

**20 – 30 GADĪGU DARBINIEKU PIEDOŠANAS MOTĪVU  
SAISTĪBA AR UZTVERTĀ STRESA RĀDĪTĀJIEM**  
*20 - 30-year-old employee the relationship between the forgiveness  
motives and the perceived stress indicators*

**Aija Dudkina  
Henrijs Jodis**

Riga Teacher Training and Educational Management Academy

**Abstract.** *The purpose of this study is to explore the theory and real-life manifestation of the forgiveness motives among employees with high and low stress levels. The target group of 20- to 30-year olds has been selected for the study because this life-period is considered particularly important in a human's life. It is a time of self-actualisation, starting a family, seeking stability and emotional balance.*

*Few attempts to analyse the psychology of forgiveness in the working environment have so far been attempted in Latvia.*

*The study aims to establish whether there exists a statistically significant correlation between the forgiveness motives and the perceived level of stress.*

*Study builds on "An Empirical Test of Forgiveness Motives „Effects on Employees” Health and Well - Being" (Cox, Bennett, Tripp, Aquino, 2012) which revealed five types of motives for forgiveness: apology, moral, religious, relationship, and lack of alternatives. The study was linguistically adapted questionnaire (Trainer Forgiveness scale (1991), modified by Susie S. Cox, Rebecca J. Bennett, Thomas M. Tripp, & Karl Aquino, 2012) "Forgiveness Motives" who to determine the forgiveness motives among the target group. To establish the stress levels, a shortened version of the perceived stress questionnaire was used.*

*The findings of the study support those of the research (Cox et al., 2012). There does exist a statistically significant correlation between the moral scale and the perceived stress. People who forgive primarily for moral reasons experience less stress. Equally, people who forgive primarily due to lack of alternatives experience higher levels of stress.*

**Keywords:** *forgiveness, forgiveness motives, perceived stress.*

**Ievads  
Introduction**

Darba vidē nākas saskarties ar stresa situācijām, kad ir izveidojušies konflikti un nesaskaņas starp darbiniekiem vai vadītājiem. Lai sasniegtu plānotos darba rezultātus, ir nepieciešams sadarboties, ko var panākt ar piedošanas vai samierināšanās palīdzību, tādā veidā mazinot stresu. Stresu var veidot tādi faktori kā neveselīga iekšējā konkurence kolektīvā, netaisnīgs materiālais sadalījums vadības vērtējums un citi. Ir situācijas, kad pēc piedošanas vai samierināšanās cilvēki izjūt, ka stress nav mazinājies. Tāpēc šajā pētījumā ir būtiski ir noskaidrot piedošanas motīvu sakarības ar uztvertā stresa rādītājiem.

Stress darba vidē ir otra visbiežākā veselības problēma, kas skar 22% darbinieku Eiropas Savienībā (2005), un cilvēku skaits kuri cieš no stresa darba

vidē visticamāk tikai pieaugs (Milczarek, Schneider, & Gonzalez, 2009, kā teikts Györkös, Becker, Massoudi, de Bruin, & Rossier, 2012).

Darba vidē cilvēki pavada lielāko dienas daļu kopā ar kolēģiem. Saskarsme ar kolēģiem ir nozīmīga darba kopēju uzdevumu veikšanā. Tādējādi, atšķirībā no sociālās vides, kurā cilvēki var izvēlēties ar ko kontaktēties un sadarboties, darba vidē ne vienmēr var būt šāda izvēle. Kad darbinieki cieš no netaisnības darba vietā (pāridarījumi darba vidē), piedošana var atjaunot attiecības darba vidē, tādējādi samazinot stresa līmeni. Sarežģījumi attiecībās un dažādi strīdi darbā mēdz kļūt par stresacēloni.

Pētījumā (Cox, Bennett, Tripp, & Aquino, 2012) tika noteikts, kas darbiniekus rosina piedot vai samierināties ar kolēģiem, kuri viņus aizskāruši un tika atklāti pieci piedošanas motīvi: atvairošanās, morāle, reliģija, attiecības, un alternatīvu trūkums.

Šī pētījuma mērķis ir izpētīt piedošanas motīvus darbiniekiem ar paaugstinātiem uztvertā stresa rādītājiem un kā atšķiras no darbinieku izvēlētiem piedošanas motīviem ar zemiem uztvertā stresa rādītājiem.

Pieejamos avotos Latvijā ir maz psiholoģisku pētījumu par piedošanu darba vidē. Turklāt ir maz pētījumu (piem., Cox, 2012) par piedošanas iespējamām priekšrocībām darba vidē.

## **Teorētiskās nostādnes** *Theoretical background*

### ***Piedošanas skaidrojums***

Pārdzīvojumi, kas saistīti ar grūtībām piedošanā, negatīvi ietekmē attiecību veidošanos ar apkārtējiem (kolēģi, vadītāji), pārliecību par sevi, traucē līdzsvara izjūtai, rada disharmonijas izjūtu un pat ietekmē veselību. Attiecību problemātika nomāc profesionālo lomu izpildi, profesionālajā darbībā izraisot negatīvas sekas.

