

Table of Contents

ABSTRACT	5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
1.1. ΣΤΡΕΣ	9
1.2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ	10
1.3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ	10
2. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	12
2.1. ΓΕΝΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	12
3. ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ	14
3.1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ	14
3.2. ΣΤΡΕΣ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ	16
3.3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ	17
3.4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ	19
3.5. ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ	20
4. ΘΕΤΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ	22
4.1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ, ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΘΥΜΙΑ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	22
4.2. ΣΥΝΑΔΕΛΦΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	23
4.3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΑΠΡΟΘΥΜΙΑ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	25
5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	27
5.1. ΣΚΟΠΟΣ	27
5.2. ΚΕΝΟ ΕΡΕΥΝΩΝ	27
5.3. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	27
5.4. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ	27
5.5. ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ	28
5.6. ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ	28
5.7. ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΗ ΣΥΓΚΑΤΑΤΕΘΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ	28
5.8. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ	29
5.9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	29
5.10. ΗΘΙΚΕΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ	30
6. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ	31
6.1. Διαδικασία καταχώρησης δεδομένων στο Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).	31
6.2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	32
6.3. ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ	37
6.4. ΑΔΥΝΑΜΗ ΘΕΤΙΚΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ	38
6.5. ΠΟΛΥ ΑΔΥΝΑΜΗ ΘΕΤΙΚΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ	40
7. ΣΥΖΗΤΗΣΗ	42
8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	45
8.1. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ	46

8.2. ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ		47
9. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	48	
10. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	52	
10.1. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1		52
10.3. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3		70

ABSTRACT

Background: several studies investigated the correlation of stress or occupational stress with job performance. A lot of studies found that the correlation between these two factors is negatively significant. However, a minimum number of studies discovered a positive correlation significance between these factors.

Aim: the aim of the study was to discover the relationship between stress and job performance, among employees of the Nicosia General Hospital. Specifically, it aimed to explore: (1) whether there was a correlation between stress and job performance, (2) if there was a strong correlation between stress and job performance and (3) if these two factors were negatively correlated together.

Material and Method: the sampling procedure was random selection, which involved employees from the Nicosia General Hospital. The sample was 150 with 106 responses (59%), out of which 13 participants were excluded since they did not answer the second questionnaire. The total sample was 93 participants. The inclusion criteria were: male and female participants who were currently working at the specific hospital and were 20 years old and above. The exclusion criteria were: retired people, students and missing data in regards to the questionnaires of stress and job performance. Two questionnaires were used along with demographic data. The Perceived Stress Scale (PSS) questionnaire was used to analyze the level of stress whereas the Health and Work Performance Questionnaire was used to measure the job performance. Demographic data were used to assess the inclusion and exclusion criteria.

Analysis: descriptive statistics, cronbach's alpha, principle component factor analysis and spearman's rank correlation coefficient. Descriptive statistics was essential due to the including and excluding criteria of the research. Cronbach's alpha and factor analysis were important for checking the reliability of the questionnaires.

Conclusion: the results showed that a weak positive significant correlation existed between stress and job performance.

Keywords: stress, job stress, performance and job performance.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όσους συνέλαβαν με τον ένα ή άλλο τρόπο να συγγραφεί αυτή η διατριβή.

Με την ολοκλήρωση της παρούσας Διατριβής θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κ. Αναστασία Κυνηγού για την στήριξη , τις συμβουλές και την καθοδήγηση που μου παρείχε.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές μου που μου έδωσαν τα απαραίτητα εφόδια για να ανταπεξέλθω στις απαιτήσεις της διατριβής.

Τέλος ,ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένεια μου για την στήριξη και την υπομονή που είχαν όλο αυτό το διάστημα.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: αρκετές έρευνες ερευνήσαν τη σχέση του στρες ή του εργασιακού στρες με την επαγγελματική απόδοση. Πολλές έρευνες ανακάλυψαν ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του στρες ή του εργασιακού στρες με την επαγγελματική απόδοση. Στις περισσότερες έρευνες η συσχέτιση των δύο αυτών παραγόντων έδειξε να είναι σημαντικά αρνητική. Ωστόσο, ελάχιστες έρευνες ανακάλυψαν ότι η συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων ήταν σημαντικά θετική.

Σκοπός: ο σκοπός της έρευνας, ήταν να ανακαλύψει τη σχέση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης, σε υπαλλήλους του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας. Συγκεκριμένα, ήθελε να εξετάσει: (1) εάν υπήρχε συσχέτιση μεταξύ του στρες και της εργασιακής απόδοσης, (2) εάν υπήρχε ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης και (3) εάν οι δύο παράγοντες είχαν αρνητική συσχέτιση μεταξύ τους.

Υλικό και Μέθοδος: η διαδικασία δειγματοληψίας έγινε με τυχαία επιλογή, η οποία περιλάμβανε υπαλλήλους του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας. Το δείγμα ήταν 150 όπου οι 106 ανταποκρίθηκαν (59%), εκ των οποίων οι 13 συμμετέχοντες αποκλείστηκαν διότι δεν απάντησαν το δεύτερο ερωτηματολόγιο. Τα κριτήρια εισδοχής ήταν: άνδρες και γυναίκες συμμετέχοντες οι οποίοι εργάζονταν στο νοσοκομείο, ηλικίας από 20 ετών και άνω. Τα κριτήρια αποκλεισμού ήταν: συνταξιούχοι, φοιτητές και όσοι έδωσαν ελλιπείς απαντήσεις στα ερωτηματολόγια αναφορικά με το στρες και την επαγγελματική απόδοση. Χρησιμοποιήθηκαν δύο ερωτηματολόγια και δημογραφικά δεδομένα. Το PSS ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε για να αναλύσει τα επίπεδα του στρες και το HPQ χρησιμοποιήθηκε για να μετρήσει την επαγγελματική απόδοση. Τα δημογραφικά δεδομένα χρησιμοποιήθηκαν για την αξιολόγηση των συμμετεχόντων σχετικά με τα κριτήρια εισδοχής και αποκλεισμού.

Ανάλυση: περιγραφική στατιστική, ανάλυση αξιοπιστίας, ανάλυση κύριων συνιστωσών και ανάλυση συντελεστή συσχέτισης. Η περιγραφική στατιστική ήταν σημαντική λόγω των κριτηρίων εισδοχής και αποκλεισμού. Η ανάλυση αξιοπιστίας καθώς και η ανάλυση κύριων συνιστωσών ήταν επίσης σημαντική για να αποδειχθεί η αξιοπιστία των ερωτηματολογίων της έρευνας.

Συμπεράσματα: τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπήρξε σημαντική συσχέτιση του στρες με την επαγγελματική απόδοση και η συσχέτιση τους βρέθηκε αδύναμη θετική.

Λέξεις κλειδιά: στρες, εργασιακό στρες, απόδοση, επαγγελματική απόδοση.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Πολλές έρευνες διερεύνησαν τη σχέση του επαγγελματικού στρες με την επαγγελματική απόδοση, ελάχιστες τη σχέση του στρες με την επαγγελματική απόδοση ενώ στην Κύπρο και συγκεκριμένα στη Λευκωσία, μετά από ανασκόπηση δεν βρέθηκαν έρευνες σχετικά με τη σχέση του στρες με την επαγγελματική απόδοση. Η έρευνα αυτή έχει ως σκοπό να εξετάσει την σχέση του στρες με την επαγγελματική απόδοση, σε υπαλλήλους του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας.

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας, όπως αναφέρεται και πιο κάτω, ήταν να ανακαλύψει τη σχέση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης. Οι ερευνητικές υποθέσεις της έρευνας ήταν: (1) να διερευνήσει εάν υπήρχε συσχέτιση μεταξύ του στρες και της εργασιακής απόδοσης, (2) εάν υπήρχε ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης και (3) εάν οι δύο παράγοντες είχαν αρνητική συσχέτιση μεταξύ τους. Για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου η έρευνα διεξάχθηκε σε υπαλλήλους του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έδειξαν ότι: υπάρχει σημαντική συσχέτιση του στρες με την επαγγελματική απόδοση, η συσχέτιση τους βρέθηκε θετική αλλά αποδείχθηκε αδύναμη.

Οι περιορισμοί της έρευνας αφορούσαν την ανασκόπηση προηγούμενων ερευνών, το δείγμα, την γενίκευση των αποτελεσμάτων, τα εργαλεία μεθοδολογίας, την στατιστική ανάλυση και τα αποτελέσματα.

Για την διεκπεραίωση των στόχων της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν πρωτογενής και δευτερογενής δεδομένα. Το δείγμα της έρευνας επιλέχθηκε με τυχαία επιλογή και αφορούσε υπαλλήλους του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας που ανήκαν στις επαγγελματικές ιδιότητες του νοσηλευτικού προσωπικού, του ιατρικού προσωπικού, του παραϊατρικού προσωπικού και του προσωπικού

διεύθυνσης. Η έρευνα κατέληξε με 93 συμμετέχοντες, ποσοστό 86%. Τα κριτήρια εισδοχής ήταν: άνδρες ή γυναίκες συμμετέχοντες οι οποίοι εργάζονταν στο νοσοκομείο, ηλικίας από 20 ετών και άνω. Τα κριτήρια αποκλεισμού ήταν: συνταξιούχοι, φοιτητές και όσοι έδωσαν ελλιπείς απαντήσεις στα ερωτηματολόγια αναφορικά με το στρες και την επαγγελματική απόδοση.

Στην έρευνα χρησιμοποιήθηκε μία ενημερωτική συγκατατεθική επιστολή, δύο ερωτηματολόγια (Perceived Stress Scale, The Health and Work Performance Questionnaire) και δημογραφικά στοιχεία.

Τα κεφάλαια που θα ακολουθήσουν θα αναφερθούν στην ερευνητική ανασκόπηση προηγούμενων ερευνών αρχίζοντας με τα γενικά αποτελέσματα του κεφαλαίου και μετέπειτα τα υποκεφάλαια χωρίζονται στην αρνητική σχέση που βρέθηκε μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης και στην θετική συσχέτιση του στρες με την επαγγελματική απόδοση.

Μετέπειτα, ακολουθεί το κεφάλαιο μεθοδολογίας όπου αναλύεται ο σκοπός, το κενό ερευνών, οι ερευνητικοί στόχοι, το ερευνητικό σχέδιο, η επιλογή δειγματοληψίας, το υλικό μεθοδολογίας, η διαδικασία και οι ηθικοί προβληματισμοί.

Ακολούθως, το κεφάλαιο σχετικά με την εμπειρική εφαρμογή αναλύει την διαδικασία καταχώρησης δεδομένων στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS και αναφέρει τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.

Στη συνέχεια ακολουθεί το κεφάλαιο με τη συζήτηση των αποτελεσμάτων και μετέπειτα στο επόμενο κεφάλαιο επισημαίνονται τα συμπεράσματα της έρευνας όπου γίνεται σύντομη αναφορά των αποτελεσμάτων, τονίζονται οι περιορισμοί της έρευνας και οι συστάσεις για μελλοντικές έρευνες.

1.1. ΣΤΡΕΣ

Οι ψυχολόγοι θεωρούν ότι το στρες μπορεί να προβληθεί με τρεις τρόπους: ως ερέθισμα, ως αντίδραση και ως μία συνεχιζόμενη αλληλεπίδραση μεταξύ ενός οργανισμού και του περιβάλλοντος του. Ο συνδυασμός του ερεθίσματος και της αντίδρασης καθορίζονται ως οι στρεσογόνοι παράγοντες που επιφέρουν την αλληλεπίδραση μεταξύ του οργανισμού και του περιβάλλοντος του. (Gandi et. al., 2011)

Σύμφωνα με τον Selye (1976), το άγχος είναι μία πίεση ή ένταση η οποία υποβάλλεται σε ένα άτομο, το οποίο προσπαθεί να αντισταθεί και να παραμείνει στην πραγματική του κατάσταση. Συγκεκριμένα ανέφερε ότι το άγχος θεωρείται ως μία δυναμική κατάσταση στην οποία ο άνθρωπος έρχεται αντιμέτωπος με μία ευκαιρία ή απαίτηση και το αποτέλεσμα είναι συνήθως ασαφής αφού δεν θεωρείται πάντα ως αρνητικό ή ως επικίνδυνο.

Ο ορισμός του άγχους, σύμφωνα με το Health Safety Executive UK (HSE), καθορίζεται ως μία ανεπιθύμητη αντίδραση ενός ατόμου που υποβάλλεται σε αρκετή πίεση ή απαίτηση. Παρόλα αυτά το άγχος μερικές φορές μπορεί να επιφέρει καλές ή κακές αντιδράσεις. Για το λόγο αυτό, το HSE, διαχώρησε το άγχος με την πίεση προσθέτοντας ότι η πίεση μπορεί να αποδειχθεί ως ένας κινητικός παράγοντας στην απόδοση ενός ατόμου.

1.2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ

Το εργασιακό άγχος έχει ως αποτέλεσμα την ακινητοποίηση και την ανασφάλεια ενός ατόμου λόγω πιθανών πιέσεων που υπάρχουν στο εργασιακό περιβάλλον. (Mc Cubbin & Figley, 1983)

1.3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

Σύμφωνα με τους Campbell, McHenry, και Wise (1990), η εργασιακή απόδοση αποτελείται από διάφορες συμπεριφορές που εκτελούν οι εργαζόμενοι εν ώρα εργασίας και αφορούν τους στόχους της εταιρείας.

Ο Nasr (2012), υποστήριξε ότι οι εργαζόμενοι υπόκεινται σε διαφορετικά επίπεδα άγχους δηλώνοντας ότι στο εργασιακό περιβάλλον συνήθως κυριαρχεί στρες με αποτέλεσμα 92 εκατομμύρια άνθρωποι να χρησιμοποιούν φάρμακα για μείωση του άγχους καθώς και 200 δισεκατομμύρια δολάρια τον χρόνο να σπαταλούνται λόγω μειωμένης παραγωγικότητας.

Τα αποτελέσματα του εργασιακού στρες ξεπερνούν την απόδοση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων αφού οι ψυχολογικές επιδράσεις διαμορφώνουν προς το χειρότερο την ζωή τους καθώς αυξάνονται οι χρόνιες παθήσεις και διάφορες εξαρτήσεις. (Owolabil et al., 2012)

Οι έρευνες από τους Jamal (1984), Leveck και Jones (1996), δήλωσαν ότι το υψηλό επίπεδο στρες στο νοσηλευτικό προσωπικό συσχετιζόταν με την χαμηλή επαγγελματική απόδοση.

Ο Yaghobi (2009), συμπέρανε ότι τα χαμηλά επίπεδα στρες βελτιώνουν την επαγγελματική απόδοση.

Η έρευνα των Keijser et. al. (1995), σε αντίθεση με τα πιο πάνω αποτελέσματα, ανέφερε ότι το νοσηλευτικό προσωπικό που εργαζόταν σε μονάδα εντατικής θεραπείας εμφάνισε θετική συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης, συμπεραίνοντας ότι το εργασιακό στρες αντιδρά θετικότερα στην επαγγελματική απόδοση.

Καθώς και η έρευνα από τους Khan et. al. (2011), εξετάζοντας τη σχέση της απόδοσης με το εργασιακό στρες συμπέρανε ότι τα χρόνια εμπειρίας καθώς και η αφοσίωση στην εργασία μειώνουν το στρες με αποτέλεσμα να βελτιώνεται η επαγγελματική απόδοση.

2. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

2.1. ΓΕΝΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Αρκετές μελέτες, οι οποίες αναφέρονται στα επόμενα υποκεφάλαια, διερεύνησαν την σχέση του στρες ή εργασιακού στρες με την επαγγελματική απόδοση. Οι έρευνες τόνισαν ότι η διαχείριση του στρες επιδρά είτε αρνητικά είτε θετικά στην επαγγελματική απόδοση.

Οι έρευνες που θα ακολουθήσουν, σύμφωνα με τα στατιστικά τους αποτελέσματα, δήλωσαν ότι:

Το οικογενειακό περιβάλλον δεν επηρεάζει το εργασιακό στρες ενώ η επαγγελματική οργάνωση θεωρήθηκε ως ο πιο σημαντικός παράγοντας εργασιακού στρες, μετέπειτα η οικονομική κατάσταση, οι επαγγελματικές δυσκολίες και ο εργασιακός ανταγωνισμός. Επίσης, όταν το εργασιακό στρες μειώνεται αυξάνεται η επαγγελματική απόδοση ενώ όταν η επαγγελματική απόδοση μειώνεται το εργασιακό στρες αυξάνεται.

Σε έρευνα της Νιγηρίας τα αποτελέσματα ανέδειξαν ότι: (1) υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης, (2) δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των φύλων όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση, (3) η επαγγελματική απόδοση των νοσηλευτριών δεν επηρεαζόταν αρνητικά σε αντίθεση με την επαγγελματική απόδοση των ανδρών νοσηλευτών και (4) οι διαφορετικοί ρόλοι που εκτελούν οι συμμετέχοντες στη δουλειά και στο σπίτι αποτελούν διαμεσολαβητικό παράγοντα προς την επαγγελματική εξουθένωση.

