



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«Δημόσια Διοίκηση»



Διπλωματική Εργασία

"Εργασιακή Απόδοση των Εργαζομένων στην προ - και μετά -
COVID-19 εποχή: Μελέτη Περίπτωσης στις Δομές Πρωτοβάθμιας
Φροντίδας Υγείας του Νομού Θεσπρωτίας"

της

ΖΙΩΓΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ του ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ – Α.Μ. 0017

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: ΜΕΛΠΟΜΕΝΗ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΔΡΙΤΣΑΚΗ

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2024

Copyright © 2024 – ΖΙΩΓΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν αποκλειστικά τη συγγραφέα και δεν αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

Ως συγγραφέας της παρούσας εργασίας δηλώνω πως η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής και δεν περιέχει υλικό από μη αναφερόμενες πηγές.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ολοκληρώνοντας το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση» του Τμήματος Οικονομικών Σπουδών, της Σχολής Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, θα ήταν παράβλεψη από μέρος μου να μην ευχαριστήσω όλους όσους, με το δικό τους τρόπο ο καθένας, συνέβαλαν στην περάτωση της διπλωματικής εργασίας μου.

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα την Επίκουρη Καθηγήτρια και επιβλέπουσα της διπλωματικής μου διατριβής κα Μελπομένη Σταυρούλα Δριτσάκη που με τη βοήθειά της, αλλά και την καθοδήγηση που μου παρείχε τόσο κατά τη διάρκεια της έρευνας, όσο και κατά τη συγγραφή της παρούσας έρευνας, μπόρεσα να την ολοκληρώσω.

Επίσης θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στους συναδέλφους μου στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας του Νομού Θεσπρωτίας, οι οποίοι δέχτηκαν να συμμετέχουν στην έρευνα μου απαντώντας στο ερωτηματολόγιο.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στο σύζυγο μου Γιώργο, αλλά και στην κόρη μου Αριστέα, γιατί χωρίς τη υποστήριξη τους το ταξίδι αυτό της γνώσης δεν θα είχε ολοκληρωθεί.

Στον Πάνο μου

Περίληψη

Η πανδημία COVID-19 αποτέλεσε μια παγκόσμια κατάσταση έκτακτης ανάγκης, πρωτοφανής στη σύγχρονη ιστορία της δημόσιας υγείας, η οποία οδήγησε σε άνευ προηγουμένου επιπτώσεις στον κόσμο της εργασίας. Οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν τον COVID-19 και να διαχειριστούν καταστάσεις έκτακτης ανάγκης με αποτέλεσμα να έχει επηρεαστεί η απόδοσή τους.

Κύριος στόχος της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων στις Δομές Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας του Νομού Θεσπρωτίας και ποιες μεταβλητές την επηρεάζουν. Με τη χρήση ερωτηματολογίου, έγινε προσπάθεια διερεύνησης της εργασιακής απόδοσης πριν και μετά την πανδημία του COVID-19 και αν αυτή επηρεάζεται από την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή εξουθένωση.

Τα αποτελέσματα έδειξαν πως υπάρχει μέτρια, αρνητική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής της εργασιακής εξουθένωσης και της εργασιακής απόδοσης, στατιστικά σημαντική ($r=-0,357$, $p=0,001<0,05$), υπάρχει ισχυρή, θετική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής της εργασιακής ικανοποίησης με την εργασιακή απόδοση, στατιστικά σημαντική ($r=0,554$, $p=<0,001<0,05$), υπάρχει ισχυρή, θετική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής της εργασιακής ικανοποίησης και της συμφραζόμενης απόδοσης, στατιστικά σημαντική ($r=0,557$, $p=<0,001<0,05$). Το t-test εξαρτημένων δειγμάτων έδειξε πως η εργασιακή απόδοση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας μετά την πανδημία είναι χαμηλότερη από την απόδοση πριν τον Covid – 19 , ενώ το t-test ανεξάρτητων δειγμάτων έδειξε πως δεν υπάρχει διαφορά στην εργασιακή απόδοση μεταξύ των αντρών και των γυναικών εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακή Απόδοση, Εργασιακή Εξουθένωση, Εργασιακή Ικανοποίηση, Πανδημία Covid-19, Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας

Abstract

COVID-19 pandemic has been a global emergency unprecedented in modern public health history, leading to unparalleled impacts on work environment. Healthcare workers have been called upon to deal with COVID-19 and manage emergencies which had a major effect on their work.

main objective of the present study is to investigate the work performance of employees in the Primary Health Care Structures of the Prefecture of Thesprotia and the variables that affect it. Using a questionnaire, an attempt was made to investigate work performance before and after the COVID-19 pandemic and whether it is affected by job satisfaction and job burnout.

The results showed that there is a moderate, negative correlation between the variable of job burnout and work performance, statistically significant ($r=-0.357$, $p=0.001<0.05$), there is a strong, positive correlation between the variable of job satisfaction and job performance, statistically significant ($r=0.554$, $p=<0.001<0.05$), there is a strong, positive correlation between the variable of job satisfaction and contextual performance, statistically significant ($r=0.557$, $p=<0.001<0, 05$). The dependent samples t-test showed that the work performance of Primary Health Care workers after the pandemic is lower than the performance before Covid-19, while the independent samples t-test showed that there is no difference in the work performance between men and female workers in Primary Health Care.

Keywords: Job Performance, Job Burnout, Job Satisfaction, Covid-19 Pandemic, Primary Health Care

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	3
Περίληψη.....	5
Abstract.....	6
Κατάσταση Πινάκων.....	9
Κατάσταση Διαγραμμάτων.....	10
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ.....	14
1.1 Ορισμός Εργασιακής Απόδοσης.....	14
1.2 Διαστάσεις Εργασιακής Απόδοσης.....	17
1.3 Μέτρηση και Αξιολόγηση της Εργασιακής Απόδοσης.....	18
1.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την Εργασιακή Απόδοση.....	20
1.5 Έννοιες που συνδέονται με την Εργασιακή Απόδοση.....	21
1.5.1 Σχέση εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακής απόδοσης.....	21
1.5.2 Σχέση μεταξύ εργασιακού περιβάλλοντος και εργασιακής απόδοσης.....	22
1.5.3 Σχέση άγχους και απόδοσης εργαζομένων.....	24
1.5.4 Σχέση εργασιακής εξουθένωσης και εργασιακής απόδοσης.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΥΓΕΙΑΣ.....	31
3.1 Κέντρα Υγείας.....	33
3.2 Τοπικές Μονάδες Υγείας.....	34
3.3 Κέντρο Υγείας Ηγουμενίτσας.....	35
3.4 Κέντρο Υγείας Παραμυθιάς.....	36
3.5 Κέντρο Υγείας Μαργαριτίου.....	37
3.6 ΤΟΜΥ Ηγουμενίτσας.....	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	38
4.1 Σκοπός εργασίας.....	38
4.2 Ερευνητικά Ερωτήματα.....	38
4.3 Ερευνητικές Υποθέσεις.....	39
4.4 Μεθοδολογία έρευνας.....	40

4.4.1 Εργαλείο Έρευνας.....	40
4.5 Ηθική και Δεοντολογία Έρευνας.....	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	44
5.1 Περιγραφική Στατιστική.....	44
5.1.1 Έλεγχος εσωτερικής αξιοπιστίας των ερωτήσεων.....	44
5.1.2 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά.....	45
5.1.3 Παρουσίαση συχνοτήτων ερωτήσεων.....	52
5.1.4 Παρουσίαση μέσης τιμής νέων μεταβλητών.....	76
5.2 Επαγωγική Στατιστική.....	79
5.2.1 Συσχέτιση μεταβλητών.....	79
5.2.2 Έλεγχος Υποθέσεων.....	83
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Συζήτηση – Συμπεράσματα.....	86
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	90
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	90
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	91
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ.....	96
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	96

Κατάσταση Πινάκων

Πίνακας 1: Φύλο

Πίνακας 2: Ηλικία

Πίνακας 3: Οικογενειακή Κατάσταση

Πίνακας 4: Αριθμός Παιδιών

Πίνακας 5: Επίπεδο Εκπαίδευσης

Πίνακας 6: Επαγγελματική Ιδιότητα

Πίνακας 7: Σχέση Εργασίας

Πίνακας 8: Εργασιακή Εμπειρία

Πίνακας 9: Δομή Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας

Πίνακας 10: Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 11 έως 18 του ερωτηματολογίου της έρευνας σχετικά με την εργασιακή εξουθένωση

Πίνακας 11: Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 19 έως 24 του ερωτηματολογίου της έρευνας, σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση

Πίνακας 12: Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 25 έως 30 του ερωτηματολογίου της έρευνας, σχετικά με το εργασιακό άγχος στο εργασιακό περιβάλλον

Πίνακας 13: Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 31 έως 32 του ερωτηματολογίου της έρευνας, σχετικά με την συνολική απόδοση

Πίνακας 14: Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 33 έως 34 του ερωτηματολογίου της έρευνας

Πίνακας 15: Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 35 έως 37 του ερωτηματολογίου της έρευνας

Πίνακας 16: Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 38 έως 39 του ερωτηματολογίου της έρευνας, σχετικά με τη διάσταση της απόδοσης εργασίας

Πίνακας 17: Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 40 έως 41 του ερωτηματολογίου της έρευνας σχετικά με τη διάσταση της συμφραζόμενης απόδοσης

Πίνακας 18: Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 42 έως 43 του ερωτηματολογίου της έρευνας, σε σχέση με τη διάσταση της αντιπαραγωγικής συμπεριφοράς

Πίνακας 19: Συσχέτιση Εργασιακής Εξουθένωσης και Εργασιακής απόδοσης

Πίνακας 20: Συσχέτιση Εργασιακής Ικανοποίησης και Εργασιακής απόδοσης

Πίνακας 21: Συσχέτιση Εργασιακής Ικανοποίησης και Συμφραζόμενης απόδοσης

Πίνακας 22: T- Test Εξαρτημένων Μεταβλητών

Πίνακας 23: T- Test Ανεξάρτητων Μεταβλητών

Κατάσταση Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Φύλο

Διάγραμμα 2: Ηλικία

Διάγραμμα 3: Οικογενειακή Κατάσταση

Διάγραμμα 4: Αριθμός Παιδιών

Διάγραμμα 5: Επίπεδο Εκπαίδευσης

Διάγραμμα 6: Επαγγελματική Ιδιότητα

Διάγραμμα 7: Σχέση Εργασίας

Διάγραμμα 8: Εργασιακή Εμπειρία

Διάγραμμα 9: Δομή Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τον Δεκέμβριο του 2019, ένα νέο ξέσπασμα κοροναϊού που προκάλεσε σοβαρό οξύ αναπνευστικό σύνδρομο, αναφέρθηκε στην επαρχία Wuhan της Κίνας. Η έξαρση της πανδημίας COVID-19 έγινε παγκόσμια ανησυχία για την υγεία, όπως αναφέρθηκε από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας στις 11 Μαρτίου 2020 και οδήγησε σε έναν νέο τρόπο ζωής, όπως την κοινωνική και σωματική αποστασιοποίηση, σε lockdown, απομόνωση και μοναξιά (Sakpere, et. al., 2023).

Η πανδημία του COVID-19 από την αρχή αποτέλεσε μια επίμονη ανησυχία για τη δημόσια υγεία, η οποία επηρέασε κάθε χώρα στον πλανήτη. Η σοβαρή οικονομική καταστροφή που προκλήθηκε, είναι πρωτοφανείς στην πρόσφατη ιστορία, οδηγώντας πολλές χώρες σε ύφεση (Kotagi, et. la., 2023). Αρκετές επιχειρήσεις και εταιρείες σε όλο τον κόσμο επηρεάστηκαν σοβαρά και αρνητικά από το ξέσπασμα, ενώ οι αναδυόμενες οικονομίες υπέστησαν σοβαρή οπισθοδρόμηση. Η επίδραση στις επιχειρήσεις και τις οικονομίες επηρέασε όμως και το επίπεδο παραγωγικότητας των εργαζομένων (Sakpere et., al., 2020).

Οι οργανισμοί υγειονομικής περίθαλψης παγκοσμίως αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις. Αυτά περιλαμβάνουν τη γήρανση του πληθυσμού και την αύξηση των χρόνιων ασθενειών, την ανάγκη για συνεχή βελτίωση της ποιότητας και της ασφάλειας των υπηρεσιών και, ταυτόχρονα, τον περιορισμό των διαθέσιμων πόρων. Σε αυτό το ήδη απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον, προστέθηκε και η πανδημία του COVID-19, όπου για τουλάχιστον δύο χρόνια επαγγελματίες υγείας και ιδιαίτερα νοσηλευτές βρέθηκαν να εργάζονται σε εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες και καλούνταν να παρέχουν περίθαλψη σε επείγοντα και πολύ σοβαρά περιστατικά. Η σοβαρότητα των καταστάσεων των ασθενών με COVID-19, σε συνδυασμό με τις ειδικές συνθήκες φροντίδας (χρήση ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού και κίνδυνος μόλυνσης) δημιούργησαν υψηλό φόρτο εργασίας και ένταση εργασίας (Galanis, et. al., 2023).

Οι επαγγελματίες υγείας αντιμετώπισαν εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες εργασίας, όπως μεγαλύτερος χρόνος εργασίας σε χώρους καραντίνας, εργασία σε περιβάλλον υψηλού κινδύνου, σε νοσοκομεία με ανεπαρκή υλικό και ανθρώπινο δυναμικό, αυξημένο φόρτο εργασίας και χαμηλότερα επίπεδα εξειδικευμένης εκπαίδευσης σχετικά με τον COVID-19. Αυτοί οι παράγοντες αύξησαν πολύ τα

επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και δυσαρέσκειας των νοσηλευτών κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, με την ικανοποίηση να έχει σημαντική αρνητική συσχέτιση με την επαγγελματική εξουθένωση (Galanis, et. al., 2023).

Το επαγγελματικό άγχος που βιώθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας επηρέασε σημαντικά την οικονομική λειτουργία των εθνών, καθιστώντας αναγκαία την εστίαση στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων. Η κρίση του COVID-19 ανάγκασε τα άτομα να επικεντρώνονται λιγότερο σε εργασίες που σχετίζονται με τη δουλειά τους, μειώνοντας σημαντικά τη συνολική εργασιακή τους απόδοση. Η πανδημία επηρέασε τη ροή της εργασίας, αυξάνοντας ενδεχομένως τον φόρτο εργασίας τους. Η αντιληπτή εργασιακή επιβάρυνση αύξησε το άγχος, με αποτέλεσμα τη μείωση της απόδοσης των ατόμων (Sun, et. al., 2022).

Οι οργανισμοί υγειονομικής περίθαλψης έχουν πλέον επιστρέψει στην προ-COVID-19 λειτουργία τους. Η πανδημία όμως, εξακολουθεί να αντιπροσωπεύει μια κατάσταση έκτακτης ανάγκης για τη δημόσια υγεία που έχει επηρεάσει την καθημερινή κοινωνική ζωή, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας παγκοσμίως, με τους ερευνητές να αξιολογούν τον αντίκτυπο της στην απόδοση των εργαζομένων (Pora, et. al., 2022).

Η παγκόσμια πανδημία ώθησε τα συστήματα υγείας των χωρών στα άκρα και είχε άγνωστες μέχρι τώρα συνέπειες στην εργασιακή απόδοση των επαγγελματιών υγείας. Σε αυτό το πλαίσιο, ποιοι είναι οι καθοριστικοί παράγοντες της απόδοσης (Yáñez-Araque, et. al., 2021);

Υπάρχουν πολλές μελέτες που συνδέουν την εργασιακή απόδοση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, αλλά και πολλές που τη συνδέουν με μεταβλητές που την επηρεάζουν άμεσα, όπως η ηγεσία, η εργασιακή ικανοποίηση, η ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η οργανωτική δέσμευση, η εργασιακή εξουθένωση, το εργασιακό άγχος και το εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο δεν υπάρχουν μελέτες που να έχουν διερευνήσει την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων και ποιες μεταβλητές την επηρεάζουν στην προ και μετά Covid-19 εποχή στις δομές της Πρωτοβάθμιας φροντίδας Υγείας του Νομού Θεσπρωτίας .

Έτσι, ο κύριος στόχος της μελέτης μας είναι η διερεύνηση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων στις Δομές Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας του Νομού Θεσπρωτίας και ποιες μεταβλητές την επηρεάζουν .

Παρακάτω παρουσιάζονται τα κεφάλαια που αποτελούν το κύριο σώμα αυτής της διπλωματικής εργασίας.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύουμε την εργασιακή απόδοση. Πιο συγκεκριμένα αναφερόμαστε στην έννοια της εργασιακής απόδοσης, στις διαστάσεις της, στο πως γίνεται η μέτρηση και η αξιολόγησή της, ποιοι παράγοντες την επηρεάζουν και πως έννοιες όπως η εργασιακή ικανοποίηση, η εργασιακή εξουθένωση, το εργασιακό άγχος και το εργασιακό περιβάλλον συνδέονται μαζί της.

Στη συνέχεια, στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σε έρευνες που ασχολούνται με θέμα σχετικό με αυτό που πραγματεύεται η παρούσα μελέτη.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναφερόμαστε στην έννοια της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας και στις δομές της στο Νομό Θεσπρωτίας.

Συνεχίζοντας στο τέταρτο κεφάλαιο επεξηγείται η προσέγγιση της μελέτης, διατυπώνεται ο σκοπός, τα ερευνητικά ερωτήματα και οι ερευνητικές υποθέσεις, η μεθοδολογία της έρευνας που ακολουθήθηκε, γίνεται αναλυτική παρουσίαση του ερωτηματολογίου και τέλος οι ηθικές θεωρήσεις της μελέτης. Τέλος, αναφέρονται οι στατιστικές αναλύσεις που θα γίνουν για τα δεδομένα της έρευνας και το στατιστικό λογισμικό που θα χρησιμοποιηθεί για την πραγματοποίηση των αναλύσεων.

Τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης των δεδομένων με τη μορφή πινάκων, γραφημάτων και συσχετίσεων για περαιτέρω ανάλυση και ο έλεγχος των ερευνητικών υποθέσεων παρουσιάζονται αναλυτικά στο πέμπτο κεφάλαιο.

Τέλος στο τελευταίο κεφάλαιο της μελέτης, το κεφάλαιο έξι, γίνεται συζήτηση και παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που εξήχθησαν, περαιτέρω ερευνητικές προτάσεις για μελλοντικές μελέτες και οι περιορισμοί της έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

1.1 Ορισμός Εργασιακής Απόδοσης

Η εργασιακή απόδοση έχει αναγνωριστεί πως αποτελεί σημαντικό κλειδί για τους οργανισμούς, ώστε αποκτήσουν ανταγωνιστικότητα πλεονέκτημα και ανώτερη παραγωγικότητα (Shaffril, et. al., 2010). Επιπλέον αποτελεί να από τα κρίσιμα ζητήματα και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί και μια από τις βασικές μεταβλητές που έχει μελετηθεί από παλαιούς και νέους ερευνητές, διότι τα προβλήματα και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί συνήθως σχετίζονται με την επιχειρηματική τους απόδοση και την απόδοση των εργαζομένων. Η επιτυχία ενός οργανισμού εξαρτάται από το οι εργαζόμενοι μπορούν να εκτελούν με επιτυχία τα καθήκοντά τους. Το ανθρώπινο κεφάλαιο στον οργανισμό περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες. Για την επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, οι οργανισμοί βασίζονται στη συνεισφορά των υπαλλήλων τους (Kamaruddin, et. all., 2021).

Οι άνθρωποι είναι οι πιο σημαντικοί πόροι κάθε οργανισμού. Το πως αισθάνονται για την εργασία που κάνουν και τα αποτελέσματα από αυτή, επηρεάζουν άμεσα την απόδοση του οργανισμού. Κάθε οργανισμός δεν θα μπορούσε να αντέξει χωρίς τους υπαλλήλους του. Κι αυτό γιατί οι εργαζόμενοι είναι ο κύριος λόγος που ένας οργανισμός μπορεί να υφίσταται για μεγάλο χρονικό διάστημα, καθώς με τη συνεισφορά τους τον οδηγούν στην επίτευξη των οραμάτων και των στόχων του. Οι πολύ ικανοποιημένοι και αφοσιωμένοι εργαζόμενοι προσφέρουν υψηλής ποιότητας εργασιακή απόδοση.

Απόδοση είναι η πράξη του να κάνεις κάτι με επιτυχία. Η εργασιακή απόδοση περιλαμβάνει όλες τις παρατηρήσιμες συμπεριφορές που κάνουν οι άνθρωποι στις δουλειές τους και που έχουν σχέση με τους στόχους του οργανισμού. Οι διάφοροι ορισμοί της απόδοσης θα πρέπει να δίνουν βάση στις συμπεριφορές και όχι στα αποτελέσματα, διότι ο εστιασμός στα αποτελέσματα μπορεί να οδηγήσει τον εργαζόμενο να βρει πιο εύκολο τρόπο να πετύχει τα επιθυμητά αποτελέσματα, κάτι που είναι πιθανό να προβεί επιζήμιο για τον οργανισμό, διότι δε θα πραγματοποιηθούν άλλες σημαντικές συμπεριφορές.

Όταν μιλάμε για απόδοση εργασίας, εννοούμε πόσο καλά κάνει κάποιος τη δουλειά του και στο πόσο αποτελεσματικοί είναι οι εργαζόμενοι στην εκπλήρωση

των καθηκόντων και των ευθυνών τους (Al-Homayan, 2013). Δεν έχει δηλαδή να κάνει μόνο με τα πράγματα που κάνουν στη δουλειά, αλλά και το πόσο καλοί είναι στην ολοκλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται. Μερικοί άνθρωποι είναι πραγματικά καλοί στη δουλειά τους και έχουν εξαιρετικά αποτελέσματα, ενώ άλλοι μπορεί να μην το κάνουν το ίδιο. Εξαρτάται από το πόσο θέλουν να κάνουν καλά και πόσο καλοί είναι στις εργασίες που πρέπει να κάνουν. Διαφορετικοί άνθρωποι θα έχουν διαφορετικά επίπεδα εργασιακής απόδοσης (Μπαγάκη, 2018).

Άλλοι μελετητές, αναφέρουν πως η απόδοση δεν είναι συνέπεια των συμπεριφορών, αλλά οι ίδιες οι συμπεριφορές. Αποτελείται από τις συμπεριφορές στις οποίες οι εργαζόμενοι επιδίδονται στην πραγματικότητα και οι οποίες μπορεί να παρατηρηθούν. Σ' αυτό το πλαίσιο, η εργασιακή απόδοση ορίζεται ως το πόσο σημαντική είναι η εργασία για τον εργαζόμενο, πως οι εργαζόμενοι κατέκτησαν τις σημαντικές δεξιότητες στη δουλειά τους και αν μπορούν να καθορίζουν από μόνοι τους τον τρόπο που θα εργαστούν. Επιπλέον, πόσο ικανός είναι να επηρεάσει άλλους υπαλλήλους, αν μπορεί να πάρει αποφάσεις για την εκτέλεση της δουλειάς του και αν η δουλειά που κάνει είναι πολύτιμη για τον εαυτό του (Hussin, 2011).

Ο Ramdani, et. al., αναφέρουν πως σύμφωνα με τον Campbell, απόδοση είναι οτιδήποτε γίνεται από τους εργαζόμενους στην εργασία τους σύμφωνα με τους στόχους και ιδανικά του οργανισμού (Ramdani, et. al., 2021). Η εργασιακή απόδοση των εργαζομένων ορίζεται ως η ικανότητα των εργαζομένων να χρησιμοποιούν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους για τη δημιουργία προϊόντων και υπηρεσιών και το αποτέλεσμα από την προσπάθειά τους συμβάλλει στον πυρήνα του οργανισμού. Γενικά η απόδοση της εργασίας είναι αποτέλεσμα της δράσης που εκτελούν οι εργαζόμενοι για να ολοκληρώσουν τα καθήκοντά τους και έμμεσα και άμεσα οδηγεί στην επιτυχία και την αποτυχία του οργανισμού τους (Kamaruddin, et. all., 2021).

Η απόδοση ενός ατόμου σε σχέση με τους οργανωτικούς στόχους καθορίζει κατά πόσον ο οργανισμός επιτυγχάνει τους στόχους του (Islam, et. al., 2006). Ο καθοριστικός παράγοντας για την απόδοση της εργασίας είναι η αποτελεσματικότητα με την οποία οι εργαζόμενοι εκτελούν καθήκοντα. Ως εκ τούτου, για να επιδεικνύουν υψηλές εργασιακές επιδόσεις, τα άτομα θα πρέπει να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντα που καθορίζονται στις επίσημες απαιτήσεις εργασίας (Han, et al, 2022).

Μπορεί επίσης να οριστεί ως το επίπεδο της παραγωγικότητας των ατόμων σε σχέση με τους συναδέλφους τους, μέσα από πολυάριθμες συμπεριφορές και

αποτελέσματα που σχετίζονται με την εργασία. Μελέτες έχουν δείξει ότι η σύγκρουση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει αρνητικό αποτέλεσμα επίδραση στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων. Επομένως, για να βελτιωθεί η εργασιακή απόδοση των εργαζομένων, θα πρέπει να υπάρχει ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής (Dousin, et. al., 2019).

Η συνολική απόδοση περιλαμβάνει πτυχές όπως η παραγωγικότητα και η ποιότητα της εργασίας, οι δεξιότητες των εργαζομένων, τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων και τον βαθμό επίτευξης των στόχων (Pora, et. al., 2022).

Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί σημαντικό κεφάλαιο σε ένα σύστημα υγειονομικής περίθαλψης και μέσω μιας σειράς διαδικασιών, μπορεί να επηρεάσει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η δυσαρέσκεια μπορεί να οδηγήσει τους επαγγελματίες του τομέα της υγείας να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους θέσεις εργασίας ή μπορεί να επηρεάσει την απόδοσή τους (Moisoglou, et. al. (2021).

1.2 Διαστάσεις Εργασιακής Απόδοσης

Ο πυρήνας της εργασιακής απόδοσης αποτελείται από τρεις κύριους τομείς:

- ♦ απόδοση εργασιών, δηλ. δραστηριότητες που σχετίζονται άμεσα με τον συγκεκριμένο ρόλο του προφίλ
- ♦ συμφραζόμενη απόδοση, δηλαδή ενέργειες που υπερβαίνουν τα καθήκοντα και τις λειτουργίες του εκχωρημένου επαγγέλματος και
- ♦ αντιπαραγωγική εργασιακή συμπεριφορά, π.χ. επιδιωκόμενες επιζήμιες συμπεριφορές που εμποδίζουν τους οργανωτικούς κανόνες και πρακτικές των μελών της (Sanchez-Gomez, et. Al., (2021).

Η απόδοση εργασιών υποδηλώνει τη σχέση μεταξύ του αποτελέσματος της εργασίας ενός ατόμου και των καθηκόντων που αναμένονται ή ανατίθενται στο άτομο από έναν οργανισμό, μέσω των οποίων το άτομο συμβάλλει στη βασική απόδοση του οργανισμού (Chen, et. al., 2019). Ο όρος αναφέρεται σε άμεσες δραστηριότητες και έμμεσες δραστηριότητες που αποτελούν επίσημο μέρος της εργασίας ενός εργαζομένου. Θεωρείται ως μια περιεκτική διάσταση που περιλαμβάνει πτυχές όπως η συμπεριφορά της εργασίας, οι εργασίες που δεν αφορούν συγκεκριμένες εργασίες, η απόδοση ρόλων, οι τεχνικές δραστηριότητες και ο προσανατολισμός στη δράση (Krijgsheld, et. al., 2022).

Η επίδοση με βάση τα συμφραζόμενα ορίζεται ως οι εθελοντικές συμπεριφορές εργασίας ενός εργαζομένου εκτός ρόλου, οι οποίες διευκολύνουν την ανάπτυξη του κοινωνικού και ψυχολογικού περιβάλλοντος που απαιτείται για τη διατήρηση των λειτουργιών του οργανισμού με τη βοήθεια οργανωτικών μελών στους τεχνικούς πυρήνες των οργανισμών (Chen, et. al., 2019).

Η αντιπαραγωγική εργασιακή συμπεριφορά αφορά τις συμπεριφορές οι οποίες είναι ενάντια στους στόχους ενός οργανισμού και περιλαμβάνουν την καθυστέρηση στη δουλειά, την ενασχόληση με δραστηριότητες εκτός εργασίας και τη μη παρακολούθηση εργασίας (Nowrouzi-Kia, et. al., 2022).

1.3 Μέτρηση και Αξιολόγηση της Εργασιακής Απόδοσης

Οι αξιολογήσεις της απόδοσης των εργαζομένων έχουν σχεδιαστεί για να αξιολογούν τη συμβολή κάθε ατόμου στον οργανισμό. Υπάρχουν δύο βασικοί σκοποί των αξιολογήσεων απόδοσης: ο ένας είναι να ανταμείβονται οι εργαζόμενοι για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού και ο άλλος είναι να εντοπίζονται οι στόχοι που δεν επιτυγχάνονται και να αναπτύσσεται ένα σχέδιο δράσης για να εξασφαλιστεί η επίτευξή τους στο μέλλον (Islam, et. al., 2006).

