

PUNA DHE DREJTËSIA SOCIALE

EFEKTI I PANDEMISË SË COVID-19 TE SHËNDETI MENDOR I PUNONJËSVE

Klodian Gega
Tetor 2021



Pandemia e COVID-19 ka efekt negativ në shëndetin mendor të një pjese të konsiderueshme të punonjësve (50.8%), dhe prek në të njëjtat nivele si meshkujt ashtu dhe femrat.



Performanca dhe kënaqësia në punë e punonjësve janë në nivele të kënaqshme.



Stresi i lidhur me COVID-19 ndikon në uljen e kënaqësisë në punë dhe performancën e punonjësve, por por efekti i tij nuk është mjaftueshëm i fortë për t'i çuar ato në nivele të ulta.

PUNA DHE DREJTËSIA SOCIALE

EFEKTI I PANDEMISË SË COVID-19 TE SHËNDETI MENDOR I PUNONJËSVE

Përmbajtja

HYRJE	5
1. COVID -19 DHE SHËNDETI MENDOR I PUNONJËSVE	6
2. COVID-19 DHE PERFORMANCA E PUNËS	8
3. COVID-19 DHE KËNAQËSIA NË PUNË	9
4. METODOLOGJIA	10
Target grupet e përfshira në studim	10
Kampionimi	10
Instrumentet e përdorur	10
Pyetësi i Përfundimit Individual të Punës (PIIP)	10
Indeksi i Përfundimit të Stresit lidhur me COVID-19 (IPSC)	11
Pyetje vetëraportuese mbi nivelin e përgjithshëm të kënaqësisë në punë	11
5. GJETJET E STUDIMIT	12
6. KONKLUZIONE	19
7. REKOMANDIME	21
Kufizimet e studimit	22
Referencat	23



HYRJE

Pandemia globale e shkaktuar nga virusi COVID-19 krijoi një situatë të paprecedentë me impakt serioz në jetën e individëve. Që kur Organizata Botërore e Shëndetësisë (OBSH) e shpalli COVID-19 zyrtarisht si pandemi, ajo u kthye në një krizë globale shëndetësore dhe ekonomike (Douglas, Katikireddi, Taulbut, McKee, McCartney, 2020). Në veçanti nga përhapja e viruseve EBOLA dhe SARS, përtej pasojave negative të shumfishta të shkaktuara nga virusi COVID-19, kjo pandemi u karakterizua nga transmetimi i shpejtë asimtomatik, i cili e zuri në befasi sistemin e shëndetësisë në mbarë botën (Li et al., 2020).

Në faza të ndryshme të kësaj krize shëndetësore shtetet u detyruan të marrin masa shtrënguese ekstreme për të ulur përhapjen e infektimit. Aktiviteti i shoqërisë thuhet se u ndalua dhe njerëzit u detyruan të përshtaten me një ndryshim të madh të padëshiruar të stilit të jetës. Kjo shkaktoi efekte negative jo vetëm mbi ekonominë dhe tregun e punës, por dhe në shëndetin fizik dhe mendor të individëve. (Mohring et al. 2020).

Ashtu si vendet e tjera edhe Shqipëria aplikoi masa kufizuese. Këto masa u shtrinë në ndalimin e lëvizjes së njerëzve, transportin publik, grumbullimet publike, organizimin e aktiviteteve kulturore dhe sportive, si dhe një pjesë të aktiviteteve tregtare. Nga ana tjetër edhe sipërmarrjet private dhe institucionet, të cilat u lejuan të ushtronin aktivitetin e tyre, adaptuan praktika të ndryshme të punës për t'u përshtatur me kufizimet e lëvizjes, masat e distancimit social dhe ato të higjienës.

Kjo situatë çoi në zhvillimin e problemeve ekonomike në vend duke ndikuar në falimentimin apo bllokimin e përkohshëm të aktivitetit të një numri të konsiderueshëm të bizneseve të vogla, humbjen e vendeve të punës, apo

vështirësi në plotësimin e kontratave dhe detyrimeve financiare të kompanive (Banka Botërore, 2020).

Duke marrë në konsideratë krijimin e një klime të tillë, lind natyrshëm nevoja për të kuptuar se si po e përjetojnë punonjësit shqiptarë këtë periudhë. Kjo nevojë bëhet dhe më imediate kur studimet e kryera në vende të ndryshme kanë gjeneruar të dhëna të paqëndrueshme, madje kontradiktore në lidhje me efektet e COVID-19 të mënyra e të punuarit, shëndetit, apo jetës sociale të tyre.

Nga ana tjetër, edhe pse popullsia po vaksinohet, masat kufizuese janë lehtësuar dhe një pjesë e mirë e aktiviteteve sociale, kulturore dhe ekonomike ka rifilluar, kështu që është e vështirë të parashikohet vazhdimësia e pandemisë dhe e efekteve të saj afatgjatë. Për rrjedhojë, institucionet shtetërore apo organizmat e tjerë të pavaur siç janë sindikatat, këshillat e punëtorëve, këshillat e sigurisë dhe shëndetit në punë, apo shoqëria civile, duhet të jenë të informuar prapë prapë mbi to dhe të ndërmarrin hapat e nevojshëm për të minimizuar efektet negative të pandemisë të mirëqenia e punonjësve dhe angazhimi i tyre profesional. Për të kontribuar në këtë drejtim, ky studim ka për qëllim të hedhë dritë mbi çështjet e mëposhtme:

- Efekti i pandemisë së COVID-19 të shëndetit mendor i punonjësve;
- Efekti i pandemisë së COVID-19 të kënaqësisë në punë e punonjësve;
- Efekti i pandemisë së COVID -19 të performancës e punonjësve;
- Marrëdhënia midis stresit për shkak të COVID-19, performancës dhe kënaqësisë në punë;
- Diferencat gjinore në përjetimin e stresit për shkak të COVID-19 dhe nivelin e kënaqësisë në punë.

1

COVID -19 DHE SHËNDETI MENDOR I PUNONJËSVE

Pandemia e COVID-19 duket se ka pasur impakt negativ psikologjik tek e gjithë popullata. Për shkak të shfaqjes së papritur të virusit, nivelit të lartë të transmetueshmërisë, mungesës së vaksinave apo ilaçeve për të kuruar virusin në muajt e parë, dhe frika ndaj të panjohurës në lidhje me pasojat e virusit, u zhvilluan probleme të ndryshme të shëndetit mendor siç janë ankthi, depresioni, stresi dhe çrregullime të tjera psikologjike. Gjithashtu, aplikimi i masave strikte për të ulur numrin e infektiveve që çuan te mungesa e lirisë për të lëvizur dhe privimi nga kontaktet me njerëzit e dashur, ndikuan negativisht në shëndetin mendor të njerëzve. Kjo situatë e pazakontë natyrisht tërhoqi vëmendjen e studiuesve, të cilët janë duke gjeneruar një numër në rritje të të dhënave mbi efektet e pandemisë së COVID-19 në mirëqenien e individëve.

Një studim i kryer online në 41 vende, në fund të muajit mars 2020, tregoi një nivel shumë të lartë të stresit në popullatë (Limcaoco, Mateo, Fernandez, & Roncero, 2020). Një tjetër studim i kryer në Kinë mbi pasojat e COVID-19 te popullata, gjeti se depresioni kishte një prevalencë prej 15%, ankthi 28.8% dhe stres i nivelit të lartë 8.1% (Wang et al., 2020). Nivel i lartë i simptomave të stresit, depresionit dhe ankthit u vërejt edhe në Itali, ku u gjet se femrat e moshës së re, të cilat kishin një status ekonomik të ulët, ishin më lehtë të prekshme nga efektet negative të COVID-19 (Rossi et al., 2020). Kërkime shkencore të kryera në Bangladesh në këtë drejtim treguan se gjatë pandemisë prevalenca e vetëvrasjes në popullatë ishte 5% (Mamun et al., 2021).

Zandifar dhe Badrfam (2020), në një përpjekje për të kuptuar efektet e pandemisë në popullatë, theksuan se paparashikueshmëria, mungesa e sigurisë, rrezikshmëria e infeksionit, keqinformimi nga ana e medias dhe izolimi social, ishin faktorë të cilët kontribuan në rritjen e nivelit të stresit dhe problemeve të tjera psikologjike. Këta autorë shkuan dhe më tej dhe sygjeruan se për të reduktuar pasojat negative të pandemisë, duhet të shtohen shërbimet e shëndetit mendor, veçanërisht tek individët vulnerabël, si dhe të rritet angazhimi social në përballimin e situatës.

Një tjetër studim i kryer nga Shigemura, Ursano, Morganstein, Kurosawa dhe Benedek (2020) në Japoni, theksoi rëndësinë e efekteve ekonomike të COVID-19 te mirëqenia e popullatës. Gjithashtu, ata nënvizuan dhe probabilitetin e lartë të sjelljeve të nxitura nga frika dhe paniku siç janë grumbullimi i rezervave ushqimore dhe monetare te njerëzit. Studimi gjeti, gjithashtu, se personat e infektuar me COVID-19 dhe familjet e tyre, ata të cilët vuanin nga probleme të shëndetit fizik apo mendor, si dhe punonjësit e shëndetësisë, ishin më të rrezikuar për të zhvilluar probleme psikologjike.

Dy autorë të tjerë siç janë Asmundson dhe Taylor (2020), e analizuan impaktin e COVID-19 mbi shëndetin mendor nga këndvështrimi i përjetimit të ankthit të lidhur me shëndetin. Ankthi i shëndetit, i cili zhvillohet nga keqinterpretimi i ndjesive dhe ndryshimeve fizike mund të ketë role mbrojtës në jetën e përditshme. Por në një periudhë pandemie dhe, sidomos kur ka një vull informacioni të pasaktë dhe të tepruar në media, ankthi i shëndetit ka prirjen të përjetohet në nivele të larta. Një fakt interesant është se ata të cilët i ndjekin më shumë lajmet mbi COVID-19 përjetojnë nivel më të lartë ankthi. Kjo për faktin se pjesa më e madhe e lajmeve janë stresuese dhe shpesh herë bazohen në burime të pa konfirmuara (Asmundson & Taylor 2020).

Kjo u përforcua edhe nga Lima dhe kolegët e tij (2020), të cilët theksuan se ankthi është reagimi më i përhapur në popullatë ndaj situatave ekstreme siç është pandemia. Një fakt interesant është se në vendet e pazhviluara, apo në vendet në zhvillim ku futet dhe Shqipëria, pandemia ka potencialin të zhvillojë më shumë pasoja negative të shëndetit mendor për shkak se njerëzit kanë pasiguri më të madhe mbi gjendjen e tyre shëndetësore, nivelin e kujdesit shëndetësor në spitale dhe trajtimin e duhur të pacientëve (Salari et al, 2020).

Përveç këtyre faktorëve, të cilët kanë ndikuar në mirëqenien e individëve, pandemia e COVID-19 diktoi edhe ndryshime në mënyrën e të punuarit. Për shkak të rrezikut të infektimit, një pjesë e mirë e institucioneve publike dhe private e

ndryshuan mënyrën e punës duke i vendosur punonjësit të punojnë nga shtëpia. Ky fakt shkaktoi efekte të ndryshme të punonjësit. Puna nga shtëpia u gjet se kishte një lidhje pozitive me kënaqësinë e punës (Reuschke, 2019). Në kundërshtim me këtë pohim, Song dhe Gao (2019) arritën në konkluzionin se puna nga shtëpia ishte e lidhur me rritje të nivelit të stresit. Kjo mund të lidhet me disa faktorë. Punonjësit, të cilët më parë e shpenzonin të gjithë kohën e tyre duke punuar në ambientet e institucionit apo sipërmarrjes ku janë të punësuar, duhej të përshtateshin sa më shpejt me një tjetër ambient. Kjo gjë i shkriu kufijtë midis hapësirës së punës dhe asaj private duke e bërë të vështirë shkëputjen nga angazhimet profesionale pas orarit të punës (Carnevale, & Hatak, 2020). Përveç këtij fakti, mbyllja e shkollave dhe e kopshteve e rriti angazhimin e punonjësve me fëmijët e tyre duke e zbehur edhe më shumë vijën ndarëse midis punës dhe jetës private (Achor, Kellerman, Reece, & Robichaux, 2018).

