.</b>	<b>Jautājums</b>	<b>Punkti kopā</b>
9	Starp manu un citu kolēģu grupām valda strīdi	35
10	Starp manu un citu kolēģu grupām valda vienošanās	164
11	Citas grupas nedod manai grupai nepieciešamo informāciju sekmīgai uzdevumu izpildei	35
12	Attiecības starp manu un citu kolēģu grupām ir harmoniskas attiecībā uz organizācijas kopējo mērķu sasniegšanu	169
13	Starp manu un citu kolēģu grupām valda savstarpējas palīdzības trūkums	41
14	Starp manu un citu kolēģu grupām valda sadarbība	160
15	Starp manu un citu kolēģu grupām valda personību sadursmes	49
16	Citu kolēģu grupas rada problēmas manai grupai	37
	<b>Vidējais punktu skaits 10., 12., 14. jautājumam</b>	<b>164,333</b>
	<b>Vidējais punktu skaits 9., 11., 13., 15., 16. jautājumam</b>	<b>39,4</b>

3.18. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu starpgrupu konfliktu darbavietā vērtējums ir 164,33 un 39,4 (reversajiem jautājumiem – kuros atbilde „pilnībā nepiekrītu” norāda, ka faktors nav vērtējams kā stressors) punkti, kas ļauj autorei secināt, ka arī starpgrupu konflikti vērtējami kā zema līmeņa stressors.

Kā lielākie starpgrupu konfliktu stressori, saskaņā ar 3.18. tabulu, ir vērtējami:

- personību sadursmes starp kolēģiem;
- sadarbības trūkums starp kolēģiem.

Uzskaitītie kritēriji ir ar ļoti zema līmeņa izpausmi respondentu atbildēs, tādējādi vērtējami kā ļoti zema līmeņa stressori. Tomēr aptieku menedžmentam vajadzētu pievērst tiem uzmanību, lai perspektīvā tie nekļūtu par distresa cēloņiem aptiekas kolektīvā.

3.19. tabulā autore apkopojusi darba nākotnes neskaidrības kā stressora vērtējumu farmaceitu darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

**Farmaceitu darba nākotnes neskaidrības izvērtējums**

<b>Nr.p.k.</b>	<b>Jautājums</b>	<b>Punkti kopā</b>
1	Cik pārliecināts Jūs esiet par Jūsu turpmākās karjeras nākotni	148

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
2	Cik pārliecināts Jūs esiet par turpmākās izaugsmes un attīstības iespējām?	136
3	Cik pārliecināts Jūs esiet par Jūsu prasmju un zināšanu nepieciešamību nākošos 5 gadus	160
4	Cik pārliecināts Jūs esiet par nākošā pusgada darba pienākumiem?	170
	<b>Vidējais punktu skaits</b>	<b>153,5</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz lomu konfliktu darbavietā ir 175, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.19. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu darba nākotnes neskaidrībasdarbavietā vērtējums ir 153,5 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka tas vērtējams kā zema līmeņa stressors.

3.19. tabulas rezultāti norāda, ka farmaceitiem kopumā ir liela skaidrība par viņu darba nākotni. Vislielākā pārliecība to vidū vērojama attiecībā uz pārliecību par nākošā pusgada darba pienākumiem, tam seko – pārliecība par viņu prasmju un zināšanu nepieciešamību nākošos 5 gadus.

Kā zema līmeņa stressori vērtējami, pirmkārt, pārliecības trūkums par turpmākās izaugsmes un attīstības iespējām. Autore secina, ka darbs aptiekā nepiedāvā plašas karjeras izaugsmes iespējas, līdz ar to šo faktoru nepieciešams menedžmentam kompensēt ar cita veida darbinieku apmierinātības ar darbu motivatoriem. Otrkārt, kā stressors attiecībā uz darba nākotnes neskaidrību vērtējams arī pārliecības trūkums par turpmākās karjeras nākotni. Autore domā, ka tas varētu būt saistīts ar vēlmi pavadīt savu profesionālo dzīvi ne tikai nosacīti mazā aptiekā, bet – profesionāli augt un attīstīties, gūstot arī iespēju pielietot jauniegūtās zināšanas.

Kopumā farmaceitu darba nākotnes neskaidrība ir vērtējama kā zema līmeņa stressors.

3.20. tabulā autore apkopojusi alternatīvu iespēju trūkuma kā stresora vērtējumu farmaceitu darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

3.20. tabula

#### Farmaceitu alternatīvu iespēju trūkumaizvērtējums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
1	Cik viegli Jums būtu atrast atbilstošu darbu pie cita darba devēja	103
2	Cik viegli Jums būtu atrast tikpat labu darbu pie cita darba devēja, kāds Jums ir šobrīd	124

3.20. tabulas turpinājums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
---------	-----------	-------------

3	Kā Jūs raksturotu darba atrašanas iespējas cilvēkam ar Jūsu kvalifikāciju pie jebkura darba devēja	118
<b>Vidējais punktu skaits</b>		<b>115</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz alternatīvu iespēju trūkumu farmaceitiem ir 175, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.20. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu alternatīvu iespēju trūcumavērtējums ir 115 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka tas vērtējams kā vidēja līmeņa stressors.

Stresu izraisa vislielākajā mērā, pirmkārt, ierobežotā iespēja atrast atbilstošu darbu pie cita darba devēja. Tam seko ierobežotās darba atrašanas iespējas ar farmaceita kvalifikāciju pie jebkura darba devēja. Mazākā mērā, bet joprojām nozīmīgs negatīvā stresa cēlonis ir arī salīdzinoši zemās iespējas atrast tikpat labu darbu pie cita darba devēja, kāds farmaceitam ir šobrīd.

Autore uzskata, ka aptieku menedžments tiešā veidā šos faktorus nevar ietekmēt, tomēr ļoti svarīgi būtu šos faktus neizmantot aptiekas personālvadības politikā kā ietekmes sviras – tas tikai veicinātu farmaceitu distresa izplatību, kā rezultātā samazinātos darbinieku apmierinātība ar darbu, tā izpildes kvalitāte.

3.21. tabulā autore apkopojusi farmaceitu tiešā vadītāja sociālā atbalsta kā stresora vērtējumu farmaceitu darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

3.21. tabula

#### Farmaceitu tiešā vadītāja sociālā atbalstaizvērtējums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
1	Cik lielā mērā tiešais vadītājs padara darbu Tev vieglāk darāmu?	68
4	Cik viegli ir runāt ar tiešo vadītāju?	57
7	Cik lielā mērā var paļauties uz tiešo vadītāju, kad ar darbiem iet grūti?	53
10	Cik lielā mērā tiešais vadītājs ir gatavs uzklaut Jūsu personīgās problēmas?	143
<b>Vidējais punktu skaits</b>		<b>80,25</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz tiešā vadītāja sociālo atbalstu darbavietā ir 175, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.21. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu tiešā vadītāja sociālā atbalsta vērtējums ir 80,25 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka tas vērtējams kā vidēja līmeņa stressors.

Galvenais stressors šādā rakursā ir norādīta tiešo vadītāju gatavības trūkums uzklaut farmaceitu personīgās problēmas

3.22. tabulā autore apkopojusi farmaceitu ģimenes sociālā atbalsta kā stresora vērtējumu farmaceitu darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

3.22. tabula

#### Farmaceitu kolēģu sociālā atbalstaizvērtējums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
3	Cik lielā mērā ģimene padara darbu Tev vieglāk darāmu?	40
6	Cik viegli ir runāt ar ģimeni?	39
9	Cik lielā mērā var paļauties uz ģimeni, kad ar darbiem iet grūti?	41
12	Cik lielā mērā ģimene ir gatavs uzklaut Jūsu personīgās problēmas?	36
	<b>Vidējais punktu skaits</b>	<b>39</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz ģimenes sociālo atbalstu darbavietā ir 175, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.22. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu ģimenes sociālā atbalsta vērtējums ir 39 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka tas vērtējams kā ļotizema līmeņa stressors.

3.23. tabulā autore apkopojusi farmaceitu kolēģu sociālā atbalsta kā stresora vērtējumu farmaceitu darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

3.23. tabula

#### Farmaceitu kolēģu sociālā atbalstaizvērtējums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
2	Cik lielā mērā kolēģi padara darbu Tev vieglāk darāmu?	56
5	Cik viegli ir runāt ar kolēģiem?	42
8	Cik lielā mērā var paļauties uz kolēģiem, kad ar darbiem iet grūti?	51
11	Cik lielā mērā kolēģi ir gatavi uzklaut Jūsu personīgās problēmas?	127
	<b>Vidējais punktu skaits</b>	<b>69</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz kolēģu sociālo atbalstu darbavietā ir 175, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.23. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu kolēģu sociālā atbalsta vērtējums ir 69 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka tas vērtējams kā kopumā gandrīz vidēja līmeņa stressors.

Galvenais stressors šādā rakursā ir norādīta kolēģu gatavības trūkums uz klausīt farmaceitu personīgās problēmas.

Iepriekš analizētie dati norāda, ka sociālā atbalsta jomā vislielākais atbalsts farmaceitiem ir sagaidāms, pirmkārt, no ģimenes. Vismazākais, savukārt – no tiešajiem vadītājiem. Galvenais faktors, kas samazina atbalstu no tiešajiem vadītājiem un kolēģiem, ir viņu neieinteresētība, gatavība uz klausīt farmaceitu personīgās problēmas.

