



# Lidership

LIGJERUES: BUTRINT **BATALLI**

# Lidership Përmbajtja

## **Lidership;**

|

- ▶ *Lidershipi dhe ndeshkimi;*
- ▶ *Sjellja e Lidershipit ne raport me Shpërblimin dhe dënimin*



*Lidershipi dhe ndeshkimi;  
Stili autokratik  
SJELLJA E LIDERSHIPI ne raport me  
Shpërblimin dhe dënimin*

## Ligji mbi Efektin Përshkrimi

- ▶ Një sjellje e veçantë do të rritet në frekuencë në qoftë se ajo është ndjekur nga një shpërblim.
- ▶ Konkluzion: një sjellje e cila nuk është pasuar nga një shpërblim (ose pasohet nga një ndëshkim) do të ulet në frekuencë.



# Stili autokratik

## Përshkrimi

- ▶ Punonjësit nën stilin autokratik të udhëheqjes pritet të ndjekin urdhrat e menaxherëve të tyre, edhe nëse ata nuk pajtohen apo nuk marrin asnjë shpjegim.
- ▶ Në mënyrë që të motivojmë punonjësit, menaxherët shpesh do të praktikojnë një set të shpërblimeve dhe ndëshkimeve që janë mjaft të strukturuar.
- ▶ Stili autokratik i lidershipi ka rënë në popullaritet gjatë viteve, pasi që është konsideruar nga shumë njerëz të jetë një stil pak i dëshirueshm.

## Lidershipi Transakcional

- ▶ Kjo është e ngjashme me stilin autokratik, por jo aq ekstrem, edhe pse udhëheqësit transakcional, si udhëheqësit autokratike, janë të drejtpërdrejtë dhe dominues dhe shpenzojnë një pjesë të madhe të kohës duke u thënë të tjerëve se çfarë pritet prej tyre.
- ▶ Liderët e transakcioneve janë shumë të zakonshme në bizneset ku njerëzit marrin shpërblime të tilla si bonuese, trajnime apo kohë të lirë në qoftë se ata do tregojnë performancë të mirë.



## Lidershipi Transakcional

- ▶ Liderët e transaksioneve përdorin shpërblime dhe dënime konvencionale për të fituar mbështetjen e ekipit të tyre. Ata krijojnë struktura të qarta ku është e qartë se çfarë kërkohet prej ekipit dhe çfarë stimuj ata do të marrin në qoftë se ata ndjekin urdhrat (paga, përfitime, promovim apo falënderim).
- ▶ Anëtarët e ekipit që kryejnë në mënyrë adekuate apo përmbushin qëllimet do të shpërblehen duke përfituar në interesin e tyre. Ata të cilët nuk performojnë apo nuk përmbushin standardet e kërkuara do të dënohet nga udhëheqësit përmes "menaxhimit nga parimi i përjashtimit", ku, në vend se të shpërblehet puna, ata do të marrin masa korigjuese ndaj atyre që nuk punojnë sipas standardeve të kërkuara.