Έρευνα που διεξήχθη στην Καμπάλα έδειξε ότι: (1) το νοσηλευτικό προσωπικό εμφάνισε μέτρια έως υπερβολικά επίπεδα στρες στο εργασιακό περιβάλλον, (2) το νεαρότερο νοσηλευτικό προσωπικό ήταν πιο ευχαριστημένο, ικανοποιημένο από την εργασία τους σε σχέση με το πιο έμπειρο νοσηλευτικό προσωπικό, (3) το έμπειρο νοσηλευτικό προσωπικό βρέθηκε να είναι πιο αγχωμένο και λιγότερο ικανοποιημένο με τη δουλειά του σε σχέση με το νεαρότερο νοσηλευτικό προσωπικό, (4) υπήρξε μια αρνητική σχέση μεταξύ του επαγγελματικού στρες και της επαγγελματικής απόδοσης στο νοσηλευτικό προσωπικό ως αποτέλεσμα το στρες να επηρεάζει αρνητικά την απόδοση των συμμετεχόντων, (5) η εργασιακή ικανοποίηση αποτέλεσε διαμεσολαβητικό παράγοντα στη σχέση του επαγγελματικού στρες και της επαγγελματικής απόδοσης, (6) το νοσηλευτικό προσωπικό του δημόσιου νοσοκομείου εμφάνισε περισσότερο εργασιακό στρες σε σχέση με το νοσηλευτικό προσωπικό των ιδιωτικών

νοσοκομείων, (7) το νοσηλευτικό προσωπικό του δημόσιου νοσοκομείου εξέφρασε λιγότερη εργασιακή ικανοποίηση σε σχέση με το νοσηλευτικό προσωπικό των ιδιωτικών νοσοκομείων και (8) το νοσηλευτικό προσωπικό του δημόσιου νοσοκομείου είχε χαμηλότερες αντιλήψεις για την επαγγελματική τους απόδοση σε σχέση με τους νοσηλευτές των ιδιωτικών νοσοκομείων.

Έρευνα στην Ιορδανία έδειξε ότι το εργασιακό στρες επηρεάζει την επαγγελματική απόδοση των υπαλλήλων. Στατιστικά σημαντική σχέση βρέθηκε να υπάρχει μεταξύ της επαγγελματικής ασφάλειας με την έλλειψη επαγγελματικών ρόλων και των εργασιακών καταστάσεων. Επίσης, υπήρξε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της πολιτιστικής πίεσης με την κοινωνική και πολιτική πίεση.

Τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στην Ελβετία, έδειξαν ότι οι φοιτητές στην παρεμβατική ομάδα είχαν μειωμένα επίπεδα στρες και καλύτερη απόδοση σε σχέση με τους φοιτητές στην ομάδα ελέγχου.

Θετική σχέση ανακαλύφθηκε μεταξύ της επαγγελματικής απόδοσης με την προθυμία παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον και μεταξύ της επαγγελματικής απόδοσης με την επαγγελματική αναγνώριση, ενώ η σχέση μεταξύ του εργασιακού στρες και της προθυμίας παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίστηκε ως αρνητική.

Έρευνα που διεξήχθη για την διερεύνηση της επίδρασης της κοινωνικής υποστήριξης από τους συναδέλφους στην επαγγελματική απόδοση σε νοσηλευτικό προσωπικό, έδειξε την θετική επίδραση της κοινωνικής υποστήριξης στην επαγγελματική απόδοση.

Έρευνα στην Ταιβάν συμπέρανε ότι το εργασιακό στρες επίδρασε θετικά στην εργασιακή απόδοση και στην προθυμία παραίτησης ενώ η σχέση του εργασιακού στρες με την επαγγελματική ικανοποίηση αποδείχθηκε αρνητική.

3. ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

3.1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

Οι ερευνητές διεξάγοντας τις πιο κάτω έρευνες ήθελαν να διερευνήσουν τη σχέση μεταξύ του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής απόδοσης στο νοσηλευτικό προσωπικό. Τα αποτελέσματα τους έδειξαν ότι το εργασιακό στρες επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική απόδοση.

Συγκεκριμένα, οι έρευνες από τους Al-Khasawneh et. al. (2013) η οποία διεξάχθηκε στο King Abdullah the Founder Hospital στην Ιορδανία και από τους Azizollah et. al. (2013), η οποία πραγματοποιήθηκε το 2012-2013 σε όλα τα νοσοκομεία στο Ιράν, είχαν ως σκοπό την αξιολόγηση της σχέσης του εργασιακού στρες και της εργασιακής απόδοσης στο νοσηλευτικό προσωπικό.

Το αρχικό δείγμα που χρησιμοποιήθηκε για τον σκοπό των δύο ερευνών ήταν διαφορετικό, αφού η έρευνα των Al-Khasawneh et. al. (2013) επέλεξε τυχαίο δείγμα 120 νοσηλευτών ενώ η έρευνα των Azizollah et. al. (2013), αρχικά επέλεξε τυχαίο δείγμα 491 νοσηλευτικών συμμετεχόντων. Μετέπειτα το δείγμα των δύο ερευνών ήταν παρόμοιο λόγω του ότι η έρευνα των Azizollah et. al. (2013), κατέληξε με 100 συμμετέχοντες και η έρευνα των Al-Khasawneh et. al. (2013) κατέληξε με 112 συμμετέχοντες.

Τα κριτήρια εισδοχής των πιο πάνω ερευνών διέφεραν ως προς τον αριθμό του δείγματος, τη χώρα διεξαγωγής και τη χρονολογία. Η έρευνα των Al-Khasawneh et. al. (2013), επέλεξε δείγμα από συγκεκριμένο νοσοκομείο της Ιορδανίας το 2012 ενώ η έρευνα των Azizollah et. al. (2013), επέλεξε δείγμα από όλα τα νοσοκομεία του Ιράν μεταξύ του 2012-2013. Παρόλα αυτά το δείγμα και η εισδοχή των δύο ερευνών ήταν το ίδιο αφού αφορούσε νοσηλευτικό προσωπικό και η εισδοχή έγινε με τυχαία επιλογή.

Τα εργαλεία μέτρησης της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκαν στις πιο πάνω έρευνες ήταν διαφορετικά εκτός από τα δημογραφικά στοιχεία και την πενταβάθμια κλίμακα αξιολόγησης Likert (1=διαφωνώ απόλυτα μέχρι 5=συμφωνώ απόλυτα), που χρησιμοποιήθηκε σε κάθε ερώτηση των ερωτηματολογίων.

Η έρευνα από τους Al-Khasawneh et. al. (2013), εκτός των δημογραφικών δεδομένων, δημιούργησε ερωτηματολόγιο που περιλάμβανε 40 ερωτήσεις, το οποίο αποδείχθηκε έγκυρο από το ακαδημαϊκό προσωπικό διαφόρων Πανεπιστημίων στην Ιορδανία. Στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο οι πρώτες 25 ερωτήσεις αξιολογούσαν το εργασιακό στρες ενώ οι υπόλοιπες 15 ερωτήσεις την επαγγελματική απόδοση. Στο εργασιακό στρες συμπεριλήφθηκαν ερωτήσεις σχετικά με το οικογενειακό περιβάλλον, την οικονομική κατάσταση, τον εργασιακό ανταγωνισμό, τις επαγγελματικές δυσκολίες καθώς και την επαγγελματική οργάνωση. Στην επαγγελματική απόδοση συμπεριλήφθηκαν ερωτήσεις που αφορούσαν την δημιουργικότητα και την καινοτομία καθώς και την ικανότητα λήψης και επίλυσης των προβλημάτων.

Η έρευνα των Azizollah et. al. (2013), χρησιμοποίησε δύο ερωτηματολόγια και δημογραφικά στοιχεία. Το πρώτο ερωτηματολόγιο με 39 ερωτήσεις σε 6 υποκλίμακες αξιολογούσε το εργασιακό στρες με ερωτήσεις αναφορικά με την αλλαγή, τις εργασιακές σχέσεις, την υποστήριξη, την διαχείριση, την απαίτηση και τον εργασιακό ρόλο. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε από το Health and Safety Executive (HSE) της Αγγλίας. Το δεύτερο ερωτηματολόγιο μετρούσε την επαγγελματική απόδοση με 6 ερωτήσεις και δημιουργήθηκε από τους William and Anderson (1991).

Για σκοπούς της αξιολόγησης της σχέσης του εργασιακού στρες και της εργασιακής απόδοσης στο νοσηλευτικό προσωπικό και οι δύο έρευνες χρησιμοποίησαν Pearson's correlation, συντελεστή συσχέτισης.

Τα αποτελέσματα και των δύο ερευνών έδειξαν ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση του εργασιακού στρες με την επαγγελματική απόδοση, δηλαδή το εργασιακό στρες επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική απόδοση. Συγκεκριμένα, η έρευνα των Al-Khasawneh et. al. (2013), έδειξε ότι το οικογενειακό περιβάλλον δεν επηρεάζει το εργασιακό στρες ενώ η επαγγελματική οργάνωση θεωρήθηκε ως ο πιο σημαντικός παράγοντας εργασιακού στρες μετέπειτα η οικονομική κατάσταση, οι επαγγελματικές δυσκολίες και ο εργασιακός ανταγωνισμός. Η έρευνα των Azizollah et. al. (2013), κατέληξε στο συμπέρασμα ότι όταν το εργασιακό στρες μειώνεται αυξάνεται η επαγγελματική απόδοση ενώ όταν η επαγγελματική απόδοση μειώνεται το εργασιακό στρες αυξάνεται.

Οι ερευνητές των δύο προαναφερόμενων ερευνών τόνισαν ότι η διοίκηση των νοσοκομείων θα πρέπει να βρει τρόπους επίλυσης ή μείωσης του εργασιακού στρες στους υπαλλήλους του νοσοκομείου. Σημείωσαν ότι, το διοικητικό προσωπικό μπορεί να παρέχει πιο πολλή υποστήριξη στους υπαλλήλους

οργανώνοντας σεμινάρια συναισθηματικής νοημοσύνης για διαχείριση και αντιμετώπιση του στρες και ενθαρρύνοντας και αποζημιώνοντας την δημιουργικότητα, την καινοτομία και την ομαδικότητα.

3.2. ΣΤΡΕΣ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ

Η έρευνα των Gandhi et. al. (2011), είχε ως σκοπό την διερεύνηση: (1) του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης και (2) κατά πόσο σχετιζόνταν με την επαγγελματική απόδοση του νοσηλευτικού προσωπικού. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι το εργασιακό στρες και η επαγγελματική εξουθένωση έχουν άμεση σχέση ενώ η επαγγελματική απόδοση των νοσηλευτριών δεν επηρεαζόταν σε αντίθεση με τους άνδρες νοσηλευτές.

Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε σε 6 γεωπολιτικές περιοχές της Νιγηρίας με αρχικό στρωματοποιημένο τυχαίο δείγμα 2,300 συμμετέχοντες. Το δείγμα κατέληξε με 2,245 αφού 55 συμμετέχοντες δεν υπέγραψαν την συγκατατεθική επιστολή. Η συγκεκριμένη έρευνα εγκρίθηκε από όλα τα συμμετέχοντα νοσοκομεία.

Τα εργαλεία μέτρησης της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκαν ήταν τα δημογραφικά στοιχεία, το Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), το Job Autonomy Questionnaire (JAQ), το Organisational Stress-Doetinchem (VOS-D), το Job Diagnostic Survey (JDS), το Work-Home Intervention (WHI) και το Home-Work Intervention (HWI). Το MBI-GS σε εξαβάθμια κλίμακα Likert (0=ποτέ, 6=κάθε μέρα), περιλάμβανε 22 αντικείμενα σχετικά με την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την μειωμένη προσωπική επίδοση. Το JAQ σε τετραβάθμια κλίμακα (1=ποτέ, 4=πολύ συχνά), αξιολογούσε τον φόρτο εργασίας και περιείχε 8 αντικείμενα. Το VOS-D σε τετραβάθμια κλίμακα (1=ποτέ, 4=πάντα), αξιολογούσε την κοινωνική υποστήριξη και περιλάμβανε 15 αντικείμενα. Το JDS σε τετραβάθμια κλίμακα (1=ποτέ, 4=πολύ συχνά), αξιολογούσε το περιεχόμενο/αντικείμενο της εργασίας και περιλάμβανε 5 αντικείμενα. Το WHI περιλάμβανε 7 αντικείμενα ενώ το HWI συμπεριλάμβανε 6 αντικείμενα αλλά και τα δύο αυτά ερωτηματολόγια χρησιμοποιούσαν πενταβάθμια κλίμακα για τις απαντήσεις (1=ποτέ, 5=πάντα).

Για την διεξαγωγή των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS και συγκεκριμένα, περιγραφική ανάλυση και Pearson's correlation, συντελεστή συσχέτισης.

Οι ερευνητές σύμφωνα με τα στατιστικά αποτελέσματα συμπέραναν ότι: (1) υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης, (2) δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των φύλων όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση, (3) η επαγγελματική απόδοση των νοσηλευτριών δεν επηρεαζόταν αρνητικά σε αντίθεση με την

επαγγελματική απόδοση των ανδρών νοσηλευτών και (4) οι διαφορετικοί ρόλοι που εκτελούν οι συμμετέχοντες στη δουλειά και στο σπίτι αποτελούν διαμεσολαβητικό παράγοντα προς την επαγγελματική εξουθένωση.

Παρόλα τα σημαντικά ευρήματα, η έρευνα ήρθε αντιμέτωπη με κάποιους περιορισμούς. Λόγω του ότι στη συγκεκριμένη έρευνα χρησιμοποιήθηκε εγκάρσια τομή σχεδιασμού, δεν μπορεί να καθοριστεί η αιτιολογική σχέση των αποτελεσμάτων. Επίσης, δεν υπάρχουν διαθέσιμα αντικειμενικά δεδομένα από προηγούμενες αναφορές σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση στη Νιγηρία. Αυτό αποτελεί επίσης περιορισμό αφού τα συγκεκριμένα πορίσματα είναι υποκειμενικά και δεν μπορούν να συγκριθούν με προηγούμενα δεδομένα ή αναφορές στη Νιγηρία.

3.3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

Η πιο κάτω έρευνα είχε ως σκοπό την διερεύνηση της σχέσης του εργασιακού στρες, της εργασιακής ικανοποίησης και της επαγγελματικής απόδοσης, σε νοσηλευτικό προσωπικό, στην Καμπάλα, της Ουγκάντα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει σχέση μεταξύ των τριών προαναφερόμενων παραγόντων και η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί διαμεσολαβητικό παράγοντα στο εργασιακό στρες και στην επαγγελματική απόδοση.

Συγκεκριμένα, η έρευνα της Naribye R. (2010), είχε ως σκοπό (1) να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ του εργασιακού στρες της εργασιακής ικανοποίησης και της επαγγελματικής απόδοσης σε νοσηλευτικό προσωπικό στην Ουγκάντα, (2) να καθορίσει εάν τα προσωπικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τη σχέση του εργασιακού στρες της εργασιακής ικανοποίησης και της επαγγελματικής απόδοσης και (3) να εξετάσει εάν υπάρχει διαφορά στα επίπεδα του εργασιακού στρες της εργασιακής ικανοποίησης και της επαγγελματικής απόδοσης σε διάφορα νοσοκομεία.

Το αρχικό δείγμα της έρευνας αποτελείτο από 400 συμμετέχοντες του νοσηλευτικού προσωπικού από 4 διαφορετικά νοσοκομεία, ιδιωτικά και δημόσια και η έρευνα κατέληξε με 333 ανταποκριθείς συμμετέχοντες. Τα κριτήρια εισδοχής ήταν: (1) εξειδικευμένο νοσηλευτικό προσωπικό, (2) πλήρους απασχόλησης τουλάχιστον 6 μηνών από τη μέρα διεξαγωγής της έρευνας, (3) μεταξύ 20-60 ετών, (4) πρόθυμοι να συμμετάσχουν οικειοθελώς στην έρευνα, και να εργάζονταν σε μονάδα γενικής χειρουργικής, ιατρικής, παιδιατρικής ή μαιευτικής και γυναικολογικής. Αντιθέτως, τα κριτήρια

αποκλεισμού ήταν: (1) νοσηλευτικό προσωπικό που ήταν ήδη εγγραμμένο σε άλλη έρευνα, (2) νοσηλευτικό προσωπικό άνω των 60 χρόνων που εργαζόταν με συμβατικούς όρους και (3) καθηγητές ή νοσηλευτικό προσωπικό που εργαζόταν σε μονάδες εντατικής θεραπείας.

Τα εργαλεία μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκαν ήταν: τα δημογραφικά στοιχεία, το The Nurse Stress Index (NSI), το The Job Satisfaction Survey (JSS) και το The Six Dimension Scale of Nursing Performance (6-DSNP). Το NSI είχε ως σκοπό την αναγνώριση στρεσογόνων παραγόντων και αποτελείται από 30 αντικείμενα σε έξι υποκλίμακες όπου η κάθε υποκλίμακα περιλάμβανε 5 αντικείμενα. Η αξιολόγηση γινόταν με πενταβάθμια κλίμακα Likert όπου 1=καμία πίεση μέχρι το 5=πολύ μεγάλη πίεση. Το JSS χρησιμοποιήθηκε για την μέτρηση του βαθμού ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού όσον αφορά την εργασία τους. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από 36 αντικείμενα και οι συμμετέχοντες έπρεπε να αξιολογήσουν το βαθμό ικανοποίησης τους από το 1=διαφωνώ απόλυτα μέχρι το 6=συμφωνώ απόλυτα. Το 6-DSNP χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση της επαγγελματικής απόδοσης και συμπεριλάμβανε 52 αντικείμενα σε 6 υποκλίμακες και οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν το βαθμό απόδοσης τους από το 1= καθόλου καλά μέχρι το 4=πολύ καλά.

