

PSIHOLOĢISKO LABKLĀJĪBU IETEKMĒJOŠO FAKTORU IZVĒRTĒJUMS PAŠVALDĪBAS DARBA VIDĒ

Evolution of Factors Affecting Psychological Well-being in the Municipal Work Environment

Lolita Jonāne

Daugavpils Universitāte, Latvija

Irēna Stafecka

Daugavpils Universitāte, Latvija

Abstract. *Employees' wellbeing and health are very broad concepts, but different kinds of stressors are influencing them. The aim of this research is to identify the risk factors in the municipal work environment of Latgale region and to find solutions for risk reduction. The need for such research is justified by recent research in various countries, which shows that the psychosocial problems adversely affect wellbeing, productivity and health. In addition, forthcoming administrative-territorial reform in 2021 may intensify tensions. 123 employees were surveyed and surveys data were analyzed. It has been found that tension at work is caused by uncertainty about the future career prospects, overload and competition. Sometimes there is a lack of emotional intelligence, insufficient effective communication skills with colleagues and clients, and reassessment of one's affective abilities.*

Keywords: *employees, municipality, stress, stressors, well being.*

Ievads

Introduction

Pētījumos pasaulē arvien lielāku uzmanību pievērš darba vides kvalitātei, faktoriem, kas to nosaka, un tam, cik labi cilvēks jūtas savā darbavietā. Ar šo aspektu saistītos jēdzienus (*well being, welfare, happiness at work,*) tulko kā labbūtību, labjūtību, labizjūta, labklājība, saistot tos ar personību, darba vidi, motivāciju un iesaistīšanos. Arvien vairāk uzņēmumu pasaulē pievērš uzmanību darbinieku labklājībai. Ja 2018. gadā Labklājības stratēģija bija izstrādāta 20% Lielbritānijas uzņēmumu, tad 2020 gadā – jau 44% uzņēmumu (CIPD, 2018; CIPD, 2020). Taču latviešu valodā pieejamajos interneta resursos vārdu savienojums *labklājības stratēģija* pagaidām vēl nav atrodams, un tas liecina, ka labklājības darba vidē izpētei Latvijā pagaidām nav pievērsta pietiekama

uzmanība. Aktuāls ir jautājums par to, kāda ir pašvaldību darbinieku psiholoģiskā labklājība pirms administratīvi teritoriālās reformas un kas to visvairāk ietekmē. Tāpēc pētījuma mērķis ir apzināt psiholoģiskās labklājības būtību, izziņāt riska faktorus pašvaldības darba vidē un meklēt risinājumus to novēršanai vai mazināšanai. Pētījumā izmantotas teorētiskās un empīriskās pētījumu metodes.

Pētījumā piedalījās Rēzeknes un Viļānu novada pašvaldības darbinieki. Rēzeknes novads ir 2524 km² liels, tas ir viens no lielākajiem novadiem Latvijā, aizņemot 3,9% no kopējās Latvijas teritorijas (Rēzeknes novada ilgtspējīga..., b.g.). Novadā darbojas 50 pašvaldības iestādes un 2020.gada 1. janvārī tajā bija deklarēti 26465 iedzīvotāji. Savukārt Viļānu pašvaldības teritorija aizņem 286,7 km², tajā darbojas 22 pašvaldības (Viļānu novads, n.d.). Pēc LR Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes datiem 2020. gada 1. janvārī Viļānu novadā bija deklarēti 5761 iedzīvotājs. Saskaņā ar Konceptuālo ziņojumu "Par administratīvi teritoriālo iedalījumu" (VARAM, 2020) tiek plānots Viļānu novadu pievienot Rēzeknes novadam, izveidojot Rēzeknes novadu.

Literatūras apskats *Literature Review*

Labklājība (*well being*) ir viena no dzīves kvalitātes sastāvdaļām. ASV psihologa Dinera subjektīvās labklājības trīspusējā modeļa pamatā ir trīs faktori: bieža pozitīva, reta negatīva ietekme un apmierinātība ar dzīvi (Diener, 1984). Filozofiskā skatījumā labklājībai ir divi aspekti: viens ir orientēts uz laimi, bet otrs – uz potenciāla realizēšanu (Ryan & Deci, 2000), kas mūsdienās bieži īstenojas darbā. Saskaņā ar Oksfordas vārdnīcu, *labklājību* definē kā stāvokli, kurā ir ērti, veselīgi un laimīgi. Labklājību biežāk saista ar ikdienas dzīvi, taču pētnieki Robertsons un Kūpers (Robertson & Cooper, 2011) labklājības jēdzienu attiecina uz produktivitāti un laimi darbā: labklājība nozīmē darbinieku fizisko, psiholoģisko un emocionālo veselību, komfortu un laimi. Vars (Warr, 1999) labklājību definē kā visaptverošu darbinieka pieredzi un funkcija gan no fiziskās, gan psiholoģiskās dimensijas. Cvenkela (Cvenkel, 2020) to raksturo kā visaptverošu un daudzdimensionālu fenomenu, kurš arvien vairāk tiek pētīts ar mērķi noteikt, kā vislabāk uzlabot šādu labklājību, lai darba vietu padarītu fiziski, garīgi un emocionāli veselīgāku.

