
IMPACT OF MOTIVATION AND SATISFACTION ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AND DECISION MAKING PROCESS

Baki Koleci

University „Haxhi Zeka” Peja, Kosovo, baki.koleci@hotmail.com

Violeta Koleci

Kolegji Biznesi, Prishtina, Kosovo, violeta.koleci@hotmail.com

Rina Koleci

Prishtina, Kosovo, kolecirina@gmail.com

Abstract: This study aims to give us a clear description of the concepts and terms of motivation in the organization. Taken the essence of the literature and various publications I made an effort to create a guide with a summarized structure in relation to this study. The study of human resource motivation has to do with the nature and regulation of the employment relationship and is a field in which they contrast a variety of disciplines, especially sociology, psychology, and industrial relations. A capable, supervised and motivated staff is a prerequisite for the development and proper functioning of the organization and influences the decision-making process very much. Motivation is a hypothetical construct used to explain behavior; it should not be equivalent to it. Human resources in general are different from each other and their personal goals vary widely, or they say differently what they want to achieve from their being and their work in the organization is diverse.

It is the manager's duty to identify and understand individual differences and to help employees complete all that they want from the organization.

Only when they feel valued and motivated employees can work effectively and will not be inclined to leave the company they are hired. So the main purpose of this study is to describe and identify the main factors of internal and external motivation (determining their relevance) for the employees and to build the relationships that exist between the motivation, the satisfaction and the engagement of the employees in the administration public. From the literature on foreign literature there are more studies that give indirect links between variables motivation, pleasure, and engagement. There are very few studies that examine the direct link between them through mathematical models. Literature in the field of study in the case of Kosovo is much more limited.

Another concept, closely related to motivation but different from it is job satisfaction. Job satisfaction is a combination of several factors. It is an emotional response to a variety of aspects of the job. The relationship between satisfaction and intrinsic and extrinsic motivation has been studied by different authors. A meta-analysis developed by Kinicki et al. (2002) found that job satisfaction has a moderately positive association with job motivation. These findings have also been suggested by other authors. Another important concept related to employee motivation and satisfaction is employee engagement at work. Employee engagement is a newer concept and not much discussed and studied compared to employee motivation and job satisfaction.

Employee engagement (Schaufeli and Bakker, 2004) is explained by 3 terms: energy, dedication, absorption and the end result of these is seen as contributing to the success of the organization. This determination in this paper was used to measure the commitment variable. Rice, Marlow and Masarech (Equation of Commitment, 2012) in their book: "Equation of Commitment" define commitment as: "Full employee engagement represents a combination of maximum satisfaction for the individual with maximum contribution to the organization".

Keywords: Motivation, Human resources, Pleasure, decision making.

NDIKIMI I MOTIVIMIT DHE I KËNAQËSISË NË ANGAZHIMIN E PUNONJËSVE DHE NË PROCESIN E VENDIMARRJES

Baki Koleci

Universiteti „Haxhi Zeka” Pejë Kosovë, baki.koleci@hotmail.com

Violeta Koleci

Kolegji Universitar BIZNESI Prishtinë, Kosovë, violeta.koleci@hotmail.com

Rina Koleci

Prishtinë, Kosovë, kolecirina@gmail.com

Abstrakt: Ky studim ka si qëllim që të na jap një përshkrim të qartë të koncepteve dhe termave të motivimit në organizata. Duke marrë thelbin nga literatura dhe publikime të ndryshme kam bërë përpjekje që të krijoj një udhëzues me një strukturë të përbledhur në lidhje me këtë studim. Studimi i motivimit të burimeve njerzore ka të bëjë me natyrën dhe rregullimin e marrëdhënies së punësimit dhe është një fushë në të cilën kontribuojnë një shumëllojshmeri disiplinash, veqanërisht sociologjia, psikologjia, dhe marrëdhënjet industriale. Një personel i aftë, i mbikëqyrur dhe i motivuar është kusht për zhvillimin dhe funksionimin e mirfillt të organizatës dhe ndikon mjaft shumë në procesin e vendimmarrjes. Motivimi është një konstrukt hipotetik që përdoret për të shpjeguar sjelljen; ai nuk duhet të ekuivalentohej me të. Burimet njerzore në përgjithësi janë të ndryshme nga njëri tjetri dhe objektivat e tyre personale ndryshojnë shumë, apo e thënë ndryshe ajo që ata duan të arrijnë nga qenia e tyre dhe puna e tyre në organizatë është e shumëllojshme.

