

GROUP LEADERSHIP. DIFFERENCES BETWEEN DEMOCRATIC AND AUTOCRATIC LEADERSHIP STYLES

Lindita Neziri

Mother Teresa University, Republic of North Macedonia, lindita.neziri@unt.edu.mk ,
lindita_neziri@outlook.com

Abstract: Every individual has an opinion about what is good leadership and what is not good leadership. During childhood and youth, we value the leadership of parents, during education we value the leadership of professors, in the context of the organisation where we work, we value the leadership of the organisation's leaders, at the social level, we value the leadership of policy makers.

Leadership is studied at a global level and represents one of the concepts that has been written about in every time and in every place.

Leadership affects the quality of everyone's life. This is proven by the results of organisations and communities that change with the change of leaders. Leadership is key to both the development and failure of community organisations.

There are many definitions of leadership; however, the common definition is that leadership is perceived as a process in which the leader influences the group to realise their common goal. Leadership is an interactive phenomenon, with leaders directing energy towards individuals in order to accomplish a task or achieve a specific result.

It is important to distinguish between leadership as a trait and leadership as a process. According to the first approach, only the individual who possesses talent from birth can be a leader, while according to the second approach, leadership is a learned phenomenon.

There are different styles of group leadership, but we focus on democratic and autocratic group leadership. Using the descriptive-comparative method and doctrinal research, the paper highlights the differences between the democratic and autocratic style of leadership on the one hand and the democratic and autocratic leader on the other.

The paper ends with conclusions and recommendations for a more efficient leadership in groups.

Keywords: leadership, democratic style, autocratic style, leader, group.

UDHËHEQJA NË GRUP. DALLIMET MES STILIT DEMOKRATIK DHE AUTOKRATIK TË UDHËHEQJES

Lindita Neziri

Universiteti “Nënë Tereza”, R. e Maqedonisë së Veriut, lindita.neziri@unt.edu.mk ,
lindita_neziri@outlook.com

Abstrakt: Çdo individ ka një qëndrim për atë se çka është udhëheqje e mirë dhe çka është udhëheqje jo e mirë. Gjatë fëmijërisë e rinisë, ne vlerësojmë udhëheqjen e prindërve, gjatë arsimimit vlerësojmë udhëheqjen e profesorëve, në suaza të organizatës ku punojmë vlerësojmë udhëheqjen e udhëheqësve të organizatës, në rrafshin shoqëror vlerësojmë udhëheqjen e politikëbërësve.

Udhëheqja studiohet në nivel global dhe paraqet një prej koncepteve pët të cilën është shkruar në çdo kohë dhe në çdo vend.

Udhëheqja ndikon në cilësinë e jetës së çdo njeriu. Këtë e dëshmojnë rezultatet e organizatave dhe të komuniteteve të cilat ndryshojnë me ndryshimin e liderëve (udhëheqësve). Udhëheqja është kyç si në zhvillimin ashtu edhe në bankrotimin e organizatave e kumuniteteve.

Egzistojnë shumë përkufizime për udhëheqjen, megjithatë e përbashkëta e përkufizimeve është ajo që udhëheqja perceptohet si proces në të cilin lideri ndikon tek grupi që të realizohet qëllimi i përbashkët.

Cdo grup i njerëzve, çdo organizatë e institucion ka një individ, i cili është i aftë dhe i prin procesit të lidërsipit. Individët që udhëheqin, që mund të ndikojnë te të tjerët dhe t'i ndihmojë ata në arritjen e qëllimeve të grupit quhen lider, kurse individëve të cilëve iu drejtohet lidërsipit (udhëheqja) janë pasuesit/vartësit. Udhëheqja është një fenomen interaktiv, ndërveprues, me çrast liderët drejtojnë energjinë kah pasuesit/vartësit me qëllim të realizimit të një detyre apo arritjes së një rezultati specifik.

Është e rëndësishme të bëhet diferencë mes udhëheqjes si tipar nga udhëheqja si proces. Sipas qasjes së parë, lider mund të jetë vetëm individ që posedon talent që nga lindja, kurse sipas qasjes së dytë udhëheqja është fenomen që mësohet gjatë jetës përmes trajnimeve të ndryshme.

Egzistojnë stile të ndryshme të udhëheqjes në grup, por ne do të përqëndrohemi tek udhëheqja demokratike dhe autokratike.

Duke përdorur metodën deskriptive- krahasuese dhe kërkimin doktrinar, punimi nxjerr në pah: dallimet mes stilit demokratik dhe autokratik të udhëheqjes në njërin anë dhe liderit demokrat e autokrat në anën tjetër.