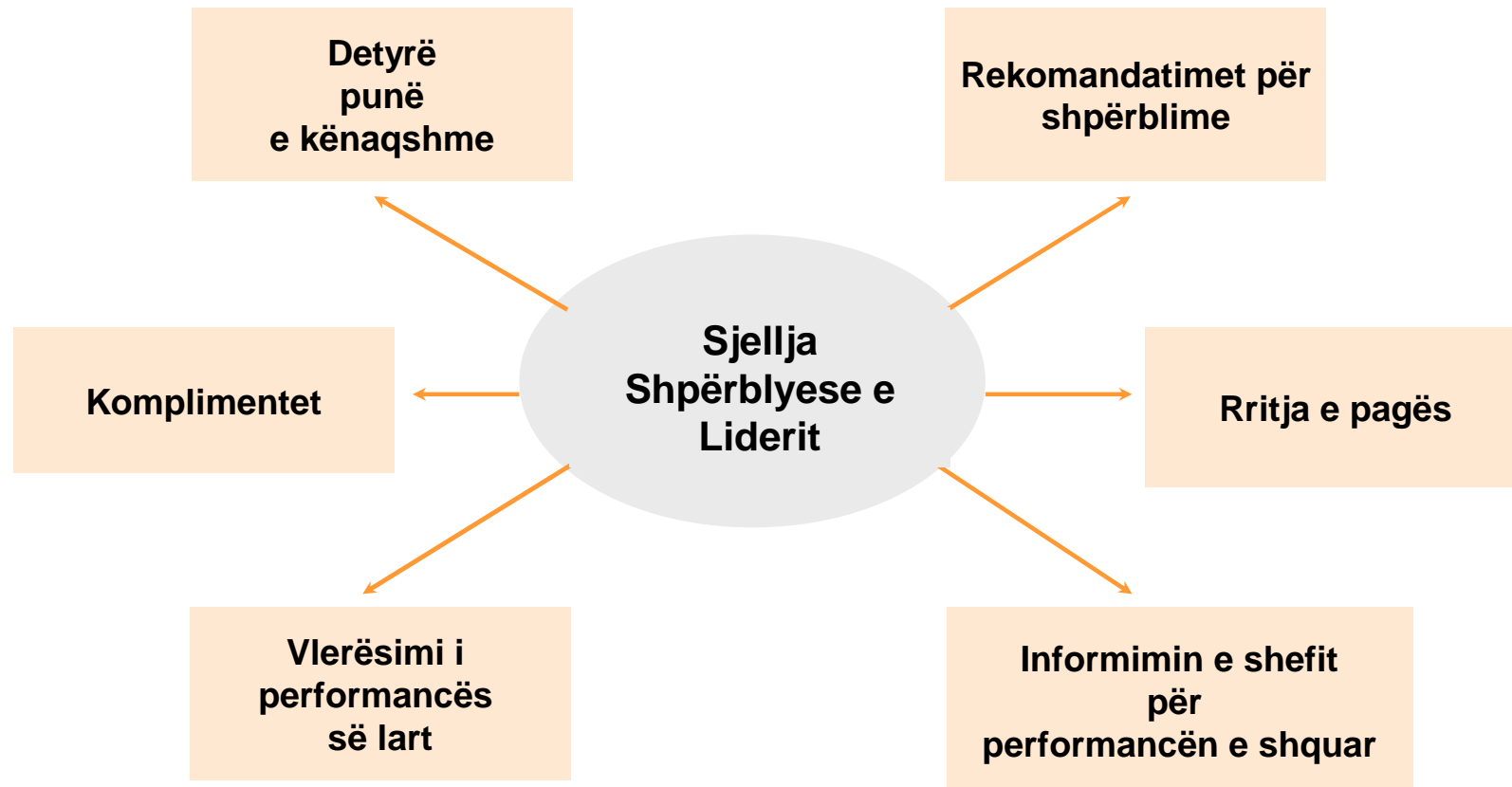
# Lidershipi transakcional vs. transformues

- ▶ Burns diferencoi lidershipin transakcional nga lidershipi transformues.
- ▶ Lidershipi transakcional ka të bëj me një numër të madh të formave të lidershipit që janë të përqendruar në shkëmbim në mes liderit dhe vartësve/pasuesve/punonjësve. Politikanët që marrin vota duke premtuar se nuk do të ketë tatime dhe taksa të reja janë shembull tipik të lidershipit transakcional. Ngjashëm, menaxherët që u ofrojnë bonuse apo avancime punonjësve nëse tejkalojnë normat e përcaktuara janë gjithashtu shembull për lidership transakcional.