Οι αξιολογήσεις της απόδοσης του προσωπικού έχουν μεγάλη σημασία για τον τομέα της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων, ανεξάρτητα από το μέγεθος του οργανισμού στον οποίο εφαρμόζονται. Αποτελεί μια διαδικασία καταγραφής και αξιολόγησης των επιπέδων απόδοσης των εργαζομένων, με απώτερο στόχο τη βελτίωση και την ενίσχυση της απόδοσής τους (ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ, 2023).

Η αξιολόγηση της απόδοσης έχει διάφορες ονομασίες, όπως αξιολόγηση της απόδοσης και διαχείριση της απόδοσης. Πολλές εταιρείες χρησιμοποιούν τις αξιολογήσεις απόδοσης εδώ και πολύ καιρό, καθώς βοηθούν στην ενημέρωση για αποφάσεις όπως οι μισθολογικές αυξήσεις και οι προαγωγές. Μπορούν επίσης να βοηθήσουν να γνωρίζει κάποιος εργαζόμενος αν χρειάζεται περισσότερη εκπαίδευση. Ωστόσο, αν δεν γίνει σωστά, μπορεί να κάνει τους εργαζόμενους δυσαρεστημένους και να μειώσει την παραγωγικότητα (Islam, et. al., 2006).

Ορισμένοι άνθρωποι, όπως εκείνοι που πιστεύουν στη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, δεν θεωρούν ότι οι αξιολογήσεις προσωπικού είναι καλή ιδέα. Πιστεύουν ότι η απόδοση των εργαζομένων επηρεάζεται ως επί το πλείστον από πράγματα πέρα από τον έλεγχό τους και ότι οι αξιολογήσεις απόδοσης δεν είναι απαραίτητες.

Ωστόσο, άλλοι, όπως οι επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού, πιστεύουν ότι είναι σημαντικό για τις εταιρείες να αξιολογούν την απόδοση των εργαζομένων, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να βελτιώνονται συνεχώς.

Οι ειδικοί σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού δηλώνουν ότι ένα επιτυχημένο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού έχει τα ακόλουθα οφέλη:

- Βοηθάει στον απολογισμό της συνολικής απόδοσης των εργαζομένων.
- Βοηθά στον εντοπισμό των δυνατών και αδύναμων σημείων των εργαζομένων.
- Παρέχει την ευκαιρία να παρακινηθούν οι εργαζόμενοι και να ενθαρρυνθούν οι εξαιρετικές επιδόσεις.
- Καθορίζει την ανάγκη για περαιτέρω εκπαίδευση.
- Βοηθά στον καθορισμό στόχων για τη μελλοντική επίτευξη ανώτερων επιδόσεων (Islam, et. al., 2006).

Σύμφωνα με τον Μπουραντά (2003), οι μέθοδοι που εφαρμόζονται στην αξιολόγηση της απόδοσης είναι οι ποσοτικές μετρήσεις, οι οποίες προκύπτουν από τη μέτρηση της απόδοσης του εργαζομένου και οι ποιοτικές μετρήσεις που αφορούν τη στάση και τη συμπεριφορά του εργαζομένου. Τα στάδια που περιλαμβάνονται σε μια κλασική αξιολόγηση της απόδοσης είναι τα εξής

- Καθορισμός και ανάλυση της εργασίας
- Αξιολόγηση της απόδοσης με συγκεκριμένες μεθόδους
- Μέτρηση της απόδοσης με συγκεκριμένες μεθόδους
- Συζητήσεις μεταξύ προϊσταμένων - υφισταμένων σχετικά με τις αποκλίσεις από το επιθυμητό επίπεδο απόδοσης (Δημητράκη, 2023).

1.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την Εργασιακή Απόδοση

Οι παράγοντες που επηρεάζουν το πόσο καλά κάνει κάποιος τη δουλειά του είναι πραγματικά σημαντικό να κατανοηθούν. Υπάρχουν πολλά πράγματα που μπορούν να επηρεάσουν το πόσο καλά κάνει κάποιος τη δουλειά του. Για να είναι ένα άτομο επιτυχημένο στη δουλειά του, χρειάζονται δύο σημαντικοί τύποι συμπεριφοράς. Ο πρώτος τύπος σχετίζεται άμεσα με τις εργασίες που πρέπει να

κάνουν, όπως η παροχή υπηρεσιών. Ο δεύτερος τύπος αφορά άλλες συμπεριφορές που είναι επίσης σημαντικές, όπως το να βοηθάς τους συναδέλφους ή να ακολουθείς τους κανόνες (Μπαγάκη, 2018).

Τρεις κύριοι παράγοντες επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων.

- Πρώτα είναι οι ατομικοί παράγοντες, όπως η ικανότητα και οι δεξιότητες για εργασία. Η ικανότητα και οι δεξιότητες για εργασία ενός ατόμου επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, όπως παράδειγμα τα κίνητρα, η ικανοποίηση και η εργασιακή ηθική.
- Ο δεύτερος παράγοντας είναι ο παράγοντας της οργανωτικής υποστήριξης. Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, οι εργαζόμενοι χρειάζονται την υποστήριξη του οργανισμού όπου δουλεύουν. Η υποστήριξη αυτή επιτυγχάνεται όταν ο οργανισμός περιγράφει με σαφήνεια τις θέσεις και τα καθήκοντα ώστε όλοι να τα κατανοούν, καθώς και να είναι σαφής με τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν και τι πρέπει να γίνει για να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι. Η υποστήριξη επίσης προσφέρετε με την παροχή κατάλληλων εργασιακών εγκαταστάσεων και υποδομών, άνετο εργασιακό περιβάλλον και εργασία με προϋποθέσεις.
- Ο τρίτος παράγοντας, είναι ο παράγοντας της διαχειριστικής υποστήριξης. Η απόδοση της εταιρείας και κατ' επέκταση όλων, εξαρτάται πολύ από το διαχειριστική ικανότητα της διοίκησης ή των ηγετών. Η οικοδόμηση ενός λειτουργικού συστήματος, οι ασφαλείς και αρμονικές εργασιακές σχέσεις και η ενθάρρυνση, βοηθά τους εργαζόμενους να εργαστούν βέλτιστα (Amri, et. al., 2021).

Η εργασιακή απόδοση των επαγγελματιών υγείας μπορεί να επηρεαστεί σε τρία επίπεδα.

- Σε μακροοικονομικό επίπεδο. Παραδείγματα παραγόντων που επηρεάζουν την απόδοση της εργασίας σε μακροοικονομικό επίπεδο είναι η δομή ενός οργανισμού, η υποστήριξη των εργαζομένων ενός οργανισμού και η οργανωτική κουλτούρα.
- Σε μεσο-επίπεδο, η απόδοση της εργασίας μπορεί να επηρεαστεί από το πώς ενεργεί η διοίκηση, πώς οργανώνεται η εργασία και πώς λειτουργούν οι ομάδες.

- Σε μικροεπίπεδο, η εργασιακή απόδοση επηρεάζεται από τα κίνητρα των εργαζομένων, το μορφωτικό επίπεδο των εν λόγω επαγγελματιών και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.

Αυτά τα επίπεδα είναι αλληλεξαρτώμενα. Έτσι, οι οργανισμοί δεν μπορούν απλώς να βελτιώσουν την εργασιακή απόδοση των επαγγελματιών υγείας απομονωμένοι από άλλες προσπάθειες, αλλά θα πρέπει να διεξάγονται με αναφορά σε αυτά τα τρία επίπεδα (Krijgsheld, et. al., 2022).

1.5 Έννοιες που συνδέονται με την Εργασιακή Απόδοση

1.5.1 Σχέση εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακής απόδοσης

Στη σύγχρονη εποχή, οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις λόγω της δυναμικής φύσης του περιβάλλοντος. Μία από τις πολλές προκλήσεις για μια επιχείρηση είναι να ικανοποιήσει τους εργαζομένους της προκειμένου να αντεπεξέλθει στο συνεχώς μεταβαλλόμενο και εξελισσόμενο περιβάλλον. Προκειμένου να αυξηθεί η αποδοτικότητα, η αποτελεσματικότητα, η παραγωγικότητα και η εργασιακή δέσμευση του των εργαζομένων, η επιχείρηση πρέπει να ικανοποιεί τις ανάγκες των εργαζομένων της παρέχοντας καλές συνθήκες εργασίας (Raziq, et. al., 2015).

Η εργασιακή ικανοποίηση αναφέρεται συνήθως σε γνωστικές, συναισθηματικές και αξιολογικές αντιδράσεις ή στάση και κατάσταση, η οποία είναι μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση της δουλειάς ή της εμπειρίας κάποιου (Miarkolaei, et. al., (2014).

Η μέτρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία και το εργασιακό τους περιβάλλον έχει γίνει όλο και πιο συνηθισμένη παγκοσμίως. Οι δημόσιοι οργανισμοί υγειονομικής περίθαλψης δεν είναι ξένοι στη μη αναστρέψιμη τάση της μέτρησης των αντιλήψεων των εργαζομένων για τη βελτίωση της απόδοσης και της παροχής υπηρεσιών (Cantarelli, et. al.,2023).

Η δομή της εργασιακής ικανοποίησης, σύμφωνα με μελετητές της δημόσιας διοίκησης, της γενικής διοίκησης και της ψυχολογίας, περιλαμβάνει πτυχές που σχετίζονται με την ικανοποίηση διαφορετικών και μεταβαλλόμενων ατομικών αναγκών και την προσαρμογή σε πολλές μεταβαλλόμενες μεταβλητές σε επίπεδο οργανισμού. Ένας πρόσφατος ορισμός από μελετητές της δημόσιας διοίκησης και

διαχείρισης περιγράφει την εργασιακή ικανοποίηση ως «τη συναισθηματική αντίδραση σε διάφορα στοιχεία της εργασίας» ή «πώς αισθάνεται ένα άτομο για τη δουλειά του και τις διάφορες πτυχές της, συνήθως όσον αφορά το πόσο ευνοϊκά — θετικά ή αρνητικά— είναι αυτά τα συναισθήματα» (Cantarelli, et. al., 2023).

1.5.2 Σχέση μεταξύ εργασιακού περιβάλλοντος και εργασιακής απόδοσης

Το εργασιακό περιβάλλον παίζει σημαντικό ρόλο σε έναν οργανισμό. Τα περισσότερα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον. Περιβάλλον σημαίνει όλα εκείνα τα πράγματα που επηρεάζουν τον άνθρωπο κατά τη διάρκεια της ζωής του. Εργασιακό περιβάλλον είναι το περιβάλλον για το οποίο οι άνθρωποι συνεργάζονται για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Σημαίνει συστήματα, διαδικασίες, δομές και εργαλεία και όλα εκείνα τα πράγματα που αλληλεπιδρούν με τους εργαζόμενους και επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την απόδοση των εργαζομένων. Μπορεί επίσης να είναι ορίζεται ως η τοποθεσία όπου ολοκληρώνεται μια εργασία. Συνήθως περιλαμβάνει κι άλλους παράγοντες που σχετίζονται με τον τόπο απασχόλησης, όπως π.χ την ποιότητα του αέρα, το επίπεδο θορύβου και τα πρόσθετα προνόμια και οφέλη της απασχόλησης, όπως δωρεάν παιδική φροντίδα ή απεριόριστος καφές, ή επαρκής χώρος στάθμευσης (Awan, et. al., 2015).

Τα τελευταία χρόνια, η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική πρόοδος έχουν βελτιώσει τα πρότυπα εργασίας των ατόμων. Ωστόσο, το ξαφνικό ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19 έχει αλλάξει το εργασιακό περιβάλλον και τις απαιτήσεις εργασίας. Αυτή η βαθιά κρίση έχει δυσκολέψει τις συνθήκες εργασίας, αυξάνοντας σημαντικά τις ανησυχίες των οργανισμών σχετικά με τη διαχείριση των εργαζομένων και την απόδοσή τους (Sun, et. al., 2022).

Το πλαίσιο του χώρου εργασίας παίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της εργασιακής εμπειρίας. Η ικανοποίηση με τον χώρο εργασίας κάποιου, το απόρρητο και η ικανότητα εξατομίκευσης του χώρου εργασίας είναι προγνωστικοί παράγοντες για την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Η βέλτιστη φυσική ρύθμιση, η σωστή εργονομία και ο απαραίτητος εξοπλισμός είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία ενός αποτελεσματικού χώρου εργασίας που ενισχύει την παραγωγικότητα και

αυξάνει την αφοσίωση των εργαζομένων με το σταθμό εργασίας τους (Awada, et al., 2021).

Ο Boom, et. al., (2012), αναφέρουν πως, σύμφωνα με τον Vischer (2007), οι διαστάσεις και η διάταξη των επίπλων, η χωροταξική διάταξη, το επίπεδο θορύβου, η θερμοκρασία και η συνολική ποσότητα εργασίας έχουν μεγάλο αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση και απόδοση, τόσο για το άτομο, όσο και την ομάδα. Η διαφορά μεταξύ ενός υποστηρικτικού και ενός μη υποστηρικτικού περιβάλλοντος καθορίζει το επίπεδο ικανοποίησης και απόδοσης της προσοχής, της ενέργειας, της δέσμευσης και της συνεισφοράς ενός εργαζομένου προς έναν οργανισμό. Όταν το περιβάλλον είναι υποστηρικτικό και διασφαλίζεται η υγεία και η ασφάλεια στον χώρο εργασίας, τότε οι εργαζόμενοι εκτελούν καλά τη δουλειά και τις δραστηριότητές τους (Boom, et. al., 2012).

Ο βασικός στόχος της μελέτης του Awan, et. al., (2015), ήταν να μετρήσουν τον αντίκτυπο του εργασιακού περιβάλλοντος στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Χρησιμοποίησαν ένα ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου και κάνοντας διαφορετικές στατιστικές μεθόδους για την εξαγωγή αποτελεσμάτων από τα δεδομένα που συλλέχθηκαν, παρατήρησαν ότι παράγοντες όπως η υποστήριξη του επόπτη, η σχέση με τους συναδέλφους, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη, τα κίνητρα και τα σχέδια αναγνώρισης, ο επαρκής φόρτος εργασίας στο χώρο εργασίας βοηθούν στην ανάπτυξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος που έχει θετικό αντίκτυπο στο επίπεδο παραγωγικότητας των εργαζομένων στους οργανισμούς (Awan, et. al., 2015).

Όταν μια επιχείρηση δίνει έμφαση στην ύπαρξη ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος και διαχείρισης ασφάλειας, βελτιώνεται η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων της και οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι τους εκτιμούν. Ως εκ τούτου, γίνονται πιο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους και η απόδοση της εργασίας τους βελτιώνεται αποτελεσματικά. Σε ένα σύστημα υγειονομικής περίθαλψης, οι ιατρικές μονάδες θα πρέπει να δίνουν προτεραιότητα στην παροχή κλίματος ασφάλειας και να επιτρέπουν στους νοσηλευτές τους να διατηρούν συνεκτικά την επαγγελματική ασφάλεια ως ζωτικό στόχο για τις λειτουργίες της μονάδας και τις ιατρικές διαδικασίες. Έτσι, η ανασφάλεια και το άγχος των νοσηλευτών μπορεί να μειωθεί, βελτιώνοντας έτσι την εργασιακή τους απόδοση (Chen, et. al., 2019).

1.5.3 Σχέση άγχους και απόδοσης εργαζομένων

Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων, αλλά μεταξύ αυτών το άγχος είναι ένας βασικός παράγοντας που χρειάζεται προσοχή. Το εργασιακό άγχος είναι ένα παγκόσμιο στοιχείο που δεν συναντάται μόνο σε κάθε άτομο αλλά και σε κάθε οργανισμό ανεξάρτητα από το μέγεθός του (Elsafty, et. al., 2022).

Η ανεξέλεγκτη φύση του COVID-19 έχει επηρεάσει αρνητικά τους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας, προκαλώντας άγχος και στρες. Ο COVID-19 έχει προκαλέσει αυξανόμενη αβεβαιότητα, με το προσωπικό υγειονομικής περίθαλψης να αναφέρει ψυχολογικά συμπτώματα, συναισθηματική εξάντληση και άγχος στον φόρτο εργασίας. Καθώς η πανδημία επιδεινώθηκε, αυτά τα συμπτώματα επιταχύνθηκαν, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας να αντιμετωπίσουν αυξημένο τραυματικό στρες. Το ζήτημα του κοινωνικού στιγματισμού και οι ελλείψεις εξοπλισμού υγειονομικής περίθαλψης έχουν καταστήσει δύσκολο για τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις του COVID-19 (Sun, et. al., 2022).

Η αβεβαιότητα που προκαλεί η επιδημία και οι αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον έχουν ασκήσει πίεση στους εργαζόμενους, οδηγώντας σε μείωση της εργασιακής απόδοσης. Το άγχος κατά τη διάρκεια της πανδημίας έχει επηρεάσει αρνητικά το ηθικό, την απόδοση και τα κίνητρα των ατόμων. Ειδικότερα, οι αρνητικές αλλαγές που προκαλούνται από τον COVID-19 έχουν αλλάξει τη ζωή των εργαζομένων στον τομέα της υγείας και έχουν επηρεάσει σοβαρά την εργασιακή τους απόδοση. Το αυξανόμενο πανδημικό άγχος έχει δημιουργήσει μια αίσθηση διαταραχής, οδηγώντας τους οργανισμούς να αναφέρουν κακή απόδοση των εργαζομένων (Sun, et. al., 2022).

1.5.4 Σχέση εργασιακής εξουθένωσης και εργασιακής απόδοσης

Η πανδημία έφερε πολλαπλές προκλήσεις για τα ιδρύματα υγείας και τους επαγγελματίες τους. Οι εργαζόμενοι επιφορτίστηκαν με περισσότερα καθήκοντα, πρόσφεραν επιπλέον εργασία αυξάνοντας τις ώρες εργασίας και απαιτώντας από αυτούς να περνούν επιπλέον χρόνο στους σταθμούς εργασίας τους (Awada, et al., 2021). Η απαίτηση αυτής της ασθένειας ανάγκασε τους νοσηλευτές να αντιμετωπίσουν οργανωτικές και κλινικές προκλήσεις για να διατηρήσουν τα ποιοτικά

πρότυπα φροντίδας που παρέχουν. Αυτές οι απαιτήσεις μπορεί να έχουν συμβάλει σε αυξημένα συμπτώματα εξουθένωσης (Lima, et. al., 2022).

Ο Freudenberger ήταν ο πρώτος που χρησιμοποίησε τον όρο «burnout» στη λογοτεχνία τη δεκαετία του 1970 και όρισε την επαγγελματική εξουθένωση ως «κατάσταση κόπωσης ή απογοήτευσης που προέκυψε από επαγγελματικές σχέσεις που απέτυχαν να παράγουν τις αναμενόμενες ανταμοιβές» (Sullivan, et. a., 2022).

Αποτελεί ένα ψυχολογικό σύνδρομο το οποίο χαρακτηρίζεται από παράγοντες όπως η συναισθηματική εξάντληση, η ψυχική κόπωση, η αποπροσωποποίηση ή ο κυνισμός με τη μορφή αρνητικών συναισθημάτων και αντιλήψεων για τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζεται και χαμηλή προσωπική επίδοση. Έχει να κάνει με την επαγγελματική εξάντληση, αποσύνδεση και έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων που σχετίζονται με την εργασία κάποιου. Κάθε ένα από αυτά τα μοναδικά συστατικά της είναι ξεχωριστό ως προς το πώς ένα άτομο μπορεί να εκδηλώσει συναισθήματα ή συμπτώματα (Kelly, et. al., 2021). Στην 11η έκδοση της Διεθνούς Ταξινόμησης Νοσημάτων (ICD-11), ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) συμπεριέλαβε το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης ως «σύνδρομο που προκύπτει από χρόνιο στρες στο χώρο εργασίας που δεν έχει αντιμετωπιστεί επιτυχώς» (Magnavita, et. al., 2021).

Η ψυχολογική πίεση που υφίσταται κάποιος έχει να κάνει με το άγχος και χαρακτηρίζεται από συμπτώματα σωματικής, πνευματικής και συναισθηματικής κόπωσης. Το εργασιακό άγχος υποδηλώνεται από τον υπερβολικό φόρτο εργασίας, την έλλειψη ελέγχου της εργασίας, τις ανταμοιβές εργασίας, την κατάρρευση της κοινότητας και την άδικη μεταχείριση. Αυτά τα συμπτώματα έχει αποδειχθεί ότι γίνονται τα ερεθίσματα της επαγγελματικής εξουθένωσης (Agustina, et. al., 2021).

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο και έχει επιδεινωθεί καθώς η παγκόσμια βιομηχανία υγειονομικής περίθαλψης έχει αντιμετωπίσει τις αυξανόμενες συνέπειες της πανδημίας. Αποτελεί ένα επιταχυνόμενο φαινόμενο που έχει αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανάγκη εξεύρεσης λύσεων για την καταπολέμηση του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης του COVID-19 (Sun, et. al., 2022).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Η πανδημία του COVID-19 προκάλεσε, τα τελευταία χρόνια, μεγάλη αβεβαιότητα στους οργανισμούς και τους υπαλλήλους τους, με αποτέλεσμα να αλλάξουν τους κανόνες σχετικά με την εργασία. Καθώς η πανδημία εξαπλώθηκε, η κοινωνική απόσταση και η εξ αποστάσεως εργασία έχουν γίνει η νέα κανονικότητα, εγείροντας ακόμα ανησυχίες και ερωτήματα σχετικά με τον αντίκτυπο στην υγεία και την εργασιακή απόδοση των ανθρώπων. Η διερεύνηση των επιπτώσεων της πανδημίας στην ευημερία των εργαζομένων, καθώς και στην εργασιακή τους απόδοση, έχει γίνει βασικό θέμα αυτή την περίοδο.

Η βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες για την επίτευξη των στόχων των εταιρειών. Εκτός όμως από την επίτευξη των στόχων, η απόδοση των εργαζομένων είναι επίσης ένας τρόπος μέτρησης της ποιότητας του ανθρώπινου δυναμικού σε μια εταιρεία. Μερικοί παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την επιτυχία της απόδοσης των εργαζομένων περιλαμβάνουν το εργασιακό περιβάλλον και την εργασιακή ικανοποίηση. Σκοπός της μελέτης του Badrianto & Ekhsan, (2020) ήταν να ανακαλύψει εάν υπάρχει επίδραση των μεταβλητών του εργασιακού περιβάλλοντος και της εργασιακής ικανοποίησης στην απόδοση των εργαζομένων. Αυτή η μελέτη είναι να εξετάσει την επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος και της εργασιακής ικανοποίησης στην απόδοση των εργαζομένων στην εταιρεία Nesinak Industries η οποία δραστηριοποιείται στην κατασκευή ανταλλακτικών αυτοκινήτων και ηλεκτρονικών αυτοκινήτων από καουτσούκ. Τα δεδομένα για τη διεξαγωγή αυτής της έρευνας ελήφθησαν με τη συμπλήρωση ερωτηματολογίων από 88 ερωτηθέντες που εργάζονταν στο τμήμα παραγωγής. Η μέθοδος ανάλυσης δεδομένων που χρησιμοποιείται είναι η μέθοδος ανάλυσης πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι το μεταβλητό εργασιακό περιβάλλον και η εργασιακή ικανοποίηση έχουν θετική και σημαντική επίδραση στην απόδοση των εργαζομένων εν μέρει και ταυτόχρονα.

Η μελέτη του Shaffril, et. al., (2010) είχε ως σκοπό να ανακαλύψει τι ακριβώς επηρεάζει την απόδοση της εργασίας μεταξύ των υπαλλήλων των κυβερνητικών γεωργικών υπηρεσιών στη Μαλαισία. Για το λόγο αυτό διεξήγαγαν μια ποιοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου και επιλέχθηκαν συνολικά 180 εργαζόμενοι από δέκα κρατικούς γεωργικούς οργανισμούς. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ηλικία,

η εργασία, η εμπειρία και ο ακαθάριστος μηνιαίος μισθός έχουν σημαντική και θετική σχέση με την εργασιακή απόδοση.

Η μελέτη του Hussin προσπάθησε να προσδιορίσει τη σχέση μεταξύ των συνιστωσών της εργασιακής ικανοποίησης (που είναι η αμοιβή, η προαγωγή, η ίδια η εργασία, η επίβλεψη και οι συνάδελφοι) και της εργασιακής απόδοσης. Στη μελέτη συμμετείχαν 115 εργαζόμενοι από τον όμιλο εταιρειών Tradewinds στην κοιλάδα Klang της Μαλαισίας. Η μελέτη αποκάλυψε ότι οι διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης (αμοιβή, προαγωγή, ίδια η εργασία, επίβλεψη και συνάδελφοι) μπορούν να συμβάλουν κατά 17,8 τοις εκατό (%) στην αύξηση της εργασιακής απόδοσης στον οργανισμό. Επίσης υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ θέσης και απόδοσης εργασίας (Hussin, 2011).

Ο Nidaul, et. al., (2020) προσπάθησαν να απαντήσουν σε ερωτήματα σχετικά με τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην εκτέλεση της εργασίας από το σπίτι και πώς τα πανεπιστήμια βελτιώνουν την ποιότητα της απόδοσης των εργαζομένων τους, ώστε να μπορούν να εργάζονται βέλτιστα κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Πραγματοποιώντας μια ποιοτική έρευνα χρησιμοποιώντας την ημι-δομημένη συνέντευξη, βρήκαν ότι τα κίνητρα και το στυλ ηγεσίας είναι δύο παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων.

Ο στόχος της εργασίας του Pora, et. al., (2022), ήταν να μελετήσει πώς οι επιπτώσεις της πανδημίας του COVID-19 που αισθάνονται οι εργαζόμενοι, επηρέασαν τη σωματική και ψυχική τους ευεξία και πώς αυτές οι επιπτώσεις επηρεάζουν τη γενική εργασιακή απόδοση των εργαζομένων. Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή δεδομένων ήταν το δομημένο ερωτηματολόγιο. Τα πρώτα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι οι επιπτώσεις της πανδημίας του COVID-19 που αισθάνονται οι εργαζόμενοι δεν επηρέασαν άμεσα την ψυχική και σωματική τους ευεξία. Από την άλλη πλευρά, οι επιπτώσεις της πανδημίας του COVID-19 που αισθάνθηκαν οι εργαζόμενοι επηρέασαν τη γενική εργασιακή τους απόδοση. Ως εκ τούτου, όσο πιο έντονα ένιωθαν ότι απειλούνται από τις επιπτώσεις του COVID-19, τόσο περισσότερο μειώνονταν η εργασιακή τους απόδοση.

Ο στόχος της μελέτης του Kawugana, et. al., (2021), ήταν να προσδιορίσει πώς και σε πιο βαθμό η πανδημία COVID-19 έχει επηρεάσει την απόδοση των

εργαζόμενων σε ορισμένα επιλεγμένα ανώτερα ιδρύματα εκπαίδευσης στην πολιτεία Bauchi της Νιγηρίας. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο στο οποίο απάντησαν 200 εργαζόμενοι στα ιδρύματα εκπαίδευσης και η ανάλυση έγινε με τη βοήθεια του προγράμματος Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η πανδημία COVID-19 έχει επηρεάσει σημαντικά την εργασιακή απόδοση, το ηθικό και την παροχή υπηρεσιών των εργαζομένων στα ιδρύματα εκπαίδευσης στην πολιτεία Bauchi.

Η συγχρονική μελέτη του Kotagi, et. al., (2023), που πραγματοποιήθηκε σε μια βιομηχανική περιοχή, στο South Tangerang, της Ινδονησίας, στόχευε να διερευνήσει τη εργασιακή απόδοση των εργαζομένων σε μια μονάδα παραγωγής φαρμάκων πριν και μετά τις περιόδους καραντίνας. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από 96 εργάτες του εργοστασίου διαδικτυακά και η περίοδος μελέτης ήταν από τον Ιανουάριο του 2021 έως τον Απρίλιο του 2022. Η έρευνα περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων πριν από την περίοδο κλειδώματος (πριν από τις 20/03/2020) και την απόδοση μετά την περίοδο κλειδώματος (μετά τον Αύγουστο 2020). Τα αποτελέσματα της μελέτης υπογράμμισαν τη σημαντική επίδραση της πανδημίας COVID-19 στην αποδοτικότητα της εργασίας των εργαζομένων στα εργοστάσια. Τα ευρήματα έδειξαν μείωση της αποδοτικότητας της εργασίας μετά το lockdown, σε συνδυασμό με αύξηση του στρες των εργαζομένων.

