

=====

Puna në grup si faktor përcaktues në performancën individuale te OJQ-të në Kosovë

Alma SHEHU LOKAJ

University Haxhi Zeka, Peje, Kosova
alma.shehu@unhz.eu

Abstrakt

Në dhjetëvjeçarin e fundit puna në grup po konsiderohet e rëndësishme për zhvillimin e organizatave. Kjo vërehet edhe në OJQ-të të cilat operojnë në Kosovë. Ata të cilët krijojnë organizatat janë individët, ai/ajo sjell në organizatë veçantinë e tij apo të saj dhe gjithashtu ata mësojnë nga njëri tjetri duke ngritur në këtë mënyrë performancën e tyre. Organizatat sot janë vetëdijësuar rreth rolit të rëndësishëm të individit në vendin e punës sepse karakteristikat e individëve janë aspektet më të rëndësishme në promovimin e punës në grup dhe performancës së grupit. Me qëllim të arritjes së objektivave të organizatës çdo individ duhet të marrë pjesë në punën në grup. Ky studim do të tregojë se si puna grupore ndikon në performancën individuale.

Metodologjia e përdorur: aspektet teorike do të jenë pjesë përbërëse e këtij studimi. Pyetësorët janë shpërndarë në 4 OJQ të cilat operojnë në Kosovë (15 për secilën) dhe është bërë përpunimi i të dhënave.

Originaliteti/Vlera: duke qenë se një studim i tillë nuk është kryer më herët në Kosovë kjo i jep punimit vlera për organizatat e anketuara dhe të gjitha palët e interesuara. Të gjeturat e studimit do të nxisin organizatat të forcojnë punën në grupe dhe për individët të rrisin performancën e tyre brenda organizatës.

Fjalët e rëndësishme: performance individuale, puna në grup, zhvillimi i organizatës, OJQ

Abstract

In last decades the teamwork is considered important for the development of the organization. This is noted also in the NGOs operating in Kosovo. The people who form an organization are the individual and each of them bring his/her uniqueness as well as learn from each other to enhance her/his performance.

=====

Organizations today have been aware of the important role of individual aspects in the workplace because individual's characteristics are the most important aspects in promoting teamwork and team performance. With the aim to achieve the organization's objectives each individual must participate in teamwork. This research will map the influence of teamwork in individual performance.

Methodology used: theoretical aspects will be an integral part of the research. The questionnaires are delivered in 4 NGOs operating in Kosovo (15 for each) and the findings will be elaborated.

Originality/value: given that such research is not done earlier in Kosovo this research will have its value in the organizations surveyed and also for other interested parties. The findings of the research will boost the organizations to strengthen the teamwork and for individuals to enhance their performance within the organization.

Keywords: individual performance, teamwork, organization development, non-profit organization.

Hyrje

Dinamikat e punës në grup janë shumë të rëndësishme për kompanitë. Në mënyrë që grupet të jenë më produktivë dhe më të suksesshëm është e nevojshme të krijohet një balance. Sipas Fjalorit Biznesor definimi i punës në grup është: *procesi i të punuarit bashkë në një grup njerëzish në mënyrë që të arrihen objektivat e caktuara. Puna në grup shpesh është pjesë vendimtare e biznesit, ashtu siç është shpesh e nevojshme për kolegët të punojnë së bashku, duke bërë më të mirën e mundshme në çdo rrethanë. Puna në grup nënkupton që njerëzit duhet të përpiqen të bashkëpunojnë, duke përdorur aftësitë e tyre individuale dhe duke siguruar feedback konstruktiv, pavarësisht ndonjë konflikti ndërmjet individëve.*

Punë për punonjësit e organizatave dhe aq më shumë për punonjësit e NGO-ve do të jetë shumë më e vështirë nëse ata punojnë individualisht dhe akoma më e vështirë për të arritur rezultate positive të objektivave të caktuara. Puna në grup definohet nga Scarnati (2001) si një process bashkëpunues e cila ju lejon njerëzve të zakonshëm të arrijnë rezultate të jashtëzakonshme. Për këtë arsye menaxherët dhe/ose mbikqyrësit duhet të jenë në gjendje të krijojnë një punë grupore efektive e cila do të jetë e suksesshme për organizatë. Sipas Kets de Vries (1999) organizatat të cilat e përdorin punën në grup në mënyrë efektive mund të arrijnë performance të jashtëzakonshme nga punonjësit e tyre, ndërsa organizatat të cilat kanë mungesë të këtyre njohurive inkurajojnë mediokritet. Në këtë punim do të diskutohet dhe hulumtohet rreth punës në grup si një faktor përcaktues në performancën individuale tek NGO-të.