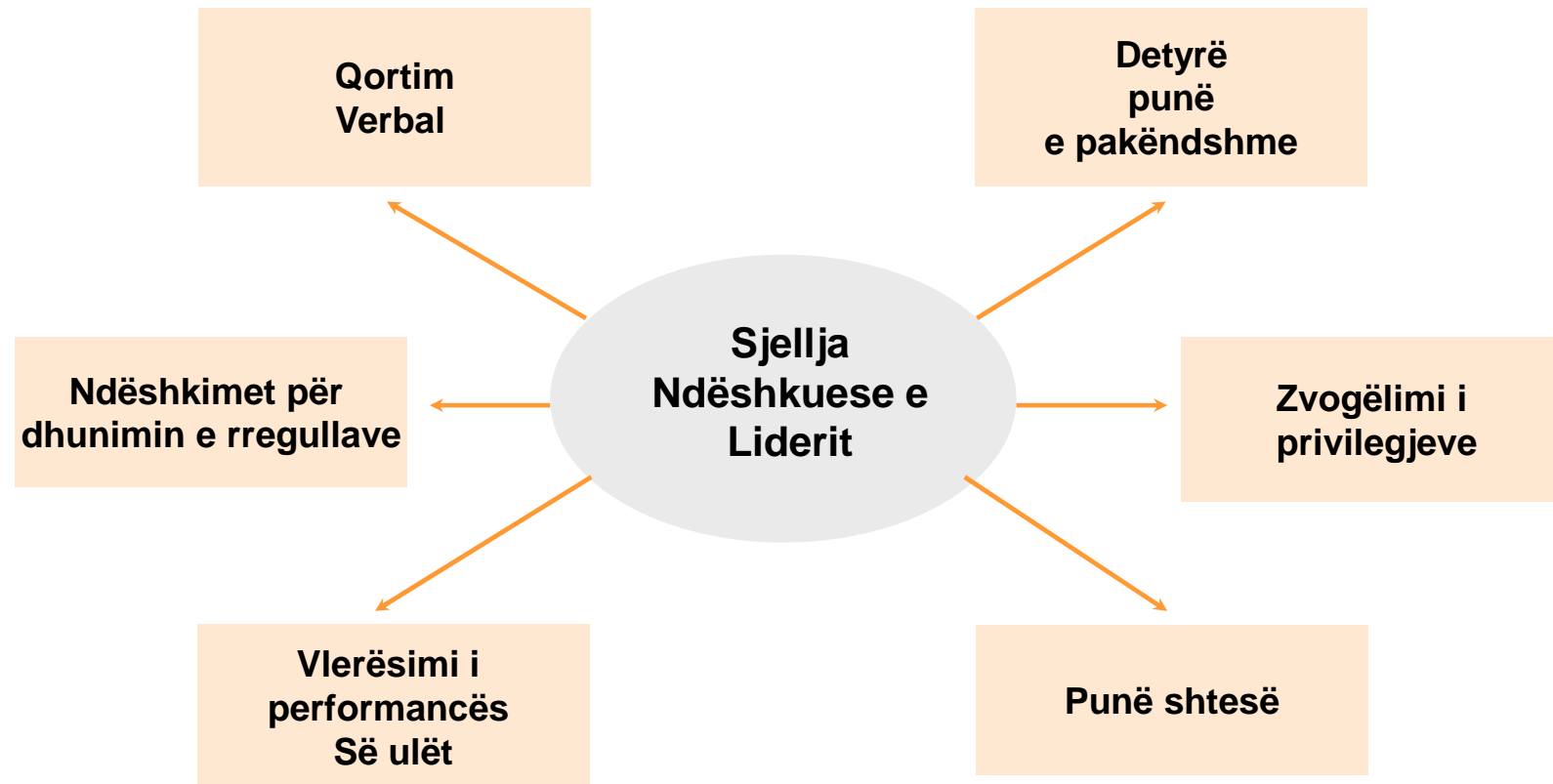




# Llojet e Liderëve – Sjellja Shpërblyese



# Llojet e Liderëve – Sjellja Ndëshkuese



# Procesi i këmbimit social

- ▶ Përdorimi i shpërblimeve dhe dënimeve nga një udhëheqës ka qenë përshkruar si një proces i shkëmbimit social ndërmjet udhëheqësit dhe varësit/tpasuesit.
- ▶ Lideri kërkon sjellje të caktuar nga një pasues, të tilla si *të qenit i pranishëm, një vend të pastër të punës, përgjegjshmëri, apo performancë të mirë.*



# Procesi i këmbimit social

vazhdim

- ▶ Lideri gjithashtu kontrollon disa elemente të caktuara që pasuesit ose duan (shpërblime), ose do të dojnë për të shmangur (dënimin).
- ▶ Për sa kohë që të dy perceptojnë kontratën si të drejtë dhe përfitimet për çdo palë që peshojnë më shumë se shpenzimet e tyre, ata do të prirën të kenë një marrëdhënie reciprokisht të kënaqshme dhe produktive.