Labklājību nosaka psiholoģiskā labsajūta, kas ietver sevis un savas dzīves pozitīvu novērtējumu, pašnoteikšanās sajūtu un sevis kā personības attīstību; pārliecību, ka dzīve ir mērķtiecīga un jēgpilna, labas attiecības ar citiem, spēju efektīvi vadīt savu dzīvi un apkārtējo pasauli (Page & Vella- Brodrick, 2009). Pasaules Veselības organizācija (WHO, 2013) rezumē, ka labklājība ir katra atsevišķa darbinieka stāvoklis, lai saprastu savas spējas, tiktu galā ar normālu dzīves stresu, strādātu produktīvi un dotu savu ieguldījumu sabiedrībai.

Darbinieku labklājībai ir neatsverama loma organizāciju sniegunā un izdzīvošanā, tā ietekmē darba rezultātus (Wright & Cropanzano, 2007), izmaksas, kas saistītas ar darba kavējumiem slimību dēļ, un veselības aprūpi (Spector, 1997; Pradhan & Hati, 2019). Labklājība paātrina produktivitāti gan individuālā, gan organizatoriskā līmenī, savukārt, ja tās nav, organizācijai var rasties gan finansiāli, gan nefinansiāli zaudējumi (Pradhan & Hati, 2019). Tā ietekmē darbinieku lēmumus, darbinieku iesaistīšanos (Spector, 1997) izturēšanos pret stresu, garīgo un fizisko veselību (Folkman, 1997), un vispārēju apmierinātību gan profesijā, gan personīgajā dzīvē (Diener, 2000).

Līdztekus vēlamajai labklājībai, mūsdienu darba vidē pieaug informācijas plūsma, darba intensitāte, ienāk jaunas tehnoloģijas, rodas nepieciešamība apgūt jaunas kompetences, un dinamiskajā pasaulē stress darbavietā ir kļuvis par globālu problēmu. Stresori rada kognitīvas, emocionālas, psiholoģiskas un uzvedības izmaiņas var kaitēt gan indivīda fiziskajai, gan psiholoģiskajai veselībai (Cvenkel, 2020, 136), tāpēc pētījuma empīriskajā daļā akcents ir likts uz stresa izvērtējumu un stresoru apzināšanu pašvaldību darba vidē.

Stresa būtību 20. gadsimta 40. gados aprakstīja kanādiešu fiziologs Hanss Selje, kurš stresa dinamiku iedalīja trijās fāzēs: trauksmes reakcijā, pretestības un izsīkuma fāzē. Pirmās divas fāzes viņš raksturoja kā savā ziņā veselīgu stresu (eistresu), bet pēdējo – kā kaitīgu stresu (distresu), kas izsmel organisma rezerves (Selje, 2012).

Ilgspējīga labklājība nenozīmē to ka cilvēki nepārtraukti jūtas labi: stresa situāciju, sāpīgu un negatīvu emociju piedzīvošana ir normāla dzīves sastāvdaļa, un spēja tās pārvaldīt ir būtiska ilgtermiņa labklājībai. Psiholoģiskā labklājība tiek apdraudēta, ja spriedzes situāciju radītās negatīvās emocijas ir ilgstošas un traucē cilvēka spēju darboties (Hupper, 2009). Tāpēc cilvēkam ir jāattīsta emocionālā inteliģence jeb spēja pazīt un vadīt gan savas, gan arī emocijas attiecībās ar citiem cilvēkiem.

