

# STRESI NË VENDIN E PUNËS

Studim mbi nivelin e stresit dhe faktorët që ndikojnë në rritjen e tij te punonjësit shqiptarë

Autor: Klodian Gega

Qendra për Shërbime dhe Praktika Ligjore të Integruara



Gjetjet e studimit tregojnë se një pjesë e konsiderueshme e punonjësve (60.9%) përjetojnë simptoma të stresit të lidhur me punën.



Sipas formës së matjes së Shkallës së Stresit në Punë, femrat janë më të prirura se meshkujt për të përjetuar stres të nivelit të moderuar, por nuk kanë diferencë nga ata në përjetimin e stresit të nivelit problematik.



Presioni i kohës, paqartësia e rolit, mungesa e promovimit, trajtimi i pabarabartë në punë, niveli ulët i pagës dhe mungesa e pjesëmarrjes në vendimmarrje janë ndër faktorët të cilët ndikojnë në rritjen e nivelit të stresit te punonjësit shqiptarë.





# STRESI I LIDHUR ME PUNËN

Studim mbi nivelin e stresit  
dhe faktorët që ndikojnë në rritjen e tij  
te punonjësit shqiptarë

**Autor: Klodian Gega**  
*Shtypur: Turdiu Printing Solution*  
*Dhjetor 2019*

---



Opinionet, gjetjet, konkluzionet  
dhe rekomandimet e shprehura  
në këtë botim janë të autorit dhe  
nuk reflektojnë domosdoshmërisht  
ato të FONDACIONIT FRIEDRICH EBERT.

*Publikimet e Fondacionit Friedrich Ebert nuk mund të përdoren  
për arsye komerciale pa miratimin me shkrim.*

## STRESI I LIDHUR ME PUNËN

# PËRMBAJTJA

<b>1. Përmbledhje</b>	7
<b>2. Hyrje</b>	8
<b>3. Çfarë është stresi i lidhur me punën?</b>	10
<b>4. Këndvështrim teorik</b>	12
4.1 Qasja kognitiv-relacionale	12
4.2 Teoria e përputhjes individ-mjedis	13
4.3 Modeli kërkesë-kontroll/kërkesë - mbështetje/burime	13
4.4 Teoria e ruajtjes së burimeve	14
4.5 Disbalanca përpjekje-shpërblim	14
<b>5. Faktorë të cilët ndikojnë në zhvillimin e stresit në punë</b>	15
5.1 Faktorët stresantë fizikë	15
5.1.1 Zhurma	15
5.1.2 Kushtet fizike	16
<b>6. Faktorët stresantë psiko-socialë</b>	17
6.1 Kultura e organizimit dhe funksionimi i institucionit	17
6.2 Paqartësia e rolit	18
6.3 Konflikti i rolit	19
6.4 Kufizimet e rolit	19
6.5 Përgjegjësia për njerëzit e tjerë	19
6.6 Zhvillimi i karrierës	19
6.7 Pasiguria në punë dhe pagesa e ulët	20
6.8 Pjesëmarrja në vendimmarrje	20
6.9 Marrëdhëniet ndërpersonale në punë	20
6.10 Natyra e punës	21
6.11 Ngarkesa dhe ritmi i punës	21
6.12 Puna me turne	22
6.13 Orët e zgjatura të punës	23
<b>7. Metodologjia</b>	<b>24</b>
7.1 Target grupet e përhira në studim	24
7.2 Kampionimi	25

## STRESI I LIDHUR ME PUNËN

7.3 Instrumentet e përdorur	25
7.3.1 Shkalla e Stresit në Punë	25
7.3.2 Pyetësor mbi faktorët që ndikojnë në rritjen e nivelit të stresit në punë	26
<b>8. Rezultatet 28</b>	
8.1 Të dhëna përshkruese	28
8.1.1 Gjinia	28
8.1.2 Pozicionet e punës të përfshira në studim	28
8.1.3 Niveli i stresit	30
8.1.4 Niveli i stresit i ndarë sipas gjinisë	30
8.1.5 Raportimet e personave të përfshirë në studim në lidhje me faktorët të cilët u shkaktojnë stres në punë	31
8.2 Faktorët që ndikojnë në përjetimin e stresit në punë	34
<b>9. Konkluzione 40</b>	
9.1 Niveli i stresit te punonjësit	40
9.2 Diferencat gjinore në përjetimin e stresit në punë	40
<b>10. Rekomandime 44</b>	
<b>11. Kufizimet e studimit 45</b>	
<b>12. Referencat 46</b>	



# 1. PËRMBLEDHJE

Ky studim synoi të masë nivelin e stresit te punonjësit shqiptarë dhe të identifikojë faktorët të cilët kontribuojnë në rritjen e nivelit të tij. Në fokus të studimit ishte gjithashtu edhe marrëdhënia midis gjinisë dhe nivelit të stresit te punonjësit. Studimi u përqendrua në Tiranë dhe në të u përfshinë 800 persona të punësuar. Për të matur nivelin e stresit u përdor Shkalla e Stresit në Punë (Professional Life Stress Scale, 1989) dhe për të identifikuar faktorët stresant u hartua një pyetësor i cili përmban shkaktar të stresit në punë të identifikuar nga studime të kryera në vende të tjera.

Sipas formës së matjes së Shkallës së Stresit në Punë, një pjesë e konsiderueshme e punonjësve (48.5 %) përjetojnë stres të nivelit të moderuar dhe 12.4% e punonjësve përjetojnë stres të nivelit problematik. Të dhënat e përftuara tregojnë se femrat (51.5%) janë më të prirura se meshkujt (43.3%) për të përjetuar stres të nivelit të moderuar, por nuk kanë diferencë me ta në përjetimin e stresit të nivelit problematik (femrat 12.4%, meshkujt 12.6%). Gjetjet e studimit sygjerojnë gjithashtu se kushtet jo të mira fizike; ngarkesa e punës; orët e zgjatura të punë; rreziku fizik në punë; përgjegjësia për njerëzit e tjerë; promovimi përtej mundësive; mungesa e sigurisë në punë; marrëdhënie negative me shefin apo kolegët; komunikimi i papërshtatshëm me shefin apo kolegët; dhe mungesa e pushimeve në punë nuk ndikojnë në rritjen e nivelit të stresit tek punonjësit. Ndërsa faktorë si presioni i kohës; paqartësia e rolit; konflikti i rolit; mungesa e promovimit; vështirësia në delegimin e punëve; puna jo e mirë në grup; mungesa e pjesëmarrjes në vendimmarrje; trajtimi i pabarabartë në punë; angazhimi në detyra të vështira; dhe niveli ulët i pagës, ndikojnë në rritjen e nivelit të stresit tek punonjësit.

## 2. HYRJJE

Stresi në vendin e punës është një fenomen global, që prek një numër të konsiderueshëm njerëzish të profesioneve dhe moshave të ndryshme. Në dy dekadat e fundit ky fenomen duket se është ndikuar dhe nga ndryshimet, që kanë ndodhur në tregun e punës, të cilat përfshijnë teknologjitë e reja të komunikimit dhe shpërndarjes së informacionit, larmishmërinë e pozicioneve të punës dhe rritjen e ngarkesës psikologjike të punës. Në Sondazhin e Kushteve të Punës në Europë që u zhvillua në vitin 2000, stresi i punës u identifikua si faktori i dytë i jetës profesionale, që ndikon te në zhvillimin e problemeve shëndetësore te punonjësit. Nga ana tjetër, mungesa e eficiencës, që lind si rrjedhojë e përjetimit të stresit në punë, mund të ketë një kosto të barabartë me 10% të Prodhimit të Brendshëm Bruto të një shteti (Midgley, 1996 siç citohet tek Ongori & Agolla, 2008).

Stresi në punë është vënë prej kohësh në vëmendjen e organizmave ndërkombëtarë të shëndetit apo të punës siç janë Organizata Botërore e Shëndetësisë (OBSH) apo Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP). Kjo për faktin se ai ka një ndikim serioz si në shëndetin e punonjësve dhe cilësinë e jetës së tyre, ashtu edhe në nivelin e performancës së punës. Stresi në ambientet e punës është gjetur se ndikon në mënyrë domethënëse dhe në zhvillimin e problemeve të shëndetit mendor siç janë ankthi, depresioni, probleme të gjumit apo abuzimi me alkolin. Për më tepër, ai mund të çojë dhe në rritje të nivelit të sëmundjeve dhe vdekshmërisë në një vend (Le Fevre, Jonathan, & Kolt, 2003). Nga ana tjetër, stresi në punë është gjetur se ul nivelin e kënaqësisë së punonjësve, ul motivimin e tyre për t'u angazhuar dhe i bën ata më pak bashkëpunues dhe produktiv. Këto elemente çojnë për rrjedhojë në ulje të cilësisë së punës (Kotteeswari & Sharief, 2014).

Edhe pse autorë të shumtë kanë zhvilluar teori të ndryshme mbi zhvillimin e stresit në punë dhe kanë bërë matje frekvente të faktorëve që ndikojnë te rritja e nivelit të tij, fatkeqësisht në Shqipëri ka një mangësi serioze në literature në lidhje me këtë çështje. Për më tepër ky fenomen duket se nuk është adresuar siç duhet nga institucionet shtetërore apo grupimet sindikaliste në Shqipëri, pasi nuk reflektohet në dokumentet e publikuara prej tyre. Edhe pse duhet thënë se ruajtja e mirëqënies së punonjësve dhe rritja e performancës së tyre në punë janë objektivat kryesorë të këtyre organizmave, në mënyrë të veçantë e sindikatave. Vlen të theksohet se një studim i cili mati perceptimin e publikut mbi performancën e sindikatave, i mbështetur nga Fondacioni “Friedrich Ebert” gjeti se elemente të cilët ndikojnë në uljen e stresit në vendin e punës siç janë pjesëmarrja e punonjësve në jetën e ndërmarrjes dhe angazhimi i tyre në vendimmarrje, si dhe motivimi i punonjësve në

punë (WHO, 2019), janë në nivele jo të kënaqshme (Gega, 2018).

Në këtë kontekst, nevoja për të hedhur më shumë dritë mbi fenomenin e stresit në punë, lind krejt natyrshëm. Për rrjedhojë, ky studim tenton të analizojë natyrën e këtij aspekti të rëndësishëm të punës. Studimi synon të sigurojë të dhëna shkencore të cilat rrisin të kuptuarin mbi nivelin e stresit që përjetojnë punonjësit dhe faktorët të cilët kontribuojnë në zhvillimin e tij. Është me vend të pohohet se njohja e këtyre faktorëve do të ndihmonte organizmat të cilat veprojnë në fushën e punësimit të kuptojnë shtrirjen e fenomenit të stresit të punës në Shqipëri. Gjithashtu, të dhënat e këtij studimi do t'i mundësonin këto organizma të hartonin strategji efektive për identifikimin dhe menaxhimin e duhur të atyre aspekteve të punës të cilët nxisin përjetimin e stresit. Në vijim të kësaj qasje, qëllimet e këtij studimi janë si më poshtë:

1. *Të masë nivelin e stresit te punonjësit;*
2. *Të identifikojë faktorët stresantë në ambientin e punës të cilët ndikojnë në rritjen e nivelit të e stresit te punonjësit;*
3. *Të kuptojë nëse ka diferenca gjinore në përjetimin e stresit në punë;*
4. *Të ndikojnë në zhvillimin e literatures mbi fenomenin e stresit në punë, e cila do të shërbejë si reference për hartimin e strategjive efektive për minimizimin e tij.*

*Në këtë studim, me termat, stresi i punës, stresi në punë apo stresi i lidhur me punën, do t'i referohemi të njëjtit proces, i cili lidhet me efektet negative psikologjike apo shëndetësore te punonjësit si rrjedhoje e angazhimit të tyre në punë.*

### 3. ÇFARË ËSHTË STRESI I LIDHUR ME PUNËN?

Përgjatë viteve janë formuluar më shumë se një përkufizim mbi stresin në punë. Organizata Botërore e Shëndetësisë (World Health Organization, WHO, 2019) e konsideron stresin në punë si një reagim të individëve ndaj presionit dhe kërkesave të punës, që nuk përputhen me njohurinë apo aftësitë e tyre duke sfiduar kështu mundësinë për t'u përballur me to. Struktura Shtetërore për Shëndet dhe Siguri në Britaninë e Madhe (Health and Safety Executive, HSE, 2019) e përkufizon stresin në punë si një reagim të papërshtatshëm që njerëzit shfaqin ndaj presioneve të tepruara apo kërkesave shtesë që iu paraqiten atyre.

Autorë të tjerë kanë dhënë përkufizime të ngjashme në lidhje me stresin në punë. Topper, (2007) u shpreh se stresi në punë është rrjedhojë e perceptimit të mospërputhjes midis kërkesave të mjedisit (faktorët stresantë) dhe aftësive të individit për të përmbushur këto kërkesa. Faktorët stresantë në punë janë aspekte të mjedisit të punës, të cilët shkaktojnë reagime të papërshtatshme ndaj stresit, si dhe probleme të shëndetit fizik apo psikologjik të individëve (Beehr, 1995). Një tjetër përkufizim mbi stresin në punë vjen nga Holmlund-Rytkönen & Strandvik, (2005) që e konsiderojnë atë si paaftësia për t'u përballur me presionin e punës për shkak të mospërputhjes së aftësive të individit me kërkesat dhe kushtet e punës.

Stresi në punë nuk mund të konsiderohet si një fenomen objektiv, por ka më së shumti një natyrë subjektive, e cila përfshin interpretimin aktiv të punonjësit mbi rrethanat e punës. Po kështu, edhe faktorët e mundshëm stresantë nuk mund të konsiderohen apriori si negativ, por janë diferencat në interpretimin e tyre dhe stilit të përballjes së individëve që bëjnë që disa punonjës t'i shohin ato si sfida të cilën duhet ta zgjidhin e disa të tjerë si pengesë, e cila nuk mund të kapërcehet. Për rrjedhojë stresi në punë është një gjendje ku punonjësit ndjehen të padëshiruar dhe të kërcënuar mbi të ardhmen e tyre në punë (Hendel & Horn, 2008). Gjithsesi, edhe pse mund të mos ketë një përkufizim të gjithëpranuar mbi stresin, ka një konsensus të gjërë midis studjuesve që ta konsiderojnë atë si një disbalancë midis perceptimit të kërkesave të shfaqura dhe burimeve/aftësive për t'u përballur me to.

Në këtë studim, do të mbështetemi te ky konsensus dhe stresin në punë do ta shohim të ndarë në tre elementë të cilët janë të lidhur ngushtë me njërit-tjetrin, por duhet të dallohen qartë nga lexuesi siç janë faktorët stresantë, stres, dhe reagim i papërshtatshëm ndaj stresit (Francis & Barling, 2005). Faktorët stresantë janë ndodhi të jashtme, që kontribuojnë në zhvillimin e stresit si përshembull marrëdhënie e vështirë me kolegët apo ngarkesë e madhe e punës. Stresi konsiderohet si një reagim i brendshëm individual ndaj faktorëve stresant dhe karakterizohet nga stimulimi

(reagimi i brendshëm) dhe pakënaqësia. Reagimi ndaj stresit, nga ana tjetër, konsiderohet efekti afatgjatë i stresit dhe përfshin pasoja psikologjike siç janë depresioni, ankthi apo probleme të tjera shëndetësore (Kumar & Pragadeeswaran, 2011). Një numër jo i vogël teorish janë zhvilluar ndër vite për të shpjeguar natyrën e stresit, që zhvillohet në ambientet e punës. Në vijim do të prezantohen disa nga teoritë kryesore, të cilat e shohin këtë fenomen nga këndvështrime të ndryshme.

## 4. KËNDVËSHTRIM TEORIK

### 4.1 Qasja kognitiv-relacionale

Teoria kognitiv-relacionale është zhvilluar nga Lazarus dhe kolegët e tij dhe është një qasje transaksionale, që mund të aplikohet në të gjitha fushat e jetës dhe mund të përdoret për të shpjeguar si reagimet pozitive, ashtu dhe ato negative të individit ndaj mjedisit. Bazuar në këtë qasje, stresi është konsideruar si një proces shumëplanësh (Lazarus, 1990) apo thjesht një term i përdorur për studime (Lazarus, DeLongis, Folkman, & Gruen, 1985). Në fakt, kjo qasje bie në kundërshtim me teoricienët transaksionalist, të cilët e kanë përkufizuar stresin si një disbalancë midis perceptimit të individit, të vështirësive të mjedisit dhe aftësisë së tij për t'u përballur me to. Duhet thënë se edhe pse ky përkufizim është më konciz, ai përsëri nuk arrin të shprehë natyrën dinamike të stresit (Hart & Cooper, 2001).

Gjithsesi, kontributi më i madh i teorisë kognitiv-relacionale, nuk është mënyra se si përkufizon stresin, por te prezantimi i konceptit se proceset e ndërvarura të vlerësimit të rrezikut nga mjedisi dhe përballjes, ndërmjetësojnë marrëdhënien midis sfidave të mjedisit dhe përshtatjes. Përshtatja i referohet ndërveprimit të vazhdueshëm midis vlerësimit të rrezikut dhe përballjes, si dhe është procesi me të cilin njerëzit menaxhojnë mjedisin përreth për të ruajtur një nivel të kënaqshëm të mirëqenies fizike, psikologjike dhe sociale. Rezultati i këtij procesi është quajtur gjendje emocionale pozitive apo negative (Kanner, Coyne, Schaefer, & Lazarus, 1981), ankth, dedepresion, apo vetëvlerësim (Kanner, Feldman, Weinberger, & Ford, 1991).