# Shpërblime dhe Dënimet të kushtëzuara

- ▶ Shpërblimet dhe dënimet duhet të jenë të kushtëzuara në sjelljen e pasuesit.
- ▶ Bërja e pasuesëve të vetëdijshëm për këtë kushtëzim lejon pasuesin të përqëndrojë përpjekjet për përsëritjen e sjelljes ose performancën positive për të marrë shpërblimin përsëri.
- ▶ Kur lideri shpreh pakënaqësinë me pjesëmarrjen dhe performancën e dobët të pasuesit dhe thekson se përsëritja e pjesëmarrjes dhe performancës së dobët do të rezultojë në shkarkimin e pasuesit, pasuesi tani ka njohuri të nevojshme për të shmangur dënimin e mëtejshëm.



# Shembuj të asaj që shpresohet për kundrejt Çfarë shpesh shpërblehet

## Çfarë është shpresuar për

Punë cilësore  
Zgjidhje të qëndrueshme  
Kreativiteti  
Bashkëpunimi  
Thjeshtësimi  
Marrja e rrezikut

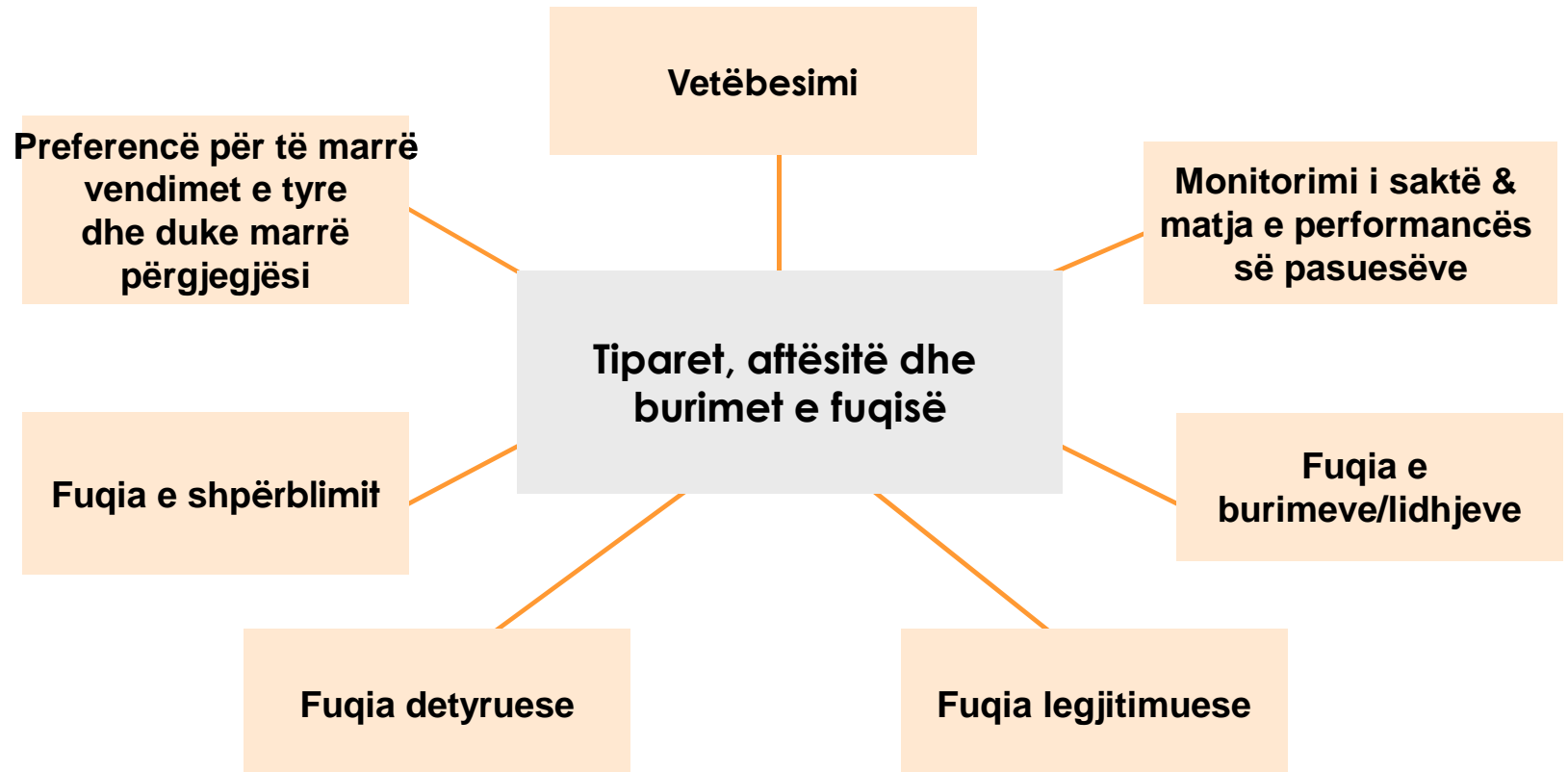
## Çfarë shpërblehet

Puna e shpejtë  
Korrigjimet e shpejta  
Konformiteti  
Agresioni  
Ndërlikimi  
Shmangja e rrezikut



# Tiparet, aftësitë dhe burimet e fuqisë që ndihmojnë një Udhëheqës

**Tiparet, aftësitë dhe burimet e fuqisë që ndihmojnë një Lider që Efektivisht të përdori shpërblimet dhe dënimet**



# Efektet kryesore të Shpërblimeve dhe Dënimeve të kushtëzuara të Liderit

## Përfitimet për Pasuesit

- performanca e përmirësuar
- pajtueshmëri me kërkesat
- kënaqshmëri me mbikëqyrje
- përkushtimi për ndërmarrjen
- qartësi detyrash dhe përgjegjësish

## Përfitimet për Ekipin apo Ndermarrjen

- Produktivitet i përmirësuar