Është detyrë e menaxherit që të identifikojë dhe të kuptojë dallimet individuale dhe të ndihmojë punonjësit që të plotësojnë gjithë ato që ata duan nga organizata.

Vetem kur ndihen të vlersuar dhe të motivuar punonjësit mund të punojnë me efektivitet dhe nuk do të jenë të prirur të largohen nga ndërmarrja në të cilën janë përfshirë. Pra qëllimi kryesor i këtij studimi është që të përshkruajë dhe të identifikojë faktorët kryesorë të motivimit të brendshëm dhe të jashtëm (duke përcaktuar rëndësinë e tyre) për punonjësit si dhe të ndërtojë marrëdhënjet që ekzistojnë ndërmjet motivimit, kënaqësisë dhe angazhimit në punë të punonjësve në administratën publike. Nga shqyrtimi i literaturës se huaj ekzistojnë më tepër studime që japin lidhje indirekte midis variabla të motivimit, kënaqësisë, angazhimit. Ka shumë pak studime që shqyrtojnë lidhjen direkte midis tyre me anë të modeleve matematikore. Literatura në këtë fushë studimi për rastin e Kosovës është shumë me e kufizuar.

Një koncept tjetër, i lidhur ngushtë me motivimin, por i ndryshëm nga ai është kënaqësia në punë. Kënaqësia në punë është kombinim i disa faktorëve. Ajo është një përgjigje emocionale ndaj një varieteti të aspekteve të punës. Marrëdhënien midis kënaqësisë dhe motivimit të brendshëm dhe të jashtëm kanë studiuar autorë të ndryshëm. Një meta-analizë e zhvilluar nga Kinicki et al. (2002) gjeti se kënaqësia në punë ka një lidhje të moderuar pozitive me motivimin në punë. Këto gjetje janë sugjeruar edhe nga autorë të tjerë. Një koncept tjetër i rëndësishëm i lidhur me motivimin dhe kënaqësinë e punonjësve është angazhimi i punonjësve në punë. Angazhimi i punonjësve është një koncept më i ri dhe jo shumë i diskutuar dhe studiuar krahasuar me motivimin dhe kënaqësinë në punë të punonjësve.

Angazhimi i punonjësit (Schaufeli dhe Bakker, 2004) shpjegohet nga 3 terma: energji, dedikim, përthithje dhe rezultati final i këtyre shihet si kontribut për suksesin e organizatës. Ky përcaktim në këtë punim është përdorur për matjen e variablit të angazhimit. Rice, Marlow dhe Masarech (ekuacioni i angazhimit, 2012) në librin e tyre: “Ekuacioni i angazhimit” e përcaktojnë angazhimin si: “Angazhimi i plotë i punonjësit paraqet një kombinim të kënaqësisë maksimale për individin me kontributin maksimal për organizatën”.

Fjalët kyçe: Motivim, Burime njerzore, Kënaqësi, vendimmarrje, Administratë

1. HYRJJE

Motivimi i punonjësve në punë është një nga çështjet më të rëndësishme për arritjen e suksesit organizacional. Ndërsa në një mjedis dinamik global konkurrenca midis organizatave bëhet gjithnjë e më e fuqishme, detyrë e rëndësishme e menaxhimit të burimeve njerzore mbetet tërheqja dhe mbajtja e një fuqie punëtore të kualifikuar. Motivimi përbën çelësin kryesor, pra sa këta menaxherë janë të aftë të motivojnë punonjësit e tyre.

Punonjësit që janë të motivuar të punojnë më shumë janë më produktive se punonjësit që nuk janë të motivuar.