Punimi përfundon me konkluzione dhe rekomandime për një udhëheqje më efikase në grup.

Fjalë kyçe: udhëheqje, stili demokratik, stili autokratik, lider, grup.

1. HYRJE

Udhëheqja është prioritet i shumë studiuesve e dijetarëve në nivel rajonal e global. Është një nga konceptet për të cilat më shumti është shkruar. Autorë të ndryshëm kanë dhënë përkufizime të ndryshme, madje Bernard Bass thotë: "...ka aq përkufizime të termit udhëheqje aq sa ka studiues e dijetar që janë munduar të përkufizojnë atë..." Sipas Bernard Bass, udhëheqja paraqet "*proces me të cilin individ ndikon tek grupi i individëve në arritjen e qëllimit të përbashkët*" (Bass, 1990).

Gjithsesi, edhe përkundër një numri të madh të përkufizimeve, e përbashkëta e çdo përkufizimi është ajo që udhëheqja në grup nënkupton proces (veprim sistematik dhe të vazhdueshëm) gjatë së cilës individ (lideri) ndikon tek anëtarët e grupit (pasuesit/vartësit) me qëllim që të arrihet deri tek realizimi i detyrave specifike apo arritja e rezultatit të dëshirueshëm. Udhëheqja është proces interaktiv, ndërveprues. Pra, liderët drejtojnë energjinë kah individët (pasuesit/vartësit), të cilët mundohen të realizojnë diçka në grup. Liderët kane nevojë për pasues/vartës por edhe pasuesit/vartësit kanë nevojë për lider, ata janë të lidhur me njëri tjetrin.

Udhëheqja perceptohet si tërësi e tipareve dhe si proces. Në përditshmëri shpeshherë hasim në deklarata të tipit "*x personi është udhëheqës i lindur*", kjo ngase disa individ nisen nga premisa se individ të caktuar kanë cilësi dhe karakteristika personale për të qenë lider (si: atribut fizike, ekstrovert, zgjuarsia, vetbesim, inteligjencë emocionale, etj). Kjo është karakteristike për individët që perceptojnë udhëheqjen si tërësi të tipareve. Sipas kësaj qasje, vetëm disa individ të caktuar mund të udhëheqin, d.m.th udhëheqja është e drejtë ekskluzive e personave që kanë talent nga lindja. Udhëheqja kuptohet edhe si proces, në këtë rast përqëndrohemi tek sjellja e liderit. Sipas kësaj qasje udhëheqja mund të mësohet gjatë jetës përmes trajnimeve të ndryshme dhe është i hapur për të gjithë.

Disa individ janë lider (udhëheqës) për arsye të pozitës formale që kanë në hierarki në grup apo në organizat dhe njihen si lider apo udhëheqës formal. Udhëheqësit formal zgjidhen nga menaxherët e nivelit më të lartë në hierarkinë e organizatës/institucionit. Si udhëheqës formal konsiderohen: udhëheqësit e reparteve, departamenteve, organizatave, institucioneve, ndërrmarrjeve etj. Disa individ edhe pse nuk kanë pozitë të lartë formale në organizatë, kanë ndikim të madh tek anëtarët në grup dhe anëtarët e e grupit e pranojnë dhe e mbështesin sjelljen e tij, ky lloj udhëheqësi njihet si udhëheqës joformal ose lider spontan (Hogg, 2005).

Teoria e identitetit social analizon procesin e zgjedhjes së udhëheqësit joformal. Sipas kësaj teorie përzgjedhja e liderit nga grupi kalon në tri faza:

- Në fazën e parë, një anëtar i grupi (ekstrovert, i komunikueshëm, i zgjuar, i besueshëm, me aftësi bashkëpunimi etj.) si rezultat i personalitetit të tij ka ndikim tek anëtarët në grup;

- Në fazën e dytë, ky person pëlqehet nga të tjerët në grup, fuqizohet dhe i mundësohet të ushtroj ndikim tek anëtarët në grup;

- Në fazën e tretë, ky person fiton status dhe reputacion ndaj anëtarëve të grupit (Nothouse, 2013).

Në përzgjedhjen e udhëheqësit joformal rol të rëndësishëm luan personaliteti, inteligjenca, zgjuarsia, vetbesimi por edhe disa karakteristika personale (ekstrovert). Udhëheqësi zgjidhet nga pasuesit për arsye se individ përfaqëson denjësisht vlerat dhe normat e grupit.