Edhe pse ky ndërveprim midis punës dhe jetës private duket se ka rëndësi në mënyrë të veçantë për punonjësit që kanë fëmijë, edhe ata të cilët nuk janë të martuar apo nuk kanë fëmijë, nuk janë imunë ndaj efekteve të mundshme negative të punës nga shtëpia. Ata mund të jenë më shumë të prirur për të përjetuar ndjesi vetmie apo mungesë dëshire për angazhim, që nga ana tjetër ndikojnë negativisht në mirëqenien e tyre (Achor et al., 2018).

Gjithashtu, ky ndryshim ka gjasë të ketë implikime në raportin midis individit me mjedisin e punës, apo nivelit të harmonizimit midis attributeve profesionale të punonjësve dhe mundësive që ofron mjedisi (Kristof, 1996). Kur mjedisi i punës ndryshon në mënyrë të menjëhershme, siç ndodhi për shkak të pandemisë, ekuilibri midis punonjësve dhe mjedisit prishet (Follmer, Talbot, Kristof-Brown, Astrove, & Billsberry, 2018). Kjo gjë përbën një rrezik të qenësishëm për mirëqenien psiko-emocionale të punonjësve.

Një studim i publikuar nga Eurofond, i cili u krye në 27 vende të Europës tregoi se punonjësit kishin përjetuar nivel të lartë të ndjenjave të vetmisë, nivel të ulët të optimizmit, pasiguri në lidhje me punën dhe të ardhurat e tyre, si dhe rënie të cilësisë së jetës. Gjithashtu, studimi tregoi se rreth 37% e punonjësve e ndryshuan mënyrën e punës duke punuar nga shtëpia. Natyrisht kjo solli jo pak sfida për ata siç janë organizimi i hapësirës së punës, vendosja e formave të tjera të komunikimit me kolegët, përballja me izolimin në shtëpi, si dhe siç u përmend me sipër, shkrirjen e kufirit midis angazhimit profesional dhe jetës private. Dy faktorë të tjerë që duket se kanë ndikim në perceptimin mbi gjendjen e përgjithshme të shëndetit dhe shëndetit mendor të punonjësve janë frika nga humbja e punës dhe numri i shkurtuar i orëve të punës. Shkurtimi i orëve të punës çon në rënie të të ardhurave financiare dhe në një ndryshim të rutinës së ditës (Tusl, Brauchli, Kerksieck, & Bauer, 2021).

Në mënyrë të padiskutueshme, pandemia ka pasur një impakt jo të vogël në disa aspekte të jetës, dhe me gjasë do të vazhdojë të ndikojë te njerëzit edhe në muajt apo vitet në vijim. Por duhet pohuar se pasojat e krizës dhe reagimi i shoqërisë ndaj saj nuk janë konsideruar si vetëm negative. Situata e re e krijuar përmban gjithashtu edhe mundësi për ndryshime pozitive në stilin e punës dhe në jetën private të punonjësve, të cilat ishin thujtë të pamundura përpara pandemisë. Shumë individë e shohin këtë krizë si një mundësi për të mësuar për t'u përballur me ndryshime të forta në jetën e përditshme dhe për të përshtatur sjellje të reja proaktive. Përshembull, një punonjës mund të zbulojë se mënyra e re e punës nga shtëpia nxit kreativitetin dhe rrit produktivitetin (Tusl et al., 2021).

Të dhënat e grumbulluara nga punonjësit në Gjermani dhe Danimarkë nga muaji Mars deri në Maj të vitit 2020, tregojnë se 71% e personave të pyetur, ndjeheshin të mirëinformuar dhe të përgatitur për të ndryshuar stilin e punës. Pjesëmarrësit pohuan, gjithashtu, se puna nga shtëpia ka disa avantazhe siç janë kontrolli më i mirë i punës, rritja e eficiencës dhe menaxhimi më i mirë i kohës. Nga ana tjetër duhet pohuar se rritja e kohës së lirë ka një korrelacion pozitiv me përmirësimin e shëndetit mendor dhe perceptimin e punonjësve mbi gjendjen e tyre shëndetësore. Kjo për faktin se zgjatja e kohës së lirë krijon më shumë mundësi për individët që të angazhohen në aktivitete të rëndësishme për ta (Ipsen, Kirchner, & Hansen, 2020).

Gjithsesi, studimi gjeti, gjithashtu, se shqetësimi i vazhdueshëm mbi gjendjen shëndetësore për shkak të pandemisë, ishte i lidhur me rritjen e mundësisë për të përjetuar depresion. Ky fakt dëshmon për rëndësinë e perceptimit mbi shëndetin në përballjen me situata stresndjellëse siç është pandemia. Për më tepër, gjetjet e studimit sygjerojnë një lidhje të fortë midis perceptimit të impaktit negativ të pandemisë mbi jetën personale dhe angazhimit profesional, shëndetit mendor dhe nivelit të shqetësimit mbi gjendjen shëndetësore, duke theksuar rëndësinë e këtij perceptimi në vetvete (Ipsen et al, 2020).

Bazuar në këto të dhëna duket se mirëqenia e shëndetit mendor të punonjësve ndikohet më shumë nga perceptimi i tyre mbi efektet e pandemisë, për faktin se ai varet nga interpretimi i situatës apo eksperiencave emocionale. Nga ana tjetër, niveli i shqetësimit për gjendjen shëndetësore duket se ndikohet nga ndryshimet në jetën profesionale dhe atë private, të cilat rrisin apo ulin mundësinë për t'u përfshirë në aktivitete të cilat perceptohen si pozitive për shëndetin. Duhet thënë se ndërsa pasojat financiare dhe funksionale të kësaj krize globale shëndetësore janë shtjelluar në literaturë, efektet e saj afatmesme dhe afatgjata në shëndetin e punonjësve nuk janë eksploruar akoma siç duhet (Rajkumar, 2020).

2

COVID-19 DHE PERFORMANCA E PUNËS

Të dhëna e grumbulluara që nga fillimi i pandemisë e në vazhdim, kanë treguar se COVID-19 ka pasur ndikim edhe mbi performancën e punonjësve. Duke marrë në konsideratë se pandemia ka pasur një ndikim thelbësor në tregun e punës dhe në zhvillimin e krizës ekonomike, organizata apo sipërmarrje të ndryshme, për të ulur kostot e panë të udhës të kryenin ristrukturim të stafit apo të ulnin rrogat. Meyer, Morin dhe Wasti, (2018) argumentuan, se këto masa mund të jenë shqetësuese për punonjësit dhe të ndikojnë negativisht në performancën e tyre në punë. Për rrjedhojë mund të pohohet se COVID-19 mund të ketë nxitur zhvillimin e perceptimit të pasigurisë te punonjësit duke ulur performancën e tyre (Vo-Thanh, Vu, Nguyen, Nguyen, Zaman, & Chi, 2020).

Ky konkluzion u mbështet edhe nga Karatepe, Rezapouraghdam dhe Hassannia (2020), të cilët pohuan, se kur punonjësit janë të pasigurt për të ardhmen e tyre në punë kanë prirjen të jenë më të tërhequr emocionalisht dhe të shfaqin sjellje pasive. Pasiguria për punën lidhet me uljen e kënaqësisë në punë, angazhimin e punonjësve dhe lëkund besimin e tyre tek institucioni ku punojnë (Richter & Naswall, 2019). Kjo çon në rritjen e tensionit brenda institucionit, dëmtimin e shëndetit dhe të mirëqenies së punonjësve duke krijuar ndjenja stresi, ankthi dhe depresioni (Chirumbolo & Areni, 2010), si dhe duke rritur apatinë, mungesat në punë dhe uljen e performancës (Karatepe et al., 2020). Për më tepër, ajo mund të dëmtojë

edhe klimën e përgjithshme, kur punonjësit shfaqin sjellje mosbindëse apo jo produktive (Darvishmotevali & Ali, 2020).

Një tjetër element që ka ndikuar te performanca e punonjësve gjatë pandemisë është dhe rreziku i infektimit (Hamid, Wahab, Hosna & Hasanat, 2020). Frika nga infektimi gjatë kontaktit me persona të tjerë, i ka kufizuar njerëzit të bëjnë gjërat që ata bënin më parë, madje edhe të shkonin në spital, kur ata kishin nevojë. Duhet thënë se përjetimi i kësaj frike është i kuptueshëm duke pasur parasysh se infektimi me COVID-19 mund të ndodhë shumë lehtë edhe pa pasur kontakt me njerëzit e tjerë (Hamid et al, 2020).

Në përballjen me perceptimin e rrezikut të infektimit duket se ka rëndësi dhe mënyra se si kompanitë apo institucionet zgjedhin të përballen me krizën. Sa më të kënaqur të jenë punonjësit me masat e marra nga institucioni ndaj pandemisë, aq më shumë besim krijojnë ata tek ai dhe ndjehen më të sigurtë në punën e tyre. Gjithashtu, ata përfshihen më shumë në punë dhe janë më produktivë. Për më tepër, nëse punonjësit janë të kënaqur me përpjekjet e institucionit për t'u përballur me sfidat e pandemisë, ata mund të ndryshojnë qëndrimin e tyre skeptik, dhe të angazhohen më shumë për të arritur objektivat e punës (Mao, He, Morrison & Coca-Stefaniak, 2020).

3

COVID-19 DHE KËNAQËSIA NË PUNË

Një nga çështjet, që u lidh ngushtë me pandeminë dhe aktivitetin profesional të popullatës është ndikimi i saj te kënaqësia në punë e punonjësve. Ky element, është një nga më të studiuarit në literaturën e organizimit të punës dhe ka kuptime të ndryshme për njerëz të ndryshëm. Për disa është një qëndrim që njerëzit kanë ndaj punës dhe jetës në përgjithësi. Për disa të tjerë është një kombinim faktorësh psikologjikë dhe situacionalë, që e bëjnë një person të thotë *“jam i kënaqur me punën time”*. Për të tjerë, është thjesht një punë që janë të gatshëm ta bëjnë pa u mërzitur (Jung & Takeuchi, 2018).

Sipas Kabir dhe Praveen (2011), ky element i jetës profesionale matet nga niveli i ndjesive pozitive që punonjësit kanë në lidhje me punën, të cilat influencohen nga motivimi, performanca dhe stili i lidhshimit. Kësisoj, kënaqësia në punë është një perceptim relativ, sepse ajo reflekton ndjesinë e përgjithshme të një individi mbi punën dhe mjedisin e punës e cila influencohet nga një sërë faktorësh siç janë aspekti ekonomik, fizik apo psikologjik.

Studime të ndryshme tregojnë se pandemia e COVID-19 ka pasur efekte të ndryshme në profesione të ndryshme në lidhje me kënaqësinë në punë. Mjekët duket se janë ndjerë relativisht të kënaqur me punën e tyre edhe pse janë të ekspozuar ndaj infektimit. Kjo për faktin se ata ndjejnë se njerëzit janë të varur nga puna e tyre, sepse kanë nevojë që ata të luftojnë me këtë sëmundje, e cila mbërtheu mbarë botën. Për rrjedhojë ata ndjejnë mirënjohjen dhe vlerësimin e njerëzve (Neto et al., 2020).

Megjithatë duket se ka dhe faktorë të cilët e influencojnë kënaqësinë e punës tek ata siç janë mungesa e gjumit dhe kohës për të pushuar, mbingarkesa e punës, të qëndruarit larg familjes dhe mungesa e trajnimit të mjekëve të rij për t'u përballur me komplikacionet e shkaktuara nga virusi. Këta faktorë kanë shkaktuar rritje të stresit dhe harxhim të madh energjish (Neto et al., 2020).

Edhe infermierët duket se kanë përjetuar eksperiencë të ngjashme me mjekët. Ata janë ndjerë të kënaqur, kur kanë parë se njerëzit u kanë shprehur mirënjohje dhe e kanë vlerësuar punën e tyre, por nga ana tjetër kishte një sërë faktorësh, që kanë ndikuar negativisht te kënaqësia në punë e tyre siç janë frika nga infektimi, numri i lartë i vdekjeve, ngarkesa në punë, mungesa e trajnimeve,

si dhe mungesa e mjeteve mbrojtëse kundër infektimit (Rastogi & Dhingra, 2020).

