



UNIVERSITETI I TIRANES
FAKULTETI I SHKENCAVE SOCIALE



Universiteti i Tiranës

Fakulteti i shkencave sociale

Departamenti i Punës dhe Politikës Sociale

KONKURS MBI PUNËT KËRKIMORE

JSTOR

FUSHA E APLIKIMIT: Arsim dhe Lidership

“Lidershipi në institucionet arsimore”

Punoi: Brahim Tusha

Master shkencor Komunikim për ndryshim social dhe të sjelljes, Viti II

Abstrakt

Nëpërmjet këtij punimi kam dashur të zbuloj më shumë rreth lidërsipit si fenomen dhe si shkencë dhe gjithashtu të hedhim një vështrim mbi lidërsipin në Shqipëri, më konkretisht mbi liderat në organizatat dhe institucionet publike shqiptare. Për të studiuar tiparet, karakteristikat dhe stilin e lidërsipit të këtyre liderave në institucione arsimore, kam mbledhur të dhëna përmes një pyetësi nga një kampionim rastësor prej 20 arsimtarësh të institucioneve të arsimit shtetërorë, mësues dhe pedagogë. Nga rezultatet e pyetësorit del në pah prirja drejt stilit autokratik të liderave shqiptarë dhe gjithashtu disa tipare të cilat liderat shqiptarë i zotërojnë mjaft mirë si të qenit këmbëngulës, i mprehtë, konfident, i sigurt në vetvete dhe gjithashtu aftësi të mira komunikuese.

HYRJE

Në vendet anglisht folëse, lidërsnip derivon nga fjala e lashtë anglo-saksone 'loedan', që do të thotë një shteg, një rrugë apo një udhëtim. Dhe ky definicion është relativisht i thjeshtë për tu përdorur.

Ekzistojnë shumë përkufizime për lidërsnipin, por duke u bazuar tek literatura njëri nga këto përkufizime thotë se "lidërsnipi është proçesi i motivimit të njërëzve për të punuar së bashku për arritjen e gjërave të mëdha", ku "gjërat e mëdha" janë të mirëpërcaktuara në mendjet e liderëve dhe ndjekësve (Vroom & Jago, 2007). Të tjerë studiues, me lider kuptojnë atë individ që është në gjëndje të ndikojë të tjerët dhe të zotërojë autoritet menaxherial (Robbins & De Cenzo, 2012).

Kërkues të ndryshëm e përkufizojnë lidërsnipin duke u bazuar tek perspektivat e tyre individuale dhe tek aspektet e fenomeneve që atyre u interesojnë më shumë (Yukl, Introduction: The nature of Leadership).

- Lidërsnipi është sjellja e një individi, i cili drejton aktivitetet e një grupi njerëzish drejt një qëllimi të përbashkët (Hemphill & Coons, 1957, p.7)
- Lidërsnipi ushtrohet kur personat mobilizojnë burimet e tyre institucionale, politike, psikologjike etj, në mënyrë që të kënaqin pritshmëritë e ndjekësve (Burns, 1978, p.18)
- Pasqyrohet në proçesin me anën e të cilit një ose disa individë, ia arrijnë qëllimit që të përcaktojnë realitetin e të tjerëve (Smirch & Morgan, 1982, p. 258)
- Lidërsnipi është proçesi i influencimit të aktiviteteve të një grupi të organizuar drejt arritjes së qëllimeve (Rauch & Behling, 1984, p. 46)
- Lidërsnipi është aftësia e një individi për të influencuar, motivuar të tjerët në mënyrë që të kontribuojnë drejt efektivitetit dhe suksesit të organizatës (House et al., 1999, p. 184)

Metodologjia

Ky punim përdor metodat kuantitative dhe kualitative të kërkimit shkencor për të analizuar tiparet, stilin dhe etikën e lidereve të institucioneve publike shqiptare. Me anë të rishikimit të literaturës, jam përqëndruar në disa aspekte të rëndësishme të lidërshiptit, me qëllim që të shikojmë dhe kuptojmë se çfarë kanë thënë autorë të ndryshëm për këtë fushë dhe për këto probleme specifike.

Mjeti kryesor i hulumtimit të përdorur në këtë studim është pyetësi, i cili përbëhet nga dy seksione, të cilat sigurojnë informacion për tiparet dhe stilin e lidërshiptit. Seksioni i parë përmban 14 pyetje në funksion të vlerësimit të tipareve të lidërshiptit, i dyti 18 pyetje për vlerësimin e stilit, sjelljes së lidërshiptit. Përgjigjet janë matur sipas shkallës pesë pikëshe të Likertit: (1= tërësisht kundër, 2= kundër, 3= mesatarisht dakort ose neutral, 4=dakort, 5= tërësisht dakort). Ky pyetësor i është dërguar dorazi dhe në disa raste me e-mail, 20 arsimtarëve dhe pedagogëve, të cilët punojnë në institucione shtetërore.