Cilvēka uzvedību stresa situācijās palīdz izprast Edvarda (Edwards, 1992) Kibernētiskā stresa pārvarēšanas un labklājības teorija (*Cybernetic Theory of Stress, Coping and Well being*), kas apraksta pašregulējošu (autonomu) sistēmu darbību. Tās mērķis ir minimizēt ārējās vides neatbilstību iekšējiem standartiem. Saskaņā ar šo teoriju stress attiecas uz neatbilstību starp personas uztveri un vēlmēm, ja persona šo neatbilstību uzskata par svarīgu (Schuler, 1980). Uztvere ir notikumu, situāciju un apstākļu nevērtējošs subjektīvs attēlojums, ieskaitot fizisko un sociālo vidi, kas ieskauj personu, un paša cilvēka iezīmes (piemēram, dzimums, sociālais statuss, kompetence, fiziskais izskats). Indivīda uztveri maina un papildina izziņas procesi un informācija no sociālās vides. Ja ir informācija, tad uz situāciju var reaģēt krietni adekvātāk. Uztvere neaprobežojas tikai ar tagadni, tā var būt saistīta ar pagātnes atcerēšanos vai nākotnes gaidām. Vēlmes pārstāv to, ko cilvēks apzināti vēlas, un ietver mērķus, vērtības, intereses un

vajadzības. Katras neatbilstības ieguldījums kopējā darba stresā ir atkarīgs no tā nozīmīguma un ilguma. Jo lielāka ir neatbilstība – jo lielāks ir stresa līmenis, un, atbilstoši – zemāka psiholoģiskā labklājība. Tāpēc apzinoties stresa izraisītājus, iegūstot informāciju un apgūstot stresa pārvarēšanas tehnikas, var mazināt draudus psiholoģiskajai labklājībai un veselībai indivīda, grupas un organizācijas līmenī.

Empīriskā pētījums metodoloģija *Methodology or Empiric Research*

Empīriskā pētījuma mērķis bija apzināt un novērtēt stresorus un stresa ietekmi uz pašvaldības administrācijas darbinieku psiholoģisko labklājību. Datu ieguvei tika izvēlēta aptauja. Tā tika veikta 2020. gada pavasarī pirms COVID-19 krīzes, laikā, kad sabiedrībā notika diskusijas par administratīvi teritoriālo reformu. Apzinot pētāmo problēmu, tika sagatavota aptaujas anketa – tā satur 38 jautājumus, no kuriem 31 ir slēgta, bet 7 – atvērta tipa jautājumi. Uz potenciālo pētījuma respondentu e-pastiem, kas pieejami pašvaldību mājas lapas, tika nosūtīts uzaicinājums un anketas elektroniskā adrese: <https://www.visidati.lv/aptauja/1551578298/>. Tika saņemtas 123 darbinieku anketas. Tās apstrādātas, izmantojot MS Excel programmu. Rakstā apkopotā veidā tiek analizētas tās atbildes, kas atbilst pētījuma mērķim un kontekstam: 1) stress, stresori un spriedzes darbā cēloņi un 2) reakcijas uz stresa sitācijām un rīcība psiholoģiskās labklājības uzlabošanai.

Empīriskā pētījuma rezultāti *Results of an Empirical Study*

Pētījumā piedalījās dažādu profesiju Rēzeknes un Viļanu pašvaldību darbinieki. Pētījuma respondenti bija minēto pašvaldību iestāžu vadītāji (31), sociālie darbinieki (19), grāmatveži (15), projektu vadītāji (9), inženieri (5), juristi (3), ekonomisti (3), bāriņtiesu vadītāji (2), lietveži (2), policisti (2) un citu profesiju pārstāvji. Pašvaldību administrācijās visvairāk nodarbināto ir vecuma grupā 45-55 gadi: tie ir 34% no kopējā respondentu skaita, bet vismazāk ir nodarbināto vecuma grupā virs 65 gadiem – tikai 2%. Lielākajai daļai respondentu (84%) ir augstākā izglītība, 8% respondentu ir nepabeigtā augstākā izglītība, 6% ir vidējā profesionālā izglītība, bet 2% respondentu ir vispārējā vidējā izglītība.

Stresori un spriedzes darbā cēloņi *Stressors and Causes of Stress at Work*

Efektīvs vadības stils, atklāta komunikācija, spēja produktīvi risināt organizācijas, tai skaitā pašvaldības, iekšējās problēmas veicina labklājību darba vidē, bet neziņa un pieļautās kļūdas – stresu, spriedzi, darba apjoma un kvalitātes kritumu, kā arī stresu, trauksmi, kas nelabvēlīgi ietekmē darbinieku psiholoģisko labklājību. Aptaujas dati liecina, ka apmēram 35% respondentu – pašvaldību darbinieku – stresu un spriedzi darba vidē izjūt dažas reizes mēnesī, 27% to izjūt gandrīz katru dienu, 19% – katru dienu. Tikai apmēram piektdaļa vērtē, ka darba vidē stresa situācijās rodas reti – dažas reizes gadā. Biežākie stresa cēloņi pašvaldības darbā ir pārslodze, laika un informācijas trūkums kvalitatīvai darba izpildei un komunikācijas problēmas (skat. 1. tabulu).