3.24. tabulā autore apkopojusi farmaceitu kvantitatīvās darba slodzes kā stresora vērtējumu farmaceitu darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

3.24. tabula

**Farmaceitu kvantitatīvās darba slodzesizvērtējums**

<b>Nr.p.k. (moduļa numurs, grupa)</b>	<b>Jautājums</b>	<b>Punkti kopā</b>
1 (09.02.)	Cik bieži Jūsu darbā Jums jāstrādā ļoti ātri?	136
2 (09.02.)	Cik bieži Jūsu darbā Jums jāstrādā ļoti smagi?	64
3 (09.02.)	Cik bieži Jums darbā ir situācijas, kad laiks ir ļoti ierobežots, lai visu paspētu izdarīt?	77
4 (09.02.)	Cik bieži darba pabeigšana laikā ir „labs darbiņš”?	115
3 (10.01.)	Kāda ir Jūsu darba slodze?	154
4 (10.01.)	Cik daudz citi sagaida no Jums, ka veiksi?	167
6 (10.01.)	Cik daudz projektu, uzdevumu Jums ir darbā?	159
	<b>Vidējais punktu skaits</b>	<b>122,667</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz farmaceitu kvantitatīvo darba slodzidarbavietā ir 175, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.24. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu kvantitatīvās darba slodzes vērtējums ir 122 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka tas vērtējams kopumā kā vidēji augsta līmeņa stressors.

Kā galvenie stressori attiecībā uz kvantitatīvo darba slodzi nosaukti:

1. citu gaidas attiecībā uz farmaceitu veikumu – autore uzskata, ka tas saistīts ar farmaceitu papildpienākumiem pārdevēju konsultantu lomā, kā arī – pildot aptieku kā uzņēmumu administratīvo pārvaldību;
2. darbā esošo projektu, uzdevumu daudzums – tie liecina, ka farmaceitu darba slodze ir pārāk liela, ko, pēc autores domām, būtu nepieciešams novērst, aptieku

menedžmentam atvieglot ar administratīvā personāla papildināšanu, tādā veidā atvieglot farmaceitus pamatpienākumu īstenošanai, izpildei;

3. darba slodze kopumā – to nepieciešams samazināt, mazinot pārējo uzskaitīto faktoru negatīvo ietekmi;
4. nepieciešamība strādāt darbā ļoti ātri – tas prasa no farmaceitiem lielu koncentrēšanos, uzmanību un tādā veidā negatīvi ietekmē viņu darba izpildes kvalitāti.

3.24. tabulas rezultāti ļauj secināt, ka vismazāko stresu rada 2 faktori: pirmkārt, farmaceitu vērtējumā viņu darbs nav smags; otrkārt, farmaceitu darbā reti ir situācijas, kad laiks ir ļoti ierobežots, lai visu paspētu izdarīt.

3.25. tabulā autore apkopojusi farmaceitu darba slodzes dažādības kā stresora vērtējumu farmaceitu darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

3.25. tabula

**Farmaceitu darba slodzes dažādībasizvērtējums**

<b>Nr.p.k.</b>	<b>Jautājums</b>	<b>Punkti kopā</b>
5	Cik bieži Jūsu darbā tiek palielināta darba slodze?	76
6	Cik bieži Jūsu darbā tiek palielināta nepieciešamība koncentrēties?	91
7	Cik bieži Jūsu darbā tiek palielināta nepieciešamība, cik ātri tajā nepieciešams domāt?	85
	<b>Vidējais punktu skaits</b>	<b>84</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz farmaceitu darba slodzes dažādību darbavietā ir 175, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.25. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu kvantitatīvās darba slodzes vērtējums ir 84 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka tas vērtējams kopumā kā vidēja līmeņa stressors.

3.25. tabulas dati liecina, ka farmaceitu darbā samērā reti tiek palielināta slodze, arī domāšanas ātruma un koncentrēšanās palielinājums ir mērens.

3.26. tabulā autore apkopojusi farmaceitu atbildības kā stresora darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

**Farmaceitu atbildības izvērtējums**

<b>Nr.p.k.</b>	<b>Jautājums</b>	<b>Punkti kopā</b>
8	Kāda ir Jūsu atbildība pār citu nākotni?	175
9	Kāda ir Jūsu atbildība pār citu darba drošību?	156
10	Kāda ir Jūsu atbildība pār citu morāli?	59
11	Kāda ir Jūsu atbildība pār citu labklājību un dzīvēm?	175
<b>Vidējais punktu skaits</b>		<b>141,25</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz farmaceitu atbildību ir 175, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.26. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu atbildības vērtējums ir 141,25 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka tas vērtējams kopumā kā ļoti augsta līmeņa stressors.

3.26. tabulas dati norāda, ka farmaceitiem vismazākā atbildība ir par citu cilvēku morāli, bet ļoti augsta tā ir gan pār citu labklājību un dzīvēm, pār citu nākotni. Arī citu cilvēku darba drošība, farmaceitu vērtējumā, ir nozīmīga to atbildības daļa. Šādu vērtējumu, pēc autores domām, nosaka farmaceitu darba specifika – atbildība pār medikamentiem, kas paredzēti citu veselības uzturēšanai, uzlabošanai un ārstēšanai.

3.27. tabulā autore apkopojusi farmaceitu mentālo prasību kā stresora darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

**Farmaceitu mentālo prasību izvērtējums**

<b>Nr.p.k.</b>	<b>Jautājums</b>	<b>Punkti kopā</b>
4	Es varu tikt ar darba pienākumiem galā viegli	42
5	Es varu darbā izturēties brīvi, domāt par citām lietām, un vienlaikus tikt ar darba pienākumiem galā	39
<b>Vidējais punktu skaits</b>		<b>40,5</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz farmaceitu mentālajām prasībām ir 140, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.27. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu mentālo prasību vērtējums ir 40,5 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka tas vērtējams kā ļoti zema līmeņa stressors – farmaceiti darbā var izturēties brīvi, jo salīdzinoši vienkārši tiek galā ar saviem darba pienākumiem.

3.28. tabulā autore apkopojusi farmaceitu ārpusdarba aktivitāšu kā stresora vērtējumu farmaceitu darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

3.27. tabula

#### Farmaceitu ārpusdarba aktivitāšuizvērtējums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
1	Vai Jūs strādājat vēl kādā darbā, papildus šim?	0
2	Vai Jums mājās ir bērni?	20
3	Vai jūs esiet vienīgais atbildīgais pār bērniem?	0
4	Vai Jūs esiet atbildīgi par mājas uzturēšanu kārtībā?	62
5	Vai Jūs esiet atbildīgi par vecāka cilvēka vai invalīda kopšanu?	0
6	Vai Jūs mācieties, paralēli darba gaitām?	24
7	Vai Jūs esiet kādas brīvprātīgo vai reliģiskas organizācijas sastāvā, kurā nedēļā pavadiet vismaz 5 stundas?	0
	<b>Vidējais punktu skaits</b>	<b>15,14</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz farmaceitu ārpusdarba aktivitātēm darbavietā ir 70, savukārt minimālais – 0 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 0, bet kopā ir 35 respondenti).

3.27. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu ārpusdarba aktivitāšu vērtējums ir 15,14 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka tas vērtējams kopumā kā zema līmeņa stressors.

3.27. tabulas dati liecina, ka farmaceitu darbā izplatītākie ārpusdarba aktivitāšu stresori ir – mājas uzturēšana kārtībā. Kā mazākas nozīmes stresori vērtējami – mācības paralēli darba gaitām un - bērni ģimenē.

3.28. tabulā autore apkopojusi farmaceitu pašcieņas kā stresora darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

3.28. tabula

#### Farmaceitu pašcieņas izvērtējums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
1	Kopumā es esmu apmierināts ar sevi	152
2	Man nav nekā daudz, ar ko lepoties	39
3	Dažreiz es jūtos nekam nederīgs	35
4	Es esmu tāds pats, kā citi	145
5	Man ir daudzas labas iezīmes	158
6	Es jūtos kā neveiksminieks	37

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
7	Es gribētu lielāku pašcieņu	152
8	Es varu darīt lietas tāpat kā vairums citu cilvēku	171
9	Dažreiz es domāju, ka es nekam nederu	35
10	Man ir pozitīva attieksme pašam pret sevi	175
	<b>Vidējais punktu skaits 1., 4., 5., 8., 10. jautājumam</b>	<b>160,2</b>
	<b>Vidējais punktu skaits 2., 3., 6., 7., 9 jautājumam</b>	<b>59,6</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz farmaceitu pašcieņu darbvietā ir 175, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

4., 5., 8., 10. jautājumu vidējais punktu skaits ir 160,2 punkti, kas norāda, ka pašcieņa farmaceitiem vērtējama kā ļoti zema līmeņa stressors, turpretim reversie jautājumi dod vidējo punktu summu 59,6, kas vērtējams kā vidēji zema līmeņa stressors. Autore secina, ka farmaceitu pašcieņa kopumā vērtējama kā zema līmeņa stressors.

3.28. tabulas dati norāda, ka farmaceitu pašcieņas rakursā kā vislielākie stressori vērtējami pašuztvere salīdzinājumā ar citiem cilvēkiem, kā arī tādu īpašību trūkums, ar ko lepoties.