Këta studiues pohojnë gjithashtu se rritja e produktivitetit që vjen si rezultat i rritjes së motivimit redukton kostot e prodhimit. Motivimi i përgjithshëm konsiston në dy përbërës të quajtur motivim i brendshëm dhe motivim i jashtëm. Motivimi i brendshëm është prirja e lindur dhe natyrale për të angazhuar interesat e një individi duke ushtruar aftësitë dhe njohuritë e tij për të arritur mundësitë dhe sfidat optimale. Ky motivim vjen nga tendencat e brendshme dhe mund të drejtojë dhe motivojë sjelljen pa praninë e kufizimeve apo shpërblimeve. Motivimi i jashtëm është motivimi për të bërë diçka, për të qenë i sigurt se disa qëllime të jashtme janë arritur ose janë plotësuar disa kufizime të jashtme të imponuara.

Faktorët motivues të studiuar nga mjaft autorë ndahen në dy grupe kryesore: motivues të brendshëm dhe motivues të jashtëm.

Shumë autorë e kanë studiuar rëndësinë e këtyre faktorëve në sektore të ndryshme punësi, dhe në vende të ndryshme të botes. Në thelb të këtyre studimeve ka qenë renditja e faktorëve nga ana e puntorve dhe nga ana e menaxhereve. Studimi i këtyre faktorëve e merr një rëndësi të veçantë për të konkluduar se cilet nga motivuesit të brendshëm dhe të jashtëm janë më të vlersuar nga punonjësit. Janë pikërisht konkluzionet e studimeve mbi këta faktorë baza për t'u rekomanduar menaxhereve të organizatave se ku duhet të vënë theksin për të përbushur pritshmeritë e punonjësve. Vlersimi i rëndësisë së këtyre faktorëve në një vend mjaft të rëndësishëm në këtë punim.

Një koncept tjetër, i lidhur ngushtë me motivimin, por i ndryshëm nga ai është kënaqësia në punë. Kënaqësia në punë është kombinim i disa faktorëve. Ajo është një përgjigje emocionale ndaj një varieteti të aspekteve të punës. Marrëdhënien midis kënaqësisë dhe motivimit të brendshëm dhe të jashtëm kanë studiuar autorë të ndryshëm. Një meta-analizë e zhvilluar nga Kinicki et al. (2002) gjeti se kënaqësia në punë ka një lidhje të moderuar pozitive me motivimin në punë. Këto gjetje janë sugjeruar edhe nga autorë të tjerë. Një koncept tjetër i rëndësishëm i lidhur me motivimin dhe kënaqësinë e punonjësve është angazhimi i punonjësve në punë. Angazhimi i punonjësve është një koncept më i ri dhe jo shumë i diskutuar dhe studiuar krahasuar me motivimin dhe kënaqësinë në punë të punonjësve. Kahn (1990) përdori termin “angazhim i punonjësve” si një gjendje psikologjike të një punonjësi, ndërsa ai kryen detyrat e tij të punës në një organizatë. Kahn (1990) i karakterizoi këto gjendje psikologjike nga aspektet fizike, të njohjes dhe ato emocionale. Sipas Kahn këto tri aspekte aktivizohen për të dhënë një gjendje (nivel) angazhimi.

Angazhimi i punonjësit (Schaufeli dhe Bakker, 2004) shpjegohet nga 3 terma: energji, dedikim, përthithje dhe rezultati final i këtyre shihet si kontribut për suksesin e organizatës. Ky përcaktim në këtë punim është përdorur për matjen e variablit të angazhimit. Rice, Marlow dhe Masarech (ekuacioni i angazhimit, 2012) në librin e tyre: “Ekuacioni i angazhimit” e përcaktojnë angazhimin si: “Angazhimi i plotë i punonjësit paraqet një kombinim të kënaqësisë maksimale për individin me kontributin maksimal për organizatën”.

Domosdo prijesi duhet të posedoj aftësi të organizimit të ndjenjes për drejtësi dhe mirkuptim ndërmjet njerezve dhe parimit e trajtimit dhe ndarjes se të ardhures sipas vlerave të kontributit. “I afte eshte ai udhheqes i cili din se kur duhet shkundur drurin per te rene sa me shum fruta.” (Bejtullahu, 2007)Fridrih Nice.