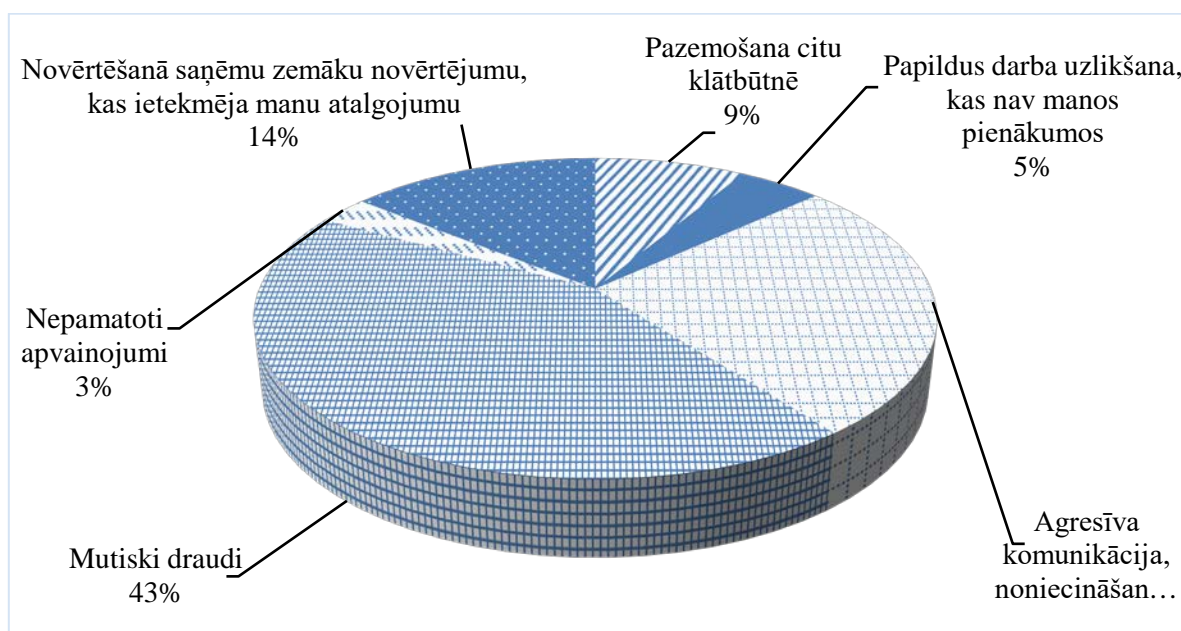
*1. tabula. Stresoru izpausmes biežums
Table 1 Frequency of Stressors*

Stresors	Nekad	Reti (dažas reizes gadā)	Dažreiz (dažas reizes mēnesī)	Bieži (gandrīz katru dienu)	Vienmēr (katru dienu)
Pārslodze	3%	34%	46%	11%	5%
Laika trūkums darba izpildei	4%	41%	45%	9%	2%
Spriedze darbā ar tiešo vadītāju	13%	29%	54%	5%	-
Bosings	14%	43%	41%	2%	-
Mobings	18%	48%	33%	-	-
Konfliktsituācijas ar kolēģiem	11%	55%	33%	1%	-
Seksuālā uzņēmšanās vai pazemošana	40%	44%	16%	-	-

Pārslodze bieži ir saistīta ar papildus pienākumiem, piemēram, bieži ir jāgatavo atbildes uz iedzīvotāju iesniegumiem, jāpārbauda dati un jāgatavo pārskata informācija, jāsniedz atbildes uz dažādu valsts iestāžu – LR Finanšu ministrijas, Izglītības un zinātnes ministrijas Valsts kontroles – pieprasījumiem vai aptaujām. Parasti tiek noteikts arī informācijas iesniegšanas termiņš, kas var būt no vienas dienas līdz pat divām nedēļām, atkarībā no svarīguma pakāpes. Darbam nepieciešamā informācija pirms tās apstrādes ir jāpārbauda dažādās datu bāzēs, kas bieži vien darbiniekam nav pieejamas, un tas rada stresu. Diezgan bieži arī Domes deputāti pašvaldības speciālistiem steidzīgi pieprasa sniegt viņus interesējošo informāciju. Aptauja parādīja, ka, sakarā ar lielo darba apjomu, 33% darbinieku dažas reizes mēnesī strādā arī pusdienu pārtraukumā, bet 7% – pusdienu pārtraukumā strādā gandrīz katru dienu.

Pašvaldībās ir samērā laba komunikācija starp darbiniekiem un tiešo darba vadītāju. Liela daļa (46%) respondentu ir norādījuši, ka gandrīz katru dienu var brīvi komunicēt ar savu tiešo vadītāju, bet gandrīz trešdaļa (30%) brīvi var komunicēt ar tiešo vadītāju katru dienu. Taču respondenti norāda arī to, ka diezgan bieži darbā ar tiešo vadītāju rodas spriedze.