Nespēja izrunāties un piedot var negatīvi ietekmēt psihisko veselību un personības attīstību (Гринберг, 2002). Piedošana palīdz cilvēkiem novērst konfliktus, nesaskaņas, dusmas, bailes un atstumtību.

Cilvēkam, kurš nespēj piedod, attiecību problēmas un situācijas saskarsmē kļūst problemātiskas. Nepiedots vecs aizvainojums neļauj turpināt vai veidot jaunas attiecības, jo cilvēku uztver kā potenciālu pāridarītāju.

Cilvēks, kurš piedod, var rast daudz noderīga (Войдылло, 1997). Piedošanas noderīgums varētu izpausties arī kā piedošanas pazīmes: atjaunojas siltas tuvas attiecības; veidojas situācijas izpratne, pretēji tam, ka pāridarītājs neievēro, ka nodarījis pāri un sāpinājis otru; daļēji atjaunojas uzticēšanās. Piedošana ir notikusi, bet uzticēšanās nav tādā pašā līmenī, kāda tā ir bijusi pirms apvainojuma saņemšanas, cilvēks piedodot, atbrīvojas no nastas, pieņemot to, ka pāridarītāja vietā varēja būt pats, tas palīdz ne tik kategoriski raudzīties uz notikušo.

Dažreiz, kad ir grūti piedot, un ir izskatītas visas iespējas, kā to darīt, tad var būt viselementārākā versija: nekā nedarīt „pret”, pievēršot uzmanību tam, lai veidotu pozitīvu vēlmi vēlēt labu otram. Ja persona atsakās piedot, tad tas vēl nenozīmē, ka šis ir galējais lēmums, jo tas var mainīties (Dudkina, 2014).

Dž.Norts (North, 1987) skata piedošānu kā morāles formu. Kad cilvēki piedod, viņi atmet aizvainojumu, uz kuru viņiem ir visas tiesības. Viņi tiecas pēc atbildes (uz aizvainojumu) pret pāridarītāju izturoties ar līdzjūtību, labestību un mīlestību, tajā pašā laikā izprotot, ka apvainotājs nav tiesīgs sagaidīt šādas morālas īpašības (North, 1987).

Enraita un kolēģu skaidrojums par piedošānu: “Piedošana ir apvainotās personas gatavība atteikties no tiesībām uz aizvainojumu, negatīvu spriedumu un vienalīdzīgu izturēšanos pret personu, kas mūs netaisni aizskārusi, tajā pat laikā izrādot nepelnītas līdzjūtības, cēlsirdības un pat mīlestības jūtas pret apvainotāju” (Enright, Levin, & Rique, 1999, kā teikts Dudkina, 2014).

Skatot skaidrojošo vārdnīcu (Tezaurs) vārds „piedošana” latviešu valodā nozīmē ar vārdiem vai ar izturēšanos tiek pausts savstarpējo konflikta attiecību izlīdzinājums, kurā vairs nav ļaunošanās, dusmošanās un ir atvainošanās pieņemšana.

Piedot, tas ir, atteikties no negatīvām domām un atriebības attiecībā pret pāridarītāju un pieņemt lēmumu par savstarpējo attiecību saglabāšanu. Lai piedotu ir svarīgi pārvarēt lepnumu, iedomību, nostādīt sevi tajā pašā līmenī un nebūt pārākam par otru un spert soli pretī, tad rodas iespēja salabt, salīgt mieru.

### ***Mūsdienu pētījumi par piedošanas motīviem un stresu darba vidē***

#### *Piedošanas faktoru ietekme uz darbinieku veselību un labklājību*

Piedošanai cilvēkiem ir augstākpsiholoģiskās labklājības līmeņa rādītāji (Bon, McCullough & Root 2008; Brown 2003; Freedman & Enright, 1996; Munoz Sastre, Vinsonneau, Neto, Girard & Mullet, 2003, kā teikts Cox et al., 2012) un fiziskās veselības rādītāji (Lawler et al., 2003), nekā tiem, kas nepiedod. Pieejamos avotos ir maz pētījumu par piedošanas priekšrocībām darba vides kontekstā (piemēram, Cox et.al., 2012). Pētījumos piedošanas priekšrocības aprakstītas, galvenokārt, kas skar personisko attiecību jomu, bet pietrūkst pētījumu par darba attiecību specifisku saistību ar piedošānu. Rodas vairāki jautājumi, piemēram, kā piedot kolēģim ar vēlmi saglabāt attiecības, kā piedot otram, balstoties uz morālu motīvu vai profesionālo pienākumu? Vai piedodot vadītājam darba nepieciešamības dēļ tas būs pozitīvi saistīts ar stresu nekā piedodot vadītājam, balstoties uz empātiju vai līdzjūtību?