Η αξιολόγηση της εργασιακής απόδοσης των επαγγελματιών υγείας έχει επικεντρώσει όμως και το ενδιαφέρον της επιστημονικής έρευνας ως βάση για τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών. Η παγκόσμια πανδημία COVID-19 ώθησε τα συστήματα υγείας των χωρών στα άκρα, με άγνωστες μέχρι τώρα συνέπειες στην εργασιακή απόδοση των επαγγελματιών υγείας. Σε αυτό το πλαίσιο, ποιοι είναι οι καθοριστικοί παράγοντες της απόδοσης; Ποια στοιχεία της επηρεάστηκαν από την πανδημία COVID-19;

Στην έρευνα τους ο Yáñez-Araque, et. al. (2021) είχαν ως στόχο να αναλύσουν πώς οι μεταβλητές ηγεσία, εργασιακή ικανοποίηση, οργανωτική δέσμευση και εργασιακό περιβάλλον, επηρεάζουν την απόδοση των επαγγελματιών υγείας κατά την περίοδο του COVID-19. Πραγματοποίησαν μια ποιοτική ανάλυση με τη χρήση ερωτηματολογίων, σε εργαζόμενους στον τομέα της υγείας στο Εθνικό Νοσοκομείο Παραπληγικών, που βρίσκεται στο Τολέδο της Ισπανίας. Η συλλογή

δεδομένων πραγματοποιήθηκε μεταξύ Οκτωβρίου και Νοεμβρίου 2020, στο αποκορύφωμα του δεύτερου κύματος του κορωνοϊού στην Ισπανία. Η μελέτη αποκάλυψε ότι η ηγεσία και η δέσμευση είναι οι δύο βασικοί μοχλοί απόδοσης.

Σκοπός της μελέτης του Al-Dossary, (2022) ήταν να αναλύσει τη σχέση μεταξύ της ποιότητας επαγγελματικής ζωής με την οργανωτική πίστη και την εργασιακή απόδοση του νοσηλευτικού προσωπικού σε νοσοκομεία της Σαουδικής Αραβίας. Χρησιμοποιώντας το ερωτηματολόγιο της Κλίμακας Ποιότητας Εργασιακής Ζωής (QWLS), το Ερωτηματολόγιο Οργανωτικής Δέσμευσης (OCQ), και το Ατομικό Ερωτηματολόγιο Επίδοσης Εργασίας (IWPQ) και αναλύοντας τα δεδομένα με το πρόγραμμα του SPSS, τα ευρήματα της μελέτης αποκάλυψαν ότι η κακή ποιότητα της επαγγελματικής ζωής μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την απόδοση της εργασίας και την οργανωτική πίστη των νοσηλευτών.

Οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας ήρθαν αντιμέτωποι με έναν μεγάλο αριθμό περιπτώσεων λοίμωξης από τον Covid-19, επηρεάζοντας έτσι τη σωματική, κοινωνική, και ψυχολογική ευεξία τους. Για το λόγο αυτό, η μελέτη του Kaura, et. al. (2023) επικεντρώθηκε στο να θα διερευνήσει τον ψυχολογικό αντίκτυπο του Πανδημία Covid-19 στην απόδοση του νοσηλευτικού προσωπικού στο Mid Atlantic Wellness Institute (MAWI), στις Βερμούδες. Διενεργώντας μια ποιοτική μέθοδο έρευνας και χρησιμοποιώντας την τεχνική της συνέντευξης σε δώδεκα Εγγεγραμμένους Νοσηλευτές στο Mid Atlantic Wellness Institute στις Βερμούδες, εξέτασαν τη νοητική απόκριση, την ψυχολογική επίδραση και τον αντίκτυπο του Covid 19 στην απόδοση του προσωπικού. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως η πανδημία έχει επηρεάσει την απόδοση του Εγγεγραμμένου Νοσηλευτικού Προσωπικού της MAWI στις Βερμούδες.

Ο Nowrouzi-Kia, et. al., (2022), στη συστηματική ανασκόπηση που πραγματοποίησαν για τον εντοπισμό παραγόντων που σχετίζονται με την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων στον τομέα της υγείας κατά τη διάρκεια μιας πανδημίας εντόπισαν εννέα παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή απόδοση και την ψυχική υγεία των εργαζομένων στον τομέα της υγείας, συμπεριλαμβανομένου του αισθήματος κατάθλιψης, του άγχους, της ανεπαρκούς υποστήριξης, του επαγγελματικού στρες, της μειωμένης παραγωγικότητας, της έλλειψης ετοιμότητας στο χώρο εργασίας, των οικονομικών ανησυχιών που σχετίζονται με τις αλλαγές στο εισόδημα και την καθημερινή ζωή, το φόβο μετάδοσης και την κόπωση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΥΓΕΙΑΣ

Σύμφωνα με τον Νόμο υπ' αριθμ. 4486/2017 ως Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας (Π.Φ.Υ.) εννοείται το σύνολο των ολοκληρωμένων υπηρεσιών εντός του Εθνικού Συστήματος Υγείας, που αποσκοπούν στην παρακολούθηση, τη διατήρηση και τη βελτίωση της ανθρώπινης υγείας. Οι υπηρεσίες περιλαμβάνουν την προαγωγή της υγείας, την πρόληψη της νόσου, τη διάγνωση, τη θεραπεία, την ολοκληρωμένη φροντίδα και τη συνέχεια αυτής. Το Κράτος είναι υπεύθυνο για την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών Π.Φ.Υ. σε ολόκληρο τον πληθυσμό, με σεβασμό των δικαιωμάτων και των αναγκών του".

Οι υπηρεσίες Π.Φ.Υ. περιλαμβάνουν:

- α) Υπηρεσίες υγείας που δεν απαιτούν εισαγωγή σε νοσηλευτική μονάδα,
- (β) αξιολόγηση των υγειονομικών αναγκών των πολιτών, σχεδιασμός και εφαρμογή μέτρων και προγραμμάτων για την πρόληψη ασθενειών, καθολική εφαρμογή εθνικών προγραμμάτων προσυμπτωματικού ελέγχου για συγκεκριμένες ασθένειες και προαγωγή της υγείας
- (γ) διαχείριση ασθενών με χρόνια νοσήματα
- (δ) αναπαραγωγική υγεία και φροντίδα μητέρας και παιδιού
- (ε) παραπομπή σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια περίθαλψη, παρακολούθηση και, κατά περίπτωση, συν-διαχείριση
- (στ) παροχή επείγουσας προ-νοσοκομειακής φροντίδας
- ζ) πραγματοποίηση προγραμμάτων εμβολιασμού,
- η) υπηρεσίες φυσικοθεραπείας,
- θ) παροχή παρηγορητικής και ανακουφιστικής φροντίδας
- (ι) παροχή Πρωτοβάθμιων Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας και διασύνδεση με υπηρεσίες ψυχικής υγείας και απεξάρτησης
- (ια) πρωτοβάθμια οδοντιατρική και ορθοδοντική περίθαλψη με έμφαση στην πρόληψη
- ιβ) διασύνδεση με υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας,
- ιγ) διασυνδέσεις με υπηρεσίες δημόσιας υγείας,

ιδ) υπηρεσίες Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας σε συνεργασία με τους αρμόδιους φορείς, όπου ενδείκνυται

ιε) κατ' οίκον υγειονομική περίθαλψη και κατ' οίκον νοσηλεία.

Η οργάνωση και η λειτουργία των υπηρεσιών Π.Φ.Υ. περιλαμβάνουν:

- την δωρεάν υγειονομική κάλυψη όλου του πληθυσμού,
- την ισότιμη πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας,
- την ειδική μέριμνα για τις ευάλωτες και ευπαθείς κοινωνικές ομάδες,
- τη διασφάλιση της ποιότητας και ασφάλειας των παρεχόμενων υπηρεσιών,
- την συνέχεια της φροντίδας υγείας,
- την ευθύνη και λογοδοσία των παρόχων υπηρεσιών υγείας,
- την δεοντολογία του ιατρικού επαγγέλματος ή κάθε άλλου επαγγέλματος υγείας,
- την εγγύτητα των υπηρεσιών στον τόπο κατοικίας, διαμονής ή εργασίας,
- τη διασύνδεση με λοιπές υπηρεσίες υγείας,
- την ορθολογική παραπομπή σε άλλες μονάδες ή υπηρεσίες του Ε.Σ.Υ. ή συμβεβλημένων παρόχων για διάγνωση, θεραπεία, νοσηλεία ή περαιτέρω φροντίδα,
- τη δια-τομεακή συνεργασία με τοπικούς, κοινωνικούς και επιστημονικούς φορείς,
- και τέλος την αγωγή υγείας της κοινότητας και την ενεργό συμμετοχή της στην ικανοποίηση των υγειονομικών αναγκών της.

3.1 Κέντρα Υγείας

Τα Κέντρα Υγείας, τα οποία αποτελούν αποκεντρωμένη οργάνωση των Δ.Υ.Πε., έχουν σχεδιαστεί να παρέχουν τις ακόλουθες υπηρεσίες:

- α) ειδικευμένη περιπατητική φροντίδα στους ασθενείς που, είτε προσέρχονται αυτοβούλως στα Κέντρα Υγείας, είτε παραπέμπονται από τις λοιπές υπηρεσίες,
- β) αντιμετώπιση εκτάκτων και επειγόντων περιστατικών,
- γ) διεξαγωγή εργαστηριακού και απεικονιστικού ελέγχου,
- δ) παροχή οδοντιατρικής φροντίδας ενηλίκων και παιδιών,
- ε) φροντίδα μητέρας και παιδιού,
- στ) φροντίδα παιδιών και εφήβων,

- ζ) παροχή εξειδικευμένης πρόληψης,
- η) πραγματοποίηση φυσικοθεραπείας, εργοθεραπείας και λογοθεραπείας,
- θ) παροχή ιατρικής της εργασίας,
- ι) παροχή κοινωνικής ιατρικής και δημόσιας υγείας,
- ια) προαγωγή της υγείας.

3.2 Τοπικές Μονάδες Υγείας

Οι Τοπικές Μονάδες Υγείας (Το.Μ.Υ.) αποτελούν αποκεντρωμένες μονάδες των Κέντρων Υγείας και λειτουργούν ως ομάδες οικογενειακής ιατρικής, με εγγεγραμμένο πληθυσμό ευθύνης με σκοπό την:

- α) Προαγωγή της υγείας του πληθυσμού που καλύπτουν,
- (β) Εφαρμογή δράσεων και παρεμβάσεων που προάγουν την υγεία σε επίπεδο οικογένειας, χώρου εργασίας, σχολείου και, γενικότερα, ολόκληρης της κοινότητας, σε συνεργασία με φορείς και δομές κοινωνικής φροντίδας και αλληλεγγύης,
- (γ) Πρόληψη, αξιολόγηση και διαχείριση του κινδύνου μεταδοτικών ή μη μεταδοτικών ασθενειών σε πληθυσμούς ή άτομα, σε συνεργασία με τις υπηρεσίες δημόσιας υγείας
- δ) Συστηματική παρακολούθηση της υγείας του πληθυσμού ευθύνης τους,
- (ε) Διαχείριση οξέων προβλημάτων υγείας, ιεράρχηση των επειγόντων περιστατικών και παραπομπή σε κέντρα υγείας ή νοσοκομεία, όπου αυτό είναι απαραίτητο
- (στ) Προγραμματισμένη περίθαλψη ενηλίκων και παιδιών
- (ζ) Συν-διαχείριση με τον θεράποντα ιατρό των χρόνιων ασθενειών στη μονάδα και στο σπίτι,
- (η) Συμβουλευτική και υποστήριξη για άτομα και οικογένειες,
- (θ) Κατ' οίκον φροντίδα υγείας, κατ' οίκον νοσηλεία και κατ' οίκον αιμοληψία για όσους δεν μπορούν να μεταβούν σε μονάδα υγείας
- ι) Μετα-νοσοκομειακή φροντίδα και αποκατάσταση,
- ια) Εκπαίδευση και καθοδήγηση ατόμων και οικογενειών στη διαχείριση χρόνιων ασθενειών και καταστάσεων υψηλού κινδύνου για την υγεία, και

ιβ) Συλλογή και αξιοποίηση στοιχείων επιδημιολογικής επιτήρησης, επιδημιολογικών στοιχείων και δεικτών υγείας και φροντίδας του πληθυσμού ευθύνης, σύμφωνα με το Διεθνή Υγειονομικό Κανονισμό και σε συνεργασία με τις υπηρεσίες δημόσιας υγείας, που συντελείται με ευθύνη του οικείου περιφερειακού Συντονιστή.

3.3 Κέντρο Υγείας Ηγουμενίτσας

Με την υπ' αριθμ. Α3α/οικ.4686/07-03-1986 κοινή απόφαση, όπως αυτή δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ 97/Τεύχος Β' /11 Μαρτίου 1986, συστάθηκε το Κέντρο Υγείας Ηγουμενίτσας του Νομού Θεσπρωτίας, ως αποκεντρωμένη μονάδα του Γενικού Νοσοκομείου Φιλιατών. Επίσης, στο Κ.Υ. Ηγουμενίτσας ανήκουν, ως αποκεντρωμένες μονάδες του, τα παρακάτω Περιφερειακά Ιατρεία:

- Περιφερειακό Ιατρείο 24ωρης ετοιμότητας Μαργαριτίου
- Περιφερειακό Ιατρείο 24ωρης ετοιμότητας Πέρδικας
- Περιφερειακό Ιατρείο Καστρίου
- Περιφερειακό Ιατρείο Παραποτάμου
- Περιφερειακό Ιατρείο Πλαταριάς

Ο πληθυσμός της περιοχή ευθύνης του Κέντρου Υγείας ανέρχεται συνολικά στους 25.109 κατοίκους του Δήμου Ηγουμενίτσας, με τους 16.247 να αφορούν τη Δημοτική Ενότητα Ηγουμενίτσας, 2.619 τη Δ.Ε. Μαργαριτίου, 1.909 τη Δ.Ε. Πέρδικας, 3.040 τη Δ.Ε. Συβότων και 1294 τη Δ.Ε. Παραποτάμου, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της Απογραφής Πληθυσμού-Κατοικιών έτους 2021

(https://kede.gr/wp-content/uploads/2023/04/APOF_APOT_MON_DHM_KOIN).

Το Κέντρο Υγείας Ηγουμενίτσας λειτουργεί επί 24ώρου βάση και εφημερεύει καθημερινά. Στο Κ.Υ. υπηρετούν εξήντα οκτώ υπάλληλοι εκ των οποίων οι:

- Εικοσιπέντε ανήκουν στο Ιατρικό προσωπικό
- Δέκα έξι στο Νοσηλευτικό/ Μαιευτικό προσωπικό
- Δέκα στο προσωπικό Εργαστηρίων
- Έντεκα στο Διοικητικό προσωπικό και
- Έξι στο Λοιπό προσωπικό

3.4 Κέντρο Υγείας Παραμυθιάς

Με την υπ' αριθμ Α3α/οικ.4585/07-03-1986 κοινή υπουργική απόφαση, όπως αυτή δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ 97/Τεύχος Β'11 Μαρτίου 1986, συστάθηκε το Κέντρο Υγείας Παραμυθιάς του Νομού Θεσπρωτίας, ως αποκεντρωμένη μονάδα του Γενικού Νοσοκομείου Φιλιατών με έδρα το Δήμου Παραμυθιάς του Νομού Θεσπρωτίας.

Επίσης, στο Κ.Υ. Παραμυθιάς ανήκουν, ως αποκεντρωμένες μονάδες του, τα παρακάτω Περιφερειακά Ιατρεία:

- Περιφερειακό Ιατρείο 24ωρης Γαρδικίου
- Περιφερειακό Ιατρείο Νεοχωρίου
- Περιφερειακό Ιατρείο Ξηρολόφου
- Περιφερειακό Ιατρείο Πλακωτής
- Περιφερειακό Ιατρείο Προδρομίου (<https://www.et.gr/SearchFek>).

Ο πληθυσμός της περιοχή ευθύνης του Κέντρου Υγείας ανέρχεται συνολικά στους 8.759 κατοίκους του Δήμου Σουλίου, με τους 6.463 να αφορούν τη Δημοτική Ενότητα Παραμυθιάς, τους 1.947 να αφορούν τη Δ.Ε. Αχέροντα και τους 349 τη Δ.Ε. Σουλίου, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της Απογραφής Πληθυσμού - Κατοικιών έτους 2021

(https://kede.gr/wp-content/uploads/2023/04/APOF_APOT_MON_DHM_KOIN).

Το Κέντρο Υγείας Παραμυθιάς λειτουργεί επί 24ώρου βάση και εφημερεύει καθημερινά. Στο Κ.Υ. υπηρετούν τριάντα τρεις υπάλληλοι εκ των οποίων οι:

- Δέκα ανήκουν στο Ιατρικό προσωπικό
- Δέκα τέσσερα στο Νοσηλευτικό/ Μαιευτικό προσωπικό
- Ένα στο προσωπικό Εργαστηρίων
- Έξι στο Διοικητικό προσωπικό και
- Δύο στο λοιπό προσωπικό

3.5 Κέντρο Υγείας Μαργαριτίου

Με την υπ' αριθμ. Υ3α/3223 κοινή απόφαση, όπως αυτή δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ 1245/Τεύχος Β'12 Οκτωβρίου 2000, συνίσταται το Κέντρο Υγείας Μαργαριτίου

στο Νομό Θεσπρωτίας, ως αποκεντρωμένη οργανική μονάδα του Ν. Γ. Ν. - Κ.Υ. Φιλιατών με έδρα το Δήμου Μαργαριτίου του Νομού Θεσπρωτίας.

Ο πληθυσμός της περιοχή ευθύνης του Κέντρου Υγείας ανέρχεται συνολικά στους 1.931 κατοίκους της Δ.Ε. Μαργαριτίου, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της Απογραφής Πληθυσμού - Κατοικιών έτους 2021

(https://kede.gr/wp-content/uploads/2023/04/APOF_APOT_MON_DHM_KOIN).

Το Κέντρο Υγείας Μαργαριτίου λειτουργεί τις καθημερινές από τις 7:00 έως 15:00 και εφημερεύει 24ωρο τις ζυγές ημέρες του μήνα.

Στο Κ.Υ. υπηρετούν δώδεκα υπάλληλοι εκ των οποίων οι:

- Τέσσερις ανήκουν στο Ιατρικό προσωπικό
- Πέντε στο Νοσηλευτικό/ Μαιευτικό προσωπικό
- Δύο στο Διοικητικό προσωπικό και
- Μία στο λοιπό προσωπικό

3.6 TOMY Ηγουμενίσσας

Η συγκρότηση της 1ης TOMY στο Δήμο Ηγουμενίσσας πραγματοποιήθηκε κατόπιν της υπ' αριθμ. 2278/20-03-2018 απόφασης του Διοικητή της 6ης Υγειονομικής Περιφέρειας Πελοποννήσου, Ιονίων Νήσων, Ηπείρου & Δυτικής Ελλάδας, στο πλαίσιο της Απόφασης Ένταξης της Πράξης «Λειτουργία Τοπικών Ομάδων Υγείας για την αναδιάρθρωση της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας στις λιγότερες ανεπτυγμένες περιφέρειες του Α.Π. 1», με κωδικό ΟΠΣ 5005035 και Κωδικό Υποέργου 4.

Ξεκίνησε τη λειτουργία της στις 22 Μαρτίου 2018, λειτουργεί τις καθημερινές από τις 7:00 έως 15:00 και στελεχώνεται από μία ιατρό ειδικότητας Παιδιατρικής, η οποία έχει και την ευθύνη του συντονισμού της ομάδας, δύο διοικητικούς υπαλλήλους, δύο επισκέπτες υγείας και δύο νοσηλεύτριες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 Σκοπός εργασίας

Κύριος στόχος της διεξαγωγής αυτής της μελέτης είναι η διερεύνηση της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων πριν και μετά την περίοδο του COVID-19

και των μεταβλητών που την επηρεάζουν στις μονάδες Πρωτοβάθμιας Περίθαλψης. Ως μελέτη περίπτωσης χρησιμοποιήθηκαν οι Δομές Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας του Νομού Θεσπρωτίας και πιο συγκεκριμένα των εργαζομένων στα Κέντρα Υγείας Ηγουμενίσσας, Παραμυθιάς, Μαργαριτίου, καθώς και στην ΤΟΜΥ Ηγουμενίσσας.

4.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα που προσπάθησε να απαντήσει η παρούσα έρευνα είναι τα εξής:

1. Πόσο επηρεάζει η εργασιακή ικανοποίηση την απόδοση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας;
2. Η εργασιακή εξουθένωση επιδρά στην απόδοση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας;
3. Σχετίζεται το άγχος στο εργασιακό περιβάλλον με την απόδοση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας;
4. Υπάρχει διαφορά στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας πριν και μετά την πανδημία του Covid - 19;
5. Υπάρχει διαφορά στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων μεταξύ των δομών της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας;
6. Τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, εργασιακή εμπειρία, ειδικότητα) επηρεάζουν την απόδοση των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας;
7. Ποια είναι η σχέση εργασιακής εμπειρίας και αντιπαραγωγικής συμπεριφοράς των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας;

4.3 Ερευνητικές Υποθέσεις

Με την παρούσα ποσοτική έρευνα και τη χρήση ερωτηματολογίου προς τους επαγγελματίες της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας ελέγχθηκε αν ισχύουν οι παρακάτω υποθέσεις:

- 1) H_0 : Η εργασιακή εξουθένωση δεν επηρεάζει την εργασιακή απόδοση των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας (μηδενική υπόθεση).

H₁: Η εργασιακή εξουθένωση επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή απόδοση των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας (εναλλακτική υπόθεση).

2) H₀: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας (μηδενική υπόθεση).

H₁: Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας (εναλλακτική υπόθεση).

3) H₀: Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας δεν σχετίζεται με τη συμφραζόμενη απόδοση (μηδενική απόδοση).

H₁: Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας σχετίζεται θετικά με τη συμφραζόμενη απόδοση (εναλλακτική υπόθεση).

4) H₀: Δεν υπάρχει διαφορά στην εργασιακή απόδοση μεταξύ των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας πριν και μετά την πανδημία (μηδενική υπόθεση).

H₁: Υπάρχει διαφορά στην εργασιακή απόδοση μεταξύ των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας πριν και μετά την πανδημία(εναλλακτική υπόθεση).

5) H₀: Η εργασιακή απόδοση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας ανά φύλο δεν επηρεάστηκε από την πανδημία (μηδενική υπόθεση).

H₁: Η εργασιακή απόδοση των γυναικών εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας επηρεάστηκε από την πανδημία περισσότερο από ότι στους άντρες (εναλλακτική απόδοση).

4.4 Μεθοδολογία έρευνας

Το είδος της έρευνας που θεωρήθηκε κατάλληλος να διερευνήσει τις μεταβλητές που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων στα Κέντρα Υγείας και την ΤΟΜΥ του Νομού Θεσπρωτίας πριν και μετά την περίοδο του COVID-19 είναι η ποσοτική.

4.4.1 Εργαλείο Έρευνας

Για την πραγματοποίηση της ποσοτικής έρευνας επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί το εργαλείο του ερωτηματολογίου, το οποίο δημιουργήθηκε μέσω του προγράμματος της Google Forms και εμπεριείχε, εκτός από τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά, ερωτήσεις για την εργασιακή εξουθένωση, την

εργασιακή ικανοποίηση, το εργασιακό άγχος, το εργασιακό περιβάλλον, το Ερωτηματολόγιο της Ατομικής Εργασιακής Απόδοσης - Individual Work Performance (IWPQ) και το Ερωτηματολόγιο Υγείας και Εργασιακής Απόδοσης (HPQ) του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, που μετρά τη συνολική εργασιακή απόδοση.

Πιο αναλυτικά:

- για την μέτρηση της εργασιακής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκαν τέσσερις ερωτήσεις από το εργαλείο του Τσιμπονίδη Ζαχαρία (2023), με απαντήσεις στην πενταβάθμια κλίμακα Likert με τις επιλογές: 1. Ποτέ, 2. Μια φορά, 3. Αρκετές φορές την εβδομάδα, 4. Μια φορά το μήνα, 5. 2 – 3 φορές το μήνα (ερωτήσεις 11 – 18),
- για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκαν τρεις ερωτήσεις από το εργαλείο της Paola Cantarelli (2023), με απαντήσεις στην πενταβάθμια κλίμακα Likert με τις επιλογές: 1. Διαφωνώ Απόλυτα, 2. Διαφωνώ, 3. Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ, 4. Συμφωνώ, 5. Συμφωνώ Απόλυτα (ερωτήσεις 19 - 24),
- για τη μέτρηση της εργασιακού άγχους μέσα στο εργασιακό περιβάλλον χρησιμοποιήθηκαν τρεις ερωτήσεις από το εργαλείο της Χατζηλείκου Σουζάνας (2023), με απαντήσεις στην πενταβάθμια κλίμακα Likert με τις επιλογές: 1. Σπάνια, 2. Μερικές Φορές, 3. Αρκετά Συχνά, 4. Πολύ Συχνά, 5. Πάντα (ερωτήσεις 25 - 30),

Το Ερωτηματολόγιο Υγείας και Εργασιακής Απόδοσης του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας επιλέχθηκε επειδή μπορεί να χρησιμοποιηθεί, ανεξάρτητα από τις ιδιαιτερότητες του κάθε οργανισμού, για την αξιολόγηση της συνολικής απόδοσης των εργαζομένων, αλλά και επειδή χρησιμοποιείται συχνά από αυτή την άποψη.

- ✓ για τη μέτρηση της συνολικής εργασιακής απόδοσης στις ερωτήσεις 31 – 37 χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις από το Ερωτηματολόγιο Υγείας και Εργασιακής Απόδοσης του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (World Health Organization, 2002). Πιο συγκεκριμένα:
- ✓ στις ερωτήσεις 31 – 32 οι απαντήσεις στην πενταβάθμια κλίμακα Likert είχε τις επιλογές: 1. Ποτέ, 2. Σπάνια, 3. Μερικές Φορές, 4. Αρκετά Συχνά, 5. Πολύ Συχνά
- ✓ στις ερωτήσεις 33 – 33 είχε τις επιλογές: 1. Όλη την ώρα, 2. Τον περισσότερο καιρό, 3. Μερικές φορές, 4. Λίγη ώρα, 5. Καμία φορά

- ✓ στις ερωτήσεις 33 – 34 - 35 οι ερωτηθέντες βαθμολόγησαν τη συνολική εργασιακή τους απόδοση χρησιμοποιώντας μια κλίμακα 10 βαθμών, που κυμαίνεται από 1 (χειρότερη δυνατή απόδοση εργασίας που θα μπορούσε να επιδείξει ένα άτομο σε αυτή τη δουλειά), έως 10 (κορυφαία απόδοση εργασίας στην εργασία),
- ✓ και στις ερωτήσεις 38 – 39 είχε τις επιλογές: 1. Ποτέ, 2. Σπάνια, 3. Μερικές Φορές, 4. Συχνά, 5. Πολύ Συχνά
- ✓ και τέλος για τη μέτρηση των κύριων διαστάσεων της απόδοσης των εργαζομένων στις ερωτήσεις 38 – 43, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα της ατομικής εργασιακής απόδοσης, Individual Work Performance (IWPQ), από τους Koormans, et. al. (2014), με απαντήσεις στην πενταβάθμια κλίμακα Likert με τις επιλογές: 1. Ποτέ, 2. Σπάνια, 3. Μερικές Φορές, 4. Συχνά, 5. Πολύ Συχνά

Το Ερωτηματολόγιο Ατομικής Εργασιακής Απόδοσης (IWPQ), έχει μια ολοκληρωμένη μεθοδολογία και καλές ψυχομετρικές ιδιότητες και το οποίο μετρά τις κύριες διαστάσεις της απόδοσης της εργασίας (απόδοση εργασιών, επίδοση με βάση τα συμφραζόμενα και αντιπαραγωγικές συμπεριφορές) σε μια μεγάλη ποικιλία θέσεων εργασίας, ώστε να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα. Ο Ramos-Villagrasa, et. al., (2019) ανέλυσαν τη λειτουργία της κλίμακας αυτοαναφοράς 18 θεμάτων και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το Ερωτηματολόγιο Ατομικής Εργασιακής Απόδοσης είναι ένα επαρκές μέτρο της απόδοσης της εργασίας, με έμφαση στις συμπεριφορές που στοχεύουν στους οργανισμούς, έχει τρισδιάστατη δομή με επαρκή αξιοπιστία, εμφανίζει σημαντικές συσχετίσεις με άλλα μέτρα απόδοσης, και η συσχέτισή του με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι παρόμοια ως προς την κατεύθυνση και τη δύναμη των συσχετισμών με άλλα μέτρα απόδοσης της εργασίας και της προσωπικότητας (Ramos-Villagrasa, et. al., 2019). Επίσης ο Ramdani, et. al., (2021) διαπίστωσαν πως αυτό το όργανο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ένα σύνολο δοκιμών που είναι κατάλληλα για χρήση από εκείνους που θα διενεργήσουν μια αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων.

Στη συνέχεια ακολούθησε στατιστική ανάλυση με τη βοήθεια του στατιστικού προγράμματος Microsoft Excel και το στατιστικό πακέτο Ανάλυσης Κοινωνικών Επιστημών (Statistical Package for Social Sciences, SPSS, version 29).

Η έρευνα διεξήχθη το Νοέμβριο του 2023. Αρχικά τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν στους υπαλλήλους των τριών Κέντρων Υγείας του Νομού Θεσπρωτίας και στην ΤΟΜΥ Ηγουμενίτσας μέσω e-mail, αλλά στην πορεία, λόγω μη εξοικείωσης αρκετών συμμετεχόντων με τις ηλεκτρονικές έρευνες και τη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, το ερωτηματολόγιο δόθηκε σε έντυπη μορφή. Πριν γίνει η διανομή, το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε δέκα υπαλλήλους ώστε να δούμε το βαθμό της ανταπόκρισης τους στη συμπλήρωση του καθώς και για να επισημανθούν τυχόν ασάφειες στις ερωτήσεις. Μετά την πιλοτική χρήση του ερωτηματολογίου και τις απαραίτητες διορθώσεις που χρειάστηκε να γίνουν, διανεμήθηκαν συνολικά 120 ερωτηματολόγια και συγκεντρώθηκαν 78 πλήρως συμπληρωμένα τα οποία και χρησιμοποιήθηκαν για την εξαγωγή δεδομένων (ποσοστό απόκρισης 65%).