Të anketuarve i është komunikuar që në fillim që ky pyetësor shërben dhe do të përdoret vetëm për qëllime studimore dhe që informacioni dhe të dhënat e marra nga ky pyetësor janë konfidenciale. Këta punonjës i janë përgjigjur pyetjeve të dy seksioneve të pyetësorit duke pasur parasysh dhe duke iu referuar liderave përkatës në institucionet ku punojnë. Përgjigjet që janë marrë nga këta individë janë përpunuar dhe rezultatet e këtij studimi janë paraqitur më poshtë gjatë këtij punimi.

RISHIKIMI I LITERATURËS

Bazuar në literaturën ekzistuese, një nga teoritë e lidërshiptit është ajo e tipareve. Kjo teori mbështetet në supozimin se individët që njihen si liderë në fusha të ndryshme në politikë, sport, diplomaci, biznes, kanë disa tipare të cilat individët joliderë nuk i zotërojnë (Robbins & De Cenzo,

2012). Studiues të ndryshëm rendisin si më poshtë gjashtë faktorë të cilat dallojnë liderat nga joliderat:

Tabela 1: Gjashtë tipare që bëjnë dallimin midis liderave dhe joliderave (Robbins & De Cenzo, 2012)

Nxitja	Liderët shfaqin nivele të larta zelli dhe përpjekje. Ata kanë dëshirë të lartë për të arritur synimet, janë ambiciozë, kanë shumë energji, janë këmbëngulës dhe të palodhur në aktivitetet e tyre.
Dëshira për të udhëhequr	Liderët kanë dëshirë të fortë për të influencuar dhe për të udhëhequr të tjerët. Marrin përsipër përgjegjësi.
Ndershmëria dhe integriteti	Liderët ndërtojnë marrëdhënie besimi me pasuesit e tyre duke qenë të sinqertë dhe duke treguar konsideratë të lartë mes fjalëve dhe veprave.
Vetëbesimi	Liderët duhet të tregojnë vetëbesim në mënyrë që t'i bindin pasuesit e tyre per drejtësinë e qëllimit dhe të vendimeve të marra.
Inteligjenca	Liderët duhet të jenë inteligjentë në mënyrë që të mbledhin, sintetizojnë dhe interpretojnë sasi të mëdha informacioni dhe të jenë të aftë të krijojnë vizion, të zgjidhin probleme dhe të marrin vendime të sakta.
Njohuri që kanë të bëjnë me punën	Liderët efektivë kanë një shkallë të lartë njohurish mbi kompaninë, industrinë dhe çështjet teknike.

Stili autokratik i lidershipit

Një lider me stil autokratik kërkon ta centralizojë autoritetin, të diktojë metodat e punës dhe të kufizojë pjesmarrjen e punonjësve (Robbins & De Cenzo, 2012). Në bazë të literaturës ky stil lidershipi është mjaft i ngjashëm me teorinë X të menaxhimit, e cila ka tre parime kryesore: (i) njerëzit nuk e pëlqejnë punën, (ii) njerëzit duhet të drejtohen dhe të kontrollohen dhe (iii) njerëzit kërkojnë siguri dhe nuk duan të kenë përgjegjësi. Liderët autoritarë e perceptojnë vartësin si një njeri që ka nevojë të udhëhiqet. Këto liderë duan gjithmonë të kenë nën kontroll vartësit e tyre dhe atë çfarë ata bëjnë. Ata e theksojnë faktin se ata janë në drejtim dhe që ushtrojnë ndikim dhe kontroll mbi vartësit e tyre. Liderët autoritarë përcaktojnë detyrat dhe procedurat për anëtarët e grupit, por nuk preferojnë të marrin pjesë në diskutimet në grup. Përsa i përket komunikimit këto

Iloj liderësh nuk preferojnë që anëtarët e grupit të komunikojnë midis njëri tjetrit por të raportojnë direkt tek ata. Ata japin lëvdata dhe kritika lirisht, por këto në bazë të standarteve të tyre personale dhe jo të mendimit kritik.

Por cilat janë rezultatet e lidërshiptit autoritar? Si çdo fushë tjetër edhe ky stil lidërshipti ka anët e tij pozitive dhe negative. Sipas literaturës tek anët poiztive të këtij lidërshipti mund të përmendim faktin që është eficient dhe produktiv. Këta liderë japin direktiva dhe qartësojnë punën e vartësve dhe arrijnë më shumë në një periudhë më të shkurtër. Ata janë të vlefshëm në përcaktimin e qëllimeve dhe standarteve të punës. Si anë negative të këtij lidërshipti përmendim faktin që ai nxit varësinë, nënshtrimin dhe një humbje të individualitetit. Gjithashtu, pengohet edhe kreativiteti dhe rritja personale e vartësve. Ky stil bën të mundur që me kalimin e kohës vartësit të humbin interesin dhe të mërziten me punën që bëjnë. (Northouse, Recognizing your philosophy and style of leadership, 2009).