Një nga qëllimet kryesore të këtij punimi është studimi i lidhjes të tre variablave: motivim- kënaqësi-angazhim nëpërmjet ndërtimit të një modeli matematikore ku angazhimi është variabli i varur dhe motivimi e kënaqësia janë variablat e pavarur, variabla keto te cilat kan ndikim ne procesin e marrjes se vendimeve.

2. KONCEPTI I MOTIVIMIT NË PUNË

Termi motivim rrjedh nga fjala latine *motivum* që do të thotë ‘nxitje’. Në aspektin organizativ motivi paraqet zgjiimin ose ekzistencën e arsyes për nxitjen e dëshirave për punë dhe të efekteve në punë. Motivimi nxit punonjësit, menaxherët në formimin e qëndrimit të caktuar për kryerjen e detyrave konkrete, në mënyrë sa më efikase në organizatë. Motivet e të punësuarve dhe kënaqësitë e tyre ndikojnë në moralin e punës dhe në suksesin fitimprurës të ndërmarrjes. Ato janë të ndryshme dhe dallohen nga njëra-tjetra. Motivet e përbashkëta të të gjithë punonjësve janë: arritja e një niveli të caktuar të të ardhurave personale që realizohen në bazë të punës, interesat për përparim të mëtejshëm në punë, shkalla e pavarësisë në realizimin e detyrave, mundësitë e afirmimit personal etj.

Nevojat janë motivimi kryesor i individit dhe ato trajtohen në aspekte të ndryshme në çdo teori shkencore të motivimit motivimi përkufizohet në shumë mënyra.

Sipas leksionit psikologjik motivimi është “sjellja që synon ndonjë qëllim, i cili nxit nevojën e shkaktuar nga njeriu”. Arsyeya e sjelljes është kënaqja e nevojave. Robert Mathis dhe John Jackson shprehen se motivimi ka të bëjë me derivatin e fjalës “motiv” që do të thotë emocion apo nevojë e njeriut, që nxit veprimin. Sipas Vayjne Modyt dhe Robert Noe-s motivimi është gatishmëri për arritjen e qëllimit të ndërmarrjes. Motivet gjithmonë shkaktojnë sjelljet e caktuara. Ato në aspektin e faktorit psikologjik janë të ndryshme, në formën e emocioneve, instiktit etj. Shpeshherë njerëzit nuk kuptojnë as vetë pse bëjnë diçka ose edhe nëse e dinë, nuk dinë t’i shpjegojnë motivet e tyre. Sipas teorisë psikoanalitike shumë motive janë të pavetëdijshme. Motivimi është impuls i cili caktton, mban dhe synon sjelljen e njeriut. Ai rrjedh nga dukuria e raporteve midis sjelljeve dhe plotësimit të nevojave. Te çdo njeri ekziston një potencial energjik, motivimi e mban aksionin që ka filluar dhe synon plotësimin e ndonjë nevoje. Esenca e motivimit janë nevojat e njeriut. Motivimi si proces kompleks bazohet gjithmonë në nevojat e ndryshme, të cilat janë në lidhje reciproke. Për kryerjen e suksesshme të detyrave, individit duhet të jetë i aftë. Nëse ai nuk ka aftësi për kryerjen e detyrave, atë nuk do ta ndihmojë asnjë motiv dhe stimul. Psikologët në këtë aspekt dallojnë aftësinë mekanike, aftësinë e koordinimit, aftësinë intelektuale dhe aftësinë kreative, kështu që raportet e interaksionit midis aftësisë dhe motivimit na paraqesin performancën që do të thotë: Performanca = Aftësi x Motivim. Motivimi është një dukuri komplekse e cila ndikohet nga faktorët individualë, kulturorë, etnikë dhe historikë. Sipas De Cenzo-s, njerëzit të cilët janë të motivuar, bëjnë përpjekje të mëdha për të kryer një punë në krahasim me ata që nuk janë të motivuar. Motivimi mund të përkufizohet si “një sërë forcash që vijnë brenda dhe përtej vetes”. Këto forca përcaktojnë sjelljen e personit dhe si rrjedhim ndikojnë në fjalë të tjera, kjo do të thotë se të gjithë faktorët e aspekteve fizike dhe psikologjike, me të cilët ndërveprojmë, çojnë në një reagim brenda vetes sonë ose të gjithë organizatës. Ky reagim mund të jetë pozitiv ose negativ dhe çon në një rendiment dhe motivim të lartë apo të ulët. Prandaj forcat mund të jenë çdo gjë, nga mjedisi i punës tek karizma e menaxhimit e kështu me radhë. Një tjetër përkufizim i motivimit është “gatishmëria për të bërë diçka, e kushtëzuar nga aftësia e veprimtimit për të përmbushur disa nevoja”. Edhe pse në një sens të thjeshtë ky përkufizim është i saktë, ai duhet të modifikohet për