Arī bosings – vadības īstenots psiholoģiskais terors – ir diezgan biežs stresa cēlonis pašvaldības darbiniekiem: 41% respondentu ar to saskaras dažas reizes mēnesī, 43% – dažas reizes gadā. Biežāk akcentētās bosinga izpausmes ir apkopotas 1. attēlā.

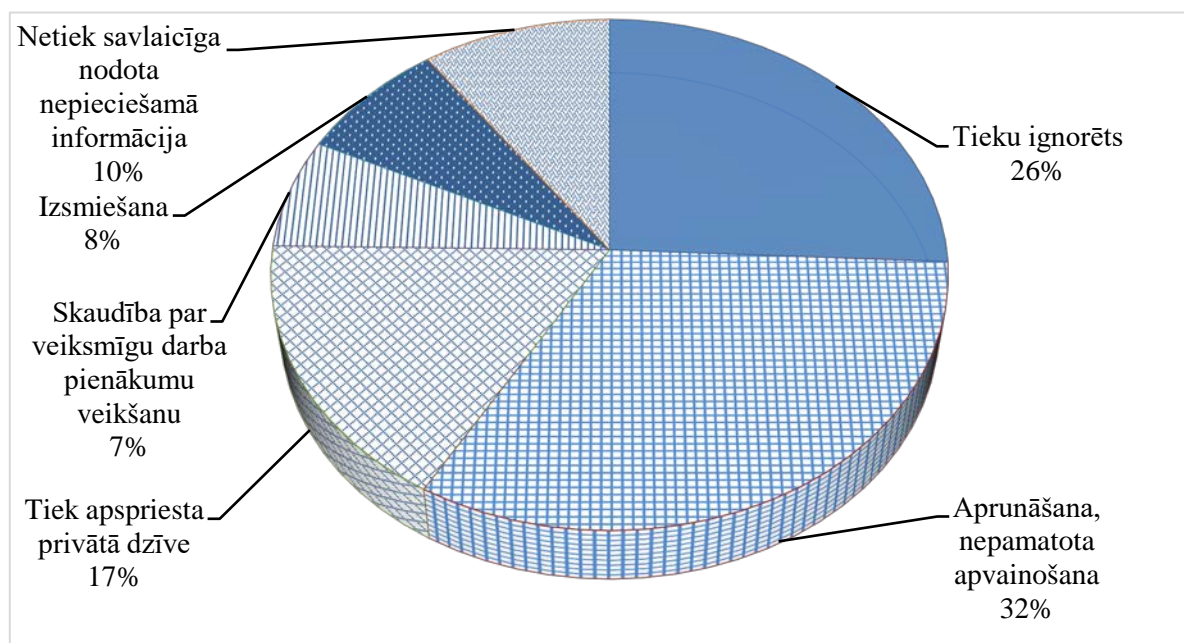


1. attēls. *Bosinga izpausmes veidi*
Figure 1 *Kinds of Bossing Manifestation*

Respondentu atbildes liecina, ka visbiežāk (43%) darbinieki saskaras ar mutisku draudu izteikšanu no vadītāja puses, agresīvu komunikāciju vai noniecināšanu (26%). Darbinieki ir saņēmuši nepamatoti zemu novērtējumu (14%), kas ir ietekmējis viņu atalgojumu. Dažkārt ir bijusi pazemošana citu klātbūtnē, papildus darba uzlikšana, kas nav amata pienākumos. Tas liecina par autoritāru vadības stilu un emocionālās inteliģences trūkumu.

Mobings jeb darbinieku īstenotais psiholoģiskais terors izpaužas nedaudz retāk nekā bosings. Dažas reizes mēnesī ar to saskaras vidēji 33% respondentu. Biežākie mobinga izpausmes veidi un to īpatsvars apkopoti 2. attēlā. Tie ir: aprunāšana un nepamatota apvainošana (32%), ignorēšana (26%), privātās dzīves apspriešana (17%), izsmiešana (8%). Kolēģi dažkārt kritiski uztver citu veikumu

un apzināti kavē citu darbu, piemēram, savlaicīgi nenosūtot nepieciešamo informāciju – to norāda 10% respondentu. Tā rezultātā rodas konfliktsituācijas.