Sipas teorisë kognitiv-relacionale, përjetimet e njerëzve në lidhje me kontekstin, ndërmjetësohen nëpërmjet procesit të vlerësimit. Vlerësimi është një proces kognitiv me anë të të cilit njerëzit monitorojnë, në mënyrë të vazhdueshme, mjedisin përreth për të kuptuar nëse ka apo jo faktorë të cilët mund të përbëjnë rrezik për mirëqenien e tyre (vlerësimi primar) dhe nëse ka, si mund të përballen me to (vlerësimi sekondar). Prosesi i përballjes i referohet përpjekjeve fizike dhe kognitive të individit për të zgjidhur problemet, apo menaxhuar emocionet në mënyrën e duhur. Përkufizimi i “përballjes” është pranuar gjërësisht nga studiuesit dhe thekson rëndësinë e asaj çfarë bëjnë individët për të menaxhuar situatat stresante edhe sikur përpjekjet të mos jenë efektive. Me fjalë të tjera, njerëzit mund të përfshihen në strategji përballëse ndaj stresit të cilat mund të përkeqësojnë gjërat (Hart & Cooper, 2001).

Deri në vitet e fundit, pak vëmendje i është dhënë vlerësimit kognitiv të faktorëve stresantë. Në një studim me profesionistë të shërbimeve sociale polakë dhe spanjollë, faktorët që u perceptuan si stresantë ishin të lidhur me lodhjen dhe niv-

elin më të ulët të angazhimit, ndërsa ata faktorë që u perceptuan si sfidues ishin të lidhur me një nivel më të lartë angazhimi dhe nivel më të ulët të lodhjes (Kozusznik, Rodriguez, & Peiro, 2012). Ky studim, thekson dukshëm pohimin se vlerësimi i faktorëve stresantë është i rëndësishëm. Për më tepër, është një fakt i ditur se shumë njerëz reagojnë pozitivisht ndaj faktorëve sfidues në punë (Glazer & Liu, 2017).

#### *4.2 Teoria e përputhjes individ-mjedis*

Kjo teori fokusohet te përputhja midis individit dhe mjedisit ku punon (Edwards, 2008). Për shembull, kjo teori konsideron nëse personi i ka apo jo aftësitë për të përmbushur kërkesat e organizatës ku punon, apo a mbështet mjedisi në organizatë dëshirën e personit për autonomi dhe a i plotëson apo jo nevojat e tij profesionale (promovim, shpërblim). Si nga këndvështrimi teorik, ashtu dhe nga provat e grumbulluara nga praktika, sa më e mirë të jetë përputhja e individit me mjedisin aq më e madhe është kënaqësia në punë dhe përkushtimi ndaj saj. Gjithashtu, niveli i stresit të përjetuar nga personi është më i ulët (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Verquer, Beehr, & Wagner, 2003).

#### *4.3 Modeli kërkesë-kontroll/kërkesë - mbështetje/burime*

Duke u fokusuar më shumë në aspekte më konkrete të kërkesave të punës dhe masës me të cilën një person percepton se ka mundësi të kontrollojë këto kërkesa, Karasek (1979) zhvilloi modelin kontroll/mbështetje dhe kërkesë/burime. Karasek and Theorell (1990) pohuan se kërkesa të larta të punës dhe hapësirë e vogël për t'i kontrolluar ato, çojnë në harxhim më të madh energjie të individit, gjë, e cila ka implikime si në gjendjen shëndetësore të tij/saj, ashtu dhe te performanca në punë. Ky model u ndryshua pak në mënyrë që të përfshinte jo vetëm kontrollin, por edhe mbështetjen që ka një individ për të zgjidhur kërkesat e punës (Bakker, van Veldhoven, & Xanthopoulou, 2010). Si kontrolli mbi kërkesat, ashtu edhe mbështetja për t'i zgjidhur ato mendohet se reflektojnë karakteristikat e vendit të punës. (Siegrist, 2010).

Megjithë numrin e konsiderueshëm të studimeve të kryera mbi këto dy modele, rezultatet nuk janë konsistente. Duke testuar ndërveprimin midis kërkesave të punës dhe kontrollit mbi to,

Beehr, Glaser, Canali, dhe Wallwey (2001) nuk gjetën prova për të mbështetur modelin kërkesë-kontroll. Gjithsesi, Dawson, O'Brien dhe Beehr (2016) pohuan se niveli i lartë i kontrollit dhe mbështetjes ul efektet negative të konfliktit ndërpersonal dhe konfliktit mbi rolet në punë, duke ulur në këtë mënyrë mundësinë e zhvillimit të ankthit. Por, kontrolli dhe mbështetja nuk moderuan efektet negative të faktorëve stresantë që lidhen me sfidat profesionale në ambientet e punës. Nga ana tjetër, Bakker, Demerouti dhe Sanz-Vergel's (2014) gjetën se kërkesat e larta në punë janë burim stresi, ndërsa ekzistenca e një numri të lartë të burimeve mbështetëse çojnë në rritje të angazhimit.



#### *4.4 Teoria e ruajtjes së burimeve*

Ideja se burimet e punës ndikojnë në rritjen e angazhimit në punë u forcua dhe nga Hobfoll (1989) nëpërmjet teorisë së ruajtjes së burimeve. Kjo teori mbështetet mbi parimin se shëndeti mendor është rezultat i ndërveprimit të individit dhe mjedisit duke artikuluar idenë se mënyra sesi njerëzit e interpretojnë mjedisin ndikon në nivelin e tyre të stresit. Ky autor i konsideron burimet siç janë objektet e ndryshme, tiparet personale, rrethanat, apo energjitë e individit si instrumente të cilët mund të minimizojnë efektet e stresit. Ai shton se njerëzit bëjnë gjithçfarë mundën për të ruajtur burimet, të cilat ata i konsiderojnë të vlefshme. Kësisoj, reagimet negative ndaj stresit zhvillohen, kur burimet rrezikojnë të humbasin ose, kur burime të tjera janë të paarrtshme edhe pas përpjekjeve për t'i pasur (Hobfoll, 2001).

#### *4.5 Disbalanca përpjekje-shpërblim*

Modeli i Siegrist (1996) i mungesës së balancës midis përpjekjes dhe shpërblimit përqendrohet në nocionin e reciprocitetit social, sipas të cilit një person përmbush detyrat e caktuara në punë në shkëmbim të shpërblimit. Kjo qasje hedh dritë mbi faktin se si mungesa e balancës midis pritshmërive të një individi dhe shpërblimit në punë (pagesa, shpërblime, siguria në punë) në këmbim të angazhimit në punë, mund të konsiderohet si shkelje e kontratës së punës dhe madje të çojë në pasoja afatgjata negative për shëndetin (Siegrist et al., 2014). Në fakt, sipas Siegrist (2010), perceptimi i vazhdueshëm i një mungese balance në punë çon në efekte negative imunologjike dhe inflamacion, të cilat kontribuojnë në zhvillimin e sëmundjeve kardiovaskulare.

Ky model bën një ndërthurje të teorive relacionale dhe ndërvepruese të kontratës psikologjike për shkak se ai përshkruan perceptimin e punonjësit mbi marrëdhënien e tij me vendin e punës duke përfshirë këtu pritshmëritë mbi performancën, sigurinë e vendit të punës, trajnime dhe mundësi të vazhdueshme të zhvillimit profesional, karrierën, pagën dhe shpërblimet (Thomas, Au, & Ravlin, 2003). Teoria e kontratës psikologjike ashtu sikundër ky model, fokusohet tek shkëmbimi social. Gjithashtu, ajo është në të njëjtën linjë me teorinë e stresit në lidhje me faktin se faktorët kulturor ndikojnë në mënyrën sesi individët interpretojnë mjedisin (Glazer, 2008).



## 5. FAKTORË TË CILËT NDIKOJNË NË ZHVILLIMIN E STRESIT NË PUNË

Siç u prek dhe më sipër, ekzistojnë një sërë faktorësh të cilët kontribuojnë në zhvillimin e stresit në punë. Studime të shumta kanë hedhur dritë mbi faktin se si këta faktorë ndikojnë në shëndetin mendor dhe fizik të punonjësve dhe cilësinë e jetës së tyre. Për rrjedhojë, këta faktorë kanë qenë në fokus të këtij studimi. Le të shohim me radhë faktorët stresantë të cilët janë përfshirë në studim.

### 5.1 Faktorët stresantë fizikë

Një numër jo i vogël i rreziqeve fizike siç janë zhurma, temperatura e ulët apo e lartë, ndriçimi i keq apo mungesa e oksigjenit në vendin e punës, janë studiuar në lidhje me efektin e tyre në zhvillimin e stresit në ambientet e punës. Kjo për faktin se ata përbëjnë faktorë stresantë në punë dhe efekti negativ i tyre mund të akumulohet me kalimin e kohës duke rritur nivelin e stresit që përjetojnë punonjësit (Nekoranec & Knosena, 2015). Duhet theksuar se faktorët stresantë fizikë jo vetëm që ndërveprojnë me njëri-tjetrin por kanë ndikim dhe te faktorët psikologjikë (Melamed, Yekutieli, Froom, KristalBoneh, & Ribak, 1999). Studimet kanë gjetur se zhurma dhe mungesa e gjumit mund të ndërveprojnë me nivelin e performancës në punë. Gjithashtu, studime të tjera kanë gjetur se ekspozimi ndaj pozicionit fizik jo të rehatshëm në punë dhe mjeteve të papërshtatshme të punës në ndërveprim me organizimin jo të mirë të punës mund të çojnë në zhvillimin e problemeve kronike të shpatullave (Chatterjee, 1992).

#### 5.1.1 Zhurma

Zhurma është një faktor fizik stresant që ka marrë një vëmendje të veçantë si një burim stresi në punë për shkak se ajo mund të veprojë edhe si një stimul fizik dhe si një stimul psikologjik (Holt, 1982). Nivele të larta të zhurmës mund të dëmtojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë veshin e mesëm dhe veshin e brendshëm, duke shkaktuar dëmtime serioze të të dëgjuarit (Jones, 1983). Një nivel më i ulët i zhurmës mund të ndikojë në perceptimin e shqiptimit të fjalëve dhe komunikimin me kolegët. Nëse ai zgjat në kohë, mund të ndjellë stres, të provokojë gjendje ankthi, të krijojë irritim, tension psikologjik, ndjesi lodhjeje dhe të ulë performancën në punë. (Barreto, Swerdlow, Smith, & Higgins, 1997).

Gjithsesi, Jones (1983) arriti në konkluzionin se provat mbi marrëdhënien e zhurmës me stresin dhe shëndetin (përtej dëmtimit fizik të veshit të mesëm dhe të

brendshëm), janë të paqarta. Ai shton se efektet e zhurmës ngatërrohen me efektet e faktorëve të tjerë riskues në ambientin e punës. Nga ana tjetër Smith (1991) pohoi se ekspozimi i gjatë ndaj zhurmës provokon reagime fiziologjike të cilat mund të shkaktojnë probleme të shëndetit. Për më tepër, studime epidemiologjike sugjerojnë se zhurma ka efekte negative të shëndeti.

### *12.1.1 Kushtet fizike*

Një numër i konsiderueshëm të dhënash sugjerojnë se kushtet jo të mira fizike në ambientet e punës mund të ndikojnë negativisht si në nivelin e stresit, ashtu dhe në shëndetin mendor dhe fizik të punonjësve (Keshavarz & Mohammadi, 2011). Gjithsesi, ka pak studime të cilat vendosin një lidhje të drejtpërdrejtë midis kushteve fizike dhe nivelit të stresit në punë. Madje, disa studime nuk kanë gjetur prova për një marrëdhënie të tillë. Për shembull Althouse & Hurrell (1977), krahasoi nivelin e stresit midis 486 minatorëve në Shtetet e Bashkuara me atë të 452 punonjësve të cilë kryenin punë të të njëjtit status. Përveç rreziqeve fizike të lidhen me natyrën e punës, nuk u gjetën diferenca në nivelin e stresit edhe pse minatorët raportuan më shumë simptoma shëndetësore.

Në rastin e disa faktorëve të tjerë rrezikues siç janë temperatura, ndriçimi (Balka & Serin, 2014) dhe lagështira, duket se ato lidhen më shumë me kushtet ekstreme fizike të punës, të cilat ndikojnë me përjetimin e stresit dhe simptomat e shëndetit. Shpeshherë, punëtorët nuk janë të aftë të përshtaten me kushte ekstreme në mjedisin e punës (Holt, 1982). Në rastet e faktorëve të tjerë mjedisor, është thjesht prezenca e mundshme e rrezikut, që lidhet me nivelin e stresit. Një shembull tipik është ai i doktorëve dhe infermierëve, të cilët përjetojnë ankth për shkak se janë në kontakt me pacientë, që mund të jenë infektuar me virusin HIV (Cox & Cox, 1993).

## 6. FAKTORËT STRESANTË PSIKO-SOCIALË

Aspektet psikologjike të punës kanë qenë objekt studimesh të paktën që në vitin 1950 (Johnson, 1996). Në fillim, psikologët u përqendruan te vështirësitë e punonjësve për t'u përshtatur me ambientin e punës më tepër sesa te karakteristikat potencialisht të rrezikshme të vendit të punës. Gjithsesi, me zhvillimin e studimeve mbi aspektet psiko-sociale të vendit të punës dhe shfaqjen e psikologjisë së punës në vitin 1960, interesi i kërkimeve lëvizti nga perspektiva individuale drejt ndikimit të aspekteve të veçanta të punës te shëndeti i punonjësve (Cox, Griffiths & Gonzalez, 2000).

Siç u prek dhe më sipër, faktorët stresantë psikologjikë mund të përkufizohen si aspekte të natyrës së punës apo organizimit dhe menaxhimit të saj dhe konteksti social, ku zhvillohet ajo, që kanë mundësinë të shkaktojnë probleme psikologjike (Cox & Griffiths, 1995).

Këta faktorë mund të ndikojnë jo vetëm në mirëqenien psikologjike, por dhe atë fizike të punonjësve nëpërmjet nivelit të stresit të shkaktuar (Fernandes & Pereira, 2016). Duhet përmendur se një vëmendje jo e vogël i është kushtuar ndikimit indirekt të tyre nëpërmjet efektit të modulimit të stresit. Situatat në punë përjetohen si stresante, kur ato perceptohen se përfshijnë kërkesa të rëndësishme, që nuk përputhen me njohuritë apo aftësitë e punonjësve, apo me nevojat e tyre, si dhe kur ata nuk kanë mbështetje nga mbikëqyrësit apo kolegët (Fernandes & Pereira, 2016). Levi (1984), i ka ndarë faktorët stresantë psiko-socialë në katër linja siç janë: 1) Mbingarkesa sasiore, 2) Nënangazhimi cilësor, 3) Mungesa e kontrollit në punë, 4) Mungesa e mbështetjes sociale. Situatat të cilat lidhen me këto aspekte të punës, mund të konsiderohen si faktorë potencialisht stresndjellës. Këto janë dimensionet thelbësore të rreziqeve psiko-sociale, sepse ato orientojnë perceptimin e personit mbi nivelin e stresit në situata të ndryshme. Gjithsesi, ato mund të kombinohen në forma të ndryshme me faktorë stresantë të ndryshëm në varësi të llojit të punës, pozicionit dhe mjedisit në punë (Cox et al, 2000).

### *6.1 Kultura e organizimit dhe funksionimi i institucionit*

Fakti i të punuarit në një organizatë apo institucion, siç bën një pjesë e mirë e individëve të përfshirë në studim, mund të perceptohet si kërcënim ndaj lirisë personale, pavarësisë dhe identitetit (Hingley & Cooper, 1986). Studime mbi perceptimin që kanë punonjësit mbi organizatën/institucionin tregojnë se ky fakt lidhet me tre aspekte të funksionimit të tij siç janë; 1) institucioni si një mjedis ku punohet;

2) institucioni si një mjedis, ku zgjidhen probleme dhe 3) institucioni si një mjedis ku mund të zhvillohesh (Cox & Leiter, 1992). Të dhënat tregojnë se nëse këto tre aspekte të punës perceptohen si të varfra nga punonjësit, atëherë ato mund të çojnë në nivele të larta të stresit. Nga ana tjetër, nëse këto aspekte në një organizatë apo institucion perceptohen si të kënaqshme, atëherë marrëdhënia midis përjetimit të stresit dhe shqetësimeve shëndetësore ka gjasë të jetë më e dobët (Cox et al, 2000). Kasl, (1992) renditi disa aspekte të aktivitetit të organizatës apo institucionit, të cilat mund të jenë të rrezikshme, siç janë përmasa dhe struktura e organizatës (një strukturë me pak nivele), procedura të vështira dhe arbitrare, si dhe çështje që lidhen me rolin e punonjësve në institucion. Një pjesë e mirë e efekteve të strukturës së institucionit dhe funksionimit të tij mbi punonjësit, transmetohet nëpërmjet menaxherëve ose mbikëqyrësve. Ka të dhëna të mjaftueshme që tregojnë se metodat e menaxhimit dhe stili i mbikëqyrjes kanë impakt domethënës në mirëqenien e punonjësve. Kjo influencë mund të jetë pjesërisht reflektim i mënyrës së përballjes me sfidat e punës (Corey & Wolf, 1992).

Shpeshherë ndryshimet në strukturën e funksionimit janë problematike për punonjësit. Kjo për faktin se ata përjetojnë një lloj pasigurie mbi të ardhmen e institucionit dhe përshtatjen e tyre me strukturën e re. Një pjesë e punonjësve e përqafojnë pa shumë problem ndryshimin, ndërsa të tjerë refuzojnë t'i përshtaten strukturës së re të institucionit. Ky refuzim për të ndryshuar rrit nivelin e stresit si te punonjësit, ashtu dhe te drejtuesit e institucionit (Maning & Preston, 2003).