Oficerët e policisë kanë shfaqur nivele të ulta të kënaqësisë në punë për shkak të frikës nga infektimi, ngarkesës së madhe të punës dhe disbalancës midis punës dhe jetës personale. Ekspertët e teknologjisë dhe informacionit, ishin të kënaqur me punën e tyre, sepse ata ndjeheshin të sigurtë duke punuar nga shtëpia, shpenzonin kohë me familjen dhe ndihmonin partneren për punët e shtëpisë. Por faktori kryesor, që ndikoi negativisht në kënaqësinë e tyre në punë ishte frika e humbjes së vendit të punës apo e uljes së pagës. Gjithsesi edhe faktorë të tjerë ndikuan te kënaqësia në punë siç janë shpejtësia e internetit, kushtet fizike të punës, mungesa e komunikimit me kolegët, apo ngarkesa e rritur e punës (Rastogi & Dhingra, 2020).

Është interesant fakti se për punonjësit e sektorit të hotelerisë dhe turizmit kënaqësia në punë varej nga reagimi i sipërmarrjes ku punonin ndaj krizës ekonomike të shkaktuar nga COVID-19 në lidhje me përkujdesjen ndaj punonjësve. Një reagim të ngjashëm shfaqën edhe punonjësit e sektorit të edukimit. Gjithsesi edhe faktorë të tjerë siç janë siguria e vendit të punës, mbështetja nga supervisorët, ngarkesa e punës, mungesa e mjeteve dhe vendeve për të zhvilluar klasat online, si dhe modeli i ri i mësimdhënies ndikuan në nivelin e kënaqësisë në punë të mësuesit (Rastogi & Dhingra, 2020).

Rreziku financiar i kompanive të ndryshme i shkaktuar nga pandemia, duket se lidhet dhe me kënaqësinë në punë. Kjo për faktin se pandemia ka prekur shumë nga faktorët, të cilët lidhen me kënaqësinë në punë siç janë ulja e pagesës, mungesa e promovimit në punë, rreziku shëndetësor i punonjësve, siguria për vendin e punës dhe autonomia e punonjësve. Si rrjedhojë punonjësit përjetuan nivel të ngritur stresi dhe ulje të kënaqësisë në punë (Nyanga & Chindanya, 2020).

Puna nga shtëpia, që është ndryshimi më domethënës i jetës profesionale gjatë periudhës së pandemisë, duket se ndikon edhe në kënaqësinë e punës. Sic u përmend dhe më sipër, puna nga shtëpia rezultoi që ka efekt negativ mbi balancën shtëpi-punë dhe rrit nivelin e stresit të punës. Këta dy faktorë janë gjetur se ndikojnë dhe në uljen e nivelit të kënaqësisë në punë (Irawanto, Novianti & Roz, 2021).

4

METODOLOGJIA

Ky studim synoi të masë efektin e pandemisë së COVID-19 te shëndeti mendor i punonjësve, te performanca dhe kënaqësia e tyre në punë. Shëndeti mendor i punonjësve u vlerësua nëpërmjet matjes së nivelit të simptomave të stresit të zhvilluara nga pandemia e COVID-19. Gjithashtu, studimi synoi të kuptojë nëse niveli i stresit, performanca në punë dhe kënaqësia në punë e punonjësve janë të lidhur me njëri tjetrin dhe nëse midis tyre ekziston një marrëdhënie shkakore. Për të përmbushur këto qëllime, studimi u bazua në analizën e të dhënave parësore dhe dytësore. Të dhënat parësore u siguruan duke aplikuar instrumentet; “Indeksi i Përjetimit të Stresit lidhur me COVID-19 (IPSC)”; “Pyetësori i Performancës Individuale të Punës” dhe një pyetje e hartuar nga autori i studimit në lidhje me kënaqësinë në punë.

Studimi është zhvilluar në periudhën Maj-Qershor 2021. Instrumentet janë plotësuar nga çdo person i përfshirë në studim. Për të gjithë pjesëmarrësit është respektuar parimi i ruajtjes së konfidencialitetit. Pas grumbullimit të të dhënave, analiza statistikore e tyre u krye me anë të programit statistikor “Statistical Package for Social Science” (IBM, SPSS, 23). Kjo analizë përmban frekuencën, përqindjen, mesataren, devijimin standard, analizën korrelacionale dhe analizën e regresionit ordinal. Target grupet e përfshira në studim

Për të krijuar një panoramë sa më të plotë mbi ndikimin e pandemisë së COVID-19 te punonjësit, studimi përfshiu një numër të konsiderueshëm pozicionesh pune në administratën publike, sistemin shëndetësor publik dhe institucione të sipërmarrjes private. Kjo zgjedhje u bë për faktin se këta sektorë përfshijnë një numër jo të vogël punonjësish dhe përmbajnë larmishmëri të pozicioneve të punës. Për rrjedhojë, një analizë e këtyre sektorëve do të lejonte një vështrim më të qartë dhe më realist mbi efektin e pandemisë te punonjësit.

Kampionimi

Studimi aplikoi metodën e kampionimit të grupuar dhe u zhvillua në qytetin e Tiranës. Kjo zgjedhje u bë për faktin se sipas Insitutit të Statistikave (INSTAT) 2020, Tirana është

qyteti me numrin më të lartë të popullsisë në vend (31.8% e popullsisë). Gjithashtu, Tirana është qyteti me numrin më të madh të punonjësve të administratës, punonjësve të shëndetësisë dhe ka një numër jo të vogël punonjësish të sipërmarrjes private. Kjo shtrirje e kampionimit është gjykuar se mundëson një vështrim të kënaqshëm mbi efektin e pandemisë te punonjësit, si dhe përgjithësimin e gjetjeve në rang vendi.

Për të matur efektin e pandemisë te shëndeti mendor i punonjësve, kënaqësia e tyre në punë dhe performanca e tyre u shpërndanë gjithsej 565 pyetësorë, por 65 prej tyre dolën të pa vlefshëm. Për rrjedhojë, analiza është bazuar mbi gjetjet e përfuara nga 500 pyetësorë. Pyetësorët u shpërndanë në mënyrë rastësore në çdo institucion. Personat, të cilët i shpërndanë pyetësorët, u trajnuan paraprakisht mbi detajet e tyre nga grupi i punës së studimit në mënyrë që të kishin mundësinë t’ua shpjegonin pjesëmarrësve çdo paqartësi të mundshme në lidhje me pyetjet.

Në sektorin privat u shpërndanë gjithsej 243 pyetësorë. Bizneset, të cilat u përfshinë në studim janë qendra të operatorëve telefonikë (call center), shtypshkronja, banka të nivelit të dytë dhe kompani telefonike. Në administratën publike u shpërndanë 182 pyetësorë, ndërsa në sektorin e shëndetësisë u shpërndanë 140 pyetësorë. Pyetësorët u shpërndanë në Qendrën Spitalore “Nëna Terezë”. Nisur nga natyra sensitive e objektivit të këtij studimi dhe për të respektuar kërkesën e një pjese të personave të pyetur, emrat e disa institucioneve nuk janë bërë publike në studim.

Instrumentet e përdorur

Pyetësori i Përformancës Individuale të Punës (PIIP)

Pyetësori i Përformancës Individuale të Punës (PIIP) është një instrument i përbërë nga 18 pyetje dhe 3 sektorë; 1) performanca e detyrës (5 pyetje); 2) performanca në lidhje me kontekstin e punës (8 pyetje); dhe 3) sjellja jo produktive në punë (5 pyetje). Performanca e detyrës përkufizohet si

efektiviteti me të cilin një individ kryen detyrat teknike, që janë në thelb të punës së tij/saj (Campel, 1990). Performanca në kontekstin e punës i referohet sjelljeve të cilat mbështesin kontekstin organizacional, social dhe psikologjik në të cilin duhet të kryen detyrat bazë (Viswesvaran & Ones, 2000). Ndërsa sjellja jo produktive në punë, përkufizohet si sjellje, e cila dëmton mirëqenien e organizatës apo institucionit (Borman, & Motowidlo 1993). Për të krijuar një ide sa më të detajuar mbi efektin e pandemisë së COVID-19 te performanca në punë, secilin nga këta faktorë është analizuar në mënyrë të veçantë.

PPIP ka në fokus sjelljen e punonjësit në 3 muajt e fundit dhe ka një shkallë matjeje nga 1 (rrallë) në 5 (gjithmonë) për performancën e detyrës dhe atë në lidhje me kontekstin dhe nga 1 (kurrë) në 5 (shumë shpesh) për sjelljen jo produktive në punë. Për secilin sektor përllogaritet mesatarja e pikëve duke mbledhur pikët e secilës pyetje dhe duke e pjesëtuar me numërin e pyetjeve (Koopmans, Coffeng, Bernaards, & Boots, 2014).

Duke marrë në konsideratë se pyetësi ka 3 sektorë dhe një shkallë matëse nga 1 në 5, pikëzimi më i lartë reflekton nivel më të lartë të performancës në lidhje me detyrat, kontekstin e punës dhe sjelljes jo produktive në punë. Për efekt të studimit, pikëzimi i këtij instrumenti u nda në 3 nivele; 1) nivel i ulët, 2) nivel mesatar dhe 3) nivel i lartë. Parametrat psikometrik të këtij instrumenti matës janë testuar dhe rezultatet kanë treguar qëndrueshmëri të brendshme të mirë/ekselente për performancën ndaj detyrave ($\alpha = 0.78$), performancën kontekstuale ($\alpha = 0.85$) dhe sjelljen jo produktive në punë ($\alpha = 0.79$) (Koopmans, Bernaards, Hilderbrand, HCV, Van der Beek, 2014). Pyetësi u përkthye dhe u përshtat nga grupi i punës i ngritur për këtë studim dhe përpara se të aplikohet u testua në 50 individë. Rezultati i testimit tregoi një qëndrueshmëri të mirë të brendshme, që përcaktohet nga indeksi i Cronbach alpha ($\alpha = 0.81$).

Indeksi i Përjetimit të Stresit lidhur me COVID-19 (IPSC)

Indeksi i Përjetimit të Stresit lidhur me COVID-19 (IPSC) është një pyetësor vetë-raportues, i cili u krijua nga Qui, Shen, Zhao, Wang, Xie dhe Zu në vitin 2020. Ai aplikon një shkallë matëse Likert nga 1 në 5 dhe përqëndrohet tek aknthei, depresioni, fobitë specifike, ndryshimet e të menduarit, shmangia, sjellja kompulsive, simptomat fizike dhe humbja e funksioneve sociale në javën e fundit nga momenti i plotësimit të pyetësorit. Pyetësi është bazuar në kriteret relevante diagnostikuese të fobive specifike dhe çrregullimeve të stresit të përcaktuara në Klasifikimin Ndërkombëtar të Sëmundjeve (botimi i 11), si dhe në sygjerimet e ekspertëve psikiatër dhe psikologë (Qui et al., 2020).

Pikëzimi i këtij instrumenti është nga 0 në 100 pikë, ku 0-27 tregon nivel normal stresi, 28-51 tregon nivel të lehtë apo të moderuar të stresit dhe më shumë se 52 pikë tregon nivel të lartë të stresit. Pyetësi ka një qëndrueshmëri të brendshme shumë të mirë që tregohet nga indeksi i Cronbach alpha ($\alpha = 0.95$). Pyetësi u përkthye dhe u përshtat nga grupi i punës i ngritur për këtë studim dhe përpara se të aplikohet u testua në 50 individë. Rezultati i testimit tregoi një qëndrueshmëri të mirë të brendshme, që përcaktohet nga indeksi i Cronbach alpha ($\alpha = 0.80$).

Pyetje vetëraportuese mbi nivelin e përgjithshëm të kënaqësisë në punë

Niveli i kënaqësisë në punë u mat me anë të një pyetjeje të hartuar nga autori i studimit. Kjo pyetje aplikoi një shkallë matëse Likert nga 1 (shumë e/i pakënaqur) në 5 (shumë e/i kënaqur). Kjo formë matjeje u përzgjedh nga grupi i punës për shkak se ka treguar parametra të mirë psikometrik dhe është gjërësisht e aplikueshme (Doblier, Webster, Mccallisster, Mallon & Steinhardt, 2005).