Një lider me stil demokratik tenton të përfshijë punonjësit në vendimmarrje, delegon autoritetin, inkurajon pjesmarrjen dhe përdor feedbackun si një mundësi për të trajnuar punonjësit (Robbins & De Cenzo, 2012). Ky stil mbështet dhe është i ngjashëm me teorinë Y të menaxhimit. Sipas kësaj teorie njerëzit e pëlqejnë punën, janë të vetëmotivuar dhe e pranojnë dhe e kërkojnë përgjegjësinë. Liderët demokratik i trajtojnë vartësit si profesionistë dhe plotësisht të zotë për ta kryer vetë detyrën e tyre, pa pasur nevojën e mbikqyrjes dhe kontrollit. Literatura tregon se këta liderë nuk kontrollojnë vartësit, por bashkëpunojnë me ata dhe perpiqen t'i trajtojnë ndershmërisht të gjithë, pa e vënë veten e tyre mbi vartësit..

Rezultatet e këtij stili lidërshipti, bazuar tek literatura, mund të themi se janë më shumë pozitive se negative. Së pari, lidërshipti demokratik rezulton me kënaqësi dhe me angazhim të madh të grupeve

të punës. Së dyti, nën këtë lidërsnip ka më shumë miqësi, bashkëpunim dhe pikëpamje të përbashkëta të anëtarëve të grupit. Së treti, ky lidërsnip nxit motivimin dhe kreativitetin e punonjësvë. Së fundmi, nën këtë lidërsnip anëtarët e grupit marrin pjesë më shumë në vendimmarrje dhe japin mendimin e tyre të lirë për punët e grupit. Megjithatë, puna nuk kryhet në mënyrë aq efciente sa nën udhëheqjen e një lideri autoritar. (Northouse, Recognizing your philosophy and style of leadership, 2009).

Stili laissez-faire i lidërsnipit

Një lider laissez-faire i jep punonjësvë liri të plotë për të marrë vendime dhe për të kryer punën e tyre në atë mënyrë që ata e mendojnë më të përshtatshme (Robbins & De Cenzo, 2012).

Por, cilat janë efektet e këtij stili lidërsnipi? Sipas studiuesvë, rezultatet fillestare të këtij lidërsnipi janë negative. Së pari, shumë pak detyra dhe shumë pak punë realizohen nën udhëheqjen e një lideri laissez-faire. Vartësit janë pa drejtim dhe nuk dinë çfarë të bëjnë dhe për këtë arsye ata priren që të mos bëjnë asgjë, por vartësit kanë nevojë për një drejtues, sepse fakti që ata janë plotësisht të lirë, i frustron. Në mungesë të një qëllimi dhe drejtuesi që t'i motivojë dhe drejtojë, anëtarët e grupit demoralizohen e për rrjedhojë produktiviteti bie.

Liderët laissez-faire mund të jenë të sukseshëm në situata të rralla, për arsye se i lënë dorë të lirë vartësve. Në disa situata njerëzit 'lulëzojnë' duke patur liri, por në shumicën e situatave lidërsnipi laissez-faire është i pasukseshëm dhe joproduktiv (Northouse, Recognizing your philosophy and style of leadership, 2009).

Autokratik

Demokratik

Laissez-faire



E lartë

Moderuar

E ulët

Influenca e liderit

Figura 1: Stilet e lidershipit dhe influenca (Northouse, Recognizing your philosophy and style of leadership, 2009)

Lidershipi në arsimin shqiptar

Lidershipi është faktori potencial i kulturës në institucionale arsimore (Barth 1990). Shkollat e suksesshme janë të fokusuara në procesin e të mësuarit, të nxënësve dhe studenteve. Roli i lidershipit në garantimin e suksesit është i lidhur direkt me krijimin e një ambienti të duhur për kryerjen e këtij procesi. Lideri duhet të vendos standarte të larta, ku mësuesit e shkollës së tij duhet të eksperimentojnë dhe marrin përsipër rrishtun e zbatimit të metodave të reja.

Liderët efektiv përdorin të dhëna dhe i analizojnë, duke e bërë të mundur që stafi të ndihet i rehatshëm me përdorimin e tyre.

Menaxhimi i Sistemeve Arsimore, vjen si një fushë studimi e praktike në lidhje me operacionet e institucioneve arsimore. Ai ka në fokus kryesisht qëllimet dhe synimet e arsimit. Janë këto qëllime dhe synime që mund t'i japin orientimin kryesor drejtimit në mënyrë që të mbështet menaxhimi i arsimit parauniversitar dhe atij universitar. Edhe pse në dukje, lidhja mes synimeve dhe drejtimit është e afërt dhe e ngushtë, ekziston rreziku i menaxherializmit, të mësuarit shumë mbi procedurat, kjo në kurriz të synimeve organizative dhe vlerave.

