

Personāla stresa faktori kā iespējamie vadības defekti un kļūdas

Oksana Jeņenkova, Aleksejs Ščebeņkovs

ISMA, Latvija, oxana@latnet.lv

Kopsavilkums

Patlaban stress, kas izpaužas dažādās dzīves jomās, ir aktuāla problēma, kura tiek attēlota starptautiskajos ziņojumos PVO līmenī. Teorētiskais apskats sniedz priekšstatu par stresa jēdziena jēdzieniskā plāna grūtībām, tā veidiem, stadijām un klasifikāciju, kā arī par vizizplatītākajām konceptuālajām pieejām šī fenomena analīzei. Īpaša uzmanība tiek veltīta stresam, kas rodas profesionālās darbības gaitā. Stresogēno faktoru organizācijā rakstura izpratne dod iespēju atklāt un novērst iespējamus defektus un kļūdas vadībā. Zināšanas par iespējamiem stresa faktoriem un to negatīvajām sekām var veicināt jaunas attieksmes veidošanos attiecībā uz šo problemātiku organizācijas vadošajam sastāvam. Tas, savukārt var stimulēt efektīvu pasākumu, kas virzīti uz stresa negatīvās ietekmes minimizēšanu, izstrādi organizāciju līmenī.

Atslēgas vārdi: stress, stresogēnie faktori, stress profesionālajā darbībā, organizācijas stress, organizācijas vadība, vadības kļūdas

1 Ievads

Stresa problēma kļūst par vienu no galvenajām problēmām organizācijas vadīšanā. Piemēram, saskaņā ar pasaules organizācijas EU LFS ad hoc module 2007 datiem stress ir izcelts kā viens no svarīgajiem iemesliem, kas rodas sakarā ar veselības problēmām, kuras ir saistītas ar darbu. Kategorija „Stress, depresija vai nemiers” pēc nozīmīguma kopējā sarakstā ieņem otro vietu [1]. Turklāt ikgadējie zaudējumi sociāli ekonomiskajā sektorā ir, tikai pēc aptuveniem aprēķiniem, 350 miljoni darba dienas. Šie dati izraisa nopietnas bažas sakarā ar demogrāfiskajām prognozēm. Jāatzīmē, ka atbilstoši Working Lives Research Institute London Metropolitan University prognozēm, kas savā darbībā ņem vērā PVO, periodā no 2020.- 2060., Eiropā būs novērojama darbaspējīga vecuma iedzīvotāju skaita samazināšanās tendence, taču par 65 gadiem vecāku strādājošo skaits pieaugs [2].

No zinātniskā viedokļa stresa izpēte sākās XX gadsimtā, sākot ar medicīnisko aspektu – stresa ietekme uz sirds darbību, turpmāk pārejot pie stresa ietekmes uz darbinieku darba ražīguma izskatīšanu, tādējādi tika aizskarts jau organizācijas aspekts. Kanādas fiziologs Hans Selye ieviesa stresu kā zinātnisku jēdzienu kopš 1936.gada, runājot par to, ka tā ir “nespecifiska organisma atbilde uz jebkādu izmaiņu pieprasījumu” [3]. Turpmāk sākās šī fenomena izpēte un tā būtības saturs precizēšana.

2 Stress: definīcija, stadijas, klasifikācija, koncepcijas

Lasky norāda, ka neskatoties uz daudzajiem pētījumiem stresa jomā, joprojām nav vienotas stresa definīcijas [4]. Spector & Jex apskata to no spriedzes skatupunkta [5]. Virkne autoru izturas pret to kā pret vajadzību izdarīt spiedienu uz objektu vai cilvēku. Lazarus & Folkman norāda, ka stress jāapskata kā process, kas ir pilnībā rekursīvs un ciklisks [6]. Visnozīmīgākā termina izmantošana orientējas uz jēdziena daudzšķautņainumu, kas ņem vērā daudzu faktoru savstarpējo iedarbību un

kam ir laika un dinamikas raksturojumi, kā arī kuru apskata kā procesu [7].