Pavarësisht se a bëhet fjalë për lider joformal ose formal, lideri në grup ka dy role kryesore: role të orientuara nga detyra dhe role të orientuara nga marrëdhëniet. Me role të orientuara nga detyrat nënkuptojmë të gjitha aktivitetet dhe veprime që lideri i ndërmerr me qëllim të realizimit të qëllimeve dhe detyrave në grup (si psh: kërkon informacion, jep informacion për realizimin e detyrave në grup dhe përmbushjen e qëllimit, orienton grupin, koordinon aktivitetet në grup, nxit dhe motivon anëtarët etj). Kurse, role të orientuara nga marrëdhëniet janë të gjitha ato role që lideri i merr përsipër me qëllim të ruajtjes së marrëdhënieve stabile mes anëtarëve në grup me çrast udhëheqësi nxit solidaritet mes anëtarëve të grupit, kontribuon në përmbushjen e nevojave sociale dhe në mirëmbajtjen e harmonisë së grupit.

Pyetja e hulumtimit është: *Cili stil i udhëheqjes është më efikas dhe më produktiv për grupin në tërësi?*

Hipoteza e hulumtimit është: *Udhëheqja demokratike është stili më efektiv i udhëheqjes në grup.*

2. MATERIALET DHE METODAT

Për nevojat e punimit është përdorur kërkimi doktrinar që përfshin shfletimin e literaturave të autorëve të ndryshëm rajonal e ndërkombëtar, si dhe metoda deskriptive – krahasuese që ndihmon në përshkrimin dhe krahasimin e stileve të udhëheqjes në grup me çrast arrijmë të konstatojmë dallimet mes stilit demokratik dhe autokratik të udhëheqjes në njërin anë dhe liderit demokratik e autokratik në anën tjetër.

3. UDHËHEQJA NË GRUP. DALLIMET MES STILIT DEMOKRATIK DHE AUTOKRAT TË UDHËHEQJES

Termi udhëheqja është i lidhur ngushtë me termin pushtet. Pushteti paraqet aftësinë apo fuqinë përmes së cilës realizohet ndikimi. Pa pushtet nuk ka se si të ndikohet tek pasuesit/vartësit dhe nuk ka se si të realizohet udhëheqja. Pushteti ushtrohet vetëm ndaj individëve me të cilët është në raport lideri dhe vetëm në kuadër të sferës së veprimit të raportit.

Sipas Xhon Frenc dhe Bertram Raven ekzistojnë pesë lloje klasike të pushtetit të liderit:

- Pushteti në bazë të legjitimitetit - që rrjedh prej rolit dhe pozicionit formal të liderit në organizatë.
- pushteti i bazuar në shpërblim – me çrast lideri mund të ndikojë mbi të tjerët për arsye se ka mundësinë e dhënies së shpërblimeve materiale apo morale;
- pushteti referent - që vjen nga respekti dhe lojaliteti i vartësve;
- Pushteti në bazë të forcës/imponimit – me çrast lideri mund të ndikojë tek të tjerët me anë të kërcënimeve apo dënimeve;
- Pushteti në bazë të ekspertizës- liderët perceptohen si të pazëvendësueshëm dhe mendimet, idetë, dhe qëndrimet tyre çmohen nga të gjithë anëtarët në grup (organizatë) (Zeqiri, 2018: 219-220).

Në teori dhe në praktikë njihen shumë stile të udhëheqjes të cilat lëvizin midis dy kufijve: stili autokratik dhe stili demokratik i udhëheqjes. Përveç këtyre, në praktikë, janë zhvilluar edhe stile të tjera.

Udhëheqja autoritare është udhëheqja në të cilin një individ (lideri) ushtron pushtet dhe merr gjitha vendimet pa kërkuar kontribut nga anëtarët e grupit. Udhëheqja autoritare karakterizohet me një lider autokrat. Lideri autokrat merr të gjitha vendimet vet, nuk kërkon mendimin e anëtarëve të tjerë në grup, nuk i interesojnë mendimet dhe as sugjerimet e tyre, merr vendime pa pjesëmarrjen e anëtarëve, detyron dhe urdhëron që detyrat dhe obligimet të zbatohen në përpikshmëri, iu bën presion individëve në arritjen e rezultateve të dëshirueshme. Një udhëheqës autokrat shpërblen pak por dënon shumë. Një lider autokrat nuk bashkëpunon me anëtarët e tjerë të grupit, nuk i beson atyre dhe ka kontroll të rreptë ndaj tyre, anëtarët frikësohen nga lideri autokrat andaj edhe asnjëri nuk merr guximin ta kundërshtoj apo të debatoj me të (Martindale, 2001:32-35).