Η έρευνα εγκρίθηκε από τη θεσμική επιτροπή του Πανεπιστημίου Αλαμπάμα και του Πανεπιστημίου Μακερέρε. Επίσης έγκριση δόθηκε από τους υπεύθυνους των 4 νοσοκομείων και στους συμμετέχοντες δόθηκε συγκαταθετική επιστολή εξηγώντας την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα των δεδομένων της έρευνας.

Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε στατιστικό πρόγραμμα και τα αποτελέσματα είχαν ως εξής: (1) το νοσηλευτικό προσωπικό στην Καμπάλα εμφάνισε μέτρια έως υπερβολικά επίπεδα στρες στο εργασιακό περιβάλλον, (2) το νεαρότερο νοσηλευτικό προσωπικό ήταν πιο ευχαριστημένο, ικανοποιημένο από την εργασία τους σε σχέση με το έμπειρο νοσηλευτικό προσωπικό, (3) το έμπειρο νοσηλευτικό προσωπικό βρέθηκε να είναι πιο αγχωμένο και λιγότερο ικανοποιημένο με τη δουλειά του σε σχέση με το νεαρότερο νοσηλευτικό προσωπικό, (4) υπήρξε μια αρνητική σχέση μεταξύ του επαγγελματικού στρες και της επαγγελματικής απόδοσης στο νοσηλευτικό προσωπικό ως αποτέλεσμα το στρες να επηρεάζει αρνητικά την απόδοση των συμμετεχόντων, (5) η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί διαμεσολαβητικό παράγοντα στη σχέση του επαγγελματικού στρες και της επαγγελματικής απόδοσης, (6) το νοσηλευτικό προσωπικό του δημοσίου νοσοκομείου εμφάνισε περισσότερο εργασιακό στρες σε σχέση με το νοσηλευτικό προσωπικό των ιδιωτικών νοσοκομείων, (7) το νοσηλευτικό προσωπικό του δημοσίου νοσοκομείου εξέφρασε λιγότερη εργασιακή ικανοποίηση σε

σχέση με το νοσηλευτικό προσωπικό των ιδιωτικών νοσοκομείων και (8) το νοσηλευτικό προσωπικό του δημοσίου νοσοκομείου είχε χαμηλότερες αντιλήψεις για την επαγγελματική τους απόδοση σε σχέση με τους νοσηλευτές των ιδιωτικών νοσοκομείων.

Παρότι τα πορίσματα της συγκεκριμένης μελέτης ήταν αρκετά ενδιαφέρον, δεν παρέλειψαν να υπάρχουν κάποιοι περιορισμοί. Αναλυτικότερα, η μελέτη διεξήχθη στην Καμπάλα και τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευτούν για όλο το νοσηλευτικό προσωπικό όλων των νοσοκομείων της Ουγκάντα. Επίσης, η αυτο-αξιολόγηση των ερωτηματολογίων είναι υποκειμενική και δεν μπορεί να υπάρξει αντικειμενική άποψη άρα μπορεί να υπήρξε και κάποιου είδους μεροληψίας ως προς τις απαντήσεις καθώς και ότι τα εργαλεία μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκαν βασίζονταν σε Ευρωπαϊκό και Αμερικάνικο πληθυσμό με αποτέλεσμα να μην είναι πολιτισμικά κατάλληλα για τον πληθυσμό της Ουγκάντα.

3.4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

Οι ερευνητές της πιο κάτω έρευνας θέλησαν να εντοπίσουν τη σχέση μεταξύ του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής απόδοσης σε υπαλλήλους του νοσοκομείου. Τα αποτελέσματα τους έδειξαν ότι η επαγγελματική ασφάλεια και η πολιτιστική πίεση επηρεάζουν το εργασιακό στρες, το οποίο μετέπειτα επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική απόδοση.

Οι Al-Swalhah et. al. (2013) η οποία διεξήχθη στο Al-israa hospital στην Ιορδανία είχε ως σκοπό την διερεύνηση της σχέσης του εργασιακού στρες και της εργασιακής απόδοσης στο προσωπικό του συγκεκριμένου νοσοκομείου.

Το αρχικό δείγμα της έρευνας αποτελείτο από 295 συμμετέχοντες και η έρευνα κατέληξε με 86 ανταποκριθείς συμμετέχοντες. Το δείγμα της έρευνας ήταν μη τυχαία επιλογή αφού αφορούσε όλους τους υπαλλήλους του νοσοκομείου.

Τα εργαλεία μέτρησης της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκαν ήταν ένα ερωτηματολόγιο 20 ερωτήσεων το οποίο αξιολογούσε το εργασιακό στρες και την επαγγελματική απόδοση. Οι πρώτες 15 ερωτήσεις οι οποίες αφορούσαν το εργασιακό στρες επικεντρώθηκαν στην εργασιακή κατάσταση, στην επαγγελματική ασφάλεια, στην σύγκρουση επαγγελματικών ρόλων, στην πολιτιστική πίεση, στην κοινωνική πίεση και στην πολιτική πίεση.

Τα δεδομένα των ερωτηματολογίων αναλύθηκαν με το στατιστικό πρόγραμμα Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) και συγκεκριμένα με το συντελεστή συσχέτισης spearman's rank correlation coefficient.

Τα πορίσματα της έρευνας έδειξαν ότι το εργασιακό στρες επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική απόδοση των υπαλλήλων. Συγκεκριμένα, υπήρξε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ασφάλειας με την έλλειψη επαγγελματικών ρόλων και εργασιακών καταστάσεων. Επίσης, υπήρξε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της πολιτιστικής πίεσης με την κοινωνική και πολιτική πίεση.

Οι ερευνητές σύμφωνα με τα αποτελέσματα τους σημείωσαν ότι η διαχείριση του εργασιακού στρες και η ομαδικότητα σε σημαντικές αποφάσεις ενός οργανισμού παίζουν καθοριστικό ρόλο στην επαγγελματική απόδοση των υπαλλήλων.

3.5. ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΣΗ

Η έρευνα των Hunziker et. al., (2013), είχε ως σκοπό την αξιολόγηση των επιπέδων του στρες και της απόδοσης κατά τη διάρκεια μίας προσομοιωμένης καρδιοπνευμονικής ανάνηψης. Τα αποτελέσματα έδειξαν μία συνοπτική στρατηγική αντιμετώπισης του στρες που μπορεί να μειώσει τα επίπεδα του στρες χωρίς να επηρεάσει την εκτέλεση της καρδιοπνευμονικής ανάνηψης.

Η έρευνα διεξάχθηκε από το Δεκέμβριο του 2007 μέχρι το Μάιο του 2008 στο University Hospital της Βασιλείας, στην Ελβετία. Το δείγμα επιλέχθηκε με τυχαία κατανομή και αποτελείται από 124 συμμετέχοντες του τέταρτου χρόνου της ιατρικής σχολής. Η συγκεκριμένη έρευνα εγκρίθηκε από την τοπική επιτροπή ηθικής και συγκαταθετικές επιστολές δόθηκαν σε όλους τους συμμετέχοντες όπου αφού τις συμπλήρωσαν είχαν το δικαίωμα εισδοχής στην έρευνα.

Η συγκεκριμένη μελέτη ήταν τυχαιοποιημένη ελεγχόμενη και οι συμμετέχοντες πριν από την διεξαγωγή του πειράματος παρακολούθησαν ένα σύντομο βίντεο για να εξοικειωθούν με την καρδιοπνευμονική ανάνηψη. Μετέπειτα, οι ερευνητές χώρισαν τους φοιτητές σε δύο ομάδες: στην παρεμβατική ομάδα, όπου έλαβαν 10 λεπτά οδηγίες για την διαχείριση του στρες και στην ομάδα ελέγχου, όπου οι φοιτητές δεν έλαβαν οποιαδήποτε οδηγία ή πληροφορία αναφορικά με τη διαχείριση του στρες. Στη συνέχεια ο κάθε συμμετέχοντας με την συνοδία μίας νοσοκόμας, η οποία δεν γνώριζε σε ποια πειραματική ομάδα άνηκε ο συμμετέχοντας, εισέρχονταν στο δωμάτιο όπου περίμενε ο ασθενής και μετά από την συλλογή των ιατρικών δεδομένων, ο ασθενής λιποθυμούσε με αποτέλεσμα να εφαρμόζεται η προσομοιωμένη καρδιοπνευμονική ανάνηψη.

Τα εργαλεία μέτρησης της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκαν ήταν η προφορική αντίληψη του στρες σε εικοσαβάθμια κλίμακα Likert (1=λιγότερο, 20=μεγαλύτερο) και η μέτρηση της απόδοσης

χρησιμοποιώντας το χρόνο και συγκεκριμένα τα δευτερόλεπτα κατά την διάρκεια της καρδιοπνευμονικής ανάνηψης.

Για την εξέυρεση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα STATA.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι φοιτητές στην παρεμβατική ομάδα είχαν χαμηλότερα επίπεδα στρες και καλύτερη απόδοση σε σχέση με τους φοιτητές στην ομάδα ελέγχου.

Οι περιορισμοί της έρευνας ήταν: (1) το μικρό δείγμα των συμμετεχόντων, το οποίο καθιστά αδύνατη την γενίκευση των αποτελεσμάτων σε μεγαλύτερο πληθυσμό, (2) ακόμη και αν προηγούμενες έρευνες έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες έλαβαν την εικονική καρδιοπνευμονική ανάνηψη ως ρεαλιστικά αγχωτική δεν παύει να είναι εικονική και πολύ πιθανόν λιγότερη αγχωτική από την ρεαλιστική, (3) το δείγμα αποτελείτο από φοιτητές της ιατρικής και τα αποτελέσματα θα μπορούσαν να ήταν διαφορετικά εάν οι συμμετέχοντες αποτελούνταν από έμπειρο ιατρικό προσωπικό και (4) οι απαντήσεις σχετικά με το στρες μπορεί να επηρεάστηκαν από τους συμμετέχοντες στην παρεμβατική ομάδα επειδή γνώριζαν τη σημαντικότητα της διαχείρισης του στρες κατά την διάρκεια εκτέλεσης της καρδιοπνευμονικής ανάνηψης.

4. ΘΕΤΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

Στις πιο κάτω έρευνες οι ερευνητές συμπεράναν ότι το εργασιακό στρες, η συναδελφική υποστήριξη επηρεάζουν θετικά την επαγγελματική απόδοση και την προθυμία παραμονής στην εργασία.

4.1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ, ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΘΥΜΙΑ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η έρευνα των Abualrub και Al-Zaru (2008) είχε ως σκοπό να διερευνήσει : (1) τη σχέση μεταξύ του εργασιακού στρες, της αναγνώρισης της επαγγελματικής απόδοσης, την επαγγελματική απόδοση και την πρόθεση παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον και (2) την επίδραση της αναγνώρισης της επαγγελματικής απόδοσης του νοσηλευτικού προσωπικού. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπήρχε μία άμεση σχέση μεταξύ της αναγνώρισης της επαγγελματικής απόδοσης με την προθυμία παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον.

Η έρευνα ξεκίνησε τον Νοέμβριο του 2005 και τελείωσε τον Μάρτιο του 2006. Το δείγμα επιλέχθηκε από 4 κυβερνητικά νοσοκομεία της Ιορδανίας, όπου οι ερευνητές πήραν έγκριση για τη συγκεκριμένη έρευνα από την Ηθική Επιτροπή όλων των συμμετεχόντων νοσοκομείων.

Η έρευνα χρησιμοποίησε δείγμα ευκολίας και δόθηκε στους συμμετέχοντες μία ενημερωτική επιστολή για την σημασία της έρευνας μαζί με το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από 206 συμμετέχοντες.

Τα εργαλεία μέτρησης της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκαν ήταν: τα δημογραφικά στοιχεία, το Nursing Stress Scale (NSS), το Intent to Stay Scale, το Recognition Scale και το Job Performance. Το ερωτηματολόγιο NSS αξιολογούσε το εργασιακό στρες και περιλάμβανε 34 αντικείμενα σε τριτοβάθμια κλίμακα όπου 0=ποτέ αγχωμένος μέχρι 3= πολύ συχνά αγχωμένος. Το Intent to Stay Scale αξιολογούσε την πρόθεση των εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον και περιείχε 4 αντικείμενα σε πενταβάθμια κλίμακα Likert με 1=διαφωνώ απόλυτα μέχρι 5=συμφωνώ απόλυτα. Το Recognition Scale είχε ως σκοπό την αξιολόγηση της αναγνώρισης σχετικά με την εξαιρετική απόδοση, την ικανοποιητική απόδοση και την αναγνώριση της επαγγελματικής επίτευξης. Η συγκεκριμένη κλίμακα αποτελείται από 38 στοιχεία σε πενταβάθμια κλίμακα με 1=καθόλου μέχρι 5=εξαιρετική. Το Job Performance είχε ως σκοπό την μέτρηση της γενικής επαγγελματικής απόδοσης του κάθε

συμμετέχοντα. Η αξιολόγηση περιλάμβανε ένα στοιχείο με κλίμακα από το 1=ικανοποιητική απόδοση μέχρι 10=εξαιρετική απόδοση. Όλες οι κλίμακες μεταφράστηκαν από ειδικούς, στην Αραβική γλώσσα.

Η στατιστική ανάλυση της έρευνας έγινε με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS και συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκε η περιγραφική ανάλυση και ο συντελεστής συσχέτισης.

Οι ερευνητές ανακάλυψαν μία άμεση σχέση μεταξύ της αναγνώρισης της επαγγελματικής απόδοσης με την προθυμία παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον. Συγκεκριμένα συμπεράναν ότι οι συμμετέχοντες που ανέφεραν ότι είχαν μεγαλύτερη αναγνώριση για τις επιδόσεις και τα επιτεύγματά τους βίωναν λιγότερα επίπεδα εργασιακού άγχους. Επίσης, υπήρξε θετική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής απόδοσης με την προθυμία παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον και μεταξύ της επαγγελματικής απόδοσης με την επαγγελματική αναγνώριση. Αρνητική σχέση βρέθηκε μεταξύ του εργασιακού στρες και της προθυμίας παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον.

Η έρευνα σημείωσε ότι η αναγνώριση της επαγγελματικής απόδοσης και επίτευξης καθώς και η διαχείριση του στρες πρέπει να ληφθούν υπόψη για θετικότερα αποτελέσματα ως προς τους εργαζομένους αλλά και ως προς τους οργανισμούς.

4.2. ΣΥΝΑΔΕΛΦΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Η έρευνα από τους Amameh et. al. (2010), ήθελε να διερευνήσει την επίδραση της κοινωνικής υποστήριξης από τους συναδέλφους στην επαγγελματική απόδοση σε νοσηλευτικό προσωπικό, στην Ιορδανία. Τα αποτελέσματα υπέδειξαν την θετική επίδραση της κοινωνικής υποστήριξης στην επαγγελματική απόδοση.

Το δείγμα της έρευνας αποτελείτο από 365 συμμετέχοντες του νοσηλευτικού προσωπικού και τα κριτήρια εισδοχής ήταν: νοσηλευτικό προσωπικό που κατείχε τουλάχιστο πτυχίο νοσηλευτικής και το οποίο εργαζόταν σε νοσοκομείο.

Η έρευνα χρησιμοποίησε δείγμα ευκολίας και στους συμμετέχοντες δόθηκε μία ενημερωτική επιστολή για την σημασία της έρευνας μαζί με το ερωτηματολόγιο. Η συγκεκριμένη έρευνα εγκρίθηκε από το συμβούλιο του Πανεπιστημίου, το Υπουργείο Υγείας και από τα όλα τα συμμετέχοντα νοσοκομεία.

Χρησιμοποιήθηκαν τρία εργαλεία μεθοδολογίας, τα δημογραφικά στοιχεία, το Six Dimension Scale of Nursing Performance και το McCain and Marklin Social Integration Scale. Τα δημογραφικά στοιχεία περιείχαν δεδομένα σχετικά με την ηλικία, το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο μόρφωσης, την επαγγελματική θέση, χρόνια εμπειρίας, τον συνολικό αριθμό των φίλων στο εργασιακό περιβάλλον, το αριθμό των ασθενών που φρόντισαν και την μονάδα θεραπείας στην οποία εργάζονταν. Το Six Dimension Scale of Nursing Performance αποτελείτο από 52 αντικείμενα σε τετραβάθμια κλίμακα με το 1=όχι πολύ καλά μέχρι το 4=πολύ καλά, το οποίο αξιολογούσε την εργασιακή απόδοση του νοσηλευτικού προσωπικού. Το McCain and Marklin Social Integration Scale είχε ως σκοπό την αξιολόγηση των συναδελφικών σχέσεων και συμπεριλάμβανε 6 στοιχεία σε πενταβάθμια κλίμακα με το 1=διαφωνώ απόλυτα μέχρι το 5=συμφωνώ απόλυτα. Όλες οι κλίμακες μεταφράστηκαν από ειδικούς, στην Αραβική γλώσσα.

Η έρευνα χρησιμοποίησε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS και ειδικότερα η περιγραφική ανάλυση και ο συντελεστής συσχέτισης.