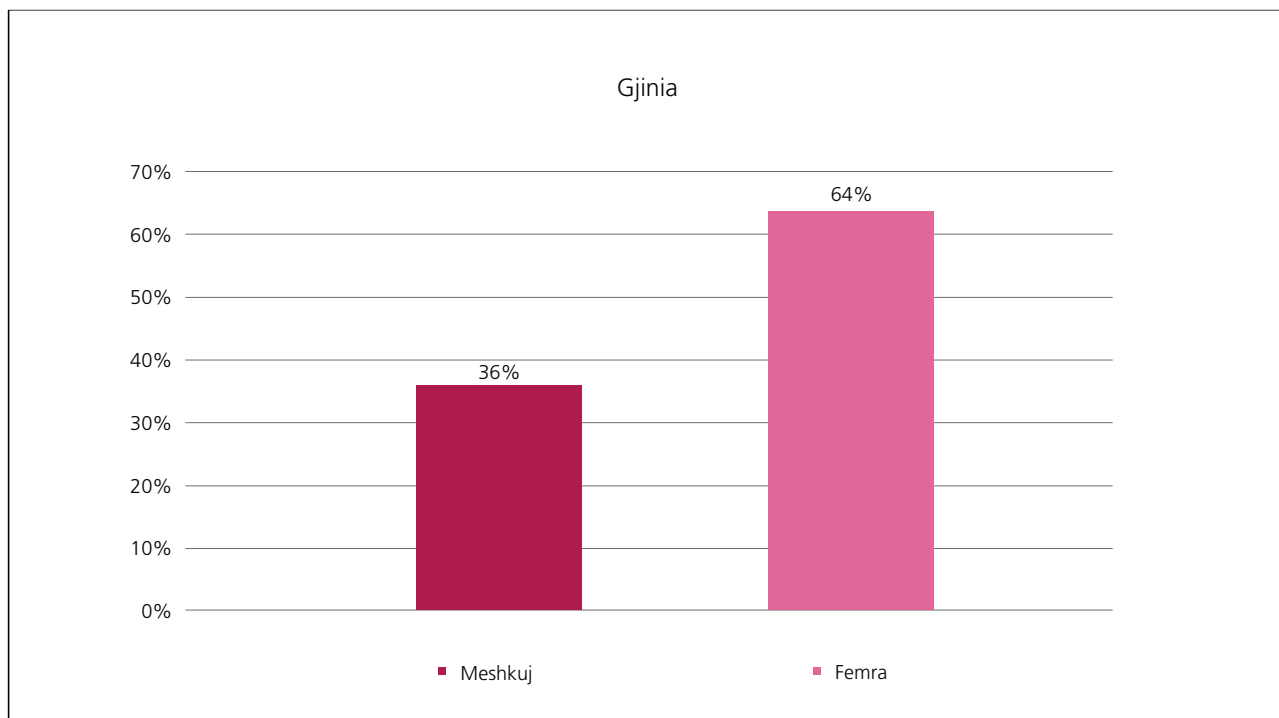
5

GJETJET E STUDIMIT

Në këtë studim morën pjesë 500 individë. Moshë mesatare (M) e personave të përfshirë në studim është 34.1 dhe devijimi standard (DS) është 9.734.

Grafiku 1

Gjinia e personave të përfshirë në studim



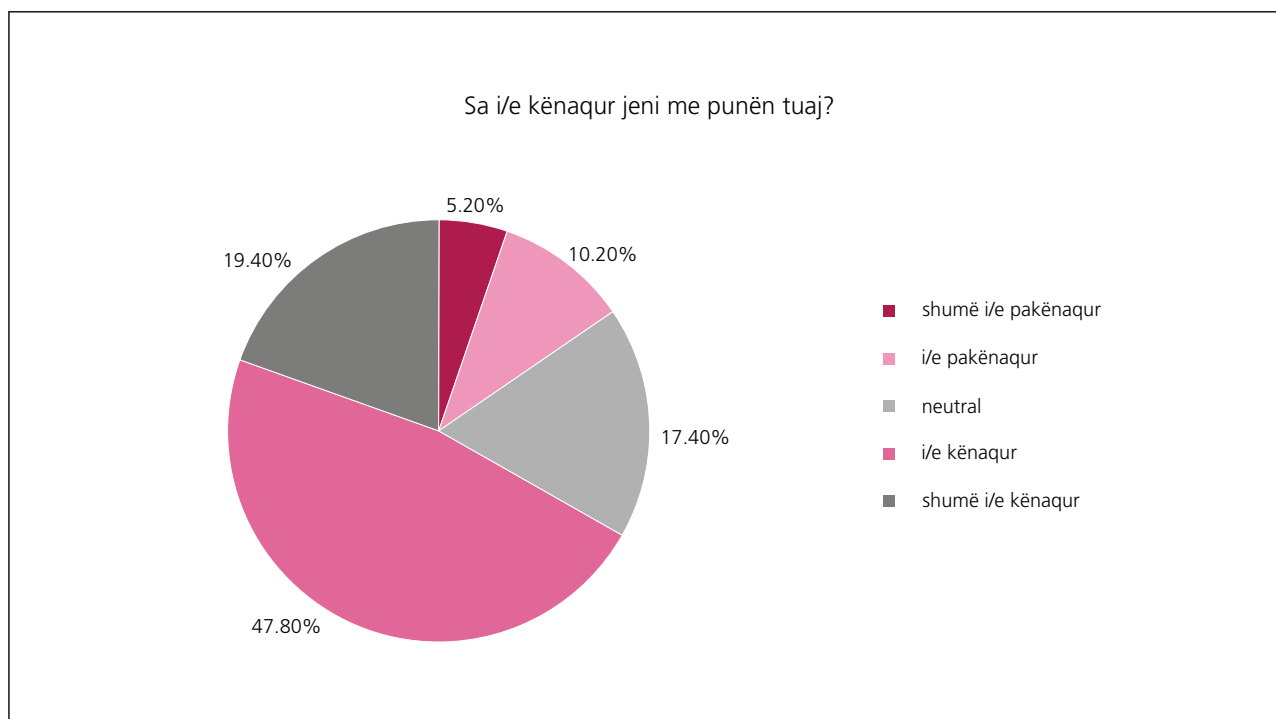
Siç mund të vërehet nga grafiku, në studim kanë marrë pjesë 180 (36%) meshkuj dhe 320 (64%) femra.

Tabela 1

Profesionet e përfshira në studim

Manaxher	Analist financiar	Laborant	Inxhinier
Shitëse	Analist Kredie	Makinist	Magazininier
Punonjës sigurie	Nënpunës	Kontrollor	Redaktor
Asistent	Burimet njerëzore	Farmacist	Protokoll + Arkiv
Koordinatorë	Strateg produkti	Drejtor	Kolaudues
Receptioniste	Mekanik	Analist të dhënash	Punëtor
Mësues	Sanitare	Dizenjues grafike	Ushtarak
Jurist	Kujdesi ndaj klientit	Arkëtar	Operator
Shofer	Programues	Bankier	Shërbimi komercial
Ekspert informatike	Strateg sipërmarrje	Mjek	Infermiere
	Auditues	Barelist	Punonjës social
			Psikologe

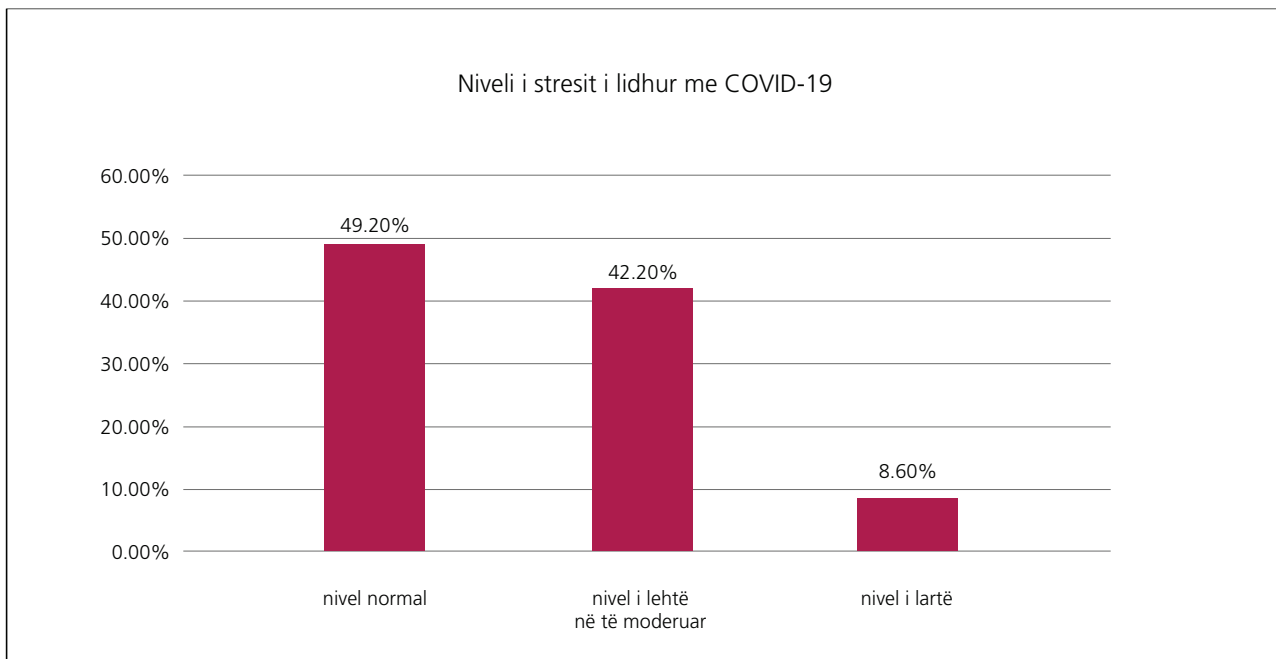
Grafiku 2

Kënaqësia në lidhje me punën

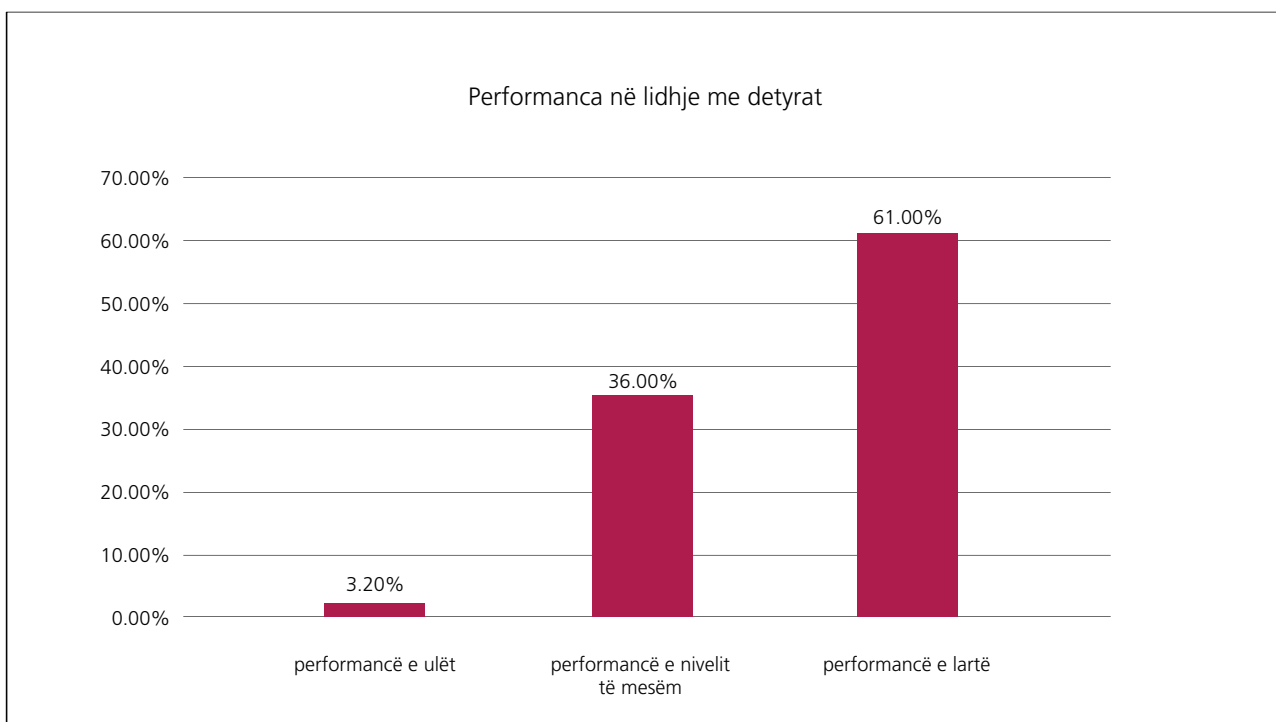
Në lidhje me kënaqësinë në punë gjatë kohës së pandemisë, 26 (5.2%) persona janë shprehur se janë shumë të pakënaqur, 51 (10.2%) persona janë përgjigjur se janë të pakënaqur, 87 (32.8%) individë kanë pohuar se janë neutralë, 239 (47.8%) janë shprehur se janë të kënaqur dhe 97 (19.4%) janë shprehur se janë shumë të kënaqur.