Στο πρώτο μέρος οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις που περιλαμβάνουν τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά τους και τα οποία θα χρησιμοποιηθούν και θα αξιοποιηθούν στην έρευνα. Στο δεύτερο μέρος οι συμμετέχοντες απάντησαν σε ερωτήσεις που αφορούν στην εργασιακή τους απόδοση πριν και μετά την COVID-19 εποχή.

4.5 Ηθική και Δεοντολογία Έρευνας

Το Τμήμα Εκπαίδευσης της 6ης Υγειονομικής Περιφέρειας ενέκρινε το πρωτόκολλο μελέτης μας (αριθμός έγκρισης 18935/13/03/2024). Επιπλέον, εφαρμόσαμε τις κατευθυντήριες γραμμές της Διακήρυξης του Ελσίνκι. Ενημερώσαμε τους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας για το σκοπό και το σχεδιασμό της μελέτης μας και πως θα μπορούσαν να αποσυρθούν από τη μελέτη ανά πάσα στιγμή.

Αρχικά συμπεριλάβαμε την ερώτηση "Συμφωνείτε να συμμετάσχετε σε αυτή τη μελέτη;" στην ηλεκτρονική έκδοση του ερωτηματολογίου, ώστε να πάρουμε τη συγκατάθεση των εργαζομένων για συμμετοχή. Αυτή η ερώτηση ήταν η πρώτη και ήταν υποχρεωτική. Απαντώντας θετικά οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να συνεχίσουν με τις άλλες ερωτήσεις, ενώ μια αρνητική απάντηση δεν τους επέτρεπε να συμμετέχουν στη μελέτη. Οι συμμετέχοντες θα μπορούσαν να εγκαταλείψουν σε οποιοδήποτε σημείο του διαδικτυακού ερωτηματολογίου κλείνοντας απλώς την ιστοσελίδα. Σε αυτήν την περίπτωση, οι απαντήσεις τους δεν θα καταχωρούνταν. Στο τέλος ένα κουμπί τελικής υποβολής θα έπρεπε να επιλεγεί από τους συμμετέχοντες ώστε να καταχωρηθούν οι απαντήσεις τους στις Φόρμες Google.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

5.1 Περιγραφική Στατιστική

5.1.1 Έλεγχος εσωτερικής αξιοπιστίας των ερωτήσεων

Οι αξιόπιστες και έγκυρες μετρήσεις αποτελούν στόχος μιας καλής έρευνας, σύμφωνα με τον Creswell (2011). Για να ελεγχθεί η εσωτερική αξιοπιστία των ερωτήσεων καθώς και η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου, στο σύνολο αλλά και προς τις επιμέρους ερωτήσεις, χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach's Alpha. Για να υπάρχει εσωτερική αξιοπιστία στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, οι τιμές του δείκτη Cronbach's Alpha θα πρέπει να είναι μεγαλύτερες από 0,7 ή ακόμη καλύτερα από 0,8 για να θεωρούνται ικανοποιητικές (Παπαντώνη, 2022).

Τα αποτελέσματα του ελέγχου για το σύνολο των ερωτήσεων στη συγκεκριμένη έρευνα είναι 0,889, το οποίο είναι αρκετά ικανοποιητικό.

Στη συνέχεια έγινε ομαδοποίηση των ερωτήσεων και υπολογίστηκε ο δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για κάθε ομάδα.

Για να γίνει μέτρηση της εργασιακής εξουθένωσης των συμμετεχόντων πριν και μετά την Covid-19 εποχή, χρησιμοποιούνται οι ερωτήσεις 11 έως 18. Τα αποτελέσματα του ελέγχου έδειξαν πως ο δείκτης Cronbach's Alpha παίρνει τη τιμή 0,817, το οποίο θεωρείτε αρκετά ικανοποιητικό.

Συνεχίζοντας, για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης πριν και μετά την Covid-19 εποχή, χρησιμοποιούνται οι ερωτήσεις 19 έως 24 και ο δείκτης παίρνει τη τιμή 0,889.

Για τη μέτρηση του εργασιακού άγχους εντός του εργασιακού περιβάλλοντος πριν και μετά την Covid-19 εποχή, χρησιμοποιούνται οι ερωτήσεις 25 έως 30, με την τιμή του δείκτη να είναι 0,906.

Συνεχίζοντας, για τις ερωτήσεις 31 έως 32 του ερωτηματολογίου της έρευνας, όπου εξετάζεται η συνολική εργασιακή απόδοση των εργαζομένων πριν και μετά την Covid-19 εποχή, αρχικά η τιμή του δείκτη ήταν 0,819. Στη συνέχεια και προκειμένου να γίνει βελτίωση του δείκτη, έγινε αφαίρεση των ερωτήσεων «Πριν την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Δουλέψαμε υπερωρία ή εργαστήκατε σε ρεπό σας;» και

«Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Δουλεύετε υπερωρία ή εργάζεστε σε ρεπό σας;» και το ποσοστό αξιοπιστίας ανέβηκε στο 0,873.

Για τις ερωτήσεις 33 και 34, όπου εξετάζεται το κατά πόσο προβλήματα υγείας μειώνουν την απόδοση εργασίας των υπαλλήλων πριν και μετά την Covid-19 εποχή, ο δείκτης παίρνει την τιμή 0,879.

Στην ομάδα των ερωτήσεων 35, 36 και 37, όπου οι συμμετέχοντες βαθμολογούν την απόδοση των συναδέλφων τους, αλλά και την ατομική τους απόδοση πριν και μετά την Covid-19 εποχή, ο δείκτης παίρνει την τιμή 0,856.

Στις ερωτήσεις 38 και 39, όπου εξετάζεται η διάσταση της απόδοσης εργασιών των συμμετεχόντων πριν και μετά την Covid-19 εποχή, ο δείκτης παίρνει την τιμή 0,946.

Στις ερωτήσεις 40 και 41, όπου εξετάζεται η διάσταση της συμφραζόμενης απόδοσης, δηλαδή τις ενέργειες των συμμετεχόντων που υπερβαίνουν τα καθήκοντα τους πριν και μετά την Covid-19 εποχή, ο δείκτης παίρνει την τιμή 0,967,

Τέλος στις ερωτήσεις 42 και 43, όπου εξετάζεται η διάσταση της αντιπαραγωγικής εργασιακής συμπεριφοράς των συμμετεχόντων πριν και μετά την Covid-19 εποχή, ο δείκτης παίρνει την τιμή 0,904,

5.1.2 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Τον πληθυσμό αναφοράς της παρούσας μελέτης αποτέλεσαν οι υπάλληλοι των Κέντρων Υγείας Ηγουμενίτσας, Παραμυθιάς και Μαργαριτίου, καθώς και οι υπάλληλοι της TOMY Ηγουμενίτσας.

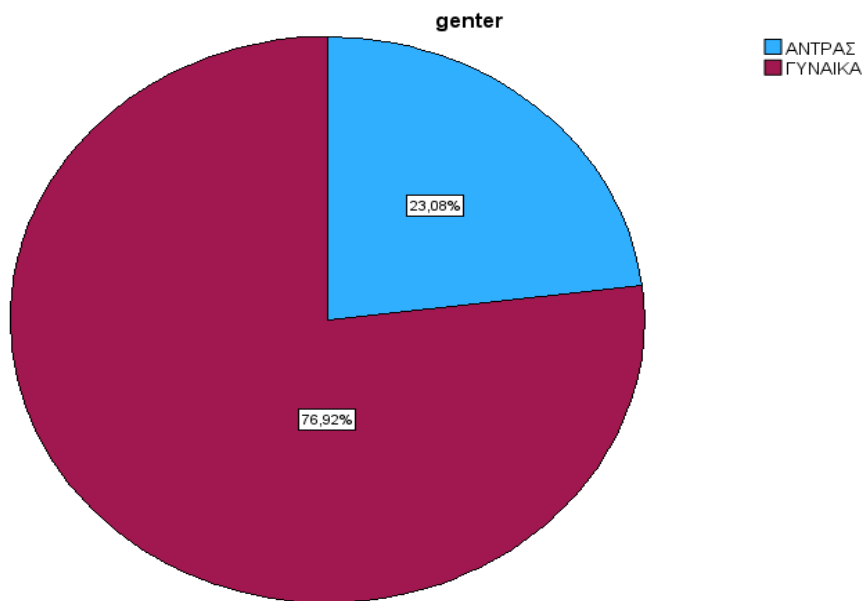
Μελετώντας τον πίνακα 1 διαπιστώνουμε πως η πλειονότητα των υποκειμένων της έρευνας ήταν γυναίκες (v=60) με ποσοστό 76,9%. Οι άντρες ήταν 18 με το ποσοστό να ανέρχεται στο 23,1% του δείγματος.

Πίνακας 1 Φύλο

Φύλο		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΝΤΡΑΣ	18	23,1	23,1	23,1
	ΓΥΝΑΙΚΑ	60	76,9	76,9	100,0
Total		78	100,0	100,0	

Πηγή: Η συγγραφέας

Διάγραμμα 1 Φύλο



Πηγή: Η συγγραφέας

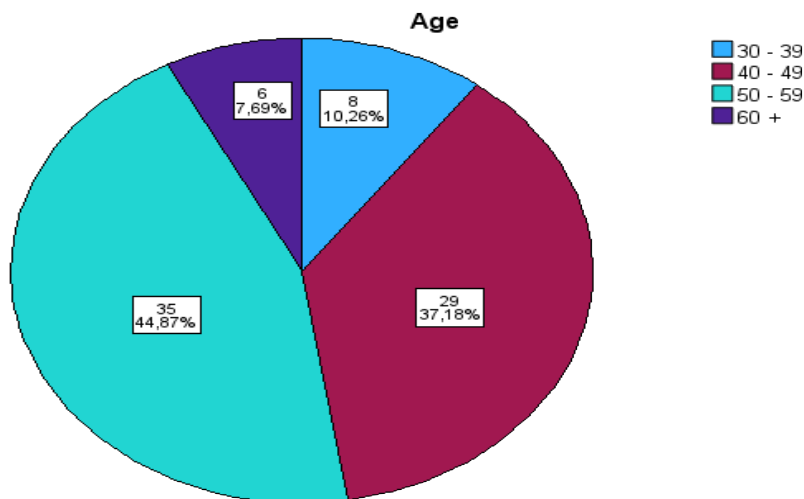
Σύμφωνα με τον πίνακα 2, η ηλικία του 10,3% των υπαλλήλων (8 άτομα) κυμαίνεται μεταξύ 30 – 39 ετών. Στην ηλικιακή ομάδα των 40 – 49 βρίσκονται 29 άτομα, με ποσοστό 37,2%. Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (44,9%) βρίσκεται στην ηλικιακή ομάδα από 50 έως 59 ετών και αποτελείται από 35 άτομα. Τέλος 6 συμμετέχοντες, με ποσοστό 7,7% είναι 60+ ετών.

Πίνακας 2 Ηλικία

Ηλικία		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30 - 39	8	10,3	10,3	10,3
	40 - 49	29	37,2	37,2	47,4
	50 - 59	35	44,9	44,9	92,3
	60 +	6	7,7	7,7	100,0
Total	78	100,0	100,0		

Πηγή: Η συγγραφέας

Διάγραμμα 2 Ηλικία



Πηγή: Η συγγραφέας

Από τη μελέτη του πίνακα 3, που αφορά την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, οι 63 είναι έγγαμοι (ποσοστό 80,8%), 5 είναι άγαμοι (ποσοστό 6,4%) 8 άτομα είναι διαζευγμένα (ποσοστό 10,3%) και 2 είναι χήροι (ποσοστό 2,6%).

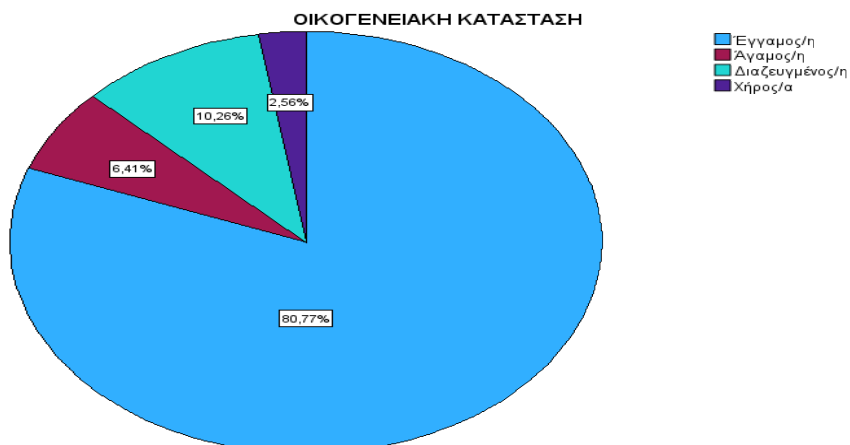
Πίνακας 3 Οικογενειακή Κατάσταση

Οικογενειακή Κατάσταση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έγγαμος/η	63	80,8	80,8	80,8
	Άγαμος/η	5	6,4	6,4	87,2
	Διαζευγμένος/η	8	10,3	10,3	97,4
	Χήρος/α	2	2,6	2,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Πηγή: Η συγγραφέας

Διάγραμμα 3 Οικογενειακή Κατάσταση



Πηγή: Η συγγραφέας

Από τη μελέτη του πίνακα 4 και που αφορά στον αριθμό παιδιών, 10 συμμετέχοντες (ποσοστό 12,8%) δεν έχει κανένα παιδί, οι 14 (ποσοστό 17,9%) έχουν 1 παιδί, οι 36 (ποσοστό 46,2%) έχουν 2 παιδιά, οι 16 (ποσοστό 20,5%) έχουν 3 παιδιά και δύο έχουν από 4+ παιδιά (ποσοστό 2,6%).

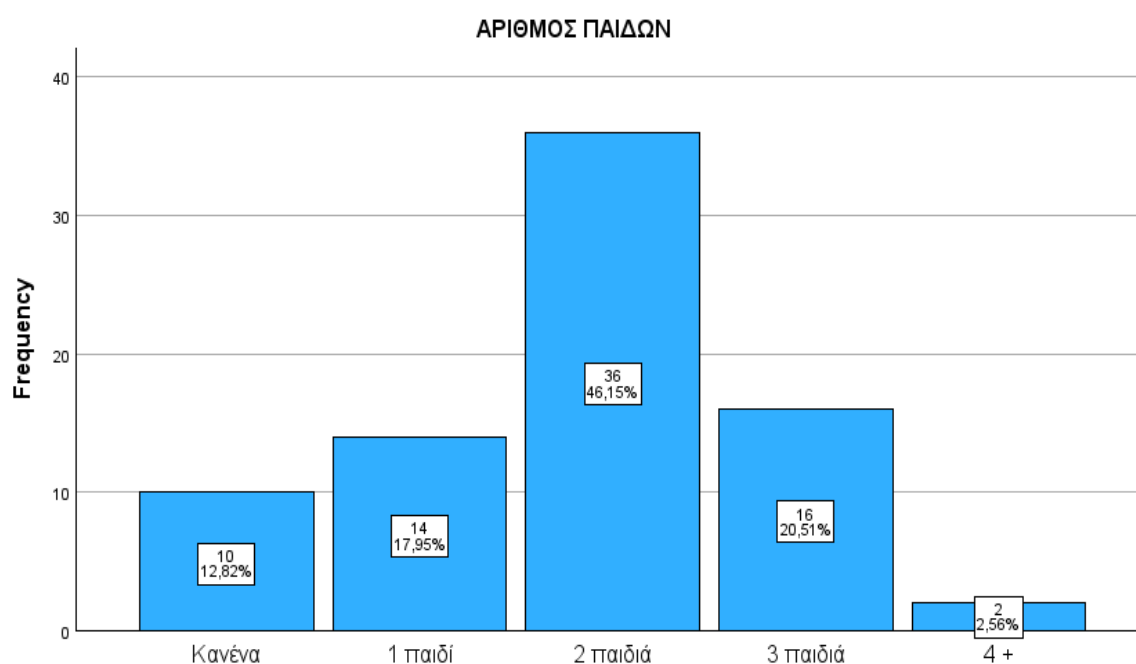
Πίνακας 4 Αριθμός Παιδιών

Αριθμός Παιδιών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Κανένα	10	12,8	12,8	12,8
	1 παιδί	14	17,9	17,9	30,8
	2 παιδιά	36	46,2	46,2	76,9
	3 παιδιά	16	20,5	20,5	97,4
	4 +	2	2,6	2,6	100,0
	Total		78	100,0	100,0

Πηγή: Η συγγραφέας

Διάγραμμα 4 Αριθμός Παιδιών



Πηγή: Η συγγραφέας

Όσον αφορά το επίπεδο της εκπαίδευσης των εργαζομένων, όπως παρατηρούμε στον πίνακα 5, το 62,8% από τους συμμετέχοντες, όπου και αποτελεί και το μεγαλύτερο ποσοστό, είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (49 άτομα), ποσοστό 17,9%

είναι απόφοιτοι λυκείου (14 άτομα) και 7 από τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (ποσοστό 9%). Ακριβώς ο ίδιος αριθμός παρατηρείται και για άλλα 7 άτομα, οι οποίοι είναι απόφοιτοι γυμνασίου (9%) και μόνο ένας συμμετέχοντας είναι απόφοιτος δημοτικού.

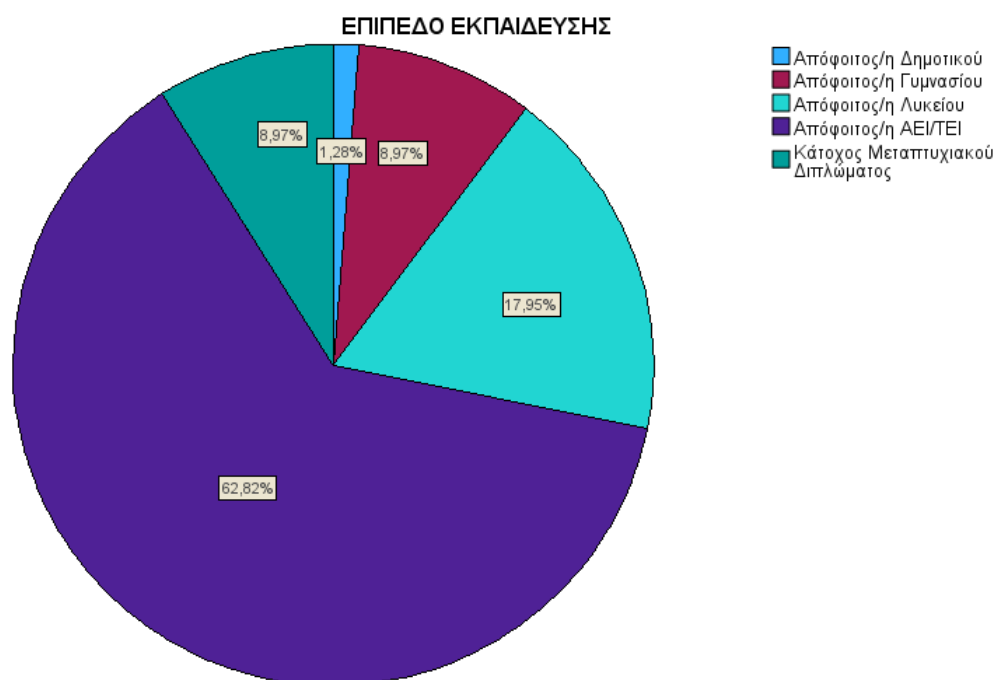
Πίνακας 5 Επίπεδο Εκπαίδευσης

Επίπεδο Εκπαίδευσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος/η Δημοτικού	1	1,3	1,3	1,3
	Απόφοιτος/η Γυμνασίου	7	9,0	9,0	10,3
	Απόφοιτος/η Λυκείου	14	17,9	17,9	28,2
	Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ	49	62,8	62,8	91,0
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Πηγή: Η συγγραφέας

Διάγραμμα 5 Επίπεδο Εκπαίδευσης



Πηγή: Η συγγραφέας

Παρατηρώντας τον πίνακα 6, 18 άτομα (ποσοστό 23,1%) ανήκει στο ιατρικό προσωπικό, ποσοστό 37,2%, δηλαδή 29 συμμετέχοντες, ανήκουν στο νοσηλευτικό / μαιευτικό προσωπικό, όπου είναι και το μεγαλύτερο ποσοστό, 15 άτομα (ποσοστό

19,2%) εργάζονται στη διοικητική υπηρεσία, 8 άτομα (ποσοστό 10,3%) είναι προσωπικό που εργάζεται στο Ακτινολογικό ή στο Μικροβιολογικό εργαστήριο και επίσης 8 άτομα (10,3%) ανήκουν στο λοιπό προσωπικό των δομών.

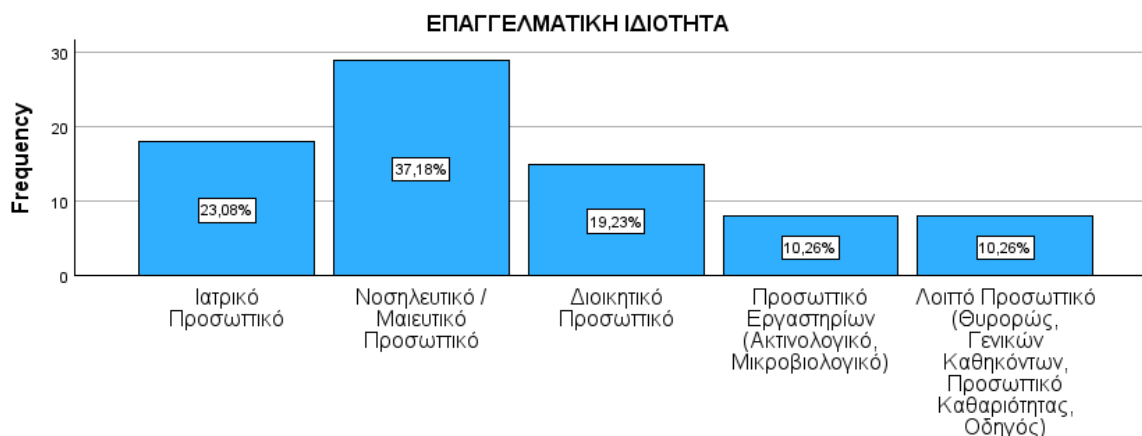
Πίνακας 6 Επαγγελματική Ιδιότητα

Επαγγελματική Ιδιότητα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ιατρικό Προσωπικό	18	23,1	23,1	23,1
	Νοσηλευτικό / Μαιευτικό Προσωπικό	29	37,2	37,2	60,3
	Διοικητικό Προσωπικό	15	19,2	19,2	79,5
	Προσωπικό Εργαστηρίων (Ακτινολογικό, Μικροβιολογικό)	8	10,3	10,3	89,7
	Λοιπό Προσωπικό (Θυρωρός, Γενικών Καθηκόντων, Προσωπικό Καθαριότητας, Οδηγός)	8	10,3	10,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Πηγή: Η συγγραφέας

Διάγραμμα 6 Επαγγελματική Ιδιότητα



Πηγή: Η συγγραφέας

Σύμφωνα με τον πίνακα 7, οι 63 συμμετέχοντες, δηλαδή το 80,8% είναι μόνιμοι υπάλληλοι, οι 14 (ποσοστό 17,9%) είναι επικουρικό προσωπικό και ένας υπάλληλος (1,3%) είναι ιδιωτικός υπάλληλος.

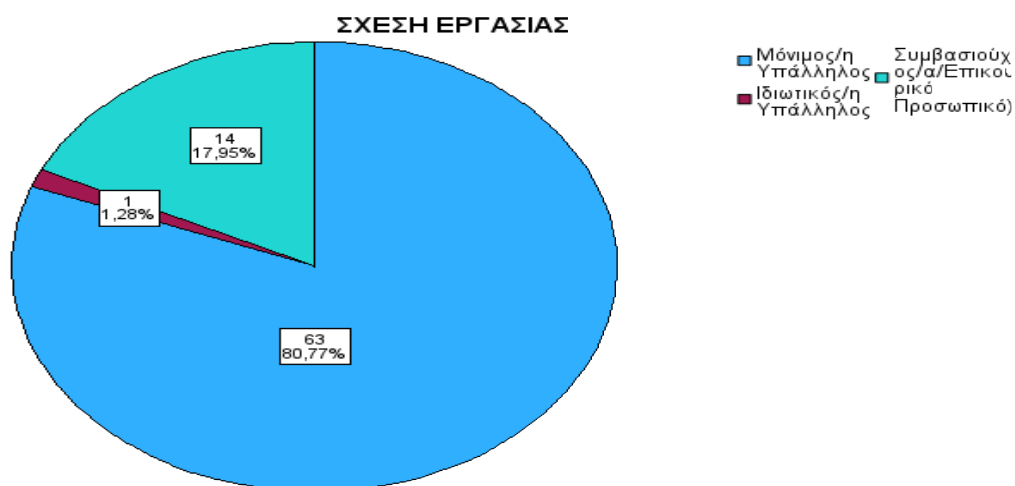
Πίνακας 7 Σχέση Εργασίας

Σχέση Εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μόνιμος/η Υπάλληλος	63	80,8	80,8	80,8
	Ιδιωτικός/η Υπάλληλος	1	1,3	1,3	82,1
	Συμβασιούχος/α/Επικουρικό Προσωπικό)	14	17,9	17,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Πηγή: Η συγγραφέας

Διάγραμμα 7 Σχέση Εργασίας



Πηγή: Η συγγραφέας

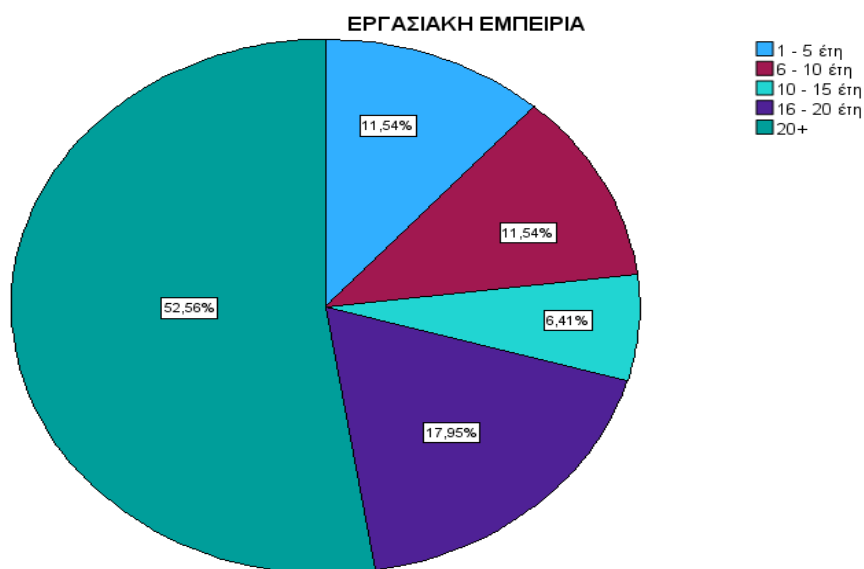
Σύμφωνα με τον πίνακα 8, οι πλειοψηφία των συμμετεχόντων, δηλαδή 41 άτομα, με ποσοστό 52,6% έχει περισσότερα από 20 χρόνια εμπειρίας, 14 άτομα (ποσοστό 17,9%) έχει από 16 έως 20 χρόνια εμπειρίας, 9 άτομα (ποσοστό 11,5%) έχει 1 έως 5 έτη εμπειρίας, όπως επίσης το ίδιο ποσοστό 11,5% έχουν και αυτοί που έχουν από 6 έως 9 έτη εμπειρίας και 5 άτομα (6,4%) έχει 10 έως 15 έτη εμπειρίας.

Πίνακας 8 Εργασιακή Εμπειρία

	Εργασιακή Εμπειρία	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 έτη	9	11,5	11,5	11,5
	6 - 10 έτη	9	11,5	11,5	23,1
	10 - 15 έτη	5	6,4	6,4	29,5
	16 - 20 έτη	14	17,9	17,9	47,4
	20+	41	52,6	52,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Πηγή: Η συγγραφέας

Διάγραμμα 8 Εργασιακή Εμπειρία



Πηγή: Η συγγραφέας

Τέλος, σύμφωνα με τον πίνακα 9, το 67,9% δηλαδή 53 συμμετέχοντες είναι υπάλληλοι του Κέντρου Υγείας Ηγουμενίτσας, 11 (ποσοστό 14,1%) του Κέντρου Υγείας Μαργαριτίου, 9 (ποσοστό 11,5%) του Κέντρου Υγείας Παραμυθιάς και 5 (ποσοστό 6,4%) είναι υπάλληλοι της TOMY Ηγουμενίτσας.

