



Kolegji AAB
CILËSI. LIDERSHIP. SUKSESI!

Fakulteti i Komunikimit Masiv dhe Gazetarisë
Studimet master

Projekt propozim për temë masteri

Proceset e përzgjedhjes, socializimit dhe motivimit
të punonjësve të medias

Kandidate: Aulona Sylaj

Mentor: Prof. Ass. Dr. Gazmend Abrashi

Prishtinë, 2024

Hyrje

Ky punim do të fokusohet në proceset e përzgjedhjes, socializimit dhe të motivimit të punonjësve të medias, duke u fokusuar në strukturën organizative, normat dhe vlerat brenda organizatës. Gazetarët, janë grupi më i rëndësishëm i punonjësve në çdo televizion, të tjerët janë kameramanë, montazherë, producentë apo teknikë, prandaj do ta trajtojmë këtë fokus grup.

Në epokën moderne të mediave, roli i gazetarëve televizivë është bërë gjithnjë e më kritik për informimin dhe edukimin e publikut. Televizioni vazhdon të mbetet një nga burimet kryesore të informacionit për një pjesë të madhe të njerëzve, dhe cilësia e lajmeve të transmetuara ndikohet ndjeshëm nga proceset e përzgjedhjes dhe përkushtimit të organizatës mediatike për t'i motivuar gazetarët, duke ju krijuar kushte optimale të punës që të punojnë me profesionalizëm dhe kreativitet punën e tyre profesionale. Motivimi i gazetarëve, një aspekt që ndikon drejtpërdrejt në produktivitetin dhe cilësinë e punës së tyre, ka tërhequr vëmendjen e studiuesve dhe praktikantëve të industrisë mediatike.

Edukimi i gazetarëve po pëson ndryshime të rëndësishme në funksion të evolucionit të vazhdueshëm teknologjik. Prandaj, është e rëndësishme të kemi një edukim të mirë gazetaresk që mund të formësojë praktikant dhe profesionalizmin e mirë gazetaresk, që do të ndikonte në proceset e përzgjedhjes dhe socializimit të tyre me anëtarët e tjetër të stafit në media.

Sipas teorive klasike të motivimit, si ajo e Maslow (1954) dhe Herzberg (1968), motivimi mund të jetë i brendshëm, i lidhur me pasionin dhe interesin personal për profesionin, apo i jashtëm, i ndikuar nga faktorë të tillë si paga, njohja profesionale dhe kushtet e punës. Ndërsa studiuesit si Gans (2004) në "Deciding What's News" dhe McQuail (2010) në "McQuail's Mass Communication Theory", kanë theksuar rëndësinë e motivimit të gazetarëve për mbajtjen e standardeve të larta profesionale dhe për të përmbushur pritshmëritë e publikut.

Qëllimi

Qëllimi i kësaj teme diplome është të shqyrtojë ndikimin e proceseve të përzgjedhjes, socializimit dhe motivimit në performancën e gazetarëve. Studimi synon të identifikojë faktorët kryesor të motivimit që ndikojnë në angazhimin, produktivitetin dhe cilësinë e punës së gazetarëve. Përmes analizës së faktorëve të brendshëm dhe të jashtëm të motivimit, ky hulumtim synon të ofrojë

rekomandime praktike për përmirësimin e strategjive të menaxhimit të burimeve njerëzore, me qëllim të rritjes së efektivitetit dhe mirëqenies së gazetarëve.

Objektivat

1. Ta pasqyroj procesin e përzgjedhjes së gazetarëve.
2. Të tregoj për praktikën e socializimit që ndiqet.
3. Të analizojë marrëdhënien midis faktorëve të motivimit dhe performancës së gazetarëve.
4. Të ofrojë rekomandime për përmirësimin e strategjive të motivimit.

Pyetje Kërkimore

1. Cilët janë faktorët përcaktues të procesit të përzgjedhjes së gazetarëve?
2. Si është e rregulluar në praktikë socializimi i gazetarëve me pjesën tjetër të stafit?
3. Cilët janë faktorët kryesor të motivimit për gazetarët?
4. Si ndikon motivimi në performancën e gazetarëve?
5. Cilat strategji motivuese mund të përmirësojnë performancën e gazetarëve?

Hipoteza

1. Gazetarët a janë kryesisht të motivuar nga faktorët ekonomikë dhe njohja profesionale.
2. Ekziston një lidhje pozitive midis nivelit të motivimit dhe performancës së gazetarëve.
3. Strategjitë e rritjes së mundësive për zhvillim profesional do të përmirësojnë motivimin dhe performancën e gazetarëve.