Selye izceļ pozitīvu stresu (eustress) un negatīvu stresu (distress) [8, 9]. *Eustress* gadījumā stressors veicina cilvēka darbības rezultātu paaugstināšanos, uzlabo tā adaptācijas mehānismu darbu, veicina motivāciju un tiek uztverts pozitīvi [10, 11, 12, 13]. *Distress*, izraisot nemieru un disonanses sajūtu, pazemina darba tempu, tam ir citas negatīvas ietekmes, kas var apdraudēt dzīves kvalitāti [10, 11, 13]. Turklāt zinātnieks izceļ vēl tādus stresa variantus kā *overstress* (hyperstress) – pārmērīga spriedze; un *understress* (hypostress) – pārmērīgi zema spriedze [8,9]. Pēc viņa domām, hyperstress – hypostress līdzsvars un pozitīva stresa palielināšanās noved pie produktīva dzīvesveida [14].

Visizplatītākā stresa *veidu klasifikācija* ir tā iedalījums fizioloģiskā, psiholoģiskā, psihosociālā, emocionālā un posttraumatiskā. Ar *fizioloģisku stresu* saprot stāvokli, kas izpaužas dzīvniekam un cilvēkam fizioloģiskā līmenī tādu stresa faktoru ietekmē kā pārmērīga fiziska slodze, augsta vai zema temperatūra, sāpju stimuli, elpošanas traucējumi u.c. Šī definīcija izriet no Selye „vispārējā adaptācijas sindroma” koncepcijas. Runājot par adaptācijas sindroma attīstību, viņš izcēla šādās tā stadijas. Pirmkārt, *nemiera stadija*, kuras ilgums varēja būt no vairākām stundām līdz divām diennaktīm. Šī stadija ietver tādas fāzes kā šoks un organisma aizsargreakciju mobilizāciju. Otrkārt, *prestesības stadija*, kurā novēro organisma izturības pret dažādām ārējām iedarbībām paaugstināšanos. Šīs stadijas izešanas rezultātā notiek vai nu iekšēja stabilizācija vai pāreja pie nākošās stadijas. Treškārt, *izsikuma stadija*, kas izpaužas ar nosacījumu, ka stabilizācija tā arī nenotika. Šai stadijai ir raksturīga aizsargreakciju pazemināšanās, psihe un organisms atrodas novājinātā stāvoklī. Fizioloģiskā līmenī adaptācijas sindromam ir virkne raksturīgu izpausmju. Mediķi atzīmē tādus procesus kā: virsnieru dziedzeru garozas palielināšanās, aizkrūtes dziedzeru, liesas un limfmezglu samazināšanās, vielmaiņu traucējums ar sadalīšanās procesu pārsvaru.

Psiholoģiskais stress ir ārkārtīgi austas psiholoģiskas spriedzes stāvoklis, kas var stipri un negatīvi ietekmēt cilvēka stāvokli, uzvedību, darbību dažādu stresa faktoru ietekmē. Par stresa faktoriem var būt, piemēram, informācijas pārslodze, nenoteiktība, draudi, aizvainojuma situācijas.

Stress, kas rodas tādu sociāli psiholoģisku faktoru kā, piemēram, laulātā nāve, šķiršanās vai attiecību izbeigšana ar tuvu cilvēku, ietekmes rezultātā, tiks definēts kā *psihosociālais stress*.

Situācijas, kurās ir briesmas vai draudi cilvēka drošībai, viņa sociālajam statusam, finansiālajam stāvoklim, starppersonu attiecībām, izraisa *emocionālo stresu*.

Stress, kas rodas spēcīgu negatīvu seku rezultātā un ar laiku nepāriet, tiks attiecināts uz *posttraumatisko stresu*. Par notikumiem, kas to provocē, var kļūt agresijas un vardarbības situācijas, karadarbība un katastrofas. Tā rezultātā cilvēks var kļūt ārkārtīgi sakaitināms un uzbudināms vai, otrādi, noslēgties sevī un piedzīvot apātiju.

Visizplatītākais stresa veids, piemēram, dispečeriem un vadības sistēmu operatoriem, ir *informācijas stress*. To provocē informācijas pārslodzes, paaugstinātas atbildības un uzmanības prasības.