Πίνακας 9

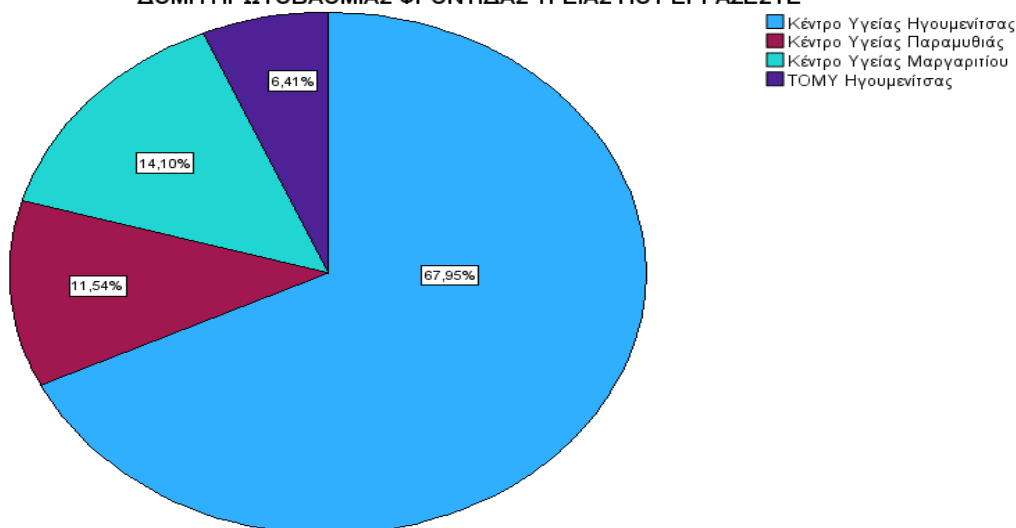
Δομή Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Κέντρο Υγείας Ηγουμενίτσας	53	67,9	67,9	67,9
	Κέντρο Υγείας Παραμυθιάς	9	11,5	11,5	79,5
	Κέντρο Υγείας Μαργαριτίου	11	14,1	14,1	93,6
	TOMY Ηγουμενίτσας	5	6,4	6,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Πηγή: Η συγγραφέας

Διάγραμμα 9 Δομή Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας

ΔΟΜΗ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΥΓΕΙΑΣ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ



Πηγή: Η συγγραφέας

5.1.3 Παρουσίαση συχνοτήτων ερωτήσεων

Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται οι συχνότητες των παρατηρήσεων και τα αντίστοιχα ποσοστά τους για τις ερωτήσεις που αφορούν στην εργασιακή εξουθένωση, την εργασιακή ικανοποίηση και το εργασιακό άγχος μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

Πίνακας 10

Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 11 έως 18 του ερωτηματολογίου της έρευνας σχετικά με την εργασιακή εξουθένωση

Ερώτηση		2 - 3 φορές το μήνα	Μια φορά το μήνα	Αρκετές φορές την εβδομάδα	Μια φορά την εβδομάδα	Ποτέ	Mean	Std Deniation
11 Πριν την πανδημία του Covid-19, νιώθατε ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά σας;	Συχνότητα	5	6	14	20	33	2,10	1,223
	Ποσοστό	6,4%	7,7%	17,9%	25,6%	42,3%		
12 Μετά την πανδημία του Covid-19, νιώθετε ψυχικά εξαντλημένος/η	Συχνότητα	7	5	30	15	21	2,51	1,214
	Ποσοστό	9,0%	6,4%	38,5%	19,2%	26,9%		

	από τη δουλειά								
13	Πριν την πανδημία του Covid-19, νιώθατε κουρασμένος/η όταν ξυπνούσατε το πρωί και είχατε να πάτε για ακόμα μία φορά στην δουλειά;	Συχνότητα	9	8	13	20	28	2,36	1,367
		Ποσοστό	11,5%	10,3%	16,7%	25,6%	35,9%		
14	Μετά την πανδημία του Covid-19, νιώθετε κουρασμένος/η όταν ξυπνάτε το πρωί και έχετε να πάτε για ακόμα μία φορά στην δουλειά;	Συχνότητα	5	9	28	16	20	2,53	1,181
		Ποσοστό	6,4%	11,5%	35,9%	20,5%	25,6%		
15	Πριν την πανδημία του Covid-19, νιώθατε εξουθενωμένος/η από τη δουλειά σας;	Συχνότητα	8	7	14	15	34	2,23	1,367
		Ποσοστό	10,3%	9,0%	17,9%	19,2%	43,6%		
16	Μετά την πανδημία του Covid-19, νιώθετε εξουθενωμένος/η από τη δουλειά σας;	Συχνότητα	5	6	26	15	26	2,35	1,207
		Ποσοστό	6,4%	7,7%	33,3%	19,2%	33,3%		
17	Πριν την πανδημία του Covid-19, νιώθατε ότι δεν αντέχετε άλλο σε αυτή τη δουλειά;	Συχνότητα	7	7	7	9	48	1,92	1,375
		Ποσοστό	9,0%	9,0%	9,0%	11,5%	61,5%		

18	Μετά την πανδημία του Covid-19, νιώθετε ότι δεν αντέχετε άλλο σε αυτή τη δουλειά;	Συχνότητα	6	6	11	12	43	1,97	1,309
		Ποσοστό	7,70%	7,7%	14,1%	15,4%	55,1%		

Πηγή: Η συγγραφέας

Στην ερώτηση σχετικά με την ψυχική εξάντληση από τη δουλειά, παρατηρούμε ότι πριν την πανδημία του Covid-19, σχεδόν οι μισοί (42,3%) από τους εργαζομένους δήλωσαν πως ποτέ δεν ένιωσαν ψυχικά εξαντλημένοι, ενώ μετά την πανδημία το ποσοστό αυτό μειώθηκε στο 26,9%. Εκεί που, πριν την πανδημία, ένας στους τέσσερις εργαζόμενους (25,6%) ένιωθε μια φορά την εβδομάδα ψυχικά εξαντλημένος, μετά την πανδημία το ποσοστό αυτό μειώθηκε στο 19,2%, δηλαδή ένας στους πέντε, ενώ από το 17,9% που πριν ένιωθε αρκετές φορές την εβδομάδα ψυχικά εξαντλημένος, το ποσοστό αυτό μετά την πανδημία διπλασιάστηκε και ανέβηκε στο 38,5%. Αυτό σημαίνει πως η πανδημία επηρέασε του εργαζόμενους και εκεί που οι περισσότεροι δεν ένιωθαν ποτέ ψυχικά εξαντλημένοι από τη δουλειά τους, μετά την πανδημία άρχισαν να νιώθουν αρκετές φορές την εβδομάδα. Στις απαντήσεις, μια φορά το μήνα και 2 – 3 φορές το μήνα, δεν είχαμε σημαντικές διαφορές πριν και μετά την πανδημία.

Σχετικά με το αν πριν την πανδημία ένιωθαν κουρασμένοι όταν ξυπνούσαν το πρωί για να πάνε στη δουλειά, η πλειοψηφία των εργαζομένων, περίπου ένας στους τρεις (35,9%), απάντησε ποτέ, ενώ μετά την πανδημία το ποσοστό αυτό μειώθηκε στο 25,6%, δηλαδή ένας στους τέσσερις. Πριν τη πανδημία, ένας στους τέσσερις ένιωθε μια φορά την εβδομάδα κουρασμένος (25,6%), ενώ μετά την πανδημία το ποσοστό αυτό μειώθηκε στο 20,5%. Ενώ πριν την πανδημία το 16,7% των εργαζομένων ένιωθε αρκετές φορές την εβδομάδα κουρασμένοι που ξυπνούσαν το πρωί για να πάνε στη δουλειά τους, μετά την πανδημία το ποσοστό αυτό ανέβηκε παραπάνω από το διπλό και έφτασε στο 35,9%. Αυτό σημαίνει πως η διαχείριση της πανδημίας επηρέασε τους εργαζόμενους σε τέτοιο βαθμό, που από κει που πριν την πανδημία η πλειοψηφία τους ποτέ δεν ένιωθαν κουρασμένοι που ξυπνούσαν το πρωί για να πάνε στη δουλειά τους, μετά την πανδημία οι περισσότεροι εργαζόμενοι άρχισαν να νιώθουν κουρασμένοι αρκετές φορές μέσα στην εβδομάδα. Στις απαντήσεις, μια φορά το μήνα και 2 – 3 φορές το μήνα, δεν είχαμε σημαντικές διαφορές πριν και μετά την πανδημία.

Σχετικά με την ερώτηση αν πριν την πανδημία ένιωθαν εξουθενωμένοι από τη δουλειά τους, η πλειονότητα των ερωτηθέντων, σχεδόν οι μισοί (43,6%), απάντησαν πως ποτέ δεν ένιωσαν εξουθένωση, όμως μετά την πανδημία αυτό άλλαξε και το ποσοστό έπεσε στο 33,3%, δηλαδή ένας στους τρεις άρχισε να νιώθει εξουθενωμένος από τη δουλειά. Πριν αλλά και μετά την πανδημία το ποσοστό που ένιωθε εξουθενωμένο από τη δουλειά μια φορά την εβδομάδα ανέρχεται στο 19,2%. Το 17,9% των εργαζομένων πριν την πανδημία, ένιωθε αρκετές φορές την εβδομάδα εξουθενωμένο από τη δουλειά τους, ενώ μετά την πανδημία το ποσοστό αυτό ανέβηκε σχεδόν στο διπλό και έφτασε στο 33,3%. Παρατηρούμε πως η πανδημία επηρέασε τους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα, συγκριτικά με πριν που η πλειονότητα ποτέ δεν ένιωθε εξουθένωση, μετά να νιώθουν αρκετές φορές την εβδομάδα εξουθενωμένοι. Στις απαντήσεις, μια φορά το μήνα και 2 – 3 φορές το μήνα, δεν είχαμε σημαντικές διαφορές πριν και μετά την πανδημία.

Τέλος, σχετικά με το αν νιώθουν πως δεν αντέχουν άλλο στη δουλειά τους, παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων απάντησε πως ποτέ δεν ένιωσε πως δεν αντέχει σε αυτή τη δουλειά, με ποσοστό 61,5% πριν την πανδημία και 55,1% μετά. Στις απαντήσεις, μια φορά την εβδομάδα, αρκετές φορές την εβδομάδα, μια φορά το μήνα και 2 – 3 φορές το μήνα, δεν είχαμε σημαντικές διαφορές πριν και μετά την πανδημία. Αυτό σημαίνει πως η πανδημία δεν επηρέασε τους εργαζόμενους ώστε να τους κάνει να μην αντέχουν σε αυτή δουλειά.

Πίνακας 11

Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 19 έως 24 του ερωτηματολογίου της έρευνας, σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση

Ερώτηση		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	Mean	Std Deniation
19 Πριν την πανδημία του Covid-19: Νιώθω ικανοποιημένος /η που δουλεύω σε αυτή την υπηρεσία.	Συχνότητα	4	4	17	35	18	3,76	1,034
	Ποσοστό	5,1%	5,1%	21,8%	44,9%	23,1%		

20	Μετά την πανδημία του Covid-19: Νιώθω ικανοποιημένος/η που δουλεύω σε αυτή την υπηρεσία.	Συχνότητα	3	6	20	32	17	3,69	1,023
		Ποσοστό	3,8%	7,7%	25,6%	41,0%	21,8%		
21	Πριν την πανδημία του Covid-19: Νιώθω ότι είμαι μέρος μιας ομάδας που συνεργάζεται για την επίτευξη κοινών στόχων.	Συχνότητα	5	7	18	33	15	3,59	1,098
		Ποσοστό	6,4%	9,0%	23,1%	42,3%	19,2%		
22	Μετά την πανδημία του Covid-19: Νιώθω ότι είμαι μέρος μιας ομάδας που συνεργάζεται για την επίτευξη κοινών στόχων.	Συχνότητα	4	8	21	28	17	3,59	1,098
		Ποσοστό	5,1%	10,3%	26,9%	35,9%	21,8%		
23	Πριν την πανδημία του Covid-19: Νιώθω περήφανος/η όταν λέω σε άλλους ότι εργάζομαι σε αυτόν τον οργανισμό.	Συχνότητα	2	8	20	33	15	3,65	0,991
		Ποσοστό	2,6%	10,3%	25,6%	42,3%	19,2%		
24	Μετά την πανδημία του Covid-19: Νιώθω περήφανος/η όταν λέω σε άλλους ότι εργάζομαι σε αυτόν τον οργανισμό.	Συχνότητα	2	12	20	26	18	3,59	1,086
		Ποσοστό	2,6%	15,4%	25,6%	33,3%	23,1%		

Πηγή: Η συγγραφέας

Σχετικά με την ερώτηση αν νιώθουν ικανοποιημένοι που δουλεύουν σε αυτή την υπηρεσία, παρατηρούμε ότι πριν την πανδημία το 44,9% των εργαζομένων συμφωνεί πως είναι ικανοποιημένοι που δουλεύουν σε αυτή την υπηρεσία, ενώ μετά την πανδημία το ποσοστό αυτό πέφτει ελάχιστα και φτάνει στο 41,0%. Απόλυτα ικανοποιημένο, πριν την πανδημία συμφωνεί το 23,1% των εργαζομένων, ενώ μετά την πανδημία το 21,8%. Πριν την πανδημία ουδέτεροι στην άποψή τους είναι το 21,8%, ενώ μετά την πανδημία το ποσοστό ανεβαίνει λίγο και φτάνει στο 25,6%, που σημαίνει πως ουδέτεροι παραμένουν ένας στους τέσσερις υπαλλήλους. Τέλος, πριν την πανδημία μόλις το 5,1% διαφωνεί και το ίδιο ακριβώς ποσοστό διαφωνεί απόλυτα, ενώ μετά την πανδημία 7,7% διαφωνεί και το 3,8% διαφωνεί απόλυτα. Παρατηρούμε λοιπόν πως η πανδημία δεν επηρέασε ιδιαίτερα την ικανοποίηση των υπαλλήλων, καθώς αυτοί που συμφωνούν και αυτοί που συμφωνούν απόλυτα πως νιώθουν ικανοποιημένοι που δουλεύουν σε αυτή την υπηρεσία είναι παραπάνω από τους μισούς.

Πριν την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων (41,0%) συμφωνεί πως είναι μέρος μια ομάδας που συνεργάζεται για την επίτευξη κοινών στόχων, ενώ το ποσοστό αυτό μετά την πανδημία πέφτει στο 35,9%. Ουδέτερο πριν την πανδημία παραμένει το 23,1%, ενώ μετά την πανδημία το ποσοστό αυξάνεται σε 26,9%. Πριν την πανδημία το 19,2% συμφωνεί απόλυτα πως είναι μέρος μιας ομάδας, ενώ μετά την πανδημία το 21,8%. Επτά άτομα (9,0%) πριν την πανδημία διαφωνούν πως είναι μέρος μιας ομάδας και πέντε άτομα (6,4%) διαφωνούν απόλυτα. Μετά την πανδημία οκτώ άτομα (10,3%) είναι αυτά που διαφωνούν και τέσσερα (5,1%) που διαφωνούν απόλυτα. Στην ερώτηση αυτή παρατηρούμε πως οι πλειοψηφία των εργαζόμενων και πριν και μετά την πανδημία πιστεύει πως ανήκει σε μια ομάδα που συνεργάζεται για την επίτευξη κοινών στόχων.

Για το αν νιώθουν περήφανοι όταν λένε στους άλλους ότι εργάζονται σε αυτόν τον οργανισμό, πριν την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό (42,3%) συμφωνεί, ενώ μετά την πανδημία το ποσοστό πέφτει στο 33,3%, δηλαδή ένας στους τρεις εργαζόμενους. Απόλυτα πριν την πανδημία συμφωνεί το 19,2%, ενώ μετά την πανδημία το ποσοστό αυτό ανεβαίνει στο 23,1%. Ουδέτερο παραμένει το 25,6% και το ποσοστό αυτό παραμένει ακριβώς το ίδιο και μετά την πανδημία. Πριν την πανδημία το 10,3% διαφωνεί, ενώ μετά την πανδημία το ποσοστό αυτό ανεβαίνει σε 15,4%. Τέλος το 2,6% και πριν και μετά την πανδημία διαφωνεί απόλυτα. Στην

ερώτηση αυτή παρατηρούμε πως στην πλειοψηφία τους οι εργαζόμενοι νιώθουν περήφανοι όταν λένε στους άλλους ότι εργάζονται σε αυτόν τον οργανισμό, σε σύγκριση όμως με πριν, μετά την πανδημία η περηφάνια τους είναι λιγότερη.

Πίνακας 12

Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 25 έως 30 του ερωτηματολογίου της έρευνας, σχετικά με το εργασιακό άγχος στο εργασιακό περιβάλλον

Ερώτηση		Πάντα	Πολύ Συχνά	Αρκετά Συχνά	Μερικές Φορές	Σπάνια	Mean	Std Deniation	
25	Πριν την πανδημία του Covid-19, αισθανόσασταν άγχος εντός του εργασιακού σας περιβάλλοντος;	Συχνότητα	1	4	7	24	42	1,69	0,930
		Ποσοστό	1,3%	5,1%	9,0%	30,8%	53,8%		
26	Μετά την πανδημία του Covid-19, αισθάνεστε άγχος εντός του εργασιακού σας περιβάλλοντος;	Συχνότητα	2	7	16	21	32	2,05	1,104
		Ποσοστό	2,6%	9,0%	20,5%	26,9%	41,0%		
27	Πριν την πανδημία του Covid-19, αισθανόσασταν ψυχική κόπωση κατά την έλευσή σας στον εργασιακό σας χώρο;	Συχνότητα	1	3	10	16	48	1,63	0,941
		Ποσοστό	1,30%	3,8%	12,8%	20,5%	61,5%		
28	Μετά την πανδημία του Covid-19, αισθάνεστε ψυχική κόπωση κατά την έλευσή σας στον εργασιακό σας χώρο;	Συχνότητα	1	9	14	26	28	2,09	1,059
		Ποσοστό	1,3%	11,5%	17,9%	33,3%	35,9%		
29	Πριν την πανδημία του Covid-19, αισθανόσασταν σωματική κόπωση	Συχνότητα	1	5	11	17	44	1,74	1,012

	κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας;	Ποσοστό	1,3%	6,4%	14,1%	21,8%	56,4%		
30	Μετά την πανδημία του Covid-19, αισθάνεστε σωματική κόπωση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας;	Συχνότητα	2	8	16	28	24	2,18	1,066
		Ποσοστό	2,6%	10,3%	20,5%	35,9%	30,8%		

Πηγή: Η συγγραφέας

Πριν την πανδημία το 53,8%, δηλαδή πάνω από τους μισούς εργαζόμενους, σπάνια ένιωθε άγχος μέσα στο εργασιακό του περιβάλλον, με το ποσοστό αυτό μετά την πανδημία να πέφτει στο 41,0%. Πριν μερικές φορές ένιωθε άγχος το 30,8%, ενώ μετά το 26,9%. Ενώ πριν την πανδημία μόλις το 9,0% ένιωθε αρκετά συχνά άγχος, μετά την πανδημία το ποσοστό αυτό ανέβηκε παραπάνω από το διπλό και έφτασε στο 20,5%. Διπλασιασμό όμως στο ποσοστό μετά την πανδημία είχαμε και σε αυτούς που μετά την πανδημία ένιωθαν πολύ συχνά (από 5,1% σε 9,0%) και πάντα (από 1,3% σε 2,6%) άγχος εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Από τις απαντήσεις παρατηρούμε πως, ενώ πριν την πανδημία οι περισσότεροι εργαζόμενοι σπάνια ένιωθαν άγχος εντός του εργασιακού τους περιβάλλοντος, μετά την πανδημία διπλασιάστηκε το ποσοστό που άρχισε να αισθάνεται αρκετά συχνά αγχωμένο.

Πριν την πανδημία, το 61,5% των εργαζομένων σπάνια ένιωθε ψυχική κόπωση κατά την έλευσή τους στη δουλειά, ενώ μετά το πέρας της το ποσοστό έπεσε και έφτασε στο 35,9%. Ενώ πριν ένας στους τέσσερις ένιωθε μερικές φορές ψυχική κόπωση (20,5%), μετά το ποσοστό ανέβηκε στο 33,3%, που σημαίνει πως ένας στους τρεις εργαζόμενους άρχισε πλέον να νιώθει ψυχική κόπωση. Μικρή αύξηση είχαμε μετά την πανδημία στο ποσοστό των εργαζομένων που ένιωθε αρκετά συχνά ψυχική κόπωση (από 12,8% σε 17,9%). Τριπλασιασμό είχαμε όμως στο ποσοστό των υπαλλήλων που μετά την πανδημία άρχισε να νιώθει πολύ συχνά ψυχική κόπωση και από 3,8% έφτασε στο 11,5%. Τέλος το ποσοστό που πάντα νιώθει ψυχική κόπωση κατά την έλευσή του στη δουλειά είναι το ίδιο και πριν και μετά την πανδημία (1,3%). Παρατηρούμε πως, ενώ πριν την πανδημία οι

πλειοψηφία των εργαζομένων σπάνια ένιωθε ψυχική κόπωση ερχόμενοι στη δουλειά τους, μετά την πανδημία οι περισσότεροι άρχισαν να νιώθουν πιο συχνά, με αποκορύφωση τον τριπλασιασμό του ποσοστού που άρχισε να νιώθει πολύ συχνά.

Για το αν αισθάνονται σωματική κόπωση όταν εκτελούν τα καθήκοντά τους, συγκριτικά με πριν την πανδημία που σπάνια ένιωθαν το 56,4%, μετά την πανδημία πολύ λιγότεροι την αισθάνονται σπάνια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους (30,8%). Ενώ πριν την πανδημία αυτοί που δήλωναν πως αισθάνονται μερικές φορές και αρκετά συχνά σωματική κόπωση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους ήταν το 21,8% και το 14,1% των υπαλλήλων, μετά το ποσοστό αυτό ανεβαίνει και φτάνει στο 35,9% και στο 20,5% αντίστοιχα. Αυτοί που πριν αισθανόταν πολύ συχνά σωματική κόπωση ήταν το 6,4% και πάντα το 1,3%, με τα ποσοστά τους μετά την πανδημία να φτάνουν στο 10,3% και 2,6% αντίστοιχα. Από τις απαντήσεις βλέπουμε πως μετά την πανδημία έχουμε μείωση αυτών που σπάνια αισθάνονται σωματική κόπωση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και αύξηση αυτών που νιώθουν μερικές φορές, αρκετά συχνά και πολύ συχνά, που σημαίνει πως η πανδημία επηρέασε του εργαζομένους.

Συνεχίζοντας στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται οι συχνότητες των παρατηρήσεων και τα αντίστοιχα ποσοστά τους για τις ερωτήσεις που αφορούν στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων.

Πίνακας 13

Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 31 έως 32 του ερωτηματολογίου της έρευνας, σχετικά με την συνολική απόδοση

Ερώτηση		Πολύ συχνά	Αρκετά Συχνά	Μερικές Φορές	Σπάνια	Ποτέ	Mean	Std Deniation
Πριν την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Λείψατε από την εργασία σας λόγω σωματικών ή ψυχικών προβλημάτων;	Συχνότητα	-	-	6	32	40	1,56	0,636
	Ποσοστό	-	-	7,7%	41,0%	51,3%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Λείπετε από την εργασία σας λόγω	Συχνότητα	-	-	9	36	33	1,69	0,670

σωματικών ή ψυχικών προβλημάτων;	Ποσοστό	-	-	11,5%	46,2%	42,3%		
Πριν την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Φύγατε νωρίτερα από την εργασία σας, λόγω σωματικών ή ψυχολογικών προβλημάτων;	Συχνότητα	-	1	8	29	40	1,62	0,725
	Ποσοστό	-	1,3%	10,3%	37,2%	51,3%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Φεύγετε νωρίτερα από την εργασία σας, λόγω σωματικών ή ψυχολογικών προβλημάτων;	Συχνότητα	-	-	5	32	41	1,54	0,619
	Ποσοστό	-	-	6,4%	41,0%	52,6%		
Πριν την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Δεν δουλέψατε τις ώρες που θα έπρεπε να δουλεύετε;	Συχνότητα	2	1	9	24	42	1,68	0,919
	Ποσοστό	2,6%	1,3%	11,5%	30,8%	53,8%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Δεν δουλεύετε τις ώρες που θα έπρεπε να δουλεύετε;	Συχνότητα	2	1	7	26	42	1,65	0,895
	Ποσοστό	2,6%	1,3%	9,0%	33,3%	53,8%		
Πριν την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Πιάσατε τον εαυτό σας να μη δουλεύει τόσο προσεκτικά όσο θα έπρεπε;	Συχνότητα	2	2	7	27	40	1,71	0,927
	Ποσοστό	2,6%	2,6%	9,0%	34,6%	51,3%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Πιάνετε τον εαυτό σας να μη δουλεύει τόσο προσεκτικά όσο θα έπρεπε;	Συχνότητα	-	2	8	33	35	1,71	0,758
	Ποσοστό	-	2,6%	10,3%	42,3%	44,9%		
Πριν την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Η ποιότητα της εργασίας σας ήταν χαμηλότερη από όσο πρέπει;	Συχνότητα	1	2	10	19	46	1,63	0,899
	Ποσοστό	1,3%	2,6%	12,8%	24,4%	59,0%		

Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Η ποιότητα της εργασίας σας είναι χαμηλότερη από όσο πρέπει;	Συχνότητα	4	-	12	24	38	1,82	1,041
	Ποσοστό	5,1%	-	15,4%	30,8%	48,7%		
Πριν την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Δεν συγκεντρωθήκατε αρκετά στη δουλειά	Συχνότητα	2	-	10	29	37	1,73	0,878
	Ποσοστό	2,6%	-	12,8%	37,2%	47,4%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Δεν συγκεντρώνεστε αρκετά στη δουλειά	Συχνότητα	1	-	15	32	30	1,85	0,823
	Ποσοστό	1,3%	-	19,2%	41,0%	38,5%		

Πηγή: Η συγγραφέας

Στον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως πριν και μετά την πανδημία, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα απάντησε πως, ποτέ σωματικά ή ψυχικά προβλήματα τους έκανε να λείψουν από την εργασία τους (51,3% πριν, 42,3% μετά), ποτέ δεν έφυγαν νωρίτερα από τη δουλειά τους λόγω σωματικών ή ψυχολογικών προβλημάτων (51,3% πριν, 52,6% μετά), ποτέ δεν καθόταν τις ώρες που έπρεπε να δουλεύουν (53,8% πριν και το ίδιο μετά), ποτέ δεν πιάσανε τον εαυτό τους να μην δουλεύει προσεκτικά (51,3% πριν, 44,9% μετά), ποτέ η ποιότητα της εργασίας τους δεν ήταν χαμηλότερη από αυτή που έπρεπε (59,0% πριν, 48,7% μετά) και τέλος πάντα είναι συγκεντρωμένοι στη δουλειά τους (47,4% πριν, 38,5% μετά).

Πίνακας 14

Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 33 έως 34 του ερωτηματολογίου της έρευνας

Ερώτηση		Όλη την ώρα	Τον περισσότερο καιρό	Μερικές φορές	Λίγη ώρα	Καμία φορά	Mean	Std Deniation	
33	Πριν την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Προβλήματα υγείας μείωσαν το είδος ή την ποσότητα της εργασίας που μπορούσατε να	Συχνότητα	-	1	14	17	46	4,38	0,825
		Ποσοστό	-	1,3%	17,9%	21,8%	59,0%		

	κάνετε;													
34	Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά: Προβλήματα υγείας μείωσαν το είδος ή την ποσότητα της εργασίας που μπορείτε να κάνετε;	Συχνότητα	-	2	25	16	35	4,08	0,937					
		Ποσοστό	-	2,6%	32,1%	20,5%	44,9%							

Πηγή: Η συγγραφέας

Σχετικά με την ερώτηση αν προβλήματα υγείας μειώνουν το είδος ή την ποσότητα της εργασίας που μπορούν να κάνουν, πριν την πανδημία περισσότεροι από τους μισούς (59,0%) απάντησε πως καμία φορά δε μειώθηκε η εργασιακή τους απόδοση από προβλήματα υγείας, ενώ μετά το ποσοστό αγγίζει το 44,9%. Πριν την πανδημία, μερικές φορές απάντησε ότι μειώθηκε η εργασιακή τους απόδοση από προβλήματα υγείας το 17,9%, με το ποσοστό μετά σχεδόν να διπλασιάζεται και να φτάνει στο 32,1%. Λίγο και πριν και μετά την πανδημία, απάντησε σχεδόν το ίδιο ποσοστό (21,8% πριν και 20,5% μετά). Τέλος το ποσοστό που απάντησε ότι τον περισσότερο καιρό προβλήματα υγείας μειώνουν το είδος ή την ποσότητα της εργασίας που μπορούν να κάνουν ήταν 1,3% πριν, με το ποσοστό αυτό όμως μετά να διπλασιάζεται (2,6%). Παρατηρούμε λοιπόν πως, συγκριτικά με πριν, μετά την πανδημία σε όλο και σε περισσότερους εργαζόμενους προβλήματα υγείας μείωσαν το είδος ή την ποσότητα της εργασίας που μπορούσαν να κάνουν.