### *6.2 Paqartësia e rolit*

Paqartësia e rolit ndodh kur një punonjës nuk ka informacion të mjaftueshëm mbi rolin e tij në punë. Individit nuk e di sesi ai përshtatet me organizatën apo institucionin ku punon dhe është i paqartë për shpërblime të mundshme edhe pse ai/ajo punon shumë mirë (Schulz & Auld, 2006). Një numër i madhe ngjarjesh që lidhen kryesisht me situata të reja apo ndryshime në punë, mund të krijojnë paqartësi të rolit. Paqartësia e rolit shfaqet nëpërmjet konfuzionit mbi objektivat e përshtatshëm, mungesën e qartësisë mbi pritshmëritë dhe një pasiguri të përgjithshme mbi qëllimin dhe përgjegjësitë e punës (Karimi, Omar, Alipour, & Karimi, 2014). Një studim i hershëm i kryer nga Kahn Wolfe, Quinn, Snoek, dhe Rosenthal (1964) gjeti se punonjësit të cilët përjetonin paqartësinë e rolit merrnin më pak kënaqësi nga puna, përjetonin nivel më të lartë tensioni psikologjik, ndjesi më të forta pavlefshmërie dhe kishin nivel më të ulët vetëbesimi. French & Caplan (1970 sic citohet tek Cox et al, 2000) i konfirmuan këto gjetje dhe zbuluan, gjithashtu, se paqartësia e rolit lidhej edhe me tensionin e lartë të gjakut dhe rrahje të shpejta të pulsit. Më vonë, Vanishre (2014), në një studim mbi efektin e paqartësisë dhe konfliktit të rolit në punë te niveli i stresit të punonjësve, arriti në përfundimin, se kur punonjësit kërkohet të kryejnë detyra, ku ata kanë konflikt rolesh me njëri-tjetrin, ata kanë gjasë të përjetojnë stres. Kjo për faktin se punonjësit krijojnë pritshmëri, të cilat janë të vështira për t'u përmbushur (Vanishre, 2014).

### 6.3 Konflikti i rolit

Koncepti i konfliktit të rolit u përpunua si fillim nga Kahn et al, (1964), dhe Rizzo, House dhe Lirtzman (1970), të cilët e përkufizuan atë si një mospërputhje të kërkesave të punës dhe pritshmërive të individit në përfshirjen e tij në një rol të caktuar në punë. Kahn dhe kolegët e tij (1964) sugjeruan se sa më i madh të tjetër konflikti i rolit aq më e ulët është kënaqësia që individi merr në punë dhe aq më i lartë është tensioni psikologjik i lidhur me punën. Gjithashtu, Margison dhe Bui (2009) pohuan, se kur ka problem me konfliktin e rolit të punonjësve performanca në punë ulet.

Nga ana tjetër, në një studim më të hershëm, French dhe Caplan (1970 sic citohet tek Cox et al, 2000) gjetën se ritmi i rrahjeve të zemrës ishte i lidhur ngushtë me nivelin e perceptuar të konfliktit të rolit. Ky i fundit mund të jetë i lidhur edhe me rritjen e rrezikut për probleme kardiovaskulare (Ivancevich & Matteson, 1980). Në të njëjtën linjë me këto të dhëna është dhe studimi i Shirom et al (1973), ku u përfshinë një sërë profesionesh dhe ku u vërejt se kishte një marrëdhënie domethënëse midis perceptimit të konfliktit të rolit në punë dhe frekuencës së sëmundjeve të zemrës. Por kjo ndodhte vetëm te profesionet e ashtuquajtura “jakat e bardha”.

### 6.4 Kufizimet e rolit

Kufizimet e rolit i referohen pamundësisë së një organizate apo institucioni që të shfrytëzojë potencialin e plotë profesional të punonjësve. Ky lloj kufizimi, është gjetur se rrit nivelin e stresit te punonjësit. Gjithashtu, të dhënat tregojnë se ai lidhet dhe uljen e nivelit të kënaqësisë dhe angazhimit në punë. (Bhalla et al. 1991).

### 6.5 Përgjegjësia për njerëzit e tjerë

Përgjegjësia për njerëzit e tjerë është identifikuar si një burim i mundshëm stresi në ambientin e punës. Wardell, Hyman dhe Bahnson (1964), argumentuan se përgjegjësia për njerëzit e tjerë kishte më shumë gjasë të ndikonte në zhvillimin e sëmundjeve të zemrës në krahasim me përgjegjësinë për objektet (pajisjet, makineritë). Përgjegjësia për njerëzit e tjerë është e lidhur, gjithashtu, edhe me nivele të larta të duhanpirjes, tensionit të lartë të gjakut dhe rritje të nivelit të kolesterolit. Gjithashtu, profesionet që fokusohen te përkujdesja ndaj të tjerëve, përgjegjësia për të tjerët është e lidhur me lodhjen emocionale dhe dëmtimin e marrëdhënies me pacientët ose klientët (Cox et al., 2000).

### 6.6 Zhvillimi i karrierës

Moszhvillimi i një karriere të pritur mund të jetë një burim stresi, veçanërisht te personat të cilët punojnë në institucione, të cilat e theksojnë marrëdhënien midis karrierës dhe aftësive individuale. Në lidhje me këtë aspekt të punës, janë identifikuar dy grupe kryesore, që mund të jenë burim stresi; mungesa e sigurisë në punë dhe të ndjerit i pavlefshëm; dhe paqartësia e statusit (mungesa e promovimit apo promovimi përtej mundësive, frustrimi i afrimit të përfundimit të karrierës). Këta faktorë janë të lidhur me efekte negative psikologjike dhe probleme me shëndetin.



Këta dy burime stresi ka shumë të ngjarë të ndërveprojnë me njëri – tjetrin (Kasl & Cobb, 1982).

Frika e të qenit i pavlefshëm në punë që çon në uljen e statusit, ka më shumë gjasë të zhvillohet tek ata që besojnë se kanë arritur fundin e karrierës. Këto frikëra mund të zhvillojnë simptoma të stresit nëse personat janë të paafte të përshtasin pritshmëritë e tyre me realitetin. Në mënyrë të pritshme, punonjësit më të moshuar janë më të rrezikuar sepse ata e vlerësojnë shumë qëndrueshmërinë në punë (Cox et al, 2000).

### *6.7 Pasiguria në punë dhe pagesa e ulët*

Pasiguria në punë dhe ndjesia e të qenit i pavlefshëm, mund të jenë një burim domethënës stresi apo ankthi, në mënyrë të veçantë tek ato ndërmarrje, të cilat kërkojnë angazhimin e punonjësve (Green, 2015). Sora, Caballier dhe Peiro (2010) gjetën se pasiguria në punë lidhej dhe me mungesën e angazhimit të punonjësve dhe dëshirën e tyre për t'u larguar nga puna. Një tjetër faktor, i cili u gjet se ndikon në rritjen e nivelit të stresit në punë është dhe niveli i ulët i pagës. Studime më të hershme kanë argumentuar se metodat dhe afatet e pagesës mund të jenë, gjithashtu, burim stresi dhe mund të ndikojnë me nivelin e angazhimit në punë (Kasl, 1992).

### *6.8 Pjesëmarrja në vendimmarrje*

Niveli i aksesit në vendimmarrje është një aspekt i rëndësishëm i punës. Ai lidhet me mundësinë që kanë punonjësit të marrin vendime që lidhen me punën e tyre. Ndjesia e mungesës së kontrollit në punë që buron nga vendimmarrja e kufizuar është e lidhur në mënyrë të vazhdueshme me përjetimin e stresit, ankthit, depressionit, lodhjes nervore, uljen e vetëvlerësimit dhe rritjen e mundësisë për simptoma kardiovaskulare (Kshevarz & Mohammadi, 2011). Gjithashtu, French et al. (1982) gjetën se niveli i ulët i pjesëmarrjes në vendimmarrje ishte i lidhur me mungesën e kënaqësisë në punë. Gjithsesi, duhet thënë se ky efekt mund të ndikohet nga variabla të tjerë që lidhen me përshtatjen e personit në ambientin e punës. Nga ana tjetër, studimet kanë treguar se kur ka më shumë mundësi për pjesëmarrje në marrjen e vendimeve ka më shumë kënaqësi në punë dhe nivel më të lartë vetëvlerësimi te punonjësit (Margolis & Kroes. 1974).

Nën dritën e këtyre fakteve, shpesh nënkupohet se nëse do të rritej kontrolli i punonjësve mbi punën e tyre, do të sillte pasoja pozitive në shëndetin e tyre. Për shembull Warr (1992), pohoi se për punonjësit do të ishte ideale që të bënin vetë planin e tyre të punës, të përcaktonin ngarkesën e punës, të merrnin vendime se si duhet bërë puna dhe si duhet të zgjidhen problemet që shfaqen gjatë punës. Por, Neufeld & Paterson, (1989) argumentuan se kontrolli mbi punën është një thikë me dy presa. Kjo për faktin se përgjegjësia që buron nga vendimmarrja mund të perceptohet si burim stresi.

### *6.9 Marrëdhëniet ndërpersonale në punë*

Marrëdhënia ndërpersonale në ambientet e punës është një element shumë

i rëndësishëm për mbarëvajtjen e saj dhe shëndetin e punonjësve. Madje dhe performanca në punë është drejtpërdrejt e lidhur me ndërverprimin në mënyrë efektive të punonjësve me njëri - tjetrin dhe me drejtuesit e tyre. Praktika ka treguar se shumë organizata apo institucione shpesh herë kanë probleme të marrëdhënies mes njerëzve të cilat burojnë nga paaftësia e punonjësve për të krijuar raporte pozitive (Patricia, 2015).

Mbështetja e ulët ndërpersonale është gjetur se lidhet me nivel të lartë ankthi, lodhjeje emocionale, tension në punë, mungesë kënaqësie në punë dhe rrezik të lartë për sëmundje kardiovaskulare (Warr, 1992). Marrëdhëniet sociale, si në ambientet e punës, ashtu dhe jashtë tyre, janë parë zakonisht si faktorë që luajnë një rol moderues në raport me stresin. Gjithashtu, efektet negative, të cilat lidhen me ekspozimin ndaj faktorëve psikologjikë rrezikues në punë përjetohen më fort kur mungon mbështetja sociale (Cohen & Willis, 1985 siç citohet tek Cox et al, 2000).

### *6.10 Natyra e punës*

Ka disa aspekte të natyrës së punës, të cilat mund të konsiderohen si faktorë stresues siç janë, vlerësimi i ulët për punën, mungesa e angazhimit të aftësive profesionale, përsëritja e detyrave, mungesa e alternativave për të mësuar, kërkesa të larta në punë dhe kërkesa kontradikore në punë (Kasl, 1992 siç citohet tek Cox, 2000). Punët të cilat kërkojnë një nivel të ulët aftësish, janë gjetur se kanë efekte negative në mirëqenien psikologjike të punonjësve. Kryerja e detyrave monotone është lidhur shpesh me përjetimin e ndjenjave të mërzisë, e për rrjedhojë me zhvillimin e ankthit, depresionit dhe gjendjes jo të mirë të shëndetit mendor (O’Hanlon, 1981). Gjithashtu, edhe ndryshimi konsiderohet shpesh në literaturë si një faktor që mund të rrisë nivelin e stresit. Gjithsesi, nuk është shumë e qartë nëse është ndryshimi në vetvete stresndjellës apo është paqartësia dhe mungesa e kontrollit që shpesh lidhen me këtë proces, që mund të përbëjnë një shkak për të rritur nivelin e stresit te punonjësit (Cox et al, 2000).

### *6.11 Ngarkesa dhe ritmi i punës*

Studimet kanë gjetur se problemet në shëndetin mendor janë të lidhura dhe me nevojën për të punuar shpejt dhe shpenzimin e shumë energjive fizike duke punuar mbi orarin e përcaktuar në kontratë. Ngarkesa në punë ka qenë një nga aspektet e para të punës që mori vëmendjen e studiuesve, të cilët e bënë të qartë që si ngarkesa e madhe, ashtu edhe mungesa e angazhimit mund të jenë problematike për punonjësit (Jones, Hodgson, Clegg, & Elliot, 1998). Në lidhje me këtë çështje, ekziston edhe një dallim midis ngarkesës sasiore dhe asaj cilësore në punë. Ngarkesa sasiore i referohet sasisë së punës që duhet kryer, ndërsa ngarkesa cilësore i referohet vështirësisë së detyrave që duhet të kryen. Gjithsesi, të dyja janë të lidhura me përjetimin e stresit nga punonjësit. Këto forma të ngarkesës në punë janë të pavarura nga njëra - tjetra, dhe në kohë të caktuara një punonjës mund t’i përjetojë të dyja (Cox, 2000).

Zakonisht ndodh që të ketë periudha të shkurtra “vrulli” pune të cilat krijojnë kushtet për ngarkesa të tilla. Të dhënat tregojnë se këto periudha ndikojnë negativisht si në shëndetin fizik, ashtu dhe atë mendor të punonjësve. Kahn & Byosiere (1990) e kanë shtyrë dhe pak më tej argumentin duke thënë se ngarkesa e punës është një derivat i sasisë, cilësisë dhe kohës.

Jones dhe kolegët e tij (1998) gjetën se punonjësit, të cilët kishin raportuar nivele të larta stresi dhe sëmundje, që lidhen me stresin kishin 4 ½ herë më shumë gjasë për të raportuar probleme me arritjen e afateve në punë apo sasinë e madhe të punëve krahasuar me pjesën tjetër të punonjësve. Menaxherët shpesh detyrohen të punojnë me orë të zgjatura për të përballuar ngarkesën e punës. Por edhe pse kjo mund të jetë një zgjidhje e përshtatshme në terma afatshkurtër, pasi nëse kjo sjellje zgjatet në kohë, atëherë ka mundësi të shkaktojë probleme të shëndetit tek ata (Cox, 2000).

### *6.12 Puna me turne*

Pjesa më e madhe e literaturës në lidhje me turnet e punës i referohet turnit të natës dhe e konsideron atë si të dëmshëm për shëndetin. Harrington (1978) arriti në përfundimin se edhe pse ka të dhëna të cilat tregojnë se puna me turne, në mënyrë të veçantë turni i natës krijojnë shkëputje të ritmit cirkadian dhe të modelit të gjumit, të dhënat se ato mund të shkaktojnë probleme të tjera serioze të shëndetit janë të pamjaftueshme. Gjithsesi ai pohoi se mund të ketë një lidhje midis turnit të natës dhe çrregullimeve të tretjes, si dhe midis punës me turne dhe lodhjes së punonjësve. Ai shtoi, gjithashtu, se çfarëdo lloj pasojash të ekzistojnë, ato kanë më gjasë të përjetojnë me shumë tek ata punonjës të cilët kanë vështirësi me përshtatjen e punës me turne ose vuajnë nga probleme të tretjes apo të gjumit.

Monk dhe Tepas (1985 sic citohet tek Cox, 2000) arritën në konkluzione të ngjashme. Në një studim që ata zhvilluan me infermieret e turnit të natës gjetën se niveli i kortizonit në aktivitetin e qelizave të bardha të gjakut (pjesë e sistemit imunitar) ishte më i ulët gjatë turnit të natës. Kjo gjetje, sugjeron se turni i natës ka prirjen të jetë shumë stresant dhe të dobësojë sistemin imunitar. Ky konkluzion duket se mbështetet edhe nga një tjetër studim i kryer me infermieret nga Castro, Fujishiro, Rue, Tagalog, Samaco-Paquiz dhe Gee (2010). Këta autorë gjetën se infermieret kishin më shumë gjasë të zhvillonin probleme shëndetësore, kur ato kryenin turnin e natës.

Boggild dhe Knutsson (1999 cituar tek Cox, 2000), gjetën se ata të cilët punojnë me turne janë 40% më të rrezikuar për të pasur probleme shëndetësore. Mekanizmat e mundshëm, që prodhojnë efektet negative në shëndet, lidhen me ritmin cirkadian, keqfunksionim të aktivitetit sociotemporal, mungesë e mbështetjes sociale, stresi, pirja e duhanit, konsumimi i alkolit, mungesa e ushtrimeve të shëndetshme fizike, dhe ndryshimet biokimike (niveli i kolesterolit dhe i triglicerideve). Gjithsesi, këta autorë arritën në konkluzionin se ka shumë faktorë të cilët ndikojnë në problemet e shëndetit, dhe se literature është përqendruar vetëm te sjellja e punonjësve, duke mos marrë në konsideratë faktorë të tjerë të mundshëm.



### 6.13 Orët e zgjatura të punës

Pjesa më e madhe e kërkimeve në lidhje me këtë çështje është përqendruar tek aspektet problematikë të punës me turne dhe pak autorë kanë vendosur në fokus të studimeve të tyre efektet e orëve të zgjatura të punës. Deri tani studimet janë përqendruar te një seri e kufizuar pasojash shëndetësore, të cilat janë çrregullime të shëndetit mendor dhe kardiovaskulare (Spurgeon, Harrington & Cooper 1997). Pasoja të tjera shëndetësore, të cilat normalisht janë lidhur shpesh me nivelin e stresit siç janë çrregullimet gastrointestinale, çrregullimet e muskujve dhe skeletit apo problemet, të cilat lidhen me sistemin imunitar dhe depresionin, nuk kanë marrë vëmendjen e duhur. Për më tepër, pjesa më e madhe e të dhënave të grumbulluara nga studimet e kryera deri tani lidhen me rastet kur kalohen 50 orë pune dhe nuk ka informacion në lidhje me rastet kur punonjësit kryejnë më pak orë pune se ky limit. Spurgeon dhe kolegët e tij (1997) pohojnë se ka të dhëna të mjaftueshme që të ngrihet çështja e rrezikut mbi shëndetin e punonjësve nga orët e zgjatura në punë, të cilat lidhen si me orët e zgjatura të ditës (mbi 12 orë) dhe me të punuarit për ditë me radhë mbi orarin e punës duke cënuar edhe regjimin e gjumit. Të dyja këto forma të punës së zgjatur janë të lidhura me mbilodhjen psikologjike dhe fizike të punonjësve (Stampi, 1989).