Teorētisko uzskatu par stresa fenomenu analīze norāda, ka pamatojoties uz dažādām zinātniskām pieejām, tika radītas jaunas stresa teorijas un modeļi, tas veicināja dziļāku parādības izpratni un, tai pat laikā, tā funkcionēšanas robežu paplašināšanos. Īsumā apskatīsim teorētisko pieeju daudzveidību, pētot stresa fenomenu, tā, par pazīstamākajām stresa *teorētiskajām koncepcijām* uzskata tādas teorijas kā:

1) ģenētiski konstitucionālā teorija, saskaņā ar kuru organisma spējas pretoties stresam nosaka ģenētiskais nosacījums [15];

2) stresa predispozīcijas modeļi (diathesis) ņem vērā iedzimto un ārējo vides faktoru savstarpējo iedarbību [16];

3) psihodinamiskais modelis, kas balstās uz Zigmunda Freida teorijas noteikumiem. [17];

4) Wolff sociāli psiholoģiskajā stresa modelī stress tiek apskatīts kā fizioloģiska reakcija uz sociāli psiholoģiskajām iedarbībām [18];

5) par vienu no Selye fizioloģiskā stresa modeļu modifikācijām kļuva Dohrenwend modelis, kurā stress ir attēlots kā uzvedības reakcijas uz sociāli psiholoģiskajiem stimuliem [19, 20];

6) no konfliktu teorijas viedokļa rodošās spriedzes cēloņi ir sabiedrības locekļu pakļautības tajā noteiktajām sociālajām normām nepieciešamība. Teorijas autori redz stresa iemeslus konfliktos, kuri rodas sociālo attiecību, savstarpējās iedarbības ar valsts struktūrām, kā arī materiālo un nemateriālo labumu sabiedrībā sadalījuma dēļ [21,22];

7) Mechanik stresa modelī apskata stresu caur "coping" un "defence" [23];

8) stresa starpdisciplinārais modelis paredz, ka fizioloģiskām, psiholoģiskām un uzvedības reakcijām, kas rodas stimulu ietekmē, var būt ne tikai patoloģisks

raksturs, bet tās var novest arī pie jaunām regulēšanas formām [24];

9) no kognitīvas pieejas viedokļa Lazarus apskata stresu caur kognitīvo procesu prizmu no subjektīvu viedokļu pozīcijas [25]. Tā, ārējo notikumu personīgie kognitīvie vērtējumi, subjekta fizioloģiskais stāvoklis, psihiskais statuss var ietekmēt notikuma uztveri kā stresa notikumu;

10) integratīvais modelis apskata stresa attīstību, sākot ar problēmas rašanos, kas izraisa organisma funkciju spriedzi. Gadījumā, ja problēma netiek risināta, radusies spriedze saglabājas vai pieaug. Cilvēka iespējas, resursi un enerģētiskais potenciāls, pareiza reaģēšanas tipa izvēle, adekvāts uzstādījums uz problēmu un tās risinājumu nosaka cilvēka spēju risināt radušās problēmas. [26].

Modeļu daudzveidība norāda uz to, ka stresa jēdziens nebija viennozīmīgs jēdziens, un zinātnieki mēģināja izpētīt tā funkcionēšanu no to zinātnisko skolu pozīcijas, kuru piekritēji viņi bija. Pēdējo pētījumu analīze stresa izpētes jomā parāda, ka ir novērojama integratīvas pieejas tendence.

Visciešākā uzmanība tiek veltīta psiholoģiskajam stresam un tā klasifikācijai. Vislielāko izplatību guva šāda tā **klasifikācija** kurai pamatā ir iedalījums atbilstoši psiholoģisko zināšanu jomai, Attēls 1:



ATTĒLS 1 Psiholoģiskais stress

- iekšējais personas psiholoģiskais stress, kurā priekšplānā iziet „Es-konflikts”, nerealizētās vajadzības un personības eksistenciālās problēmas;
- ģimenes psiholoģiskais stress, kas rodas laulāto problēmu rezultātā, savstarpēji iedarbojoties ar bērniem vai radniekiem;
- starppersonu psiholoģiskais stress, ko nosaka konflikti un to potenciālie draudi, kā arī starppersonu savstarpējās iedarbības subjektīvais vērtējums;
- sociālais vai sabiedriski psiholoģiskais stress ir saistīts ar kaitīgajiem ieradumiem, sociālajām, sociāli ekonomiskajām problēmām, nacionālajiem vai reģionālajiem konfliktiem un karu;
- profesionālais vai organizācijas stress, to nosaka darba apstākļu un organizācijas pārkāpumi, kā arī tādi nosacījumi darba uzdevumu izpildes laikā kā briesmas, sarežģītība, atbildība;

-ekoloģiskais psiholoģiskais stress korelē ar nelabvēlīgām apkārtējās vides iedarbībām.