Όπως αναφέρθηκε πιο πάνω τα πορίσματα της έρευνας ανέδειξαν την θετική επίδραση της κοινωνικής υποστήριξης στην επαγγελματική απόδοση. Συγκεκριμένα: (1) η κοινωνική υποστήριξη από τους συναδέλφους αύξησε την εργασιακή απόδοση, (2) το νοσηλευτικό προσωπικό που είχε περισσότερη επαγγελματική εμπειρία ανέφερε υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής απόδοσης σε σχέση με το νεαρότερο προσωπικό, (3) το νοσηλευτικό προσωπικό που είχε περισσότερη επαγγελματική εμπειρία δήλωσε καλύτερη απόδοση σε σχέση με το νεαρότερο προσωπικό, (4) το νοσηλευτικό προσωπικό που είχε φίλους στο εργασιακό περιβάλλον ανέφερε υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής απόδοσης και κοινωνικής υποστήριξης από τους συναδέλφους σε σχέση με το νεαρότερο προσωπικό και (5) το νοσηλευτικό προσωπικό το οποίο δούλευε στις μονάδες αιμοδιάλυσης λάμβαναν περισσότερη υποστήριξη σε σχέση με το νοσηλευτικό προσωπικό που εργαζόταν σε χειρουργικές ή ιατρικές μονάδες.

Με βάση τα πορίσματά τους οι ερευνητές σημείωσαν ότι η κοινωνική υποστήριξη από το εργασιακό περιβάλλον είναι πολύ σημαντική για την ανάπτυξη και διατήρηση της επαγγελματικής απόδοσης. Για τον λόγο αυτό, θεωρούν ότι θα πρέπει να εφαρμοστούν κάποιες στρατηγικές οι οποίες θα μπορούν να ενισχύσουν την εργασιακή κοινωνική υποστήριξη. Αναλυτικότερα: (1) η εφαρμογή κοινωνικών προγραμμάτων που στοχεύουν στην ενθάρρυνση του νοσηλευτικού προσωπικού, (2) η πρόσληψη

προσωπικού για την μείωση του εργασιακού φορτίου, (3) η παροχή ανατροφοδότησης στο νοσηλευτικό προσωπικό αναφορικά με τις επιδόσεις και τις επιτεύξεις του, (4) η εξέφραση των εισηγήσεων, ανησυχιών του νοσηλευτικού προσωπικού καθώς και (5) η προώθηση ενός υποστηρικτικού και κατανοητικού κλίματος στην εργασία αποτελούν σημαντικό πυρήνα προς την διασφάλιση της κοινωνικής υποστήριξης και της επαγγελματικής απόδοσης.

4.3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΑΠΡΟΘΥΜΙΑ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η έρευνα των Chao et. al. (2013), ήθελε να διερευνήσει την σχέση του εργασιακού άγχους με την εργασιακή ικανοποίηση, την απόδοση και την επιθυμία παραίτησης. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Ταϊβάν και οι ερευνητές συμπέραναν ότι το εργασιακό στρες επίδρασε θετικά στην εργασιακή απόδοση και στις σκέψεις παραίτησης ενώ είχε αρνητική σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Η έρευνα διεξάχθηκε το 2012, στο Γενικό Νοσοκομείο στη Ναντού της Ταϊβάν. Το δείγμα της έρευνας αποτελείτο από 258 συμμετέχοντες του νοσηλευτικού προσωπικού.

Η έρευνα χρησιμοποίησε δείγμα ευκολίας διότι στην περιοχή Ναντού, όπου θα πραγματοποιούνταν η έρευνα, υπήρχε μόνο ένα νοσοκομείο, το οποίο και επιλέχθηκε για σκοπούς της έρευνας.

Τα εργαλεία μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα ήταν: τα δημογραφικά στοιχεία, το Workplace Stress (WS) που μετρούσε το εργασιακό άγχος, το Job Satisfaction (JS) που αξιολογούσε την εργασιακή ικανοποίηση, το Turnover Intention (TI) που μετρούσε την προθυμία παραίτησης και το Job Performance που αξιολογούσε την επαγγελματική απόδοση (JP). Η κλιμακα αξιολόγησης όλων των ερωτηματολογίων ήταν πενταβάθμια τύπου Likert με το 1=διαφωνώ απόλυτα μέχρι το 5=συμφωνώ απόλυτα. Τα ερωτηματολόγια δημιουργήθηκαν μετά από την έγκριση της Επιτροπής Δεοντολογίας του Chung Shan Medical University.

Οι ερευνητές, σύμφωνα με τα πορίσματα τους, διαπίστωσαν ότι το εργασιακό άγχος είχε θετική επίδραση στην εργασιακή απόδοση και στην προθυμία παραίτησης ενώ αρνητική συσχέτιση υπήρξε με την εργασιακή ικανοποίηση.

Η έρευνα αντιμετώπισε κάποιους περιορισμούς: το μικρό της δείγμα καθώς και το ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε ένα μόνο νοσοκομείο, δεν επιτρέπει στους ερευνητές να γενικεύσουν τα αποτελέσματα. Επίσης, η αξιολόγηση του νοσηλευτικού προσωπικού από τους ανωτέρους τους, σχετικά με την επαγγελματική τους απόδοση θα μπορούσε να δώσει πιο αντικειμενικές ή ορθές απαντήσεις.

5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

5.1. ΣΚΟΠΟΣ

Ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν: (1) να διερευνήσει εάν υπήρχε συσχέτιση μεταξύ του στρες και της εργασιακής απόδοσης, (2) εάν υπήρχε ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης και (3) εάν οι δύο παράγοντες είχαν αρνητική συσχέτιση μεταξύ τους. Για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου η έρευνα διεξάχθηκε σε υπαλλήλους του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας.

5.2. ΚΕΝΟ ΕΡΕΥΝΩΝ

Όπως αναφέρθηκε στην εισαγωγή, αρκετές έρευνες διερεύνησαν τη σχέση του επαγγελματικού στρες με την επαγγελματική απόδοση, ελάχιστες τη σχέση του στρες με την επαγγελματική απόδοση ενώ στην Κύπρο και συγκεκριμένα στη Λευκωσία, μετά από ανασκόπηση δεν βρέθηκαν έρευνες σχετικά με τη σχέση του στρες με την επαγγελματική απόδοση. Η έρευνα αυτή έχει ως σκοπό να εξετάσει την σχέση του στρες με την επαγγελματική απόδοση, στο Γενικό Νοσοκομείο Λευκωσίας σε υπαλλήλους του Νοσοκομείου.

5.3. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Με βάση τον στόχο της έρευνας, τα ερευνητικά θέματα έχουν ως ακολούθως:

- Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης;
- Εάν υπάρχει συσχέτιση, είναι αρνητική ή θετική; Τι υποδηλώνουν τα αποτελέσματα;

5.4. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ

Για τους σκοπούς διεκπεραίωσης και επίτευξης της έρευνας επιλέχθηκαν πρωτογενής και δευτερογενής δεδομένα. Τα δευτερογενής δεδομένα συμπεριλάμβαναν προηγούμενες έρευνες οι οποίες ανασκοπήθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια, αυτής της έρευνας, αναφορικά με το στρες και την επαγγελματική απόδοση. Τα πρωτογενής δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν αφορούσαν ποιοτικές και ποσοτικές πληροφορίες. Οι ποιοτικές πληροφορίες είναι δεδομένα τα οποία δεν μπορούν να

μετρηθούν, διότι δεν έχουν μαθηματική αξία, όπως μερικά δημογραφικά στοιχεία και στην συγκεκριμένη έρευνα οι πλείστες απαντήσεις των ερωτηματολογίων. Σε αντίθετη περίπτωση, οι ποσοτικές πληροφορίες είναι δεδομένα τα οποία μπορεί να μετρηθούν επειδή αποτελούν αριθμό όπως η ηλικία, το ύψος και στην περίπτωση του δεύτερου ερωτηματολογίου της συγκεκριμένης έρευνας, οι ημέρες. (Field, 2004)

5.5. ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ

Η διαδικασία δειγματοληψίας της έρευνας ήταν τυχαία επιλογή με δείγμα ευκολίας. Το αρχικό συνολικό δείγμα ήταν 150 συμμετέχοντες με 106 ανταποκριθείς δηλαδή το 59% ενώ στη συνέχεια αποκλείστηκαν 13 συμμετέχοντες επειδή απάντησαν μόνο το πρώτο σκέλος του ερωτηματολογίου σχετικά με το στρες. Το συνολικό δείγμα ήταν 93 συμμετέχοντες με ποσοστό 86%.

Η τυχαία επιλογή δειγματοληψίας λήφθηκε από υπαλλήλους του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας που άνηκαν στις επαγγελματικές ιδιότητες του νοσηλευτικού προσωπικού, του ιατρικού προσωπικού, του παραιατρικού προσωπικού και του προσωπικού διεύθυνσης.

Τα κριτήρια εισδοχής ήταν: άνδρες ή γυναίκες συμμετέχοντες οι οποίοι εργάζονταν στο νοσοκομείο, ηλικίας από 20 ετών και άνω. Τα κριτήρια αποκλεισμού ήταν: συνταξιούχοι, φοιτητές και όσοι έδωσαν ελλιπές απαντήσεις στα ερωτηματολόγια αναφορικά με το στρες και την επαγγελματική απόδοση.

5.6. ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Στην έρευνα χρησιμοποιήθηκε μία ενημερωτική συγκατατεθική επιστολή, ερωτηματολόγια και δημογραφικά στοιχεία. (Παράρτημα 1)

5.7. ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΗ ΣΥΓΚΑΤΑΤΕΘΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Δημιουργήθηκε μία ενημερωτική συγκατατεθική επιστολή η οποία ενημέρωνε τους συμμετέχοντες ότι ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να προσδιορίσει τη σχέση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης. Στη συνέχεια της επιστολής οι συμμετέχοντες πληροφορούνταν για τη δομή του ερωτηματολογίου και διαβεβαιώνονταν ότι η συμμετοχή τους ήταν εθελοντική και οι απαντήσεις τους θα χρησιμοποιούνταν μόνο για τους σκοπούς της έρευνας σύμφωνα πάντα με

απόλυτη εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα και ανωνυμία. Ενημερώνονταν επίσης ότι είχαν το δικαίωμα απόσυρσης τους από την έρευνα εάν αισθάνονταν οποιαδήποτε ενόχληση με τις ερωτήσεις και μετέπειτα ακολουθούσαν οι ευχαριστίες από την ερευνήτρια.

5.8. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ

Επιλέχθηκαν δύο ερωτηματολόγια, τα οποία δημιουργήθηκαν από προηγούμενους ερευνητές και το κάθε ερωτηματολόγιο εξέταζε μία διαφορετική πτυχή ούτως ώστε να επιτευχθούν τα ερευνητικοί στόχοι της έρευνας.

Το πρώτο ερωτηματολόγιο που επιλέχθηκε ήταν το Perceived Stress Scale (PSS) από τον Cohen et. al. (1983), το οποίο είναι ένα ψυχολογικό εργαλείο μεθοδολογίας που αξιολογεί την αντίληψη του στρες. Ο συμμετέχοντας επιλέγει το βαθμό απάντησης που του αναλογεί σε κάθε ερώτηση. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 10 ερωτήσεις σε πενταβάθμια κλίμακα αξιολόγησης με το 0=ποτέ μέχρι το 4=πολύ συχνά. Στις ερωτήσεις 4, 5, 7 & 8 θα πρέπει να αντιστραφεί η κλίμακα αξιολόγησης επειδή αποτελούν θετικές δηλώσεις, άρα το 0=πολύ συχνά μέχρι το 4=ποτέ.

Το δεύτερο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το The Health and Work Performance Questionnaire (HPQ) από τους Kessler et. al. (2003), όπου οι συμμετέχοντες αξιολογούν την επαγγελματική τους απόδοση σε πενταβάθμια κλίμακα από το 1=ποτέ μέχρι το 5=πάντα. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο περιέχει δύο μέρη: στο πρώτο μέρος οι συμμετέχοντες απαντούν χρησιμοποιώντας την πενταβάθμια κλίμακα και στο δεύτερο μέρος απαντούν με αριθμούς. Όπως και το πρώτο ερωτηματολόγιο έτσι και σε αυτό θα πρέπει να αντιστραφεί η κλίμακα αξιολόγησης στην πρώτη ερώτηση του πρώτου μέρους.

5.9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Το πρώτο στάδιο της παρούσας έρευνας ξεκίνησε τον Ιανουάριο με την αναζήτηση και εύρεση επιστημονικών άρθρων για την κριτική τους ανασκόπηση στη συγκεκριμένη θεματολογία.

Μετέπειτα, αφού επιλέχθηκαν τα άρθρα για την κριτική ανασκόπηση, ξεκίνησε η έρευνα για την επιλογή των ερωτηματολογίων για σκοπούς της έρευνας στα μέσα του Φεβρουαρίου.

Κατά τον Μάρτιο, αφού επιλέχθηκαν τα ερωτηματολόγια, τα δημογραφικά στοιχεία και το δείγμα, ξεκίνησε η διαδικασία για την διαδικτυακή μορφή της έρευνας. Η διαδικτυακή έρευνα ετοιμάστηκε σε προσωπικό λογαριασμό της ερευνήτριας στη σελίδα www.freeonlinesurveys.com όπου συμπεριλήφθηκαν τα ερωτηματολόγια μαζί με τα δημογραφικά στοιχεία.

Στη συνέχεια, ετοιμάστηκε η ενημερωτική συγκαταθετική επιστολή για να αποσταλεί στους συμμετέχοντες μαζί με την ηλεκτρονική μορφή του ερωτηματολογίου.

Πρίν την ηλεκτρονική αποστολή του ερωτηματολογίου και της ενημερωτικής συγκαταθετικής επιστολής, ενημερώθηκε τηλεφωνικώς ο Διευθυντής του Γενικού Νοσοκομείου για τους σκοπούς και το δείγμα της έρευνας όπου ο ίδιος έδωσε την προφορική του συγκατάθεση για να αποσταλούν τα ερωτηματολόγια μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος.

Μετά από την προφορική συγκατάθεση του Γενικού Διευθυντή του νοσοκομείου τα ερωτηματολόγια μαζί με την επιστολή συγκατάθεσης στάλθηκαν στους συμμετέχοντες σε ηλεκτρονική μορφή.

Μέχρι το τέλος του Απριλίου οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια και οι απαντήσεις στάλθηκαν ηλεκτρονικά στην προσωπική σελίδα της ερευνήτριας, της ιστοσελίδας www.freeonlinesurveys.com.

5.10. ΗΘΙΚΕΣ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ

Όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, οι ηθικοί προβληματισμοί λήφθηκαν υπόψιν. Η διαδικασία για την προετοιμασία της ενημερωτικής συγκαταθετικής επιστολής ήταν ένα πολύ σημαντικό και κύριο μέρος για την δεοντολογία της έρευνας. Θεωρήθηκε ότι η ενημερωτική συγκαταθετική επιστολή σε σχέση με την συγκαταθετική επιστολή ήταν πιο ορθή δεοντολογικά διότι οι συμμετέχοντες θα μπορούσαν να διατηρήσουν την ανωνυμία τους αφού δεν θα χρειαζόταν να υπογράψουν. Εάν η έρευνα προχωρούσε με τη συγκαταθετική επιστολή, οι συμμετέχοντες μπορεί να ένιωθαν παραβίαση της ανωνυμίας τους καθώς και της εμπιστευτικότητας των απαντήσεων τους, με αποτέλεσμα να αποσύρονταν από την έρευνα. Μέσω της ενημερωτικής συγκαταθετικής επιστολής, διασφαλίστηκε η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα αφού ενημερώθηκαν ότι η συμμετοχή τους ήταν οικειοθελώς και οι απαντήσεις τους θα χρησιμοποιούνταν μόνο για σκοπούς της έρευνας. Οι συμμετέχοντες είχαν επίσης το δικαίωμα απόσυρσης τους από την έρευνα εάν ένιωθαν οποιαδήποτε ενόχληση με τις ερωτήσεις.

6. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

6.1. Διαδικασία καταχώρησης δεδομένων στο Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Μόλις πραγματοποιήθηκε η συλλογή των συμπληρωμένων ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων, τα δεδομένα μεταφέρθηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS της έκδοσης 21, για στατιστική ανάλυση των απαντήσεων. (Παράρτημα 1)

Τα δεδομένα αφού καταχωρήθηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα ξεκίνησε η διαδικασία κωδικοποίησης των μεταβλητών. Τα δεδομένα χωρίστηκαν σε τρεις κατηγορίες: στα ονομαστικά δεδομένα, στα διατεταγμένα δεδομένα και στα δεδομένα κλίμακας. Τα ονομαστικά δεδομένα αναφέρονται σε κατηγορίες οι οποίες δεν έχουν κάποια συγκεκριμένη σειρά όπως: τα δημογραφικά δεδομένα, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση. Αντιθέτως τα διατεταγμένα δεδομένα έχουν συγκεκριμένη σειρά όπως για παράδειγμα οι ερωτήσεις που αξιολογούνται με κλίμακα Likert και στην συγκεκριμένη έρευνα πολλές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Τα δεδομένα κλίμακας έχουν μαθηματική αξία όπως η ηλικία και στην περίπτωση της συγκεκριμένης έρευνας το δεύτερο μέρος του HPQ ερωτηματολογίου ανήκει σε αυτή την κατηγορία. (Field, 2005)

Εκλιπούσες τιμές καταχωρήθηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα λόγω του ότι κάποιοι συμμετέχοντες δεν απάντησαν σε ερωτήσεις που ζητούσαν τα δημογραφικά στοιχεία. Συγκεκριμένα, οι εκλιπούσες τιμές δόθηκαν στην ερώτηση του φύλου με τον διάκριτο αριθμό 99, στην ερώτηση της ηλικίας με τον διάκριτο αριθμό 999, στην ερώτηση για την οικογενειακή κατάσταση με τον διάκριτο αριθμό 9999, στην ερώτηση της εκπαίδευσης με τον διάκριτο αριθμό 99999, στην ερώτηση της επαγγελματικής ειδικότητας με τον διάκριτο αριθμό 999999 και στην ερώτηση της επαγγελματικής εμπειρίας με τον διάκριτο αριθμό 9999999. (Παράρτημα 2)

Μετά την καταχώρηση όλων των δεδομένων, οι κλίμακες αξιολόγησης αντιστράφηκαν ούτως ώστε οι ερωτήσεις να κυμαίνονται προς μία κατεύθυνση και να μειωθεί ο κίνδυνος μεροληψίας των απαντήσεων από τους συμμετέχοντες. Στο πρώτο ερωτηματολόγιο αντιστράφηκε η κλίμακα αξιολόγησης στις ερωτήσεις 4, 5, 7 & 8 με το 0=πολύ συχνά μέχρι το 4=ποτέ και επίσης αντιστράφηκε η πρώτη ερώτηση στο HPQ ερωτηματολόγιο με το 1=πάντα μέχρι το 5=ποτέ.