3.29. tabulā autore apkopojusi farmaceitu somatisko sūdzību kā stresora darbvietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

3.29. tabula

#### Farmaceitu somatisko sūdzību izvērtējums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
1	Nosarkusi, sasvīdusi seja, neesot karstās telpās vai nenodarbojoties ar fiziskiem vingrinājumiem	40
2	Pastiprināta svīšana, neesot karstās telpās vai nenodarbojoties ar fiziskiem vingrinājumiem	52
3	Sausa mute	49
4	Saspringti, stīvi muskuļi	44
5	Galvassāpes	81
6	Sajūta par asiņu pastiprinātu pieplūdi galvai	40
7	Aizrīšanās, traucējumi kaklā – kā kamols vai tml.	41
8	Roku trīcēšana	37
9	Elpas trūkums ārpus situācijām, kas prasītu fizisku piepūli	36
10	Sirds klauves	38

## 3.29. tabulas turpinājums

Nr.p.k.	Jautājums	Punkti kopā
11	Mitras, sasvīdušas plaukstas	47
12	Galvas reiboņi	36
13	Vēdera problēmas, vēdersāpes	47
14	Sirds pastiprināta sišanās	37
15	Bijāt apslimis tā, ka tas ietekmēja Jūsu darbu	45
16	Apetītes zudums	40
17	Problēmas ar miegu naktīs	37
<b>Vidējais punktu skaits</b>		<b>43,9412</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz farmaceitu somatiskajām sūdzībām darbavietā ir 175, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti).

3.29. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu somatisko sūdzību vērtējums ir 43,94 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka tas vērtējams kopumā kā zema līmeņa stressors.

3.29. tabulas dati norāda, ka farmaceitiem nozīmīgākās somatiskās sūdzības ir galvassāpes. Kā paaugstināts stressa faktors vērtējama arī pastiprināta svīšana, sausa mute, mitras, sasvīdušas plaukstas, vēdera problēmas, vēdersāpes, tāda veida saslimšanas, kuru dēļ farmaceiti nav varējuši ierasties darbā.

3.30. tabulā autore apkopojusi farmaceitu darba apmierinātības kā stressora darbavietā izvērtējumu (tabulā iekļauti jautājumi, kas norādīti kā kritēriji pie NIOSH aptaujas metodoloģijas).

## 3.30. tabula

**Farmaceitu darba apmierinātības izvērtējums**

1	Ar Jūsu pašreizējām zināšanām, ja Jums būtu atkal jāizvēlas tas darba tips, ko pašreiz dariet, Jūs	PUNKTI
	(1) bez šaubīšanās izvēlētos šo pašu darba veidu	32
	(2) man būtu dažas alternatīvas	6
	(3) noteikti izvēlētos citu, NEVIS šo darba veidu	0
	<b>Kopā</b>	<b>38</b>
2	Ja Jūs varētu sākt darīt jebkāda veida darbu, ko Jūs izvēlētos?	PUNKTI
	(1) izvēlētos šo pašu darba veidu	29
	(2) izvēlētos citu darba veidu	6
	(3) izvēlētos nestrādāt	9
	<b>Kopā</b>	<b>44</b>

3	Ja Jūsu draugs teiktu, ka vēlas darīt to pašu darbu, ko Jūs, ko Jūs viņam atbildētu?	PUNKTI
	(1) noteikti rekomendētu viņam to darīt	34
	(2) šaubītos, vai to ieteikt viņam	2
	(3) dotu padomu pret šādu ieceri	0
	<b>Kopā</b>	<b>36</b>
4	Cik apmierināts Jūs esiet kopumā ar savu darbu?	PUNKTI
	(1) ļoti apmierināts	29
	(2) drīzāk apmierināts	12
	(3) drīzāk neapmierināts	0
	(4) neesmu apmierināts	0
	<b>Kopā</b>	<b>41</b>
<b>Vidējais punktu skaits</b>		<b>39,75</b>

Maksimālais kopējo punktu skaits, saskaņā ar NIOSH Vispārējās stresa aptaujas metodoloģiju, attiecībā uz farmaceitu darba apmierinātību ir 105, savukārt minimālais – 35 (jo minimālais punkts par katru atbildi ir – 1, bet kopā ir 35 respondenti). Tomēr 3.30. tabulas atbildes jāskata reversā kontekstā (skat. NIOSH metodoloģiju) – jo augstāks ir punktu skaits, jo lielāka neapmierinātība ar darbu.

3.30. tabulas dati norāda, ka vidējais farmaceitu apmierinātības ar darbu vērtējums ir 39.75 punkti, kas ļauj autorei secināt, ka tas vērtējams kā zema līmeņa stressors.

3.30. tabulas dati norāda, ka atsevišķi farmaceiti izvēlētos nestrādāt līdzšinējā amatā, ja viņiem būtu iespēja sākt profesionālo karjeru no jauna. Tas ļauj autorei secināt, ka ne visi farmaceiti ir tik lielā mērā apmierināti ar profesionālo izvēli.

3.31. tabulā autore apkopojusi iepriekš veiktās NIOSH aptaujas rezultātus.

3.31. tabula

#### NIOSH rezultāti

Stressors	Stresora izpausmes līmenis		
	Zems	Vidējs	Augsts
Darbavietas fiziskā vide	-	x	-
Lomu konflikts darbavietā	x	-	-
Lomu neskaidrība darbavietā	x	-	-
Konflikti grupas iekšienē	x	-	-
Starpgrupu konflikti	x	-	-
Darba nākotnes neskaidrība	x	-	-

3.31. tabulas turpinājums

Stresors	Stresora izpausmes līmenis		
	Zems	Vidējs	Augsts
Alternatīvu iespēju trūkums	-	x	-
Tiešā vadītāja sociālais atbalsts	-	x	-
Ģimenes sociālais atbalsts	x	-	-
Kolēģu sociālais atbalsts	-	x	-
Kvantitatīvā darba slodze	-	x	x
Darba slodzes dažādība	-	x	-
Atbildība	-	-	x
Mentālās prasības	x	-	-
Ārpusdarba aktivitātes	x	-	-
Farmaceitu pašciēna	x	-	-
Somatiskās sūdzības	x	-	-
Darba apmierinātība	x	-	-

3.31. tabulā apkopotie iepriekš veiktās aptaujas rezultāti norāda, ka farmaceitu darbā kā augstākie stresori ir, pirmkārt, atbildība un, otrkārt, kvantitatīvā darba slodze. Šie dati saskan ar analīzes gaitā izdarītajiem secinājumiem, ka farmaceitu profesionālās dzīves kvalitāti negatīvi ietekmē pastāvīgā saskare ar klientu slimībām, kā arī paaugstinātā atbildība, ko nosaka viņu darba specifika.

Vidēja līmeņa stresori farmaceitiem ir - darbavietas fiziskās vides nepilnības; alternatīvu iespēju trūkums profesionālajā izaugsmē, strādājot aptiekā; tiešā vadītāja sociālā atbalsta trūkums; kolēģu sociālais atbalstsociālā atbalsta trūkums un darba slodzes monotonums, vienveidīgums. Šo faktoru iedarbības mazināšana ļaus sekmīgi cīnīties, kā arī preventīvi izsargāties no distresa attīstības farmaceitiem darbā aptiekās.

Rezumējot empīrisko pētījumu, aptauju rezultāti norāda:

1. darba saturs farmaceitiem vērtējams kā ļoti zema līmeņa stressors;
2. galvenie darba satura aspekti, kas rada stresu farmaceitiem, ir – darba nemainīgums un nemaināmība un – tas, ka darbā netiek izmantotas visas farmaceita prasmes;

3. gados jaunākajiem farmaceitiem izteiktāk vērojama tendence justies, it kā farmaceita darbs ierobežotu viņus fiziski;
4. gados vecākajiem farmaceitiem viņu darba slodze šķiet pārāk liela gan kvalitatīvi, gan kvantitatīvi;
5. nepieciešamība orientēties plašajā medikamentu piedāvājumā ir galvenais iemesls, kādēļ tas raisa stresu lielākoties gados vecākajiem farmaceitiem kā ierobežoti termiņi darba vides slodzes rakursā;
6. darbs maiņās ir galvenais stresa avots gados jaunākajiem farmaceitiem;
7. nozīmīgs stresa avots darba laika organizācijas kontekstā ir vēlmēm neatbilstošs darba grafiks un pārāk garš darba laiks, kas īpaši nepatīk gados vecākajiem farmaceitiem;
8. farmaceiti lielā mērā līdzdarbojas aptiekas lēmumu pieņemšanā;
9. lielā atbildība par cilvēkiem – pacientiem ir ļoti nozīmīgs stressors visu farmaceitu darbā;
10. aptiekas lēmumos mazākā mērā piedalās/tiek iesaistīti tie respondenti, kuri ir ar mazāku darba stāžu gan konkrētajā aptiekā, gan – farmaceita darbā;
11. organizācijas kultūra kopumā vērtējama kā ļoti zema līmeņa stressors farmaceitu darba vidē, drīzāk otrādi: tas mazina stresu;
12. vismazākais darba vides stressors farmaceitu darbā ir viņu attiecības ar citiem kolēģiem;
13. jaunāko farmaceitu viedoklī ieklausās retāk nekā gados vecākajos kolēģos;
14. farmaceitu atalgojumu sistēmā Latvijā vērojama sieviešu diskriminācija, salīdzinot ar farmaceitiem – vīriešiem;
15. jaunākie farmaceiti izjūt karjeras bezperspektivitātsavā darba vietā (izaugsmes trūkumu);
16. farmaceitiem kopumā ir ļoti labas attiecības ar citiem saviem kolēģiem;
17. lielai daļai farmaceitu stresu rada nesakārtotās darba vietas;
18. saskarsme ar slimiem pacientiem un bīstamām ķīmiskām vielām ir farmaceitu darba specifika un nozīmīgi stressori vienlaikus;
19. farmācijas komercializēšanās noteiktos apstākļos var izdarīt spiedienu uz profesionālajām vērtībām, piemēram, vēlme gūt lielāku peļņu var veicināt dārgāka bet mazāk efektīva medikamenta rekomendēšanu pacientiem;
20. farmaceiti ir ļoti apmierināti ar savu profesiju, tās autoritāti sabiedrībā. Farmaceiti tāpat apzinās savu atbildību, ir izlēmīgi savā rīcībā un profesionāli;