Πίνακας 15

Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 35 έως 37 του ερωτηματολογίου της έρευνας

Ερώτηση		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mean	Std Deniation
35 Από το 0 έως το 10, όπου 0 είναι η χειρότερη απόδοση που μπορεί να έχει κάποιος στη δουλειά του και το 10 η καλύτερη απόδοση, πως θα βαθμολογούσα	Συχνότητα	-	-	-	-	1	5	5	18	23	12	14	7,91	1,470
	Ποσοστό	-	-	-	-	1,3%	6,4%	6,4%	23,1%	29,5%	15,4%	17,9%		

	τε την απόδοση των περισσότερων εργαζομένων της υπηρεσίας σας;																
36	Χρησιμοποιώντας το ίδιο 0 έως 10, πώς θα βαθμολογούσατε την απόδοσή σας πριν την Covid-19 εποχή;	Συχνότητα	-	-	-	-	2	2	1	6	20	26	21	8,59	1,362		
		Ποσοστό	-	-	-	-	2,6%	2,6%	1,3%	7,7%	25,6%	33,3%	26,9%				
37	Χρησιμοποιώντας το ίδιο 0 έως 10, πώς θα βαθμολογούσατε την απόδοσή σας μετά την Covid-19 εποχή;	Συχνότητα	-	-	-	-	1	4	1	9	19	26	18	8,45	1,383		
		Ποσοστό	-	-	-	-	1,3%	5,1%	1,3%	11,5%	24,4%	33,3%	23,1%				

Πηγή: Η συγγραφέας

Στην ερώτηση πώς θα βαθμολογούσατε την απόδοση των περισσότερων εργαζομένων της υπηρεσίας σας, το 1,3% βαθμολόγησε με τέσσερα, με πέντε και έξι βαθμολόγησε το 6,4%, με επτά το 23,1%, με οκτώ το 29,5%, με εννέα το 15,4% και με δέκα βαθμολόγησε το 17,9%. Σε γενικές γραμμές παρατηρούμε πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι αξιολογούν με μεγάλο βαθμό την εργασιακή απόδοση των συναδέλφων τους.

Όσον αφορά στην προσωπική τους απόδοση πριν την Covid-19 εποχή, ένας στους τρεις εργαζόμενους (33,3%) τη βαθμολογεί με εννέα, ένας στους τέσσερις (25,6% και 26,9%) με οκτώ και δέκα, με επτά να βαθμολογεί το 7,7%, με έξι το 1,3% και με τέσσερα και πέντε το 2,6%.

Στη μετά την Covid-19 εποχή, δεν έχει και ιδιαίτερη διαφορά η αξιολόγηση της προσωπικής τους απόδοσης από πριν, καθώς και εδώ το 33,3% τη βαθμολογεί με εννέα, το 24,4% με οκτώ, το 23,1% με δέκα, το 11,5% με επτά (λίγο ανεβασμένο σε σχέση με πριν), το 5,1% με πέντε και τέλος το 1,3% να βαθμολογεί με τέσσερα και έξι.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως ενώ την προσωπική τους απόδοση η πλειονότητα των εργαζομένων την βαθμολογούν με εννέα και δέκα, την εργασιακή απόδοση των συναδέλφων τους την βαθμολογούν με επτά και οκτώ.

Πίνακας 16

Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 38 έως 39 του ερωτηματολογίου της έρευνας, σχετικά με τη διάσταση της απόδοσης εργασίας

Ερώτηση			Ποτέ	Σπάνια	Μερικές Φορές	Συχνά	Πολύ Συχνά	Mean	Std Deniation
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Κατάφερα να προγραμματίσω τη δουλειά μου και έτσι έγινε στην ώρα της	Συχνότητα	3	4	9	19	43	4,22	1,089
		Ποσοστό	3,8%	5,1%	11,5%	24,4%	55,1%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Κατάφερα να προγραμματίσω τη δουλειά μου και έτσι έγινε στην ώρα της	Συχνότητα	1	5	17	24	31	4,01	1,000
		Ποσοστό	1,3%	6,4%	21,8%	30,8%	39,7%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Ο προγραμματισμός μου ήταν ο καλύτερος δυνατός	Συχνότητα	-	2	9	28	39	4,33	0,784
		Ποσοστό	-	2,6%	11,5%	35,9%	50,0%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Ο προγραμματισμός μου ήταν ο καλύτερος δυνατός	Συχνότητα	2	4	19	25	28	3,94	1,024
		Ποσοστό	2,6%	5,1%	24,4%	32,1%	35,9%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Είχα στο μυαλό μου τα αποτελέσματα που έπρεπε να πετύχω στη δουλειά μου	Συχνότητα	1	5	6	27	39	4,26	0,946
		Ποσοστό	1,3%	6,4%	7,7%	34,6%	50,0%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Είχα στο μυαλό μου τα αποτελέσματα που έπρεπε να πετύχω στη δουλειά μου	Συχνότητα	1	4	16	30	27	4,00	0,940
		Ποσοστό	1,3%	5,1%	20,5%	38,5%	34,6%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Μπόρεσα να ξεχωρίσω τα σημαντικά θέματα από τα ασήμαντα	Συχνότητα	-	3	9	25	41	4,33	0,832
		Ποσοστό	-	3,8%	11,5%	32,1%	52,6%		

Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	στη δουλειά μου Μπόρεσα να ξεχωρίσω τα σημαντικά θέματα από τα ασήμαντα στη δουλειά μου	Συχνότητα	2	1	11	31	33	4,18	0,908
		Ποσοστό	2,6%	1,3%	14,1%	39,7%	42,3%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Μπόρεσα να ορίσω τις σωστές προτεραιότητες	Συχνότητα	-	3	9	26	40	4,32	0,830
		Ποσοστό	-	3,8%	11,5%	33,3%	51,3%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Μπόρεσα να ορίσω τις σωστές προτεραιότητες	Συχνότητα	1	6	12	30	29	4,03	0,980
		Ποσοστό	1,3%	7,7%	15,4%	38,5%	37,2%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Μπόρεσα να εκτελέσω καλά την εργασία μου, με ελάχιστο χρόνο και προσπάθεια	Συχνότητα	1	7	11	25	34	4,08	1,029
		Ποσοστό	1,3%	9,0%	14,1%	32,1%	43,6%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Μπόρεσα να εκτελέσω καλά την εργασία μου, με ελάχιστο χρόνο και προσπάθεια	Συχνότητα	3	2	18	35	20	3,86	0,963
		Ποσοστό	3,8%	2,6%	23,1%	44,9%	25,6%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Η συνεργασία μου με τους άλλους ήταν πολύ παραγωγική	Συχνότητα	1	2	11	27	37	4,24	0,885
		Ποσοστό	1,3%	2,6%	14,1%	34,6%	47,4%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Η συνεργασία μου με τους άλλους ήταν πολύ παραγωγική	Συχνότητα	2	1	20	32	23	3,94	0,92
		Ποσοστό	2,6%	1,3%	25,6%	41,0%	29,5%		

Πηγή: Η συγγραφέας

Στον παραπάνω πίνακα, σχετικά με τη διάσταση της απόδοσης εργασίας, παρατηρούμε πως η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα απάντησε πως:

- πριν την πανδημία παραπάνω από τους μισούς (55,1%) απάντησε πως πολύ συχνά προγραμματίζε τη δουλειά του έτσι ώστε να γίνει στην ώρα της, συχνά απάντησε ένας στους τέσσερις συμμετέχοντες (24,4%), μερικές φορές το 11,5%, σπάνια το 5,1% και ποτέ το 3,8%. Μετά την πανδημία πολύ συχνά απάντησε το 39,7%, συχνά απάντησε το 30,8%, μερικές φορές το 21,8%, σπάνια το 6,4% και ποτέ το 1,3%

- πριν την πανδημία οι μισοί από τους συμμετέχοντες (50,0%) απάντησε πως πολύ συχνά έκανε τον καλύτερο δυνατό προγραμματισμό της εργασίας τους, συχνά απάντησε το 35,9%, μερικές φορές το 11,5%, σπάνια το 2,6% και ποτέ κανένας. Μετά την πανδημία πολύ συχνά απάντησε το 35,9%, συχνά απάντησε το 32,1%, μερικές φορές το 24,4%, σπάνια το 5,1% και ποτέ το 2,6%.
- πριν την πανδημία οι μισοί από τους συμμετέχοντες (50,0%) απάντησαν πως πολύ συχνά είχαν στο μυαλό τους τα αποτελέσματα που θέλανε να πετύχουν, συχνά απάντησε το 34,6%, μερικές φορές το 7,7%, σπάνια το 6,4% και ποτέ το 1,3%. Μετά την πανδημία πολύ συχνά απάντησε το 34,6%, συχνά απάντησε το 38,5%, μερικές φορές το 20,5%, σπάνια το 5,1% και ποτέ το 1,3%.
- πριν την πανδημία περισσότεροι από τους μισούς (52,6%) απάντησαν πως πολύ συχνά ξεχώριζαν τα σημαντικά από τα ασήμαντα θέματα στη δουλειά, συχνά απάντησε το 32,1%, μερικές φορές το 11,5%, σπάνια το 3,8% και ποτέ κανένας. Μετά την πανδημία πολύ συχνά απάντησε το 42,3% (πτώση 10,3% σε σχέση με πριν), συχνά απάντησε το 39,7%, μερικές φορές το 14,1%, σπάνια το 1,3% και ποτέ το 2,6%.
- ενώ πριν την πανδημία περισσότεροι από τους μισούς (51,3%) απάντησαν πως πολύ συχνά όριζαν τις σωστές προτεραιότητες, συχνά απάντησε το 33,3%, μερικές φορές το 11,5%, σπάνια το 3,8% και ποτέ κανένας, μετά την πανδημία πολύ συχνά απάντησε το 37,2%, συχνά απάντησε το 38,5%, μερικές φορές το 15,4%, σπάνια το 7,7% και ποτέ το 1,3%.
- ενώ πριν την πανδημία το 43,6% απάντησε πως πολύ συχνά μπορούσε και εκτελούσε τη δουλειά του κάνοντας ελάχιστο χρόνο και προσπάθεια, συχνά απάντησε το 32,1%, μερικές φορές το 14,1%, σπάνια το 9,0% και ποτέ το 1,3%, μετά την πανδημία πολύ συχνά απάντησε το 25,6% (πτώση 17,0% σε σχέση με πριν), συχνά απάντησε το 44,9%, μερικές φορές το 23,1%, σπάνια το 2,6% και ποτέ το 3,8%.
- τέλος, ενώ πριν την πανδημία σχεδόν οι μισοί (47,4%) απάντησαν πως πολύ συχνά είχαν μια παραγωγική συνεργασία με τους άλλους, συχνά απάντησε το 34,6%, μερικές φορές το 14,1%, σπάνια το 2,6% και ποτέ το 1,3%, μετά την

πανδημία πολύ συχνά απάντησε το 29,5% (πτώση 17,9% σε σχέση με πριν), συχνά απάντησε το 41,0%, μερικές φορές το 25,6%, σπάνια το 1,3% και ποτέ το 2,6%.

Από τις απαντήσεις του πίνακα αυτού διαπιστώνουμε πως οι συμμετέχοντες στην έρευνα συχνά ως πολύ συχνά συνεργάζονται παραγωγικά με τους συναδέλφους τους, προγραμματίζουν τη δουλειά τους, θέτουν τις σωστές προτεραιότητες έτσι ώστε η δουλειά τους να γίνεται στην ώρα της, με μειώσεις όμως των ποσοστών μετά την πανδημία σε σχέση με πριν, σημάδι ότι η πανδημία επηρέασε την απόδοση της εργασίας τους.

Πίνακας 17

Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 40 έως 41 του ερωτηματολογίου της έρευνας σχετικά με τη διάσταση της συμφραζόμενης απόδοσης

Ερώτηση			Ποτέ	Σπάνια	Μερικές Φορές	Συχνά	Πολύ Συχνά	Mean	Std Deniation
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Αναλάβετε επιπλέον ευθύνες	Συχνότητα	3	9	27	14	25	3,63	1,163
		Ποσοστό	3,8%	11,5%	34,6%	17,9%	32,1%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Αναλαμβάνετε επιπλέον ευθύνες	Συχνότητα	4	12	17	22	23	3,62	1,209
		Ποσοστό	5,1%	15,4%	21,8%	28,2%	29,5%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Ξεκινήσατε από μόνος/η σας νέα εργασία, όταν τελειώσατε την προηγούμενη	Συχνότητα	7	7	19	20	25	3,63	1,270
		Ποσοστό	9,0%	9,0%	24,4%	25,6%	32,1%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Ξεκινάτε από μόνος/η σας νέα εργασία, όταν τελειώνετε την προηγούμενη	Συχνότητα	6	6	26	18	22	3,56	1,202
		Ποσοστό	7,7%	7,7%	33,3%	23,1%	28,2%		
Πριν την πανδημία	Αναλάβετε δύσκολες	Συχνότητα	2	15	16	18	27	3,68	1,211

του Covid-19 πόσο συχνά	εργασίες, όταν είσαταν διαθέσιμος/η	Ποσοστό	2,6%	19,2%	20,5%	23,1%	34,6%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Αναλαμβάνετε δύσκολες εργασίες, όταν είστε διαθέσιμος/η	Συχνότητα	3	7	29	17	22	3,62	1,108
		Ποσοστό	3,8%	9,0%	37,2%	21,8%	28,2%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Εργαστήκατε για να διατηρήσετε την εργασιακή σας γνώση και τις εργασιακές δεξιότητες ενημερωμένες	Συχνότητα	1	4	20	29	24	3,91	0,942
		Ποσοστό	1,3%	5,1%	25,6%	37,2%	30,8%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Εργάζεστε για να διατηρήσετε την εργασιακή σας γνώση και τις εργασιακές σας δεξιότητες ενημερωμένες	Συχνότητα	1	10	20	27	20	3,71	1,033
		Ποσοστό	1,3%	12,8%	25,6%	34,6%	25,6%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Βρήκατε δημιουργικές λύσεις σε νέα προβλήματα	Συχνότητα	1	6	24	26	21	3,77	0,979
		Ποσοστό	1,3%	7,7%	30,8%	33,3%	26,9%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Βρίσκετε δημιουργικές λύσεις σε νέα προβλήματα	Συχνότητα	3	7	24	24	20	3,65	1,079
		Ποσοστό	3,8%	9,0%	30,8%	30,8%	25,6%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Συνεχίσατε να ψάχνετε για νέες προκλήσεις στη δουλειά σας	Συχνότητα	4	13	22	18	21	6,50	1,203
		Ποσοστό	5,1%	16,7%	28,2%	23,1%	26,9%		

Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Συνεχίζετε να ψάχνετε για νέες προκλήσεις στη δουλειά σας	Συχνότητα	5	10	26	21	16	3,42	1,146
		Ποσοστό	6,4%	17,8%	33,3%	26,9%	20,5%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Κάνατε περισσότερα από όσα περίμεναν από εσάς	Συχνότητα	2	6	24	21	25	3,78	10,65
		Ποσοστό	2,6%	7,7%	30,8%	26,9%	32,1%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Κάνετε περισσότερα από όσα περιμένουν από εσάς	Συχνότητα	1	7	27	19	24	3,74	1,037
		Ποσοστό	1,3%	9,0%	34,6%	24,4%	30,80%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Συμμετείχατε ενεργά στις εργασιακές συναντήσεις	Συχνότητα	2	12	16	23	25	3,73	1,147
		Ποσοστό	2,6%	15,4%	20,5%	29,5%	32,1%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Συμμετέχετε ενεργά στις εργασιακές συναντήσεις	Συχνότητα	6	9	19	23	21	3,56	1,223
		Ποσοστό	7,7%	11,5%	24,4%	29,5%	26,9%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Αναζητήσατε ενεργά τρόπους να βελτιώσετε την απόδοσή σας στη δουλειά	Συχνότητα	4	6	26	13	29	3,73	1,192
		Ποσοστό	5,1%	7,7%	33,3%	16,7%	37,2%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Αναζητάτε ενεργά τρόπους να βελτιώσετε την απόδοσή σας στη δουλειά	Συχνότητα	2	8	24	23	21	3,68	1,063
		Ποσοστό	2,6%	10,3%	30,8%	29,5%	26,9%		
Πριν την πανδημία του Covid-	Εκμεταλλευτήκα με ευκαιρίες όταν αυτές	Συχνότητα	4	10	22	16	26	3,64	1,216
		Ποσοστό	5,1%	12,8%	28,2%	20,5%	33,3%		

19 πόσο	παρουσιάστηκαν								
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Εκμεταλλεύεστε ευκαιρίες όταν αυτές παρουσιαστούν	Συχνότητα	4	13	23	18	20	3,47	1,192
		Ποσοστό	5,1%	16,7%	29,5%	23,1%	25,6%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Βρήκατε γρήγορα λύση σε δύσκολες καταστάσεις και αναποδιές	Συχνότητα	2	4	19	24	29	3,95	1,031
		Ποσοστό	2,6%	5,1%	24,4%	30,8%	37,2%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Βρίσκετε γρήγορα λύση σε δύσκολες καταστάσεις και αναποδιές	Συχνότητα	3	3	20	30	22	3,83	1,012
		Ποσοστό	3,8%	3,8%	25,6%	38,5%	28,2%		

Πηγή: Η συγγραφέας

Στον παραπάνω πίνακα, σε σχέση με τη διάσταση της συμφραζόμενης απόδοσης, παρατηρούμε πως για πριν και μετά την πανδημία, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα απάντησε:

- για πριν την πανδημία, στην ερώτηση αν αναλάμβαναν επιπλέον ευθύνες, το 34,6% απάντησε μερικές φορές, πολύ συχνά το 32,1%, συχνά το 17,9%, σπάνια το 11,5% και ποτέ το 3,8%, μετά την πανδημία το 29,5% απάντησε πολύ συχνά, συχνά το 28,2%, μερικές φορές το 21,8%, σπάνια το 15,4% και ποτέ το 5,1%.
- πριν την πανδημία το 32,1% απάντησε πως πολύ συχνά ξεκινούσε νέα εργασία όταν τελείωνε την προηγούμενη, συχνά το 25,6%, μερικές φορές το 24,4%, σπάνια και ποτέ το 9,0%, μετά την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 33,3%, απάντησε μερικές φορές, πολύ συχνά το 28,2%, συχνά το 23,1%, σπάνια και ποτέ το 7,7%.
- στην ερώτηση αν αναλαμβάνουν δύσκολες δουλειές όταν είναι διαθέσιμοι, για πριν την πανδημία το 34,6% απάντησε πολύ συχνά, συχνά το 23,1%, μερικές φορές το 20,5%, σπάνια το 19,2% και ποτέ το 2,6%, μετά την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 37,2% απάντησε μερικές φορές, πολύ συχνά το 28,2%, συχνά το 21,8%, σπάνια το 9,0% και ποτέ το 3,8%.

- στην ερώτηση αν εργάζονται ώστε να διατηρήσουν την εργασιακή τους γνώση και τις εργασιακές τους δεξιότητες ενημερωμένες, για πριν την πανδημία η πλειοψηφία (37,2%) απάντησε συχνά, πολύ συχνά το 30,8%, μερικές φορές το 25,6%, σπάνια το 5,1% και ποτέ το 1,3%, μετά την πανδημία το 34,6% απάντησε συχνά, πολύ συχνά και μερικές φορές απάντησε το 25,6%, σπάνια το 12,8% και ποτέ το 1,3%.
- στην ερώτηση αν βρίσκουν δημιουργικές λύσεις σε νέα προβλήματα, για πριν την πανδημία το 33,3% απάντησε συχνά, μερικές φορές το 30,8%, πολύ συχνά το 26,9%, σπάνια το 7,7% και ποτέ το 1,3%, για μετά την πανδημία μερικές φορές και συχνά απάντησε 30,8%, πολύ συχνά το 25,6%, σπάνια το 9,0% και ποτέ το 3,8%
- στην ερώτηση αν συνεχίζουν να ψάχνουν για νέες προκλήσεις στη δουλειά τους για πριν την πανδημία ποσοστό 28,2% απάντησε μερικές φορές, πολύ συχνά απάντησε το 26,9%, συχνά το 23,1%, σπάνια το 16,7% και ποτέ το 5,1%, για μετά την πανδημία το 33,3% απάντησε μερικές φορές, συχνά το 26,9%, πολύ συχνά απάντησε το 20,5%, σπάνια το 17,8% και ποτέ το 6,4%.
- στην ερώτηση αν κάνουν παραπάνω πράγματα από αυτά που περιμένουν από αυτούς, για πριν την πανδημία το 32,1% απάντησε πολύ συχνά, το 30,8% απάντησε μερικές φορές, συχνά το 26,9%, σπάνια το 7,7% και ποτέ το 2,6%, για μετά την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό 34,6%, απάντησε μερικές φορές, πολύ συχνά το 30,8%, συχνά το 24,4%, σπάνια το 9,0% και ποτέ το 1,3%.
- στην ερώτηση αν συμμετέχουν ενεργά στις εργασιακές συναντήσεις, ενώ για πριν την πανδημία το 32,1% απάντησε πολύ συχνά, συχνά το 29,5%, μερικές φορές το 20,5%, σπάνια το 15,4% και ποτέ το 2,6%, μετά την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 29,5%, απάντησε συχνά, το 26,9% πολύ συχνά, μερικές φορές το 24,4%, σπάνια το 11,5% και ποτέ το 7,7%.
- στην ερώτηση αν αναζητούν ενεργά τρόπους για να βελτιώσουν τη εργασιακή τους απόδοση, για πριν την πανδημία το 37,2% απάντησε πολύ συχνά, το 33,3% απάντησε μερικές φορές, συχνά το 16,7%, σπάνια το 7,7% και ποτέ το 5,1%, μετά την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 30,8%, απάντησε

μερικές φορές, το 29,5% απάντησε συχνά, πολύ συχνά το 26,9%, σπάνια το 10,3% και ποτέ το 2,6%.

- στην ερώτηση αν εκμεταλλεύονται ευκαιρίες όταν αυτές παρουσιάζονται, για πριν την πανδημία το 33,3% (ένας στους τρεις) απάντησε πολύ συχνά, μερικές φορές το 28,2%, συχνά το 20,5%, σπάνια το 12,8% και ποτέ το 5,1%, μετά την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 29,5%, απάντησε μερικές φορές, πολύ συχνά το 25,6%, το 23,1% συχνά, σπάνια το 16,7% και ποτέ το 5,1%.
- τέλος στην ερώτηση αν βρίσκουν γρήγορα λύσεις σε δύσκολες καταστάσεις και αναποδιές, για πριν την πανδημία το 37,2% απάντησε πολύ συχνά, συχνά το 30,8%, μερικές φορές το 24,4%, σπάνια το 5,1% και ποτέ το 2,6%, μετά την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 38,5% απάντησε συχνά, πολύ συχνά το 28,2%, μερικές φορές το 25,6%, σπάνια και ποτέ το 3,8%.

Πίνακας 18

Κατανομή συχνοτήτων για τις ερωτήσεις 42 έως 43 του ερωτηματολογίου της έρευνας, σε σχέση με τη διάσταση της αντιπαραγωγικής συμπεριφοράς

Ερώτηση			Ποτέ	Σπάνια	Μερικές Φορές	Συχνά	Πολύ Συχνά	Mean	Std Deniation
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Παραπονεθήκατε για ασήμαντα θέματα στη δουλειά	Συχνότητα	28	32	16	-	2	1,92	0,894
		Ποσοστό	35,9%	41,0%	20,5%	-	2,6%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Παραπονείστε για ασήμαντα θέματα στη δουλειά	Συχνότητα	29	27	16	6	-	1,99	0,947
		Ποσοστό	37,2%	34,6%	20,5%	7,7%	-		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Αναγάγατε προβλήματα που προέκυψαν στη δουλειά, μεγαλύτερα από αυτά που ήταν	Συχνότητα	32	30	12	3	1	1,86	0,908
		Ποσοστό	41,0%	38,5%	15,4%	3,8%	1,3%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Ανάγεται προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά, μεγαλύτερα από αυτά που είναι	Συχνότητα	32	22	21	3	-	1,94	0,917
		Ποσοστό	41,0%	28,2%	26,9%	3,8%	-		

Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Εστιάσατε στις αρνητικές πτυχές μιας κατάστασης στην εργασία, αντί στις θετικές πλευρές	Συχνότητα	31	25	18	3	1	1,95	0,952
		Ποσοστό	39,7%	32,1%	23,1%	3,8%	1,3%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Εστιάζεται στις αρνητικές πτυχές μιας κατάστασης στην εργασία, αντί στις θετικές πλευρές	Συχνότητα	27	22	23	6	-	2,1	0,975
		Ποσοστό	34,6%	28,2%	29,5%	7,7%	-		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Μιλήσατε με συναδέλφους για τις αρνητικές πτυχές της δουλειάς σας	Συχνότητα	20	23	24	7	4	2,38	1,119
		Ποσοστό	25,6%	29,5%	30,8%	9,0%	5,1%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Μιλάτε με συναδέλφους για τις αρνητικές πτυχές της δουλειάς σας	Συχνότητα	19	18	29	9	3	2,47	1,102
		Ποσοστό	24,4%	23,1%	37,2%	11,5%	3,8%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Μιλήσατε με ανθρώπους από το εξωτερικό περιβάλλον της υπηρεσίας σας, για τις αρνητικές πτυχές της δουλειάς σας	Συχνότητα	27	24	20	2	5	2,15	1,129
		Ποσοστό	34,6%	30,8%	25,6%	2,6%	6,4%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Μιλάτε με ανθρώπους από το εξωτερικό περιβάλλον της υπηρεσίας σας, για τις αρνητικές πτυχές της δουλειάς σας	Συχνότητα	23	21	27	5	2	2,26	1,037
		Ποσοστό	29,5%	26,9%	34,6%	6,4%	2,6%		
Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Κάνετε λιγότερα από όσα περιμένετε από τον εαυτό σας	Συχνότητα	36	25	13	-	4	1,86	1,041
		Ποσοστό	46,2%	32,1%	16,7%	-	5,1%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Κάνετε λιγότερα από όσα περιμένετε από τον εαυτό σας	Συχνότητα	36	27	12	-	3	1,77	0,852
		Ποσοστό	46,2%	34,6%	15,4%	-	3,8%		

Πριν την πανδημία του Covid-19 πόσο συχνά	Ενώ θα έπρεπε να δουλεύετε, δεν κάνατε τίποτα	Συχνότητα	58	13	5	1	1	1,38	0,777
		Ποσοστό	74,4%	16,7%	6,4%	1,3%	1,3%		
Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά	Ενώ θα πρέπει να δουλεύετε, δεν κάνατε τίποτα	Συχνότητα	55	12	8	1	2	1,5	0,92
		Ποσοστό	70,5%	15,4%	10,3%	1,3%	2,6%		

Πηγή: Η συγγραφέας

Στον παραπάνω πίνακα, σε σχέση με την αντιπαραγωγική συμπεριφορά, παρατηρούμε πως για πριν και μετά την πανδημία, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα απάντησε:

- στην ερώτηση αν παραπονιούνται στη δουλειά για ασήμαντα θέματα, για πριν την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 41,0%, απάντησε σπάνια, το 35,9% ποτέ, το 20,5% μερικές φορές και το 2,6% πολύ συχνά, μετά την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 37,2% απάντησε ποτέ, το 34,6% σπάνια, το 20,5% μερικές φορές και το 7,7% συχνά.
- στην ερώτηση αν αναγάγουν προβλήματα που προκύπτουν σε μεγαλύτερα από ότι είναι, για πριν την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 41,0%, απάντησε ποτέ, το 38,5% σπάνια, το 15,4% μερικές φορές, το 3,8% συχνά και το 1,3% πολύ συχνά, μετά την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 41,0%, απάντησε ποτέ, το 28,2% σπάνια, το 26,9% μερικές φορές και το 3,8% συχνά.
- στην ερώτηση αν εστιάζουν στις αρνητικές πτυχές μιας κατάστασης αντί στις θετικές για πριν την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 39,7%, απάντησε ποτέ, το 32,1% σπάνια, το 23,1% μερικές φορές, το 3,8% συχνά και το 1,3% πολύ συχνά, μετά την πανδημία ποσοστό 34,6% απάντησε ποτέ, το 29,5% μερικές φορές, το 28,2% σπάνια, και το 7,7% συχνά.
- στην ερώτηση αν μιλάνε με τους συναδέλφους τους για τις αρνητικές πτυχές της δουλειάς τους για πριν την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 30,8%, απάντησε μερικές φορές, το 29,5% σπάνια, το 25,6% ποτέ, το 9,0% συχνά και το 5,1% πολύ συχνά, μετά την πανδημία το ποσοστό που απάντησε μερικές φορές ανέβηκε στο 37,2%, το 24,4% ποτέ, το 23,1% σπάνια, το 11,5% συχνά και το 3,8% πολύ συχνά.

- στην ερώτηση αν μιλάνε με ανθρώπους από το εξωτερικό περιβάλλον για τις αρνητικές πτυχές της δουλειάς τους, ενώ πριν την πανδημία το 34,6% απάντησε ποτέ, το 30,8% σπάνια, το 25,6% μερικές φορές, το 2,6% συχνά και το 6,4% πολύ συχνά, μετά την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 34,6% απάντησε μερικές φορές, το 29,5% απάντησε ποτέ, το 26,9% σπάνια, το 6,4% συχνά και το 2,6% πολύ συχνά.
- στην ερώτηση αν κάνουν λιγότερα από όσα περιμένουν από τον εαυτό τους, για πριν την πανδημία το μεγαλύτερο ποσοστό, 46,2%, απάντησε ποτέ, το 32,1% σπάνια, το 16,7% μερικές φορές και το 5,1% πολύ συχνά, μετά την πανδημία ποσοστό 46,2% απάντησε ποτέ, το 34,6% σπάνια, το 15,4% μερικές φορές και το 3,8% πολύ συχνά.
- τέλος, στην ερώτηση αν ενώ θα έπρεπε να δουλεύουν δεν κάνουν τίποτα, για πριν την πανδημία η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, 74,4%, απάντησε ποτέ, το 16,7% σπάνια, το 6,4% μερικές φορές και το 1,3% συχνά και πολύ συχνά, μετά την πανδημία ποσοστό 70,5% απάντησε ποτέ, το 15,4% σπάνια, το 10,3% μερικές φορές, το 1,3% συχνά και το 2,6% πολύ συχνά.