Pētījuma (Cox et.al., 2012) mēģinājums integrēt iepriekš nosauktās idejas un pārbaudīt kāpēc vienam piedodot var būt atšķirīgi rezultāti, kā tie ir saistīti ar piedošanas motīviem un stresa līmeni.

Lielākā daļa pētījumu ir veltīti piedošanas līmeņa un darbības jomas izpētei, nevis to, kādi ir cilvēku piedošanas motīvi (Nelson, 1992; Trainer, 1981; Wade, 1989).

Treiners (1981) izdalīja piedošanas iemesluveidus, veicot pētījumu ar

šķirtiemi pāriem. Savukārt, Bright, Fry un Cooperrider (2006) izveidoja piedošanas iemeslu veidus darba vidē. Koks un viņa kolēģi paplašināja katru piedošanas iemeslu veidu un precizēja piedošanas motīvu veidus darba vidē (Cox, Bennett, Tripp & Aquino, 2012).

Kā atzīmējuši cilvēki var piedot vai samierināties, jo viņi baidās zaudēt vērtīgu draudzību darba vietā, ne tikai tāpēc, ka viņiem ir jāturpina strādāt ar šo cilvēku (Bright, Fry & Cooperrider, 2006).

Atvainošanās var netieši veicināt piedošanu, samazinot upura pozīcijā esošajam stresa līmeni un palielinot viņa vai viņas empātijas pret pāridarītāju (McCullough & VanOyen Witvliet, 2002; McCullough, Worthington, & Rachal, 1997; Worthington, 2006, kā teikts Bright, Fry, & Cooperrider, 2006).

Vairāki pētījumi ir veltīti piedošanas saistībai ar labizjūtu, stresa reakcijām un veselības stāvokli (DeLongis, Folkman & Lazarus, 1988, kā teikts Cox, et al., 2012), šajos pētījumos ir atziņas par to, ka piedošana samazina stresa un paaugstina vispārējās veselībasrādītājus.

Tomēr, ne visi piedošanas motīvi var mazināt stresu vai uzlabot veselību, kā atzinusi Koka un viņas kolēģi savā pētījumā (Cox et al., 2012), lai gan morālās piedošanas motīvi var pazemināt stresa rādītājus, jo šajā situācijā var būt maz negatīvu emociju. Tomēr, piedošana, kas ir *uzspiesta* citu iespēju trūkuma dēļ vai pienākuma dēļ, tā rezultātā, vismazāk samazinās stresa rādītāji, jo negatīvām emocijām ir iespēja saglabāties. Ja piedošanas motīvs ir patiess un viens otram sniedz atbalstu, tad stresa līmenis var samazināties (piemēram, Toussaint, Webb, 2005). Pētījuma autori (Cox et al., 2012) izvirzīja vairākas hipotēzes, kas pētījuma gaitā apstiprinājās (respondenti=249, no tiem 53% respondenti bija sievietes,  $M = 38,46(SD = 13,03)$ ): Koks un viņa kolēģu (Cox et al., 2012) pētījumā atklāts, jo vairāk cilvēks piedod, balstoties uz morāles motīviem, jo mazāks stresa līmenis; jo vairāk cilvēks piedod, balstoties uz attiecību motīviem, jo mazāks stresa līmenis; jo vairāk cilvēks piedod, balstoties uz atvainošanās motīviem, jo augstāks stresa līmenis; jo vairāk cilvēks piedod, balstoties uz reliģijas motīviem, jo augstāks stresa līmenis.

Pētījumā, balstoties uz Trainer (1989) izstrādāto modeli un papildus apgalvojumiem par piedošanas motīviem, kurus autori iepriekš izstrādājuši (Nelson, 1992, Wade, 1989), nosakot morāles, attiecību, atvainošanās, reliģiskos un alternatīvu trūkuma motīvus.

Kā liecina pētījumā iegūtie rezultāti (Cox et al., 2012) tika papildināti Treinera (Trainer, 1989) iepriekš izdalītie piedošanas motīvu veidi. Treiners (1989) atklāja trīs motīvus: lietderīgais, lomu gaidošais un patiesais. Koka un viņaskolēģu pētījumā (Cox et al., 2012) trīs no izdalītajiem piedošanas motīviem bija līdzīgi (alternatīvu trūkums, reliģijas un morāles piedošanas motīvi), bet pētnieki atklāja vēl divus piedošanas motīvus, t.i., atvainošanās un attiecības, kas ir raksturīgi darba vidē.

