

Natyrë e ndryshueshme e punës-Emocionet në punë

Influenca e psikologjisë organizative është ndryshueshmëria e punës që shumë gjëra janë tregues të një tranzicioni të shpejtë dhe e kaluara nuk është më udheheçese e së ardhmes.

Ndryshimi i ndërprerë, është si shkak i rritjes së jashtezakonshme të njohurive që vijnë nga nivele më të larta të edukimit, teknologjisë së re dhe zhvillimit të kërkimeve të çdo dite me avancime të larta.

Dimensionet, kryesore do të jenë ato që kanë të bëjnë me individët, punën dhe shoqërinë.

Emocionet në punë-janë pjesë e pandashme e jetës organizative , punonjësit në radhë të parë janë njerëz dhe pikërisht ndjenjat dhe shprehjet e tona të çdo ditës na bëjnë njerëz .

Emocionet janë bërë temë legjitime e kërkimeve në vendet e punës si : ngazëllimi,kënaqësia dhe krenaria si ndjenja pozitive, dhe ndjenjat e dëshpërimit - ato emocione të "liga" si inati , xhelozia dhe zilia ,ndjenja te frikës që vetëm psikologët do të mund të i interpretonin dhe intervenonin tek mënyra e qasjes së punëtorëve.

Puna emocionale i referohet mënyrës se si punonjësit sillen kur atyre i'u kërkohet të projektojnë dukjen e emocioneve të caktuara për të lehtësuar performancën e tyre të punës.

George dhe Brief (1996) kanë pohuar se ekziston një lidhje ndërmejt emocioneve dhe gjendjes shpirtërore në punë.

Emocionet- zakonisht janë të lidhura me sjellje specifike dhe janë relativisht intensive varësisht nga kohëzgjatja e tyre si dhe konsiderohet se aty ndërpehet procesi konjitiv i të menduarit dhe sjelljeve të reflektuara në punë si nga aspekti i ndjeshmërisë emocionale poashtu edhe të reagimeve.

Gjendja shpirtërore- është ndjenja tipike e përditshme që siguron një kontekst afektiv për proceset e të menduarit dhe të sjelljeve duke kërkuar vëmendje.Dhe të dy faktet sigurojnë një bazë për të kuptuar motivimin në punë ashtu siç ndjenjat ndihmojnë të përcaktojnë shkaqet e veprimeve që ndërrmarin njerëzit, dhe sukseset i referohen gjendjes së ndritshme shpirtërore dhe marrëdhënieve të mira n'punë

Punonjësit e adaptueshëm- Adaptimi (përshtatja) është një konstrukt i personalitetit që lidhet me dëshirën për të u përfshirë në situata të reja ku personeli i organizatës(punonjësit) duhet të jetë me aftësi të lidhjeve apo marrëdhënieve që hyjnë komunikimi , marrëdhëniet ndërpersonale, zgjidhja e konfliktit dhe kapacitetet për të influencuar gjithnjë në bashkëpunime dhe raporte të knaqshme!

Shkencëtarët, menaxherët i konsiderojnë si njerëz me aftësi të përgjithshme mendore dhe tejet të vetëdijshëm si dy atribute të rëndësishme që i mbartin ata e që lidhen me punësimet e aplikantëve.



Zotësia e një punonjësi për të u adaptuar me ndryshimet dhe për të krijuar lidhje të mira me të tjerët po bëhet po aq e rëndësishme për performancën e sukseshme në punë sa edhe aftësitë e nevojshme konjitive dhe ato bazike duke marr parasysh që puna është gjysma e zhvillimit të jetës dhe kohës sone.

Influencat gjenetike në sjelljen në punë-Për një kohë të gjatë psikologjia është zënë rob i debatit natyrë/edukim , nivel ky i përafërt që trashëgimia dhe mjedisi influencojnë sjelljen e personit.

Ndryshimet gjenetike nga individi në individ janë hipotetizuar të influencojnë faktorë të tillë si zgjedhja e punës, performanca në punë, kohëzgjatjen në punë, dhe nivelin e të ardhurave tona.**Fat apo aftësi?**

Personat me formime të caktuara gjenetike janë identifikuar si të rrezikshëm kur ekspozohen pranë rrezatimeve apo profesioneve të larmishme si ne spital afër rrezatimeve, fotokopjuesëve etj.

Studimet gjenetike na ofrojnë kuptueshmëri të reja në problemet serioze të punës, si stresi që mund të shkaktohet nga dy lloje faktorësh : të kontrollueshëm dhe të pakontrollueshëm e kërkimet gjenetike kanë treguar se kapaciteti për të kontrolluar stresin ,**është i trashëgueshëm!**

Një, shqetësim shumë i madh etik ka të bëjë me strukturën gjenetike të personit që mjekësia po bën bashkimin , transferimin dhe zëvendësimin e gjeneve që përcaktojnë sëmundje të ndryshme ku epoka e re po njihet gjithnjë e më shumë duke i dhënë rëndësi faktorëve gjenetik për influencim të sjelljes edhe në vendin e punës.

Gjenetika është propozuar si një arsye pse individët ndryshojnë në nivelin e tyre të kënaqësisë dhe motivimit në punë si dhe pretendojnë të zbulojnë gjenin e lidershit të suksesshëm ,e nëse biologjia i shpjegon sjelljet në punë atëher duhet të jemi të përshtatshëm me ndryshimet dhe perspektivat e reja të punës që kërkohen me zhvillime të shpejta!

Teknologjia- Spiegel (1995) ka pohuar se zhvillimet në teknologjinë informative si sistemet kompjuterike dhe ato komunikative si sisteme portabël : Telefonat celularë, flash draiver'at assistantët digjital etj janë forca shtytëse përtej ndryshimeve kryesore se si ne punojmë dhe përdoruesit e tyre sigurojnë kapacitetet multimedial të pavarur nga koha dhe hapësira.

Lindja e forcës së pjesshme të punës- I referohet orarit part time që si përgjigje e ciklit të dobët ekonomik dhe kostove të mëdha të punës organizatat u janë kthyer punonjësëve duke u propozuar me kohë të pjesshme të punës për të plotësuar nevojat e stafit gjë që bartë në vete aspekt + dhe - .

Si burim I punës part time janë gratë ku pranojnë të kenë më pak pagë por me orar fleksibël, punonjësit në pension që kanë nevojë për të ardhura shtesë dhe studentët që nuk gjejnë punë të kënaqshme profesionale. Krahasuar me punën me kohë të plotë, puna e pjesshme paguhet më pak, ka pak sigurime shoqërore dhe ofron pak mundësi për zhvillim.

Pasiguria që vë nga puna e pjesshme , I referohet pyetjeve : Të mos qenurit në dijeni se kur do të të përfundoj kontrata, dhe të mos pasurit një pagë të rregullt për jetesë mund të shkaktojë shëndet të dobët mendor dhe ulje të vetbesimit sidomos tek gjinia mashkullore që e kanë barrën e përgjegjësive familjare.

Studime të përhershme-Pikpamje konvencionale është që studimet arrihen nëpërmjet arsimimit formal gjatë viteve të kolegjit të pasuara nga një periudhë relativisht e shkurtër e të nxënimit në punë (praktika).

Modeli I ri I të mësuarit gjatë gjithë jetës paraqet fazën e të nxënurit të njohurive dhe aftësive në kolegji ku vendoset të bëhet puna dhe mëpastaj kurset, konferencat, vorkshopat, etj janë elemente përforcimi tejet praktik që dëshmojnë në punë .

Halls dhe Mirvis pohojnë se gjatë jetës punonjësit predispozohen para shumë sfidave siq është ndërrimi I kompanisë, profesionit , dhe punës dhe ky kalim e ka një çmim me të mësuarit se si të përshtaten me situata të reja. Për të gjithë punonjësit, është e rëndësishme të zhyten në lloje të shumta eksperiencash profesionale, kurse punonjësit të cilët nuk mund të përshtaten me situata të reja me këto lloj ndryshimesh kanë prirje të mbeten në vend ose e lëshojnë punën .

Konkurrenca ekonomike-Konkurrenca për biznes ka evokuar në nevojën mbarë botërore për një forcë pune tejet të kualifikuar. Sa u përket sondazheve ekonomike ,vendet gjykohen në bazë të cilësisë së edukimit publik, shkollës së mesme, trajnimit në punë, dhe njohurisë në kompjuter dhe gjuhë të huaja.Pra, thirret për një nevojë globale për njerëz që janë të edukuar teknikisht.

Cascio ka konstatuar se ne po kalojmë nga një ekonomi me shumë punëtorë të fortë, në një ekonomi që ka më shumë njerëz të zgjuar.Punët nuk po mbyllen për kohësisht për shkak të rënies (recesioni) ekonomik por në fakt ato po eliminohen përgjithnjë si rezultat I teknologjisë së re zhvillimit të makinerive dhe mënyra të reja të organizimit të punës.Globalizimi I mirëqenies dhe teknologjisë ka krijuar rregulla nxitëse dhe tejet konkurruese me avancime të paparashikuara dhe tejet ndryshuese.

Vlerat-Vlerat që e drejtojnë shoqërinë tonë janë debatuar shumë në dekadën e fundit.Vlerat janë baza e legjislacionit dhe vendimeve juridike të cilat kanë një impakt të thellë në jetët e tona. Vlera e punësimit është PAANËSIA ku ekzistojnë standarde kontradiktore të paanësisë në punësim .

Kurse standardi I barazisë nënkupton që vota është e njëjtë për të gjithë dhe po aq e rëndësishme dhe me peshë për secilin person që do të ndryshonte mirëqenjen nga organet qeverisëse.



Koha- burim që të gjithë e zotërojmë. Secili nga ne ka në dispozicion 24 orë në çdo ditë të jetës sonë. Presioni i kohës është një burim shumë i madh stresi për shumë punonjës. E meta e saj është që ne nuk mund të shtojmë orët që na nevojiten gjatë ditës por ajo çka na duhet është të përshtasim këto 24 orë me mënyrat më të mira për t'i përdorur. Koha është një ndër prirjet kryesore të mëdha të psikologjisë .Duke u nisur nga motivimi se **“SA” është i motivuar** njeriu drejt një qëllimi të rejt interesohen se **“SA” gjatë** një person insiston në kërkim të një qëllimi.

Psikologët e punës dita ditës po investojnë duke mbajtur trajnime se si të përdoret 24 orëshi në punë.

Scarborough (2001) ka vëzhguar në disa vende rreth ndryshimeve kulturore se si vlerësohet koha. Ku në disa vende njerëzit janë të nxitur të përdorin në mënyrë produktive çdo moment që e kanë e që dhe janë shumë të përpiktë , ndërsa në vende të tjera është e zakonshme të pranojnë me indiferencë se ajo që nuk mund të bëhet sot mund të shtyhet për nesër apo ndonjë ditë tjetër. Pra, fragmenti kohë më shumë duhet të vlerësohet, përfjetohet dhe madje të shijohet sesa të vajtohet dhe analizohet .Kultura të ndryshme njerëzore I japin rëndësi më shume të shkuarës, disa të tashmes dhe disa të ardhmes siç janë Amerikanet me qëllime dhe aspirata të mëdha , Gjermanët të përpikët, Italianët me stil etj.



“Çfarë më habit? Njeriu, sepse sakrifikon shëndetin për të bërë para dhe pastaj sakrifikon paratë për shëndetin. Ai është kaq i shqetësuar për të ardhmen sa nuk e jeton të tashmen. Ai nuk jeton dot as sot as nesër. Ai jeton sikur nuk do të vdes kurrë dhe vdes pa jetuar kurrë si duhet.” | Dalai Lama

Prill, 2015

Mr.Sc.Besa Beqiri Zejnullahu