Kā redzams no šīs klasifikācijas, profesionālais vai organizācijas stress ir viens no uzskaitītajiem veidiem un to nosaka tāds dominējošs faktors kā profesionālā darbība. Tālāk uzmanība tiks akcentēta uz šī stresa veida un to provocējošiem faktoriem no pārvaldes uzdevumu viedokļa.

3 Stresa faktori profesionālajā darbībā

Attīstība mūsdienu cilvēka profesionālajā darbībā saspringtās situācijās noveda pie tāda daudzveidīga fenomena izcelšanas kā profesionālais stress. Patlaban WHO to iedala atsevišķā kategorijā - International Classification of Diseases (ICD), tas liecina par tā nopietnām negatīvām sekām darbinieka veselībai [27].

Mēģinājumus dot definējumu profesionālajam stresam uzsāka dažādu virzienu zinātnieki, taču arī saistībā ar šo terminu novēro līdzīgu ainu, kā tas ir ar definīciju „stress”, apskatīsim dažas no pieejām.

Sharit, Salvendy, psihofizioloģiskās pieejas ietvaros nosaka šo stresa veidu kā daudzvērtīgu fenomenu, kas izpaužas fizioloģiskajās un psiholoģiskajās reakcijās uz noteiktu darba situāciju [28]. Savos darbos Maslačs, lai arī pievērš lielāku uzmanību darba izdegšanas fenomenam, tomēr nosaka profesionālo stresu kā daudzveidīgu fenomenu, kas izpaužas fiziskās un psihiskās reakcijās uz saspringtām situācijām cilvēka darbā [29].

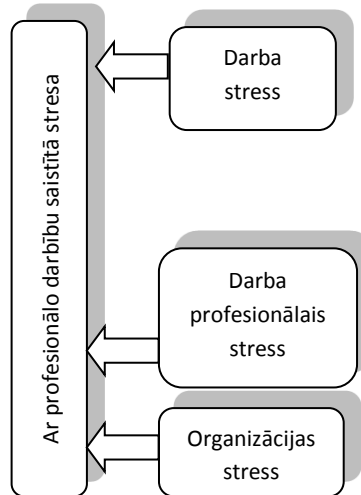
Stresa procesa piekritēji iedomājas darba stresu kā nesavietojamību starp indivīdu un darba vidi [30, 31]. Plašāku definējumu atkaņo Nytro, viņa ietvaros darba stress ir attēlots „kā kaitīgas fiziskas un emocionālas reakcijas, kuras notiek, kad darba prasības nesakrīt ar iespējām, resursiem vai darbinieka vajadzībām” [32]. Saskaņā ar Vispasaules veselības organizācijas (WHO) patreizējo definīciju, profesionālais vai ar darbu saistītais stress „ir cilvēku atbilde, kad darbā ir pieprasījums un spiediens, kas nesakrīt viņu zināšanām un spējām, un kas izaicina viņu spēju cīnīties” [33].

Literatūras analīze parāda, ka ar profesionālo darbību saistītā stresa aprakstam visbiežāk izmanto šādus jēdzienus: darba stress vai stress darbā, profesionālais stress, organizācijas stress, Attēls 2.

Darba stresa vai stresa darbā rašanās cēloņi ir saistīti ar darba apstākļiem, darba vietu, tas ir, ar pašu darbu, un var būt gan organizācijā, gan individuālā darbā. Turklāt šie faktori var norādīt ne tikai uz trūkumiem pašā organizācijā, bet arī uz objektīviem iemesliem, par kuriem var kļūt, piemēram, klimatiskie apstākļi, pieprasījuma nevienmērīgums vai šāda veida darba sezonas raksturs, piespiedu neērta darba grafiks (diennakts vai dežūras darbs).