arsye organizative, pra përpjekjet që punonjësit bëjnë mund të keqdrejtohen. Prandaj, duhet të përqëndrohemi drejt disa qëllimeve organizative dhe në të njëjtën kohë duhet të përmbushim nevojat individuale dhe ato organizative. Motivimi në fillim të viteve 1990 mendohej se ishte vetëm monetar. Gjatë shekullit XX u zbulua se përveç parave ka më shumë faktorë që motivojnë punonjësit. Kënaqësia e punonjësit në punë është një tregues i rëndësishëm për një performancë të mirë në punë dhe punonjësit e lumtur janë produktivë. Gjithashtu thuhet se motivimi është një faktor psikologjik dhe ndikohet nga shëndeti dhe sjellja mendore e punonjësve. Sistemi i motivimit stimulativ ka qëllime të ndryshme, si: përmirësimin e cilësisë, zvogëlimin e mungesave në punë, uljen e qarkullimit etj. Rëndësi të madhe për motivimin ka sigurimi i pjesëmarrjes të punonjësve në vendime, zhvillimi i marrëdhënieve të mira ndërnyerëzore, krijimi i kënaqësisë të punonjësve dhe rritja e vetëdijes për rëndësinë dhe rolin e tyre në ndërmarrje, angazhimi i tyre në aktivitete të ndërmarrjes në kuadër grupi dhe kolektivi, lavdërimi dhe ngritja e moralit në punë etj. Pra, për të qenë i suksesshëm në punë, individi duhet të ndjehet i rëndësishëm, të përfshihet në aktivitetet e grupit të punës dhe në kuadër të tij të realizojë marrëdhëniet ndihmëse reciproke, të krijojë atmosferë të përshtatshme për punë dhe të jetë i kënaqur me punën.

Në botën e sotme detyra më e madhe në menaxhimin e burimeve njerëzore është motivimi dhe mbajtja në punë e punonjësve. Motivimi mban gjallë kompaninë (Sharma 2006). Një kompani e menaxhuar mirë mund të motivojë dhe mbajë punonjësit e saj. Kjo ka avantazhet konkurruese në vijim, si: qarkullim i reduktuar, rritje në produktivitet, rritje të ardhurash dhe rritje në performancë. Motivimi është një forcë që i shtyn njerëzit të zgjedhin një punë të veçantë, të qëndrojnë në atë punë dhe të punojnë shumë për të arritur suksesin. Punonjësit nuk e shohin motivimin thjesht bazuar tek nevojat e tyre. Ata interpretojnë punën bazuar në jetën e tyre, në vlerat e tyre kulturore, në nivelet e tyre të suksesit dhe në nivelet e kënaqësisë që ata kanë arritur tashmë

3. TEORIA E BARAZISË

Njerëzit gjithmonë kanë prirjen të krahasojnë veten me të tjerët. Teoria e barazisë bazohet në teorinë e zhvilluar nga Leon Festingeri në vitet 1950. John Stacey Adamsi e çoi përpara këtë teori në vitin 1963. E rëndësishme për të kuptuar teorinë e barazisë së motivimit është kuptimi i lidhjes të shkëmbimit individ – organizatë.