2. attēls. *Mobinga izpausmes veidi*
 Figure 1 *Kinds of Mobbing Manifestation*

Konfliktsituāciju biežākie iemesli ir nekvalitatīvs darbs (norādījuši 49% respondentu), personiskie aizvainojumi (26%), nesaprašanās (14%), norādījumu neizpildīšana (11%). Tādēļ izpildes termiņa beigās konstatētās nepilnības bieži vien arī nodaļu vadītājam rada stresa situāciju, kas rezultējas ar konfliktu, nesaprašanos vai aizvainojumu un diskomfortu.

Liela daļa respondentu (54%) ir atzinuši, ka viņiem ir svarīgi būt labākam par citiem vienmēr, 23% ir svarīgi dažreiz būt labākam par citiem. Tas liecina, ka pašvaldībās liela daļa darbinieku ir A tipa personības (Friedman & Booth-Kewley, 1987) ar viņiem raksturīgo līderību, mērķtiecību, augstu pienākuma izjūtu, darbaholismu un uzcītību. Šie darbinieki ne vienmēr pietiekami daudz laika velta atpūtai un rūpēm par savu veselību, tāpēc dažkārt asi reagē uz kritiskām piezīmēm un rada stresa situācijas sev un citiem. Vēlme būt labākam neapzināti ir saistīta ar vēlmi apliecināt sevi un ar nedrošību par palikšanu darbā pēc administratīvi teritoriālās reformas – to norādījuši 51% respondentu. Nodarbināto skaita samazināšana jaunajās pašvaldībās ir neizbēgama, un daudziem tas ir spriedzes iemesls. Turklāt autores personīgie novērojumi liecina, ka 2020. gada nogalē nodarbinātie ir kļuvuši vēl vairāk uztraukušies par savu nākotni, ko ietekmē COVID-19 ierobežojumi un tiešās komunikācijas trūkums.

Salīdzinoši nelielai daļai (23%) respondentu nav svarīgi būt labākiem par citiem. Tas liecina, ka šie darbinieki ir atkarīgas personības, viņi pakļaujas un izpilda citu rīkojumus. Šie darbinieki dažreiz izjūt personības iekšējo stresu, spriedzi vai protestu, jo notiek viņu vēlmju apspiešana, kas arī rada psiholoģisko diskomfortu un mazina psiholoģisko labklājību.

Reakcijas uz stresu un rīcība psiholoģiskās labklājības uzlabošanai *Responses to Stress and Actions to Improve Psychological Well-being*

Apkopotie dati liecina, ka darbinieku reakcijas uz stresu vai spriedzes situācijām ir dažādas: jūtas nemierīgi, nespēj koncentrēties, zūd darba spējas (33%), izjūt miega traucējumus (29%), izjūt galvassāpes (10%), ieraujas sevī, mazāk runā ar darba kolēģiem (10%), izjūt ēstgribas trūkumu (7%), kļūst viegli sakaitināmi (5%).

46% atzīst, ka pārslodzes rezultātā lēnāk virzās darbs, par darbu tiek domāts arī mājās, rodas bailes par savu veselību. 17% norāda, ka satraukumu izjūt situācijās, kad ierodas valsts iestāžu revidenti, jo darbinieki uztraucas par pārbaudes rezultātiem. Audita laikā parasti rodas stress, paaugstinās asinsspiediens. Arī saskarsmē ar agresīviem klientiem un klientiem ar garīga rakstura traucējumiem rodas spriedze. Minēto faktoru negatīvo ietekmi uz darbinieku veselību ir norādījuši 87% respondentu, kas ilgtermiņā var radīt nopietnas veselības problēmas: saslimšanas ar sirds un asinsvadu, centrālās nervu sistēmas vai citām slimībām.

Stresa un spriedzes mazināšanai darbinieki izvēlas sev piemērotāko veidu: nodarbojas ar fiziskām aktivitātēm (30%), klausās nomierinošu mūziku (24%), dodas pastaigā (23%), apmeklē draugus (8%) vai izvēlas citu aktivitāti – dodas iepirkties, zīmē, lasa grāmatas, skatās romantiskas filmas vai nedara neko.

Organizācijas līmenī darbinieku aptauja ir viens no veidiem, lai apzinātu aktuālās problēmas un darbinieku redzējumu un meklētu risinājumus to novēršanai. Pētījumā Lielbritānijā konstatēts, ka tikai puse (52%) organizāciju veic riska novērtēšanu vai stresa auditu, trīs no desmit (30%) veic stresa pārvaldības apmācību darbaspēkam (CIPD, 2020).

Aptaujas rezultāti norāda uz nepieciešamību vadītājam mainīt attieksmi pret darbiniekiem (17%), samazināt/ izlīdzināt darba slodzi (12%) un skaidri definēt darba pienākumus (10%). Darbinieki vēlas tikt uzklausīti, nevis tikai izrīkoti, atbalstošu darba vidi. Respondentu skatījumā biežāk ir jāorganizē kopīgi sporta un atpūtas pasākumi, lai neformālā vide saliedētu kolektīvu.