21. farmaceitiem darba stress galvenokārt rada izteikti paaugstinātu nogurdināmību kā psiholoģisko traucējumu;
22. kvantitatīvi farmaceitu darba stresam izteikti novērojama dažādu fizisko traucējumu izplatība;
23. farmaceiti salīdzinoši mazākā mērā sporto un nodarbojas ar laika plānošanu, kas vērtējamas kā negatīvas tendences attiecībā uz stresa prevenciju un tā seku mazināšanu;
24. primārā aktivitāte stresa negatīvās ietekmes mazināšanai farmaceitu vidū ir runāšana ar aptiekas vadību par šiem faktoriem;
25. farmaceitu darbā izplatītākie ārpusdarba aktivitāšu stresori ir – mājas uzturēšana kārtībā;
26. darba vide kopumā vērtējama kā zema līmeņa stresa avots farmaceitiem
27. darba vidē vislielākie stresa avoti farmaceitiem ir: pirmkārt, negatīvas mājas un darba attiecības; otrkārt – neatbilstoša darba laika organizācija un karjeras attīstības iespēju trūkumi; treškārt - darba vides fiziskās īpašības. Pirmais faktors traucē divām piektdaļām farmaceitu, savukārt pārējie – aptuveni trešdaļai farmaceitu;
28. farmaceitu pašcieņas rakursā kā vislielākie stresori vērtējami pašuztvere salīdzinājumā ar citiem cilvēkiem, kā arī tādu īpašību trūkums, ar ko lepoties;
29. farmaceitiem nozīmīgākās somatiskās sūdzības ir galvassāpes, pastiprināta svīšana, sausa mute, mitras, sasvīdušas plaukstas, vēdera problēmas, vēdersāpes, tāda veida saslimšanas, kuru dēļ farmaceiti nav varējuši ierasties darbā;
30. farmaceitu darbā kā būtiskākie stresori ir, pirmkārt, atbildība un, otrkārt, kvantitatīvā darba slodze;
31. vidēja līmeņa stresori farmaceitiem ir - darbavietas fiziskās vides nepilnības; alternatīvu iespēju trūkums profesionālajā izaugsmē, strādājot aptiekā; tiešā vadītāja sociālā atbalsta trūkums; kolēģu sociālais atbalsts sociālā atbalsta trūkums un darba slodzes monotonums, vienvēidīgums.

## SECINĀJUMI

Pētījuma ietvaros autores izvirzītā hipotēze neguva apstiprinājumu - aptiekās nodarbināto farmaceitu darba stresa biežākie cēloņi nav nesaskaņas starp darbiniekiem. Galvenie nozīmīgākie secinājumi:

1. literatūras analīze liecina, ka farmaceiti ikdienas darbā pakļauti stresam un tas negatīvi ietekmē gan viņu profesionālās, gan privātās dzīves kvalitāti. Galvenie iemesli teorētiskā rakursā ir - dažādi darba vides faktori, kas saistīti tieši ar darba slodzi, kā arī – saskarsme ar klientu emocionālo distresu un slimībām, ko var izskaidrot ar farmaceitu trūkumu aptiekās, kā arī viņu darba specifiku;
2. autores izstrādātās aptaujas rezultāti norāda, ka vislielāko stresu farmaceitiem izraisa psiholoģiskie un emocionālie faktori - saskarsme ar slimiem, emocionāli nelīdzsvarotiem klientiem, intelektuālā slodze lēmumu pieņemšanas procesā, ātras un adekvātas reakcijas nepieciešamība dažādās situācijās;
3. NIOSH aptaujas rezultāti norāda, ka farmaceitu darbā vislielākie stresori ir, pirmkārt, atbildība un, otrkārt, kvantitatīvā darba slodze. Vidēja līmeņa stresori farmaceitiem ir - darbavietas fiziskās vides nepilnības; alternatīvu iespēju trūkums profesionālajā izaugsmē, strādājot aptiekā; tiešā vadītāja sociālā atbalsta trūkums; kolēģu sociālais atbalsts sociālā atbalsta trūkums un darba slodzes monotonums, vienvēidīgums;
4. pētījumā izvēlētās metodes ļauj objektīvi novērtēt darba stresu, tādēļ tās pielietojamas arī cita medicīniskā personāla, kā arī citu jomu organizāciju personāla darba stresa novērtēšanā.

## PRAKTISKĀS REKOMENDĀCIJAS

Balstoties uz iepriekš izdarītajiem secinājumiem, autore izvirza šādas rekomendācijas farmaceitu darba uzlabošanai stresa prevencijas un stresoru novēršanas kontekstā:

Aptieku vadībai:

1. uzlabot darba organizāciju;
2. nodrošināt veselīgu un drošu darba vidi;
3. aktīvi iesaistīt darbiniekus veselības veicināšanas pasākumos;
4. apmācīt farmaceitus komunikācijas mākslai ar klientiem un savstarpēji;
5. veikt farmaceitu vēlmju izpēti un ierosinājumus attiecībā uz darba pilnveidošanas iespējām – viņu ieteikumi ļaus mazināt darba nemainīguma un nemaināmības ietekmi;
6. lai mazinātu farmaceita darba negatīvo ietekmi uz fiziskajām kustībām, nepieciešams rosināt, veicināt farmaceitu fiziskās aktivitātes darba pārtraukumos;
7. nepieciešams izstrādāt godīgu un motivējošu apmaksas sistēmu- atalgojuma politikā jāīsteno vienlīdzīga politika gan attiecībā uz vīriešiem, gan sievietēm, lai mazinātu sieviešu diskrimināciju šajā ziņā;
8. jāizplāno un jāizmanto dažādus cita veida personāla motivējošus pasākumus, bonusus, papildus atalgojumam, lai tas vairāk motivētu gados jaunākos farmaceitus strādāt aptiekā;
9. nepieciešams izstrādāt noteikumus par kārtības uzturēšanu farmaceitu darba vietās, kā arī pastāvīgi novērst jebkādos kaitinošus darba vietu defektus, piemēram, čīkstošas durvis u.tml.;
10. nepieciešams izstrādāt un īstenot uz darbinieku daudzveidīgu aizsardzību vērstu uzņēmuma politiku – radīt atbilstošu telpu iekārtojumu, nodrošināt regulāras farmaceitu veselības pārbaudes; nodrošināt dažādus atbalsta pasākumus farmaceitu saslimšanu gadījumos u.tml.;
11. vēlme gūt peļņu ir jāsamēro ar farmaceita morālajām vērtībām – īstenojot, pirmkārt, sociāli atbildīgu politiku;
12. nepieciešams regulāri dot atsauksmes par darbinieku darbu – uzslavēt, pateikties u.tml. Tas veicinās farmaceitu apmierinātību, mazinot viņu stresa izjūtu;

13. marta mēnesī nepieciešams ieplānot papildus atvaļinājumus vai pieņemt darbā papildus darbiniekus, lai mazinātu darba stresa radītās paaugstinātās nogurdināmības ietekmi uz farmaceitiem, kuri atrodas pastāvīgā darbinieka statusā šajā aptiekā;
14. novērojot aptieku darbiniekiem tādas somatiskās sūdzības kā galvassāpes, pastiprināta svīšana, sausa mute, mitras, sasvīdušas plaukostas, vēdera problēmas, vēdersāpes, tāda veida saslimšanas, kuru dēļ farmaceiti nav varējuši ierasties darbā, nepieciešams noteikt, kādēļ pastiprinājušies negatīvie stresori aptiekas darba vidē

Darbiniekiem:

1. izpildīt vadības rīkojumus attiecībā par veselību un drošību darbā;
2. aktīvi iesaistīties veselības veicināšanā;
3. nepieciešams lielākā mērā nodarboties ar sportu un plānot savu laiku

Veselības ministrijai:

1. nepieciešams farmaceitu darba saturā iekļaut tādus uzdevumus, kas pilnvērtīgi izmantotu farmaceitu prasmes pilnā apmērā;
2. veicināt farmaceitu profesijas popularitāti un praktiski atbalstīt studentus, lai nerastos darbinieku trūkums aptiekām un tādējādi samazinātu darba slodzi kā negatīvo stresa avotu.;
3. veicināt farmaceitu vēlmi strādāt lauku aptiekās.

## IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts. Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides riska faktori. Rīga, 2011.
2. **Darbiņa, R.** *Stress un hronisks nogurums*. Rīga: Avots, 2010.
3. **Kuzņecovs, V.** *Stress un depresija*. Rīga: Lietišķās informācijas dienests, 2010.
4. **Vidnere, M.** *Pārdzīvojuma pieredzes psiholoģija*. Rīga: Raka, 2014
5. Latvijas Zinātņu akadēmija. *Stress*. Pieejams: <http://termini.lza.lv/term.php?term=stress&list=&lang=&h=yes> (skatīts 23.02.2015.)
6. **Rupenheite, M.** *Konfliktu cēloņi un risināšanas iespējas veselības aprūpes procesā. Izdales materiāls*. medkursi.lv Pieejams: <http://www.medkursi.lv/wp-content/uploads/2010/02/konflikti-stress-izsik.pdf> (Skatīts 25.02.2015.)
7. **Dūka, M., Rutka, L.** *Organizācijas kultūra*. Pārmaiņu un kvalitātes vadība izglītības iestādē. Rīga: Latvijas Universitāte. Pieejams: <http://profizgl.lu.lv/mod/book/view.php?id=23289&chapterid=7102> (Skatīts 24.02.2015.)
8. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. *Psihosociālā darba vide*. Rīga: Labklājības ministrija, 2010. – 11. lpp. Pieejams: <http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/12/psihosocialadarbavide.pdf> (Skatīts 25.02.2015.)
9. Profesijas standarts. 2006. Pieejams: <http://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/ps0381.pdf> (Skatīts 23.02.2015.)
10. **Trifsika, B.** *Farmaceits - mediķis, profesionāls konsultants un psihologs vienā personā*. medicine.lv Pieejams: <http://www.medicine.lv/raksti/farmaceits-medikis-profesionals-konsultants-un-psihologs-viena-persona> (Skatīts 21.02.2015.)
11. **Grīnfelde, A.** *Pensionāru dzīves kvalitāte Latvijas reģionos*. Promocijas darbs ekonomikas doktora (Dr.oec.) zinātniskā grāda iegūšanai. Jelgava: Latvijas Lauksaimniecības universitāte, 2010. - 21. lpp. Pieejams: [http://llufb.llu.lv/disertacijas-aizstavesanai/economics/Anda\\_Grinfelde\\_promocijas\\_darbs\\_aizstavesanai\\_LLU\\_EF\\_2010\\_biblioteka.pdf](http://llufb.llu.lv/disertacijas-aizstavesanai/economics/Anda_Grinfelde_promocijas_darbs_aizstavesanai_LLU_EF_2010_biblioteka.pdf) (Skatīts 25.02.2015.)

12. **Quick, J.C., Wright, T.A., Adkins, J., Nelson, D.L., Quick, J.D.***Preventive Stress Management in Organizations, Second Edition.* Pieejams: <http://supp.apa.org/books/Preventive-Stress-Management-Second/organizationalstressors.pdf> (Skatīts 07.03.2015.)
13. Centers for Disease Control and Prevention. *Scoring Key for Niosh Generic Job Stress Questionnaire.* Pieejams: <http://www.cdc.gov/niosh/topics/workorg/tools/pdfs/scoring-key-for-niosh-generic-job-stress-questionnaire.pdf> (Skatīts 08.03.2015.)
14. National Institute for Occupational Safety and Health. *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire.* Pieejams: <http://www.cdc.gov/niosh/topics/workorg/tools/pdfs/niosh-generic-job-stress-questionnaire.pdf> (Skatīts 09.03.2015.)
15. Centers for Disease Control and Prevention. *Rationale for Niosh Generic job stress questionnaire.* Pieejams: <http://www.cdc.gov/niosh/topics/workorg/tools/pdfs/rationale-for-niosh-generic-job-stress-questionnaire.pdf> (Skatīts 09.03.2015.)
16. **Saha, D, Sinha, R, Bhavsar, K.***Understanding Job Stress among Healthcare Staff.* Online J Health Allied Scs. 2011;10(1):6
17. Centers for Disease Control and Prevention. *Exposure to stress. Occupational Hazards in Hospitals.* Pieejams: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2008-136/pdfs/2008-136.pdf> (Skatīts 09.03.2015.)

**Labdien, Cien. Farmaceit!**

Lūdzu Jūs piedalīties mana bakalaura darba pētījumā „Darba stress - profesionālas dzīves kvalitātes rādītājs. Preventīvie pasākumi”! Jūsu atbildes būs anonīmas, tās tiks izmantotas pētījumā apkopotā veidā, lai izpētītu darba stresa cēloņus strādājošiem Latvijas aptiekās un izstrādāt preventīvos pasākumus.

**1. Cik bieži Jums ir sanākušas stresa situācijas, strādājot aptiekā, pēdējā mēneša laikā?**

- vispār ne reizi
- dažas reizes
- diezgan bieži
- regulāri
- nezinu

**2. Kā Jūs raksturotu darba aptiekā, kurā strādājat, saturiskos aspektus?**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
slikti saprotamas darba prasības					
vienveidīgs un vienmuļš darbs					
bezejēdzīgs darbs					
saraustīts darbs					
nemainīgs un nemaināms darbs					
darbā nav nepieciešamas visas manas prasmes					
darbs ierobežo mani fiziski					
darbs nepatīk vai liekas pretīgs					

**3. Kā Jūs raksturotu darba slodzi un tempu aptiekā, kurā strādājat?**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
pārāk liela vai maza slodze (kvantitatīvi)					
pārāk liela vai maza slodze (kvalitatīvi)					
pārāk ātrs darba temps					
nekontrolējams darba temps					
laikā ierobežots darbs un ierobežoti termiņi					

**4. Kā Jūs raksturotu darba laika organizāciju aptiekā, kurā strādājat?**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
nemaināms darba grafiks					
vēlmēm neatbilstošs darba grafiks					
neprognozējams darba laiks					
pārāk garš / īss darba laiks					
darbs mainās					
darbs īpaši vēlmēm neatbilstošās mainās					
darbs bez sociāla kontakta ar kolēģiem					

**5. Kā Jūs raksturotu Jūsu lomu un līdzdalību aptiekā, kurā strādājat?**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
neskaidra vai konfliktējoša loma uzņēmumā					
neskaidra vai konfliktējoša loma darba procesā					
nepiedalīšanās (tādas iespējas trūkums) aptiekas darbības lēmumu pieņemšanā					
nespēja ietekmēt lēmumus saistībā ar savu darbu					
pārāk liela / pārāk maza atbildība darbā					
liela atbildība pār citiem cilvēkiem (pacientiem)					

**6. Kā Jūs raksturotu organizācijas kultūru aptiekā, kurā strādājat?**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
slikta iekšējā komunikācija					
neskaidrība par organizācijas mērķiem un struktūru					
nespēja risināt organizācijas iekšējās problēmas					
neskaidra organizācijas attīstība					
neefektīvs vadības stils					

**7. Kā Jūs raksturotu karjeras attīstības iespējas aptiekā, kurā strādājat?**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
karjeras attīstības neprognozējamība					
karjeras bezperspektivitāte konkrētajā darba vietā (izaugsmes trūkums)					
sasniegumu nenovērtēšana vai pārspīlēšana					
pārāk zemas / neatbilstošas kvalifikācijas darbs					
nelietderīgs vai sociāli mazvērtīgs darbs					
nedrošība par darbu					
darbam / vēlmēm neatbilstoša samaksa					
negodīga / nemotivējoša apmaksas sistēma					

**8. Kā Jūs raksturotu attiecības ar citiem kolēģiem aptiekā, kurā strādājat?**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
man darbam ir raksturīga sociāla vai fiziska izolācija					
darbābiedru atbalsta trūkums					
nesaskaņas un / vai ļaunprātīga attieksme nodarbināto starpā					
sliktas attiecības ar kolēģiem					

**9. Kā Jūs raksturotu fizisko darba vidi aptiekā, kurā strādājat?**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu
nepārdomāti vai slikti organizēti darba procesi					
nepietiekams apgaismojums					
nesakārtotas darba vietas					
kaitinoši darba vietu defekti (piemēram, čīkstošas durvis, bojāti krēsli, nestrādājošas iekārtas u.c.)					