Ακολούθως εφαρμόστηκε η συνολική βαθμολογία του κάθε ερωτηματολογίου για τους σκοπούς της στατιστικής συσχέτισης.

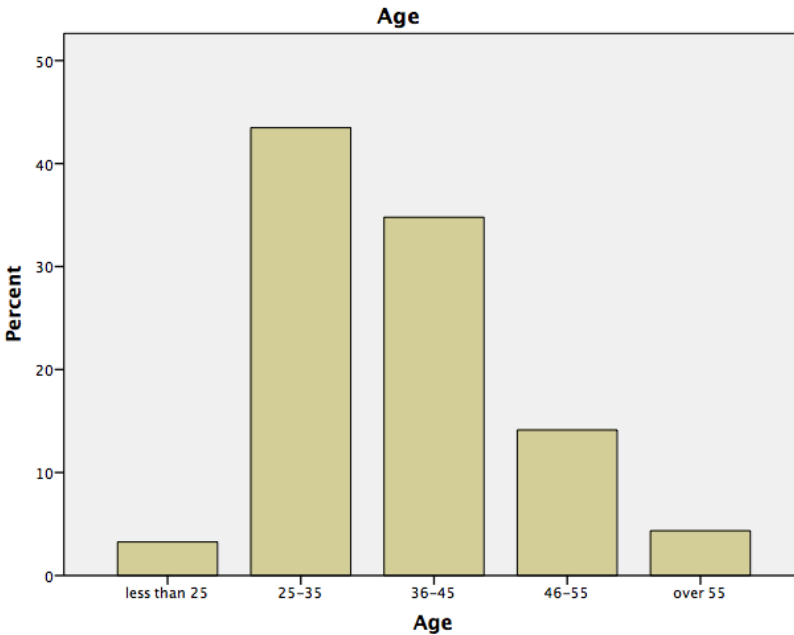
6.2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Όπως αναφέρθηκε στο κεφάλαιο της μεθοδολογίας, το αρχικό συνολικό δείγμα ήταν 150 συμμετέχοντες με 106 ανταποκριθείς, το 59%, ενώ στη συνέχεια αποκλείστηκαν 13 συμμετέχοντες επειδή απάντησαν μόνο το πρώτο σκέλος του ερωτηματολογίου σχετικά με το στρες. Το συνολικό δείγμα ήταν 93 συμμετέχοντες με ποσοστό 86%.

Η στατιστική ανάλυση συμπεριλάμβανε περιγραφική στατιστική, ανάλυση αξιοπιστίας, ανάλυση κύριων συνιστωσών και ανάλυση συντελεστή συσχέτισης (spearman's rank correlation).

Η περιγραφική στατιστική εφαρμόστηκε στα δημογραφικά δεδομένα για να αποκλειστούν συμμετέχοντες οι οποίοι δεν πληρούσαν τα κριτήρια εισδοχής. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι και οι 93 συμμετέχοντες πληρούσαν τα κριτήρια εισδοχής αφού το δείγμα προερχόταν από 36 άνδρες με ποσοστό 38,7%, 56 γυναίκες με ποσοστό 60,2% οι οποίοι εργάζονταν στο νοσοκομείο και ήταν ηλικίας από 20 ετών και άνω. Όπως δείχνει το πιο κάτω ραβδόγραμμα 3 συμμετέχοντες (3,2%) δήλωσαν κάτω των 25 ετών, 4 συμμετέχοντες (4%) δήλωσαν άνω των 55 ετών, 40 συμμετέχοντες (43%) δήλωσαν από 25-35 ετών, 32 συμμετέχοντες (34,4%) δήλωσαν από 36-45 ετών και 13 συμμετέχοντες (14%) δήλωσαν από 46-55 ετών.

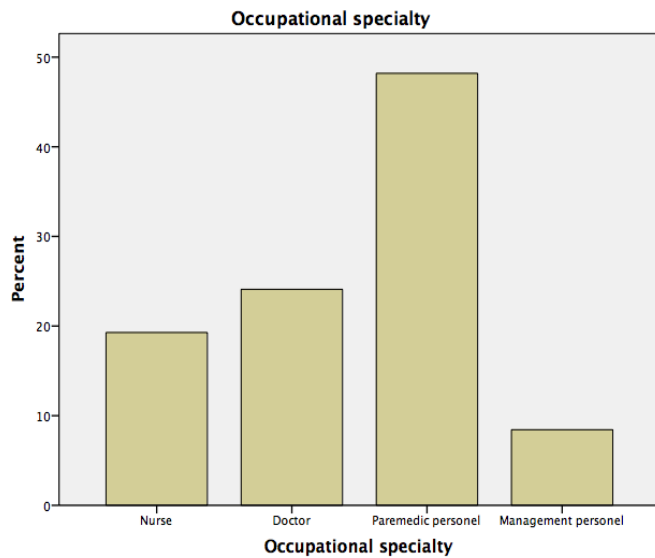
Ραβδόγραμμα 1



Σχετικά με την επαγγελματική εμπειρία η συχνότερη απάντηση ήταν ο αριθμός 1 (κωδικοποιημένος για SPSS) δηλαδή μέχρι 5 χρόνια με ποσοστό 24,7%, ο μέσος όρος και η διάμεσος ήταν ο αριθμός 3 δηλαδή 11-15 χρόνια, 23,7% άνω των 20 χρόνων, 19,4% 6-10 χρόνια και 18,3% 16-20 χρόνια.

Όπως φαίνεται από το ραβδογράμμα 2 πιο κάτω στην ερώτηση της επαγγελματικής ειδικότητας, η συχνότερη απάντηση ήταν ο αριθμός 3, το παρειατρικό προσωπικό, με 40 συμμετέχοντες (43%), μετά το ιατρικό προσωπικό με 20 συμμετέχοντες (21,5%), το νοσηλευτικό προσωπικό με 16 συμμετέχοντες (17,2%) και το διοικητικό προσωπικό με 7 συμμετέχοντες (7,5%).

Ραβδόγραμμα 2



Η οικογενειακή κατάσταση του 61,3% ήταν έγγαμη, το 30,1% ελεύθεροι, το 6,5% διαζευγμένοι και το 1,1% χήρος/α. Το επίπεδο μόρφωσης των συμμετεχόντων έδειξε ότι: 48 συμμετέχοντες (51,6%) ήταν κάτοχοι πτυχίου, 31 συμμετέχοντες (33,3%) ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού, 8 συμμετέχοντες (8,6%) ήταν κάτοχοι δευτεροβάθμιας σχολής και 5 συμμετέχοντες (5,4%) ήταν κάτοχοι διδακτορικού πτυχίου.

Μετάπειτα ακολούθησε η ανάλυση αξιοπιστίας σε όλα τα ερωτηματολόγια, χρησιμοποιώντας το cronbach's alpha test. Ένα ερωτηματολόγιο θεωρείται αξιόπιστο όταν το $\alpha > .70$. Τα αποτελέσματα όπως είναι αναρτησμένα πιο κάτω έδειξαν ότι το πρώτο ερωτηματολόγιο ήταν αξιόπιστο με $\alpha = .853$ ενώ τα άλλα δεν θεωρήθηκαν αξιόπιστα. (Field, 2005)

Reliability Statistics

Ερωτηματολόγιο 1ο

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

Reliability Statistics

Ερωτηματολόγιο 2ο Α' Μέρος

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	7

Reliability Statistics

Ερωτηματολόγιο 2ο Β' Μέρος

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	7

Στη συνέχεια εφαρμόστηκε η ανάλυση κύριων συνιστωσών για να ελέγκτει ξανά η αξιοπιστία και η καταλληλότητα των ερωτηματολογίων της συγκεκριμένης έρευνας. Τα αποτελέσματα όπως θα δείτε πιο κάτω έδειξαν ότι το ΚΜΟ ήταν .727 και το Bartlett's test ήταν $p = .000$. Εφόσον το ΚΜΟ έδειξε να είναι $>.060$ και το Bartlett's test με $p <.005$ τα εργαλεία μεθοδολογίας της παρούσας έρευνας κρίθηκαν κατάλληλα.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.727
Approx. Chi-Square		773.185
Bartlett's Test of Sphericity	df	210
	Sig.	.000

Για την ανάλυση του συντελεστή συσχέτισης (spearman's rank correlation) βρέθηκε αρχικά το γενικό σύνολο του κάθε ερωτηματολογίου και συμπεριλήφθηκαν οι αντίστροφες ερωτήσεις μαζί με τις υπόλοιπες ερωτήσεις που δεν χρειάζονταν μετατροπή.

Το γενικό σύνολο του 3ου ερωτηματολογίου δεν χρησιμοποιήθηκε για οποιαδήποτε συσχέτιση, διότι τα δεδομένα δεν μπορούσαν να συγκριθούν με τα διατεταγμένα δεδομένα των άλλων ερωτήσεων. Παρόλα αυτά τα δεδομένα του χρησιμοποιήθηκαν για την εύρεση του μέσου όρου, της συχνότερης, μικρότερης και μεγαλύτερης αριθμητικής αξίας. Όπως θα προσέξετε στον πίνακα 1 παρακάτω, η συχνότερη απάντηση σε όλες τις ερωτήσεις ήταν 0 ημέρες, ο μέσος όρος της 1ης ερώτησης ήταν .48, της 2ης .87, της 3ης .31 και της 4ης .54. Η μικρότερη απάντηση σε όλες τις ερωτήσεις ήταν 0 ημέρες, η μεγαλύτερη 15 ημέρες στις ερωτήσεις 1 και 3 ενώ στις ερωτήσεις 2 και 4, 6 ημέρες.

	In the past 4 weeks, how many days did you miss an entire day of work because of problems with your physical or mental health?	In the past 4 weeks, how many days did you miss an entire day of work because of any other reason?	In the past 4 weeks, how many days did you miss part of a work day because of problems with your physical or mental health?.	In the past 4 weeks, how many days did you miss part of a work day because of any other reason?
N	Valid 93 Missing 0	93 0	93 0	93 0
Mean	.48	.87	.31	.54
Median	.00	.00	.00	.00
Mode	0	0	0	0
Std. Deviation	1.742	1.583	1.668	1.175
Variance	3.035	2.505	2.782	1.382
Range	15	6	15	6
Minimum	0	0	0	0
Maximum	15	6	15	6

Πίνακας 1

Χρησιμοποιώντας το γενικό σύνολο του 1^{ου} και 2^{ου} ερωτηματολογίου (Α' μέρος), εφαρμόστηκε η ανάλυση του συντελεστή συσχέτισης. Σύμφωνα με τον Crossman (2011), δυνατή συσχέτιση υπάρχει όταν δύο ή περισσότερες μεταβλητές εμφανίζουν δυνατή συσχέτιση ενώ αδύναμη συσχέτιση υπάρχει όταν οι μεταβλητές δεν συσχετίζονται. Η αξία -1.00 υποδηλώνει απόλυτη αρνητική συσχέτιση, η αξία

+1.00 δηλώνει απόλυτη θετική συσχέτιση και η αξία 0.00 δηλώνει ότι δεν υπάρχει οποιαδήποτε συσχέτιση.

Για την ανάλυση των πιο κάτω στατιστικών υποθέσεων χρησιμοποιήθηκε, όπως προαναφέρθηκε, ο συντελεστής συσχέτισης, όπου κατατάσσεται σε μη παραμετρικό τεστ αφού οι περισσότερες ερωτήσεις των ερωτηματολογίων είχαν διατεταγμένα δεδομένα. Επίσης λόγω των ερευνητικών υποθέσεων χρησιμοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος με βάση το ένα άκρο της κατανομής πιθανοτήτων. (Field, 2005)

Ερευνητικές Υποθέσεις:

Τέστ 1:

H₀: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης.

H₁: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης.

Τέστ 2:

H₀: Δεν υπάρχει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης.

H₁: Υπάρχει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης.

Τέστ 3:

H₀: Δεν υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης.

H₁: Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης.

6.3. ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Σχετικά με το πρώτο τεστ και συγκεκριμένα με την εναλλακτική υπόθεση: ‘Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης’, τα στατιστικά αποτελέσματα συμφωνούν ότι υπάρχει συσχέτιση του στρες με την επαγγελματική απόδοση με το $p < 0.01$, $n=93$. Με τα συγκεκριμένα

στατιστικά πορίσματα η μηδενική υπόθεση (H_0) απορρίφθηκε και η εναλλακτική υπόθεση (H_1) επιλέχθηκε.

Το δεύτερο τεστ απέρριψε την εναλλακτική υπόθεση (H_1) και επέλεξε την μηδενική υπόθεση (H_0). Παρότι βρέθηκε συσχέτιση μεταξύ των δύο παραγόντων εντούτοις τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η συσχέτισή τους δεν ήταν ισχυρή αλλά αδύναμη αφού $r_s = .395$, $p < 0.01$, $n=93$.

Το τρίτο τεστ επίσης δεν απέδειξε τα αναμενόμενα αποτελέσματα αφού η συσχέτιση μεταξύ των δύο παραγόντων βρέθηκε θετική με $r_s = .395$, $p < 0.01$, $n=93$. Σε αυτή την περίπτωση απορρίφθηκε ξανά η εναλλακτική υπόθεση (H_1) και επιλέχθηκε η μηδενική υπόθεση (H_0). (Παράρτημα 3)

Ο συντελεστής συσχέτισης ξαναεφαρμόστηκε για να εξεταστεί η συσχέτιση των ερωτήσεων μεταξύ των δύο ερωτηματολογίων. Η δύναμη της σχέσης δύο ή περισσότερων παραγόντων σύμφωνα με τον συντελεστή συσχέτισης έχει ως ακολούθως:

$r_s = .00 - .19$ 'πολύ αδύναμη'

$r_s = .20 - .39$ 'αδύναμη'

$r_s = .40 - .59$ 'μέτρια'

$r_s = .60 - .79$ 'δυνατή'

$r_s = .80 - 1.0$ 'πολύ δυνατή'

(Ανώνυμη διαδικτυακή πηγή)

Στα αποτελέσματα που ακολουθούν αναφέρεται η συσχέτιση των ερωτήσεων μεταξύ τους, ως αδύναμη και πολύ αδύναμη αλλά στατιστικά σημαντική.

6.4. ΑΔΥΝΑΜΗ ΘΕΤΙΚΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ

Η δεύτερη ερώτηση του HPQ ερωτηματολογίου, "Πόσο συχνά η απόδοση σου ήταν λιγότερη από την απόδοση των περισσότερων εργαζομένων στην εργασία σου;" συσχετίστηκε σημαντικά με δύο ερωτήσεις του PSS ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα συσχετίστηκε με την ερώτηση "Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε αισιόδοξος/η με την ικανότητα σας να διαχειριστείτε προσωπικά σας προβλήματα;", με $p < 0.05$ και $r_s = .221$ και συσχετίστηκε επίσης σημαντικά με την

ερώτηση “Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ικανοί να ελέγξετε τους εκνευρισμούς στη ζωή σας;”, με $p<0.05$ και $r_s=.233$.

Η τρίτη ερώτηση του HPQ ερωτηματολογίου, “Πόσο συχνά, ενώ έπρεπε να εργαστείς εν ώρα εργασίας, δεν το έκανες;” συσχετίστηκε με τις ερωτήσεις: “Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι δεν ήσασταν ικανοί να ελέγξετε σημαντικά γεγονότα της ζωής σας;”, “Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε δεν μπορούσατε να διαχειριστείτε όλα τα πράγματα που έπρεπε να διεκπεραιώσετε;”, και “Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι είχατε τον έλεγχο όλων των καταστάσεων;”. Τα στατιστικά αποτελέσματα ήταν: $p<0.01$, $r_s=.246$, $p<0.05$, $r_s=.261$, και $p<0.05$, $r_s=.222$ αντίστοιχα.

Η τέταρτη ερώτηση, “Πόσο συχνά ήσουν απρόσεκτος εν ώρα διεκπεραίωσης μιας εργασίας στη δουλειά;” συσχετίστηκε με την ερώτηση, “Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι δεν ήσασταν ικανοί να ελέγξετε σημαντικά γεγονότα της ζωής σας;” και με την ερώτηση “Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι είχατε τον έλεγχο όλων των καταστάσεων;” Τα αποτελέσματα έδειξαν αντίστοιχα το $p<0.01$, $r_s=.252$, και $p<0.05$, $r_s=.208$.