Profesionālais stress rodas tādu iemeslu rezultātā, kas ir saistīti ar profesiju un darbības veidu. Tā, profesijas, neatkarīgi no konkrētas darba vietas, var būt saistītas ar noteiktiem stresoriem un tām kopumā var būt stresa raksturs.

Organizācijas stresa pamatā ir iemesli, kas saistīti ar tās organizācijas īpatnībām, kurtā strādā subjekts, piemēram, psiholoģiskais klimats darba grupā, darbības mērķa neskaidrība, neracionāls amata pienākumu sadalījums, nemākulīga vadība, slikti organizētas informācijas plūsmas, profesionālās izaugsmes un uzņēmuma attīstības perspektīvu nenoteiktība.

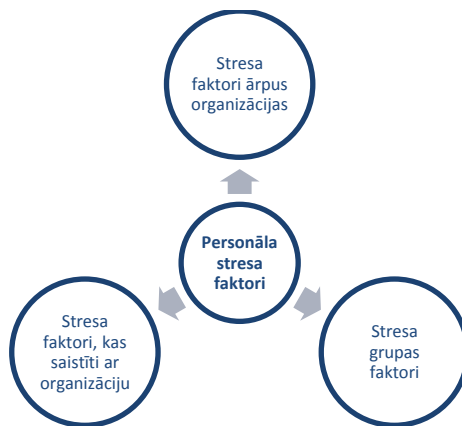


ATTĒLS 2 Ar profesionālo darbību saistītā stresa

Neskatoties uz to, ka viena vai otra termina izmantošanas lietderīgumu nosaka atkarībā no tā, kādi tieši faktori determinē, var atzīmēt, ka bieži vien šo terminoloģiju izmanto kā sinonīmus vai dažreiz kāds termins pat kalpo par pamatlicēju.

To veicina, piemēram, to cieša savstarpēja iedarbība un savstarpēja ietekme, citi klasifikāciju varianti, kuriem to pamatā ir citas noteicošās pazīmes, kā arī līdzība, piemēram, to izpausmēm, sekām darbiniekam un organizācijām, rašanās un kupēšanas mehānismi. Sakarā ar to, visticamāk, šim iedalījumam var būt nedaudz nosacīts raksturs.

Patlaban ir pieņemts izcelt arī šādus *faktorus, kuri izraisa stresu personālam*: stresa faktori ārpus organizācijas; stresa grupas faktori; stresa faktori, kas saistīti ar organizāciju, Attēls 3.



Attēls 3 Personāla stresa faktori

Stresa faktori ārpus organizācijas

Organizācija nav slēgta sociālā sistēma, tā rezultātā darbinieki tiek pakļauti ārējo faktoru iedarbībai, uz kuriem var attiecināt izmaiņas sabiedrībā kopumā, ekonomiskos un finansiālos apstākļus. Izmaiņas var notikt tieši viņu personīgajā dzīvē un var būt saistītas, piemēram, ar ģimenes problēmām, vecuma īpatnībām, ģimenes palielināšanos vai tuva cilvēka slimību vai zaudējumu.

Stresa grupas faktori

Grupās saliedētības trūkums ir viens no grupas faktoriem, kuram ir visspēcīgākā ietekme uz darbiniekiem ar augstu afiliācijas nepieciešamību. Vairāku iemeslu dēļ darbinieks var justies it kā ārpus kolektīva. Šo stāvokli ietekmē, piemēram, darba vietas specifika; pārmērīgi un neattaisnoti ierobežojumi, ko ievieš vadība; vadības nespēja un nevēlēšanās saprast un risināt radušās problēmas darba kolektīvā.

Pie otra grupas faktora attiecinā – personas iekšējos konfliktus, konfliktus starp personām un grupas iekšējos konfliktus, kuri izpaužas konfliktsituācijās, problemātiskās savstarpējās attiecībās kolektīvā, un dažreiz arī daļējā vai pilnīgā darbinieka psiholoģiskajā izolācijā. Šai gadījumā ir raksturīgas darbinieka atsevišķu personīgo īpašību nopietnas pretrunas vai nesavietojamība, viņa personīgo mērķu, vērtību vai vajadzību nesavietojamība ar normām un vajadzībām, ko sociāli akceptē kolektīvā.