**10. Kā Jūs raksturotu mājas un darba attiecības darbā aptiekā?**

	nepiekrītu	drīzāk nepiekrītu	nezinu	drīzāk piekrītu	pilnībā piekrītu

konfliktējošas prasības mājās un darbā					
atbalsta trūkums darba problēmās no tuviniekiem					
atbalsta trūkums mājas (sadzīves) problēmās no darba vietas un / vai kolēģu puses					

**11. Lūdzu novērtēt, cik lielā mērā uzskaitītie kritēriji, Jūsaprāt, ir vērtējami kā problēma darbā aptiekā?**

	nav problēma	drīzāk nav problēma	nezinu	drīzāk ir problēma	ir ļoti liela problēma
organizētība darbā					
pārāk daudz darba					
autonomijas trūkums					
cilvēkresursu trūkums aptiekā					
atbildības neskaidrība, neorganizētība aptiekā					
profesionālās sociālās atzīšanas, cieņas trūkums					
atšķirības starp profesionālajām vērtībām un aptiekas kā uzņēmuma administratīvajiem mērķiem					
starppersonu konflikti kolektīvā					
aptiekas vadības spiediens					
zems atalgojums					
aptiekas darba vide					
saskarsme ar slimībām					
saskarsme ar dažādām ķīmiskajām vielām					

**12. Lūdzu novērtēt, cik lielā mērā uzskaitītie kritēriji, Jūsaprāt, atbilst Jums, strādājot aptiekā?**

	nekad	ļoti reti	nezinu	bieži	ļoti bieži
Man ir pārāk daudz darba - es nespēju visu izdarīt dienas laikā					
Man ir konflikti ar tiešo vadību					
Es jūtos atbildīgs par pacientu veselības uzlabošanu					
Nesaņemu to cieņu sabiedrībā, kas pienākas					

farmakologam					
Neesmu pārliecināts, ko labāk ieteikt pacientam viņa veselības apstākļu uzlabošanai					
Mani uztrauc pacienta emocionālā pašsajūta					
Nepiekrītu citiem medicīnas speciālistiem par pacientam nozīmēto terapiju					
Konfliktēju ar kolēģiem					
Darbs traucē privātajai dzīvei					
Izaugsmes iespējas manā darbā nav nekādas					
Nākas regulāri komunicēt ar t.s. "grūtajiem" pacientiem					
Nesaņemu atsauksmes par savu darbu					
Nevaru izmantot savas zināšanas un spējas pilnībā					
Vairāk jūtos kā pārdevējs, nevis farmakologs					
Baidos, ka varu nokļūdīties un no tā cietīs pacients					

**13. Lūdzu atzīmēt, ar kādām veselības problēmām esiet saskārušies pēdējā mēneša laikā!**

<b>fiziskie traucējumi</b>		<b>psiholoģiskie traucējumi</b>	
ādas iekaisums		apetītes pārmaiņas	
alerģiskas reakcijas		augsta uzbudināmība	
aizcietējumi un caureja		bezmiegs	
gremošanas traucējumi		depresija	
dzimumfunkcijas traucējumi		vienaldzība	
miega traucējumi		apsēstības un mānijas	
galvassāpes vai migrēna		fobijas	
reiboņi		nespēja koncentrēties	
sāpes krūtīs		šaubīšanās	
elpošanas sistēmas traucējumi		nervozitāte	
sirdsklauves		paaugstināta nogurdināmība	
svīšana		pašnāvības domas	
trīce		zema pašapziņa	
muguras sāpes		citas problēmas: (lūdzu minēt, kādas)	

**14. Ko Jūs dariet, lai izvairītos no stresa negatīvās ietekmes darbā?**

- ievēroju specifisku uztura režīmu
- plānoju laiku
- runāju ar vadību par faktoriem, kas izraisa stresu
- lietoju alkoholu

- sportoju
- visu cenšos uztvert ar humoru
- eju uz nodarbībām, kurās „izvēdināt” galvu
- neko
- cits: \_\_\_\_\_

**15. Kuri aptiekas darba vides faktori, Jūsaprāt, izraisa vislielāko stresu?**

- fizikālie - telpu platība, apgaismojums, mikroklimats, starojums, troksnis
- fiziskie - darba pozas, smagumu pārvietošana
- bioloģiskie - inficēšanās risks
- ķīmiskie - darbs ar ķīmiskām un bioloģiski aktīvām vielām, saindēšanās iespējamība
- ugunsbīstamība - darbs ar viegli uzliesmojošām un sprāgstošām vielām
- elektrotraumas - darbs ar elektriskām ierīcēm
- psiholoģiskie un emocionālie - saskarsme ar slimiem, emocionāli nelīdzsvarotiem klientiem, intelektuālā slodze lēmumu pieņemšanas procesā, ātras un adekvātas reakcijas nepieciešamība dažādās situācijās
- organizatoriskie

**16. Jūsu dzimums**

- sieviete
- vīrietis

**17. Jūsu vecums**

- 18-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- virs 60

**18. Darba stāžs farmaceita amatā**

- 1 gads
- 2-3 gadi
- 4-5 gadi
- 6-10 gadi
- vairāk par 11 gadiem

**19. Darba stāžs pašreizējā aptiekā**

- 1 gads
- 2-3 gadi
- 4-5 gadi
- 6-10 gadi
- vairāk par 11 gadiem

**20. Jūsu dzīvesvieta**

- lauki
- Rīga
- pilsēta, izņemot Rīgu
- ārzemēs: \_\_\_\_\_

**21. Jūsu ikmēneša ienākumu līmenis pēc nodokļu nomaksas**

- līdz 200 eiro
- 201-350 eiro
- 351-500 eiro
- 501-750 eiro
- 751-1001 eiro
- 1001-1500 eiro
- virs 1501 eiro

**NIOSH Vispārējās stresa aptauja.**

## 1. NODAĻA - sociāli demogrāfiskie dati.

## 1.Jautājums.

Jūsu dzimums	skaits
sieviete	
vīrietis	

## 2.Jautājums

Jūsu vecums	skaits
18-29	
30-39	
40-49	

Vecāki par 50

## 3.Jautājums

Jūsu ģimenes stāvoklis	skaits
precējies	
viens, nekad neesmu bijis precējies	
viens, šķīries	
viens, atraitnis	

#### 4.Jautājums

Ja Jūsu ģimenē ir bērni, lūdzu norādīt, cik daudzi ir katrā no uzskaitītajām vecuma grupām!	skaits
jaunāki par 4 gadiem	
4-12 gadi	
13-18 gadi	
vecāki par 19 gadiem	

2. NODAĻA - konflikts darbā. Moduļa numurs/grupa: 05./01

	Jautājums	nepiekrītu	drizak nepiekrītu	nezinu	drizak piekrītu	piekrītu
1	Manā kolektīvā valda harmonija					
2	Manā darba grupā ir daudz strīdu par to, kam ir jādara katrs no darbiem					
3	Manā darba grupā ir daudz atšķirīgu viedokļu starp kolēģiem					
4	Manā darba grupā ir izteikta nevienprātība starp kolēģiem					
5	Mani kolēģi ir atbalstoši viens pret otra idejām					
6	Mūsu kolektīvā notiek strīdi starp kolēģu grupām					
7	Mūsu kolektīvā kolēģu vidū valda draudzība					
8	Mūsu kolektīvā dominē nostāja „mēs”					
9	Starp manu un citu kolēģu grupām valda strīdi					
10	Starp manu un citu kolēģu grupām valda vienošanās					
11	Citas grupas nedod manai grupai nepieciešamo informāciju sekmīgai uzdevumu izpildei					
12	Attiecības starp manu un citu kolēģu grupām ir harmoniskas attiecībā uz organizācijas kopējo mērķu sasniegšanu					
13	Starp manu un citu kolēģu grupām valda savstarpējas palīdzības trūkums					
14	Starp manu un citu kolēģu grupām valda sadarbība					
15	Starp manu un citu kolēģu grupām valda personību sadursmes					
16	Citu kolēģu grupas rada problēmas manai grupai					

3. NODAĻA - darba iespējas. Moduļa numurs/grupa: 07./01.

Jautājums	ļoti viegli	gluži viegli	samēram viegli	neļoti viegli	grūti
Cik viegli Jums būtu atrast atbilstošu darbu pie cita darba devēja					
Cik viegli Jums būtu atrast tikpat labu darbu pie cita darba devēja, kāds Jums ir šobrīd					
Kā Jūs raksturotu darba atrašanas iespējas cilvēkam ar Jūsu kvalifikāciju pie jebkura darba devēja					
Cik lielā mērā iespējams, ka Jums būtu jāmaina dzīvesvieta/jāmeklē darbs ārpus Jūsu pašreizējās dzīves vai darbavietas?					

4. NODAĻA - vispārējā veselība. Moduļa numurs/grupa: 14./01.

Cik bieži pēdējā mēneša laikā esiet pieredzējis nosauktās parādības?

	Jautājums	nekad	reizem	dažreiz	dizgan bieži	Joti bieži
1	Nosarkusi, sasvīdusi seja, neesot karstās telpās vai nenodarbojoties ar fiziskiem vingrinājumiem					
2	Pastiprināta svīšana, neesot karstās telpās vai nenodarbojoties ar fiziskiem vingrinājumiem					
3	Sausa mute					
4	Saspringti, stīvi muskuļi					
5	Galvassāpes					
6	Sajūta par asiņu pastiprinātu pieplūdi galvai					
7	Aizrīšanās, traucējumi kaklā – kā kamols vai tml.					
8	Roku trīcēšana					
9	Elpas trūkums ārpus situācijām, kas prasītu fizisku piepūli					
10	Sirds kļauves					
11	Mītras, sasvīdušas plaukstas					
12	Galvas reiboņi					
13	Vēdera problēmas, vēdersāpes					
14	Sirds pastiprināta sīšanās					
15	Bijāt apslimis tā, ka tas ietekmēja Jūsu darbu					
16	Apetītes zudums					
17	Problēmas ar miegu naktīs					

5. NODAĻA - veselības stāvokļi. Moduļa numurs/grupa: 15./01.

<b>Veselības problēma</b>	<b>Vērtējums</b>	<b>Veselības problēma</b>	<b>Vērtējums</b>
diabēts		paralīze, konvulsijas	
vēzis		problēmas ar nierēm, urīnpūsli	
trūce		plaušu, elpošanas problēmas	
tuberkuloze		trieka	
astma		anēmija	
paaugstināts asinsspiediens		aknu problēmas	
sirds slimība		vairogdziedzera problēmas	
artrīts		kuņģa čūla	
epilepsija		alkoholisms	
glaukoma		emocionālas problēmas	
		muguras problēmas	

6. NODAĻA - pašsajūta. Moduļa numurs/grupa: 13./01.

	Jautājums	pilnīgi nepiekrītu	nepiekrītu	nezīnu	piekrītu	pilnīgi piekrītu
1	1. Kopumā es esmu apmierināts ar sevi					
2	2. Man nav nekā daudz, ar ko lepoties					
3	3. Dažreiz es jūtos nekam nederīgs					
4	4. Es esmu tāds pats, kā citi					
5	5. Man ir daudzas labas iezīmes					
6	6. Es jūtos kā neveiksminieks					
7	7. Es gribētu lielāku pašcieņu					
8	8. Es varu darīt lietas tāpat kā vairums citu					
9	9. Dažreiz es domāju, ka es nekam nederu					
10	10. Man ir pozitīva attieksme pašam pret sevi					

1. vispārējā informācija par darbu.