Carrelli dhe Dittrichu (1978) përshkruajnë se pjesa më e madhe e teorianëve që diskutojnë teorinë e barazisë përcaktojnë tri pika kryesore. Së pari, punonjësit e perceptojnë një kthim të drejtë për atë çfarë kontribuojnë në punën e tyre. Së dyti, punonjësit më pas drejtojnë një lloj krahasimi social me kolegët e tyre për shpërblimin. Së treti, çdo punonjës që e percepton veten të jetë në një situatë të pabarabartë do të përpiqet të reduktojë këtë pabarazi. Robbins (2003) dhe Adams (1963; 1965, në Harder 1991) shpjegojnë se teoria e barazisë është një teori që bazohet në drejtësinë e perceptuar të një individi.

Një punonjës reflekton se sa përpjekje duhet të bëjë ai dhe e krahason këtë me atë që ai ka marrë nga kontributi i tij. Pas këtij vlerësimi individual të raportit të vet input - output, ai do të krahasojë raportin e vet input - output me raportet e kolegëve të tij të drejtpërdrejtë. Nëse punonjësi e konsideron raportin e vet input - output se është i barabartë me raportet e punonjësve të tjerë, ekziston një gjendje barazie. Punonjësi do të ndjejë që është trajtuar në mënyrë të drejtë. Në këtë situatë barazie personi është i kënaqur.

Në të vertetë, kur një punonjës percepton raporte të pabarabarta midis vetes dhe kolegëve do të linden je gjendje mosbarazie. Ka tri lloje barazish, të brendshme, të jashtme dhe punonjësit (Konopaske dhe Werner, 2002).

Barazia e jashtme vjen kur punonjësit përdorin krahasime me të tjerët, të cilët kanë të njëjtën punë, por punojnë në organizata të ndryshme. **Barazia e brendshme** ndodh kur punonjësit krahasojnë veten me të tjerët, të cilët kanë punë të ndryshme, por punojnë në të njëjtën organizatë. **Barazia e punonjësit** ndodh kur një punonjës krahason veten me punonjës të tjerë, të cilët kanë të njëjtin pozicion pune brenda të njëjtës organizatë. Më e përshtatshmeja e tri llojeve të barazive duket se është barazia e punonjësit, përderisa një punonjës tenton të vlerësojë raportin e vet input - output me atë të kolegëve të tij të drejtpërdrejtë. Një arsye e mundshme për këtë vlerësim është se për një punonjës është krahasimi më i lehtë për t'u bërë. Ai mund të shikojë se sa përpjekje i kushton punës kolegu i vet dhe sa merr nga këto përpjekje. Kjo është më e vështirë për t'u bërë kur bëhen krahasime që kanë të bëjnë me barazinë e brendshme dhe të jashtme. Përderisa barazia bazohet në krahasimin e raporteve, pabarazia nuk do të perceptohet si e tillë, pra që dikush merr shpërblim më të madh. Kjo pabarazi mund të jetë e dyanshme. Një punonjës mund të ndihet i mbishpërblyer kur ai mendon se raporti i vet është më i mirë krahasuar me të tjerët dhe mund të ndihet i nënshpërblyer kur mendon se duhet të marrë më shumë për punën që bën. Adams (1963; 1965) sugjeron se si rasti i mbishpërblimit dhe ai i nënshpërblimit japin tension, por mund të mos kenë efekte të njëjta. Mbishpërblimi mund të perceptohet si fat, prandaj nuk shkakton shumë tension. Është e mundur që mbishpërblimi të mos perceptohet si një pabarazi e tillë. Nëse ky mbishpërblim shihet si i dëshirueshëm, tensioni për të ulur pabarazinë në fakt mund të jetë zero. Në mënyrë logjike, kjo do të jetë e ndryshme për çdo person. Për më tepër, do të jetë një ndryshim midis organizatave publike dhe private që kanë të bëjnë me tensionin për të ulur pabarazitë kur ato ndodhin.