Një studim i kryer mbi efektet e orëve të zgjatura të punës nga Afonso, Fonseca dhe Pires, (2017) gjeti se të punuarit përtej orarit ishte i lidhur me zhvillimin e simptomave të depresionit dhe ankthit. Gjithashtu, të dhënat treguan një korrelacion pozitiv midis këtyre simptomave dhe çrregullimeve të gjumit. Rezultatet e studimit çuan, gjithashtu, në përfundimin se orët e zgjatura të punës ndikojnë në rritjen e vulnerabilitetit të përgjithshëm shëndetësor ndaj faktorëve riskues. Një rishikim sistematik i literatures, që kishte si qëllim eksplorimin e korrelacionit midis orëve të zgjatura të punës dhe efekteve negative të shëndetit, gjeti një lidhje statistikisht domethënëse midis punës së zgjatur përtej orarit dhe problemeve shëndetësore. Këto probleme përfshinin ndër të tjera sëmundje si diabeti, sindroma metabolike, sëmundje të qarkullimit të gjakut, ankth dhe çrregullime të tjera psikologjike, rënie të funksioneve kognitive dhe probleme të gjumit (Bannai & Tamakoshi 2014).

## 7. METODOLOGJIA

Ky studimi synoi të masë nivelin e stresit, që shkaktohet në punë te punonjësit në Shqipëri, duke marrë në konsideratë edhe diferencat gjinore, si dhe të kuptojë faktorët të cilët ndikojnë në rritjen e tij. Për të përmbushur këto qëllime, studimi u bazua në analizën e të dhënave parësore dhe dytësore. Të dhënat parësore u siguruan duke aplikuar instrumentin e matjes së nivelit të stresit Shkalla e Stresit në Punë ( Professional Life Stress Scale, 1989) dhe një pyetësor i cili u hartua nga autori i studimit për të identifikuar faktorët stresantë në punë.

Të dy instrumentet janë plotësuar nga çdo person i përfshirë në studim. Për të gjithë personat e përfshirë në studim 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, 22). Analiza statistikore përmban frekuencën, përqindjen, mesataren, devijimin standard dhe analizën e regresionit ordinal.

Për të zhvilluar një të kuptuar përshkrues mbi faktorët stresantë në punë u shqyrtuan të dhënat vetëraportuese të pjesëmarrësve në studim, të cilët prezantohen me përqindje (%). Por për të provuar ekzistencën e një marrëdhënie shkakësore midis tyre dhe nivelit të stresit, u krye analiza statistikore e regresionit ordinal. Ky kombinim instrumentesh është gjetur veçanërisht i dobishëm në këtë studim, sepse siç do të shpjegohet dhe në vijim, faktorët stresantë dhe efekti i tyre tek individit janë dy elemente të ndryshëm të procesit të zhvillimit të stresit, dinamika e të cilëve ndikohet nga aftësia përballëse e individit. Të dhënat dytësore u siguruan nga shqyrtimi i studimeve të kryera në vende të tjera dhe në Shqipëri dhe literaturës në lidhje me fenomenin e stresit në punë.

### *7.1 Target grupet e përfshira në studim*

Për të krijuar një ide sa më të qartë mbi fenomenin e stresit në punë, studimi përfshiu një numër të konsiderueshëm pozicionesh pune në sektorin publik dhe atë privat. Fokusi i studimit u shtri në 4 sektorë të punësimit siç janë: 1) administrata publike, 2), sistemi arsimor publik 3) sistemi shëndetësor publik dhe 4) institucione të sipërmarrjes private. Kjo ndarje u bë për faktin se këta sektorë përfshijnë një numër të madh punonjësish dhe përmbajnë larmishmëri të pozicioneve të punës. Për rrjedhojë, një analizë e këtyre sektorëve do të lejonte një vështrim më gjithëpërfshirës mbi fenomenin e stresit në punë. Gjithashtu, një qasje e tillë do të lejonte një analizë më realiste mbi faktorët të cilët ndikojnë në zhvillimin e stresit.

## 7.2 *Kampionimi*

Studimi u bazua në metodologjinë e kampionimit të grupuar (Passer, 2014) dhe u zhvillua në qytetin e Tiranës. Kjo për faktin se sipas Institutit të Statistikave (INSTAT, 2019) Tirana është qyteti me numrin më të lartë të popullsisë në vend (31.2% e popullsisë). Gjithashtu, Tirana është qyteti me numrin më të lartë të punonjësve të administratës, punonjësve të shëndetësisë, punonjësve të arsimit, si dhe ka një numër jo të vogël të sipërmarrjeve private. Duke u nisur nga ky fakt dhe duke marrë në konsideratë natyrën eksploruese të studimit, kjo shtrirje e kampionimit është gjykuar se lejon mundësinë e një vështrimi të kënaqshëm të fenomenit të stresit në punë dhe përgjithësimin e gjetjeve në rang vëndi.

Për të matur nivelin e stresit në punë dhe për të identifikuar faktorët të cilët e zhvillojnë atë u shpërndanë gjithsej 800 pyetësorë. Te të gjitha institucionet dhe sipërmarrjet e përfshira në studim, pyetësorët u shpërndanë në mënyrë rastësore. Pyetësorët u shpërndanë nga persona të trajnuar, të cilët kanë qëndruar në dispozicion të pjesëmarrësve për të shpjeguar çdo paqartësi të mundshme në lidhje me pyetjet.

Në sektorin privat u shpërndanë gjithsej 350 pyetësorë. Bizneset, të cilat u përfshinë në studim janë call center, zyra investimesh, shtypshkronja, banka të nivelit të dytë dhe kompanitë telefonike. Në sektorin publik u shpërndanë gjithsej 450 pyetësorë. Në administratën publike u shpërndanë 235 pyetësorë. Institucionet në të cilat u shpërndanë pyetësorët janë Inspektorati i Shëndetit Publik, Ministria e Brendëshme e Republikës së Shqipërisë, Komisioni Qëndror i Zgjedhjeve, Fondi Shqiptar i Zhvillimit dhe 2 mini bashki të qytetit të Tiranës. Në sektorin e shëndetësisë u shpërndanë 95 pyetësorë. Pyetësorët u shpërndanë në Qendrën Spitalore “Nëna Terezë”. Në sistemin arsimor u shpërndanë 120 pyetësorë dhe në studim u përfshinë 6 shkolla 9-vjeçare të qytetit të Tiranës. 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.

## 7.3 *Instrumentet e përdorur*

### 7.3.1 *Shkalla e Stresit në Punë*

Shkalla e Stresit në Punë është krijuar nga David Fontana dhe përshtatur nga Shoqata Britanike e Psikologjisë dhe Routledge Ltd në vitin 1989 dhe përdoret për të matur nivelin e stresit të punës te profesionistët. Ky është një instrument vetëraportues i përbërë nga 24 pyetje. Nga këto 11 janë pyetje të mbyllura (Po/Jo), 2 janë pyetje vetëvlerësuese, 10 janë pyetje me zgjedhje të shumëfishtë dhe 1 pyetje përmban 22 nënçështje të cilat bazohet në modele të zakonshme të funksionimit të jetës së përditshme dhe për secilën prej tyre personi duhet të përgjigjet nëse është apo nuk është dakord me to. Ky instrument ka një koeficient besueshmërie alfa të Cronbah 0.636. Instrumenti u përkthye dhe u përshtat nga grupi i punës së angazhuar në studim. Më pas pyetësori u testua te 100 pjesëmarrës. Rezultatet e përfutuara sugjeruan besueshmërinë e nevojshme të pyetësorit për t’u përdorur si instrument i matjes së nivelit të stresit te popullata e studimit.

Rezultatet e këtij instrumenti e ndajnë stresin e punës në 4 nivele. Niveli i parë (niveli jo problematik) është nga 0 – 15 pikë. Sipas këtij instrumenti, brenda këtij limiti pikësh, stresi nuk është një problem në jetën e përditshme. Niveli i dytë (niveli i moderuar) është nga 16-30 pikë. Brenda këtij limiti pikësh, ekziston një nivel i moderuar stresi. Ky nivel, gjithsesi, kërkon vëmendje që të menaxhohet në mënyrën e duhur dhe të ulet. Niveli i tretë (niveli problematik) është nga 31- 45 pikë. Ky nivel tregon se stresi është qartësisht problem dhe nevoja për veprime konkrete është e dukshme. Sa më shumë të zgjasë në kohë ky nivel stresi, aq më e vështirë bëhet për individin që ta menaxhojë atë në mënyrën e duhur. Ky është rasti që personi të rishikojë me vëmendje të veçantë jetën e tij profesionale. Niveli i katërt (problem madhor) është nga 46 – 60 pikë. Ky nivel tregon se stresi është një problem madhor dhe duhet të ndërmerren patjetër veprime konkrete për ta reduktuar. Pyetësi është plotësuar në prezencën e personave të cilët i shpërndanë.

### *7.3.2 Pyetësor mbi faktorët që ndikojnë në rritjen e nivelit të stresit në punë.*

Për të marrë informacion mbi faktorët, që ndikojnë në rritjen e nivelit të stresit në punë u hartua një pyetësor i përbërë me pyetje të mbyllura, ku pjesëmarrësit duhet të përgjigjen me (Po/Jo). Kjo zgjedhje u bë me qëllim që të minimizohet niveli i subjektivizimit në analizën e përgjigjeve. Pyetësi përmban 20 çështje, të cilat janë evidentuar si faktorë stresant në ambientin e punës nga një sërë studiuesish. Faktorët stresantë, që u përfshinë në pyetësor janë:

*Faktorët nxitës të stresit në punë (Michie, 2002; Bhui, Dinos, Galant-Miecznikowska, Jongh & Stansfeld, 2016; Prasad, Vaiyda & Kumar, 2016)*

1. Kushtet e këqia fizike
2. Ngarkesa e punës
3. Orë të zgjatura në punë
4. Presioni i kohës
5. Rreziku fizik në punë
6. Paqartësia e rolit
7. Konflikti i rolit
8. Përgjegjësia për njerëz të tjerë
9. Promovimi përtej mundësive
10. Mungesë promovimi
11. Mungesa e sigurisë për vendin e punës
12. Marrëdhënie negative me shefin, vartësit apo kolegët
13. Komunikim i papërshtatshëm me shefin apo kolegët
14. Vështirësi në delegimin e punëve
15. Punë jo e mirë në grup
16. Mungesë pjesëmarrjeje në vendimmarrje
17. Pabarazia në punë
18. Detyra të vështira/komplekse

19. *Mungesë e pushimeve gjatë orarit të punës*

20. *Pagesa e ulët*

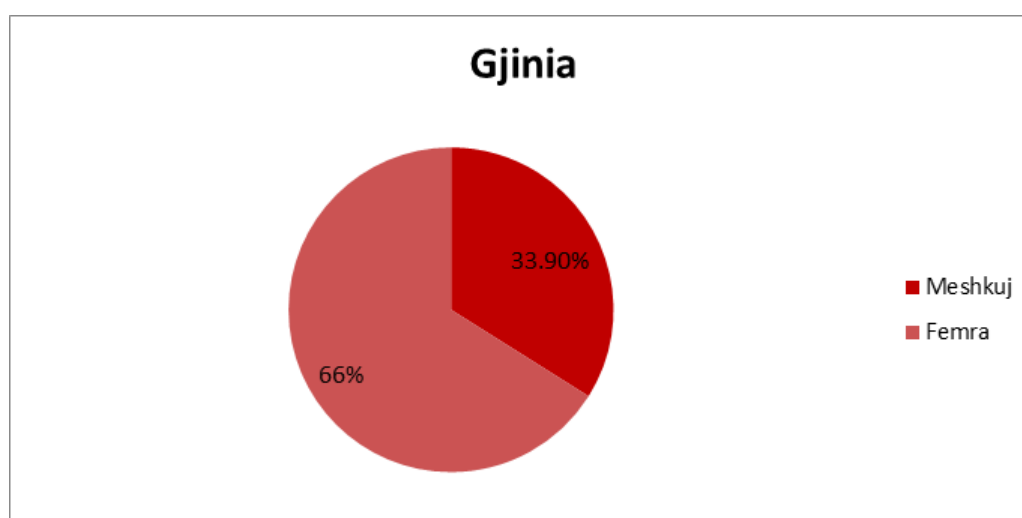
Pyetësi është plotësuar në prezencën e personave të cilët i shpërndanë. Kjo për të sqaruar çdo paqartësi në lidhje me pyetjet që përmban pyetësi. Për të garantuar vlefshmërinë e pyetësit, ai u pilotua në fillim te 100 individë. Intervali i besueshmërisë së pyetësit ka një koeficient alfa të Cronbah 0.72%.

## 8.

### REZULTATET

#### 8.1 Të dhëna përshkruese

Në studim morën pjesë 800 individë. Moshë mesatare (M) e personave të përfshirë në studim është 35.68 dhe devijimi standard (DS) është 10.619.



Siç mund të vërehet nga grafiku i mësipërm, në studim morën pjesë 270 (33.9%) meshkuj dhe 526 (66%) femra. 4 individë nuk kanë preferuar të shkruajnë gjininë në pyetësor.

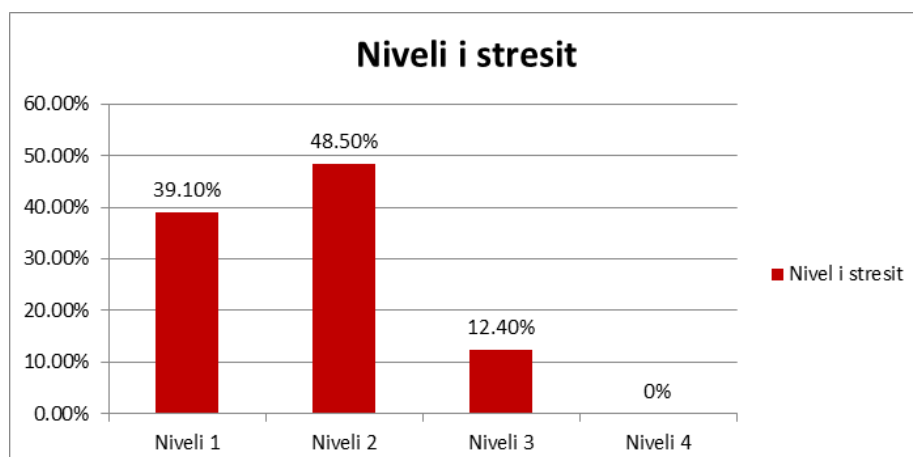
#### 8.1.2 Pozicionet e punës të përfshira në studim

1. Menaxher llogarie
2. Administrator
3. Agjent bankar
4. Analist kredie
5. Arke
6. Arkitekt
7. Arkiv, protokoll
8. Asistente kredie
9. Audit
10. Asistent zyre (back office)
11. Barelist
12. Menaxher dege (në bankë)

13. Broker (bankë)
14. Përgjegjës të burimet njerëzore
15. Përgjegjës në sektorin e shpërndarjes së kartave bankare
16. Compliance (bankë)
17. Analist risku
18. Menaxher i marrëdhënies me bizneset
19. Informacion/ teknologji (IT)
20. Administrator sektori
21. Magazinier
22. Makinist
23. Marrëse-dhënëse
24. Drejtues, ( përgjegjës reparti, Kryetare Dege Financë; drejtues grupi, shef sektori, drejtor, )
25. Ekonomist (specialist financiar)
26. Specialist (ekspert, higjiene ushqimore, shëndetit publik, shëndetit mjedisor, promocioni, burimeve njerëzore)
27. Këshillues financiar
28. Faturist
29. Punëtor
30. Imazheri
31. Infermier
32. Inspektor
33. Informacion
34. Inxhinier, rrjeti
35. Menaxher (departamenti, projektsh)
36. Jurist
37. Kimist
38. Koordinator, team leader
39. Kolaudus
40. Mekanik
41. Mësues
42. Nëpunës
43. Operator
44. Organizator
45. Psikolog,
46. Punonjëse për mbrojtjen e fëmijëve
47. Agjent prokurimi
48. Promocion shëndetësor
49. Punonjës sigurie, roje
50. Receptonist,
51. Redaktor
52. Senior officer
53. Shitëse

## STRESI I LIDHUR ME PUNËN

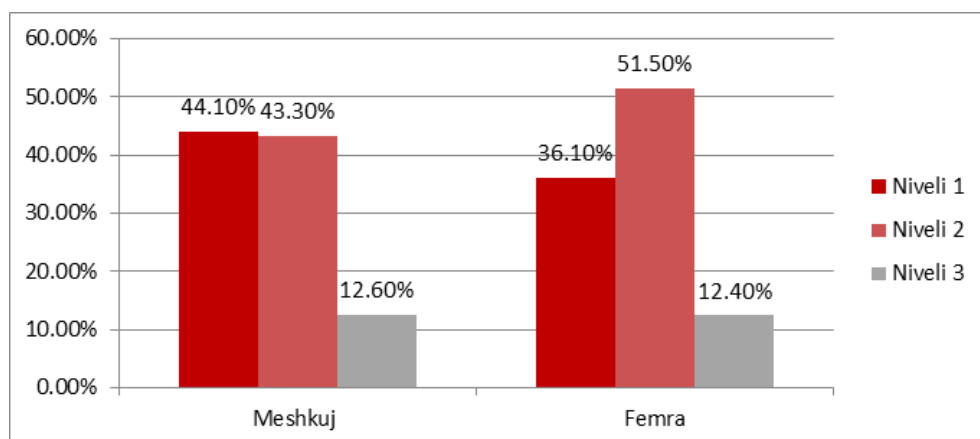
- 54. Shofer
- 55. Supervizor
- 56. Teknik laborator
- 57. Tipografë
- 58. Vlerësues pronash
- 59. Kuzhinierë
- 60. Laborant
- 61. Libër-lidhje



### 8.1.3 Niveli i stresit

Siç u përmend më sipër te pjesa e metodologjisë së studimit, niveli i stresit të punonjësit është matur me anë të instrumentit vetëraportues “Shkalla e Stresit në Punë”, Ky instrument e ndan përjetimin e stresit të punonjësit në 4 nivele. Rezultatet e pyetësorit janë shprehur si më poshtë:

Të dhënat e prezantuara në grafik tregojnë se 39.1% (313) e personave të përfshirë në studim përjetojnë stres të nivelit të parë, 48.50% (388) e personave përjetojnë stres të nivelit të dytë, 12.4% (99) e personave përjetojnë stres të nivelit të tretë dhe asnjë person nuk përjeton stres të nivelit të katërt.