Η ερώτηση “Πόσο συχνά η ποιότητα της δουλειάς σου ήταν χαμηλότερη απ’ότι έπρεπε;”, η οποία είναι η πέμπτη στο HPQ ερωτηματολόγιο συσχετίστηκε με επτά ερωτήσεις του PSS ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα συσχετίστηκε με τις ερωτήσεις: “Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι δεν ήσασταν ικανοί να ελέγξετε σημαντικά γεγονότα της ζωής σας;”, με $p<0.01$, $r_s=.244$, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε νευρικός/η και αγχωμένος/η;”, με $p<0.05$, $r_s=.217$, “Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε δεν μπορούσατε να διαχειριστείτε όλα τα πράγματα που έπρεπε να διεκπεραιώσετε;”, με $p<0.05$, $r_s=.182$, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ικανοί να ελέγξετε τους εκνευρισμούς στη ζωή σας;”, με $p<0.01$, $r_s=.248$, “Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι είχατε τον έλεγχο όλων των καταστάσεων;”, με $p<0.01$, $r_s=.297$, “Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε θυμό για πράγματα τα οποία δεν μπορούσατε να ελέγξετε;”, με $p<0.01$, $r_s=.294$, και “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι οι δυσκολίες ήταν αρκετές και δεν μπορούσατε να τις ξεπεράσετε;”, με $p<0.01$, $r_s=.254$.

Τα στατιστικά αποτελέσματα, αναφορικά με την έβδομη ερώτηση, κατέδειξαν συσχέτιση με επτά πάλι ερωτήσεις του πρώτου ερωτηματολογίου. Αναλυτικότερα η ερώτηση: “Πόσο συχνά προβλήματα υγείας περιόρισαν το είδος ή την ποσότητα της εργασίας που μπορούσες να διεκπεραιώσεις;”, συσχετίστηκε με τις ερωτήσεις: “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ήσασταν αναστατωμένος/η για κάτι που συνέβη αναπάντεχα;”, με $p<0.01$, $r_s=.325$, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι δεν ήσασταν ικανοί να ελέγξετε σημαντικά γεγονότα της ζωής σας;”, με $p<0.05$, $r_s=.267$, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε νευρικός/η και αγχωμένος/η;”, με $p<0.01$, $r_s=.313$, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι τα πράγματα πήγαιναν με τον τρόπο σας;”, με $p<0.05$, $r_s=.207$, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι είχατε τον έλεγχο όλων των καταστάσεων;”, με $p<0.01$, $r_s=.296$, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε θυμό για πράγματα τα οποία δεν μπορούσατε να ελέγξετε;”, με $p<0.05$, $r_s=.237$, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι οι δυσκολίες ήταν αρκετές και δεν μπορούσατε να τις ξεπεράσετε;”, με $p<0.05$, $r_s=.223$.

6.5. ΠΟΛΥ ΑΔΥΝΑΜΗ ΘΕΤΙΚΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ

Η ερώτηση “Πόσο συχνά η απόδοση σου ήταν μεγαλύτερη από την απόδοση των περισσότερων εργαζομένων στην εργασία σου;” βρέθηκε να έχει στατιστική σημασία αλλά πολύ αδύναμη συσχέτιση με την ερώτηση “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε αισιόδοξος/η με την ικανότητα σας να διαχειριστείτε προσωπικά σας προβλήματα;” με τα στατιστικά αποτελέσματα να δείχνουν το $p<0.05$, $r_s=.177$.

Στη συνέχεια οι ερωτήσεις: “Πόσο συχνά η απόδοση σου ήταν λιγότερη από την απόδοση των περισσότερων εργαζομένων στην εργασία σου;” και “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι δεν ήσασταν ικανοί να ελέγξετε σημαντικά γεγονότα της ζωής σας;” έδειξαν και αυτές σημαντική αλλά αδύναμη συσχέτιση μεταξύ τους με το $p<0.05$, $r_s=.192$.

Μετάπειτα εξετάστηκε η ερώτηση, “Πόσο συχνά, ενώ έπρεπε να εργαστείς εν ώρα εργασίας, δεν το έκανες;” με την ερώτηση “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε νευρικός/η και αγχωμένος/η;” με τα αποτελέσματα να εμφανίζουν το $p<0.05$, $r_s=.196$.

Η έκτη ερώτηση του HPQ ερωτηματολογίου “Πόσο συχνά έτυχε να μην ήσουν αρκετά συγκεντρωμένος/η στην δουλειά σου;” συσχετίστηκε με ερώτηση “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε νευρικός/η και αγχωμένος/η;” ως αποτέλεσμα το $p < 0.05$, $r_s = .172$.

Η τελευταία συσχέτιση αφορούσε την ερώτηση “Πόσο συχνά προβλήματα υγείας περιόρισαν το είδος ή την ποσότητα της εργασίας που μπορούσες να διεκπεραιώσεις;”, η οποία συσχετίστηκε με δύο ερωτήσεις: “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι δεν μπορούσατε να διαχειριστείτε όλα τα πράγματα που έπρεπε να διεκπεραιώσετε;” και “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ικανοί να ελέγξετε τους εκνευρισμούς στη ζωή σας;”. Τα αποτελέσματα συσχέτισης ήταν τα ίδια με το $p < 0.05$, $r_s = .185$.

7. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας απέδειξαν ότι: υπάρχει σημαντική συσχέτιση του στρες με την επαγγελματική απόδοση, η συσχέτιση τους βρέθηκε θετική αλλά αποδείχθηκε αδύναμη. Παρόλο που η συσχέτιση των δύο παραγόντων θεωρήθηκε αδύναμη έως πολύ αδύναμη, εντούτοις αναδουκνείετε ότι καθώς αυξάνεται ο ένας παράγοντας, τότε αυξάνεται και ο άλλος ή καθώς μειώνεται ο ένας παράγοντας τότε μειώνεται και ο άλλος. Με τα συγκεκριμένα πορίσματα μπορούμε να υποθέσουμε ότι οι συμμετέχοντες του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας είτε αποδίδουν καλύτερα επαγγελματικά όταν βρίσκονται υπο πίεση διότι αυξάνεται και η επαγγελματική τους απόδοση είτε αποδίδουν λιγότερο όταν βρίσκονται σε μειωμένα επίπεδα στρες.

Στην πρώτη περίπτωση, η έρευνα των Hsin-Hui και Chien-Wei (2010), υποστηρίζει το συγκεκριμένο αποτέλεσμα εισηγώντας ότι το εργασιακό στρες μειώνεται όταν αντιμετωπισθεί ως ευκαιρία παρά ως απειλή, καθώς και η έρευνα των Chao et. al. (2013), διαπίστωσε ότι το εργασιακό στρες επιδρά θετικά στην εργασιακή απόδοση και στις σκέψεις παραίτησης. Στην δεύτερη περίπτωση, η απόδοση των εργαζομένων μειώνεται λόγω χαμηλών επιπέδων του στρες, το οποίο και υποστηρίζει η έρευνα των Owolabil et. al. (2012).

Σύμφωνα με τους Jarinto (2011) και Singh (2011), το στρες και το θετικό στρες συνυπάρχουν και τις περισσότερες φορές δεν μπορούν να διαχωριστούν.

Οι ερωτήσεις: “Πόσο συχνά η απόδοση σου ήταν λιγότερη από την απόδοση των περισσότερων εργαζομένων στην εργασία σου;” με την ερώτηση “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε αισιόδοξος/η με την ικανότητα σας να διαχειριστείτε προσωπικά σας προβλήματα;”, και με την ερώτηση “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ικανοί να ελέγξετε τους εκνευρισμούς στη ζωή σας;”, συσχετίστηκαν σημαντικά και μπορούμε να υποθέσουμε, σύμφωνα με την έρευνα των Abualrub και Al-Zaru (2008), ότι στην περίπτωση που οι συμμετέχοντες είχαν μεγαλύτερη αυτο-αναγνώριση για τις επιδόσεις και τα επιτεύγματά τους βίωναν λιγότερα επίπεδα εργασιακού άγχους. Επίσης, η έρευνα από τους Amarnah et. al. (2010), υποστήριξε ότι το νοσηλευτικό προσωπικό που είχε περισσότερη επαγγελματική εμπειρία είχε υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής απόδοσης σε σχέση με το νεαρότερο προσωπικό και το νοσηλευτικό προσωπικό που είχε περισσότερη επαγγελματική εμπειρία δήλωσε καλύτερη απόδοση σε σχέση με το νεαρότερο προσωπικό.

Αναφορικά με τις ερωτήσεις: “Πόσο συχνά προβλήματα υγείας περιόρισαν το είδος ή την ποσότητα της εργασίας που μπορούσες να διεκπεραιώσεις;”, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ήσασταν αναστατωμένος/η για κάτι που συνέβη αναπάντεχα;”, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι δεν ήσασταν ικανοί να ελέγξετε σημαντικά γεγονότα της ζωής σας;”, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε νευρικός/η και αγχωμένος/η;”, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι τα πράγματα πήγαιναν με τον τρόπο σας;”, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι είχατε τον έλεγχο όλων των καταστάσεων;”, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε θυμό για πράγματα τα οποία δεν μπορούσατε να ελέγξετε;”, και “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι οι δυσκολίες ήταν αρκετές και δεν μπορούσατε να τις ξεπεράσετε;”, οι οποίες συσχετίστηκαν θετικά, μπορούμε να υποθέσουμε, σύμφωνα με τα στατιστικά αποτελέσματα, ότι εάν οι συμμετέχοντες ένιωθαν ικανοί να διαχειριστούν τυχόν προβλήματα ή στρες, τότε η εργασιακή τους απόδοση βελτιωνόταν. Το συμπέρασμα αυτό μπορεί να υποστηρικτεί από την έρευνα των Hsin-Hui και Chien-Wei (2010), η οποία τόνισε ότι το εργασιακό στρες μειώνεται όταν αντιμετωπισθεί ως ευκαιρία παρά ως απειλή. Άρα μπορούμε να υποθέσουμε ότι οι συμμετέχοντες μπορεί να αντιμετώπιζαν τις δυσκολίες ως ευκαιρίες παρά ως αρνητικά φαινόμενα με αποτέλεσμα το στρες να επηρέαζε θετικά την απόδοσή τους.

Επίσης υπήρξε σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της ερώτησης: “Πόσο συχνά η ποιότητα της δουλειάς σου ήταν χαμηλότερη απ’ότι έπρεπε;”, με επτά ερωτήσεις του PSS ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα συσχετίστηκε με τις ερωτήσεις: “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι δεν ήσασταν ικανοί να ελέγξετε σημαντικά γεγονότα της ζωής σας;”, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε νευρικός/η και αγχωμένος/η;”, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε δεν μπορούσατε να διαχειριστείτε όλα τα πράγματα που έπρεπε να διεκπεραιώσετε;”, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ικανοί να ελέγξετε τους εκνευρισμούς στη ζωή σας;”, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι είχατε τον έλεγχο όλων των καταστάσεων;”, “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε θυμό για πράγματα τα οποία δεν μπορούσατε να ελέγξετε;” και “Κατά τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι οι δυσκολίες ήταν αρκετές και δεν μπορούσατε να τις ξεπεράσετε;”. Με βάση τα πορίσματα, μπορούμε να υποθέσουμε, ότι κάποτε, η ποιότητα της δουλειάς των εργαζομένων ήταν χαμηλότερη από ότι

έπρεπε. Η έρευνα των Owolabil et. al. (2012), υποστηρίζει αυτό το πόρισμα λέγοντας ότι το εργασιακό στρες ξεπερνά την απόδοση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν: (1) να διερευνήσει εάν υπήρχε συσχέτιση μεταξύ του στρες και της εργασιακής απόδοσης, (2) εάν υπήρχε ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης και (3) εάν οι δύο παράγοντες είχαν αρνητική συσχέτιση μεταξύ τους. Για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου η έρευνα διαζάχθηκε σε υπαλλήλους του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας.

Χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική, ανάλυση αξιοπιστίας, ανάλυση κύριων συνιστωσών και ανάλυση συντελεστή συσχέτισης (spearman's rank correlation) για την εξέταση των ερευνητικών υποθέσεων.

Η περιγραφική στατιστική είχε ως σκοπό την ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων για να μπορούν να αποκλειστούν τυχόν συμμετέχοντες οι οποίοι δεν πληρούσαν τα κριτήρια εισδοχής. Τα στατιστικά αποτελέσματα υπόδειξαν ότι όλοι οι συμμετέχοντες πληρούσαν τα κριτήρια εισδοχής αφού το δείγμα αποτελείτο από άνδρες ή γυναίκες οι οποίοι εργάζονταν στο νοσοκομείο και ήταν από 20 ετών και άνω.

Στη συνέχεια διεζάχθηκαν δύο στατιστικοί ελέγχοι για την αξιοπιστία των ερωτηματολογίων της έρευνας. Η πρώτη ανάλυση αξιοπιστίας έγινε με το cronbach's alpha test το οποίο ανέδειξε αξιόπιστο μόνο το PSS ερωτηματολόγιο και για αυτό τον λόγο ο έλεγχος αξιοπιστίας του HPQ ερωτηματολογίου διεζήχθηκε με την ανάλυση κύριων συνιστωσών όπου τα στατιστικά αποτελέσματα έκριναν κατάλληλο το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο.

Η στατιστική ανάλυση, σχετικά με τον σκοπό της έρευνας, πραγματοποιήθηκε με τον συντελεστή συσχέτισης (spearman's rank correlation). Πριν από την εφαρμογή του, υπολογίστηκε το γενικό σύνολο του κάθε ερωτηματολογίου, στο οποίο συμπεριλήφθηκαν και οι αντίστροφες ερωτήσεις.

Το σύνολο του ερωτηματολογίου που περιείχε τα μη διατεταγμένα δεδομένα, δεν χρησιμοποιήθηκε για συσχέτιση. Αντιθέτως τα δεδομένα αυτά χρησιμοποιήθηκαν για την εύρεση του μέσου όρου, της συχνότερης, μικρότερης και μεγαλύτερης αριθμητικής αξίας.

Χρησιμοποιώντας το γενικό σύνολο του 1^{ου} και 2^{ου} ερωτηματολογίου (Α' μέρος), εφαρμόστηκε η ανάλυση του συντελεστή συσχέτισης.

Τα στατιστικά αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει συσχέτιση του στρες με την επαγγελματική απόδοση και η μηδενική υπόθεση (H_0) απορρίφθηκε και επιλέχθηκε η εναλλακτική υπόθεση (H_1). Η συσχέτιση των δύο συγκεκριμένων παραγόντων δεν αποδείχθηκε ισχυρή, με αποτέλεσμα να απορριφθεί η εναλλακτική υπόθεση (H_1) και να παραμείνει η μηδενική υπόθεση (H_0). Επίσης απορρίφθηκε ξανά η εναλλακτική υπόθεση (H_1) και επιλέχθηκε η μηδενική υπόθεση (H_0) αφού η συσχέτιση των δύο παραγόντων βρέθηκε θετική.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας υποστηρίχθηκαν από τους Hsin-Hui και Chien-Wei (2010), τονίζοντας ότι το εργασιακό στρες μειώνεται όταν αντιμετωπισθεί ως ευκαιρία παρά ως απειλή, από τους Owolabil et. al. (2012) συμπεραίνοντας ότι η απόδοση των εργαζομένων μειώνεται λόγω χαμηλών επιπέδων του στρες και από τους Jarinto (2011) και Singth (2011), σημειώνοντας ότι το στρες και το θετικό στρες συνυπάρχουν και τις περισσότερες φορές δεν μπορούν να διαχωριστούν.

Όπως αναφέρθηκε πιο πάνω αλλά και στην ερευνητική ανασκόπηση, οι έρευνες των Abualrub και Al-Zaru (2008), Chao et. al. (2013) και Amarnah et. al. (2010), έδωσαν υποστηρικτικά στοιχεία για την στήριξη των αποτελεσμάτων της συγκεκριμένης έρευνας.

8.1. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

Η συγκεκριμένη έρευνα αντιμετώπισε αρκετούς περιορισμούς σχετικά με την ανασκόπηση προηγούμενων ερευνών, το δείγμα, την γενίκευση των αποτελεσμάτων, τα εργαλεία μεθοδολογίας, την στατιστική ανάλυση και τα αποτελέσματα.

Υπήρξε αρκετή δυσκολία ως προς την εύρεση προηγούμενων ερευνών αναφορικά με τη σχέση του στρες με την επαγγελματική απόδοση σε υπαλλήλους του νοσοκομείου. Το δείγμα των περισσότερων ερευνών αφορούσε νοσηλευτικό προσωπικό και η πλήρης πρόσβαση σε ερευνητικά άρθρα ήταν περιορισμένη.

Το μικρό δείγμα της έρευνας, η αριθμητική ανισότητα των φύλων και το ότι το δείγμα επιλέχθηκε από ένα μόνο δημόσιο νοσοκομείο αποτελεί περιορισμό ως προς την γενίκευση των αποτελεσμάτων. Στην παρούσα έρευνα το δείγμα ήταν αρκετά μικρό και επιλέχθηκε από ένα νοσοκομείο της Λευκωσίας άρα τα αποτελέσματα δεν μπορούν να αντιπροσωπεύσουν τον γενικότερο πληθυσμό της Λευκωσίας. Οι

γυναίκες συμμετέχουσες υπερτερούσαν αριθμητικά σε σχέση με τους άνδρες συμμετέχοντες και αυτό μπορεί να αποτέλεσε κάποιο περιορισμό στα αποτελέσματα της έρευνας.

Τα εργαλεία μεθοδολογίας αποτελούνταν από κλίμακες αυτο-αξιολογήσεις οι οποίες συνήθως υπόκεινται σε μεροληψία από τους συμμετέχοντες. Οι συμμετέχοντες μπορεί να απάντησαν με θετικότερο τρόπο στις απαντήσεις σκεπτόμενοι ότι ίσως ήταν πιο επιθυμητό και κοινωνικά αποδεκτό.