- Rritje të entuziazmit
- Kohezion





# Përmirësues të Sjelljeve Shpërblyese dhe Ndëshkuese të Liderit

## KARAKTERISTIKAT E PASUESIT & GRUPIT

- Pasuesit janë anëtarë të grupit punues koheziv me norma pozitive të performancës
- Shpërblimet janë vlerësuar dhe pritur nga pasuesit

**Faktoret e Situates që Përmirësojnë sjelljet Shpërblyese dhe Ndëshkuese të Liderit**

## KARAKTERISTIKAT E DETYRAVE

- Masa të sakta të performancës në mënyrë të qartë shpjeguar tek pasuesit
- Performanca e përcaktuar kryesisht nga aftësitë dhe përpjekjet
- Shpërblime të prekshme të shpërndara në mënyrë të drejtë dhe me kohë
- Larmi të madhe të detyrave

## KARAKTERISTIKAT E LIDERIT

- Kontrolli i liderit mbi shpërblime të rëndësishme që pasuesit vlerësojnë
- Lideri punon në nivel të lartë të organizatës dhe / ose ka status të lartë
- Lideri i njohur si ekspert në detyrat e pasuesit

# Neutralizues të Sjelljeve Shpërblyese dhe Ndëshkuese të Liderit

## KARAKTERISTIKAT E PASUESIT

- Indifferenca sa i përket shpërblimeve të organizatës
- Vështron tjerët që nuk i binden liderit

Faktoret e Situates që Neutralizojnë sjelljet Shpërblyese dhe Ndëshkuese të Liderit

## KARAKTERISTIKAT E DETYRAVE

- Autonomia në punë
- Deyra përmbushëse
- Distanca hapsinore në mes të liderit dhe pasuesëve

## KARAKTERISTIKAT E GRUPIT & LIDERIT

- Grupe kohezive të punës me norma
- anti-lider
- Standardizim organizativ I nivelit të lartë