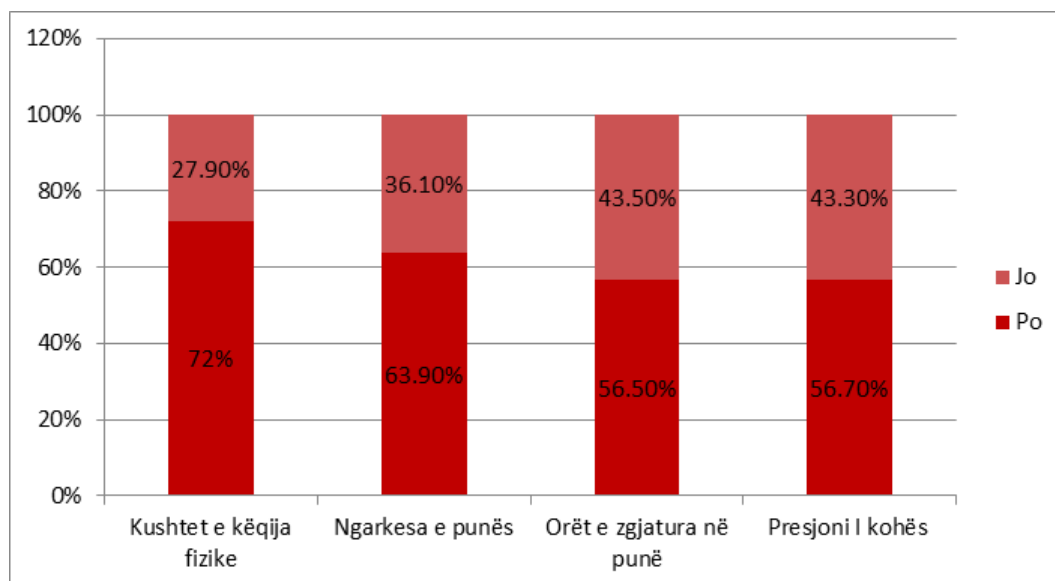
Grafiku i mësipërm tregon se 44.10% (119) e meshkujve përjetojnë stres të nivelit të parë, 43.3% (117) përjetojnë stres të nivelit të dytë dhe 12.6% e tyre përje-



tojnë stres të nivelit të tretë. Në lidhje me nivelin e stresit të cilin përjetojnë femrat të dhënat tregojnë se 36.1% (190) e tyre përjetojnë stres të nivelit të parë, 51.5% (271) përjetojnë stres të nivelit të dytë dhe 12.4% (65) përjetojnë stres të nivelit të tretë.

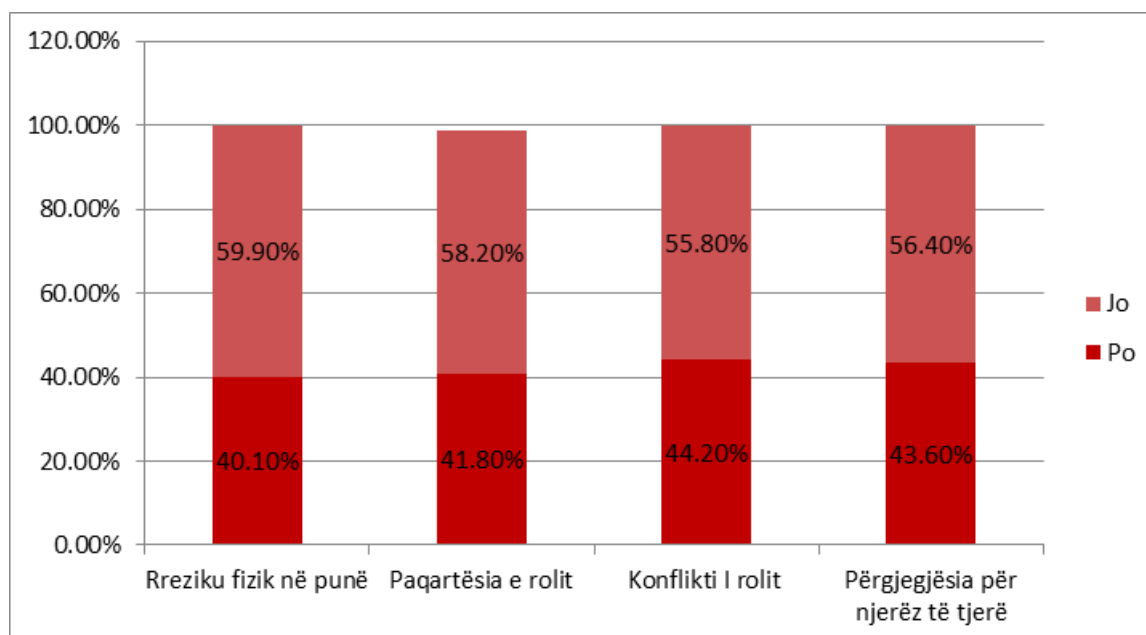
### 8.1.5 Raportimet e personave të përfshirë në studim në lidhje me faktorët të cilët u shkaktojnë stres në punë

Grafikët në vijim tregojnë të dhëna përshkruese mbi rezultatet e pyetësorit mbi faktorët e stresit në punë. Këto të dhëna janë prezantuar për të kuptuar se në cilën masë punonjësit shqipëtarë i konsiderojnë faktorët e përfshirë në studim, si shkaktarë të stresit. Për t'u kuptuar më lehtë, faktorët e mundshëm stresantë janë prezantuar të ndarë në grupe.

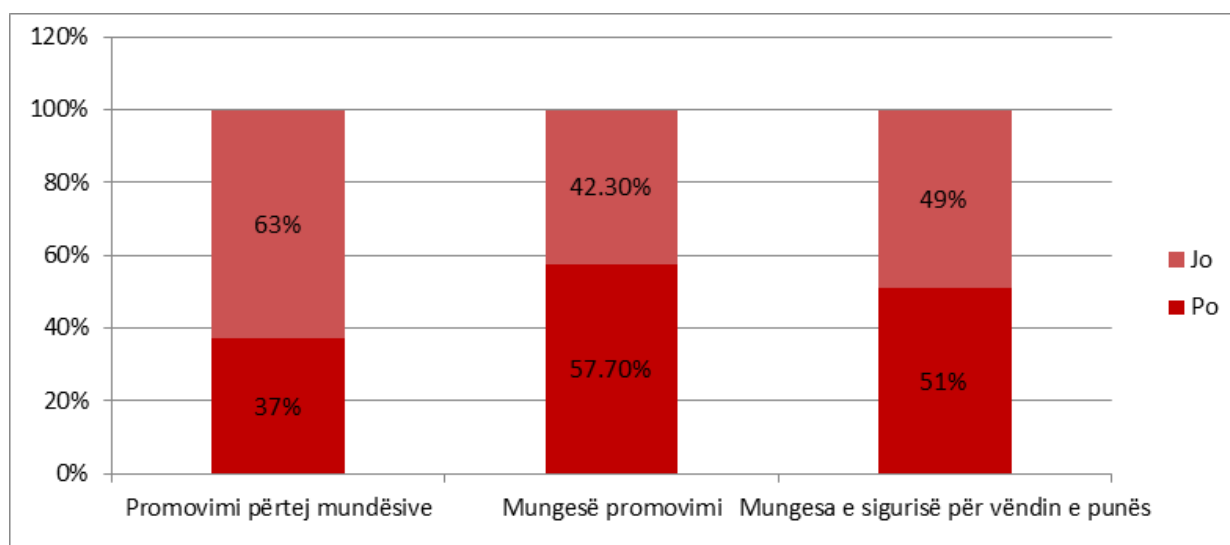


Grafiku i mësipërm tregon se 72% (483) e personave të pyetur mendojnë se kushtet e këqija fizike u shkaktojnë stres në punë, ndërsa 27.9% (187) e personave shprehen se nuk u shkaktojnë. 129 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. 63.9% (469) e personave janë shprehur se ngarkesa e punës u shkakton stres në punë, ndërsa 36.1% (280) kanë pohuar se nuk u shkakton. 24 persona nuk i janë përgjigjur pyetjes. 56.5% (440) e personave të përfshirë në studim kanë pohuar se orët e zgjatura u shkaktojnë stres në punë, ndërsa 43.5% (338) janë përgjigjur se ky faktor nuk u shkakton stres. 20 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. 56.7% (442) e individëve kanë pohuar se presioni i kohës u shkakton stres në punë, ndërsa 43.3% (338) e tyre janë shprehur se nuk u shkakton. 20 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje.

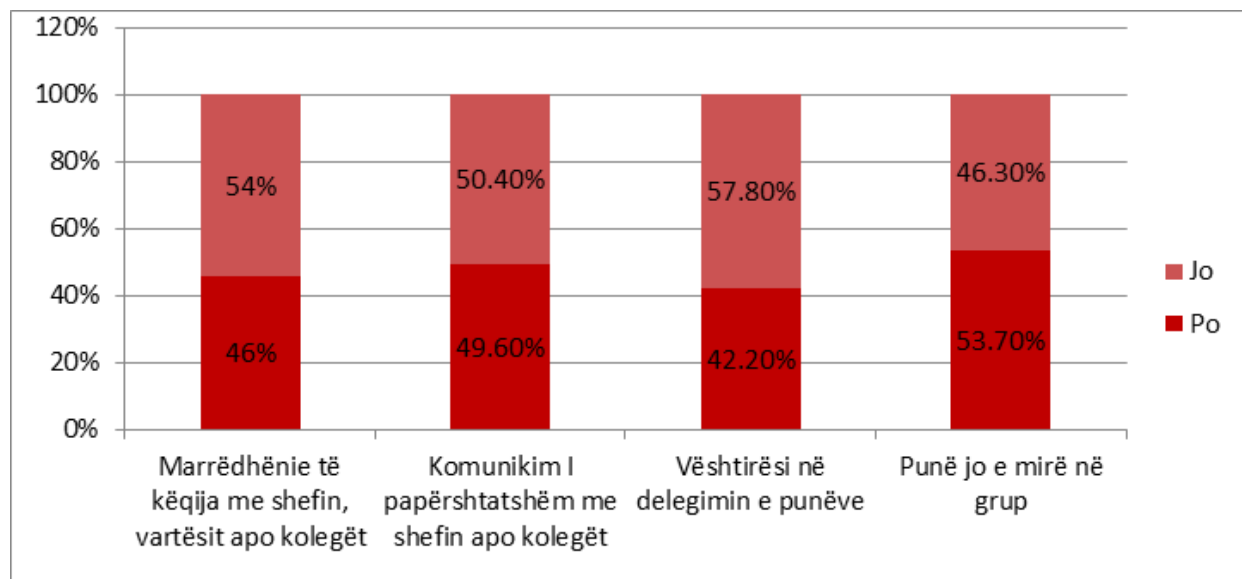
## STRESI I LIDHUR ME PUNËN



Gjetjet e shprehura në grafikun e mësipërm tregojnë se 40.1% (309) e personave janë shprehur se rreziku fizik në punë është faktor stresant për ta, ndërsa 59.9% (462) mendojnë se nuk është shkak për të përjetuar stres në punë. 29 persona nuk i janë përgjigjur pyetjes. 41.8% (326) e personave të pyetur janë përgjigjur se paqartësia e rolit është faktor stresant për ta, ndërsa 58.2% (453) e tyre nuk mendojnë kështu. 21 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. 44.2% (346) e individëve të përfshirë në studim kanë pohuar se konflikti i rolit përbën shkak stresi për ta, ndërsa 55.8% (437) e tyre nuk e konsiderojnë kështu. 17 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. 43.6% (338) e individëve të pyetur mendojnë se përgjegjësia për njerëz të tjerë është faktor stresi për ta, ndërsa 56.4% (438) e tyre mendojnë të kundërtën. 24 individë nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje.

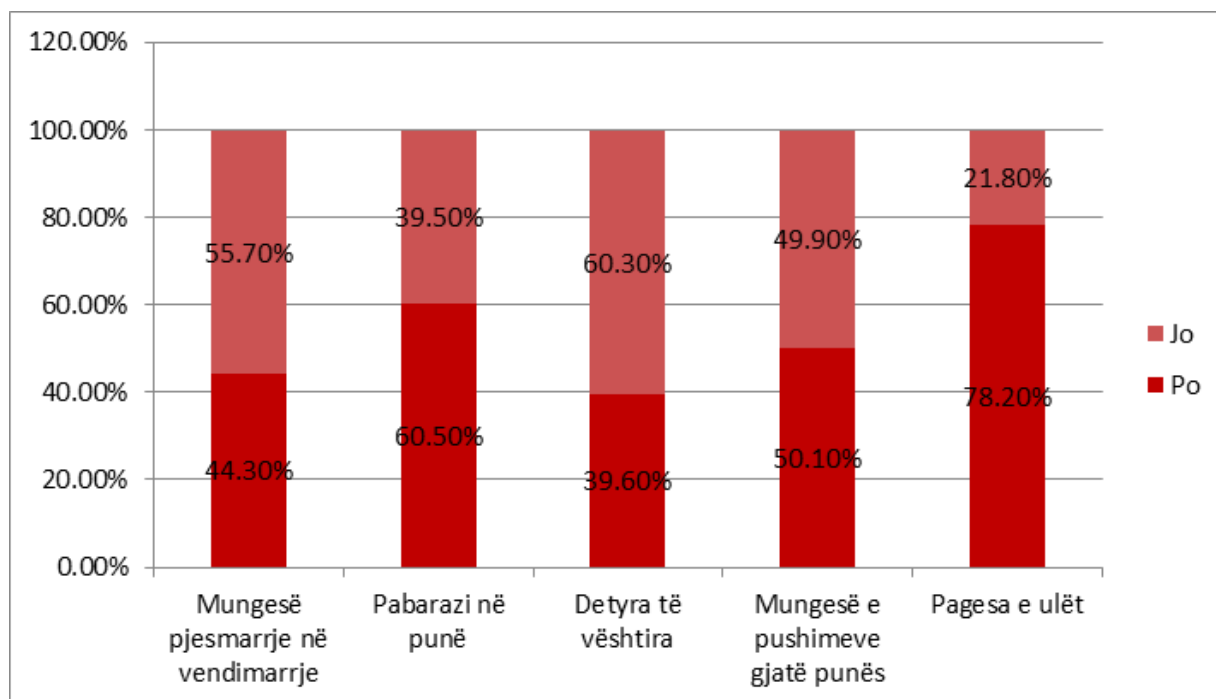


Bazuar në grafikun e mësipërm mund të shihet se 37% (285) e personave të pyetur mendojnë se promovimi përtej mundësive të tyre është faktor stresi në punë, ndërsa 63% (486) mendojnë të kundërtën. 29 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. 57.7% (451) e personave mendojnë se mungesa e promovimit nxit stres në punë, ndërsa 42.3% (330) mendojnë se ky faktor nuk shkakton stres për ta. 19 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. 51% (393) e individëve janë shprehur se mungesa e sigurisë për vendin e punës është faktor stresant, kurse 49% (377) nuk e konsiderojnë të tillë. 30 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje.



Gjetjet e studimit të shprehura në grafikun e mësipërm tregojnë se 46% (358) pohojnë se marrëdhënia e keqe me shefin, vartësit apo kolegët janë faktor stresi në punë, ndërsa 54% (420) e tyre mendojnë se nuk është. 22 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. 49.6% (386) e personave të pyetur janë shprehur se komunikimi i papërshtatshëm me shefin apo kolegët u shkakton stres në punë, ndërsa 50.4% (393) e tyre nuk e përjetojnë këtë problem. 21 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. 42.2% (328) e personave të përfshirë në studim janë shprehur se vështirësia në delegimin e punëve u shkakton stres, ndërsa 57.8% (449) shprehën mendim të kundërt. 23 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. 53.7% (417) e personave të pyetur kanë pohuar se puna jo e mirë në grup shkakton stres në punë. Ndërsa 46.3% (360) mendojnë se ky nuk është faktor stresant në vendin e punës. 23 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje.