Η αξιοπιστία και ο συντελεστής συσχέτισης δημιούργησαν κάποιους περιορισμούς. Η αξιοπιστία ελέγχθηκε με δύο διαφορετικές στατιστικές αναλύσεις για να επιτευχθεί η καταλληλότητα των εργαλείων μεθοδολογίας. Το μικρό δείγμα συμμετεχόντων καθώς και τα ερωτηματολόγια που συμπεριλάμβαναν λίγες ερωτήσεις μπορεί να αποτέλεσαν την αρχική δυσκολία για την επίτευξη της αξιοπιστίας. Ο συντελεστής συσχέτισης που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα λόγω της φύσεως των περισσότερων δεδομένων των ερωτηματολογίων δεν μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για το δεύτερο μέρος του HPQ ερωτηματολογίου λόγω του ότι τα δεδομένα δεν ήταν διατεταγμένα. Για αυτό το λόγο το HPQ ερωτηματολόγιο αναλύθηκε με διαφορετική στατιστική ανάλυση. Επίσης, σύμφωνα με την Garcia (2011), δεν υπάρχει βεβαιότητα για την ορθή επεξήγηση της συσχετικής δύναμης δύο ή περισσότερων παραγόντων. Ο συντελεστής συσχέτισης ήταν η τελευταία στατιστική ανάλυση της έρευνας επειδή τα διατεταγμένα δεδομένα δεν μπορούν να υφιστούν άλλη ανάλυση λόγω της φύσης των δεδομένων τους.

Παρόλο που τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν σημαντικά θετική συσχέτιση του εργασιακού άγχους με την επαγγελματική απόδοση εντούτοις η σχέση τους δεν αποδείχθηκε ισχυρή αλλά αδύναμη και πολύ αδύναμη.

8.2. ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Είναι πολύ σημαντικό και αναγκαίο να διεξαχθούν περισσότερες μελέτες, ειδικότερα στην Κύπρο, όσον αφορά τη σχέση του στρες με την επαγγελματική απόδοση, με μεγαλύτερο αντιπροσωπευτικό δείγμα ούτως ώστε να μπορεί να επιτευχθεί η γενίκευση των αποτελεσμάτων.

9. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Abualrub F. R., and I. M. Al-Zaru, (2008), “Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses”, *Journal of Nursing Management*, 16, pp. 227-236.

Al-Khasawneh A. L., and S. Moh’d Futa, (2013), “The Relationship between Job Stress and Nurses Performance in the Jordanian Hospitals: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital”, *Journal of Business Management*, 5, pp. 267-275.

Al-Swalhah A., Irtima A. H., Zouby F., and J. Shaar, (2013), “THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND JOB PERFORMANCE AMONG WORKERS IN ALISRAA HOSPITAL”, *Journal of Psychology and Business*, 12, pp. 22-32.

Amarneh H. B., Abu Al-rub F. R., and N. F. Abu Al-Rub, (2010), “Co-workers’ support and job performance among nurses in Jordanian hospitals”, *Journal of Research in Nursing*, 15, pp. 391- 401.

Azizollah A., and A. Zaman, (2013), “The relationship between Job stress and performance among the hospital nurses”, *Journal of World of Sciences*, 2, pp. 181-188.

Campbell P. J., McHenry J. J., and L. L. Wise., (1990) “MODELING JOB PERFORMANCE IN A POPULATION OF JOBS”, *Journal of personnel psychology*, 43, pp. 313-575.

Chao M., Jou R., Liao C. M., and C. Kuo, (2015), “Workplace Stress, Job Satisfaction, Job Performance, and Turnover Intention of Health Care Workers in Rural Taiwan”, *Journal of Public Health*, 27, pp. 1827-1836.

Cohen S., Kamarck T., and Mermelstein, R., (1983), “A global measure of perceived stress”, *Journal of Health and Social Behavior*, 24, pp. 386-396.

Crossman A., (2011), “Correlation Analysis. A Common Statistical Technique Used in Sociological Analyses. Available from: <http://sociology.about.com/od/Statistics/a/Correlation-Analysis.htm>

Field A., (2005), *Discovering Statistics Using SPSS*, Sage, 2nd ed., California.

Gandi, C. J., Wai S. P., Karick H., and K. Z. Dagona, (2011), “The role of stress and level of burnout in job performance among nurses”, *Journal of Mental Health in Family Medicine*, 8, pp. 181-194.

Health and Safety Executive, (2001), *Help on Work-related Stress: A Short Guide*, HSE Books, Sudbury.

Hsin-Hui S. H., and C. Chien-Wei, (2010), “Job stress, coping strategies and burnout among hotel industry supervisors in Taiwan”, *Journal of Human Resource Management*, 21, pp. 1337-1350.

Hunziker S., Pagani S., Fasler K., Tchan F., Semmer K. N., and S. Marsch, (2013), “Impact of a stress coping strategy on perceived stress levels and performance during a simulated cardiopulmonary resuscitation: a randomized controlled trial”, *Journal of Emergency Medicine*, 13, pp. 1-9.

Jamal M., (1984), “Job stress and job performance controversy: An empirical assessment”, *Journal of Organizational Behavior and Human Performance*, 44, pp. 601-619.

Jarinto K., (2011), “Understanding stress in multinational companies in Thailand”, *Journal of International Business Research*, 4, pp. 153-163.

Keijsers G., Schaufeli W., Le Blanc P., Zwerts C., and D. Miranda, (1995), “Performance and burnout in intensive care units”, *Journal of Work and Stress*, 9, pp. 513-527.

Kessler R. C., Barber C., Beck A., Berglund P., Cleary P. D., McKenas D., et al., (2003), “The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ)”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45, pp. 156-174.

Khan N., Riaz M. T., Bashir H., Iftexhar H., and A. Khattak, (2011), “Effect of stress on sales persons performance”, *Journal of Contemporary Research in Business*, 3, pp. 381-389.

Leveck M., and C. Jones, (1996), “The nursing practice environment, staff retention, and quality of care”, *Journal of Research in Nursing and Health*, 19, pp. 331-343.

McCubbin H. I., and C. R. Figley, (1983), *Coping with normative transitions*, Brunner/Mazer, New York.

Naribye C. R., (2010), “OCCUPATIONAL STRESS, JOB SATISFACTION, AND JOB PERFORMANCE AMONG HOSPITAL NURSES IN KAMPALA UGANDA”, (Doctoral Dissertation, University of Alabama at Birmingham, Alabama).

Nasr L., (2012), “The relationship between the three components model of commitment, workplace stress and career path application to employees in medium size organizations in Lebanon”, *Journal of Organizational Culture Communications and Conflict*, 6, pp. 71-87.

Owolabil A. O., Owolabi M. O., OlaOlorun A. D., and A. Olofin, (2012), “Work-related stress perception and hypertension amongst health workers of a mission hospital in Oyo State, South-western Nigeria”, *African Journal of Primary Health Care Family Medicine*, 4, pp.1-7.

Selye H., (1976), *The Stress of life*, McGraw-Hill, New York.

Singh C. N., (2011), “Human resource management”, University Science Press, pp: 592.

Williams L., and S. Anderson., (1991), “Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviours”, *Journal of Management*, 17, pp. 601-617.

Yaghobi N., (2009), “The study of social epidemic disorder in rural and urban of Somesaraye Gilan”, (Master’s Dissertation, Iran University of Medical Sciences, Iran).

(n.a), (n.d.), Spearman’s correlation. Available from:

<http://www.statstutor.ac.uk/resources/uploaded/spearmans.pdf>

10. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

10.1. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Ενημερωτική Συγκατατεθική Επιστολή

Διεξάγω μία έρευνα στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου για την ολοκλήρωση του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση Επιχειρήσεων. Ο τίτλος της έρευνας είναι: Η σχέση του στρες με την επαγγελματική απόδοση στους υπαλλήλους του Γενικού Νοσοκομείου Λευκωσίας.

Ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να προσδιορίσει την σχέση μεταξύ του στρες και της επαγγελματικής απόδοσης. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, θα χρειαστώ την βοήθεια σας στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου που ακολουθεί.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 3 μέρη: το Perceived Stress Scale, το Health and Work Performance και τα δημογραφικά στοιχεία.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική. Σας διαβεβαιώνω ότι οι απαντήσεις σας θα αντιμετωπισθούν με πλήρη ανωνυμία, εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για σκοπούς της παρούσας έρευνας.

Αν για οποιοδήποτε λόγο αισθανθείτε οποιαδήποτε ενόχληση όσον αφορά την έρευνα, έχετε το δικαίωμα να αποσυρθείτε.

Η συμμετοχή σας θα εκτιμηθεί ιδιαίτερα.

Σας ευχαριστώ,

Ηλιάννα Ιακώβου

Perceived Stress Scale Questionnaire

Οι ερωτήσεις του πιο κάτω ερωτηματολογίου αφορούν τα συναισθήματα και τις σκέψεις σας κατά τη διάρκεια του τελευταίου μήνα. Σε κάθε ερώτηση, παρακαλώ όπως επιλέξετε το βαθμό που αισθανθήκατε ή σκέφτηκατε τον τελευταίο μήνα.

1) Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ήσασταν αναστατωμένος/η για κάτι που συνέβη αναπάντεχα;	
0 = Ποτέ	
1 = Σχεδόν ποτέ	
2 = Μερικές φορές	
3 = Αρκετά συχνά	
4 = Πολύ συχνά	

2) Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι δεν ήσασταν ικανοί να ελέγξετε σημαντικά γεγονότα της ζωής σας;	
0 = Ποτέ	
1 = Σχεδόν ποτέ	
2 = Μερικές φορές	
3 = Αρκετά συχνά	
4 = Πολύ συχνά	

3) Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε νευρικός/η και αγχωμένος/η;	
0 = Ποτέ	

1 = Σχεδόν ποτέ	
2 = Μερικές φορές	
3 = Αρκετά συχνά	
4 = Πολύ συχνά	

4) Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε αισιόδοξος/η με την ικανότητα σας να διαχειριστείτε προσωπικά σας προβλήματα;	
0 = Ποτέ	
1 = Σχεδόν ποτέ	
2 = Μερικές φορές	
3 = Αρκετά συχνά	
4 = Πολύ συχνά	

5) Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι τα πράγματα πήγαιναν με το δικό σας τρόπο;	
0 = Ποτέ	
1 = Σχεδόν ποτέ	
2 = Μερικές φορές	
3 = Αρκετά συχνά	
4 = Πολύ συχνά	

6) Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι δεν μπορούσατε να διαχειριστείτε όλα τα πράγματα που έπρεπε να διεκπεραιώσετε;	
0 = Ποτέ	

1 = Σχεδόν ποτέ	
2 = Μερικές φορές	
3 = Αρκετά συχνά	
4 = Πολύ συχνά	

7) Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ικανοί να ελέγξετε τους εκνευρισμούς στη ζωή σας;

0 = Ποτέ	
1 = Σχεδόν ποτέ	
2 = Μερικές φορές	
3 = Αρκετά συχνά	
4 = Πολύ συχνά	

8) Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι είχατε τον έλεγχο όλων των καταστάσεων;

0 = Ποτέ	
1 = Σχεδόν ποτέ	
2 = Μερικές φορές	
3 = Αρκετά συχνά	
4 = Πολύ συχνά	

9) Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε θυμό για πράγματα τα οποία δεν μπορούσατε να ελέγξετε;

0 = Ποτέ	
1 = Σχεδόν ποτέ	
2 = Μερικές φορές	

3 = Αρκετά συχνά	
4 = Πολύ συχνά	

10) Κατα τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά αισθανθήκατε ότι οι δυσκολίες ήταν αρκετές και δεν μπορούσατε να τις ξεπεράσετε;	
0 = Ποτέ	
1 = Σχεδόν ποτέ	
2 = Μερικές φορές	
3 = Αρκετά συχνά	
4 = Πολύ συχνά	

The Health and Work Performance Questionnaire (HPQ) - Part A

Οι ερωτήσεις του πιο κάτω ερωτηματολογίου αφορούν την απόδοση σας στο εργασιακό σας περιβάλλον. Σε κάθε ερώτηση, παρακαλώ όπως επιλέξετε την απάντηση που πιστεύετε ότι σας αναλογεί.

11) Πόσο συχνά η απόδοση σου ήταν μεγαλύτερη από την απόδοση των περισσότερων εργαζομένων στην εργασία σου;	
1 = Ποτέ	
2 = Κάποτε	
3 = Μερικές φορές	
4 = Συχνά	
5 = Πάντα	

12) Πόσο συχνά η απόδοσή σου ήταν λιγότερη από την απόδοξη των περισσότερων εργαζομένων στην εργασία σου;	
1 = Ποτέ	
2 = Κάποτε	
3 = Μερικές φορές	
4 = Συχνά	
5 = Πάντα	

13) Πόσο συχνά, ενώ έπρεπε να εργαστείς εν ώρα εργασίας, δεν το έκανες;	
1 = Ποτέ	
2 = Κάποτε	
3 = Μερικές φορές	
4 = Συχνά	
5 = Πάντα	

14) Πόσο συχνά ήσουν απρόσεκτος εν ώρα διεκπεραίωσης μιας εργασίας στη δουλειά;	
1 = Ποτέ	
2 = Κάποτε	
3 = Μερικές φορές	
4 = Συχνά	
5 = Πάντα	

15) Πόσο συχνά η ποιότητα της δουλειάς σου ήταν χαμηλότερη απ'ότι έπρεπε;	
---	--

1 = Ποτέ	
2 = Κάποτε	
3 = Μερικές φορές	
4 = Συχνά	
5 = Πάντα	

16) Πόσο συχνά έτυχε να μην ήσουν αρκετά συγκεντρωμένος/η στην δουλειά σου;	
1 = Ποτέ	
2 = Κάποτε	
3 = Μερικές φορές	
4 = Συχνά	
5 = Πάντα	

17) Πόσο συχνά προβλήματα υγείας περιόρισαν το είδος ή την ποσότητα της εργασίας που μπορούσες να διεκπεραιώσεις;	
1 = Ποτέ	
2 = Κάποτε	
3 = Μερικές φορές	
4 = Συχνά	
5 = Πάντα	

Part B

Στις επόμενες ερωτήσεις, παρακαλώ όπως αναγράψετε τον αριθμό των ημερών που αντιστοιχεί στις απαντήσεις σας.

18) Κατά την διάρκεια των τελευταίων 4 εβδομάδων, πόσες ημέρες λείψατε μία ολόκληρη ημέρα από τη δουλειά λόγω σωματικών ή ψυχικών προβλημάτων;

--

19) Κατά την διάρκεια των τελευταίων 4 εβδομάδων, πόσες ημέρες λείψατε μία ολόκληρη ημέρα από τη δουλειά εξαιτίας οποιουδήποτε άλλου λόγου;

--

20) Κατά την διάρκεια των τελευταίων 4 εβδομάδων, πόσες ημέρες λείψατε μέρος μίας ημέρας εργασίας λόγω σωματικών ή ψυχικών προβλημάτων;

--

21) Κατά την διάρκεια των τελευταίων 4 εβδομάδων, πόσες ημέρες λείψατε μέρος μίας ημέρας εργασίας εξαιτίας οποιουδήποτε άλλου λόγου;

--

Δημογραφικά στοιχεία

22) Φύλο

Αντρας

Γυναίκα

23) Ηλικία	
Κάτω των 25	
25-35	
36-45	
46-55	
Άνω των 55	

24) Οικογενειακή κατάσταση	
Ελεύθερος/η	
Έγγαμος/η	
Διαζευγμένος/η	
Χήρος/α	

25) Εκπαίδευση	
Δευτεροβάθμια	
Πτυχίο	
Μεταπτυχιακό	
Διδακτορικό	

26) Ειδικότητα	
Νοσηλεύτης/τρια	
Ιατρός	
Παραιατρικό προσωπικό	
Προσωπικό διεύθυνσης	

27) Επαγγελματική Εμπειρία	
Εώς 5 έτη	
06-Oct	
Nov-15	
16-20	
Πάνω από 20 έτη	

10.2. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Q1_upset	Q2_unable	Q3_nervous	Q4_confide	Q4_Recode	Q5_things	Q5_Recode	Q6_not_coi	Q7_able_to
2	0	2	1	3	4	0	0	4
1	1	2	4	0	4	0	1	4
2	1	1	4	0	4	0	1	3
2	2	2	4	0	4	0	0	3
3	2	3	3	1	2	2	2	2
4	2	3	3	1	3	1	1	4
1	1	1	4	0	3	1	1	4
1	1	1	3	1	4	0	1	3
2	2	2	3	1	3	1	2	3
0	2	1	3	1	3	1	1	4
1	1	2	3	1	3	1	2	3
2	2	2	3	1	3	1	2	2
3	2	3	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	3	2	2	2	2
2	1	2	3	1	3	1	0	2
1	1	2	4	0	4	0	1	4
2	0	2	3	1	3	1	1	3
1	1	2	3	1	2	2	2	3
4	3	4	2	2	1	3	2	2
1	1	1	3	1	2	2	2	3
1	1	1	4	0	3	1	1	4
2	2	3	2	2	1	3	2	3
3	1	4	2	2	2	2	0	4
2	3	3	2	2	2	2	3	2
2	2	2	3	1	3	1	1	3
2	0	2	3	1	2	2	1	2
1	1	2	1	3	3	1	2	4
2	4	2	3	1	3	1	1	2
2	2	3	2	2	2	2	2	3
1	1	2	2	2	3	1	1	3
2	1	3	3	1	3	1	2	3
2	1	3	2	2	1	3	2	2
3	2	3	3	1	2	2	2	2
1	1	1	3	1	3	1	1	3
3	3	3	3	1	3	1	2	3
2	1	2	3	1	1	3	2	3
2	2	3	2	2	2	2	2	3
2	2	3	2	2	1	3	3	2
2	1	3	3	1	2	2	2	2
2	3	4	1	3	1	3	2	2
4	2	4	3	1	2	2	2	3
2	2	2	3	1	3	1	2	3
2	1	2	3	1	3	1	2	3
2	0	2	3	1	3	1	1	2
2	2	3	2	2	3	1	1	3
2	1	2	3	1	3	1	2	3
1	1	1	4	0	3	1	1	3
4	3	3	2	2	2	2	3	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	1	2	2	2	3
2	1	3	3	1	3	1	1	2
2	2	2	3	1	3	1	0	1