5.1.4 Παρουσίαση μέσης τιμής νέων μεταβλητών

Για την καλύτερη ανάλυση των δεδομένων έγινε δημιουργία νέων μεταβλητών, που είναι ο μέσος όρος των υπό - ερωτήσεων που αφορούν την κάθε θεματική ενότητα.

Κάτωθι παρουσιάζονται ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση των υπό διερεύνηση νέων μεταβλητών.

Για τη μεταβλητή της εργασιακής εξουθένωσης των εργαζομένων πριν και μετά την πανδημία του Covid – 19, χρησιμοποιείται η ομάδα των ερωτήσεων 11 έως 18 του ερωτηματολογίου.

Η μέση τιμή της άποψης των ερωτηθέντων για την έννοια της εργασιακής εξουθένωσης, για πριν την πανδημία είναι 2,15 και για μετά την πανδημία η τιμή είναι ελαφρώς ανεβασμένη, με τιμή 2,34. Η τιμή αυτή, στην πεντάβαθμη κλίμακα Likert της παρούσας έρευνας, σημαίνει ότι οι ερωτηθέντες αισθάνονται εργασιακή εξουθένωση μια φορά την εβδομάδα. Ωστόσο, παρατηρείται μια αυξημένη σημαντική μεταβλητότητα $\pm 1,065$ πριν και $\pm 0,940$ μετά.

Για τη μεταβλητή της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων πριν και μετά την πανδημία του Covid – 19, χρησιμοποιείται η ομάδα των ερωτήσεων 19 έως 24 του ερωτηματολογίου.

Η μέση τιμή της άποψης των ερωτηθέντων για την έννοια της ικανοποίησης από την εργασία του, είναι 3,67 για πριν την πανδημία και 3,62 για μετά. Η τιμή αυτή, στην πεντάβαθμη κλίμακα Likert της παρούσας έρευνας, δείχνει πως οι ερωτηθέντες συμφωνούν πως είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Όμως, παρατηρείται μια αυξημένη σημαντική μεταβλητότητα $\pm 0,902$ πριν και $\pm 0,919$ μετά.

Για τη μεταβλητή του εργασιακού άγχους μέσα στο εργασιακό περιβάλλον πριν και μετά την πανδημία του Covid – 19, χρησιμοποιείται η ομάδα των ερωτήσεων 25 έως 30 του ερωτηματολογίου.

Η μέση τιμή της άποψης των ερωτηθέντων για την έννοια του εργασιακού άγχους, είναι 1,69 για πριν την πανδημία και 2,11 για μετά. Η τιμή αυτή, στην πεντάβαθμη κλίμακα Likert της παρούσας έρευνας, δείχνει πως πριν την πανδημία σπάνια ένιωθε άγχος μέσα στο εργασιακό του περιβάλλον, ενώ μετά την πανδημία άρχισε να νιώθει άγχος μερικές φορές. Μολαταύτα, κι εδώ παρατηρείται μια ιδιαίτερα σημαντική μεταβλητότητα $\pm 0,850$ πριν και αυξημένη $\pm 0,919$ μετά.

Για τη μεταβλητή της συνολικής εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων χρησιμοποιούνται οι υπο-ερωτήσεις της ερώτησης 31 του ερωτηματολογίου για πριν την πανδημία του Covid – 19 και της 32 για μετά.

Η μέση τιμή της άποψης των ερωτηθέντων για την έννοια της συνολικής εργασιακής απόδοσης, είναι 1,65 για πριν την πανδημία και 1,71 για μετά. Η τιμή αυτή, στην πεντάβαθμη κλίμακα Likert της παρούσας έρευνας, δείχνει πως οι εργαζόμενοι ποτέ δεν έλειψαν ή έφυγαν νωρίτερα από τη δουλειά τους. Όμως, παρατηρείται μια σχετική μέτρια μεταβλητότητα $\pm 0,583$ πριν και $\pm 0,559$ μετά.

Τέλος, χρησιμοποιούνται οι υπο-ερωτήσεις της ερώτησης 38 του ερωτηματολογίου για πριν την πανδημία του Covid – 19 και της 39 για μετά, για τη μεταβλητή της ατομικής εργασιακής απόδοσης, οι υπο-ερωτήσεις της ερώτησης 40 και 41 για τη συμφραζόμενη απόδοση και οι υπο-ερωτήσεις της ερώτησης 42 και 43 για την αντιπαραγωγική συμπεριφορά.

Η μέση τιμή της άποψης των ερωτηθέντων για την έννοια της ατομικής εργασιακής απόδοσης, είναι 4,25 για πριν την πανδημία και 3,99 για μετά. Η τιμή

αυτή, στην πεντάβαθμη κλίμακα Likert της παρούσας έρευνας, για πριν την πανδημία σημαίνει πολύ συχνά έχουν την καλύτερη ατομική εργασιακή απόδοση και αρκετά συχνά για μετά την πανδημία. Ωστόσο, παρατηρείται σχετικά σημαντική μεταβλητότητα $\pm 0,753$ πριν και $\pm 0,813$ μετά.

Η μέση τιμή της άποψης των ερωτηθέντων για την έννοια της συμφραζόμενης εργασιακής απόδοσης, είναι 3,72 για πριν την πανδημία και 3,62 για μετά την πανδημία. Η τιμή αυτή, στην πεντάβαθμη κλίμακα Likert της παρούσας έρευνας, σημαίνει πως οι ερωτηθέντες αρκετά συχνά κάνουν παραπάνω πράγματα από αυτά που αναλογούν σα καθήκοντά τους. Η μεταβλητότητα που παρατηρείται για πριν για μετά την πανδημία είναι ιδιαίτερα σημαντική, με τις τιμές $\pm 0,878$ και $\pm 0,934$ αντίστοιχα.

Τέλος, η μέση τιμή της άποψης των ερωτηθέντων για την έννοια της αντιπαραγωγικής συμπεριφοράς, είναι 1,93 για πριν την πανδημία και 2,00 για μετά την πανδημία. Η τιμή αυτή, στην πεντάβαθμη κλίμακα Likert της παρούσας έρευνας, σημαίνει πως οι ερωτηθέντες αποκρίθηκαν πως ποτέ δεν είχαν τέτοιες συμπεριφορές πριν την πανδημία και σπάνια μετά την πανδημία. Κι εδώ παρατηρείται σχετικά μέτρια σημαντική μεταβλητότητα $\pm 0,741$ πριν και $\pm 0,737$ μετά.

5.2 Επαγωγική Στατιστική

5.2.1 Συσχέτιση μεταβλητών

Για να εξεταστεί η ισχύς της σχέσης μεταξύ των διαφόρων μεταβλητών στις υποθέσεις της παρούσας μελέτης, θα υπολογιστεί ο συντελεστής συσχέτισης r του Pearson. Οι τιμές που παίρνει αυτός ο συντελεστής κυμαίνονται μεταξύ -1 και 1. Όταν δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών, η τιμή του είναι 0. Καθώς η τιμή του αυξάνεται από το 0 στο 1, αυξάνεται η θετική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών, ενώ όταν η τιμή μειώνεται από 0 σε -1, αυξάνεται η αρνητική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών.

Αρχικά θα εξεταστεί η ένταση της σχέσης μεταξύ της μεταβλητής της εργασιακής εξουθένωσης και της εργασιακής απόδοσης των επαγγελματιών υγείας. Θα συνεχίσουμε με την διερεύνηση της σχέσης της εργασιακής ικανοποίησης και της εργασιακής απόδοσης των επαγγελματιών υγείας. Τέλος, θα διερευνηθεί αν η

μεταβλητή της εργασιακής ικανοποίησης σχετίζεται θετικά με τη συμφραζόμενη απόδοση.

Υπόθεση 1:

H₀: Η εργασιακή εξουθένωση δεν επηρεάζει την εργασιακή απόδοση των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας (μηδενική υπόθεση).

H₁: Η εργασιακή εξουθένωση επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή απόδοση των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας (εναλλακτική υπόθεση).

Εάν $p > 0,05$ η H₀ γίνεται αποδεκτή σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,05$

Εάν $p < 0,05$ η H₀ απορρίπτεται σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,05$

Πίνακας 19 Συσχέτιση Εργασιακής Εξουθένωσης και Εργασιακής απόδοσης

		Correlations			
		Πριν Εργασιακή Εξουθένωση	Μετά Εργασιακή Εξουθένωση	Πριν Εργασιακή Απόδοση	Μετά Εργασιακή Απόδοση
Πριν Εργασιακή Εξουθένωση	Pearson	1	,432 **	-,138	-,045
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		<,001	,227	,697
	N	78	78	78	78
Μετά Εργασιακή Εξουθένωση	Pearson	,432 **	1	-,324 **	-,357 **
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	<,001		,004	,001
	N	78	78	78	78
Πριν Εργασιακή Απόδοση	Pearson	-,138	-,324 **	1	,722 **
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,227	,004		<,001
	N	78	78	78	78
Μετά Εργασιακή Απόδοση	Pearson	-,045	-,357 **	,722 **	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,697	,001	<,001	
	N	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Η συγγραφέας

Σύμφωνα με τον πίνακα 19, για πριν την πανδημία, υπάρχει ασθενής, αρνητική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής της εργασιακής εξουθένωσης και της

εργασιακής απόδοσης, χωρίς να εμφανίζει στατιστικά σημαντική σχέση ($r=-0,138$, $p=0,227>0,05$).

Ως εκ τούτου, εφόσον $p>0,05$, η H_0 γίνεται αποδεκτή σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,01$.

Για μετά την πανδημία, υπάρχει μέτρια, αρνητική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής της εργασιακής εξουθένωσης και της εργασιακής απόδοσης, στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01, ($r=-0,357$, $p=0,001<0,05$), όπου υποδηλώνει πως όσο αυξάνεται η επαγγελματική εξουθένωση, τόσο μειώνεται η εργασιακή απόδοση.

Ως εκ τούτου, εφόσον $p<0,05$, η H_0 απορρίπτεται σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,01$ και ισχύει η εναλλακτική υπόθεση.

Βάση της ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε, για πριν την πανδημία η εξουθένωση που ένιωθαν οι εργαζόμενοι από τη δουλειά τους δεν ήταν σημαντική ώστε να επηρεάζει την απόδοσή τους, ενώ για μετά την πανδημία η εξουθένωση που νιώθουν επηρεάζει την απόδοσή τους. Επιβεβαιώνεται επομένως ότι εργασιακή εξουθένωση επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή απόδοση των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας .

Υπόθεση 2:

H_0 : Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας (μηδενική υπόθεση).

H_1 : Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας (εναλλακτική υπόθεση).

Εάν $p>0,05$ η H_0 γίνεται αποδεκτή σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,05$

Εάν $p<0,05$ η H_0 απορρίπτεται σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,05$

Πίνακας 20 Συσχέτιση Εργασιακής Ικανοποίησης και Εργασιακής απόδοσης

		Correlations			
		Πριν	Μετά	Πριν	Μετά
		Εργασιακή	Εργασιακή	Εργασιακή	Εργασιακή
		Ικανοποίηση	Ικανοποίηση	Απόδοση	Απόδοση
Πριν Εργασιακή Ικανοποίηση	Pearson	1	,737**	,554**	,508**
	Correlation Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
N		78	78	78	78

Μετά Εργασιακή	Pearson	,737 ^{**}	1	,478 ^{**}	,574 ^{**}
Ικανοποίηση	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	78	78	78	78
Πριν Εργασιακή	Pearson	,554 ^{**}	,478 ^{**}	1	,722 ^{**}
Απόδοση	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	78	78	78	78
Μετά Εργασιακή	Pearson	,508 ^{**}	,574 ^{**}	,722 ^{**}	1
Απόδοση	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Η συγγραφέας

Σύμφωνα με τον πίνακα 20, για πριν την πανδημία, υπάρχει ισχυρή, θετική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής της εργασιακής ικανοποίησης με την εργασιακή απόδοση ($r=0,554$), στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 ($p<0,001<0,05$).

Για μετά την πανδημία, υπάρχει ισχυρή, θετική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής της εργασιακής ικανοποίησης και της εργασιακής απόδοσης ($r=0,574$), στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 ($p<0,001<0,05$).

Ως εκ τούτου, εφόσον $p<0,05$, η H_0 απορρίπτεται σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,01$.

Βάση της ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε και για πριν και για μετά την πανδημία γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση, που λέει πως υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας. Συμπεραίνουμε δηλαδή, πως όσο πιο πολύ ικανοποιημένοι νιώθουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους, τόσο καλύτερη είναι η απόδοση τους.

Υπόθεση 3:

H_0 : Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας δεν σχετίζεται με τη συμφραζόμενη απόδοση (μηδενική απόδοση).

H_1 : Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας σχετίζεται θετικά με τη συμφραζόμενη απόδοση (εναλλακτική υπόθεση).

Εάν $p>0,05$ η H_0 γίνεται αποδεκτή σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,05$

Εάν $p < 0,05$ η H_0 απορρίπτεται σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,05$

Πίνακας 21 Συσχέτιση Εργασιακής Ικανοποίησης και Συμφραζόμενης Απόδοσης

		Correlations	
		Πριν Εργασιακή Ικανοποίηση	Πριν Συμφραζομενη Απόδοση
Πριν Εργασιακή Ικανοποίηση	Pearson	1	,557**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	78	78
Πριν Συμφραζομενη Απόδοση	Pearson	,557**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Η συγγραφέας

		Correlations	
		Μετά Εργασιακή Ικανοποίηση	Μετά Συμφραζομενη Απόδοση
Μετά Εργασιακή Ικανοποίηση	Pearson Correlation	1	,634**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	78	78
Μετά Συμφραζομενη Απόδοση	Pearson Correlation	,634**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Η συγγραφέας

Σύμφωνα με τον πίνακα 21, για πριν την πανδημία, υπάρχει ισχυρή, θετική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής της εργασιακής ικανοποίησης και της συμφραζόμενης απόδοσης ($r=0,557$), στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 ($p < 0,001 < 0,05$).

Για μετά την πανδημία, υπάρχει ισχυρή, θετική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής της εργασιακής ικανοποίησης και της συμφραζόμενης απόδοσης ($r=0,634$), στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0,01 ($p < 0,001 < 0,05$).

Ως εκ τούτου, εφόσον $p < 0,05$, η H_0 απορρίπτεται σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,01$ και για πριν και για μετά την πανδημία.

Βάση της ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση, που λέει πως η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας σχετίζεται θετικά με τη συμφραζόμενη απόδοση. Συμπεραίνουμε δηλαδή, πως όσο πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι οι εργαζόμενοι, τόσο κάνουν παραπάνω πράγματα από αυτά που αναλογούν στα καθήκοντά τους.

5.2.2 Έλεγχος Υποθέσεων

Στη συνέχεια ακολουθεί έλεγχος των υποθέσεων που έχουν τεθεί στα πλαίσια της έρευνας. Αρχικά πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας της κατανομής των μεταβλητών όπου βρέθηκε πως ακολουθούν την κανονική κατανομή.

Υπόθεση 4:

H_0 : Δεν υπάρχει διαφορά στην εργασιακή απόδοση μεταξύ των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας πριν και μετά την πανδημία (μηδενική υπόθεση).

H_1 : Υπάρχει διαφορά στην εργασιακή απόδοση μεταξύ των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας πριν και μετά την πανδημία (εναλλακτική υπόθεση).

Για να ελέγξουμε αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην εργασιακή απόδοση μεταξύ των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας πριν και μετά την πανδημία, θα πραγματοποιηθεί έλεγχος t-test εξαρτημένων δειγμάτων. Στην ουσία, θα γίνει σύγκριση της μέσης τιμής της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων πριν την πανδημία και της μέσης τιμής της εργασιακής απόδοσης μετά την πανδημία.

Πίνακας 22 T- Test Εξαρτημένων Μεταβλητών

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Πριν Εργασιακή Απόδοση	4,2546	78	,75299	,08526
	Μετά Εργασιακή Απόδοση	3,9927	78	,81299	,09205

Paired Samples Correlations					
		N	Correlation	Significance	
				One-Sided p	Two-Sided p
Pair 1	Πριν Εργασιακή Απόδοση	78			
	Μετά Εργασιακή Απόδοση	78			

Pair 1	Πριν Εργασιακή Απόδοση & Μετά Εργασιακή Απόδοση	78	,722	<,001	<,001
--------	---	----	------	-------	-------

		Paired Differences					Significance			
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	One-Sided p	Two-Sided p
					Lower	Upper				
Pair 1	Πριν Εργασιακή Απόδοση - Μετά Εργασιακή Απόδοση	,26190	,58672	,06643	,12962	,39419	3,942	77	<,001	<,001

Πηγή: Η συγγραφέας

Στον πίνακα 22 εμφανίζονται τα περιγραφικά στοιχεία για την μεταβλητή της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων πριν και μετά την πανδημία. Η μέση τιμή για την εργασιακή απόδοση πριν την πανδημία είναι μεγαλύτερη ($M = 4,2546$, $SD = 0,75299$) συγκριτικά με την αντίστοιχη τιμή μετά την πανδημία ($M = 3,9927$, $SD = 0,81299$). Σύμφωνα με τον πίνακα ελέγχου, το κριτήριο t για εξαρτημένα δείγματα έδειξε: $t(77) = 3,942$, $p < 0,001$ και είναι μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητας $0,05$, οπότε η H_0 απορρίπτεται. Επομένως, η διαφορά της μέσης τιμής της εργασιακής απόδοσης πριν την πανδημία με τη μέση τιμή της εργασιακής απόδοσης μετά την πανδημία είναι στατιστικά σημαντική. Συμπεραίνουμε πως η εργασιακή απόδοση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας μετά την πανδημία είναι χαμηλότερη από την απόδοση πριν τον Covid - 19.

Υπόθεση 5:

H_0 : Η εργασιακή απόδοση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας ανά φύλο δεν επηρεάστηκε από την πανδημία (μηδενική υπόθεση).

H_1 : Η εργασιακή απόδοση των γυναικών εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας επηρεάστηκε από την πανδημία περισσότερο από ότι στους άντρες (εναλλακτική απόδοση).

Για να ελέγξουμε αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, ως προς την εργασιακή τους απόδοση, θα πραγματοποιηθεί έλεγχος t -test ανεξάρτητων δειγμάτων. Στην ουσία, θα γίνει σύγκριση της μέσης τιμής της εργασιακής απόδοσης των ανδρών και της μέσης τιμής της εργασιακής απόδοσης των γυναικών και θα ελέγξουμε αν διαφέρουν μεταξύ τους. Για τη μηδενική υπόθεση, ισχύει ότι η μέση τιμή της εργασιακής απόδοσης των γυναικών ισούται με τη μέση τιμή της εργασιακής απόδοσης των ανδρών. Για την εναλλακτική

υπόθεση, ισχύει ότι η μέση τιμή της εργασιακής απόδοσης των γυναικών διαφέρει από τη μέση τιμή της εργασιακής απόδοσης των ανδρών.

Πίνακας 23 T- Test Ανεξάρτητων Μεταβλητών

Group Statistics					
	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Μετά Εργασιακή Απόδοση	ΑΝΤΡΑΣ	18	4,1429	,81257	,19152
	ΓΥΝΑΙΚΑ	60	3,9476	,81450	,10515

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p	Significance Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower	Upper
Εργασιακή Απόδοση	Equal variances assumed	,009	,924	,892	76	,187	,375	,19524	,21877	-,24049	,63097
	Equal variances not assumed			,894	28,059	,190	,379	,19524	,21849	-,25228	,64275

Πηγή: Η συγγραφέας

Στον πίνακα 23 εμφανίζονται τα περιγραφικά στοιχεία για την μεταβλητή της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων για κάθε φύλο. Η μέση τιμή για την απόδοση των ανδρών είναι 4,1429 και η μέση τιμή για την απόδοση των γυναικών είναι 3,9476. Σύμφωνα με τον πίνακα ελέγχου η p-value ισούται με 0,375 και είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05, οπότε η H0 δεν απορρίπτεται. Επομένως, η διαφορά της μέσης τιμής της απόδοσης των ανδρών με τη μέση τιμή της απόδοσης των γυναικών δεν είναι στατιστικά σημαντική και έτσι οι δύο μέσες τιμές θεωρούνται ίσες. Άρα η H0 της έρευνας επαληθεύεται.

Επομένως, συμπεραίνουμε πως η εργασιακή απόδοση των αντρών και των γυναικών εργαζόμενων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας δεν επηρεάστηκε από την πανδημία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Συζήτηση – Συμπεράσματα

Με τη διενέργεια της παρούσας μελέτης, έγινε προσπάθεια διερεύνησης της εργασιακής απόδοσης των εργαζομένων στις Δομές Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας του Νομού Θεσπρωτίας, πριν και μετά την περίοδο του COVID-19. Σκοπός της έρευνας ήταν να διαπιστώσει αν συσχετίζεται η εργασιακή ικανοποίηση και η εργασιακή εξουθένωση με την εργασιακή απόδοση και αν η απόδοση των εργαζομένων έχει επηρεαστεί από την πανδημία.

Ακολουθώντας την κατάλληλη επεξεργασία και αναλύοντας τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν με το ερωτηματολόγιο, προέκυψαν κάποια πολύ σημαντικά αποτελέσματα, τα οποία μπορούν να αποτελέσουν την αρχή στο μέλλον για τη διεξαγωγή συστηματικών ερευνών που θα εξετάζουν τις εν λόγω σχέσεις.

Αρχικά, όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, την πλειοψηφία του δείγματος αποτελούν οι γυναίκες, με ποσοστό 76,9%. Αξίζει να σημειωθεί πως περίπου οι μισοί από τους συμμετέχοντες, το 44,9%, βρίσκεται στην ηλικιακή ομάδα των 50 –59. Αυτό δείχνει πως η πλειονότητα των υπαλλήλων είναι σχετικά ώριμοι και το ηλικιακό αυτό εύρος αποτελεί την κορύφωση της παραγωγικής ηλικίας. Συνεχίζοντας, οι πλειονότητα των εργαζομένων είναι έγγαμοι (ποσοστό 80,8%) και σχεδόν οι μισοί έχουν από δύο παιδιά (ποσοστό 46,2%). Το επίπεδο εκπαίδευσης είναι αρκετά υψηλό, με το 62,8% να κατέχει τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Από το εξεταζόμενο δείγμα, ένας στους τρεις συμμετέχοντες (ποσοστό 37,2%) ανήκει στο νοσηλευτικό προσωπικό, είναι μόνιμοι υπάλληλοι (ποσοστό 80,8%) και οι μισοί, το 52,6% του συνόλου των εργαζομένων, έχει εμπειρία άνω των είκοσι ετών, που σημαίνει πως το προσωπικό είναι έμπειρο. Τέλος, σχετικά με τη δομή Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας στην οποία εργάζονται, το μεγαλύτερο ποσοστό, 67,9%, είναι εργαζόμενοι του Κέντρου Υγείας Ηγουμενίτσας.

Βάση της ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε, διαπιστώθηκε ότι η εργασιακή εξουθένωση επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή απόδοση των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας. Αυτό σημαίνει πως όταν ο εργαζόμενος είναι εξουθενωμένος, τότε η εργασιακή του απόδοση είναι μειωμένη. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας συνάδουν με τα αποτελέσματα της έρευνας της Στράτου (2023), όπου υπέδειξαν πως η εργασιακή απόδοση έχει αρνητική συσχέτιση με την επαγγελματική εξουθένωση, αλλά και στη μελέτη του Lazaro, et. al., (1984), βρέθηκε

ότι η κακή εργασιακή απόδοση οφείλετε σε επαγγελματική εξουθένωση, με αποτέλεσμα απουσίες και γρήγορο ρυθμό αποχωρήσεων.

Συνεχίζοντας, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και απόδοσης των επαγγελματιών υγείας στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η ικανοποίηση από την εργασία, τόσο αυξάνεται και η εργασιακή απόδοση. Τα αποτελέσματα της μελέτης συμφωνούν με τα αποτελέσματα της μελέτης του Latif, et. al., όπου η ανάλυση των δεδομένων τους έδειξε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της απόδοσης. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι τείνουν σε λιγότερες απουσίες από την εργασία από ό,τι οι χαμηλά ικανοποιημένοι εργαζόμενοι (Latif, et. al., 2013). Σκοπός της μελέτης του Moisoglou, et, al., ήταν η αξιολόγηση των επιπέδων ικανοποίησης από την εργασία των επαγγελματιών της πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως η δυσαρέσκεια μπορεί να επηρεάσει την απόδοσή τους ή να οδηγήσει τους επαγγελματίες του τομέα της υγείας να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους (Moisoglou, et, al., 2021). Επίσης και πολλές άλλες μελέτες αποκάλυψαν θετική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της απόδοσης των εργαζομένων (Pushrakumari, 2008, John, et. al., 2020).

Επιπλέον, τα αποτελέσματα έδειξαν πως υπάρχει μια ισχυρή συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας με τη συμφραζόμενη απόδοση. Το αποτέλεσμα αυτό συμφωνεί με τα αποτελέσματα της έρευνας του Al-Dossary, όπου και εκεί βρέθηκε πως η εργασιακή ικανοποίηση έχει ισχυρή θετική συσχέτιση με την απόδοση της εργασίας και την απόδοση των συμφραζόμενων (Al-Dossary, 2022). Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι έχουν θετική στάση απέναντι στην εργασία τους και τείνουν να παρουσιάζουν υψηλή απόδοση. Οι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να είναι στην ώρα τους, να δίνουν μεγαλύτερη προσοχή στους δεδομένους στόχους, να εργάζονται γρήγορα, να εργάζονται χωρίς λάθη ή παραλείψεις, να έχουν πίστη και αφοσίωση στην εργασία τους, να είναι λιγότερο αξιόπιστοι, να προτείνουν νέες ιδέες, να τείνουν να βελτιώνουν τις γνώσεις τους, να είναι πρόθυμοι να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες, να ακολουθούν πιο εύκολα τους κανόνες και τους κανονισμούς, να έχουν χαμηλό ποσοστό απουσιών και να προσπαθούν να παραμείνουν στην τρέχουσα θέση εργασίας τους (Pushrakumari, 2008). Συμπεραίνουμε επομένως, πως όσο πιο

ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι οι εργαζόμενοι, τόσο κάνουν παραπάνω πράγματα από αυτά που αναλογούν στα καθήκοντά τους.

Επιπρόσθετα, τα αποτελέσματα έδειξαν πως υπάρχει μια στατιστικά σημαντική διαφορά στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας, η οποία σε σχέση με πριν την πανδημία του Covid – 19, μετά την πανδημία είναι χαμηλότερη. Το εύρημα αυτό συνάδει με τη διαπίστωση της Ince για μειωμένη απόδοση των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της επιδημίας COVID-19, σε σύγκριση με την κατάσταση πριν από την επιδημία COVID-19 (Ince, 2020). Επιπλέον, μελετώντας τη σχέση μεταξύ των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 και της απόδοσης των εργαζομένων, ο Hamid, et al., διαπίστωσαν ότι η COVID-19 είχε σημαντική αρνητική επίδραση στην απόδοση των εργαζομένων (Hamid, et. al.,2020).

Τέλος, με βάση τα αποτελέσματα, η διαφορά της μέσης τιμής της απόδοσης των ανδρών με τη μέση τιμή της απόδοσης των γυναικών δεν είναι στατιστικά σημαντική και έτσι οι δύο μέσες τιμές θεωρούνται ίσες. Το αποτέλεσμα αυτό συμφωνεί με το αποτέλεσμα της έρευνας του Huu, et. al., οι οποίοι και αυτοί στην έρευνά τους διαπίστωσαν πως δεν υπάρχει στατιστική σημαντική διαφορά ανά φύλο στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων, από εκείνα πριν από τον COVID-19 (Huu, et. al., 2022). Αντίθετα τα αποτελέσματα της έρευνας του Rožman, et. al., έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην εργασιακή αποδοτικότητα μεταξύ των εργαζομένων ανά φύλο κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, με τις γυναίκες να παρουσιάζουν χαμηλότερη απόδοση σε σχέση με τους άντρες (Rožman, et. al., 2021) .

Η απόδοση των εργαζομένων αποτελεί μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις στους οργανισμούς υγειονομικής περίθαλψης, οι οποίοι, σε αντίθεση με οποιονδήποτε άλλο τομέα, έχουν υψηλά επίπεδα έντασης, υπό την έννοια ότι είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την ποιότητα και την ποσότητα της παρεχόμενης φροντίδας (Karaferis, et. Al, 2023).