## STRESI I LIDHUR ME PUNËN



Bazuar në të dhënat e përftuara nga studimi dhe të shprehura në grafikun e mësipërm mund të pohohet se 44.3% (345) e personave të pyetur e konsiderojnë faktor stresant mungesën e pjesëmarrjes në vendimmarrje, ndërsa 55.7% (433) e tyre nuk e konsiderojnë të tillë. 22 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. 60.5% (471) e personave janë shprehur se pabarazia në punë është faktorë stresi, ndërsa 39.5% (307) e tyre kanë shprehur mendim të kundërt. 22 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. 39.6% (307) e personave kanë pohuar se detyrat e vështira përbejnë shkak për të përjetuar stres në punë, ndërsa 60.3% (468) mendojnë se ky nuk është faktor stresant. 24 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje. 50.1% (390) e personave të pyetur janë përgjigjur se mungesa e pushimeve gjatë orarit të punës u shkakton stres, ndërsa 49.9% (389) e tyre janë shprehur se ky faktor nuk u shkakton stres. 21 persona nuk i kanë dhënë përgjigje kësaj pyetjeje. 78.2% (615) e individëve të përfshirë në studim kanë pohuar se pagesa e ulët është shkak për të përjetuar stres, ndërsa 21.8% (171) e personave nuk e konsiderojnë këtë faktor se shkakton stres në punë. 14 persona nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje.

### *8.2 Faktorët që ndikojnë në përjetimin e stresit në punë*

Për të kuptur se cilët nga faktorët e përfshirë në pyetësor ndikon në rritjen e nivelit të stresit të punonjësit u përdor analiza statistikore e regresionit ordinal. Në vijim do të prezantohen gjetjet e kësaj analize duke i ndarë faktorët në grupe.

		Vlera	Gab. Stand	Wald	Shk.l	Dom.St	95% Inter besueshmëris	
							Kufiri i ulët	Kufiri i lartë
Pragu	[R.1 = 1]	-.022	.165	.018	1	.891	-.346	.301
	[R.1 = 2]	2.251	.191	138.796	1	.000	1.876	2.625
Vëndi	[Kushte të këqia fizike=3]	.074	.176	.176	1	.674	-.271	.419
	[Kushte të këqia fizike=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Ngarkesa e punës=3]	.467	.172	7.377	1	.007	.130	.804
	[Ngarkesa e punës=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Orë të zgjatura në punë=3]	.112	.173	.417	1	.519	-.228	.451
	[Orë të zgjatura në punë=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

*a. Ky parameter është bërë 0 sepse është i panevojshëm.*

Siç mund të shihet në tabelën e mësipërme, punonjësit të cilët i konsiderojnë kushtet e këqia fizike,  $\exp .074$  (95%,  $-.271-.419$ ),  $\text{Wald } x^2(1) = .176$ ,  $p > .05$  ngarkesën e punës,  $\exp .467$  (95%,  $.130-.804$ ),  $\text{Wald } x^2(1) = 7.377$ ,  $p > .05$  dhe orët e zgjatura në punë,  $\exp .112$  (95%,  $-.228-.451$ ),  $\text{Wald } x^2(1) = .417$ ,  $p > .05$ , si faktorë stresantë, nuk kanë gjasë të përjetojnë nivel më të rritur stresi. Kjo do të thotë se këta faktorë nuk janë parashikues të ndryshimit të nivelit të stresit të punonjësit, pasi ato nuk kalojnë pragu e domethënies statistikore.

Vlerat e parametrave

		Vlera	Gab. Stand	Wald	Shk.l	Dom.St	95% Inter besueshmëris	
							Kufiri i ulët	Kufiri i lartë
Pragu	[R.1 = 1]	-.079	.114	.482	1	.488	-.304	.145
	[R.1 = 2]	2.292	.148	241.467	1	.000	2.003	2.581
Vëndi	[Presioni i kohës=3]	.397	.154	6.640	1	.010	.095	.699
	[Presioni i kohës=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Rreziku fizik në punë=3]	-.218	.163	1.791	1	.181	-.537	.101
	[Rreziku fizik në punë=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Paqartësia e rolit=3]	.507	.160	10.035	1	.002	.193	.821
	[Paqartësia e rolit=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

*a. Ky parameter është bërë 0 sepse është i panevojshëm.*

Analiza e regresjonit ordinal në tabelën e mësipërme tregon se presioni i kohës,  $\exp.397$  (95%, .095 - .699), Wald  $x^2(1) = 6.640$ ,  $p < .05$ , mund të konsiderohet një faktor, që ndikon në rritjen e nivelit të stresit në punë. Pra punonjësit, të cilët përjetojnë presionin e kohës në punë, kanë prirje të përjetojnë nivel të rritur stresi. Rreziku në punë nuk duket se është një faktor që ndikon në rritjen e nivelit të stresit,  $\exp.218$  (95%, -.537 - .101) Wald  $x^2(1) = 1.791$ ,  $p > .05$ . Ndërsa, paqartësia e rolit është një aspekt i punës që ndikon në rritjen e stresit te punonjësit  $\exp.507$  (95%, .193 - .821) Wald  $x^2(1) = 10.035$ ,  $p < .05$ . Ky rezultat tregon se ata të cilët kanë paqartësi të rolit të tyre në punë, janë më të prirur të përjetojnë rritje të nivelit të stresit.

	Vlera	Gab. Stand	Wald	Shk.l	Dom.St	95% Inter besueshmëris	
						Kufiri i ulët	Kufiri i lartë
[R.1 = 1]	-.089	.105	.719	1	.397	-.294	.117
[R.1 = 2]	2.322	.141	269.421	1	.000	2.045	2.600
[Konflikt i rolit tend me atë të dikujt tjetër=3]	.393	.156	6.321	1	.012	.087	.700
[Konflikt i rolit tend me atë të dikujt tjetër=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
[Përgjegjësia për njerëz të tjerë=3]	.176	.160	1.219	1	.270	-.137	.489
[Përgjegjësia për njerëz të tjerë=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
[Promovim përtej mundësive të tua=3]	.302	.164	3.398	1	.065	-.019	.624
[Promovim përtej mundësive të tua=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

*a. Ky parameter është bërë 0 sepse është i panevojshëm.*

Tabela e mësipërme tregon se konflikti i rolit është një faktor që ndikon në rritjen e stresit te punonjësit  $\exp.393$  (95%, .087 - .700), Wald  $x^2(1) = 6.321$ ,  $p < .05$ . Ndërsa përgjegjësia për njerëzit e tjerë,  $\exp .176$  (95%, -.137 - .489), Wald  $x^2(1) = 1.219$ ,  $p > .05$ , dhe promovimi përtej mundësive  $\exp .302$  (95%, -.019 - .624), Wald  $x^2(1) = 3.398$ ,  $p > .05$ , nuk ndikojnë në nivelin e stresit tek punonjësit, pasi siç mund të shihet në tabelë ata nuk e kalojnë nivelin e domethënies statistikore.

STRESI I LIDHUR ME PUNËN

		Vlera	Gab. Stand	Wald	Shk.l	Dom.St	95% Inter besueshmëris	
							Kufiri i ulët	Kufiri i lartë
Pragu	[R.1 = 1]	-.025	.119	.044	1	.833	-.258	.208
	[R.1 = 2]	2.400	.154	243.827	1	.000	2.099	2.701
Vëndi	[Mungesë promovimi=3]	.571	.159	12.915	1	.000	.260	.882
	[Mungesë promovimi=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Mungesa e sigurisë për vëndin e punës=3]	-.072	.167	.186	1	.667	-.399	.255
	[Mungesa e sigurisë për vëndin e punës=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Marrëdhëniet të këqia me shefin vartësit apo kolegët=3]	.278	.164	2.886	1	.089	-.043	.599
	[Marrëdhëniet të këqia me shefin vartësit apo kolegët=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

*a. Ky parameter është bërë 0 sepse është i panevojshëm.*

Gjetjet e prezantuara në tabelën e mësipërme tregojnë se mungesa e promovimit është një faktor, që ndikon në rritjen e stresit  $\exp .571(95\%, .260 - .882)$ , Wald  $\chi^2(1) = 12.915, p < .05$ . Kjo do të thotë se ata punonjës të cilët e përjetojnë këtë fakt janë më të prirur për të përjetuar nivel të lartë stresi. Në lidhje me faktorët e tjerë të prezantuar në tabelë siç janë mungesa e sigurisë në punë  $\exp-.072(95\%, -.399 - .255)$ , Wald  $\chi^2(1) = .186, p > .05$ , dhe marrëdhëniet negative me shefin apo vartësit  $\exp 0.278(95\%, -.043 - .599)$ , Wald  $\chi^2(1) = 2.886, p > .05$ , rezultatet tregojnë se ata nuk kanë efekt te niveli i stresit të punonjësve.

		Vlera	Gab. Stand	Wald	Shk.l	Dom.St	95% Inter besueshmëris	
							Kufiri i ulët	Kufiri i lartë
Pragu	[R.1 = 1]	.121	.111	1.193	1	.275	-.096	.339
	[R.1 = 2]	2.588	.152	289.651	1	.000	2.290	2.886
Vëndi	[Komunikim i papërshtatshëm me shefin apo kolegët=3]	.188	.172	1.200	1	.273	-.148	.524
	[Komunikim i papërshtatshëm me shefin apo kolegët=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Vështirësi në delegimin e punëve=3]	.662	.166	15.981	1	.000	.337	.987
	[Vështirësi në delegimin e punëve=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Punë jo e mire në grup=3]	.398	.175	5.175	1	.023	.055	.741
	[Punë jo e mire në grup=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

STRESI I LIDHUR ME PUNËN

*a. Ky parameter është bërë 0 sepse është i panevojshëm.*

Siç mund të vërehet në tabelë, komunikimi i papërshtatshëm me shefin apo kolegët nuk ka efekt te niveli i stresit të punonjësve,  $\exp .188$  (95%,  $-.148 - .524$ ),  $Wald x^2 (1) = 1.200$ ,  $p > .05$ . Ndërsa veshtirësia në delegimin e punëve,  $\exp.662$  (95%,  $.337 - .987$ ),  $Wald x^2 (1) = 15.981$ ,  $p < .05$  dhe puna jo e mirë në grup,  $\exp .398$  (95%,  $.055 - .741$ ),  $Wald x^2 (1) = 5.175$ ,  $p < .05$ , duket se janë faktorë, të cilët ndikojnë në rritjen e nivelit të stresit te punonjësit.

		Vlera	Gab. Stand	Wald	Shk.l	Dom.St	95% Inter besueshmëris	
							Kufiri i ulët	Kufiri i lartë
Pragu	[R.1 = 1]	.328	.121	7.389	1	.007	.092	.565
	[R.1 = 2]	2.817	.164	295.996	1	.000	2.496	3.138
Vëndi	[Mungesë pjesëmarrje në vendimarrje=3]	.507	.162	9.820	1	.002	.190	.825
	[Mungesë pjesëmarrje në vendimarrje=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Pabarazia në punë=3]	.639	.163	15.409	1	.000	.320	.958
	[Pabarazia në punë=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Detyra të vështira /komplekse=3]	.452	.153	8.667	1	.003	.151	.752
	[Detyra të vështira /komplekse=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

*a. Ky parameter është bërë 0 sepse është i panevojshëm.*

Rezultatet e mësipërme tregojnë se mungesa e pjesëmarrjes në vendimarrje ndikon në rritjen e nivelit të stresit te punonjësit,  $\exp.507$  (95%,  $.190 - .825$ ),  $Wald x^2 (1) = 9.820$ ,  $p < .05$ . Pabarazia në punë është po ashtu një faktor që ndikon në rritjen e stresit,  $\exp.639$  (95%,  $.320 - .958$ ),  $Wald x^2 (1) = 15.409$ ,  $p < .05$ . Gjithashtu, gjetjet tregojnë se edhe detyrat e vështira në punë rrisin nivelit e stresit te punonjësit,  $\exp .452$  (95%,  $.151 - .752$ ),  $Wald x^2 (1) = 8.667$ ,  $p < .05$ .



	Vlera	Gab. Stand	Wald	Shk.l	Dom.St	95% Inter besueshmëris	
						Kufiri i ulët	Kufiri i lartë
Pragu [R.1 = 1]	.344	.155	4.938	1	.026	.041	.648
[R.1 = 2]	2.781	.186	223.830	1	.000	2.417	3.145
Vëndi [Mungesë e pushimeve gjatë orarit të punës=3]	-.067	.148	.204	1	.652	-.357	.223
[Mungesë e pushimeve gjatë orarit të punës=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
[Pagesa e ulët=3]	1.051	.185	32.375	1	.000	.689	1.414
[Pagesa e ulët=4]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

*a. Ky parameter është bërë 0 sepse është i panevojshëm.*

Tabela e regresjonit ordinal e prezantuar më sipër tregon se mungesa e pushimeve gjatë orarit të punës nuk ndikon në nivelin e stresit të punonjësit  $\exp(-.067)$  (95%,  $-.357 - .223$ ),  $Wald x^2(1) = .204$ ,  $p > 0.5$ , ndërsa pagesa e ulët duket se është një parashikues domethënës i rritjes së nivelit të stresit të punonjësit  $\exp 1.051$  (95%,  $.689 - 1.414$ ),  $Wald x^2(1) = 32.375$ ,  $p < .05$ .

## 9. KONKLUZIONE

### *9.1 Niveli i stresit te punonjësit*

Stresi në punë nuk është një proces i thjeshtë për t'u matur. Kjo jo vetëm për faktin se ai është i vështirë të përkufizohet por edhe sepse përmban elemente subjektivë që janë të ndryshëm nga një person te tjetri. Bazuar në gjetjet e prezantuara më sipër, një përqindje e konsiderueshme e njerëzve të përfshirë në studim (48.5%) përjetojnë një nivel të moderuar stresi dhe një përqindje jo e vogël, nisur kjo nga efekti negativ që ka stresi në përditshmërinë e punonjësve (12.4%), përjetojnë nivel problematik stresi. Ky rezultat tregon se stresi i lidhur me punën ka një prevalencë të lartë tek punonjësit në Shqipëri. Për më tepër, duke marrë në konsideratë përkufizimin e nivelit të dytë dhe të tretë të stresit sipas Shkallës së Stresit të Punës, mund të pohohet se stresi i përjetuar nga punonjësit ka potencialin të ndikojë negativisht në cilësinë e jetës së tyre.

Studime të kryera në vende të tjera tregojnë se stresi i punës ka një prevalencë dukshëm më të ulët në krahasim me rezultatet e mësipërme. Në vitin 2015 prevalenca e stresit në punë në Irlandë ishte 17%, dhe në Mbretërinë e Bashkuar ishte 18%. (Russell, Maitre, Watson & Fahey, 2018). Ndërsa sipas Sondazhit të Katërt mbi Kushtet e Punës në Europë (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EFILW, 2005), ku u përfshi edhe Shqipëria, 22 % e punonjësve raportuan se përjetojnë stres në punë. Gjithsesi, duhet theksuar se në vlerësimin e nivelit të stresit ndikon dukshëm dhe metodologjia e aplikuar nga studiuesit.

### *9.2 Diferencat gjinore në përjetimin e stresit në punë*

Diferencat gjinore në lidhje me stresin në punë kanë qenë shpesh objekt i studimeve në shumë vende. Të dhënat e këtij studimi tregojnë se ka një prevalencë më të lartë te femrat (51.50%) sesa te meshkujt (43.30%) te përjetimi i nivelit të moderuar të stresit, por nuk ka diferencë në përjetimin e nivelit problematik të stresit (meshkujt 12.6%; femrat 12.4%). Ky rezultat duket se është në të njëjtën linjë me gjetjet e Michael, Anastasios, Helen, Catherine dhe Christine (2009), të cilët pohuan se femrat përjetojnë nivele më të lartë të stresit në punë në krahasim me meshkujt. Në të njëjtin përfundim arritën edhe Antoniou, Polychroni dhe Vlachakis (2006) të cilët në një studim mbi diferencat gjinore në përjetimin e stresit tek mësuesit e shkollave fillore dhe ato të mesme, gjetën se mësueset femra përjetuan dukshëm nivel më të lartë stresi se sa meshkujt, në mënyrë të veçantë në lidhje me ndërveprimin me kolegët dhe studentët, ngarkesën e punës dhe lodhjen emocionale.

Një shpjegim i mundshëm mbi këtë fakt është se pavarësisht nga profesioni, femrat janë më të ekspozuara se meshkujt ndaj disa faktorëve stresant siç janë rolet e shumëfishta, pengesat për një karierrë normale dhe diskriminimi. Megjithatë, duhet pohuar se të dhënat mbi këtë çështje janë kontradiktore. Disa studime nuk kanë gjetur diferenca gjinore në përjetimin e stresit në punë (Russell et al, 2018), ndërsa nga një analizë e literaturës të zhvilluar nga Gyllesten dhe Palmer (2005) nuk u arrit në një konkluzion të qartë mbi marrëdhënien e gjinisë dhe stresin në punë.

Në vijim të këtij këndvështrimi, duhet të theksohet se kur gjinia ndërvepron me faktorë të tjerë siç janë edukimi, mosha apo statusi civil, diferenca gjinore nuk ndikon në përjetimin e stresit te punonjësit (Michael et al, 2009). Nisur nga këto të dhëna, duket se marrëdhënia midis gjinisë dhe stresit në punë është komplekse, por shtjellimi i këtij argumenti nuk është objekt i këtij studimi. Duke parë rëndësinë që ka ky aspekt i stresit në punë, ai meriton të eksplorohet në studime të mëtejshme.