Siç është prezantuar dhe në grafikun e mësipërm, 246 (49.2%) nga personat e përfshirë në studim përjetojnë nivel normal të stresit, 211 (42.2%) prej individëve përjetojnë nivel të lehtë më të moderuar, dhe 43 (8.6%) persona përjetojnë nivel të lartë stresi.

Grafiku 3
Niveli i stresit i lidhur me COVID-19



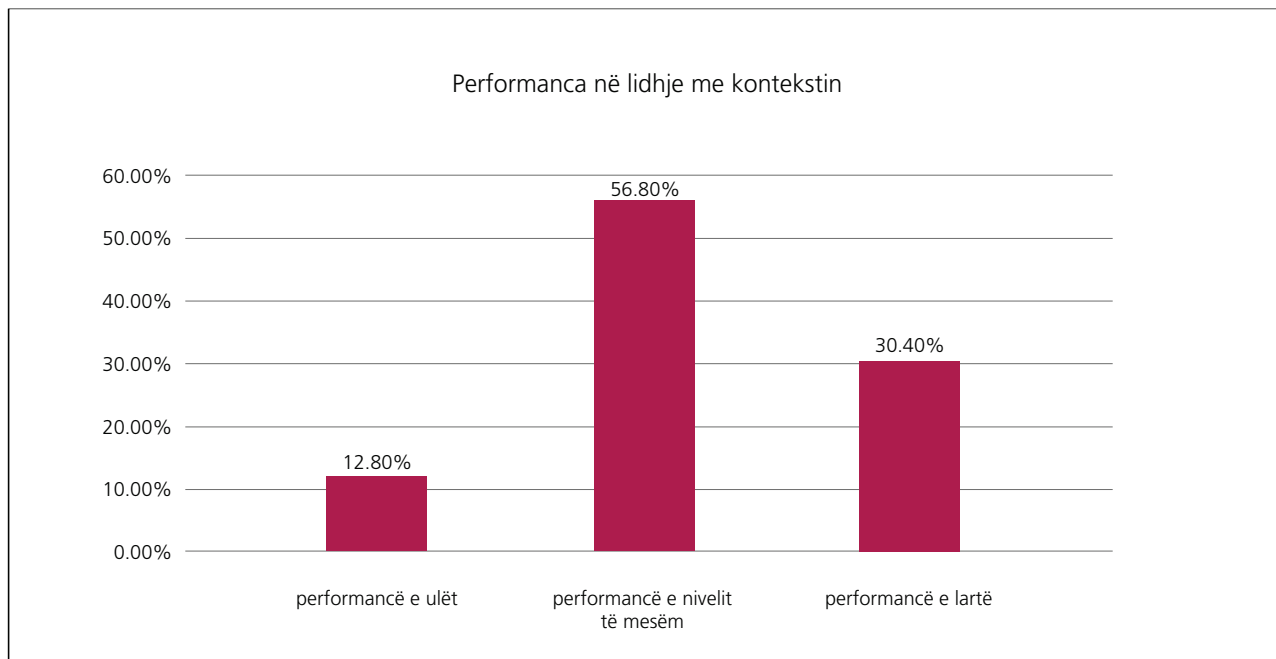
Grafiku 4
Performanca e punonjësve gjatë periudhës së pandemisë



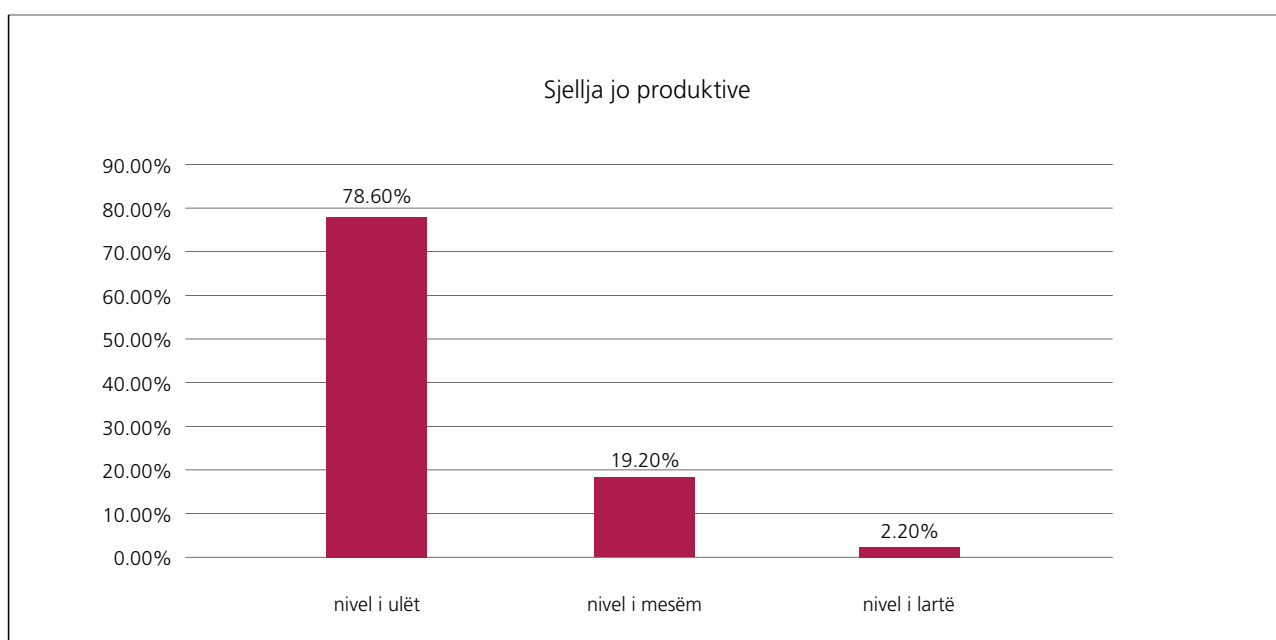
Gjetjet e prezantuara më sipër tregojnë se 16 (3.2%) individë kanë shfaqur një nivel të ulët të performancës në lidhje me detyrat e punës gjatë kohës së pandemisë, 180 (36%) individë kanë shfaqur performancë të nivelit të mesëm dhe 304 (61%) kanë treguar performancë të nivelit të lartë në punë.

Grafiku i mësipërm tregon se 64 (12.8%) persona kanë treguar performancë të ulët në lidhje me kontekstin e punës. 284 (56.8%) individë kanë shfaqur performancë të nivelit të mesëm dhe 152 (30.4%) individë kanë performuar në nivel të lartë në punë.

Grafiku 5

Performanca në lidhje me kontekstin

Grafiku 6

Sjellja jo produktive

Gjetjet e studimit tregojnë se 393 (78.6%) individë kanë shfaqur nivel të ulët të sjelljes jo produktive në punë, 96 (19.2%) persona kanë shfaqur nivel të mesëm dhe 11 (2.2%) e personave të përfshirë në studim kanë shfaqur nivel të lartë të sjelljes jo produktive në punë.

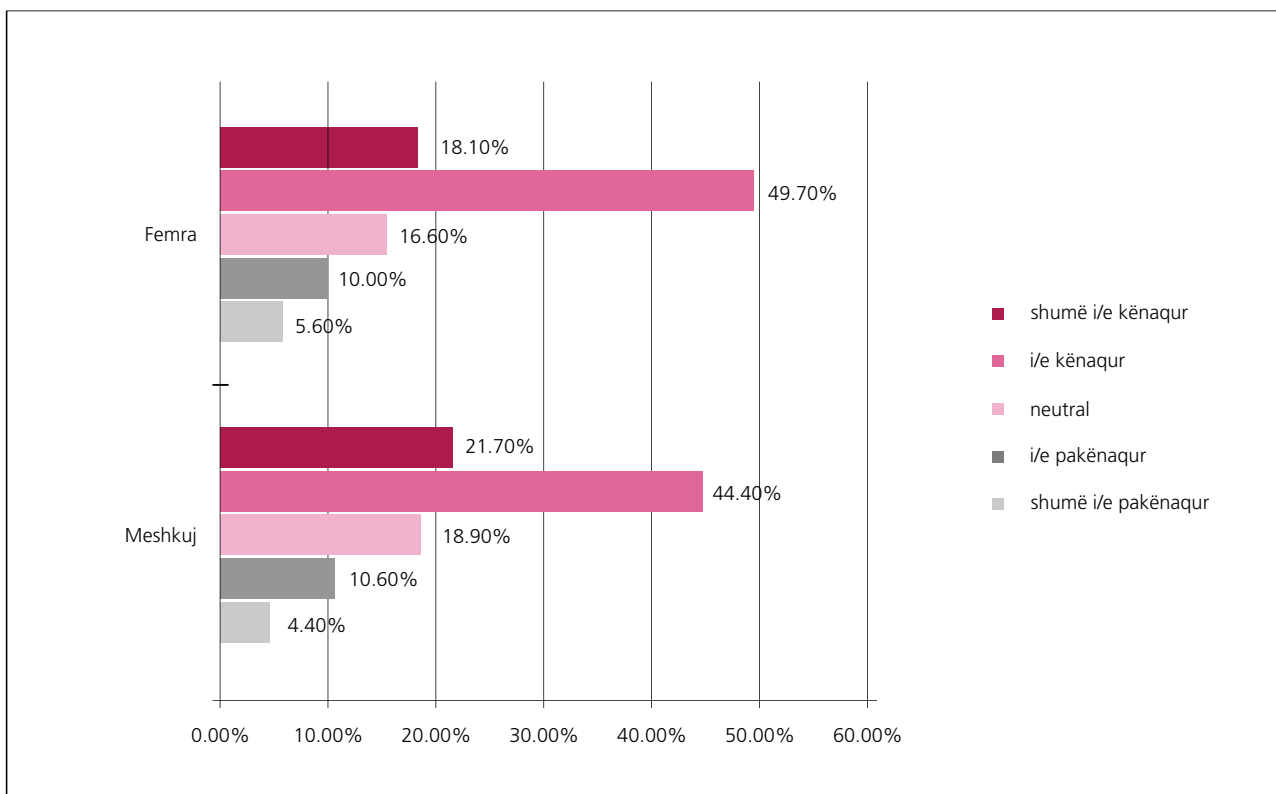
Për të kuptuar nëse ekziston një lidhje midis nivelit të simptomave të stresit të shkaktuar nga COVID-19 dhe kënaqësisë në punë, si dhe performancës së punonjësve,

u krye analiza e korrelacionit. Në vijim do të prezantohen gjetjet e kësaj analize.

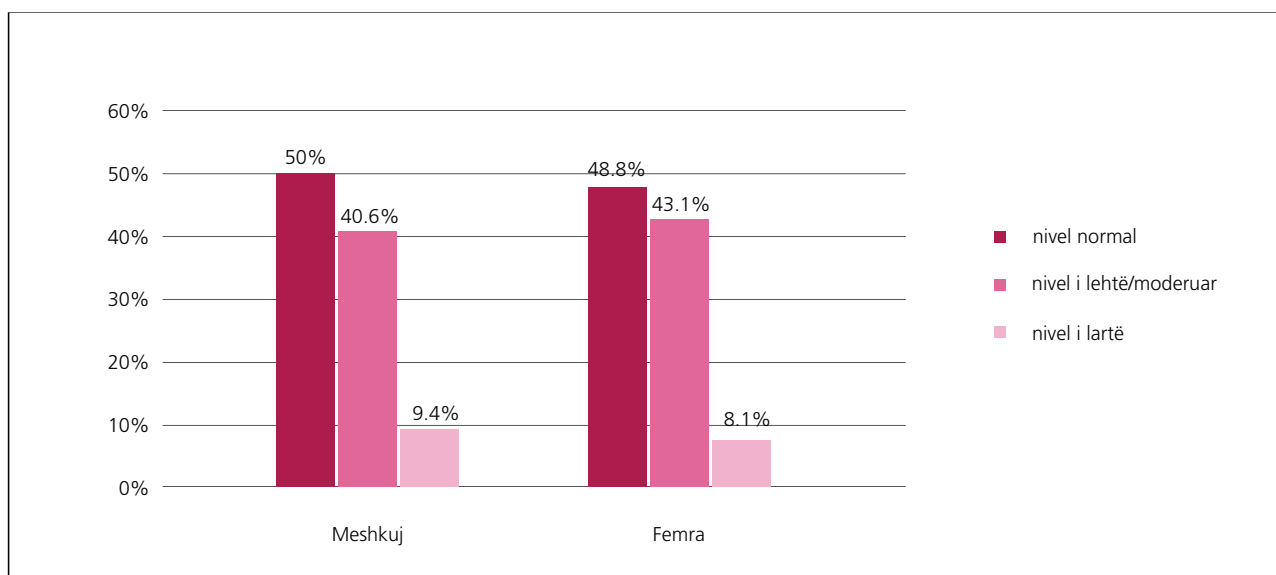
Grafiku i mësipërm tregon se 18,10% e femrave dhe 21.70 % e meshkujve janë shumë të kënaqur me punën, 49.7% e femrave dhe 44.4% e meshkujve janë të kënaqur, 16.6% e femrave dhe 18.9% e meshkujve janë neutralë, 19% e femrave dhe 10.6% e meshkujve janë të pakënaqur dhe 5.60% e femrave dhe 4.40% e meshkujve janë shumë të pakënaqur në punë.

Grafiku 7

Kënaqësia në punë e ndarë sipas gjinisë



Grafiku 8

Niveli i stresit i ndarë sipas gjinisë

Bazuar në tabelën e mësipërme duket se 50% e meshkujve dhe 48.8% e femrave kanë përjetuar nivel normal stresi, 40.6% e meshkujve dhe 43.10% e femrave

kanë përjetuar nivel të lehtë në të moderuar, dhe 9.40% e meshkujve dhe 8.10% e femrave kanë përjetuar nivel të lartë stresi.

Tabela 2

Marrëdhënia e simptomave të stresit të lidhura me COVID-19 me kënaqësinë në punë

Korrelacioni			
		Niveli i simptomave të stresit të lidhur me COVID-19	Në përgjithësi, sa i/e kënaqur jeni me punën tuaj?
Niveli i simptomave të stresit të lidhur me COVID-19	Pearson Correlation	1	-.091*
	Sig. (2-tailed)		.042
	N	500	500
Në përgjithësi, sa i/e kënaqur jeni me punën tuaj?	Pearson Correlation	-.091*	1
	Sig. (2-tailed)	.042	
	N	500	500

*. Korrelacioni është domethënës në nivelin 0.05 (2-tailed).

Siç mund të vërehet nga tabela e mësipërme, niveli i simptomave të stresit të lidhur me COVID-19 dhe kënaqësisë në punë janë të lidhura negativisht me njëra tjetrën $r(498) = -.091$, dhe kjo lidhje është statistikisht domethënëse se $p < .05$. Kjo do të thotë, se kur niveli i stresit ulet, niveli i kënaqësisë në punë rritet.

Marrëdhënia e simptomave të stresit për shkak të COVID-19 me performancën e punës

Analiza e korrelacionit tregon një lidhje negative midis stresit të shkaktuar nga COVID-19 dhe performancës në lidhje me detyrat $r(498) = -.202$, $p < .01$ dhe performancës në lidhje me kontekstin e punës $r(498) = -.124$, $p < .01$. Analiza tregon, gjithashtu, lidhje pozitive midis nivelit të stresit dhe sjelljes jo produktive në punë $r(498) = .256$, $p < .01$. Ky rezultat tregon, se kur niveli i stresit është i ulët performanca në lidhje me detyrat dhe kontekstin e punës është e lartë, dhe kur niveli i stresit është i rritur dhe niveli i sjelljes jo produktive në punë është i rritur.

Marrëdhënia midis performancës së punës dhe kënaqësisë në punë

Kënaqësia në punë duket se ka një korrelacion pozitiv me performancën në lidhje me detyrat $r(498) = .159$, $p < 0.01$ dhe me performancën në lidhje me kontekstin $r(498) = .125$, $p < 0.01$, por ka një korrelacion negativ me sjelljen jo produktive në punë $r(498) = -.121$ $p < 0.01$.

Kjo do të thotë se kur niveli i kënaqësisë në punë është i lartë, është i lartë dhe niveli i performancës në lidhje me detyrat dhe kontekstin e punës, dhe i ulët niveli i sjelljes jo produktive në punë.

Për të kuptuar nëse niveli i stresit ndikon në nivelin e kënaqësisë në punë u krye analiza e regresionit ordinal. Gjetjet tregojnë se stresi i shkaktuar nga COVID-19 ka efekt mbi nivelin e kënaqësisë në punë. $B = (-.319)$, $SE .129$, $Wald 6.099$, $p = 0.01$. Kjo do të thotë se nëse rritet niveli i stresit do të ulët mundësia për të marrë nivel të lartë të kënaqësisë në punë.

Për të kuptuar nëse niveli i stresit i lidhur me COVID-19 ndikon në performancën në lidhje me detyrat, kontekstin dhe sjelljen jo produktive në punë të punonjësve, u krye analiza e regresionit ordinal.

Të dhënat e përftuara tregojnë se niveli i stresit ka efekt mbi performancën në lidhje me detyrat. $B = (-.669)$, $SE .144$, $Wald 21.711$, $p < 0.01$. Nga ky rezultat mund të kuptohet se kur rritet niveli i stresit ulet performanca në lidhje me detyrat e punës. Gjithashtu, gjetjet sygjerojnë se niveli i stresit ka efekt edhe te performanca në lidhje me kontekstin $B = (-.386)$, $SE .138$, $Wald 7.824$, $p < 0.05$. Pra, nëse rritet niveli i stresit do të ulët performanca në lidhje me kontekstin e punës. Së fundi, stresi duket se ndikon edhe mbi sjelljen jo produktive në punë. $B = (.981)$, $SE .10$, $Wald 33.141$, $p < 0.01$. Ky rezultat tregon se kur rritet niveli i stresit, rritet dhe niveli i sjelljes jo produktive në punë.

6

KONKLUZIONE

Efekt i pandemisë së COVID-19 te shëndeti mendor i punonjësve

Mënyra se si pandemia e COVID-19 ndikoi te shëndeti mendor i punonjësve, në këtë studim u mat me nivelin e përjetimit të simptomave të stresit të shkaktuar nga COVID-19. Kjo zgjedhje u bë për faktin se siç u prek në pjesën e prezantimit teorik, simptomat e stresit përgjatë kësaj periudhe u lidhën si me shqetësimin mbi shëndetin, ashtu dhe me ndryshimin e stilit të jetesës. Për rrjedhojë, ato kanë potencialin të ndikojnë në cilësinë e jetës së individëve.

Gjetjet e këtij studimi tregojnë se pjesa më e madhe e punonjësve (49.2%) kanë përjetuar nivel normal stresi, por një pjesë jo e vogël e tyre (42.2%) kanë përjetuar nivel stresi të lehtë në të moderuar dhe një pjesë më e vogël (8.6%) e tyre ka përjetuar nivel të lartë stresi. Është e nevojshme të shpjegohet se niveli i moderuar i stresit krijon një gjendje diskomforti te individit dhe e predisponon atë që të reagojë emocionalisht në mënyrë jo propocionale ndaj problemeve të ndryshme që shfaqen gjatë ditës. Për më tepër, duket se ky nivel i stresit çon në rritje të pakënaqësisë, ulje të vetë-vlerësimit dhe mungesë të kontrollit të sjelljes duke ndikuar negativisht tek mirëqënia e individit. (Arvidsdotter, Marklund, Kylen, Taft & Ekman, 2016).

Në vijim të këtyre fakteve, është me vend të theksohet se mirëqënia nuk i referohet thjesht mungesës së problemeve të diagnostikuara të shëndetit fizik dhe mendor. Ajo është e lidhur me ndjenjën e lumturisë dhe kënaqësisë me jetën, me të jetuarit të një jete ku individit ka hapësirën të shfaqë potencialin e tij dhe të përjetojë ndjesinë se ai/ ajo vlerëson dhe vlerësohet nga shoqëria në mënyrën e duhur. Nëse mirëqënia e një individit preket në mënyrë domethënëse, atëherë rritet mundësia për zhvillimin e problemeve psikologjike (Keyes, Dhingra, & Simoes, 2010). Duke marrë në konsideratë faktin se simptomat e stresit të matura në këtë studim lidhen vetëm me efektin e COVID-19, duhet pohuar se pandemia ka ndikuar negativisht te mirëqënia e një pjese të konsiderueshme të punonjësve (50.8%).

Këto rezultate janë në sintoni me të dhënat e publikura nga Eurofund (2021), që tregojnë se në pranverën e këtij viti shëndeti mendor ka qenë në nivele të ulta në të gjitha shtresat e popullsisë. Edhe studime të tjera e kanë konfirmuar efektin negativ të pandemisë së COVID-19 te shëndeti mendor dhe mirëqënia e punonjësve. (Ahmed, Ahmed, Aibao, Hanbin, Siyu, & Ahmad, 2020; Wang, Di, Ye & Wei, 2020).

Efekt i pandemisë se COVID-19 te kënaqësia në punë

Kënaqësia në punë është një perceptim individual, kështu që ndryshimet e rrethanave për shkak të pandemisë nuk mund të jenë i vetmi faktor ndikues në zhvillimin e ndjesisë së përgjithshme të punonjësve. Duke marrë në konsideratë këtë fakt, duhet pohuar se mënyra se si pandemia ndikon në jetën personale dhe profesionale të punonjësve është një çështje komplekse (Howe, Chauhan, Soderberg, & Buckley, 2020). Kjo vërehet dhe nga fakti se studimet e kryera gjatë kohës së pandemisë kanë identifikuar edhe faktorë që e rrisin nivelin e kënaqësisë në punë, po ashtu dhe faktorë që e ulin atë.

Studimi gjeti se pjesa më e madhe e punonjësve janë të kënaqur në punën e tyre. Edhe pse në pamje të parë mund të duket kontradiktor fakti se pandemia ka ndikuar negativisht në shëndetin mendor të punonjësve por kënaqësia në punë e tyre është e lartë, këto të dhëna përforcojnë konkluzionet e studimit të kryer nga Kayaalp, (2021), me punonjësit në Dakotën e Jugut. Ai shpjegoi se kjo mund t'i atribuohet faktit se punonjësit kanë arritur të mbajnë vendin e punës edhe në një kohë të pasigurt nga aspekti financiar (Kayaalp, 2021).