Ar organizāciju saistīti stresa faktori

Jāatzīmē pastāvošā ar organizāciju saistīto stresa faktoru daudzveidība. No vienas puses, uz tiem attiecas tādi fiziskie faktori kā paaugstināta vai pazemināta temperatūra, troksnis, sablīvētība, telpas ierobežojums u.c. No otras puses, darba, organizācijas un darba vietas sociālo vajadzību kombinācijas ir stresa psihosociālie faktori. Tālāk tiks apskatīti stresori, kas saistīti ar ražošanas vidi, kuri ir visizplatītākie un tos visbiežāk analizē zinātnieki.

Par stresoru kalpo nespēja ietekmēt savu darbu. Kā piemēru var minēt darba īpatnības, kuras darbinieks nevar izmainīt. Bailes zaudēt darbu atlaišanas, zemu darba rādītāju, dzimuma un vecuma īpatnību rezultātā vai citu iemeslu dēļ ir nosacīti pastāvīgs stressors, tas provocē pārlicības par rītdienu trūkuma sajūtas rašanos. Potenciālais stressors var būt darba grafiks. Tā, saspringts vai slīdošs (mainīgs) darba grafiks, maiņu darbs apgrūtina vai bloķē ražošanas un personīgo vajadzību apmierinājumu vai rada konfliktu starp tiem.

Pētnieki ir konstatējuši, ka stresu ietekmē veicama darba raksturs un darba apstākļi. Tādējādi, nozīmīga ir, piemēram, atbildības pakāpe un uzmanības koncentrācija, risināmo uzdevumu sarežģītība un patstāvīgu lēmumu pieņemšana. Kā parāda pētījumi, atsevišķi var izcelt veselībai kaitīgus un bīstamus darba apstākļus.

Uz stresoriem, kas saistīti ar lomu savstarpējo iedarbību, attiecinā lomu konfliktu, kad darbinieks, kuram ir noteikts statuss, saskaras ar nesavietojamām gaidām un rezultātā nav spējīgs izpildīt lomas prasības. Turklāt pastāv lomu nenoteiktība, kā arī lomu divdomība, kas rodas, ja ir nenoteiktība attiecībās ar cilvēku, kurš

pilda vienu vai otru lomu. Saskaņā ar vairuma pētnieku viedokli ar lomām saistītie konflikti negatīvi ietekmē kolektīva locekļu savstarpējās iedarbības īstenošanu.

Neefektīva organizācijas struktūra arī var provocēt stresu. Visspilgtākais piemērs ir dubulta pakļautība, kas paredz vairāku vadītāju rīkojumu un norādījumu piespiedu vienlaicīgu izpildi, stresogenitāte arvien palielināsies, ja būs pretrunīgi viedokļi par vienas vai otras darba problēmas risinājumu. Ja vadība izmantos situācijai neatbilstošu vadības stilu, it īpaši, ja būs neattaisnots spiediens vai pat aizvainojumi un draudi kopā ar nemiera, baiļu un apspiestības sajūtu, tas izraisīs visspēcīgāko personāla stresa līmeni.

Turklāt virkne papildus faktoru var veicināt vai traucēt stresa rašanos. Darbiniekiem, kuriem ir lielāka darba pieredze, šis fakts kļūst par spēcīgu faktoru, kas traucē stresam, jo viņi labāk adaptējas organizācijas apstākļiem, to izmaiņām, vieglāk un efektīvāk pārvar grūtības un novērš šķēršļus darbā.

Pozitīva pasaules uztvere un optimisms padara darbinieku mazāk ievainojamu pret stresogēniem faktoriem. Problemātiskā situācijā tādi darbinieki meklē pozitīvus brīžus, izpaužot un virzot savu darbību uz labāku risinājumu meklēšanu. Viņi ir gatavi un nebaidās izmaiņas savā darbībā.