=====

Sipas Padaki (2007) *një OJQ e cila harton një projekt, ky projekt kërkon angazhimin në grup në mënyrë që të jetë i suksesshmëm*. Në mënyrë që të zhvillohen këto projekte zakonisht ata punojnë në grupe dhe aftësitë individuale bëjnë ndryshimin në punën në grup. Por, a e rrit puna në grup performancën individuale? Sipas Manzoor et al. (2011) puna na grup cilësohet si domethënëse dhe ka lidhje të fortë me performancën e punonjësve. Sipas Kiffin-Petersen dhe Cordery (2003) anëtarët individualë të grupeve të cilëve ju jepet mundësia të mësojnë dhe të përdorin aftësi të reja kanë më shumë qëndrime të favorshme ndaj punës në grup.

Rishikimi i literaturës

Sipas Cohen and Bailey (1999) një grup punonjësish është një grumbull i individëve të cilët janë të lidhur në punë dhe ndajnë përgjegjësi për rezultatet e arritura. Për këtë arsye krijimi i një grupi është i rëndësishëm dhe personi përgjegjës duhet të zgjedhë njerëzit e duhur për të krijuar grupe ku secili do të mësojë nga tjetri dhe do të jenë të suksesshëm në punën e tyre.

Çdo anëtar i grupit sjell veçantitë e tij/saj, eksperiencat dhe zhvillon aftësitë të cilat janë të rëndësishme për grupin dhe për një funksionim më të mirë. Sipas Frobel & Marchington (2005) anëtarët e grupit rrisin aftësitë, shkattësitë dhe njohuritë ndërsa punojnë në grup. Nëse rriten aftësitë, shkathtësitë dhe njohuritë kjo do të thotë se performanca e organizatës do të rritet gjithashtu. Sipas Ingram (2000) puna në grup është një strategji e cila ka potencial të madh në përmirësimin e performancës individuale dhe të organizatës, por jo duhet të ushqehet me kalimin e kohës. Rëndësia e punës në grup është gjithashtu e rëndësishme për të krijuar avantazh konkurrues në krahasim me të tjerët, sipas Jones et al (2007) grupi ju lejon njerëzve të bashkëpunojnë, të rrisin aftësitë individuale dhe të sigurojnë feedback konstruktiv pa ndonjë konflikt ndërmjet individëve.

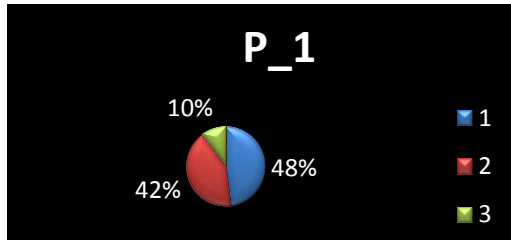
Nuk ka asnjë ndryshim ndërmjet një biznesi fitimprurës dhe një OJQ kur flitet për nevojën e krijimit të një grupi pune dhe në një studim të bërë nga Pfaff & Huddleston (2003) ata vijnë në konkludim se puna në grup është e nevojshme për të gjitha llojet e organizatave qofshin ato fitimprurëse apo jo. Puna në grup është e rëndësishme për shumë faktorë dhe Bacon and Blyton (2006) theksojnë se dy faktorë të rëndësishëm janë vetë-menaxhimi dhe aftësitë ndërpersonale të grupit. Ndërsa Mulika (2010) nënvizon se puna në grup është një matje e saktë e organizatës e cila tregon shumë karakteristika të ndryshme në të gjitha llojet e organizatave duke përfshirë edhe organizatat jo fitimprurëse.

Të punuarit në grup sipas Mican and Rodger (2000) është më efektiv sepse grupet arrijnë rezultate më të mira sesa një grumbull i individëve në situata të cilat kërkojnë aftësi të shumta, eksperiencia dhe gjykime. Produktiviteti i një biznesi në

një pjesë të madhe varet nga efektiviteti i punës në grup. Sipas Kirkman, Tesluk & Rosen (1999) puna efektive në grupe në një ambient biznesor asocohen me nivele të larta të produktivitetit, cilësisë, kënaqësisë së konsumatorit, sigurinë, angazhim organizativ dhe kosto më të vogla të prodhimit.

Anketimi i NGO-ve të cilat operojnë në Kosovë

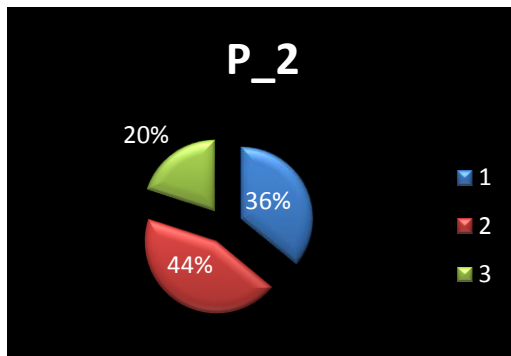
Pyetësi është shpërndarë në katër OJQ të suksesshme të cilat operojnë në Kosovë (15 për secilën). Qëllimi i pyetësit është të gjejë nëse puna në grup është e rëndësishme për zhvillimin e organizatës. Pyetësi lidhet me krijimin e grupit, performancën dhe aftësitë e grupit si edhe me ndikimin që kanë punonjësit në suksesin e organizatës. Numri i përgjithshëm i pyetësorëve të plotësuar është 60 por 10 prej tyre nuk janë të vlefshëm dhe janë përjashtuar nga analiza.