Rëndësia e trajtimit të temës

Trajtimi i temës "Proceset e përzgjedhjes, socializimit dhe motivimit të punonjësve të medias" ka një rëndësi të madhe për disa arsye që lidhen me cilësinë e gazetarisë, menaxhimin e burimeve njerëzore dhe ndikimin e mediave në shoqëri.

Duke kuptuar se cilët faktorë ndikojnë më shumë në motivimin e gazetarëve, mund të krijojë strategji dhe politika që rrisin efikasitetin operacional dhe performancën e stafit, duke kontribuar kështu në suksesin e përgjithshëm të organizatës. Trajtimi i temës ndihmon në krijimin e një mjedisi ku gazetarët ndihen të vlerësuar dhe të inkurajuar për të ndjekur praktika etike në raportimin e lajmeve.

Rezultatet e këtij studimi do të ofrojnë rekomandime praktike dhe të bazuara në evidenca për përmirësimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore. Kjo do të ndihmojë organizatën të zhvillojë strategji më efektive për të motivuar stafin, për të mbajtur talentin dhe për të siguruar një mjedis pune të shëndetshëm dhe produktiv.

Ky studim do të kontribuojë në literaturën ekzistuese mbi motivimin në punë dhe gazetari, duke ofruar një analizë të detajuar dhe të kontekstualizuar të faktorëve të motivimit në një stacion televiziv specifik. Gjetjet mund të përdoren si bazë për studime të ardhshme dhe për të zhvilluar teoritë e motivimit në kontekste të tjera mediatike. Gjetjet dhe rekomandimet mund të shërbejnë si një model për televizione dhe media të tjera në rajon, duke ndihmuar në ngritjen e standardeve profesionale në të gjithë industrinë mediatike.

Metodologjia

Për të realizuar studimin mbi ndikimin e motivimit në performancën e gazetarëve, do të përdoret një qasje kualitative, e bazuar kryesisht në intervista të thelluara. Kjo qasje do të sigurojë një analizë të detajuar të faktorëve të motivimit dhe ndikimin e tyre në performancën e gazetarëve.

➤ Kërkimi kualitativ

- Intervista të thelluara

Ky studim do të përdorë intervista gjysmë-strukturuara me gazetarët dhe menaxherët të mediave për të mbledhur të dhëna të detajuara mbi faktorët e motivimit dhe ndikimin e tyre në punën e përditshme.

Pyetjet do të hartohen bazuar në literaturën ekzistuese mbi teoritë e motivimit (Maslow, Herzberg) dhe do të përqendrohen në aspektet e brendshme dhe të jashtme të motivimit, duke

përfshirë pasionin për profesionin, përfitimet financiare, njohjen profesionale, kushtet e punës dhe balancën punë-jetë.

- Përzgjedhja e kampionit

Kampioni do të përfshijë gazetarët dhe stafin editorial të mediave. Do të zgjidhen 5 gazetarë për të siguruar një përfaqësim të mjaftueshëm të diversitetit të përvojave dhe perceptimeve, drejtori, kryeredaktori, redaktori, producenti dhe një zyrtar i administratës, pra gjithsej 10 persona, të cilëve do t'u parashtrihen gjithsej 10 pyetje.

Pjesëmarrësit do të përzgjidhen në mënyrë të qëllimshme.

- Zhvillimi i intervistave

Intervistat do të realizohen me shkrim. Pjesëmarrësit do të njoftohen për qëllimin e studimit dhe do të garantohen për konfidencialitetin e përgjigjeve të tyre.

Pyetjet udhëzuese do të përfshijnë tema si: përvojat personale me motivimin në punë, ndikimi i përfitimeve financiare dhe jo-financiare në motivim, rëndësia e njohjes dhe vlerësimit profesional, dhe mënyra se si balanca punë-jetë ndikon në kënaqësinë dhe performancën në punë.

- Analiza e intervistave

Intervistat do të analizohen duke përdorur një analizë tematike për të identifikuar temat dhe modelet kryesore që dalin nga të dhënat.

Të dhënat do të kodohen dhe do të organizohen në kategori të ndryshme që reflektojnë faktorët e ndryshëm të motivimit dhe ndikimin e tyre në performancën e gazetarëve.

Softuerët e analizës së tekstit, si NVivo ose Atlas.ti, do të përdoren për të ndihmuar në procesin e kodimit dhe në organizimin e të dhënave kualitative.

- Interpretimi

Për të rritur besueshmërinë dhe vlefshmërinë e gjetjeve, të dhënat nga intervistat do të krahasohen për të identifikuar konsistencën dhe variacionet në përgjigjet e pjesëmarrësve.

Ky proces do të ndihmojë në verifikimin dhe vërtetimin e gjetjeve, duke siguruar një kuptim të plotë dhe të integruar të ndikimit të motivimit në punën e gazetarëve.