Lai pārvarētu stresu un spriedzi darba procesā, svarīgs ir kolēģu, draugu un radnieku atbalsts. Cilvēks, kas ir apmierināts ar komunikācijas un sociālā atbalsta kvalitāti, var izjust tādus pozitīvus šī faktora aspektus kā: emocionālais atbalsts, kas izpaužas rūpēs, simpātijā un mīlestībā; informācijas atbalsts, pateicoties kuram cilvēki apmainās ar jaunām ziņām par apkārtējo pasauli un par efektīvākiem savstarpējās iedarbības veidošanas ar to paņēmieniem; iespēja salīdzināt mūsu attieksmi pret notikumiem un cilvēkiem ar citu cilvēku novērtējumu, analīzi un turpmākiem secinājumiem par savas percepcijas pareizību ir novērtējuma atbalsts; instrumentāls atbalsts izpaužas konkrētas palīdzības sniegšanā ar darbībām, kā arī fiziskā un materiālā formā; negatīvo pārdzīvojumu smaguma samazināšanu un prieka un laimes sajūtas palielināšanu veicina emocionālā apmaiņa, kas notiek, apmainoties ar domām, sajūtām un stāvokli starp cilvēkiem. Tādējādi, komunikācijas produktīvais stils un sociālais atbalsts veicina personīgo potenciālu atvēršanos un efektīvu rezultātu darbā vai kopīgā darbībā sasniegšanu.

Aktivitāte, ko izpauž personība, nodrošina savstarpējo iedarbību ar apkārtējo pasauli, pielāgošanos apkārtējai videi un tās izmaiņām, stimulē personības daļību dzīvē un darbībā [34]. Saskaņā ar Petrovska un Jaroševska viedokli, aktivitāte kalpo kā spēja izmainīt apkārtējo realitāti atbilstoši savām vajadzībām, uzskatiem un mērķiem. Attiecībā uz cilvēka profesionālo darbību Kanajevs atzīmē, ka pretrunas starp profesionālā darba un individuālā stila prasībām, kas kļūst arvien sarežģītākas, pieredzi un spējām kalpo kā speciālista attīstības virzošais spēks. Savukārt, šīs pretrunas pārdzīvojumi stimulē profesionāla aktivitāti, lai meklētu jaunus pašrealizācijas paņēmienus [35]. Aktivitāte var izpausties arī tieksmē ietekmēt situāciju kopumā rās uzlabošanas nolūkā. Šai

gadījumā uzvedība, kas virzīta uz radušos grūtību un šķēršļu pārvarēšanu, var kalpot kā preventīvs pasākums, kas noved pie stresa kupēšanas vai veicina tā līmeņa pazemināšanos.

Pētot un analizējot stresa faktorus un novērtējot tā līmeni, jāņem vērā tā latentās un kumulatīvās īpašības, kuras stresogēnu uzkrāšanās un koncentrēšanās rezultātā var provocēt neprognozējamas „eksplozīvas” darbības. Lai atrisinātu šo problēmu, vērā jāņem viss to cēloņu un apstākļu kopums, kas rodas pirms tā rašanās un nosaka dažādas stresa sekas.

4 Nobeigums

Organizācijai visā pasaulē stress ir viena no galvenajām pārvaldes problēmām. Pastāvošā mūsdienu sabiedrības sociāli ekonomisko dzīves apstākļu dinamika noved pie tā, ka lielākās organizāciju daļas personāls stresa faktoru ietekmē pastāvīgi izjūt dažādas stresa formas. Tā rezultātā novēro negatīvas sekas gan cilvēkam, gan organizācijai. Stresa negatīvā ietekme vidēji izpaužas, piemēram, no vienas puses, darba ražīguma un izlaižamās produkcijas kvalitātes līmeņa pazemināšanās, no otras puses, kadru mainības, disciplināro pārkāpumu, ražošanas traumatisma un saslimstības līmeņa paaugstināšanās.