Të njëjtin rezultat përfatuan edhe Yu, Zhao, Li, Hu, Xu, Zhao dhe Hang (2020) pasi kryen një studim mbi nivelin e kënaqësisë në punë te mjekët të cilët punonin në linjë të parë. Ata gjetën se mjekët kishin nivel të lartë të kënaqësisë në punë edhe pse kishin vështirësi në punën e përditshme në lidhje me orët e zgjatura të punës, pagesës së ulët në krahasim me ngarkesën dhe mungesën e gjumit. Mjekët ishin të kënaqur me bashkëpunimin me

kolegët, mirënjohjen ndaj punës së tyre dhe përmbushjen profesionale. Edhe infermierët kanë treguar nivel të lartë të kënaqësisë në punë, për shkak se kishin përdorur aftësitë e tyre përballëse personale si optimizmi, përkujdesja, besimi te Zoti, dhe informimi i vazhdueshëm, për të menaxhuar situatën e shkaktuar nga pandemia (Gimenes-Espert, Prado-Gasco & Rubio, 2020). Diferenca gjinore në përjetimin e stresit për shkak të COVID-19 dhe nivelin e kënaqësisë në punë

Rezultatet e përfuara nga studimi tregojnë se nuk ka diferenca të dukshme gjinore në mënyrën se si pandemia e COVID-19 ka ndikuar në shëndetin mendor të punonjësve dhe kënaqësinë e tyre në punë. Kërkimet mbi këtë çështje kanë gjeneruar të dhëna kontradiktore. Rezultati i kwtij studimi wshtw në të njëjtën linjë më ato të Fellonar-Cortez, Jimenez, Ruiz-Garzia, Rezurreccion (2021) dhe Chanana (2021). Nga ana tjetër një pjesë jo e vogël e studimeve ka gjetur se femrat janë më të predispozuara se meshkujt për të zhvilluar simptoma të cilat lidhen me probleme të ndryshme të shëndetit mendor sic janë depresioni, ankthi, apo probleme të gjumit. Por ato gjithashtu ishin më të prirura se sa meshkujt për të përdorur strategji të ndryshme përballëse sic janë ndërmarrja e veprimeve konkrete për të menaxhuar faktorët stresant të lidhur me pandeminë, apo kërkimi i ndihmës tek personat e tjerë (Kolakowsky-Hayner et al, 2021). Këto të dhëna janë në koherencë me gjetjet e studimit të Eurofund, i cili arriti në konkluzionin se femrat janë prekur më shumë nga efekti i pandemisë në muajt e parë të saj, por ato kanë shfaqur përmirësim të gjendjes së tyre me ritme më të shpejta se meshkujt duke arritur të njëjtat nivele (Eurofund, 2021).

Duke u nisur nga larmishmëria e të dhënave të përfuara deri tani mbi këtë çështje, mund të pohohet se efekti i pandemisë së COVID-19 te diferencat gjinore, është dinamik dhe ndikohet nga një sërë faktorësh, që lidhen me karakteristikat gjinore, tregun e punës apo kulturën. Kjo qasje shkon përtej qëllimit të këtij studimi, por është një çështje, që meriton të eksplorohet në studime të tjera. Efekti i pandemisë së COVID-19 te performanca e punës

Performanca e punës është një tjetër element i rëndësishëm i jetës profesionale të një individi. Studimet kanë treguar se ndryshimet e mënyrës së punës dhe perceptimi mbi rrezikun e shëndetit përgjatë periudhës së pandemisë së COVID-19 kanë ndikuar në mënyra dhe intensitet të ndryshëm te punonjësit. Puna nga shtëpia kishte një ndikim pozitiv në jetën profesionale

të individëve për shkak të uljes së kohës apo kostos së udhëtimit nga shtëpia në punë, rritjen e pavarësisë në punë, fleksibilitetin e ditëve të punës, si dhe rritjen e kohës së lirë të punonjësve (Tusl et al, 2021). Nga ana tjetër, elementë si mbajtja e maskës, distanca fizike, larja e shpeshtë e duarve ndikuan negativisht në performancën e punës te punonjësit (Hamid, Wahab, Hosna, & Hasanat, 2020).

Gjetjet e këtij studimi tregojnë se punonjësit kanë shfaqur nivel të kënaqshëm të performancës në punë përgjatë kohës së pandemisë. Arsytet e këtij rezultati mund të lidhen me aftësitë personale të punonjësve për t'u përshtatur me ndryshimet në mënyrën e të punuarit dhe për të përfituar nga mundësitë e reja të krijuara siç është të punuarit nga shtëpia (Tusl et al, 2021). Gjithashtu, është me vend të përmendet se moshja, eksperiencia e punës dhe statusi civil i punonjësve janë faktorë të cilët e moderojnë efektin e pandemisë te performanca (Purteimour, Yaghmaei, & Bohamohamadi, 202). Kjo çështje ka rëndësi të veçantë si për punëmarrësit, ashtu dhe për punëdhënësit, prandaj vlen të jetë objekt i studimeve të mëtejshme.

Marrëdhënia e stresit për shkak të COVID-19 me performancën dhe kënaqësinë në punë

Një nga qëllimet e këtij studimi është të përcaktojë marrëdhënien midis stresit të shkaktuar nga pandemia e COVID-19, kënaqësisë në punë dhe performancës. Të dhënat treguan se rritja e nivelit të stresit ndikon negativisht te kënaqësia në punë dhe performanca e punonjësve. Nga ana tjetër, niveli i lartë i kënaqësisë në punë ka rritur performancën e punonjësve. Këto gjetje janë në koherencë të plotë me studime të tjera që e theksojnë ekzistencën e marrëdhënies midis këtyre faktorëve (Bhattarai, 2020; Tusl et al, 2021), por ato duhet të lexohen me kujdes.

Stresi i përjetuar nga punonjësit edhe pse mund të ndikojë në uljen e kënaqësisë në punë dhe performancë duket se efekti i tij nuk është mjaftueshëm i fortë për t'i çuar ato në nivele të ulta. Nga ana tjetër, ndikimi pozitiv i kënaqësisë në punë te performanca mund të ketë moderuar efektin negativ të stresit. Për më tepër, perceptimi i disa faktorëve pozitivë të lidhur me pandeminë të përmendur më lart siç janë qasja pozitive për të zgjidhur problemet apo shfrytëzimi i kohës së lirë me njerëzit e dashur (Tusl et al, 2021), mund të kenë ndikuar pozitivisht në aftësitë përballëse të punonjësve me stresin duke minimizuar efektin negativ të tij (Thai, Le, Huynh, Pham, & Bui, 2021).

7

REKOMANDIME

Ky studim ka qëllim të kontribuojë në një të kuptuar më të mirë mbi impaktin e pandemisë së COVID-19 te punonjësit shqiptarë. Nga të dhënat e përftuara mund të kuptohet se pandemia ka ndikuar negativisht në cilësinë e jetës së punonjësve, por impakti i saj është kompleks dhe përfshin faktorë social- ekonomikë dhe individualë. Nga ana tjetër, duhet theksuar se përmasa me të cilën pandemia e COVID-19 ka ndikuar në mirëqenien e punonjësve është në nivel shqetësues. Për më tepër, periudha e pandemisë duket se nuk ka përfunduar dhe pasojat afatgjata të saj mbi punonjësit mbeten për t'u vëzhguar. Për rrjedhojë do të ishte e rekomandueshme që institucionet shtetërore dhe organizmat e pavarur siç janë sindikatat, këshillat e punëtorëve, këshillat e sigurisë dhe shëndetit në punë, shoqëria civile dhe sipërmarrjet private të konsiderojnë rekomandimet në vijim:

- Të kryhen studime periodike mbi efektin e pandemisë te mirëqenia e punonjësve dhe te performanca e tyre në punë. Një vëmendje e veçante t'i jepet, "të punuarit nga shtëpia", si ndryshimi më thelbësor i stilit të punës për shkak të pandemisë së COVID-19;
- Të hartohen manuale për menaxhimin e stresit, që gjenerohet nga ndryshimet e imponuara nga pandemia e COVID-19 në stilin e punës;
- Këshillat drejtues të institucioneve shtetërore apo sipërmarrjeve private duhet të vendosin një komunikim efektiv dhe të qëndrueshëm me punonjësit. Gjithashtu, ata duhet t'i përditësojnë ata me informacion të besueshëm në lidhje me simptomat e COVID-19 dhe mënyrat për të parandaluar infektimin.
- Këshillat drejtues të institucioneve shtetërore apo sipërmarrjeve private duhet të marrin masa për të krijuar një mjedis të sigurt pune. Pra duhet të vendosin distancën e sigurisë, të dezinfektojnë ambientet e punës, dhe të monitorojnë në mënyrë të vazhdueshme shëndetin e punonjësve.
- Organizatat sindikale dhe këshillat e sigurisë në punë duhet të monitorojnë vazhdimisht zbatimin e masave të sigurisë në mjediset e punës. Gjithashtu ato duhet të bashkëpunojnë ngushtë me këshillat drejtues të institucioneve shtetërore apo sipërmarrjeve private për të menaxhuar efektet negative të pandemisë mbi mbarëvajtjen e punës dhe shëndetin e punonjësve.
- Institucionet shtetërore apo sipërmarrjet private duhet të ofrojnë mbështetje psikologjike për punonjësit, që përjetojnë nivel të moderuar apo të lartë të stresit.

KUFIZIMET E STUDIMIT

Në vlerësimin e gjetjeve të këtij studimi, është e nevojshme të merren në konsideratë dhe kufizimet e tij. Së pari, ky është studimi i parë i kësaj natyre, i cili kryhet në Shqipëri dhe kjo e bën të vështirë krahasimin e të dhënave me studime të tjera. Së dyti, për shkak të natyrës vetëraportuese të instrumenteve matës të përdorur dhe plotësimit të tyre në vendin e punës,

ekziston mundësia e dhënies së përgjigjeve të ndikuara. Së treti, edhe pse mënyra e përzgjedhjes së kampionimit të këtij studimi e lejon përgjithësimin e të dhënave, duke marrë në konsideratë variabilitetin e efektit të pandemisë në kontekste dhe periudha të ndryshme, është e rekomandueshme që të kryen studime edhe në qytete të tjera dhe të dhënat të përditësohen në mënyrë periodike.

REFERENCAT

- Achor, S., Kellerman, G. R., Reece, A., & Robic haux, A.** (2018). America's loneliest workers, according to research. *Harvard Business Review*. March, 19. H0483R
- Ahmed, M. Z., Ahmed, O., Aibao, Zh., Hanbin, S., Siyu, L., & Ahmad, A.** (2020). Epidemic of COVID-19 in China and associated psychological problems. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102092. doi: 10.1016/j.ajp.2020.102092
- Arvidsdotter, T., Marklund, B., Kylen, S., Taft, Ch., & Ekman, I.** (2016). Understanding persons with psychological distress in primary health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 30; 687–694. doi: 10.1111/scs.12289
- Asmundson, G.J.G., & Taylor, S.** (2020). Coronaphobia: Fear and the 2019-nCoV outbreak. *Journal of Anxiety Disorders*, 70: 102196. doi: 10.1016/j.janxdis.2020.102196
- Banka Botërore** (2020). RrRE për Ballkanin Perëndimor, 17. Gjendet te [RER17AlbaniaCountryNoteALB.pdf \(worldbank.org\)](#)
- Borman, W.C., Motowidlo, S.J.** (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In *Personnel Selection in Organizations*, 71–98. Edited by Schmitt, N., Borman, W.C. San Francisco, CA: Jossey Bass
- Campbell, J.P.** (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In *Handbook of industrial and organizational psychology. Volume 1. 2nd edition*. Edited by Dunnette, M.D., Hough, L.M., Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press; 687–755.
- Chanana, N.** (2021). The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences. *Journal of Public Affairs*, e2695. <https://doi.org/10.1002/pa.2695>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I.** (2020). Employee Adjustment and Wellbeing in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116: 183–187. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.05.037
- Chirumbolo, A., & Areni, A.** (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 195–214. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358368>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F.** (2020). Job insecurity, subjective well-being, and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Doblier, CH. L., Webster, J. A., Mccalisster, K. T., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A.** (2005). Reliability and validity of a single-item measure of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 19(3):194-8. doi: 10.4278/0890-1171-19.3.194.
- Douglas M, Katikireddi, S.V., Taulbut, M., McKee, M., & McCartney, G.** (2020). Mitigating the wider health effects of covid-19 pandemic response. *British Medical Journal*, 369, 1557. doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.m1557>
- Eurofound** (2020). Living, working and COVID-19: COVID-19 series. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Gjendet te [Living, working and COVID-19 | Eurofound \(europa.eu\)](#)
- Eurofound** (2021), Living, working and COVID-19 (Update April 2021): *Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Living, working and COVID-19 (Update April 2021): [Mental health and \(europa.eu\)](#)
- Fellonar-Cortez, J., Jimenez, O., Ruiz-Garzia, A., & Rezurreccion, D.M.** (2021). Gender Differences in Psychological Impact of COVID-19 Outbreak in Spain. *Frontiers in Psychology*, 12, 682860. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682860>
- Follmer, E. H., Talbot, D. L., Kristof-Brown, A. L., Astrove, S. L., & Billsberry, J.** (2018). Resolution Relief and Resignation: A Qualitative Study of Responses to Misfit at Work. *Academy of Management Journal*, 61, 2. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0566>
- Gimenes-Espert, M. D. C., Prado-Gasco, V., & Rubio, A.** (2020). Psychological Risks, Work Engagement and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 20;8:566896. DOI: 10.3389/fpubh.2020.566896
- Hamid, M., Wahab, S. A., Hosna, A. U., & Hasanat, M. W.** (2020). Impact of Coronavirus (COVID-19) and Employees' Reaction to Changes on Employee Performance of Bangladesh. *The International Journal of Business & Management* 8(8):34-43. DOI:10.24940/theijbm/2020/v8/i8/BM2008-013
- Howe, D. C., Chauhan, R. S., Soderberg, A. T., & Buckley, M. R.** (2020). Paradigm shifts caused by COVID-19 pandemic. *ScienceDirect*. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100804>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K.** (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies* 9: 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J.** (2020). Experiences of working from home in times of COVID-19. International survey conducted the first months of the national lockdowns. Gjendet te <https://www.forskningsdatabasen.dk/en/catalog/2595069795>.
- Jung, Y., & Takeuchi, N.** (2018). A lifespan perspective for understanding career self-management and satisfaction: The role of developmental human resource practices and organizational support. *Human Relations*, 71(1), 73-102. <https://doi.org/10.1177/0018726717715075>
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R.** (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472>
- Kayaalp, A.** (2021). The Impact of COVID-19 Pandemic on Job Satisfaction on Older Employees in South Dakota. South Dakota State University. Gjendet te [The Impact of COVID-19 Pandemic on Job Satisfaction of Older Employees in South Dakota | South Dakota State University \(sdstate.edu\)](#)
- Kolakowsky-Hayner, S.A.; Goldin, Y.; Kingsley, K.; Alzueta, E.; Arango-Lasprilla, J.C.; Perrin, P.B.; Baker, F.C.; Ramos-Usuga, D.; Constantinidou, F.** (2021). Psychosocial Impacts of the COVID-19 Quarantine: A Study of Gender Differences in 59 Countries. *Medicina*, 57, 789. <https://doi.org/10.3390/medicina57080789>
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., De, Vet. HCW., & Van der Beek, A.J.** (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*, 56 (3):331-7 doi: 10.1097/JOM.000000000000113.
- Koopmans, L., Coffeng, J. K., Bernaards, C., & Boot, C. R. L.** (2014). Responsiveness of the Individual Work Performance Questionnaire. *BMC Public Health*, 14, 1, 513. DOI:10.1186/1471-2458-14-513