## FAKTORET E SITUATES QE RRISIN EFIKASITETIN E LIDERIT

### Stimuluesit

- Shpërblime të prekshme janë të shpërndara në mënyrë të drejtë, në kohën e duhur, dhe të kushtëzuar
- Lideri kontrollon shpërblime të rëndësishme që janë vlerësuar dhe / ose të pritura nga pasuesit
- Lideri punon në një nivel të lartë në ndërmarrje
- Masat e sakta të performancës janë përdorur dhe shpjegohen në mënyrë të qartë
- Performanca është e vendosur nga aftësitë dhe përpjekja
- Lideri është i njohur si ekspert në detyrat e pasuesit
- Grupi punues koheziv me norma pozitive të performancës

### Zëvendësuesit

- Shkallë të lartë e profesionalizmit të pasuesve
- Vitet e shkollimit dhe përvojës së punës nga ana e pasuesve
- Detyrat kryesore të kënaqshme
- Indiferenca ndaj shpërblimeve organizative
- Grup formal apo sistem shpërblimi organizativ

## PJESEMARRJA E LIDERIT

- Dhënia e komplimenteve dhe njohja
- Dhënia e detyrave të kënaqshme për punë
- Rekomandimi i çmimeve dhe promovimeve
- Rritja e pagave
- Dhënia e qortimeve dhe kritika
- Dhënia e detyrave të pakëndshme të punës
- Reduktimi privilegje ose duke i dhënë punë shtesë
- Dhënia e vlerësimeve të performancës së ulët dhe degradimet

## REAGIMET PSIKOLOGJIKE TE PASUESVE / EKIPIT

- Kënaqshmëria e nevojave për njohjen, vetë-respekt, arritje, dhe siguri
- Qartësi në role dhe përgjegjësi
- Kënaqshmëri me punën dhe mbikqyrësin
- Përkushtimi për organizatën

## SJELLJA E PASUESVE DHE REZULTATET

- Rritja e performancës dhe produktivitetit
- Cilësia e vendimeve
- Zhvillimi i potencialit të pasuesëve
- Konsumim i Kohës, të shtrenjta, rezistenca e mundur

## Modeli i Procesit i Sjelljes Shpërblyese dhe ndëshkuese të Liderit.

## FAKTORET E SITUATES QE ZVOGELOJNE EFIKASITETIN E LIDERIT

### Neutralizuesit

- Distanca hapësinore në mes të liderit dhe pasuesve
- Autonomia në punë e pasuesit
- Detyrat thelbësore të kënaqshme
- Indiferenca ndaj shpërblimeve organizative
- Ekzistenca e grupeve kohezive të punës me normat anti-lider

# Avantazhet dhe disavantazhet e Leadershipit Transakcional

20

vazhdim

## Avantazhet

- Udhëheqësi aktivisht monitoron punën dhe performancën e çdo individi.
- Njerëzit janë të motivuar duke u shpërblyer për tejkalimin e pritjeve.
- Ka një zinxhir të qartë komandues.
- Sistemet formale të disiplinës janë në vend.
- Ekipi është plotësisht i përgjegjshme për veprimet e tij dhe do të dënohet për dështim.
- Siguron që puna rutinë është bërë në mënyrë të besueshme.

## Disavantazhet

- Liderët priren të jenë të orientuara në veprime dhe të përqëndrohet në detyrat afatshkurtra.
- Anëtarët e ekipit nuk mund të marrin kënaqësinë e punës për shkak të praktikës se shpërblit dhe dënimit.
- Ka kufizime serioze për punë të bazuar në dije apo kreativitet, por mbetet një stil i përbashkët në shumë organizata.
- Anëtarët e Ekipit bëjnë pikërisht atë që menaxheri u thot atyre për të bërë dhe nuk kanë asnjë autoritet.
- Ekipi nuk mund të ketë burime apo aftësinë për të kryer një detyrë.
- Stili supozon se njerëzit janë të motivuar nga paratë dhe jo nga faktorë emocionale dhe sociale.
- Udhëheqësi mund të manipulojnë të tjerët për tu angazhuar në praktika joetike ose të pamoralshme dhe të kontrollojnë të tjerët për përfitimin e tyre personal.
- Krijon një mjedis të pushtetit



Përgatiti: Butrint BATALLI

Email: [butrint@inovaconsulting.eu](mailto:butrint@inovaconsulting.eu)

[butrint.batalli@universitetiaab.com](mailto:butrint.batalli@universitetiaab.com)