References

- [1] Eurostat, Health and safety at work in Europe (1999-2007) 2010 *A statistical portrait Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*
- [2] Winkelmann-Gleed A 2009 *Demographic change and implications for workforce ageing in Europe - raising awareness and improving practice* Working Lives Research Institute
- [3] Selye H 1936 A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature* **138** July 4
- [4] Lasky R G 1995 Occupational stress: a disability management perspective In D E Shrey, M Lacerete Eds *Principles and Practices of Disability Management in Industry*
- [5] Spector P E, Jex J M 1988 Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative work-scale inventory, and physical symptoms inventory *Journal of Occupational Health Psychology* **3**(4)
- [6] Lazarus R S, Folkman S 1984 *Stress Appraisal and Coping* New York: Springer
- [7] Cotton P 1996 The prevention and management of psychological dysfunction in occupational settings. In P Cotton & H Jackson (Eds.) *Early Intervention and Prevention Mental Health* Melbourne: The Australian Psychological Society
- [8] Selye H 1975 Confusion and controversy in the stress field *Journal of Human Stress* **1**(2) 37-44
- [9] Selye H 1974 *Stress without distress* Philadelphia: J B Lippincott Company
- [10] Selye H 1975 Implications of Stress Concept *New York State Journal of Medicine* **75** 2139-2145
- [11] Fevre, Mark Le, Kolt, Gregory S, Matheny, Jonathan I January 2006 Eustress, distress and their interpretation in primary and secondary occupational stress management interventions: which way first? *Journal of Managerial Psychology* **21**(6) 547-565
- [12] Gibbons C 2012 Stress, positive psychology and the National Student Survey *Psychology Teaching Review* **18**(2) 22-30
- [13] Fullagar C J, Knight P A, Sovern H S, 2013 Challenge/Skill Balance, Flow, and Performance Anxiety *Applied Psychology: An International Review* **62**(2) 236-259
- [14] Selye H, 1983 The Stress Concept: Past, Present and Future. In Cooper, C L *Stress Research Issues for the Eighties* NY: John Wiley & Sons
- [15] Fuller J L, Thompson W R 1978 *Foundations of behavior genetics* St Louis, Mo: C V Mosby
- [16] Parsons P A 1988 Behavior, stress and variability *Behavior Genetics* **18** 293-308
- [17] Freud S 1966 *The psychopathology of everyday life* (A. Tyson, Trans) New York: Norton
- [18] Wolff H G 1968 *Stress and Disease* 2nd ed. Springfield III: Charles C Tomas
- [19] Dohrenwend B P 1966 The Social Psychological Nature of Stress: A Framework for Causal Inquiry *Journal Abnormal Social Psychology* **62** 294-302
- [20] Dohrenwend B S, Dohrenwend B P 1970 *Class and Race as Status-Related Sources of Stress Social Stress* S Levine and A Scotch (Eds) Chicago: Aldine 111-140
- [21] Dahrendorf R, Lebenschancen. Frankfurt G M.: Suhrkamp. Cited in H. Strasser and S Randall 1981 *An introduction the theories of social change* London: Routledge and Kegan Paul, 1979
- [22] Mechanic D 1962 *Students under Stress* New York: Free Press
- [23] Mechanic D 1968 *Medical Sociology* New York: Free Press
- [24] Basowitz H, Persky H, Korchin Sh, Grinker R 1955 *Anxiety and Stress: An Interdisciplinary Study of a Life Situation* New York: McGraw-Hill
- [25] Lazarus R S 1977 *Cognitive and coping processes in emotion. Stress and coping* NY Columbia Univ press 144-157
- [26] Scott R, Howard A *Models of Stress* 1970 S Levine, N A Scotch (Eds.) Social Stress. Chicago: Aldine 270-273
- [27] *International statistical classification of diseases and related health problems (ICD) - 10th revision, edition 2010* World Health Organization 2011
- [28] Sharit J, Salvendy G 1982 Occupational stress: Review and reappraisal *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society* **24**(12 Sage) 129-162
- [29] Maslach C, Leiter M P 1997 *The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it* San Francisco CA. Jossey-Bass 186p

- [30] Lazarus R S 1991 Psychological stress in the workplace. In P L Perrewe Ed *Handbook on Job Stress* p 1-13 Corte Madera CA: Select Press
- [31] Humphrey J H 1998 *Job Stress* Needman Heights MA: Allyn, Bacon
- [32] Nytro K 1999 Organisational pre-requisites for the implementation of systematic health, environment and safety work and enterprises. In *Proceedings of Work Stress and Health, 99: Organisation of Work in a Global Economy* Baltimore: National Institute for Occupational Safety and Health
- [33] Work Organization and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives 2004 S Leka, A Griffiths, T Cox World Health Organization
- [34] Гамезо М В Домашенко И А 2006 *Атлас по психологии* М: Педагогическое общество России
- [35] Канаева Н А 2012 Активность как ценное качество самоопределяющейся личности *Материалы международной научной конференции, февраль. Психологические науки: теория и практика* М 102-104