- Kristof, A. L.** (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurements and Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1, 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Lima, C. K. T., Carvalho, P. M. de M., Lima, I. de A. A. S., Nunes, J. V. A. de O., Saraiva, J. S., de Souza, R. I., Neto, M. L. R.** (2020). The emotional impact of Coronavirus 2019-nCoV (new Coronavirus disease). *Psychiatry Research* 287, 112915 <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112915>
- Limcaoco, G., Mateo, E.M., Fernandez, J.M., Roncero, C.** (2020). Anxiety, worry and perceived stress in the world due to the COVID-19 pandemic. *Preliminary results. medRxiv*: 20043992. doi:10.1101/2020.04.03.20043992
- Li Z., Ge J., Yang M., Feng J., Qiao M., Jiang R., Bi J., Zhan G., Xu X., Wang L., Zhou Q., Zhou C., Pan Y., Liu S., Zhang H., Yang J., Zhu B., Hu Y., Hashimoto K., Jia Y., Wang H., Wang R., Liu C., Yang C.** (2020) Vicarious traumatization in the general public, members, and non-members of medical teams aiding in COVID-19 control. *Brain Behavior and Immunity*, 10 (20). DOI: 10.1016/j.bbi.2020.03.007
- Mamun, M. A., Sakib, N., Gozal, D., et al.** (2021). The COVID-19 pandemic and serious psychological consequences in Bangladesh: a population-based nationwide study. *Journal of Affective Disorders*, 279:462–472. doi:10.1016/j.jad.2020.10.036
- Mao, Y., He, J., Morrison, A. M., & Coca-Stefaniak, J. A.** (2020). Effects of tourism CSR on employee psychological capital in the COVID-19 crisis: From the perspective of conservation of resources theory. *Current Issues in Tourism*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1770706>
- Meyer, J. P., Morin, A. J., & Wasti, S. A.** (2018). Employee commitment before and after an economic crisis: A stringent test of profile similarity. *Human Relations*, 71(9), 1204–1233. <https://doi.org/10.1177/0018726717739097>
- Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Wenz, A., Rettig, T., Krieger, U., Friedel, S., Finkel, M., Cornesse, C., & Blom, A. G.** (2021). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies*, 23: 1, 601-617, DOI: 10.1080/14616696.2020.1833066
- Neto, M., Almeida, H.G., Esmeraldo, J.D., Nobre, C.B., Pinheiro, W.R., De Oliveira, C., Sousa, I., Lima, O., Lima, N., Moreira, M.M., Lima, C., Junior J, G., Da Silva, C.** (2020). When health professionals look death in the eye: the mental health of professionals who deal daily with the 2019 coronavirus outbreak. *Psychiatry Research*, 288: 112972. doi: 10.1016/j.psychres.2020.112972
- Nyanga, T., & Chindanya, A.** (2020). COVID 19 Pandemic Shifting the Job Satisfaction Landscape Among Employees. *Business Excellence and Management*, 1, 9, 168-176. Gjendet te [CEEOL - Article Detail](#)
- Purteimour, S., Yaghmaei, S., & Bohamohamadi, H.** (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursin Manager*, 00:1–10. DOI: 10.1111/jonm.13305
- Qui, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Zh., Xie, B., & Zu, Y.** (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *General Psychiatry*, 33,2, 100213. <https://doi.org/10.1136/gpsych-2020-100213>.
- Rajkumar, R. Ph.** (2020). COVID-19 and mental health: a review of the existing literature. *Asian Journal of Psychiatry*, 52, 102066. doi: [10.1016/j.ajp.2020.102066](https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102066)
- Rastogi, M., & Dhingra, V.** (2020). Job Satisfaction During COVID-19: A Review of Various Sectors. *Psychology and Education*, 57(9): 3653-3668. ISSN:00333077
- Republika e Shqipërisë, Instituti i Statistikave.** (2020). Popullsia e Shqipërisë në 1 Janar. Gjendet te [Popullsia e Shqipërisë në 1 Janar 2020 | Instat](#)
- Reuschke, D.** (2019). The subjective well-being of homeworkers across life domains. *Environment and Planning, A*, 51, 1. DOI:10.1177/0308518X19842583
- Richter, A., & Neaswall, K.** (2019). Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to wellbeing. *Work & Stress*, 33(1), 22–40. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1461709>
- Rossi, R., Soggi, V., Talevi, D., et al.** (2020). COVID-19 pandemic and lockdown measures impact on mental health among the general population in Italy. An N=18147 web-based survey. *medRxiv*, 20057802. doi:10.1101/2020.04.09.20057802
- Salari, N., Hosseini-Fa, A., Jalali, R., Raygani, A., Rasoulpoor, Sh., Mohammadi, M., Rasoulpoor, Sh., & Paveh, K.** (2020). Prevalence of stress, anxiety, depression among the general population during the COVID-19 pandemic : a systematic review and meta-analysis. *Globalization and Health*, 16, 57, 1-11. DOI:10.1186/s12992-020-00589-w
- Shigemura, J., Ursano, R. J., Morganstein, J. C., Kurosawa, M., & Benedek, D. M.** (2020). Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: Mental health consequences and target populations. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 74(4), 281–282. <https://doi.org/10.1111/pcn.12988>
- Song, Y., & Gao, J.** (2019). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-being for Wage-Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21, pages2649–2668 (2020). DOI <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Thai, T. Th., Le, Ph. T. V., Huynh, Q. H. N., Pham, Ph. Th. Th., & Bui, H. Th. H.** (2021). Perceived Stress and Coping Strategies During the COVID-19 Pandemic Among Public Health and Preventive Medicine Students in Vietnam. *Psychology, Research and Behaviour Management*, 14, 795-804. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S317059>
- Tusi, M., Brauchli, R., Kerksieck, Ph., & Bauer, G. F.** (2021). BMC *Public Health*, 21:741. doi.org/10.1186/s12889-021-10788-8
- Vo-Thanh, T., Vu, Th., Nguyen, N. Ph., Nguyen, D., Zaman, M., & Chi, H.** (2020). How does hotel employees' satisfaction with the organization's COVID-19 responses affect job insecurity and job performance? *Journal of Sustainable Tourism*, <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1850750>
- Viswesvaran, C., & Ones, D.S.** (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4):216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., et al** (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.17(5). doi:10.3390/ijerph17051729
- Wang, Y., Di, Y., Ye, J., & Wei, W.** (2020). Study on the psychological states and its related factors during the outbreak of the corona virus disease 2019 (COVID) in some regions of China. *Psychology, Health and Medicine*, 26, 10223, 1-10. DOI:10.1080/13548506.2020.1746817
- Yu, X., Zhao, Y., Li, Y., Hu, Ch., Xu, H., Zhao, X., & Huang, J.** (2020). Factors Associated with Job Satisfaction of Front-Line Medical Staff Fighting Against COVID-19: A Cross Sectional Study in China. *Frontiers in Public Health*, 8, 426. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00426>
- Zandifar, A., & Badrfam, R.** (2020). Iranian mental health during the COVID-19 epidemic. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 101990. doi: 10.1016/j.ajp.2020.101990

MBI AUTORËT

Klodian Gega është psikolog klinik me një eksperiencë të konsiderueshme në praktikën klinike dhe kërkimin shkencor. Ai është autor dhe bashkautor i një sërë studimesh dhe manualesh në fushën e psikologjisë klinike, psikologjisë ligjore dhe psikologjisë organizacionale.

IMPRINT

Fondacioni "Friedrich Ebert" | Rr. "Kajo Karafili" Nd. 14,
Hyrja 2 kati i I | Tiranë | Shqipëri

Pergjegjës:

Stine Klapper | Drejtoreshë e Fondacionit "Friedrich Ebert"

Tel: 00355 4 22 509 86

www.tirana.fes.de

Koordinator programi:

Genci Lamllari

Publikimet e fondacionit Friedrich Ebert nuk mund të përdoren për arsye komerciale pa miratimin me shkrim të FES

EFEKTI I PANDEMISË SË COVID-19 TE SHËNDETI MENDOR I PUNONJËSVE



Ky studim kishte për qëllim të masë efektin e pandemisë së COVID-19 te shëndeti mendor i punonjësve, performanca dhe kënaqësia e tyre në punë, si dhe të kuptojë nëse ekziston një marrëdhënie shkaksore ndërmjet këtyre faktorëve. Ai synoi gjithashtu të gjejë nëse ka diferenca gjinore në efektin e pandemisë së COVID-19 te shëndeti mendor i punonjësve dhe kënaqësinë e tyre në punë. Studimi u krye në qytetin e Tiranës dhe u shtri në sektorin privat, administradën publike dhe sistemin e



shëndetësisë. Në të morën pjesë 500 punonjës. Mbledhja e të dhënave u zhvillua në periudhën Maj-Qershor 2021. Për të përmbushur objektivat e studimit u aplikuan tre instrumenta matës sic janë “Indeksi i Përjetimit të Stresit lidhur me COVID-19 (IPSC)”; “Pyetësori i Performancës Individuale të Punës (PIIP)”; dhe një pyetje e hartuar nga autori i studimit në lidhje me kënaqësinë në punë

Rezultatet e përftuara treguan se pandemia e COVID-19 ka efekt



negativ në shëndetin mendor të një pjese të konsiderueshme të punonjësve (50.8%), por nuk ka diferenca domethënëse gjinore në përjetimin e simptomave të stresit. Gjithashtu, gjetjet treguan se performanca dhe kënaqësia në punë e punonjësve janë në nivele të kënaqshme. Mund të thuhet se stresi i lidhur me COVID-19 ndikon në uljen e kënaqësisë në punë dhe performancën e punonjësve, por efekti i tij nuk është mjaftueshëm i fortë për t'i cuar ato në nivele të ulta.

Për më shumë informacion:
<https://www.tirana.fes.de/al/publikime/>