Njerëzit, kur ndodhin pabarazitë, përpiqen të korrigojnë (Kaplan, Reckers dhe Reynolds, 1986; Robbins, 2003). Ka katër pohime që lidhen me pabarazinë (Adams, 1963; 1965 në Cosier dhe Dalton, 1983; Adams, 1963; 1965 në Huseman et al., 1987). Së pari, pabarazia e perceptuar krijon tension në një individ. Së dyti, masa e tensionit është proporcionale me nivelin e pabarazisë. Më pas, tensioni i krijuar motivon punonjës të ulë atë. Së fundi, fuqia e motivimit për të zvogëluar pabarazinë është në përpjesim me pabarazinë e perceptuar. Robbinsi (2003) vazhdon me një sërë zgjidhjesh që punonjësit kanë kur ata ndeshen me pabarazi. Së pari, ata mund të ndryshojnë inputet ose rezultatet e tyre dhe të tjerëve. Së dyti, ata mund të sillen në një farë mënyrë për të nxitur të tjerët të ndryshojnë rezultatet apo inputet e tyre. Më pas ata mund të sillen në mënyrë të tillë që të ndryshojnë inputet apo rezultatet e tyre. Së katërti, ata mund të zgjedhin një referent të ndryshëm krahasimi. Së fundi, ata mund të ikin nga puna. E rëndësishme është që teoria e barazisë tregon se besimet, perceptimet dhe sjelljet ndikojnë motivimin.

4. PËRFUNDIM

Vlerësimi i punës ka lidhje direkte me angazhimin në punë. Ai promovon zhvillimin e besimit midis kolegëve; ata e ndihmojnë njëri-tjetrin dhe mbajnë lidhje të mira në funksion të realizimit të objektivave të organizatës. Organizata mund të kryejë biznes të suksesshëm me anë të promovimit të vlerësimit të punës. Rritja personale dhe avancimi në karrierë përbëjnë aspekte të rëndësishme në jetën profesionale për një numër të konsiderueshëm punonjësish. Setlzer (2010) e përshkroi një punonjës që kërkon rritje dhe përparim brenda organizatës si “një njeri me aftësi i cili kryen me ndërgjegje detyrat e tij dhe mund të sigurojë arritjen e një pozicioni me më tepër përgjegjësi”. Një nga përparësitë më të mira të organizatës është mundësia për ngritja në detyrë brenda organizatës dhe rritja e punonjësve. Ngritja në detyrë dhe rritja japin kontribute pozitive në zhvillimin e çdo organizate. Nga ana tjetër, angazhimi pozitiv i punonjësit lidhet me ngritjen në detyrë dhe rritjen. Punonjësit, të cilët plotësojnë aspiratat e tyre për rritje personale dhe përparim në karrierë janë më të motivuar për t’u angazhuar në arritjen e objektivave të organizatës. Sipas Attridge-it (2009) angazhimi pozitiv i punonjësit ka lidhje direkte me suksesin financiar të organizatës. Prandaj, kërkohet që organizatat të zhvillojnë plane dhe politika që do të ndihmojnë avancimin dhe rritjen personale të punonjësve.

LITERATURA

- Bandura, A. (2008), “Themelet sociale të mendimit dhe veprimit” New York.
Ceku B., & Kola, F., (2018) “Metodat e Kërkimit Shkencor” – Tiranë
Dess, G.G., & Lumpkin, G.T, (2017) “Strategic Management”, Dallas
Horvat, D., & Tintor, Z., (2018) - “PREDUZETMISHTVO”, Zagreb
Jones, G., (2016), “Motivation Raising” – USA
Kaplan, R.S., & Norton, (2015.) “The Execution Premium” - Boston
Kotter, J., (2016), “Leading Change” – Boston.
Kume, V., (2016), “Menaxhimi strategjik” – Tiranë
Sprenger, R. K. (2016,) Mythos Motivation, Gjermani
Ulledaj, G., (2016) “Marketingu Ndërkombëtar, Tiranë
Zenel, O., (2016), “Psikologjia e Motivacionit dhe motivimi gjatë të nxënimit” - Tiranë