Kur bëhet fjalë për implikime praktike të të drejtuarit të institucioneve arsimore, e sidomos atyre të arsimit të lartë, diskutimi në lidhje me domethënien dhe përdorimin e termave, lidership dhe

manaxhim bëhet i nevojshëm, kjo për dy momente; (1) atëherë kur kuadri ligjor e institucional, brenda të cilit zhvillohet edukimi është i stabilizuar, (2) ashtu edhe kur ky i fundit është në tranzicion të vazhdueshëm. Në çdo situatë, drejtuesit e institucioneve arsimore gjenden përballë një presioni të brendshëm e të jashtëm, mes rregullimit të përmasave të lidershipit, manaxhimit dhe administrimit në punën e tyre. Në kushte të tilla, një ndihmë do të ishte ndarja mes këtyre dimensioneve bazuar në aktivitete të orientuara drejt nevojave më kryesore si të përmirësimit dhe zhvillimit të stafit akademik, si dhe përmirësimit të performancës së studentëve dhe institucionit (Lidershipi), operacione momentale rutinë që kanë të bëjnë me ecurinë (Menaxhimi), dhe së fundmi detyrat e një rëndësie më të vogël (Administrimi).

Modeli i kolegjalitetit i imponuar nga ligji për universitetet publike

Ky model mban në konsideratë nivelin e përgjithshëm të ekspertizës dhe reflekton në vendimarrje këndin e vështrimit të shumicës, kjo si shenjë e konformitetit ndaj ligjit dhe rregulloreve, duke treguar konsideratë ndaj stakeholdersave të universiteteve. Në të njëjtën kohë, prania e vakët e grupeve të kërkuesve nga universitete publike apo private (rajonale ose jo) në kërkim shkencor, tregon për nevojën urgjente për të zbatuar një model të ndryshëm lidershipi, brenda organizatës (universitet apo fakultet). Aplikimi i Modeleve Subjektive për njesinë e veçantë të kërkimit, i jep më shumë hapësirë dhe i lë më shumë mundësi gjetjes së fushave të rëndësishme dhe me impakt të kërkimit, si dhe për të zhvilluar këto kërkime në mënyrën më të mirë të mundshme. Kjo kërkon një modifikim në aspektin ligjor në autonomine e dhënë ndaj universiteteve publike për këtë tip aktivitetesh si dhe një lidership Transaksional në universitetet private dhe fakultetet e tyre, për të plotësuar më mirë nevojat e kërkuesve për të rritur benefitin marxhinal të universiteteve të tyre në përgjithësi, me një ndikim të pritshëm domethënës në Arsimin e Lartë Kombëtar.

Zhvillim

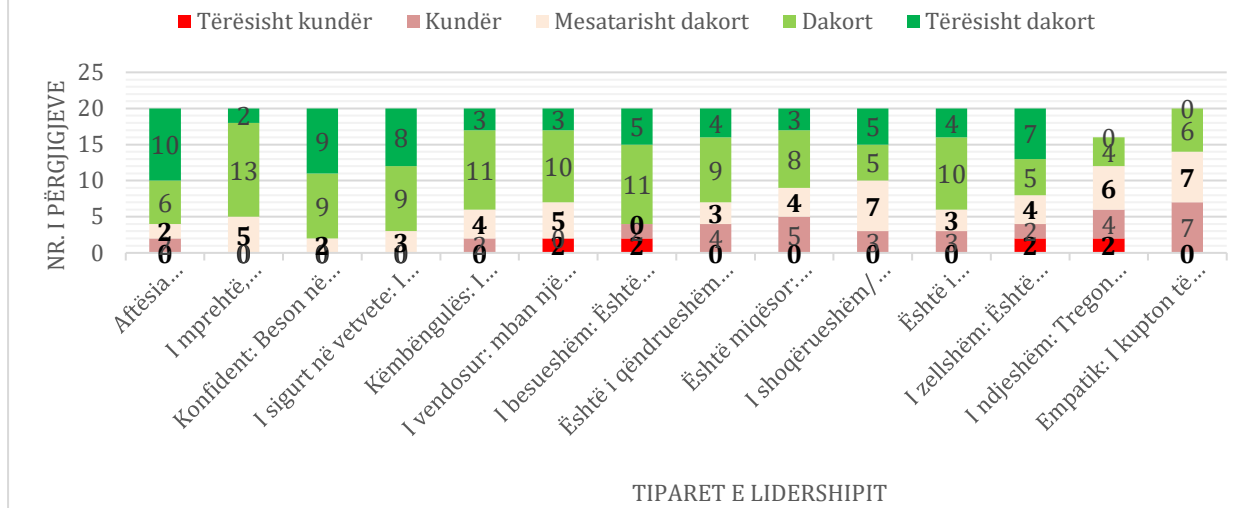
REZULTATET E PYETËSORIT

Seksioni i parë përmban 14 pyetje që janë në funksion të vlerësimit të tipareve të lidërshiptit, i dyti 18 pyetje për vlerësimin e stilit, sjelljes së lidërshiptit. Përgjigjet janë matur sipas shkallës pesë pikëshe të Likertit: (1= tërësisht kundër, 2= kundër, 3= mesatarisht dakort ose neutral, 4=dakort, 5= tërësisht dakort).

Ky pyetësor i është dërguar dorazi dhe në disa raste me e-mail, 20 arsimtarëve dhe pedagogëve, të cilët punojnë në institucione shtetërore.

Vlerësimi i tipareve të lidërshiptit	Tërësisht kundër (Aspak)	Kundër (Pak)	Mesatarisht dakort (Neutral)	Dakort (Shumë)	Tërësisht dakort (Jashtëzakonisht shumë)
Aftësia komunikuese: Komunikon efektivisht me vartësit.	-----	10% (2)	10% (2)	30% (6)	50% (10)
I mprehtë, mendjehollë: Lideri është mjaft inteligjent.	-----	-----	25% (5)	65% (13)	10% (2)
Konfident: Beson në vetvete dhe në aftësitë.	-----	-----	10% (2)	45% (9)	45% (9)
I sigurt në vetvete: I sigurt me veten, I lirë nga dyshimet.	-----	-----	15% (3)	45% (9)	40% (8)
Këmbëngulës: I qëndron besnik objektivave pavarësisht ndërhyrjeve.	-----	10% (2)	20% (4)	55% (11)	15% (3)
I vendosur: mban një qëndrim stabël, të fortë dhe vepron me siguri.	10% (2)	-----	25% (5)	50% (10)	15% (3)
I besueshëm: Është autentik, inspiron besim.	10% (2)	10% (2)	-----	55% (11)	25% (5)
Është i qëndrueshëm dhe i besueshëm.	-----	20% (4)	15% (3)	45% (9)	20% (4)
Është miqësor: Tregon mirësi dhe ngrohtësi.	-----	25% (5)	20% (4)	40% (8)	15% (3)
I shoqërueshëm/ outgoing: Bisedon lirshëm, shoqërohet mirë me të tjerët.	-----	15% (3)	35% (7)	25% (5)	25% (5)
Është i ndërgjegjshëm: Është i drejtpërdrejtë dhe mjaft i organizuar.	-----	15% (3)	15% (3)	50% (10)	20% (4)
I zellshëm: Është koherent dhe punon shumë.	10% (2)	10% (2)	20% (4)	25% (5)	35% (7)
I ndjeshëm: Tregon tolerancë, takt dhe dashamirësi.	10% (2)	20% (4)	50% (6)	20% (4)	-----
Empatik: I kupton të tjerët, identifikohet me të tjerët.	-----	35% (7)	35% (7)	30% (6)	-----

Vlerësimi i tipareve të leadershipit



Në bazë të rezultateve të pyetësorit, vërej se shumica e të anketuarëve mendojnë se liderët e tyre i zotërojnë tiparet e nevojshme për të qenë një lider efektiv. Psh, 80% e të anketuarëve mendojnë se lideri i tyre ka aftësi të mira komunikuese dhe komunikon efektivisht me ta, 20% mendojnë të kundërtën, pra lideri nuk komunikon efektivisht me ta.

Të gjithë të anketuarit besojnë se lideri i tyre është mjaft inteligjent, beson tek aftësitë e tij dhe është i sigurtë në vetvete, pra janë dakort ose tërësisht dakort që lideri i tyre i zotëron këto aftësi.

70% e të anketuarëve janë dakort dhe tërësisht dakort se lideri i tyre është këmbëngulës dhe i qëndron besnik objektivave pavarësisht ndërhyrjeve. 20% janë mesatarisht dakort dhe 10% janë kundër. Gjithashtu, shumica e të anketuarëve, rreth 65%, besojnë se lideri i tyre është i vendosur dhe mban një qëndrim stabil dhe të fortë. 10% janë tërësisht kundër dhe mendojnë se lideri i tyre nuk është i vendosur dhe nuk mban një qëndrim stabil dhe të palëkundur.

80% e punonjësve të pyetur mendojnë se lideri i tyre është i besueshëm, autentik dhe inspiron besim. 20% nuk e mendojnë këtë gjë, pra janë kundër.

65% e të anketuarëve mendojnë se lideri i tyre është i qëndrueshëm dhe i besueshëm, pra janë dakort dhe tërësisht dakort, 15% janë mesatarisht dakort dhe 20% janë kundër.

55% mendojnë se lideri i tyre është miqësor, 20% janë mesatarisht dakort me këtë fakt dhe 25% janë kundër.

50% e punonjësve mendojnë se lideri i tyre është outgoing, bisedon lirshëm dhe ja kalon mirë me të tjerët, 35% janë mesatarisht dakort dhe 15% janë kundër kësaj ideje.

60% e të anketuarëve mendojnë se lideri është i zellshëm, koherent dhe punon shumë, 20% janë mesatarisht dakort dhe 20% janë kundër dhe tërësisht kundër.

20% e të anketuarëve janë dakort me faktin se lideri i tyre është i ndjeshëm, tregon tolerancë, takt dhe dashamirësi, 50% janë mesatarisht dakort, pra nuk janë shumë të bindur që lideri i tyre e zotëron këtë tipar dhe 30% janë kundër dhe tërësisht kundër.

30% e të anketuarëve besojnë se lideri i tyre është empatik, i kupton të tjerët dhe identifikohet me të tjerët, 35% janë mesatarisht dakort dhe 35% janë kundër.

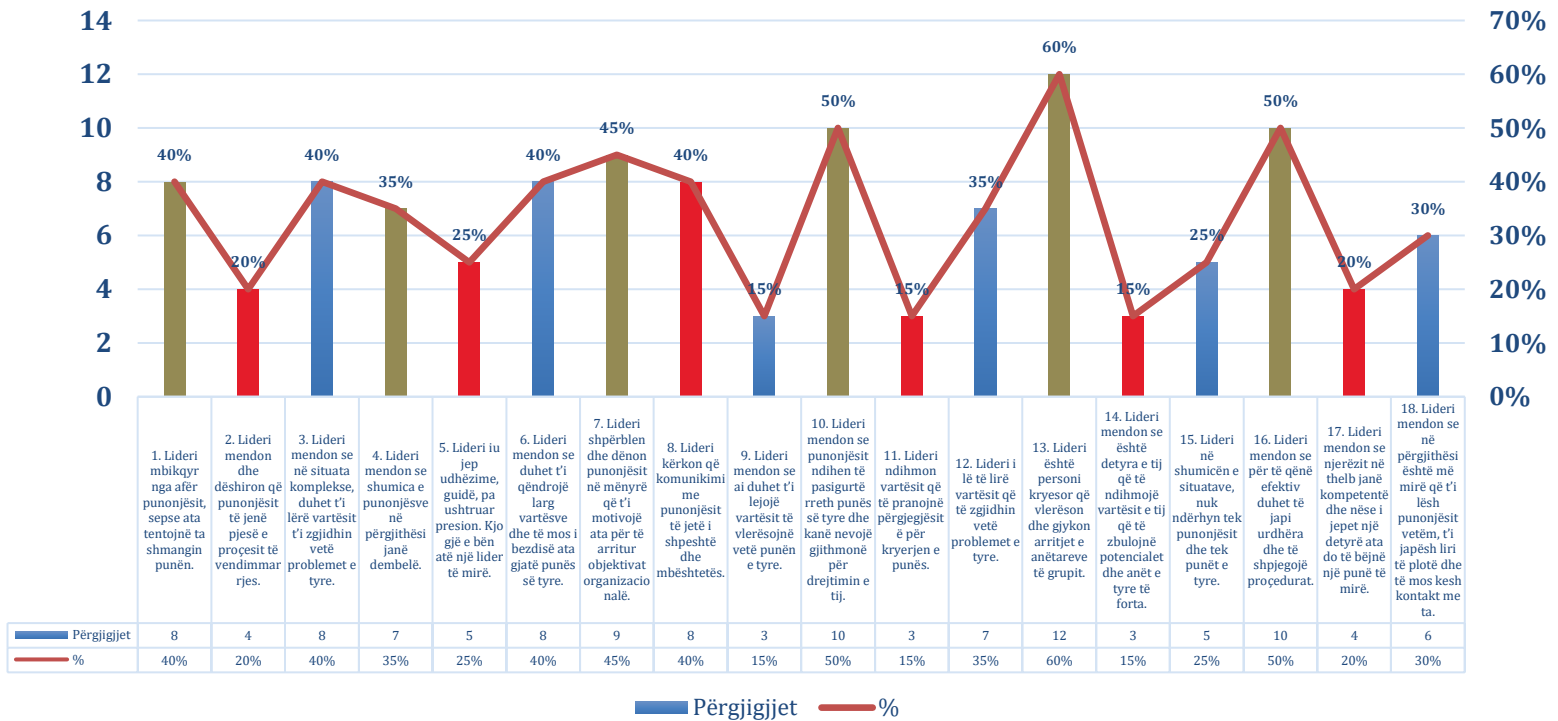
Seksioni II

Vlerësimi i stilit të lidërshiptit	Përgjigjet
1. Lideri mbikqyr nga afër punonjësit, sepse ata tentojnë ta shmangin punën.	8 (40%)
2. Lideri mendon dhe dëshiron që punonjësit të jenë pjesë e procesit të vendimmarrjes.	4 (20%)
3. Lideri mendon se në situata komplekse, duhet t'i lërë vartësit t'i zgjidhin vetë problemet e tyre.	8 (40%)

4.	Lideri mendon se shumica e punonjësve në përgjithësi janë dembelë.	7 (35%)
5.	Lideri iu jep udhëzime, guidë, pa ushtruar presion. Kjo gjë e bën atë një lider të mirë.	5 (25%)
6.	Lideri mendon se duhet t'i qëndrojnë larg vartësve dhe të mos i bezdisë ata gjatë punës së tyre.	8 (40%)
7.	Lideri shpërblen dhe dënon punonjësit në mënyrë që t'i motivojë ata për të arritur objektivat organizacionalë.	9 (45%)
8.	Lideri kërkon që komunikimi me punonjësit të jetë i shpeshtë dhe mbështetës.	8 (40%)
9.	Lideri mendon se ai duhet t'i lejojë vartësit të vlerësojnë vetë punën e tyre.	3 (15%)
10.	Lideri mendon se punonjësit ndihen të pasigurtë rreth punës së tyre dhe kanë nevojë gjithmonë për drejtimin e tij.	10 (50%)
11.	Lideri ndihmon vartësit që të pranojnë përgjegjësitë për kryerjen e punës.	3 (15%)
12.	Lideri i lë të lirë vartësit që të zgjidhin vetë problemet e tyre.	7 (35%)
13.	Lideri është personi kryesor që vlerëson dhe gjykon arritjet e anëtareve të grupit.	12 (60%)
14.	Lideri mendon se është detyra e tij që të ndihmojë vartësit e tij që të zbulojnë potencialet dhe anët e tyre të forta.	3 (15%)
15.	Lideri në shumicën e situatave, nuk ndërhyr tek punonjësit dhe tek punët e tyre.	5 (25%)
16.	Lideri mendon se për të qënë efektiv duhet të japi urdhëra dhe të shpjegojë procedurat.	10 (50%)
17.	Lideri mendon se njerëzit në thelb janë kompetentë dhe nëse i jepet një detyrë ata do të bëjnë një punë të mirë.	4 (20%)

18. Lideri mendon se në përgjithësi është më mirë që t'i lësh punonjësit vetëm, t'i japësh liri të plotë dhe të mos kesh kontakt me ta.	6 (30%)
---	----------------

Vlerësimi i stilit të liderave të organizatave publike shqiptare



Seksioni i dytë i pyetësorit, ka të bëjë me vlerësimin e stilit të liderave të organizatave publike shqiptare. Pohimet numër 1, 4, 7, 10, 13 dhe 16 krijojnë modelin e një *lideri autokratik*. Pohimet numër 2, 5, 8, 11, 14 dhe 17 na përshkruajnë një *lider demokratik*, ndërsa pohimet numër 3, 6, 9, 12, 15 dhe 18 përshkruajnë sjelljen e një *lideri laissez-faire*.

Stili autokratik- për sa i përket pohimeve për evidentimin e stilit autokratik të lidërshiptit, vihet re se pjesa më e madhe e punonjësve, që kanë plotësuar pyetësorin, kanë qënë dakort me këto pohime, që përfaqësojnë lidërshiptin autokratik, pra në këtë mënyrë kanë pohuar se lideri i tyre shfaq nuanca të një stili autokratik.

Psh, 40% e të anketuarve janë dakort me pohimin se lideri i mbikqyr nga afër punonjësit, sepse ata tentojnë ta shmangin punën, pra 40% e tyre kanë një lider i cili mbikqyr nga afër vartësit me mendimin se ata e shmangin punën. 45% e tyre udhëhiqen nga një lider që shpërblen dhe dënon punonjësit në mënyrë që t'i motivojë ata për të arritur objektivat organizacionale. 50% e punonjësve kanë një lider i cili mendon se punonjësit ndihen të pasigurtë rreth punës së tyre dhe kanë nevojë për drejtimin e tij. 60% e punonjësve janë dakort me pohimin se lideri është personi kryesor që vlerëson dhe gjykon arritjet e anëtarëve të grupit, pra 60% e këtyre punonjësve kanë një lider i cili mendon se është personi kryesor për të vlerësuar dhe gjykuar arritjet e vartësve. Gjithashtu, 50% kanë një lider që jep urdhëra dhe shpjegon procedura për të qënë efektiv. Pra, mund të themi që mesatarisht 50% e punonjësve të anketuar udhëhiqen nga një lider autokratik.

Stili demokratik- po ti referohemi pohimeve për stilin demokratik të lidërshipt, vihet re një rënie e statistikave të këtij stili lidërash. Psh, 20% e punonjësve kanë një lider që dëshiron që vartësit e tij të jenë pjesë e procesit të vendimarrjes. 25% e tyre kanë një lider i cili jep udhëzime, guidë pa ushtruar presion. Vetëm 15% e tyre kanë një lider që ndihmon vartësit e tij të pranojnë përgjegjësitë për kryerjen e punës. Gjithashtu, vetëm 15% e punonjësve kanë një lider që mendon se është detyrë e tij të ndihmojë vartësit të zbulojnë potencialet dhe anët e tyre të forta, pra mund të themi se mesatarisht 23% e punonjësve kanë një lider demokratik.

Stili laissez-faire- mesatarisht 27% e punonjësve kanë në lider që ushtron lidërshipt laissez-faire.

Përfundime

Nisur nga literatura, shumë stile udhëheqëse ekzistojnë dhe zbatohen nga liderë të ndryshëm. Përdorimi i këtyre stileve diktohet në shumicën e rasteve nga dy faktorë kryesorë siç janë karakteristikat e liderit dhe situata ku ndodhet ai (lideri). Gjithnjë, theksohet se nuk ka një stil të përkryer lidërshipi, i cili mund të përdoret në çdo rast. Përpos dy faktorëve të mësipërm, rëndësi të madhe kanë dhe vartësit ndaj të cilëve do të ushtrohet udhëheqja.

Në raste krizash, emergjencash, luftërash, apo situata të ngjashme, si dhe kur ka mangësi në aftësitë e stafit, stili autokratik është më i duhuri dhe më produktivi. Ky stil, gjithashtu, preferohet në rastet kur kërkohet performancë e latë në periudhë afatshkrutër.

Stili demokratik konsiderohet si më efektiv ndër tre stilet (*autokratik, demokratik dhe laissez-faire*) dhe kryesisht për periudha afatgjata. Ky stil është më i preferuari për vartësit, ndonëse nga hulumtimi ynë mbi lidërshpin në institucionet arsimore të Shqipërisë, doli që është stili më pak i ndeshur nga vartësit.

Përsa i përket stilit *laissez-faire*, edhe pse i ndeshur shpesh në institucionet tona publike, duhet thënë jo vetëm në ato arsimore, mund të jetë efiçentë vetëm në situata të caktuara dhe ndoshta joriskoze.

Nga hulumtimi vihet re një prirje drejt stilit autokratik të liderave shqiptar, edhe pse vlen të përmendim se ky studim u krye mbi drejtues institucionesh publike vetëm në qytetin e Tiranës. Kampionimi i zgjedhur për këtë hulumtim, përfshin vetëm këtë qytet dhe për këtë arsye duhet lënë e hapur mundësia që në qytete të tjera të vendit mund të kishim rezultate të ndryshme nga këto

aktuale, kjo për shkak të ndryshimeve kulturore dhe ndryshimeve të mënyrave për të ushtruar lidrship në vende dhe zona të ndryshme.

Rekomandime :

- Lidrshipi është një fushë e gjerë, ndaj nevojiten më tepër kërkime.
- Stili i lidrshipit do duhet të përshtatet sipas situatave të ndryshme.
- Stili demokratik duhet të përqafohet më së shumti në institucionet arsimore.

Bibliografia:

Chartman, J., & Kennedy, J. Perspektivat Psikologjike të Lidershipit. In N. Nohria, & R. Khurana, Manual i Teorisë dhe Praktikës së Lidershipit.

Hambrick, D., Finkelstein, S., & Mooney, A. (2005). Executive Job Demands: New Insights for Explaining Strategic Decisions and Leader Behaviors. Retrieved from Academy of Management.

Hysa, X. (2013). Etika dhe Lidershipi. In X. Hysa, Lidership cikël leksionesh.

Kets de Vries, M., & Engellau, E. Një Përfaqje Klinike për Dinamikat e Lidershipit dhe të Shndërrimit të Ekzekutivit. In N. Nohria, & R. Khurana, Manual i Teorisë dhe Praktikës së Lidershipit (pp. 208-215).

Manxhari, M. (2010). Udhëheqja. In M. Manxhari, Sjellja në Organizatë (pp. 412-425).

Northouse, P. (2009). Addressing Ethics in Leadership. In P. Northouse, Introduction to Leadership Concepts and Practice (pp. 158-172). <https://www.jstor.org/stable/23412603>

Northouse, P. (2009). Recognizing your philosophy and style of leadership. In P. Northouse, Introduction to Leadership Concepts and Practise (pp. 35-52). <https://www.jstor.org/stable/42909459>

Northouse, P. (2009). Recognizing your traits. In P. Northouse, Introduction to leadership. <https://www.jstor.org/stable/24441975>

Pfeffer, J. (1977). The Ambiguity of Leadership. <https://www.jstor.org/stable/257611>

Podolny, J., Khurana, R., & Popper, H. M. (2004). Research in organizational behavior (Vol. 26).
<https://www.jstor.org/stable/41318068>

Robbins, S., & De Cenzo, D. (2012). Lidershipi dhe Besimi. In S. Robbins, & D. De Cenzo, Bazat e Menaxhimit. Koncepte dhe aplikime themelore.

Velasquez, M. (1992). Business ethics. <https://www.jstor.org/stable/3857391>

Vroom, V., & Jago, A. (2007). The role of the situation in leadership.
<https://www.jstor.org/stable/23412447>

Yukl, G. (n.d.). Effective Leadership Behaviour: What we know and what questions need more attention. <https://www.jstor.org/stable/1163884>

Yukl, G. (2006). Ethical Leadership and Diversity. In G. Yukl, LEADERSHIP IN ORGANIZATIONS (pp. 420-432).

Introduction: The nature of Leadership. In G. Yukl, Leadership in Organizations.
<https://www.jstor.org/stable/20159030>