1	Kāds ir Jūsu amata nosaukums	skaits
	gadi	
	mēneši	
2	Kāds ir Jūsu amata nosaukums	skaits
	farmaceits	
3	Cik ilgi strādājat līdzšinējā amatā?	skaits
	gadi	
	mēneši	

4	Izvēlieties atbilstošāko raksturojumu Jūsu darba situācijai	skaits
	(1) pilna laika darbs	
	(2) pusslodze	
	(3) nepastāvīgs darbs	
	(4) gadījuma darbs	
	(5) cits	
5	Izvēlieties atbilstošāko raksturojumu Jūsu darba maiņai	skaits
	(1) rotējoša 8 stundu maiņa	
	(2) rotējoša 12 stundu maiņa	
	(3) pastāvīga rīta maiņa	
	(4) pastāvīga pēcpusdienas maiņa	
	(5) pastāvīga nakts maiņa	
6	Cik ilgi strādājat līdzšinējā amatā?	skaits
	gadi	
	mēneši	
7	Ja strādājat rotējošā maiņā, kādas ir tās iezīmes?	skaits
	(1) 8 stundu maiņa: no dienām uz vakariem, tad uz naktīm	
	(2) 8 stundu maiņa: no naktīm uz vakariem, tad uz dienām	
	(3) 8 stundu maiņa: dažādi	
	(4) 12 stundu maiņa: no dienām uz vakariem, tad uz naktīm	
	(5) 12 stundu maiņa: no naktīm uz vakariem, tad uz dienām	
	(6) 12 stundu maiņa: dažādi	0

8	Cik reizes nedēļā mainiet maiņas?	skaits
	(1) nevienu	
	(2) 2 reizes	
	(3) vairāk kā 2 reizes	
	(4) kā liek	
	(5) gaidu	
	(6) nav standartizēta darba nedēļa	
	(7) cits	
9	Cik stundas nedēļā vidēji strādājat?	skaits
10	Cik virsstundas nedēļā vidēji strādājat?	skaits
11	Cik stundas nedēļā vidēji strādājat citā darbā?	skaits

7. NODAĻA - darba prasības. Moduļa numurs/grupa: 09./02

	Jautājums	reti	reizēm	dažreiz	diezgan bieži	ļoti bieži
1	Cik bieži Jūsu darbā Jums jāstrādā ļoti ātri?					
2	Cik bieži Jūsu darbā Jums jāstrādā ļoti smagi?					
3	Cik bieži Jums darbā ir situācijas, kad laiks ir ļoti ierobežots, lai visu paspētu izdarīt?					
4	Cik bieži darba pabeigšana laikā ir „labs darbiņš”?					
5	Cik bieži Jūsu darbā tiek palielināta darba slodze?					
6	Cik bieži Jūsu darbā tiek palielināta nepieciešamība koncentrēties?					
7	Cik bieži Jūsu darbā tiek palielināta nepieciešamība, cik ātri tajā nepieciešams domāt?					
8	Cik bieži Jūsu darbs ļauj Jums izmantot mācību iestādēs iegūtās zināšanas?					
9	Cik bieži Jums darbā tiek dota iespēja darīt darbus, kas Jums padodas vislabāk?					
10	Cik bieži Jūs darbā variet pielietot prasmes un iemaņas no iepriekšējās pieredzes un apmācībām?					

8. NODAĻA - darba apmierinātība. Moduļa numurs/grupa: 18./01.

1	Ar Jūsu pašreizējām zināšanām, ja Jums būtu atkal jāizvēlas tas darba tips, ko pašreiz dariet, Jūs	skaits
	(1) bez šaubīšanās izvēlētos šo pašu darba veidu	
	(2) man būtu dažas alternatīvas	
	(3) noteikti izvēlētos citu, NEVIS šo darba veidu	

2	Ja Jūs varētu sākt darīt jebkāda veida darbu, ko Jūs izvēlētos?
	(1) izvēlētos šo pašu darba veidu
	(2) izvēlētos citu darba veidu
	(3) izvēlētos nestrādāt
3	Ja Jūsu draugs teiktu, ka vēlas darīt to pašu darbu, ko Jūs, ko Jūs viņam atbildētu?
	(1) noteikti rekomendētu viņam to darīt
	(2) šaubītos, vai to ieteikt viņam
	(3) dotu padomu pret šādu ieceri
4	Cik apmierināts Jūs esiet kopumā ar savu darbu?
	(1) ļoti apmierināts
	(2) drīzāk apmierināts
	(3) drīzāk neapmierināts
	(4) neesmu apmierināts

9. NODAĻA - mentālās prasības. Moduļa numurs/grupa: 11./0

Jautājums	pilnīgi piekrītu	viegli piekrītu	viegli nepiekrītu	pilnīgi nepiekrītu
1. Manā darbā nepieciešama liela koncentrēšanās				
2. Manā darbā nepieciešams iegaumēt dažādas lietas				
3. Manā darbā nepieciešams visu laiku domāt tikai par darbu				
4. Es varu tikt ar darba pienākumiem galā viegli				
5. Es varu darbā izturēties brīvi, domāt par citām lietām, un vienlaikus tikt ar darba				

10. NODAĻA - ārpusdarba aktivitātes. Moduļa numurs/grupa: 12./01

Atbildot uz jautājumiem, apstiprinošas atbildes gadījumā lūdzu dot vērtējumu 1, noraidošas – 0.

Jautājums

1. Vai Jūs strādājat vēl kādā darbā, papildus šim?
2. Vai Jums mājās ir bērni?
3. Vai jūs esiet vienīgais atbildīgais pār bērniem?
4. Vai Jūs esiet atbildīgi par mājas uzturēšanu kārtībā?
5. Vai Jūs esiet atbildīgi par vecāka cilvēka vai invalīda kopšanu?
6. Vai Jūs mācieties, paralēli darba gaitām?
7. Vai Jūs esiet kādas brīvprātīgo vai reliģiskas organizācijas sastāvā, kurā nedēļā pavadiet vismaz 5 stundas?

11. NODAĻA - pārējie veselības jautājumi. Moduļa numurs/grupa: 16./02.

1	Cik vidēji dienā Jūs izsmēķējat cigaretes?	
	Nesmēķēju	
	0-5	
	6-10	
	11-16	
	17 un vairāk	
2	Cik vidēji dienā Jūs izsmēķējat cigārus?	skaits
	Nesmēķēju	
	0-5	
	6-10	
	11-16	
	17 un vairāk	
3	Cik vidēji dienā Jūs izsmēķējat pīpes?	skaits
	Nesmēķēju	
	0-5	
	6-10	
	11-16	
	17 un vairāk	
4	Vai pēdējā pusgada laikā Jums ir darbā atgadījušies negadījumi?	skaits
	1 - jā	
	2 - nē	

5	Cik bieži pēdējā mēneša laikā esat slimojis?	skaits
	Nevienu reizi	
	1-2 reizes	
	2 un vairāk	

Cik bieži esat piedzīvojis sekojošo pēdējās nedēļas laikā?

Jautājums	1-2 reizes	Cits variants
1. Esmu satraucies par lietām, kas iepriekš mani nav satraukušas		
2. Slikta apetīte		
3. Es jutos tikpat labi kā pārējie cilvēki		
4. Es domāju par piedzīvotajām grūtībām		
5. Es jutos nospiests		
6. Es jutos, ka visu darīju ar piepūli		
7. Es jutos cerību pilns domājot par nākotni		
8. Es jutos, ka mana dzīve ir neizdevusies		
9. Es jutos baiļu pilns.		
10. Miegā jutos trauksmais		
11. Es jutos laimīgs!		
12. Es runāju mazāk kā parasti.		
13. Es jutos vientuļš		
14. Cilvēki bija nedraudzīgi		
15. Es baudīju dzīvi		
16. Es periodiski raudāju		
17. Man bija skumji		
18. Es jutos it kā cilvēkiem es nepatīktu		

Cik bieži esat piedzīvojis sekojošo pēdējās nedēļas laikā

Jautājums	bieži	reti
1. Saaukstēšanās vai gripas simptomi		
2. Siena drudža vai alerģijas simptomi		
3. Alerģiski izsitumi uz ādas		
4. Lēni dzīstošas brūces		
5. Vienkāršā pūslīšēde		
6. Artrīts		
7. Citas slimības		

11. NODAĻA -fiziskā vide. Moduļa numurs/grupa: 03./01.

Lūdzu, atzīmējiet, kuriem apgalvojumiem saistībā ar Jūsu darbu Jūs piekrītat vai nepiekrītat.