Εν κατακλείδι, καθώς η απόδοση των εργαζομένων είναι σημαντική για τους οργανισμούς, η διοίκηση θα πρέπει να εξετάσει το ενδεχόμενο βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων τους, ενθαρρύνοντας τους να εκτελούν τα καθήκοντα τους με τον καλύτερο τρόπο και όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά. Όταν οι

ανάγκες τους ικανοποιούνται, οι εργαζόμενοι είναι πιθανό να αναλάβουν την ευθύνη και να έχουν καλή απόδοση για να επιτύχουν τους στόχους του οργανισμού τους.

Περιορισμοί έρευνας

Αυτή η μελέτη αντιμετωπίζει πολλούς περιορισμούς και δυσκολίες που πρέπει να αντιμετωπιστούν για μελλοντικές μελέτες.

Αρχικά, θα πρέπει να γίνει έλεγχος στα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη διερεύνηση της εργασιακής απόδοσης. Τα εργαλεία αυτά ίσως να μπορούσαν να προσαρμοστούν καλύτερα στις ιδιαιτερότητες της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας και να διατυπωνόταν διαφορετικά. Επίσης οι εργαζόμενοι δυσκολεύτηκαν στη συμπλήρωση του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου της έρευνας, ενώ πολλοί από αυτούς αρνήθηκαν αμέσως να απαντήσουν στο καθορισμένο ερωτηματολόγιο.

Ένας άλλος περιορισμός είναι ο χωρικός, καθώς μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι η μελέτη αφορά παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας του νομού Θεσπρωτίας και δεν κάλυψε διαφορετικές Περιφερειακές Υγειονομικές Μονάδες. Μια επόμενη μελέτη θα μπορούσε να συγκρίνει την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας διαφορετικών νομών ή να τη συγκρίνει με τους εργαζόμενους της Δευτεροβάθμιας Φροντίδας Υγείας.

Ένας επιπλέον περιορισμός είναι το γεγονός ότι η περίοδος που επιλέχθηκε για τη συλλογή δεδομένων ήταν τον Νοέμβριο του 2023 και δεν είναι διαχρονική.

Τέλος, καθώς οι συνθήκες γύρω από την εργασιακή απόδοση των επαγγελματιών πρωτοβάθμιας φροντίδας αλλάζουν συνεχώς, η έρευνά μας αναφέρεται στη συγκεκριμένη περίοδο της έρευνας, μετρά τις ατομικές αντιλήψεις και ενδέχεται να μην καταγράφει τις συνολικές αντιλήψεις.

Όλοι αυτοί οι περιορισμοί μπορεί να υποδεικνύουν κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

-ΔΗΜΗΤΡΑΚΗ, Ε. (2023). *Η εργασιακή ικανοποίηση και αποδοτικότητα ως συνισταμένη των εργασιακών σχέσεων μεταξύ υφισταμένων – προϊσταμένων. Μελέτη περίπτωσης ΙΟΝ ΑΕ*

-ΜΠΑΓΑΚΗ, Γ. (2018). *Σχέση Εργασιακών Προτύπων Υψηλής Απόδοσης με Σημαντικά Εργασιακά Αποτελέσματα στον Τραπεζικό Τομέα*

-ΠΑΠΑΝΤΩΝΗ, Ε. (2022). *Εργασιακή εξουθένωση των επαγγελματιών υγείας του Γ.Ν. Γρεβενών κατά την περίοδο της υγειονομικής κρίσης εξαιτίας του SARS-COV2 (covid19) και ο αντίκτυπος στην απόδοσή τους. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία. ΕΑΠ*

-ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ, Χ.(2023). *Αξιολόγηση απόδοσης εργαζομένων και Διοίκηση απόδοσης. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία. ΕΑΠ &UNIVERSITY OF NICOSIA*

- ΣΤΡΑΤΟΥ, Ν. Χ. (2023). *Η επίδραση της τηλεργασίας στην εργασιακή ικανοποίηση, την εργασιακή απόδοση και την επαγγελματική εξουθένωση του εργαζομένου (Doctoral dissertation, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης)*

-ΤΣΙΜΠΟΝΙΔΗΣ, Ζ. (2023). *Η εργασιακή εξουθένωση των επαγγελματιών στον χώρο της υγείας κατά την διάρκεια της πανδημίας του Κορωνοϊού: η περίπτωση του Γενικού Νοσοκομείου Κατερίνης*

-ΧΑΤΖΗΛΕΙΚΟΥ, Σ. (2023). *Βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης, εργασιακό άγχος και ποιότητα ζωής των νοσηλευτών που εργάζονται στα δημόσια νοσοκομεία προ κορωνοϊού και μετά*

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Al-Dossary RN (2022). *The Relationship Between Nurses' Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study.* Front. Public Health 10:918492. doi: 10.3389/fpubh.2022.918492- -

- Al-Homayan, A. M., Mohd Shamsudin, F., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013).

Impacts of job performance level on nurses in public sector hospitals. American Journal of Applied Sciences, 10(9), 1115-1123.

- Agustina, T. S., Rarastanti, P. D., & Hidayat, A. F. (2021). *Stress and Job Performance of Healthcare Workers amidst COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Burnout*. Shirkah: Journal of Economics and Business, 6(3), 315-335.

- Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). *Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: pt. pln (persero) p3b Sumatera upt Padang)*. International Journal of Educational Management and Innovation, 2(1), 88-99.

- Awada, Mohamad et al. 'Working from Home During the COVID-19 Pandemic: Impact on Office Worker Productivity and Work Experience'. 1 Jan. 2021 : 1171 – 1189.

- Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2015). *Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan*. European Journal of Business and Management, 7(1), 329-345.

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). *Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries*. Journal of Business, Management, & Accounting, 2(1).

- Boon, L. K., Fern, Y. S., Sze, C. C., & Yean, O. K. (2012). *Factors affecting individual job performance*. In *International Conference on Management, Economics and Finance*.

- Cantarelli, P., Vainieri, M. & Seghieri, C. *The management of healthcare employees' job satisfaction: optimization analyses from a series of large-scale surveys*. BMC Health ServRes 23, 428 (2023). <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09426-3>

- Chen, Fu-Li PhD a ; Chen, Kuan-Chen MS b ; Chiou, Shy-Yang PhD c ; Chen, Peter Y. PhD d ; Du, Man-Li RN e,*; Tung, Tao-Hsin PhD b,* *The longitudinal study for the work-related factors to job performance among nurses in emergency department. Medicine 98(12):p e14950, Μάρτιος 2019. DOI: 10.1097/MD.00000000000014950*

- Elsafty, A., & Shafik, L. (2022). *The impact of job stress on employee's performance at one of private banks in Egypt during COVID-19 pandemic*. International Business Research, 15(2), 24-39.
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2023). *Increased job burnout and reduced job satisfaction for nurses compared to other healthcare workers after the COVID-19 pandemic*. Nursing Reports, 13(3), 1090-1100.
- Hamid, M., Wahab, S. A., Hosna, A. U., Hasanat, M. W., & Kamruzzaman, M. (2020). *Impact of Coronavirus (COVID-19) and Employees' Reaction to Changes on Employee Performance of Bangladesh*. The International Journal of Business & Management, 8(8). <https://doi.org/10.24940/theijbm/2020/v8/i8/BM2008-013>
- Huu, T. N., Minh, L. L. T., & Duc, Q. N. (2022). *Employees' job satisfaction, job performance and their relationship during the covid-19 pandemic in Vietnam*. *Организацiонная психология*, 12(2), 38-55.
- Hussin, A. (2011). *The relationship between job satisfaction and job performance among employees in tradewinds group of companies* (Doctoral dissertation, Open University Malaysia).
- Ince, F. (2020). *"The Effects Of Covid-19 Pandemic On The Workforce In Turkey"*, International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 6(32): 1125-1134.
- Islam, R., & bin Mohd Rasad, S. (2006). *Employee performance evaluation by the AHP: A case study*. Asia Pacific Management Review, 11(3).
- John, S. F., Varghese, M. G. M., & Varghese, M. S. (2020). *The impact of job satisfaction on job performance: An empirical analysis of virtual work during the pandemic*. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 1503-1510.
- Kamaruddin, S. N. A. A., Omar, K., Saputra, J., Shakur, E., Rahim, N. A. A. A., & Razal, M. (2021). *Determinants of female employees' job performance in Malaysia*. *Management Science Letters*, 11(1), 233-238.
- Karaferis, D., Aletras, V., & Niakas, D. (2023). *Job satisfaction of primary healthcare professionals: a cross-sectional survey in Greece*. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis*, 94(3).

- Kaura, L. A., & Sani, A. M., (2023). *Psychological Impact of Covid-19 Pandemic on the Performance of Nursing Staff of Mid Atlantic Wellness Institute*, Bermuda.
- Kawugana, A.; Mohammed, M.R. *Impacts of COVID-19 Pandemic on Employees Performance in Some Selected Higher Institutions of Learning in Bauchi State*. *Research Journal of Management Practice*| ISSN, 2782, 7674.
- Kelly, L. A., Weston, M. J., & Gee, P. M. (2021). *A Nurse Leader's Guide to Reducing Burnout:: Strategies to Improve Well-Being*. *Nurse Leader*, 19(5), 467-473.
- Koopmans, Linda & Bernaards, Claire & Hildebrandt, Vincent & Buuren, Stef & van der Beek, Allard & De Vet, Henrica. (2014). *Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis*. *Journal of applied measurement*. 15. 160-75. 10.1136/oemed-2013-101717.51.
- Kotagi, P., Angolkar, M., & Koppad, R. (2023). *Comparison of work efficiency in factory workers: pre & post covid lockdown—a cross sectional study*. *BMC Public Health*, 23(1), 939.
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). *Job performance in healthcare: a systematic review*. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149.
- Latif, M. S., Ahmad, M., Qasim, M., Mushtaq, M., Ferdoos, A., & Naeem, H. (2013). *Impact of employee's job satisfaction on organizational performance*. *European journal of business and management*, 5(5), 166-171.
- Lima, A., Moreira, M. T., Fernandes, C., Ferreira, M., Teixeira, J., Parola, V., & Coelho, A. (2022). *The Burnout of Nurses in Intensive Care Units and the Impact of the Pandemic of SARS-CoV-2: Protocol of a Scoping Review*. *Nursing Reports*, 12(3), 655-660.
- Lazaro, C., Shinn, M., & Robinson, P. E. (1984). *Burnout, job performance, and job withdrawal behaviors*. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 213-234.
- Moisoglou, I., Meimeti, E., Arvanitidou, E., Galanis, P., Ntavoni, G., & Zavras, D. (2021). *Job Satisfaction in Primary Health Care in Athens, Greece: A Pilot Study*. *International Journal of Caring Sciences*, 14(1), 166-173.

- Miarkolaei, H & Miarkolaei, H. (2014). An investigation on relationship between employees' job satisfaction and organizational commitment. *Management Science Letters* , 4(4), 669-678.
- Magnavita, N., Chirico, F., Garbarino, S., Bragazzi, N. L., Santacroce, E., & Zaffina, S. (2021). SARS/MERS/SARS-CoV-2 outbreaks and burnout syndrome among healthcare workers. An umbrella systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 18(8), 4361.
- Nidaul Izzah & Samsudin & Supriyono, (2020). "The Role of Motivation and Leadership Style in Improving the Quality of Employee Performance in Covid-19 Pandemic Period: A Case study of Private Universities in Jakarta," *Technium Social Sciences Journal*, Technium Science, vol. 13(1), pages 320-333, November.
- Nowrouzi-Kia, B., Sithamparanathan, G., Nadesar, N., Gohar, B., & Ott, M. (2022). Factors associated with work performance and mental health of healthcare workers during pandemics: a systematic review and meta-analysis. *Journal of public health*, 44(4), 731-739.
- Popa, I., Ștefan, S. C., Olariu, A. A., Popa, Ș. C., & Popa, C. F. (2022). Modelling the COVID-19 pandemic effects on employees' health and performance: a PLS-SEM mediation approach. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1865.
- Pushpakumari, M. D. (2008, January). The impact of job satisfaction on job performance: An empirical analysis. In *City Forum* (Vol. 9, No. 1, pp. 89-105).
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernandez-del-Rio, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Ramdani Z, Theuns P, Bouckenoghe D. The individual work performance scale: a psychometric study and its application for employee performance [Internet]. 2019 [cited 20 October 2021]. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/336283984>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.

- Rožman, M., Sternad Zabukovšek, S., Bobek, S., & Tominc, P. (2021). *Gender differences in work satisfaction, work engagement and work efficiency of employees during the COVID-19 pandemic: the case in Slovenia*. *Sustainability*, 13(16), 8791.
- Sakpere, A. B., Olanipekun, I., Sakpere, W., & Ige, I. A. (2020). Work Productivity in the Period of COVID-19 Pandemic and Lockdown: A Developing World Perspective. *Proceedings of the Nigerian Academy of Science*, 13(1s).
- Sakpere, W., Sakpere, A. B., Olanipekun, I., & Yaya, O. S. (2023). Impact analysis of COVID-19 on Nigerian workers' productivity using multiple correspondence analysis. *Scientific African*, 21, e01780
- Sanchez-Gomez, M., Sadovyy, M., & Bresó, E. (2021). Health-care professionals amid the COVID-19 pandemic: how emotional intelligence may enhance work performance traversing the mediating role of work engagement. *Journal of Clinical Medicine*, 10(18), 4077.
- Shaffril, H. A. M., & Uli, J. (2010). The influence of socio-demographic factors on work performance among employees of government agriculture agencies in Malaysia. *Journal of international social research*, 3(10).
- Sun, J., Sarfraz, M., Ivascu, L., Iqbal, K., & Mansoor, A. (2022). How did work-related depression, anxiety, and stress hamper healthcare employee performance during COVID-19? The mediating role of job burnout and mental health. *International journal of environmental research and public health*, 19(16), 10359.
- WHO. World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). HPQ Employee Version - Health at Work Survey. Available online: <https://www.hcp.med.harvard.edu/hpq/ftplib/HPQ%20Employee%20Version%2081810.pdf> (προσπελάστηκε στις 24/10/2023)).
- Yáñez-Araque, B., Gómez-Cantarino, S., Gutiérrez-Broncano, S., & López-Ruiz, V. R. (2021). Examining the determinants of healthcare workers' performance: A configurational analysis during COVID-19 times. *International journal of environmental research and public health*, 18(11), 5671.

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- https://kede.gr/wp-content/uploads/2023/04/APOF_APOT_MON_DHM_KOIN

- <https://www.et.gr/SearchFek>

- "How to analyze Likert Scale in SPSS and interpret the results in Word"

<https://www.youtube.com/watch?v=yOf2Ch0eA58>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί αποτελεί μέρος της έρευνας που διεξάγεται στα πλαίσια της εκπόνησης Διπλωματικής Εργασίας στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα "Δημόσια Διοίκηση" της Σχολής Οικονομικών Επιστημών, του Τμήματος Οικονομικών Σπουδών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, με θέμα "Εργασιακή Απόδοση των Εργαζομένων στην προ - και μετά - COVID-19 εποχή: Μελέτη Περίπτωσης στις Δομές Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας του Νομού Θεσπρωτίας". Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση των μεταβλητών που επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση των εργαζομένων στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας του Νομού Θεσπρωτίας πριν και μετά την περίοδο του COVID-19. Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνας.

Θα ήθελα να σας ενημερώσω πως η επεξεργασία των πληροφοριών και των προσωπικών στοιχείων θα ακολουθήσει των Κώδικα Ηθικής Δεοντολογίας της υπηρεσίας μας, καθώς και τα όσα ορίζονται από τις διατάξεις του Νόμου 4624/2019 και του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων της ΕΕ 2016/679, οι οποίοι διασφαλίζουν την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα. Σε κανένα μέρος της έρευνάς μου δε θα γίνει αποκάλυψη προσωπικών στοιχείων και πληροφοριών και θα τηρηθεί το επιστημονικό απόρρητο και η ανωνυμία. Η συμμετοχή σας είναι προαιρετική και είστε ελεύθερος/η να αποχωρήσετε οποιαδήποτε στιγμή επιθυμείτε. Παρακαλώ, αφού διαβάσετε προσεκτικά τις ερωτήσεις που ακολουθούν, να απαντήσετε κάθε μία από αυτές. Ο χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση του ερωτηματολογίου είναι περίπου 10 λεπτά. **Το ερωτηματολόγιο θα είναι ανοιχτό έως τις 30 Νοεμβρίου 2023.**

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας στην έρευνα.

Με εκτίμηση

Ζιώγα Βασιλική

ΕΝΟΤΗΤΑ 1 : ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο

Άνδρας Γυναίκα

2. Ηλικία

20-29 30-39 40-49 50-59 60+

3. Οικογενειακή κατάσταση

Έγγαμος/η Άγαμος/η Διαζευγμένος/η Χήρος/α Άλλο

4. Αριθμός παιδιών

Κανένα 1 παιδί 2 παιδιά 3 παιδιά 4+

5. Επίπεδο εκπαίδευσης

Απόφοιτος/η Δημοτικού

Απόφοιτος/η Γυμνασίου

Απόφοιτος/η Λυκείου

Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ

Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος

Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος

6. Επαγγελματική ιδιότητα

Ιατρικό Προσωπικό

Νοσηλευτικό / Μαιευτικό Προσωπικό

Διοικητικό Προσωπικό

Προσωπικό Εργαστηρίων (Ακτινολογικό, Μικροβιολογικό)

Λοιπό Προσωπικό (Θυρωρός, Γενικών Καθηκόντων, Προσωπικό Καθαριότητας, Οδηγός)

7. Σχέση εργασίας

Μόνιμος/η Υπάλληλος

Ιδιωτικός/η Υπάλληλος

Συμβασιούχος/α – Επικουρικό Προσωπικό

8. Εργασιακή εμπειρία

Έως 1 έτος

1-5 έτη

6-10 έτη

16-20 έτη

20+

9. Δομή Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας

Κέντρο Υγείας Ηγουμενίτσας

Κέντρο Υγείας Παραμυθιάς

Κέντρο Υγείας Μαργαριτίου

ΤΟΜΥ Ηγουμενίτσας

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Αφού διαβάσετε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις και αφού σκεφτείτε την εργασιακή σας εμπειρία πριν και μετά την πανδημία του Covid-19, σημειώστε παρακαλώ τι ισχύει για εσάς από το περιεχόμενο της κάθε δήλωσης.

	Ποτέ	Μία φορά την εβδομάδα	Αρκετές φορές την εβδομάδα	Μία φορά το μήνα	2-3 φορές το μήνα
11. Πριν την πανδημία του Covid-19, νιώθατε ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά σας;					
12. Μετά την πανδημία του Covid-19, νιώθετε ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά σας;					
13. Πριν την πανδημία του Covid-19, νιώθατε κουρασμένος/η όταν ξυπνούσατε το πρωί και είχατε να πάτε για ακόμα μία φορά στην δουλειά;					
14. Μετά την πανδημία του Covid-19, νιώθετε κουρασμένος/η όταν ξυπνάτε το πρωί και έχετε να πάτε για ακόμα μία φορά στην δουλειά;					
15. Πριν την πανδημία του Covid-19,					

νιώθατε εξουθενωμένος/η από τη δουλειά σας;					
16. Μετά την πανδημία του Covid-19, νιώθετε εξουθενωμένος/η από τη δουλειά σας;					
17. Πριν την πανδημία του Covid-19, νιώθατε ότι δεν αντέχετε άλλο σε αυτή τη δουλειά;					
18. Μετά την πανδημία του Covid-19, νιώθετε ότι δεν αντέχετε άλλο σε αυτή τη δουλειά;					
Σημειώστε παρακαλώ πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις.	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Πριν την πανδημία του Covid-19:					
19. Νιώθω ικανοποιημένος/η που δουλεύω σε αυτή την υπηρεσία.					
Μετά την πανδημία του Covid-19:					
20. Νιώθω ικανοποιημένος/η που δουλεύω σε αυτή την υπηρεσία.					
Πριν την πανδημία του Covid-19:					
21. Νιώθω ότι είμαι μέρος μιας ομάδας που συνεργάζεται για την επίτευξη κοινών στόχων.					
Μετά την πανδημία του Covid-19:					
22. Νιώθω ότι είμαι μέρος μιας ομάδας που συνεργάζεται για την επίτευξη κοινών στόχων.					
Πριν την πανδημία του Covid-19:					
23. Νιώθω περήφανος/η όταν λέω σε άλλους ότι εργάζομαι σε αυτόν τον οργανισμό.					
Μετά την πανδημία του Covid-19:					
24. Νιώθω περήφανος/η όταν λέω σε άλλους ότι εργάζομαι σε αυτόν τον οργανισμό.					
25. Πριν την πανδημία του Covid-19, αισθανόσασταν άγχος εντός του εργασιακού σας περιβάλλοντος;	Σπάνια	Μερικές Φορές	Αρκετά συχνά	Πολύ συχνά	Πάντα
26. Μετά την πανδημία του Covid-19, αισθάνεστε άγχος εντός του εργασιακού σας περιβάλλοντος;					
27. Πριν την πανδημία του Covid-19, αισθανόσασταν ψυχική κόπωση κατά					

την έλευσή σας στον εργασιακό σας χώρο;					
28. Μετά την πανδημία του Covid-19, αισθάνεστε ψυχική κόπωση κατά την έλευσή σας στον εργασιακό σας χώρο;					
29. Πριν την πανδημία του Covid-19, αισθανόσασταν σωματική κόπωση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας;					
30. Μετά την πανδημία του Covid-19, αισθάνεστε σωματική κόπωση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας;					

ΕΝΟΤΗΤΑ 3 : ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

Παρακαλώ, διαβάστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις και σημειώστε πόσο συχνά ισχύει για εσάς το περιεχόμενο της κάθε δήλωσης.

31. Πριν την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά:	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Αρκετά συχνά	Πολύ συχνά
Λείψατε από την εργασία σας λόγω σωματικών ή ψυχικών προβλημάτων;					
Φύγατε νωρίτερα από την εργασία σας, λόγω σωματικών ή ψυχολογικών προβλημάτων;					
Δουλέψαμε υπερωρία ή εργαστήκατε σε ρεπό σας;					
Δεν δουλέψατε τις ώρες που θα έπρεπε να δουλεύετε;					
Πιάσατε τον εαυτό σας να μη δουλεύει τόσο προσεκτικά όσο θα έπρεπε;					
Η ποιότητα της εργασίας σας ήταν χαμηλότερη από όσο πρέπει;					
Δεν συγκεντρώθηκατε αρκετά στη δουλειά;					
32. Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά:	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Αρκετά συχνά	Πολύ συχνά
Λείπετε από την εργασία σας λόγω σωματικών ή ψυχικών προβλημάτων;					
Φεύγετε νωρίτερα από την εργασία σας, λόγω σωματικών ή ψυχολογικών προβλημάτων;					
Δουλεύετε υπερωρία ή εργάζεστε σε ρεπό σας;					
Δε δουλεύετε τις ώρες που θα έπρεπε					

να δουλεύετε;					
Πιάνετε τον εαυτό σας να μη δουλεύει					
τόσο προσεκτικά όσο θα έπρεπε;					
Η ποιότητα της εργασίας σας είναι					
χαμηλότερη από όσο πρέπει;					
Δεν συγκεντρώνεστε αρκετά στη					
δουλειά;					
33. Πριν την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά προβλήματα υγείας μείωσαν το είδος ή την ποσότητα της εργασίας που μπορούσατε να κάνετε;	Όλη την ώρα	Τον περισσότερο καιρό	Μερικές φορές	Λίγη ώρα	Καμία φορά
34. Μετά την πανδημία του Covid-19, πόσο συχνά προβλήματα υγείας μείωσαν το είδος ή την ποσότητα της εργασίας που μπορούσατε να κάνετε;					

35. Από το 0 έως το 10, όπου 0 είναι η χειρότερη απόδοση που μπορεί να έχει κάποιος στη δουλειά του και το 10 η καλύτερη απόδοση, πως θα βαθμολογούσατε την απόδοση των περισσότερων εργαζομένων της υπηρεσίας σας;

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

36. Χρησιμοποιώντας το ίδιο 0 έως 10, πως θα βαθμολογούσατε την απόδοση σας πριν την Covid-19 εποχή;

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

37. Χρησιμοποιώντας το ίδιο 0 έως 10, πως θα βαθμολογούσατε την απόδοση σας μετά την Covid-19 εποχή;

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

38. Πριν την πανδημία του Covid-19, σημειώστε πόσο συχνά ίσχυε για εσάς το περιεχόμενο των παρακάτω δηλώσεων.	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές Φορές	Συχνά	Πολύ συχνά
Κατάφερα να προγραμματίσω τη δουλειά μου και έτσι έγινε στην ώρα της					
Ο προγραμματισμός μου ήταν ο καλύτερος δυνατός					
Είχα στο μυαλό μου τα αποτελέσματα που έπρεπε να πετύχω στη δουλειά μου					

Μπόρεσα να ξεχωρίσω τα σημαντικά θέματα από τα ασήμαντα στη δουλειά μου					
Μπόρεσα να ορίσω τις σωστές προτεραιότητες					
Μπόρεσα να εκτελέσω καλά την εργασία μου, με ελάχιστο χρόνο και προσπάθεια					
Η συνεργασία μου με τους άλλους ήταν πολύ παραγωγική					
39. Μετά την πανδημία του Covid-19, σημειώστε πόσο συχνά ισχύει για εσάς το περιεχόμενο των παρακάτω δηλώσεων.	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές Φορές	Συχνά	Πολύ συχνά
Κατάφερα να προγραμματίσω τη δουλειά μου και έτσι έγινε στην ώρα της					
Ο προγραμματισμός μου ήταν ο καλύτερος δυνατός					
Είχα στο μυαλό μου τα αποτελέσματα που έπρεπε να πετύχω στη δουλειά μου					
Μπόρεσα να ξεχωρίσω τα σημαντικά θέματα από τα ασήμαντα στη δουλειά μου					
Μπόρεσα να ορίσω τις σωστές προτεραιότητες					
Μπόρεσα να εκτελέσω καλά την εργασία μου, με ελάχιστο χρόνο και προσπάθεια					
Η συνεργασία μου με τους άλλους ήταν πολύ παραγωγική					



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ
 ΔΙΟΙΚΗΣΗ
 6^{ης} ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ
 ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ – ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ -
 ΗΠΕΙΡΟΥ ΚΑΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
 ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Πληροφορίες : Δ. Αντωνιάδης
 Τηλέφωνο : 2613 -600578
 e-mail : d.antoniadis@dypede.gr

ΠΡΟΣ
 κ. Ζιώγα Βασιλική
 Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια του
 Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Θέμα: Σχετικά με αίτημα χορήγησης Άδειας για τη συλλογή ερευνητικών δεδομένων

Σχετ: 1) Η από 30/10/2023 αίτησή σας

- 2) Η υπ' αριθμ. Γ4β/Γ.Π.οικ.66159 (ΦΕΚ 761/Υ.Ο.Δ.Δ./19.09.2019) Υπουργική Απόφαση περί διορισμού Διοικητή στην 6η ΥΠΕ, όπως παρατάθηκε με το άρθρο δέκατο έβδομο του Ν.4812/2021 (ΦΕΚ 110/30.06.2021/τ.Α'), με το άρθρο 81 του Ν.4915/2022 (ΦΕΚ 63/24.03.2022 τ.Α') και εν συνεχεία με την υπ' αριθμ. Γ4β/Γ.Π. οικ.44311/28.07.2022 (ΦΕΚ 670/30.07.22/τ.Υ.Ο.Ο.Δ) Υπουργική Απόφαση.

Σε απάντηση της παραπάνω σχετικής αίτησής σας και λαμβάνοντας υπόψη την υπ' αριθμ. 2/30.01.2024(θ.2ο) θετική γνωμοδότηση του Επιστημονικού Συμβουλίου Π.Φ.Υ. 6ης ΥΠΕ, εγκρίνουμε να συλλέξετε ερευνητικά δεδομένα στα Κέντρα Υγείας Ηγουμενίτσας, Παραμυθιάς, Μαργαριτίου και στην ΤΟΜΥ Ηγουμενίτσας, στο πλαίσιο της διπλωματικής εργασίας σας με τίτλο: "Εργασιακή Απόδοση των εργαζομένων στην προ και μετά Covid-19 εποχή. Μελέτη περίπτωσης στις Δομές Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας του Νομού Θεσπρωτίας», με την υποχρέωση της τήρησης των αρχών προστασίας προσωπικών δεδομένων και των θεμελιωδών κανόνων ηθικής, επιστημονικής και ερευνητικής δεοντολογίας. Επίσης προτείνεται η εξ' αποστάσεως συλλογή των ερευνητικών δεδομένων και όπου αυτή δεν είναι εφικτή, να γίνεται δια ζώσης, εφόσον έχουν ληφθεί όλα τα προβλεπόμενα μέτρα προστασίας.

Ο ΔΙΟΙΚΗΤΗΣ

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ:

- ΚΕΝΤΡΟ ΥΓΕΙΑΣ ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑΣ
- ΚΕΝΤΡΟ ΥΓΕΙΑΣ ΠΑΡΑΜΥΘΙΑΣ
- ΚΕΝΤΡΟ ΥΓΕΙΑΣ ΜΑΡΓΑΡΙΣΤΙΟΥ
- ΤΟΜΥ ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑΣ

ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΡΒΕΛΗΣ