

## Ligjerata 4

### Qëndrimet sociale dhe sjellja organizative

Ligjerata ka për qëllim të konceptuoj sjelljet sociale dhe qëndrimet në sjelljet organizative – institucionale ,të cilat janë :

*Kënaqësia në punë*- duke e ditur që puna është aktivitet kryesor i jetës, psikologët i referohen nivelit të kënaqësisë që një punonjës ka me punën e tij. Disa punonjës përfitojnë kënaqësi të madhe dhe kuptim nga puna e tyre ,ndërsa të tjerët e shikojnë si tejet të vështirë punën e tyre. Pse?

Përgjegjja, gjendet në ndryshimet individuale, dhe në veçanti kur një punë plotëson pritshmëritë e personit. Kërkimet kanë zbuluar se njerëzit zhvillojnë ndjenja rreth punës së tyre si dhe rreth dimensioneve apo aspekteve të veçanta të punës si drejtori, kolegët, mundësitë promovuese, oret e punës, paga etj.

Uright dhe Stau ( 1999) I referohen dimensionit të afeksionit pozitiv të lartë me të cilën njerëzit janë : aktiv, vigjilent, entuziastë dhe kurrioz. *”Njerëzit e tillë priren të interpretojnë **dështimin** si një frenim të përkohshëm i shkaktuar nga kushtet e jashtme dhe janë më të predispozuar për të këmbëngulur”* Kurse *”Njerëzit që e kanë të ulët emocionin pozitiv janë më pesimist rreth punës dhe e shohin gotën gjysëm bosh e jo gjysëm plot.*

Marrëdhënia ndërmjet punës dhe kënaqësisë përfshinë 3 kritere si : performancën (qarkullimin ), sjelljet organizative dhe lidhja ndërmjet punës dhe familjes.

*Drejtësia organizative*-ka të bëjë me trajtimin e paanshmë të njerëzve në organizata – institucione dhe është një koncept i debatuar me qindra vjet edhe nga filozofët. Rast për tu theksuar është *”Përzgjedhja e personelit”*

Aplikantët për punë janë në rolin e kërimit të punës në një institucion. Nga ana tjetër institucioni është në rolin e ofrimit të punësimit tek disa aplikantë dhe në refuzimin e mundësisë për disa të tjerë. Si vendim I përzgjedhjes nga testet psikologjike dhe të intervistave është dyshuese drejtësia e zgjedhjes së aplikantit.

Pra ,drejtësia është virtyti i parë I institucioneve sociale. Format e grupimit social, familja dhe grupet civile janë pjesë e padrejtësisë. Kurse nga zbulimet janë identifikuar 4 rregulla të tilla që shërbejnë për drejtësinë dhe vlerat shpërndarëse si : **paanësia, meritat ,barazia ,nevoja.**

*Sjellja qytetare organizative-5 dimensionet e përcaktuara te sjelljes janë:*

*1.Altruizmi apo sjellja ndihmuese reflekton ndihmën vullnetare për kolegët rreth detyrave të përngjajshme.*

*2.Ndërgjegjësimi- të qenurit I përpiktë dhe me pjesmarrje më të mirë sesa normat e grupit.*

*3.Mirësjellja- i kujdesshëm dhe I respektueshëm ndaj të drejtave të të tjerëve.*

*4.Sportiviteti-I referohet shmangies së ankesave, ofendimeve të parëndësishme, thashethemeve dhe zmadhimit fals të problemeve.*

*5.Virtyti qytetar-është pjesmarrja e përgjegjëshme në jetën politike të organizatës është përgjegjje ndaj komunikimeve të brendëshme, ndjekja e takimeve, ngritja e zërit në çështje të ndryshme. **Është me e rëndësishmja sepse kërkon sakrificë të produktivitetit individual.***

*Sjellja antisociale në punë-I referohet një sërë sjelljesh të punonjësëve që synojnë të hakmerren ndaj organizatës ose kolegëve për ndonjë padrejtësi që ata e gjykojnë.*

*Kjo sjellje përfshinë: ofendime, kërcënime, gënjeshtër, sabotim, dhunë fizike dhe vrasje.*

Dy konceptet themelore si kontrata psikologjike dhe drejtësia organizative nëse ndryshohen nga agjenti organizativ pasojnë reagimet si: Talljet publike që e vënë në siklet punonjësën ku ai nxehet dhe flet plot zjarr me kolegët; pastaj pason çoroditja ku kërkon shpjegime të besueshme për sjelljen e personit që e ka lënduar dhe lodhja ku punonjësi I ruan ndjenjat e tij negative dhe këta njerëz nuk falin, nuk heqin dorë dhe nuk harrojnë. Duke vepruar fizikisht.

Agjentët, drejtuesit e organizatës luanë rol të spikatur për të ulur dëshirën e punonjësëve për hakmarrje duke shprehur ndjeshmëri dhe interesim të mjaftueshëm duke I trajtuar me dinjitet dhe respekt ku punonjësit janë të gatshëm të tolerojnë shkeljen e drejtësisë organizative që në të kundërtën çon në tëndenca shpagimi.

*Dhuna në punë-epidemi që po shtohet edhe në Kosovë. Shembuj ( aktualitete).....*

Para disa viteve dhuna dhe vrasjet si terme në punë nuk ekzistonin. Departamenti i drejtësisë në SHBA(1998) ka raportuar 150.000 incidente në punë çdo vit. Nga këto rastë më shumë se 1,000 punonjës janë vrarë duke përfshirë edhe shume drejtues.

Agresiviteti është produkt i dy faktorëve: lindividit –presonalitetit të disorientuar dhe situatës si dendësia e popullatës, zhurma, vapa, dhe përdorimi i alkoolit-modifikon aftësitë e individit.

Aktorët e dhunës në punë shpesh e shohin veten si viktimë të ndonjë padrejtësie në vendin e punës. Kelleher i ka përshkruar vendet më të rrezikuara për dhunë dhe vrasje si: në stacionet karburante, tek punonjësit në qeveri apo tek shitësit e dyqanit krahas punonjësëve në polici.

### QËNDRIMET SOCIALE

Çdo vit në botën e industrializuar, industria e duhanit vret rreth 2 milion prej konsumatorëve të saj ku kjo shifër e kalon atë të vetravsjeve, vrasjeve, aksidenteve, rasteve të sidës dhe të abuzimeve me drogë dhe alkool.

Në industrinë Filip Morris prodhuesi i madh i duhanit bëhet i ndjeshëm kur e quajnë vrasës në masë. Pra, reaksionet vlerësimore të favorshme ose jo – të shfaqura në bindje ndjenja apo veprime – përcaktojnë **qëndrimin** e dikujt ndaj ndonjë aspekti.

Shembull: Nëse një individ mendon se një grup i vogël etnik janë përtac dhe agresiv, nuk mund t'i pëlqejë ata njerëz dhe mund të veprojë në mënyrë diskriminuese.

Kur vlerësojmë qëndrimet nisëmi nga tre përmasa 1. Ndikimi (ndjenja), sjellja (qëllimi) dhe njohja (mendimi).

Pra, bindjet dhe ndjenjat e tona përcaktojnë sjelljen tonë publike – qëndrimin dhe nëse deshirojmë të ndryshojmë veprimin duhet ndryshuar zemra dhe mendja e njerëzve.

Robert Abelson ka thënë “Ne jemi shumë të stërvitur dhe shumë të aftë për të gjetur arsye për atë që bëjmë, por jo shumë të aftë për të bërë atë për të cilën kemi arsye”. Paralajmërimet për rrezikun e duhanit ndikojnë minimalisht mbi njerëzit që e konsumojnë atë dhe apelet për kufizime të shpejtësisë në ngasje të veturave nuk kanë ulur aspak aksidentet.

*Luajtja e rolit* – Të qenit student ju ka bërë të ndjeshëm ndaj situatës së re shoqërore duke u sjellur ashtu si duhet dhe duke hedhur poshtë mënyrën e sjelljes nga shkolla e mesme.

*Vetëprezantimi: Administrimi i përshtypjes* – Për të lënë një përshtypje të mirë duhen arritur përfitime shoqërore dhe materiale për t'u ndier mirë me veten dhe për të qenë të sigurtë në identitetet tona shoqërore. Pra, për shumë njerëz dhënia e përshtypjes së mirë është vet mënyra e jetesës.

*Vetëmonitorimi* – Është prirja për të qenë ashtu si duan njerëzit ku sjellja rregullohet sipas situatës së jashtme dhe nëpërmjet saj njerëzit përshtaten në punësime, role dhe marrëdhënie të reja.

*Vetëjustifikimi: Disonanca njohëse* – Leon Festinger e paraqet teorinë si situatë tensionuese apo (disonancë – përpjekja për pajtueshmëri) kur duhet të vendosim mbi diçka për të cilën kemi mendime të përziera.

“Qëndrimi” jonë është se duhani nuk shkakton aq shumë vrasje por perceptimi i rrezikut të atyre që e kanë lënë” sjellja”shkakton plasaritje mes te dyjave dhe disonanca është në veprim.

*Teoria e disonancës njohëse* -Përqendrohet mbi atë që “nxit”një veprim dhe jo me efektivitetin relativë të shpërblimeve e dënimeve të cilat përjetojnë pas veprimit si urdhërat tek fëmijët.

Disonancën më së shumti e prodhojnë **vendimet** si kur ballafaqohemi në cilin koleg të shkojmë,cilin duhet të takoj,cilin vend pune të pranoj etj .Pra shpesh jemi të hallakatur para dy alternativave tërheqëse ku vendimi sjell anët pozitive dhe anët negative dhe pasi të shkojmë në kolegjin e caktuar zgjedhjen tonë e emërojmë si më të mirën.

*Teoria e vetpërceptimit*-Bazohet në teorinë e të mësuarit kur njeriu i formon dhe zhvillon qëndrimet duke vëzhguar sjelljen e vet dhe duke vënë në zbatim po ato parime që përdor kur vëzhgon sjelljet e të tjerëve ku nxjerr konkluzione mbi qëndrimet e tyre.

*Ndryshimi i qëndrimeve* –Shkenca e bindjes –Çdo ditë përballemi me informacione mediale dhe shkëmbime të ideve më njerëz ku tentohet të krijojmë qëndrime të reja apo dhe të ndryshojmë ato që i kemi .

Ky aspekt reflektohet kur, politikanët tentojnë të na bindin me drejtësi dhe largapamësi, biznesmenët me cilësi dhe prodhime mallrash , artistët me vlera shpirtërore etj. Përpjekjet e tilla të ndryshimit të qëndrimit lidhen edhe me ndryshim të sjelljes sonë në favor të tyre.

Karakteristika e mesazhit mënyra e komunikimit të tij rrit efektivitetin-Fëmijët për t’i bindur për pastrim të dhëmbëve a duhet tu tregohen foto me njerëz dhëmbëprishur apo foto me dhëmbë të bardhë

Dy rrugët e bindjes janë: *Qëndrore* ku marrësi i mesazhit mendohet thellë për problemin e parashtruar ,shqyrtimi i thellë i argumenteve çon kundër ose pro për ndryshimin e qëndrimit. *Periferike* ose gjendje e shkujdesjes, ku interpretohet burimi dhe informacion i përgjithshëm i mesazhit duke marrë vendim për ndryshim të qëndrimit.

Faktorët e personalitetit-Kush bindet më lehtë femrat apo meshkujt , ata me vetrespekt të lartë apo intelektualët?!

Rezistenca ndaj ndryshimit të qëndrimit-Reagimi psikologjik është gjithnjë evident, si në situatat e zgjedhjes së mundshme që është e eliminuar ose cënuar shembull kur kërcënohet dashuria e dy të rinjëve përfundon në tërheqje edhe më të fuqishme për njëri -tjetrin ose kur i thuhet një njeriu ti duhet të bësh këtë se ske rrugë tjetër njeriu shpesh ngulmon për të mos e bërë vetëm atë.

**Mars,2015**

**Mr.Sc.Besa Beqiri Zejnullahu**