1	Trokšņa līmenis telpās, kurās es strādāju, ir augsts.
	Piekrītu
	Nepiekrītu
2	Apgaismojums telpās, kurās es strādāju, parasti ir vājš.
	Piekrītu
	Nepiekrītu
3	Temperatūra vasarā telpās ir komfortabla.
	Piekrītu
	Nepiekrītu
4	Temperatūra ziemā telpās ir komfortabla.
	Piekrītu
	Nepiekrītu
5	Mitruma līmenis telpās ir vai nu pa zemu, vai pa augstu.
	Piekrītu
	Nepiekrītu

6	Gaisa cirkulācija telpās parasti ir laba.
	Piekrītu
	Nepiekrītu
7	Gaiss telpās parasti ir tīrs un nepiesārņots.
	Piekrītu
	Nepiekrītu
8	Savā darba vietā esmu labi pasargāts no kaitīgo vielu ietekmes.
	Piekrītu
	Nepiekrītu
9	Slikta psihoemocionāla darba vide?
	Piekrītu
	Nepiekrītu
10	Mana darba vieta ir ļoti pārpildīta.
	Piekrītu
	Nepiekrītu

12. NODAĻA - problēmas darbā. Moduļa numurs/grupa: 20./01.

Cilvēki ik dienu dažādos veidos saskaras ar dažādām problēmām. Kad Tu saskaries ar problēmām darbā, cik bieži Tu rīkojies sekojoši:

Jautājums	reti	reizēm	dažreiz	diezgan bieži
1. Izveidoju problēmu risināšanas plānu un turos pie tā.				
2. Turpinu it kā nekas nebūtu noticis.				
3. Iztuos atbildīgi pret problēmu.				
4. Vēlos, kaut problēmu varētu mainīt.				
5. Runāju ar vadītāju par problēmu.				
6. Vairāk iesaistīties aktivitātēs ārpus darba				

13. NODAĻA - sociālais atbalsts. Moduļa numurs/grupa: 08./01.

Cik lielā mērā katrs no šiem cilvēkiem padara darbu Tev vieglāk darāmu?

Jautājums	ĻOTI	Nedaudz	Nemaz	Nav nekādas personas
1. Jūsu tiešais vadītājs?				
2. Citi kolēģi?				
3. Jūsu laulātais, draugi un radnieki?				

Cik viegli ir runāt ar šādiem cilvēkiem?

Jautājums	ĻOTI	Nedaudz	Nemaz	Nav nekādas personas
1. Jūsu tiešo vadītāju?				
2. Citiem kolēģiem?				
3. Jūsu laulāto, draugiem un radniekiem?				

Cik lielā mērā var paļauties uz šiem cilvēkiem, kad ar darbiem iet grūti?

Jautājums	ĻOTI	Nedaudz	Nemaz	Nav nekādas personas
1. Jūsu tiešo vadītāju?				
2. Citiem kolēģiem?				
3. Jūsu laulāto, draugiem un radniekiem?				

Cik lielā mērā katrs no sekojošiem ir gatavs uz klausīt Jūsu personīgās problēmas?

Jautājums	ĻOTI	Nedaudz	Nemaz	Nav nekādas personas
1. Jūsu tiešo vadītāju?				
2. Citiem kolēģiem?				
3. Jūsu laulāto, draugiem un radniekiem?				

15.DAĻA - apdraudējumi darbā. Moduļa numurs/grupa: 02./01.

1	Vai Jūsu darbs primāri ietver tiešo pakalpojumu sniegšanu specifiskām klientu vai sabiedrības grupām?
	jā
	nē

Jautājums	Nekad	Reizēm	Darreiz	Diezgan bieži
2.Cik bieži Jūs darbā tiekat pakļauts vārdiskiem aizskārumiem vai konfrontācijai ar				
3.Cik bieži Jūsu darbs pakļauj Jūs fiziskiem draudiem vai ievainojumiem				
4.Cik bieži Jūs esiet fiziski aizskarti darbā pēdējā gada laikā?				
5.Cik bieži Jūsu darbs Jūs personiski pakļauj juridiskai atbildībai?				

16. NODAĻA - ierobežojumi darbā. Moduļa numurs/grupa: 22./01.

Vai pēdējo 12 mēnešu laikā Jums ir kāds ierobežots darba apjoms vai veids kādas nespējas dēļ?

- Jā
- Nē

Ja atbildējāt Nē, izlaidiet pārējos jautājumus

2. Vai šo nespēju izraisīja Jūsu darbs

- Jā
- Nē

Ja atbildējāt nē, izlaidiet līdz 4. jautājumam

3. Vai šī nespēja bija rezultāts kādam negadījumam darbā

- Jā
- Nē

4. Vai Jūs pieteicāties finansiālajiem pabalstiem šīs nespējas dēļ?

- Jā
- Nē

5. Vai Jūs joprojām saņemat finansiālo pabalstu šīs nespējas dēļ?

- Jā
- Nē

17. NODAĻA - darba slodze un atbildība. Moduļa numurs/grupa: 10./01.

Jautājums	Maza	Druzcin	Dažāda	Daudz	Ļoti daudz
Kādu darba slodzes samazinājumu Jūs piedzīvojiet darbā?					
Cik daudz laika Jums ir domāšanai un pārdomām darbā?					
Kāda ir Jūsu darba slodze					
Cik daudz citi sagaida no Jums, ka veiksi?					
Cik daudz laika Jums nepieciešams, lai					
Cik daudz projektu, uzdevumu Jums ir darbā?					
Jums ir starp intensīviem darba periodiem darba					
Kāda ir Jūsu atbildība pār citu nākotni?					
Kāda ir Jūsu atbildība pār citu darba drošību?					
Kāda ir Jūsu atbildība pār citu morāli?					
Kāda ir Jūsu atbildība pār citu labklājību un dzīvēm?					

18. NODAĻA - darba raksturojums. Moduļa numurs/grupa: 04./01.

Jautājums	Ļoti neprecīzi	Galvenokārt, neprecīzi	Nedaudz neprecīzi	Nenoteikts	Nedaudz precīzi	Galvenokārt precīzi	Ļoti precīzi
Es jūtos pārliecināts par to, cik daudz pilnvaru man ir							
Manā darbā ir skaidri, plānoti mērķi un uzdevumi							
Man ir jādara lietas, kas katra jāveic atšķirīgi							
Es zinu, ka mans laiks ir pareizi sadalīts							
Man tiek doti uzdevumi bez to paveikšanai							
Es zinu savus pienākumus							
Man ir jāpārkāpj noteikumi vai noteiktās							
Es strādāju ar cilvēkiem vai trīs grupām, kas darbojas citādāk nekā es							
Es precīzi zinu, kas no manis tiek sagaidīts							
Es saņemu nesavienojamus pieprasījumus no diviem vai vairāk cilvēkiem							
Es strādāju pie lietām, kas tiek akceptētas no viena cilvēka, bet netiek no cita							
Es saņemu uzdevumus bez adekvātiem resursiem							
Ir skaidra informācija par to, kas man jāpaveic							
Es strādāju pie nevajadzīgām lietām							

19. NODAĻA - darba perspektīvas, nākotne. Moduļa numurs/grupa: 21./01.

Jautājums	Ļoti nepārliecināts	Nedaudz nepārliecināts	Nedaudz pārliecināts	Ļoti pārliecināts
Cik pārliecināts Jūs esiet par Jūsu turpmākās karjeras nākotni				
Cik pārliecināts Jūs esiet par turpmākās izaugsmes un attīstības iespējām?				
Cik pārliecināts Jūs esiet par Jūsu prasmju un zināšanu nepieciešamību nākošos 5 gadus				
Cik pārliecināts Jūs esiet pār nākošā pusgada darba pienākumiem?				
Ja Jūs zaudētu darbu, cik pārliecināts Jūs esiet, ka Jūs spētu pats sevi uzturēt?				

## DOKUMENTĀRĀ LAPA

Maģistra darbs „Darba stress - profesionālas dzīves kvalitātes rādītājs. Preventīvie pasākumi” izstrādāts LU Medicīnas fakultātē.

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

Autors: \_\_\_\_\_  
(vārds, uzvārds) (paraksts)

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai  
Vadītāja: \_\_\_\_\_  
(amats, vārds, uzvārds, grāds) (paraksts) (datums)

Recenzents: \_\_\_\_\_  
(amats, vārds, uzvārds, grāds) (paraksts) (datums)

Darbs iesniegts LU Medicīnas fakultātē \_\_\_\_\_  
(datums)

Vecākā lietvede Juta Bārtule \_\_\_\_\_  
(paraksts)

Maģistra darbs aizstāvēts maģistra studiju programmas „Farmācija” Maģistra gala pārbaudījuma komisijas sēdē \_\_\_\_\_ 2015., prot. Nr. \_\_\_\_\_.

Komisijas sekretāre: \_\_\_\_\_  
(amats, vārds, uzvārds, grāds) (paraksts)