Μεταπτυχιακό Διοίκησης Επιχειρήσεων

1	3	3	2	2	1	3	2	2
4	2	4	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	1	3	2	2	2	2	1	3
2	1	2	3	1	2	2	1	1
2	2	2	3	1	3	1	2	3
2	2	3	2	2	2	2	2	3
2	1	0	3	1	3	1	2	4
1	2	4	2	2	2	2	2	3
1	0	2	3	1	3	1	1	3
3	2	3	2	2	3	1	2	3
2	2	3	2	2	2	2	3	3
2	1	2	3	1	3	1	1	2
3	4	4	1	3	2	2	3	4
1	1	1	1	3	2	2	0	1
2	1	2	3	1	3	1	2	4
3	1	2	3	1	2	2	2	4
2	2	3	2	2	2	2	2	1
2	2	2	3	1	3	1	2	3
1	1	1	2	2	2	2	2	1
3	2	4	2	2	2	2	3	2
2	2	3	3	1	2	2	2	2
2	1	3	3	1	2	2	2	3
2	1	3	3	1	0	4	0	4
1	0	3	4	0	3	1	1	3
2	2	2	3	1	2	2	2	3
1	1	2	3	1	2	2	2	2
0	3	4	2	2	3	1	4	2
2	2	3	2	2	2	2	1	1
2	2	3	2	2	3	1	2	2
4	2	3	2	2	2	2	2	3
0	1	2	3	1	3	1	2	4
0	0	1	2	2	3	1	0	3
2	2	3	3	1	3	1	2	3
2	3	3	2	2	2	2	2	2
4	3	4	3	1	2	2	3	1
3	3	4	2	2	2	2	2	2
0	0	1	2	2	3	1	1	2
2	2	2	3	1	2	2	3	4
2	2	3	3	1	3	1	2	3
0	0	1	4	0	3	1	1	3

Μεταπτυχιακό Διοίκησης Επιχειρήσεων

Q7_Recode	Q8_were_o	Q8_Recode	Q9_angere	Q10_could	Q11_higher	Q11_recode	Q12_lower	Q13_not_w
0	3	1	1	1	4	2	1	1
0	4	0	2	1	3	3	1	2
1	3	1	1	1	4	2	2	2
1	4	0	0	1	5	1	2	2
2	2	2	3	3	4	2	2	1
0	4	0	2	2	4	2	3	2
0	4	0	1	1	5	1	1	1
1	3	1	2	1	5	1	2	1
1	3	1	2	2	5	1	1	1
0	3	1	1	1	2	4	2	1
1	2	2	1	1	4	2	2	1
2	3	1	2	2	4	2	2	2
2	1	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	1	1	3	3	3	1
2	3	1	1	0	3	3	3	1
0	4	0	1	1	4	2	2	1
1	3	1	1	1	4	2	1	1
1	2	2	1	1	4	2	2	1
2	1	3	3	4	5	1	2	2
1	2	2	1	2	4	2	2	1
0	3	1	1	1	4	2	1	1
1	3	1	2	2	4	2	2	1
0	3	1	2	1	4	2	1	1
2	2	2	3	3	4	2	3	2
1	3	1	1	1	3	3	3	1
2	3	1	1	0	2	4	1	1
0	3	1	0	1	4	2	2	1
2	2	2	3	1	3	3	2	3
1	2	2	2	2	3	3	2	2
1	3	1	1	1	3	3	2	1
1	3	1	3	2	4	2	2	1
2	2	2	3	2	2	4	2	2
2	3	1	3	2	5	1	1	1
1	3	1	1	1	3	3	2	1
1	3	1	3	3	4	2	2	1
1	2	2	2	2	4	2	3	1
1	3	1	3	2	3	3	3	2
2	1	3	1	2	4	2	2	1
2	3	1	2	3	4	2	2	1
2	3	1	3	2	2	4	2	2
1	3	1	3	2	2	4	2	2
1	3	1	3	2	3	3	3	2
1	2	2	1	1	4	2	2	3
2	3	1	2	2	4	2	2	1
1	3	1	1	1	3	3	2	2
1	3	1	2	1	4	2	1	2
1	3	1	1	1	4	2	2	3
2	2	2	2	3	4	2	2	1
2	3	1	2	1	3	3	2	1
1	2	2	3	3	4	2	1	1
2	2	2	2	2	4	2	1	1
3	4	0	1	0	4	2	1	1

Μεταπτυχιακό Διοίκησης Επιχειρήσεων

2	2	2	2	1	3	3	2	2
2	0	4	3	3	3	3	1	2
1	3	1	2	2	3	3	3	2
1	3	1	2	1	4	2	1	1
3	2	2	2	1	4	2	2	2
1	1	3	0	0	4	2	1	1
1	2	2	2	1	4	2	2	1
0	4	0	1	1	5	1	2	1
1	2	2	3	3	5	1	1	2
1	3	1	1	0	4	2	1	2
1	2	2	2	3	3	3	3	2
1	1	3	3	2	3	3	2	1
2	3	1	2	0	3	3	3	1
0	0	4	3	2	3	3	3	3
3	1	3	1	1	3	3	1	3
0	3	1	2	1	4	2	1	1
0	4	0	2	2	3	3	1	1
3	2	2	3	2	4	2	2	4
1	3	1	1	3	4	2	1	2
3	4	0	2	1	5	1	5	5
2	2	2	3	2	5	1	2	1
2	2	2	2	3	4	2	2	2
1	3	1	1	1	4	2	3	2
0	0	4	2	1	2	4	3	2
1	2	2	2	1	4	2	2	2
1	2	2	2	1	3	3	2	1
2	2	2	1	1	4	2	4	1
2	1	3	4	4	3	3	3	1
3	2	2	3	2	3	3	2	2
2	2	2	3	2	4	2	4	2
1	2	2	3	3	5	1	1	1
0	4	0	3	1	4	2	1	1
1	3	1	1	1	4	2	2	1
1	3	1	2	2	3	3	2	1
2	2	2	2	2	4	2	2	1
3	3	1	3	1	4	2	2	4
2	2	2	2	2	4	2	2	2
2	3	1	0	2	3	3	3	2
0	2	2	2	2	1	5	1	1
1	3	1	2	2	4	2	2	1
1	3	1	2	2	3	3	1	1

Μεταπτυχιακό Διοίκησης Επιχειρήσεων

Q14_not_w	Q15_lower	Q16_not_α	Q17_health	Q18_miss	Q19_miss	Q20_miss	Q21_miss	Q22_Gend
1	1	2	2	0	4	0	0	1
1	1	2	1	4	4	0	0	2
2	2	2	2	0	3	0	1	1
2	2	5	1	0	0	0	2	1
2	3	3	2	1	0	1	1	2
2	2	2	2	0	5	0	1	2
2	1	2	2	0	5	0	0	1
2	1	2	2	0	6	0	0	1
1	1	2	1	0	0	0	2	1
2	2	2	1	0	0	0	0	1
2	2	2	2	0	0	0	0	2
2	2	1	1	0	0	0	0	2
2	2	2	2	0	0	0	0	1
1	1	2	2	1	0	0	0	2
2	2	2	2	0	0	0	0	1
1	1	2	2	0	0	0	0	1
1	1	2	1	0	0	0	0	2
2	2	2	2	0	2	0	4	99
1	1	2	4	15	0	15	0	2
2	2	3	2	0	2	0	2	2
1	1	2	2	0	5	0	0	1
1	1	1	2	0	4	0	4	2
1	1	1	1	0	0	0	0	2
2	2	2	2	0	0	0	1	2
2	2	2	2	0	0	0	0	1
2	2	2	1	0	0	0	0	2
1	2	2	1	0	3	0	0	2
3	4	2	4	5	3	5	6	1
2	1	4	2	0	1	0	1	1
1	2	2	1	2	1	1	1	2
1	1	2	3	0	0	0	0	2
2	3	2	1	0	1	0	0	2
2	2	1	1	0	0	0	3	1
2	2	2	1	0	0	0	0	2
2	1	1	3	0	0	0	0	2
1	1	2	2	2	4	0	0	2
2	3	3	1	0	0	0	0	2
2	2	2	2	0	0	0	0	2
1	2	1	2	0	0	0	0	1
2	2	3	2	0	0	0	0	2
1	2	2	2	1	1	1	1	1
2	2	2	3	0	0	0	3	2
2	2	2	2	0	0	0	0	2
2	3	2	2	0	0	0	0	2
2	1	2	2	0	0	0	0	2
2	2	2	2	0	0	0	0	2
2	2	2	2	0	0	0	1	2
2	2	2	2	0	1	0	0	2
1	1	2	2	0	4	0	0	1
1	1	1	2	0	0	0	0	2
1	2	3	1	3	0	3	0	2
1	1	2	1	0	0	0	0	2

Μεταπτυχιακό Διοίκησης Επιχειρήσεων

Q23_Age	Q24_Status	Q25_Educa	Q26_Occur	Q27_Exper	Total_Score	Total_Score	Total_Score_Q2_PartB
4	2	2	3	5	10	10	4
3	2	2	3	4	8	11	8
2	1	3	1	2	9	14	4
2	1	2	3	1	8	15	2
3	2	3	3	5	23	15	3
3	1	3	2	1	16	15	6
4	2	2	3	5	7	10	5
4	2	3	3	5	10	11	6
3	2	4	2	1	16	8	2
3	2	3	3	4	9	14	0
2	2	2	1	2	13	13	0
3	1	4	3	5	17	12	0
3	2	2	3	3	25	17	0
3	2	3	3	4	18	13	1
2	1	3	1	2	11	15	0
4	2	3	4	5	7	11	0
2	2	3	3	3	11	9	0
999	9999	99999	999999	9999999	14	13	6
2	2	2	1	2	30	13	30
2	1	3	999999	1	14	14	4
4	2	2	3	5	8	10	5
5	3	2	3	5	20	10	8
1	1	2	3	1	16	8	0
2	2	2	3	2	25	15	1
3	2	2	3	3	13	15	0
3	2	2	1	4	12	13	0
3	3	1	3	5	12	11	3
1	1	3	3	1	19	21	19
2	1	2	1	1	20	16	2
3	3	2	1	3	12	12	5
2	2	3	2	1	17	12	0
2	2	2	3	1	22	16	1
4	2	2	2	4	21	9	3
2	1	2	3	2	10	13	0
2	2	3	4	2	21	12	0
2	2	2	3	2	18	12	6
2	1	2	2	1	20	17	0
2	1	2	2	1	23	13	0
3	2	3	3	4	19	11	0
2	1	2	3	1	25	17	0
3	1	2	3	5	22	15	4
2	1	2	2	1	17	17	3
4	3	2	999999	5	14	15	0
2	2	2	999999	3	14	14	0
2	2	3	3	2	15	14	0
4	2	3	2	5	14	13	0
3	2	2	999999	4	9	15	1
4	2	1	999999	5	26	13	1
3	2	2	3	3	17	12	4
5	4	2	3	5	22	9	0
3	2	3	1	4	17	11	6
2	2	2	3	2	12	9	0

4	2	1	999999	5	21	15	1
3	2	3	3	4	29	17	1
3	3	3	4	5	18	15	1
2	2	2	999999	2	17	9	0
3	2	1	3	4	17	14	0
2	2	2	2	2	14	9	0
5	2	3	2	5	19	12	1
3	2	2	3	4	9	9	0
3	2	1	1	4	22	12	0
2	1	2	3	1	9	10	0
2	2	3	1	2	21	16	1
2	1	4	2	1	23	13	0
1	1	2	1	1	13	13	1
3	2	2	2	3	28	19	3
2	1	3	1	2	16	13	0
3	2	3	2	3	13	13	0
3	2	3	3	4	15	11	0
2	2	2	3	2	23	19	2
3	2	3	999999	5	16	12	0
2	1	2	4	1	15	20	4
3	2	3	3	5	25	15	2
4	3	2	4	4	21	15	3
4	2	1	3	5	15	14	0
2	1	3	1	1	18	22	5
2	2	3	999999	999999	12	13	0
3	2	2	2	2	17	14	1
2	2	2	1	2	15	14	0
2	1	4	2	1	27	15	5
2	1	2	3	2	22	15	0
2	2	2	1	3	21	17	0
3	2	3	3	5	24	12	3
3	2	2	3	4	11	10	5
3	1	2	3	3	8	13	0
2	1	2	2	1	17	13	3
3	2	2	1	4	22	11	0
2	1	1	4	3	25	17	0
2	2	1	4	1	24	14	1
2	1	2	2	1	10	14	1
2	2	4	2	1	18	11	1
5	2	3	2	5	17	18	1
4	1	3	2	4	9	9	6

Μεταπτυχιακό Διοίκησης Επιχειρήσεων

Q1_upset_sudden_event	Numeric	8	0	In the last mon...	{0, never}...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q2_unable_to_control_things_in_your_life	Numeric	8	0	In the last mon...	{0, never}...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q3_nervous_and_stressed	Numeric	8	0	In the last mon...	{0, never}...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q4_confident_handle_personal_problems	Numeric	8	0	In the last mon...	{0, never}...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q4_Recode_handle_Personal_problems	Numeric	6	0	In the last mon...	{0, very oft...	None	13	Right	Ordinal	Input
Q5_things_going_your_way	Numeric	8	0	In the last mon...	{0, never}...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q5_Recode_things_going_your_way	Numeric	6	0	In the last mon...	{0, very oft...	None	16	Right	Ordinal	Input
Q6_not_cope_with_all_things	Numeric	8	0	In the last mon...	{0, never}...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q7_able_to_control_irritations	Numeric	8	0	In the last mon...	{0, never}...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q7_Recode_able_to_control_irritations	Numeric	6	0	In the last mon...	{0, very oft...	None	19	Right	Ordinal	Input
Q8_were_on_top_of_things	Numeric	8	0	In the last mon...	{0, never}...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q8_Recode_were_on_top_of_things	Numeric	6	0	In the last mon...	{0, very oft...	None	23	Right	Ordinal	Input
Q9_angered_because_things_were_out_of_your_control	Numeric	8	0	In the last mon...	{0, never}...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q10_could_not_overcome_difficulties	Numeric	8	0	In the last mon...	{0, never}...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q11_higher_performance_than_workers	Numeric	8	0	How often was...	{1, none of...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q11_recode	Numeric	6	0	How often was...	{1, all of th...	None	12	Right	Ordinal	Input
Q12_lower_performance_than_other_workers	Numeric	8	0	How often was...	{1, none of...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q13_not_working_at_work	Numeric	8	0	How often did...	{1, none of...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q14_not_working_carefully	Numeric	8	0	How often did...	{1, none of...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q15_lower_quality_than_it_should_be	Numeric	8	0	How often was...	{1, none of...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q16_not_concentrate	Numeric	8	0	How often did...	{1, none of...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q17_health_problems_limited_amount_of_work	Numeric	8	0	How often did...	{1, none of...	None	8	Right	Ordinal	Input
Q18_miss_dayss_due_to_physical_mental_health	Numeric	8	0	In the past 4 w...	None	None	8	Right	Scale	Input
Q19_miss_days_due_to_other_reason	Numeric	8	0	In the past 4 w...	None	None	8	Right	Scale	Input
Q20_miss_part_of_a_day_due_to_physical_mental_problems	Numeric	8	0	In the past 4 w...	None	None	8	Right	Scale	Input
Q21_miss_part_of_a_day_due_to_other_reason	Numeric	8	0	In the past 4 w...	None	None	8	Right	Scale	Input
Q22_Gender	Numeric	8	0	Gender	{1, Male}...	99	6	Right	Nominal	Input
Q23_Age	Numeric	8	0	Age	{1, less tha...	999	6	Right	Nominal	Input
Q24_Status	Numeric	8	0	Status	{1, single}...	9999	6	Right	Nominal	Input
Q25_Education	Numeric	8	0	Education	{1, seconda...	99999	6	Right	Nominal	Input
Q26_Occupational_specialty	Numeric	8	0	Occupational s...	{1, Nurse}...	999999	6	Right	Nominal	Input
Q27_Experience_years	Numeric	6	0	Working exper...	{1, up to 5 y...	9999999	6	Right	Nominal	Input
Total_Score_Q1	Numeric	6	0	Total Score Q1	None	None	16	Right	Ordinal	Input
Total_Score_Q2_PartA	Numeric	6	0	Total Score Q2...	None	None	22	Right	Ordinal	Input
Total_Score_Q2_PartB	Numeric	6	0	Total Score Q2...	None	None	22	Right	Scale	Input

10.3. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

Correlations ^b				
			Total Score Q1	Total Score Q2 A part
Spearman's rho	Total Score Q1	Correlation Coefficient	1.000	.395**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
	Total Score Q2 A part	Correlation Coefficient	.395**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b. Listwise N = 93