Uztvertā stresa aptauja tika izmantota Kohena un viņa kolēģu pētījumā (Cohen, Kamark & Mermelstein, 1983). Respondentiem

( $N = 420$ , *no tiem* 52% bija vīrieši  $M = 25,77$  ( $SD = 10,59$ ) gadi, ar vidējo darba stāžu trīs gadi ( $SD = 5,26$ ) tika uzdoti jautājumi par to, cik bieži viņi izjuta tādas emocijas, kā piemēram, apbēdināts, nervozs vai nomākts. Liels punktu skaits šajā skalā norādīja uz augstu uztvertā stresa līmeni no respondenta. Šajā pētījumā apstiprinājās pieņēmums, ka respondentiem, kuriem ir zemi alternatīvu, reliģijas, un atvainošanās piedošanas motīvu rādītāji, ir augsti stresa rādītāji, bet ar augstiem morāles un attiecību piedošanas motīvu rādītājiem ir zemi stresa rādītāji. Lai novērtētu veselības stāvokli, tika izmantota saīsināta aptauja (12 apgalvojumi), (Cohen-Hoberman Inventory of Physical Symptoms), kas ir fizisko simptomu formu uzskaitījums (CHIPS; Cohen & Hoberman, 1983).

Tie respondenti, kuri piedeva vai samierinājās, jo ticēja, ka viņiem nebija citas alternatīvas, visticamāk, uzrādīs paaugstinātus stresa un zemus vispārējās veselības stāvokļa rādītājus. Pētījuma atziņas ir, ka „piespiedu” piedošana (samierināšanās bez piedošanas) var būt stresa ietekmējošs faktors. Vadītājiem ir jāņem vērā, ka piespiežot darbiniekus samierināties, tādā veidā var negatīvi ietekmēt veselību un labklājību. kā Piedodot varatbrīvoties no stresa vai to mazināt, tādā veidā organizācijās iespējams veicināt pozitīvu klimatu, pozitīvu labsajūtu, kas ir nozīmīgi vispārējai veselībai.

No visiem nelaiemes gadījumiem darbā 85% ir saistīti ar stresu. Katrā darba vidē ir savi stresori (stresa izraisītāji). Vēl svarīgs iemesls stresam darba vidē ir vadītāja darba stils, kas lielā mērā izriet no viņa personības. Vadītāja personiska iekļaušanās ikdienas darbā ir vienīgais faktors, kas tieši atbilst stresa līmenim (Briedis, 2012).

Nepareizs amatu sadalījums, nepietiekoši skaidri izteikti pienākumi un uzdevumi noved pie nekvalitatīvas darba izpildes, kā rezultātā, rodas nesaprašanās un konflikts starp vadītāju un darbinieku, kas noved pie stresa.

Mūsdienu darba vidē raksturīgas paaugstinātas darba prasības, straujš temps, nenoteiktība un augstas piemērošanās spēju prasības, kas veicina stresu (DeFrank & Ivencevich, 1998, kā teikts Györkös et al. 2012).

Turetgena un kolēģu (Turetgen et al. 2012) pētījums parādīja, ka sliktas attiecības darba vidē var būt darba stresa izraisītāji.

Šajā pētījumā respondentu vecums no 20 līdz 30 gadiem, kas ir aktivitātes, darbīguma un ar orientāciju uz sociālajām attiecībām. E. Ēriksons ir uzsvēris, ka viens no pirmajiem šī perioda uzdevumiem ir radīt tuvību un intimitāti, spēja mīlēt ir nozīmīgs aspekts šajā vecuma periodā.

20 – 30 gadīgu strādājošu cilvēku vecums ir saistīts ar tuvību, kontaktu iegūšanu, sevis atklāšanu citiem, pienākumu uzņemšanos un attiecību veidošanu. Šajā periodā cilvēki parasti ir aizņemti ar saistību izpildi vai uzsākšanu, pienākumu uzņemšanos, izveidošanu, sasniegumiem. Tas ir vecums, kad cilvēki meklē stabilitāti attiecībās, emocionālo līdzsvaru un uzņemas atbildību par savu dzīvi, tādējādi, šajā vecumposmā piedošana ir aktuāla.

## **Pētījuma metodes** **Research Methods**

**1. Aptauja „Piedošanas motīvi”** (Trainer forgiveness scale, 1991, modified by Cox, Bennett, Tripp, & Aquino, 2012). Aptauju lingvistiski adaptējis H. Jodis (2013). Aptauja ir noderīgs instruments piedošanas motīvu noteikšanai organizācijās. Aptauju veido 17 apgalvojumi, kas tiek iedalīti piecās skalās: 1.atvainošanās, 2.morāle, 3.reliģija, 4.attiecības, 5.alternatīvu trūkums. Respondentiem jāatzīmē tā atbilde, kura visprecīzāk atspoguļo tā brīža situāciju, ko atzīmē Likerta skalā no 1 – 5, kur „1” noteikti nav faktors un „5” ļoti būtisks/spēcīgs faktors.

Aptauja sastāv no piecām skalām, ko veido pieci piedošanas motīvu veidi: 1. skala - atvainošanās, (1.,2.,3. jautājumi), 2. skala – morāle (4.,5.,6. jautājumi), 3. skala - reliģija, (7.,8.,9. jautājumi), 4. skala – attiecības (10.,11.,12.,13. jautājumi), 5. skala - alternatīvu trūkums, (14.,15.,16.,17. jautājumi).

Aptaujas iekšējās saskaņotības rādītāji (Kronbaha alfa) variēja no 0,79 līdz 0,93.

Aptauja ir publicēta (Cox, Bennett, Tripp & Aquino, 2012).

**2. „Saīsinātā uztvertā stresa skala”** (Perceived Stress Scale-4, PSS-4; Cohen & Williamson, 1988), (adaptējusi Perepjolkina, 2014)..

Uztvertā stresa aptaujas (PSS-4), (Perceived Stress Scale, PSS; Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983) saīsinātā versija, kura sastāv no 4 apgalvojumiem: 1. Cik bieži pēdējā mēneša laikā Jums bija sajūta, ka nespējat kontrolēt notiekošo Jūsu dzīvē? 2. Cik bieži pēdējā mēneša laikā, Jums radās šaubas par savu spēju atrisināt savas personiskās problēmas? 3. Cik bieži pēdējā mēneša laikā, esat sajutis/-usi, ka viss notiek kā vajag? (apgrieztais jautājums) 4. Cik bieži pēdējā mēneša laikā Jums ir bijusi izjūta, ka ir uzkrājies tik daudz darbu, ka vairs nespējat tikt ar tiem galā?

Aptaujas četri jautājumi ir par domām un izjūtām pēdējā mēneša laikā. Atbildēm tiek izmantota 5-punktu skala: 1 - nozīmē „nevienu reizi, 2 – „ļoti reti”, 3 – „dažreiz”, 4 – „diezgan bieži” un 5 – „ļoti bieži”. Aptaujas autori apstiprina PSS-4 oriģinālās versijas apmierinošus psihometriskus rādītājus (sk. Cohen & Williamson, 1988). Spānijas izlasē PSS-4 iekšējās saskaņotības rādītāji (Kronbaha alfa) variēja no 0,68 līdz 0,72 (Herrero & Meneses, 2006). Aptauja ir publicēta (Herrero & Meneses, 2006).

## **Pētījuma izlases raksturojums** **Characteristics of the study sample**

Pētījuma dalībnieki: strādājoši 100 respondenti vecuma grupā no 20 līdz 30 gadiem: 76% sievietes un 24% vīrieši ( $M = 27,97$ ,  $SD = 2,54$ ), kas pārstāv dažādas organizācijas.

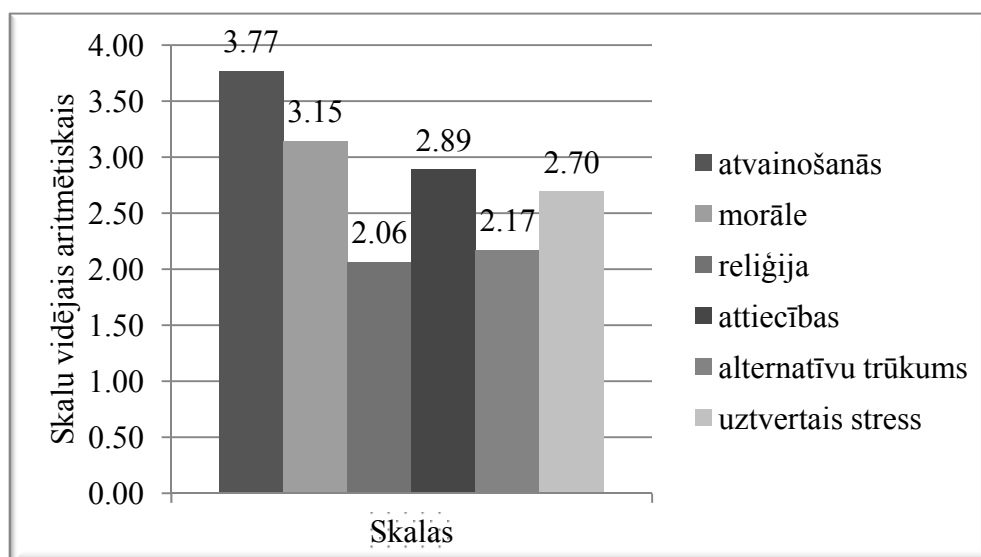
## Rezultāti un to interpretācija *Results and Interpretation*

Pētījumā pielietotas datu apstrādes un analīzes metodes: SPSS Statistics 20, Microsoft Office Excel 2007, kas tika izmantots datu apstrādei, statistisko rādītāju aprēķināšanai izmantota Pīrsona korelācija, saskaņotības rādītāju noteikšana un analīze.

Vispirms tika aprēķināti aptaujas Piedošanas motīvi iekšējās saskaņotības rādītāji. Rezultāti parādīja, ka Atvainošanās motīvu skalai  $\alpha = 0,796$ , tātad skalas ticamība vērtējama kā pieņemama, jo  $\alpha > 0,7$ .

Pēc iekšējās saskaņotības rādītāju noskaidrošanas tika aprēķināti skalu aprakstošās statistikas rādītāji un pārbaudīta skalu atbilstība normālam sadalījumam izmantojot Kolmogorova-Smirnova Z testu, kā rezultātā tika secināts, ka normālam sadalījumam atbilst visas skalas, tāpēc lai atbildētu uz pētījuma jautājumu „Vai pastāv statistiski nozīmīga sakarība starp piedošanas motīviem un uztvertā stresa rādītājiem” tika izmantots Pīrsona korelācijas koeficients.

Pēc pētījumu rezultātu analīzes par Piedošanas motīviem atklāts, ka augstākie rādītāji ir trijās Piedošanas motīvu skalās: atvainošanās, morāle un attiecības (skat. 1.att.). Atvainošanās motīvs sevī ietver atvainošanos par izdarīto, lūgumu pēc piedošanas un patiesas nožēlas izrādīšanu. Morāle kā piedošanas motīvs sevī ietver izrēķināšanās noraidīšanu, rīcības apzināšanu un līdzjūtību ar citiem cilvēkiem. Savukārt attiecības motīvs sevī ietver simpātiju pret pāridarītāju, vēlmi patikt pāridarītājam, attiecību turpināšanu un attiecību nozīmīgumu parādīšana.



1.attēls. Aptaujas „Piedošanas motīvi” un „Saīsinātā uztvertā stresa aptauja” vidējo aritmētisko rādītāju stabīņu diagramma (n=100)

Figure 1 Questionary "Forgiveness motives" and "short-form survey of perceived stress" arithmetic average of a column chart (n=100)

Kā redzams 1.attēlā augstākie Piedošanas motīvu rādītāji, kas apzīmēti kā „atvainošanās”, „morāle”, attiecības” skalās. Savukārt zemākie Piedošanas motīvu rādītāji ir „alternatīvu trūkums” un „reliģija” skalās.

Turpmāk tika aprēķinātas sakarība ar Pīrsona korelācijas koeficientiem starp Piedošanas motīviem un Uztvertā stresa skalu rādītājiem (skat. 1. tabulu).

1.tabula

**Pīrsona korelācijas koeficienti starp piedošanas motīvu un uztvertā stresa rādītājiem**  
*Pearson correlation coefficients between the motives of forgiveness and perceived stress indicators (n = 100)*

<i>Mainīgie lielumi</i>	<i>Atvainošanās</i>	<i>Morāle</i>	<i>Reliģija</i>	<i>Attiecības</i>	<i>Alternatīvu trūkums</i>	<i>Uztvertais stress</i>
<i>Atvainošanās</i>	--					
<i>Morāle</i>	0,203*	--				
<i>Reliģija</i>	0,045	0,366*	--			
<i>Attiecības</i>	0,173	0,075	0,039	--		
<i>Alternatīvu trūkums</i>	-0,015	-0,053	0,001	0,125	--	
<i>Uztvertais stress</i>	0,182*	-0,211*	-0,050	0,131	0,277*	--

\*  $p < 0,05$

Veiktā korelāciju analīze uzrādīja, ka pastāv statistiski nozīmīga vāja pozitīvā sakarība starp uztverta stresa līmeni un piedošanas motīvu, ko var apzīmēt kā „alternatīvu trūkums”, kā arī statistiski nozīmīgā negatīvā sakarība starp stresa līmeni un piedošanas motīvu „morāle”.

Pētījumā tika meklētas sakarības starp Piedošanas motīviem un Uztvertā stresa rādītājiem. Pētījumā noskaidrots, ka pastāv statistiski nozīmīga sakarība starp morāles skalas un uztvertā stresa rādītājiem. Piedodot, balstoties uz morāli, ir zemāks uztvertā stresa līmenis. Kā arī konstatētas statistiski nozīmīgas sakarības starp alternatīvas trūkumu skalu un uztvertā stresa rādītājiem. Gadījumos, kad nav alternatīvas, nav izvēles ir pozitīva sakarība ar stresu. Iegūtie rezultāti saskan ar pētījuma rezultātiem (Cox et.al, 2012). Pētījumā iegūtie rezultāti parādīja, ka izvēloties piedot morālu iemeslu dēļ cilvēks pieredz mazāk stresa, bet ja cilvēks piedod alternatīvu trūkumu dēļ, tad pieredz vairāk stresa.

Pēc pētījuma rezultātu analīzes par Piedošanas motīviem zemāki rādītāji ir alternatīvu trūkums un reliģijas skalās. Alternatīvu trūkumsskala sevī ietver iespēju trūkumu sodīt pāridarītāju, bailes no atriebības, iespēju nesaskatīšana vai dotajā situācijā atbildēt, izrēķināties. Reliģijas skala ietver sevī principus, kuriem jāseko, piemēram, Dievs no mums sagaida piedošanu, Dievs nepiedos grēkus un Dieva uzlikto cerību attaisnošana.



## **Secinājumi** **Conclusions**

Balstoties uz iegūtajiem rezultātiem var atbildēt uz pētījuma jautājumu „Vai pastāv sakarība starp Piedošanas motīvu un Uztvertā stresa rādītājiem?” Pētījumā tika atklāta sakarība starp piedošanas morāles motīvu skalas un uztvertā stresa rādītājiem. Iegūtie rezultāti parāda, jo augstāki piedošanas morāles motīvu rādītāji, jo zemāki ir uztvertā stresa rādītāji. Pētījumā atklāta sakarība starp piedošanas alternatīvas trūkuma motīvu skalas un uztvertā stresa rādītājiem, ko var skaidrot, jo augstāki alternatīvas trūkuma skalas rādītāji, jo augstāki ir uztvertā stresa rādītāji.

Jo augstāki piedošanas alternatīvu trūkuma motīvu rādītāji, jo augstāki ir uztvertā stresa rādītāji, šie iegūtie rezultāti saskan ar citu pētījumu rezultātiem (piem., Cox, Bennett, Tripp & Aquino, 2012).

Šajā pētījumā Piedošanas motīvus varēja ietekmēt tādi ārējie faktori kā organizācija, amata stāvoklis.

Pētījumā gūtās atziņas var izmantot praksē piedāvājot apmācību programmas organizācijās, kas varētu palīdzēt darbiniekiem stresa vadībā, risinot konflikta situācijas un iepazīstot piedošanu kā attiecību harmonizēšanas metodi.

Turpmākos pētījumos nepieciešams izpētīt piedošanas motīvu saistību ar stresa līmeni, vispārējo veselību un psiholoģisko labklājību.

### ***Diskusijai***

Pētījumā respondentiem tika lūgts atcerēties tikai vienu konflikta situāciju darba vietā, kas šajā pētījumā ir ierobežojums. Piedošanas motīvu būtisks ietekmējošs faktors var būt organizācija, kurā cilvēks strādā un ieņemamais amats, kas var ietekmēt piedošanas motīvu izmaiņu. Saīsinātajā uztvertā stresa aptaujā tika lūgts novērtēt stresa līmeni par notikumiem pēdējā mēneša laikā, precīzāki mērījumi būtu, ja cilvēks atbildētu par konkrētu notikumu.

Turpmākajos pētījumos nepieciešams izpētīt dzimumatšķirības par Piedošanas motīvu un Uztvertā stresa sakarībām. Iegūtie pētījuma rezultāti varētu norādīt uz to, kādus izvēlas piedošanas motīvus stresa pārdzīvojuma iespaidā sievietes un vīriešu grupās, tādā veidā pārvarot stresu. Pētījumam nepieciešams izvēlēties izlasēs proporcionālu respondentu sadalījumu pēc dzimuma.

Šajā pētījumā atspoguļotos rezultātus varētu uzskatīt kā kopējo tendenci rādītājus konkrētajā izlasē.

### **Summary**

The research aim was theoretical and practical analysis of the correlation of forgiveness motives and the perceived stress indices. The respondents from 20 to 30-year olds has been selected for the study.

The research involves linguistically adapted questionnaire “Forgiveness motives” (Trainer forgiveness scale 1991 modified by Cox, Bennett, Tripp & Aquino, 2012). “Abbreviated Perceived Stress Scale” (Perceived Stress Scale-4, PSS-4; Cohen & Williamson, 1988, adapted by Perepjolkina, 2013) has been used for establishing of the stress level.

A statistically significant correlation between moral forgiveness motive scale and the perceived stress indices has been discovered. The more a human forgives due to moral motives, the less stress he endures. It is in accordance with the results of other researches that the forgiving humans reach better psychological well-being (Bon, McCullough & Root 2008; Brown 2003; Freedman & Enright, 1996; Munoz Sastre, Vinsonneau, Neto, Girard & Mullet, 2003, as mentioned Cox et al., 2012). A significant correlation has been established between the lack of alternatives’ motives scale and the perceived stress indices as well as. Jo more a human forgives due to the lack of alternatives, the higher are the stress indices, the obtained results are in accordance with the results of the previously accomplished research (Cox, Bennett, Tripp & Aquino, 2012).

### **Bibliogrāfija** **References**

1. Aquino, K., Tripp, T.M., Bies, R.J. (2006). Getting even or moving on? Power, procedural justice, and types of offense as predictors of revenge, forgiveness, reconciliation, and avoidance in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 91, 653-658.
2. Briedis V. (2012). *Reakcijas uz stresu*. Iegūts 2012. gada 7. maijā no <http://www.arstipsihoterapeiti.lv/lv/reakcijas-uz-stresu.html>
3. Bright, D. S., Fry, R. E., & Cooperrider, D. L. (2006). Forgiveness from the perspectives of three response modes: Begrudgement, pragmatism, and transcendence. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 3, 78 - 103.
4. Cohen, S., Hoberman, H. A. (1983). Positive events and social support as buffers of life-change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 99–125.
5. Cohen, S., Kamark, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measurement of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385–396.
6. Cohen, S. & Williamson, G. (1988). Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. in *Social Psychology of Health*, ed. S. Spacapan & S. Oskamp (Sage, 1988). Full text here (pdf)
7. Cox, S., Bennett, R., Tripp, T., & Aquino, K. (2012). An Empirical Test of Forgiveness Motives „Effects on Employees” Health and Well - Being. *Journal of Occupational Health Psychology 2012, Vol. 17, No. 3*, 330–340. Iegūts 2013. gada 20. janvārī no APAPsycNET datu bāzes.
8. Deci, E. L., Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
9. Dudkina, A. (2014). *Piedošana sociāli psiholoģiskā skatījumā*, npublicēts materiāls, manuskripts nodots publicēšanai Zinātne redakcijā).
10. Eriksons, E.H.(1998). Identitāte: jaunība un krīze Rīga: Jumava.
11. Fehr, R., Gelfand, M. J., & Nag, M. (2010). The road to forgiveness: A theoretical and meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 136, 894 - 914.
12. Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G. P., & Rossier, J. (2012). The Impact of Personality and Culture on the Job Demands - Control Model of Job Stress. *Swiss Journal of Psychology*, 71 (1), 2012, 21–28. Iegūts 2012. gada 18. maijā no APAPsycNET datu bāzes.
13. Herrero, J. & Meneses, J. (2006). Short Web-based versions of the perceived stress (PSS) and Center for Epidemiological Studies-Depression (CESD) Scales: a comparison to

- pencil and paper responses among Internet users. *Computers in Human Behavior*, 22(5), 830-846.
14. Markham, U. (1997). *Kā tikt galā ar stresu?* Rīga: Jumava.
  15. Miķelsone, I., Latsone, L., Strods, G., Oļehnoviča, E. u.c. (2008). *Karjeras attīstības atbalsts*. Jelgava: Jelgavas tipogrāfija.
  16. Nelson, M.K. (1992). *A New Theory of Forgiveness*. Purdue University. pp.312.
  17. North, J. (1987). Wrongdoing and forgiveness. *Philosophy* 62: pp.499-508.
  18. Ozoliņa, Nucho, A., Vidnere, M. (1998). *Stresa menedžments: pārvarēšana un profilakse*. Rīga: AGB..
  19. Perepjolkina, V. (2014). *Daudzdimensionālas personības aptaujas izstrāde un validizācija Latvijas pieaugušo izlasē*. (Promocijas darbs). Rīga, LU. (nepublicēts materiāls)
  20. Lawler, J.J.(2004). The role of collective efficacy in the relations between transformational leadership and work outcomes..*Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Volume 77, Issue 4, pp. 515–530.
  21. Tezaurs. *Skaidrojošā vārdnīca*. Iegūts 2013. gada 9. septembrī no <http://www.tezaurs.lv/sv/?w=piedo%C5%A1ana> , <http://www.tezaurs.lv/sv/?w=piedot>
  22. Trainer, M.F. (1989). *Forgiveness: Intrinsic, expected, expedient, in the context of divorce*. Unpublished doctoral dissertation. Boston versity. Boston.
  23. Tripp, T.M., Bies, R.J. (2009). “Righteous” anger and revenge in the workplace: The fantasies, the feuds, the forgiveness. In M.Potegal, G. Stemmler, & C. Spielberger (Eds.), *Handbook of anger: Biological, psychological, and social processes*. Amsterdam: Springer.
  24. Tripp, T.M., Bies, R.J., Aquino, K. (2007). A vigilante model of justice: revenge, reconciliation, forgiveness, and avoidance. *Social Justice Research*, 20, 10-34
  25. Toussaint, L., Webb, J. R. (2005). *Theoretical and empirical connections between forgiveness, mental health, and well-being*. In E. L. Worthington (Ed.), *Handbook of forgiveness*; 349 - 362. New York, NY: Routledge/Taylor & Francis.
  26. Türetgen, I. Ö., Berk, Ö. S., Basbug, G., Unsal, P. (2012). The Development of the Job Stressor Appraisal Scale as Part of the Job Stress Battery. *European Journal of Psychological Assessment* 2012; Vol. 28(2):147–153. Iegūts 2012. gada 18. maijā no APA PsycNET datu bāzes.
  27. Jodis, H.(2013). *20-30 gadīgu darbinieku piedošanas motīvu saistība ar uztvertā stresa rādītājiem*. Rīga, RPIVA (Nepublicēts materiāls).
  28. Wade, S.H. (1989). *The development of a scale to measure forgiveness*. Unpublished doctoral dissertation. Fuller Graduate school of psychology, Pasadene, CA.
  29. Войдылло, Э. (1997). *Учиться прощать*. Минск: Полымя.
  30. Гринберг, Дж.(2002). *Управление стрессом*. СПб: Питер.
  31. Сердюк, В. (2004). *Менеджмент стресса на рабочем месте*. Кадрсы предприятия.

Dr. psych. **Aija Dudkina**

Riga Teacher Training and Educational Management  
Academy, Imantas 7.linija N.1, Riga, Latvia  
email: [aija.dudkina@rpiva.lv](mailto:aija.dudkina@rpiva.lv)  
+ 371 29154164