Visu līmeņu darbiniekiem ir jāpilveido savas prasmes un kompetences, tai skaitā prasmes reaģēt uz stresa situācijām un klientu, darba devēja un kolēģu emocijām. Apmēram 41% respondentu atzīst, ka viņi zina un prot reaģēt uz

emocijām. Taču 22% norāda, ka viņiem nav šādu zināšanu un prasmju, bet 37% par jautājumu kā reaģēt uz emocijām nav domājuši.

Jāakcentē, ka pašvērtējot savu profesionālītāti, 20% respondentu norādīja, ka viņiem nekad nepietrūkst zināšanu un prasmju kvalitatīvai darba izpildei, bet 74% tās pietrūkst reti – dažas reizes gadā. Šāds rezultāts liek domāt, liela daļa darbinieku, būdami A tipa personības un ieņemot vadošos amatus, savu profesionalitāti atsevišķos aspektos ir pārvērtējuši.

Lielbritānijas pētījumā (CIPD, 2020) darbinieku labklājības uzlabošanai tiek rekomendēts, pirmām kārtām investēt vadītājos, jo ikdienā parasti tiešie vadītāji ir tie, kas visvairāk ietekmē cilvēku labklājību darbā. CIPD (2020) pētījumā biežākie ar darbu saistītā stresa cēloņi ir nepārvarama slodze un vadības stils (tos min attiecīgi 60% un 41% respondentu), kuri abi ietilpst vadītāja kompetencē.

Secinājumi **Conclusions**

Pasaulē arvien vairāk tiek pievērsta uzmanība psiholoģiskās labklājības kā visaptveroša un daudzdimensionālu fenomena, izpētei, lai katru darba vidi padarītu fiziski, garīgi un emocionāli veselīgāku. Tai ir svarīga loma organizāciju ilgtermiņa efektivitātes nodrošināšanā, tā ietekmē darba rezultātus un darbinieku labsajūtu. Par labklājību kā stāvokli, kurā darbinieks jūtas ērti un strādā produktīvi ir jārūpējas gan indivīdam, gan grupai, gan organizācijai kopumā. Efektīvs vadības stils un spēja produktīvi risināt organizācijas iekšējās problēmas veicina labklājību darba vidē, bet pieļautās kļūdas – stresu, spriedzi, darba apjoma un kvalitātes kritumu un ilgtermiņā arī veselības problēmas. Lai arī MK noteikumi Nr. 660 “Darba vides iekšējās uzraudzības un veikšanas kārtība” uzliek par pienākumu darba devējam veikt psiholoģisko un emocionālo darba vides novērtējumu darba vietā, tomēr aptaujas rezultāti ļauj secināt, ka pašvaldībās tas tiek darīts nepietiekami.

Apmēram trešdaļa darbinieku stresu un spriedzi ikdienas darbā izjūt dažas reizes mēnesī, apmēram ceturtdaļa to izjūt gandrīz katru dienu, un apmēram piektdaļa – katru dienu. Izplatītākie stresori ir pārslodze darbā, darba laika un informācijas trūkums, kas dažkārt noved pie konfliktsituācijām, nepietiekami efektīvas komunikācija un dažreiz arī izpaužas psiholoģiskais terors – mobings un bosings. Darbinieku reakcijas uz stresu vai spriedzes situācijām ir dažādas: nemiers, nespēja koncentrēties, darba spēju zudums, miega traucējumi, galvassāpes, ierauššanās sevī. Bailes par savu veselību darbinieki izjūt pārslodzes gadījumā, saskarē ar agresīviem klientiem un klientiem ar garīga rakstura traucējumiem.

Vairāk nekā puse pašvaldības darbinieku izjūt stresu un spriedzi, sakarā ar nedrošību par palikšanu darbā un amatā pēc administratīvi teritoriālās reformas.

Liela daļa respondentu (54%) ir atzinuši, ka viņiem ir svarīgi būt labākam, viņi augsti vērtē savu profesionalitāti, taču relatīvi biežās stresa situācijas neliecina par augsta līmeņa psiholoģisko labklājību un spēju vadīt stresu.

Labklājības darba vidē uzlabošanai, jāveic profilaktiski pasākumi, jāveicina atklāts dialogs par problēmām, piemēram, darba slodzes un pienākumu pārskatīšanu, un jāveicina darbinieku izglītošana efektīvas komunikācijas un stresa pārvaldības tehniku apguvei.