- Raportimi dhe rekomandimet

Rezultatet e studimit do të përpilohen në një raport përfundimtar që përfshin analizën e gjetjeve, diskutimin e implikimeve dhe rekomandimet për përmirësimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore.

Rekomandimet do të bazohen në gjetjet empirike dhe do të ofrojnë strategji konkrete për rritjen e motivimit dhe përmirësimin e performancës së gazetarëve.

Përmbledhja

Punimi do të ndahehet në katër kapituj.

- Kapitulli 1

Shfletimi teorik i përgjithshëm mbi procesin e përzgjedhjes së anëtarit të organizatës, socializimit në punë.

Në këtë kapitull, do të shqyrtohet një shfletim i përgjithshëm i literaturës mbi procesin e përzgjedhjes së anëtarit të organizatës dhe socializimit. Do të adresohen konceptet kryesore, teoritë dhe modelet që lidhen me këtë fushë në kontekstin më të gjerë.

- Kapitulli 2

Shfletimi teorik i motivimit në punë të gazetarëve

Në këtë kapitull, do të thellohet më tej shfletimi teorik i motivimit në punë, me fokus të veçantë në gazetarët dhe mediat. Do të analizohen teoritë dhe modele specifike që lidhen me motivimin e gazetarëve dhe ndikimin e tyre në performancën në punë.

- Kapitulli 3

Analiza e të dhënave të dala nga intervistat

Në këtë kapitull, do të paraqiten dhe të analizohen të dhënat e marrë nga intervistat me gazetarët dhe stafin editorial të mediave. Analiza do të përfshijë identifikimin e motiveve dhe faktorëve që ndikojnë në performancën e tyre në punë. Temat kryesore të këtij kapitulli përfshijnë:

1. Analiza tematike e të dhënave: Identifikimi i temave kryesore dhe modeleve që dalin nga intervistat.
2. Identifikimi i tendencave dhe ndërthurjeve: Përqsja e tendencave të përgjithshme dhe ndërthurjeve midis faktorëve të motivimit dhe performancës së gazetarëve.

- Kapitulli 4

Perfundimet dhe rekomandimet

Në këtë kapitull, do të prezantohen dhe analizohen perfundimet e arritura nga studimi dhe do të ofrohen rekomandime konkrete për menaxhimin e burimeve njerëzore në media dhe për praktikën më të mira të motivimit të gazetarëve. Temat kryesore të këtij kapitulli përfshijnë:

1. Rishikimi i gjetjeve kyçe: Një rishikim i rezultateve kyçe të studimit dhe interpretimi i tyre në kontekstin e temës.
2. Rekomandimet për veprim: Ofrimi i rekomandimeve specifike dhe të bazuar në gjetjet e studimit për përmirësimin e politikave dhe praktikave të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe për promovimin e motivimit të gazetarëve në punë.

Kjo strukturë e punimit ndihmon në organizimin e të dhënave dhe informacioneve në mënyrë të qëndrueshme dhe të përshtatshme për të arritur qëllimet dhe objektivat e caktuara për këtë studim. Çdo kapitull ka një qëllim specifik dhe kontribuon në kuptimin dhe analizën e thellë të temës.

Literatura

1. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
2. Abrashi, Gazmend & Reçi, Ardita. (2023). MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE PUBLIC SECTOR THROUGH ORGANIZATIONAL COMMUNICATION CASE STUDY: VALA MOBILE COMPANY, KOSOVO. *Journal Human Research in Rehabilitation*. 13. 313-320. 10.21554/hrr.092314.
3. Abrashi, G., & Sallauka, U. (2022). Use of Information Technology in Academic Library Practice. *The International Information & Library Review*, 54(4), 380–386. <https://doi.org/10.1080/10572317.2022.2124834>
4. Abrashi, Gazmend. (2018). Organizational Communication-the Importance of Communication Strategy in Times of Crisis for the Organization. *European Journal of Social Sciences*. 1. 21. 10.26417/ejss.v1i2.p21-25.
5. Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
6. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
7. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
8. Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
9. Saliu, Hasan & Abrashi, Gazmend. (2023). The Return of Media Diplomacy: Examples from Kosovo. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 27. 74-89. 10.22146/jsp.73710.
10. Saliu, Hasan and Reçi, Ardita and Abrashi, Gazmend, Revisiting Hallin and Mancini's Media Model: Albania and Kosovo (June 24, 2023). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4497644> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4497644>
11. Smith, C. A., Organ, D. E., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
12. Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263-280.
13. Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. *Wiley*.
14. Zanna, M. P., & Rempel, J. K. (1988). Attitudes: A new look at an old concept. *The psychology of attitudes*, 315-343.