### 9.3 Faktorët që ndikojnë në rritjen e nivelit të stresit në punë

Gjetjet e këtij studimi nga analiza e regresjonit ordinal, tregojnë se kushtet e këqija fizike, ngarkesa e punës dhe orët e zgjata të punës, nuk kanë ndikim në përjetimin e stresit te punonjësit. Nga ana tjetër, një përqindje e konsiderueshme e personave të pyetur janë shprehur se këta janë faktorë stresantë për ta në punë (kushtet e këqija fizike 72%; ngarkesa e punës 63.9%; orët e zgjata të punës 56.5%). Një shpjegim i mundshëm i këtij rezultati në dukje kontradiktor, është se edhe pse këto aspekte të punës perceptohen si stresante nga punonjësit, këta të fundit arrijnë t'i menaxhojnë mirë ato, duke ulur kështu mundësinë që këta elementë stresantë të çojnë në zhvillimin e pasojave psikologjike apo shëndetësore (Russell et al, 2018).

Presioni i kohës, i cili lidhet kryesisht me vendosjen e afateve në punë, është një faktor që ndikon në rritjen e nivelit të stresit te punonjësit. Studime të tjera me fokus stresin e punës kanë arritur në të njëjtin konkluzion. Duhet theksuar se edhe të dhënat vetëraportuese të prezantuara në grafik, tregojnë se një përqindje e konsiderueshme e punonjësve (56.7%) e konsiderojnë presionin e kohës si faktor stresant në punë.

Rreziku fizik në punë duket se nuk ndikon në rritjen e nivelit të stresit te punonjësit. Është me vend të thuhet se në lidhje me këtë faktorë të dhënat e përfuturara nga studime të tjera nuk janë të qëndrueshme (Russell et al, 2018). Nga ana tjetër, paqartësia e rolit dhe konflikti i rolit kanë efekt statistikor domethënës në rritjen e nivelit të stresit. Ky rezultat konfirmon gjetjet e një sërë studimeve të tjera, të cilat sugjerojnë se këta faktorë lidhen me përjetimin e stresit, ankthit, uljen e përqendrimit dhe dëmtimin e aftësisë për të marrë vendime (Yongkang et al, 2014; Karimi et al, 2014). Ndërsa dy faktorë të tjerë siç janë përgjegjësia për njerëzit e tjerë dhe promovimi përtej mundësive, nuk ndikojnë te niveli i stresit të punonjësve.

Një tjetër faktor i cili u gjet se ndikon në rritjen e stresit te punonjësit është mungesa e promovimit. Ky faktor është konsideruar si një aspekt i angazhimit profesional, që ndikon pozitivisht në vetëvlerësimin e punonjësve dhe nivelin e kënaqësisë që ata marrin nga puna (Michie, 2002). Gjetjet e këtij studimi sugjerojnë se mungesa e tij ka potencialin të krijojë efekte negative tek punonjësit.

Tre faktorë stresant të tjerë të cilët u morën në konsideratë nga ky studim siç janë mungesa e sigurisë në punë, marrëdhënie negative me shefin apo kolegët dhe komunikimi i papërshtatshëm me shefin apo kolegët në punë, duket se nuk kanë potencialin të rrisin nivelin e stresit të punonjësit shqiptarë. Edhe pse studime të kryera në këtë fushë sugjerojnë se këta faktorë kanë efekt domethënës në zhvillimin e simptomave psikologjike dhe shëndetësore (Michie, 2002), duket se punonjësit shqiptarë i menaxhojnë në mënyrë efektive këto aspekte stresndjellëse të punës.

Të dhënat e përfituara tregojnë se vështirësia në delegimin e punëve dhe puna jo e mirë në grup rrisin nivelin e stresit të punonjësit. Delegimi i punëve është aspekt shumë i rëndësishëm i punës veçanërisht për shërbime profesionale si sistemi shëndetësor dhe ai bankar të cilët janë pjesë e këtij studimi. Në sistemin shëndetësor delegimi i punës lidhet me rritjen e kënaqësisë në punë si të profesionistëve, ashtu edhe të pacientëve (Riisgaard, Nexoe, V. Le, Sondergaard & Ledderer, 2016). Ndërsa në sistemin bankar mungesa e delegimit shpeshherë i bën punonjësit të ndjehen të frustruar, të pamotivuar, si dhe mbingarkon menaxherët duke i çuar ata në harxhim më të shpejtë të energjive fizike dhe psikologjike (Nwinyokpugi, 2018). Për rrjedhojë, është e kuptueshme që keqfunksionimi i një komponenti me kaq impakt në punë të nxisë reagime stresante të punonjësit.

Nga ana tjetër, edhe puna e mirë në grup është e lidhur me nivel më të lartë kënaqësie në punë dhe me nivel më të ulët të mungesës së pjesëmarrjes në aktivitetet e punës (Nielsen & Randal, 2012). Gjithashtu, ajo rrit mbështetjen sociale në punë dhe lehtëson vendimmarrjen dhe zgjidhjen e problemeve (Rasmussen & Jeppesen, 2006). Duke marrë në konsideratë këto fakte, mund të shpjegohet në mënyrë të pranueshme pse mungesa e punës në grup është një faktor stresant që ka potencialin të rrisë nivelin e stresit të punonjësit.

Mungesa e pjesëmarrjes në vendimmarrje është një faktor që rrit nivelin e stresit tek punonjësit. Kjo gjetje është në koherencë me konkluzionet e Padula, Chiavegato, Cabral, Almeida, Oritz dhe Carregaro (2012) të cilët gjetën një marrëdhënie korrelacionale midis pjesëmarrjes dhe përjetimit të stresit të punës. Përjetimi i stresit në punë deri në një nivel të menaxhueshëm mund të çojë në rritje të pjesëmarrjes në punë. Gjithsesi, kjo gjendje zgjat deri në një pikë të caktuar dhe më pas kthehet në një raport të kundërt duke bërë që stresi të ndikojë në uljen e angazhimit në punë, e cila më pas nxit përjetimin e stresit (Simon & Amarakoon, 2015). Studimet kanë gjetur se mungesa e pjesëmarrjes rrit nivelin e stresit për shkak se shton paqartësinë e rolit dhe ul ndjesinë e koherencës në angazhimin profesional të punonjësve (Mackie, Kolahan & Gottlieb, 2016).

Gjetjet e studimit tregojnë se punonjësit shqiptarë përjetojnë nivel të rritur stresi për shkak të perceptimit të trajtimit të pabarabartë në punë. Ky rezultat konfirmon konkluzionet e Ishida (2013) i cili argumentoi se mungesa e barazisë në kushtet e punës ka influencë domethënëse në zhvillimin e problemeve shëndetësore të punonjësit. Ky aspekt i punës vlen të shtjellohet në studime të mëtejshme duke u parë edhe nga këndvështrimi i diferencave gjinore.

Angazhimi në detyra të vështira duket se është një tjetër aspekt i punës që rrit

nivelin e stresit te punonjësit. Perceptimi i vështirësisë së detyrave në punë lidhet me përballjen me kërkesa dhe presion, të cilat nuk përputhen me njohuritë dhe aftësitë e punonjësve, ku ka pak hapësirë për kontroll nga ata dhe mungon mbështetja e duhur nga të tjerët (Leka, Griffiths & Cox, 2003). Nisur nga ky përkufizim, mund të prezumohet se një kontekst i tillë është prezent në angazhimin profesional të punonjësve shqiptarë. Gjithsesi, duke parë rëndësinë që ka në performancë, ky aspekt i punës vlen të jetë objekt i studimeve të mëtejshme.

Mungesa e pushimeve në punë është një faktor që nuk ka ndikim në nivelin e stresit të punonjësve, ndërsa niveli ulët i pagës duket se është një faktor, që ndikon në mënyrë të dukshme në rritjen e stresit te punonjësit. Kjo gjetje është në përputhje me studime të tjera, të cilët e konsiderojnë nivelin e ulët të pagës si një nga shkaktarët kryesor të përjetimit të stresit në punë. Kjo për faktin se niveli i pagës është i lidhur si me nivelin e kënaqësisë në punë, ashtu dhe me statusin social ekonomik të punonjësve (SaqibUsman, Akbar & Ramzan, 2013). Ky studim nuk ka pasur në fokus të shtjellojë mekanizmin se si niveli i pagës ndikon te stresi i punonjësve, por duke marrë në konsideratë rolin e këtij faktori në cilësinë e jetës së tyre, do të ishte me vlerë që ky aspekti punës të ishte objekt i studimeve të mëtejshme.

## 10. REKOMANDIME

Duke marrë në konsideratë shtjellimet teorike të prezantuara më sipër dhe gjetjet e këtij studimi do të ishte me vend që strukturat relevante shtetërore, sindikatat dhe organizatat jo fitim prurëse të ndiqnin rekomandimet në vijim:

Rekomandime për rinstituionet shtetërore dhe sindikatat

- Organizmat shtetërorë dhe sindikatat duhet të hartojnë së bashku një strategji, e cila të ketë në fokus parandalimin dhe menaxhimin e stresit në punë.
- Është me rëndësi që organizmat shtetëror apo sindikatat të ndërmarrin studime të vazhdueshme për të hedhur dritë mbi fenomenin e stresit në punë në Shqipëri.
- Do të ishte e dobishme që këto struktura të ndërmerrnin fushata ndërgjegjësuese mbi fenomenin e stresit në punë dhe efektet negative të tij në jetën e përditshme të punonjësve.
- Do të ishte e rekomandueshme që këto struktura në bashkëpunim me institucione të administratës publike apo sipërmarrjes private, të hartonin programe, të cilat ndihmojnë stafin e ketyre entiteteve të menaxhojnë stresin në punë, si dhe të ofrojnë mbështjetjen e duhur për ata të cilët përjetojnë simptomat e stresit.

Rekomandime për institucionet/organizatat

- Do të ishte e këshillueshme që stafi drejtues i institucioneve/organizatave të bënte transparente në mënyrë periodike ngarkesën dhe sfidat e punës si dhe të hartojë plane efektive për menaxhimin e tyre duke siguruar, gjithashtu, dhe mbështjetjen e duhur për punonjësit (koha e mjaftueshme, mjetet e duhura).
- Do të ishte e rekomandueshme që institucionet/organizatat të zhvillonin trajnime frekvente që të ndihmonin stafin të menaxhojë dhe planifikojë punën në mënyrë të efektshme.
- Do të ishte e këshillueshme që stafi drejtues i institucioneve/organizatave të bënte të qartë rolin e punës të secilit punonjës dhe të bënte transparent çdo ndryshim të mundshëm të rolit.
- Do të ishte e këshillueshme që stafi drejtues i institucioneve/organizatave të hartonte metoda efektive të punës në grup duke bërë transparente efektet e mundshme pozitive të tyre të performancës në punë.
- Është me rëndësi që stafi i institucioneve/organizatave të zhvillojë një atmosferë pozitive në punë duke nxitur sjelljen prosociale, shmangien e konflikteve, shkëmbimin e informacionit, parandalimin e veprimeve të papranueshme dhe zhvillimin e sjelljeve efektive për të menaxhuar stresin në punë.

## 11. KUFIZIMET E STUDIMIT

Ky studim ka edhe kufizime të cilat duhet përmendur. Një kufizim lidhet me faktin se në Shqipëri nuk janë kryer studime të tjera në lidhje me stresin në punë. Për rrjedhojë u hartua një metodologji e paaplikuar më parë në kontekstin shqiptar. Një tjetër kufizim i studimit lidhet me shtrirjen gjeografike të kampionimit. Për shkak të vështirësive në aksesin e institucioneve shtetërore apo sipërmarrjeve private në qytete të tjera, studimi u përqendrua vetëm në qytetin e Tiranës. Edhe pse metoda e zgjedhjes së kampionimit në këtë studim, lejon përgjithësimin e të dhënave në rang kombëtar, është me vënd të sygjerohet se duhet të kryen dhe studime të tjera në lidhje me stresin në punë, të cilat të shtrihen edhe në qytete të tjera të vëndit.



## REFERENCAT

Afonso, P., Fonseca, M., & Pires, J. F. (2017). Impact of working hours on sleep and mental health. *Occupational Medicine*, 67, 5, 377–382, <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx054>

Althouse, R., & Hurrell, J. J. (1977) *An Analysis of Job Stress in Coal Mining*. Department of Health, Education and Welfare (NIOSH) publication no: 77-217, US Government Printing Office, Washington DC.

Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 7, 682-690. DOI 10.1108/02683940610690213

Balka, O., & Serin, A. E. (2014). The Effect of Organizational Stress on Individual Performance: A study on hospital staff. *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*. 4, 2. Gjehet tek [https://pdfs.semanticscholar.org/91c3/a3094b0ae-9860083f96e057b97258e2bf015.pdf?\\_ga=2.243915205.1995664203.1571606777-1192894111.1543026871](https://pdfs.semanticscholar.org/91c3/a3094b0ae-9860083f96e057b97258e2bf015.pdf?_ga=2.243915205.1995664203.1571606777-1192894111.1543026871)

Bakker, A. B. Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Behaviour*, 1, 389–411. [doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235)

Bakker, A. B., van Veldhoven, M. J. P. M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 3–16. DOI: 10.1027/1866-5888/a000006

Bannai, A & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 40, 1, 5-18. [doi:10.5271/sjweh.3388](https://doi.org/10.5271/sjweh.3388)

Barreto S.M., Swerdlow A.J., Smith, P. G., Higgins, C. D. (1997) Risk of death from motor-vehicle injury in Brazilian steelworkers: A nested case-control study. *International Journal Of Epidemiology*, 26, 4, pp.814-82. [doi.org/10.1093/ije/26.4.814](https://doi.org/10.1093/ije/26.4.814)

Beehr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*, New York: Routledge.

Beehr, T. A., Glaser, K. M., Canali, K. G., & Wallwey, D. A. (2001). Back to basics: Re-examination of demand control theory of occupational stress. *Work & Stress*, 15, 115– 130. [doi.org/10.1080/02678370110067002](https://doi.org/10.1080/02678370110067002)

Bhalla, S., Jones, B., & Flynn, D. M. (1991) Role stress among Canadian white-collar workers. *Work & Stress*, 5, 289-299. [doi.org/10.1080/02678379108257027](https://doi.org/10.1080/02678379108257027)

Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016).



Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *British Journal of Psychology Bulletin*, 40,6,318-325. doi: 10.1192/pb.bp.115.050823.

Castro, A. B., Fujishiro, K., Rue, T., Tagalog, E. A., Samaco-Paquiz, L. P. G., & Gee, G. C. (2010). Associations between work schedule characteristics and occupational injury and illness. *International Nurses Review*, 57,2, 188–194. doi: 10.1111/j.1466-7657.2009.00793.x

Chatterjee, D.S. (1992) Workplace upper limb disorders : a prospective study with intervention. *Occupational Medicine*, 42, 129-136. doi.org/10.1093/occ-med/42.3.129

Cox, T., & Cox, S. (1993) Psychosocial and Organizational Hazards: Monitoring and Control. Occasional Series in Occupational Health, No.5. World Health Organization (Europe), Copenhagen, Denmark.

Cox, T., Griffiths, A., & Gonzalez, E. (2000). Research on Work-related stress. European Agency for Safety and Health at Work. Gjehet tek file:///E:/Stresi%20ne%20vendin%20e%20punes/TE2800882ENC\_-\_Research\_on\_Work-Related\_Stress%20(1).pdf

Cox, T. & Griffiths, A.J. (1995) The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J. Shabracq, J.A.M. Winnubst & CL Cooper (Eds.) *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley & Sons

Cox, T., & Leiter, M. (1992) The health of healthcare organizations. *Work & Stress*, 6, 219-227. doi.org/10.1080/02678379208259954

Corey, D.M. & Wolf, G.D. (1992) An integrated approach to reducing stress injuries. In J.C. Quick, L.R. Murphy, & J.J. Hurrell (eds) *Stress and Well-being at Work*.

Dawson, K. M., O'Brien, K. E., & Beehr, T. A. (2016). The role of hindrance stressors in the job demand-control-support model of occupational stress: A proposed theory revision. *Journal of Organizational Behaviour*, 37(3), 397–415. doi:10.1002/job.2049

Edwards, J. R. (2008). Person-environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *The Academy of Management Annals*, 2, 167–230. DOI: 10.1080/19416520802211503

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, EFILW. (2005). Work-related Stress. Gjehet tek file:///E:/Stresi%20ne%20vendin%20e%20punes/raporti%20per%20stresit%20ne%20EU.pdf

Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saude Publica*, 50:24. doi: 10.1590/S1518-8787.2016050006129

Fontana, D. (1989). Professional Life Stress Scale. In *Managing Stress (Problems in Practice)*. British Psychological Society / Routledge, Leicester / London, Francis, L., & Barling, J. (2005). Organizational Injustice and Psychological Strain. *Canadian Journal of Behavioural Science*, Vol.37, No.4, 2005.

French, J. R. P., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982) *The Mechanisms of Job Stress and Strain*. Wiley & Sons, New York.

Gega, K. (2018). *Perceptimi i publikut dhe i sindikalistëve mbi performancën e sindikatave në Shqipëri*. Publikuar nga Friedrich Ebert, Tiranë

Glazer, S. (2008). Cross-cultural issues in stress and burnout. In J. R. B. Halbesleben (Ed.), *Handbook of Stress and Burnout in Health Care* (pp. 79–93). Huntington, NY: Nova Science Publishers.

Glazer, SH., & Liu, C. (2017). *Work, Stress, Coping and Stress Management*. *Industrial and Organizational Psychology*, DOI: 10.1093/acrefore/9780190236557.013.30

Green, F. (2015). Health Effects of Job Insecurity. *IZA World of Labor*, 212. doi: 10.15185/izawol.212

Gyllesten, K., & Palmer, S. (2005). The role of gender in workplace stress: a critical literature review. *Health Education Journal*, 64, 3. doi.org/10.1177/001789690506400307

Hart, P. M., & Cooper, C. L. (2001). Occupational Stress: Toward a more integrated framework. In N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (vol 2: Personnel Psychology). London: Sage. (ISBN: 0 7619 6489 4)

Harrington, J. M. (1978). *Shift Work and Health: A critical review of the Literature*. HMSO, London.