Summary

Well-being in the workplace is an all-encompassing and multidimensional phenomenon which continues to attract more and more research around the world aimed at determining how best to enhance such well-being to make the workplace healthier from both a physical and mental and emotional standpoint.

Employee psychological well-being plays an important role in ensuring the long-term efficiency of organizations and groups, it affects the results of work and the well-being of employees. About the welfare as a state, in which the employee feels comfortable and works productively must be taken care by both the individual and the organization as a whole. Effective management style and the ability to productively solve the organization's internal problems contribute to a well-being, but mistakes – stress, tension, and a decline in the volume and a quality of work, and in the long run also health problems. Although Regulations of the Cabinet of Ministers No. 660 “Procedures for Internal Monitoring and Performance of the Work Environment” makes the employer to perform a psychological and emotional assessment of work environment at the workplace. The results of the survey allow to conclude that this is not done sufficiently in a local municipality.

About a third of employees are experiencing stress and tension in their daily work few times a month; about a quarter of employees are experiencing stress almost every day, and about one fifth of employees experience stress almost every day. The most common stressors are overwork, lack of working time and information, which sometimes leads to conflict situations, insufficiently effective communication and sometimes psychological terror - mobbing and bossing. Employees' reactions to stressful or tense situations vary: anxiety, inability to concentrate, loss of ability to work, sleep disturbances, headaches, self-indulgence. Fear about one's health is felt by employees in contact with aggressive clients and clients with mental disorders.

More than half of the employees experience stress and tension due to insecurity about staying in work after the administrative-territorial reform.

A large majority of respondents (54%) have acknowledged that this is important for them to be better, they value their professionalism, but frequent situations of stress do not indicate a high level of a psychological well-being.

By improvement of a well-being at work, one needs to undertake preventive measures, to promote an open dialogue on such issues as reviewing workloads and responsibilities, and to promote employees ability to apply effective communication and stress management techniques.

Literatūra
References

- CIPD. (2018). *Heath and well-being at work*. Retrieved from: https://www.cipd.co.uk/Images/health-and-well-being-at-work_tcm18-40863.pdf
- CIPD. (2020). *Heath and well-being at work*. Retrieved from: https://www.cipd.co.uk/Images/health-and-well-being-2020-report_tcm18-73967.pdf
- Cvenkel, N. (2020). *Well-Being in the Workplace: Governance and Sustainability Insights to Promote Workplace Health*. Nature Singapore Pte Ltd: Springer. doi: 10.1007/978-981-15-3619-9_8
- Diener, E. (1984). In E. Diener (Eds.), Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. DOI:10.1037/0033-2909.95.3.542
- Edwards, J. R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping and well-being in organizations. *Academy of Management Review*, (17), 238-274. Retrieved from <https://doi.org/10.5465/amr.1992.4279536>
- Folkman, S. (1997). Positive psychological states and coping with severe stress. *Social Science & Medicine*, 45(8), 1207–1221 Retrieved from [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(97\)00040-3](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(97)00040-3)
- Friedman, H. S., Booth-Kewley, S. (1987). Personality, Type a behavior, and coronary heart disease: The role of emotional expression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (4), 783–792. doi:10.1037/0022-3514.53.4.783
- Huppert, F. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Health and Well-being*, 1(2). Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Page, K., & Vella- Brodrick, D. (2009). The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research* 90(3), 441-458. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-008-9270-3>
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2019). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. *Global Business Review* 1–23. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Rēzeknes novads. (n.d.). *Rēzeknes novada Ilgtspējīgas attīstības stratēģija 2033*. Pieejams: <http://rezeknesnovads.lv/wp-content/uploads/2014/05/strategija.pdf>
- Robertson, I. & Cooper, C. (2011). *Wellbeing: Productivity and Happiness at Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. Retrieved from https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Selje, H. (2012). *Mana mūža stress*. Zinātnieka memuāri. Rīga: SIA Jumava.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE. DOI:<http://dx.doi.org/10.4135/9781452231549>
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 184-215. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(80\)90063-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(80)90063-X)
- VARAM. (2020). *Konceptuālais ziņojums “Par administratīvi teritoriālo iedalījumu”*. Pieejams: http://www.varam.gov.lv/lat/administrativi_teritoriala_reforma/?doc=27700
- Viļānu novads. (n.d.). Pieejams: <https://www.vilanunovads.lv/>

Jonāne & Stafecka, 2021. Psiholoģisko labklājību ietekmējošo faktoru izvērtējums pašvaldības darba vidē

Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (p. 392–412). New York, NY: Russell SAGE Foundation.

World Health Organization (WHO). (2013). *Mental health: A state of wellbeing*. Retrieved from: http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/