Nga ana tjetër, udhëheqja demokratike karakterizohet me një lider demokrat. Tek udhëheqja demokratike vijnë në shprehje parimet e demokracisë si: pjesëmarrja e të gjithë anëtarëve në procesin e vendimmarrjes, marrja në konsideratë e mendimeve dhe sugjerimeve të anëtarëve të grupit, marrja e vendimit duke u konsultuar me të gjithë anëtarët e grupit, etj. Tek udhëheqja demokratike, udhëheqësi disa përgjegjësi ia delegon stafit dhe të gjithë janë më të angazhuar.

Një lider demokrat, ka besim tek anëtarët e grupit, komunikon dhe i dëgjon mendimet dhe sugjerimet e tyre. Një lider demokrat i kushton rëndësi mendimit të shumicës, nëpërmjet shpërblimeve materiale apo morale i nxit anëtarët e grupit të jenë më aktiv dhe më kreativ (Gill, 2018).

4. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Udhëheqja është një prej koncepteve për të cilën më së shumti është shkruar në nivel global. Në teori dhe në praktikë njihen shumë stile të udhëheqjes në grup, por më të njohura janë: stili autokratik dhe stili demokratik i udhëheqjes.

Duke pasur parasysh që gjatë udhëheqjes demokratike vijnë në shprehje parimet e demokracisë si: barazia grupore, komunikim i hapur, shprehje e lirë e mendimit, pjesëmarrja e të gjithë anëtarëve në procesin e vendimmarrjes, marrja e vendimeve nga shumica e anëtarëve në grup etj. supozojmë që stili demokratik i udhëheqjes është më efikas dhe çon në produktivitetin e grupit, kjo pasi që anëtarët e grupit ndihen më të përkushtuar ndaj projekteve për rezultate përfundimtare.

Një udhëheqës i sukseshëm duhet të ketë disa aftësi të veçanta si: aftësi komunikimi, aftësi udhëheqëse, aftësi për zgjedhjen e problemeve, aftësi vendimmarrëse, shkathtësi ndër-personale (të krijoj raporte të bashkëpunimit me pasuesit/vartësit) etj. Një udhëheqës i mirë është i ndershëm, sinqertë, i besueshëm, ka personalitet të mirë, ka vetëbesim, është i zgjuar, i shoqërueshëm, bashkëpunon dhe ka energji pozitive. Një lider i mirë është indjeshëm ndaj nevojat të të tjerëve dhe tregon kujdes për mirëqenien e pasuesve/vartësve. Një udhëheqës i mirë dhe efikas është ai/ajo që interesohet për interesat e përgjithshme mbi interesat personale.

REFERENCES

- Bass, B. M. (1990). "Bass and Stogdill's handbook on leadership: A survey of theory and research". New York: Free Press.
- Ciraku, S. (2014). "Bazat e menaxhimit", Tirane.
- Fulmer,R., (1994)." The New Management", përkthim pjesa I, Skaj Agencija , Shkup, fq 142.
- Gill, E. (2018). " Ç'është lidërsipi demokratik / pjesëmarrës: Si bashkëpunimi mund të nxisë moralin?
- Gorgijovski, B. & Bojagijovski, B. (2017). "Teorija na organizacija", Skopje, fq 87.
- Hannagen, T. (1998). "Management, Concepts and Practices"; Second Edition, Finacial Times, Prentice Hall; fq. 208.
- Kasimati, M., & Maxhari, M. (2016). "Sjellje organizative", Shblu, Tiranë, fq. 382.
- Martindale, N. (2001)," Stlet e lidërsipit: Si të merren me personat e ndryshëm. Menaxhim i Komunikimit Strategjik.fq 32-35.
- Musaraj, A. (2018). "Sjellje organizative", Vlorë.
- Nothouse, P. G (2013). "Lidership: Theory and practice": Six Edition. Los Angeles: Sage Publication.
- Ramosaj, B., (2000). "Bazat e menaxhmentit", Universiteti i Prishtinës, fq. 144.
- Ramosaj,B., (2008). "Sjellje organizative", Prishtinë.
- Shuklev, B. (2004). "Menaxhment", Shkup, fq. 149-221.
- Zeqiri, I. (2018). "Bazat e menaxhimit. Koncepte dhe aplikime", Tetovë 213-215.
- Zaleznik, A. (1977). Managers and leaders: Are they different? Harvard Bussines Review, fq.55, 67-78.
- <https://keydifferences.com/difference-between-autocratic-and-democratic-leadership.html>, 2023
- <https://hidayatrizvi.com/autocratic-vs-democratic-leadership-styles/>, 2023