Health and Safety Executive, HSE, (2019). *Work-related Stress*. Gjehet tek <https://www.hse.gov.uk/stress/>

Hendel, D. D., & Horn, A. S. (2008). The relationship between academic life conditions and perceived sources of faculty stress over time. *Journal of Human Behaviour in the Social Environment*, 17,1/2, 61-68. doi.org/10.1080/10911350802165536

Hingley, P., & Cooper, C.L. (1986) *Stress and the Nurse Manager*. Wiley & Son, Chichester.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524. doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–421. doi.org/10.1111/1464-0597.00062

Holmlund-Rytkönen, M., Strandvik, T. (2005), *Stress in business relationships*. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 20(1): 12-22. DOI: 10.1108/08858620510576757

Holt, R. R. (1982) Occupational stress. In: L. Goldberger & S. Breznitz (eds) *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. Free Press, New York.

Instituti i Statistikave, INSTAT (2019). *Popullsia e Shqipërisë, 1 Janar 2019*. Gjehet tek <http://www.instat.gov.al/al/temat/treguesit-demografikë-dhe-socialë/popullsia/publikimet/2019/popullsia-e-shqipërisë-1-janar-2019/>

Ishida, H. (2013). Inequality in Workplace Conditions and Health Outcomes. *Industrial Health*, 51, 501–513. Gjehet tek file:///E:/Stresi%20ne%20vandin%20e%20punes/Ishida%202013.pdf

Ivancevich, J.M., & Matteson, M.T. (1980), *Stress and Work*, Scott, Foresman and Co., Glenview, Illinois.

Jones, J.R., Hodgson, J.T., Clegg, T.A. & Elliot R.C. (1998). *Self-reported work-related illness in 1995: results from a household survey*. Sudbury: HSE Books.

Jones, D.M. (1983) Noise. In: G. R. J. Hockey (ed) *Stress and Fatigue in Human Performance*. Wiley & Sons, Chichester.

Johnson, J.V. (1996) Conceptual and methodological developments in occupational stress research. An introduction to state-of-the-art reviews I. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 6-8. doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.6

Kahn, R. L., & Byosiere, S. (1990) *Stress in Organizations*. In: M. Dunnette (ed) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally, Chicago.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley & Sons, New York

Kanner, A.D., Coyne, J.C., Schaefer, C., & Lazarus, R.S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of Behavioural Medicine*, 4, 1–39. Gjehet tek <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7288876>

Kanner, A.D., Feldman, S.S., Weingerger, D.A., & Ford, M.E. (1991). Uplifts, hassles, and adaptional outcomes in early adolescents. In A. Monat, & R.S. Lazarus (Eds.), *Stress and coping: an anthology* (pp. 158–181). New York: Columbia.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308. DOI: 10.2307/2392498

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Karimi, R., Omar, Z. B., Alipour, F., & Karimi, Z. (2014). The influence of role overload, role conflict and role ambiguity on occupational stress among nurses in selected Iranian hospitals. *International Journal of Asian Social Science*, 4,1, 34-

40. Gjehet tek file:///E:/Stresi%20ne%20vandin%20e%20punes/Karimi%20et%20al,%20role%20ambiguity.pdf Kasl, S. V. (1992) Surveillance of psychological disorders in the workplace. In: G. P. Keita & S. L. Sauter (eds) *Work and WellBeing: An Agenda for the 1990s*. American Psychological Association, Washington DC.

Kasl, S.V., & Cobb, S. (1982) Variability of stress effects among men experiencing job loss. In L. Goldberger & S. Breznitz (eds) *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. Free Press, New York.

Kumar, T. & Pragadeeswaran, S. (2011), Effects of Occupational Stress on Spiritual Quotient Among Executives. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2, 4, 288-289. DOI: 10.7763/IJTEF.2011.V2.119

Kotteeswari, M., & Sharief, S. T. (2014). Job stress and its impact on employees performance; A study with reference to employees working in BPOS. *International Journal of Business and Administration Research Review*, 2, 4. Gjetet tek file:///E:/Stresi%20ne%20vendin%20e%20punes/job%20stress%20and%20its%20impact%20on%20employees%20performance.pdf

Kożusznik, M., Rodríguez, I. and Peiró, J. (2012), "Cross-national outcomes of stress appraisal", *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19, 4, 507-525. <https://doi.org/10.1108/13527601211269996>.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342. [doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x)

Keshavarz, M., & Mohammadi, R. (2011). Occupational stress and Organizational performance, Case study: Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 390 – 394. [doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.077](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.077)

Lazarus, R.S. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry*, 1, 3–13. [doi.org/10.1207/s15327965pli0101\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327965pli0101_1)

Lazarus, R. S., DeLongis, A., Folkman, S., & Gruen, R. (1985). Stress and Adaptations Outcomes. The Problem of Confused Measures. *American Psychologist*, 40, 7, 770-85. DOI: 10.1037/0003-066X.40.7.770

Le Fevre, M., Jonathan, J., & Kolt, G.S. (2003). Eustress, distress and interpretation in occupation stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 7, 726-744. [doi.org/10.1108/02683940310502412](https://doi.org/10.1108/02683940310502412)

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). Work Organization and Stress. Protecting Workers' Health, 3. Gjetet tek file:///E:/Stresi%20ne%20vendin%20e%20punes/Leka%202003).pdf

Levi, L. (1984) *Stress in Industry: Causes, Effects and Prevention*. Occupational Safety and Health Series no. 51, International Labour Office, Geneva.

Mackie, K. S., Kolahan, C. K., & Gottlieb, N. H. (2016). Employee involvement management practices, work stress, and depression in employees of a human services residential care facility. *Human Relations*, 54,8. 1065–1092. Gjetet tek file:///E:/Stresi%20ne%20vendin%20e%20punes/Mackie,%20Kolahan%20&%20Gottlieb,%202016.pdf Manning, D., & Preston, A. (2003). Organizational stress: Focusing on ways to minimize stress.

*CUPA-HR Journal*, 54 (2), Gjetet tek [http://www.cupahr.org/knowledgecenter/hehr\\_db/articles/employee\\_rel/Organizational%20Stress.pdf](http://www.cupahr.org/knowledgecenter/hehr_db/articles/employee_rel/Organizational%20Stress.pdf).

Margison, D. and Bui, B. (2009). Examining the Human Cost of Multiple Role Expectations. *Behavioural Research in Accounting*, 21, 59-81. <https://doi.org/10.2308/bria.2009.21.1.59>

Margolis, B. L., & Kroes, W. H. (1974) *Work and the health of man*. In: J. O'Toole (ed) *Work and the Quality of Life*. MIT Press, Cambridge, Mass.

Melamed S., Yekutieli D., Froom P., Kristal Boneh E., Ribak J. (1999) Adverse work and environmental conditions predict occupational injuries - The Israeli Car-



diovascular Occupational Risk Factors Determination in Israel (CORDIS) study. *American Journal Of Epidemiology*, Vol.150, No.1, pp.18-26. DOI: 10.1093/oxford-journals.aje.a009913

Michael, G., Anastasios, S., Helen, K., Catherine, K., & Christine, K. (2009). Gender differences in experiencing occupational stress: the role of age, education and marital status. *Stress & Health*, 25, 5, 397-404. <https://doi.org/10.1002/smi.1248>

Michie, S. (2002). Causes and Management of Stress at Work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59,1. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.59.1.67>

Nekoranec, J., & Knosena, M. (2015). Stress in the workplace- sources, effects and coping strategies. *Review of the Air Force Accademy*, 1, 28. Gjehet tek [http://www.afahc.ro/ro/revista/2015\\_1/163.pdf](http://www.afahc.ro/ro/revista/2015_1/163.pdf)

Neufeld, R. W. J., & Paterson, R. J. (1989) Issues concerning control and its implementation. In: R. W. J. Neufeld (ed) *Advances in the Investigation of Psychological Stress*. Wiley & Sons, New York

Nielsen, K., & Randal, R. (2012). The importance of employee participation and perceptions of changes in procedures in a team working intervention. *Work and Stress*, 26, 2, 91-111. DOI:10.1080/02678373.2012.682721

Nwinyokpugi, P. N. (2018). Workload Management Strategies and Employees Efficiency in the Nigeria Banking Sector. *International Journal of Innovative Research and Development*, 7, 1. DOI No. : 10.24940/ijird

Ongori, H., & Agolla, E. (2008). Occupational Stress in Organizations and Its Effects on Organizational Performance. *Journal of Management Research*. 8, 3. Gjehet tek file:///E:/Stresi%20ne%20vendin%20e%20punes/Ongori%20&%20Agolla,%202008.pdf

O'Hanlon, J. F. (1981) Boredom: practical consequences and a theory. *Acta Psychologica*, 49, 53-82. [https://doi.org/10.1016/0001-6918\(81\)90033-0](https://doi.org/10.1016/0001-6918(81)90033-0)

Padula, R. S., Chiavegato, L. D., Cabral, C. M. N., Almeida, T., Oritz, T., & Carregaro, R. L. (2012). Is occupational stress associated with work engagement ? *Work*, 41, 2963- 2965. DOI: 10.3233/WOR-2012-0549-2963

Passer, M. W. (2014). *Research Methods: Concepts and Connections*. Botuar nga Worth Publishers, Macmillan Higher Education Patricia, O. (2015). Improving Interpersonal Relationship in Workplaces. *IOSR Journal of Research & Method in Education*. 5, 6, 115-125. DOI: 10.9790/7388-0562115125

Prasad, K., Vaiyda, R., & Kumar, V. A. (2016). An Empirical Study on Occupational Stress and it's Effects on Performance at the Workplace of Supermarkets in Hyderabad. *Innovative Journal of Business and Management*. 5, 5, 94-101. Gjehet tek <http://innovativejournal.in/index.php/ijbm/article/view/1132/845>

Rasmussen T.H., & Jeppesen H.J. (2006). Teamwork and associated psychological factors: A review. *Work & Stress*, 20, 105-128. <doi.org/10.1080/02678370600920262>

Riisgaard, H., Nexoe, J., V. Le, J., Sondergaard, J., & Ledderer, L. (2016). Relation between task delegation and work satisfaction in general practice: a systematic literature review. *BMC Family Practice*, 17, 168. DOI 10.1186/s12875-016-0565-1

Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in

complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150 –163. Gjetet tek <http://jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Survey/articles/psyclimate/noted/role%20amb%20and%20con%20scales%201970.pdf>

Russell, H., Maitre, B., Watson, D., & Fahey, E. (2018). *Job Stress and Working Conditions. Ireland in Comparative Perspective. Research Series, 84.* DOI <https://doi.org/10.26504/rs84>

SaqibUsman, M., Akbar, M. T., & Ramzan, M. (2013). Effect of Salary and Stress on Job Satisfaction of Teachers in District Sialkot, Pakistan. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 15, 2, 68-74. Gjetet tek <file:///E:/Stresi%20ne%20vandin%20e%20punes/Saqibusman%202013.pdf>

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41. Gjetet tek <https://pdfs.semanticscholar.org/79da/fe09b439dff93d0cf4f4a0d231fff321e0a4.pdf>

Siegrist, J. (2010). Effort-reward imbalance at work and cardiovascular diseases. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23, 279–285. doi: 10.2478/v10001-010-0013-8.

Siegrist, J., Dragano, N., Nyberg, S. T., Lunau, T., Alfredsson, L., Erbel, R., et al. (2014). Validating abbreviated measures of effort-reward imbalance at work in European cohort studies: The IPD-Work consortium. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87, 249–256. doi: 10.1007/s00420-013-0855-z

Schulz, J., & Auld, C. (2006). Perceptions of Role Ambiguity by Chairpersons and Executive Directors in Queensland Sporting Organisations. *Sport Management Review*, 9, 183-20. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(06\)70025-0](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(06)70025-0)

Simon, N., & Amarakoon, U. (2015). Impact of occupational stress on employee engagement. *Proceedings of 12th International Conference on Business Management (ICBM). Colombo, Sri Lanka: University of Sri Jayewardenepura.* Gjetet tek SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2699785>

Shirom, A., Eden, D., Silberwasser, S., & Kellerman, J. J. (1973) Job stresses and risk factors in CHD among occupational categories in kibbutzim. *Social Science and Medicine*, 7, 875-892. [https://doi.org/10.1016/0037-7856\(73\)90111-X](https://doi.org/10.1016/0037-7856(73)90111-X)

Smith, A. (1991) A review of the non auditory effects of noise on health. *Work & Stress*, 5, 49-62. doi.org/10.1080/02678379108257002

Sonnentag, S. (2012). Psychological Detachment From Work During Leisure Time: The Benefits of Mentally Disengaging From Work. *Current Directions in Psychological Science*, 21,2, 114 –118. DOI: 10.1177/0963721411434979

Sora, B., Caballier, A., & Peiro, J. M. (2010). The consequence of job insecurity for employees: The moderator role of job independence. *International Labour Review*, 149, 1. Gjetet tek <file:///E:/Stresi%20ne%20vandin%20e%20punes/Sora,%20Caballier,,,.pdf>

Spurgeon A., Harrington J.M., & Cooper C.L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours: A review of the current position. *Occupational And Environmental Medicine*, Vol.54, No.6, pp.367-375. Gjetet tek <https://oem.bmj.com/content/oemed/54/6/367.full.pdf>

Stampi, C. (1989). Polyphasic sleep strategies improve prolonged sustained performance: a field study on 99 sailors. *Work & Stress*, 3, 41-55. doi.org/10.1080/02678378908256879

Thomas, D. C., Au, K., & Ravlin, E. C. (2003). Cultural variation and the psychological contract. *Journal of Organizational Behaviour*, 24, 451-471. DOI: 10.1002/job.209

Topper, E. F. (2007), Stress in the Library, *Journal of New Library*, 108(11/12), 561-564. doi:http://dx.doi.org/10.1108/03074800710838290.

Vanishre, P. (2014). Impact of Role Ambiguity, Role Conflict and Role Overload on Job Stress in Small and Medium Scale Industries. *Research Journal of Management Sciences*. 3,1, 10-13. Gjehet tek file:///E:/Stresi%20ne%20vandin%20e%20punes/role%20conflit%20at%20work.pdf

Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behaviour*, 63, 473-489. doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2

Warr, P. B. (1992) Job features and excessive stress. In: R. Jenkins & N. Coney (eds) *Prevention of Mental Ill Health at Work*. HMSO, London.

Wardell, W. I., Hyman, M., & Bahnson, C B. (1964) Stress and coronary heart disease in three field studies. *Journal of Chronic Diseases*, 17, 73-84. DOI: https://doi.org/10.1016/0021-9681(64)90040-2

World Health Organization (2019). Occupational Health. Gjehet tek https://www.who.int/occupational\_health/topics/stressatwp/en/

Yongkang, Zh., Weix, Z., Yalin, H., Yipeng, X., & Liu, T. (2014). The Relationship among Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload and Job Stress of Chinese Middle-Level Cadres. *Chinese Studies*, 3, 1, 8-1. http://dx.doi.org/10.4236/chnstd.2014.31003

# STRESI NË VENDIN E PUNËS



Ky studim synoi të masë nivelin e stresit te punonjësit shqiptarë dhe të identifikojë faktorët të cilët kontribuojnë në rritjen e nivelit të tij. Në fokus të studimit ishte gjithashtu edhe marrëdhënia midis gjinisë dhe nivelit të stresit te punonjësit. Studimi u përqendrua në Tiranë dhe në të u përfshinë 800 persona të punësuar. Për të matur nivelin e stresit u përdor Shkalla e Stresit në Punë (Professional Life Stress Scale, 1989) dhe për të identifikuar faktorët stresant u hartua një pyetësor i cili përmban shkaktar të stresit në punë të identifikuar nga studime të kryera në vende të tjera. Sipas formës së matjes së Shkallës së



Stresit në Punë, një pjesë e konsiderueshme e punonjësve (48.5 %) përjetojnë stres të nivelit të moderuar dhe 12.4% e punonjësve përjetojnë stres të nivelit problematik. Të dhënat e përftuara tregojnë se femrat (51.5%) janë më të prirura se meshkujt (43.3%) për të përjetuar stres të nivelit të moderuar, por nuk kanë diferencë me ta në përjetimin e stresit të nivelit problematik (femrat 12.4%, meshkujt 12.6%). Gjetjet e studimit sygjerojnë gjithashtu se kushtet jo të mira fizike; ngarkesa e punës; orët e zgjatura të punës; rreziku fizik në punë; përgjegjësia për njerëzit e tjerë; promovimi përtej mundësive;



mungesa e sigurisë në punë; marrëdhënie negative me shefin apo kolegët; komunikimi i papërshtatshëm me shefin apo kolegët; dhe mungesa e pushimeve në punë nuk ndikojnë në rritjen e nivelit të stresit tek punonjësit. Ndërsa faktorë si presioni i kohës; paqartësia e rolit; konflikti i rolit; mungesa e promovimit; vështirësia në delegimin e punëve; puna jo e mirë në grup; mungesa e pjesëmarrjes në vendimmarrje; trajtimi i pabarabartë në punë; angazhimi në detyra të vështira; dhe niveli ulët i pagës, ndikojnë në rritjen e nivelit të stresit tek punonjësit.

**Studim mbi nivelin e stresit dhe faktorët që ndikojnë në rritjen e tij te punonjësit shqiptarë**