Pyetja 1: Secili në grup punon në një nivel të pranueshëm.

Në këtë pyetje 48% e të anketuarve mendojnë se secili punon në një nivel të pranueshëm brenda grupit, of 42% mendon se secili mesatarisht punon në nivel të pranueshëm dhe vetëm 10% mendojnë se jo secili merr pjesë në nivel

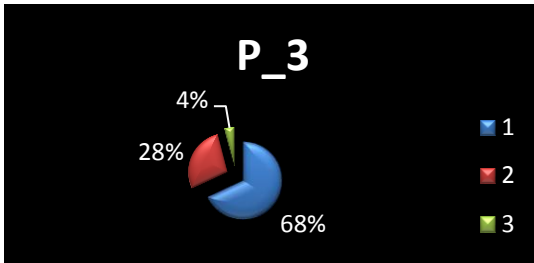
të pranueshëm në punën në grup.



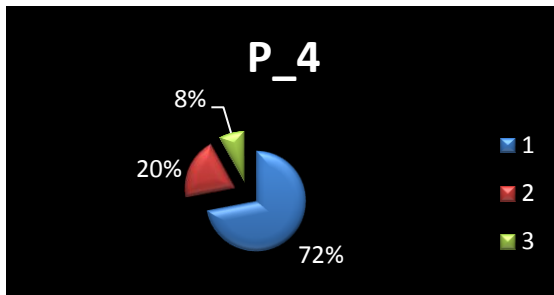
Pyetja 2: Mendoj se të punuarit si anëtar i grupit rrit aftësitë e mia individuale për të performuar në mënyrë efektive.

36% e të anketuarve mendojnë se puna në grup i rrit aftësitë e tyre për të performuar në mënyrë efektive, 44% mendojnë se të punuarit në grup mesatarisht e rrit aftësinë e tyre dhe për 20% të të anketuarve puna në grup nuk i

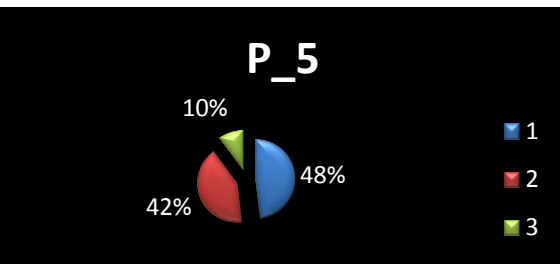
rrit aftësitë e tyre për të performuar më mirë.



mendojnë se mesatarisht mësojnë nga njëri tjetri dhe vetëm 4% janë të mendimit se bashkëpunimi me grupet e tjera nuk është i mirë.

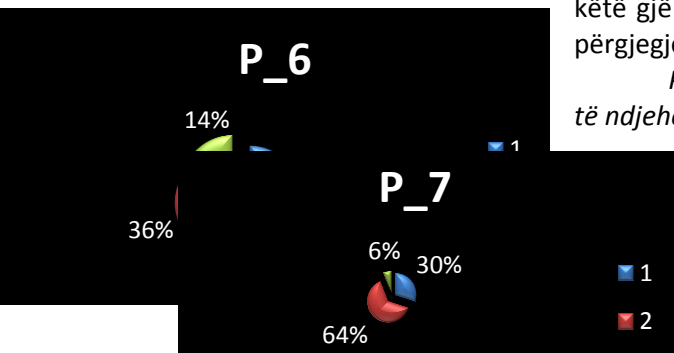


dhe për vetë ata; 20% mendojnë se mesatarisht do të ketë këtë impakt dhe vetëm 8% e tyre mendojnë se puna në grup nuk do të ketë impakt as në organizatë as në performancën individuale.



Pyetja 5: Anëtarët e grupit janë familjarizuar me përgjegjësitë e punës së njëri tjetrit

48% e të anketuarve mendojnë se anëtarë e grupit janë familjarizuar me përgjegjësitë e secilit anëtar, 42% mesatarisht janë familjarizuar me këtë gjë dhe 10% nuk janë familjarizuar aspak me përgjegjësitë e punës së anëtarëve të grupit.



Pyetja 6: Grupi është efektiv dhe kjo më bën të ndjehem mirë .

50% deklarojnë se grupi është efektiv dhe kjo i bën të ndjehen mirë; 36% mesatarisht janë dakort me këtë dhe 14% e tyre nuk janë dakort se grupi është efektiv.

Pyetja 7: Grupi mund të

ndryshojë ose të përmirësojë mënyrën e funksionimit rreth punëve dhe detyrave të tij
64% e të anketuarve mesatarisht janë dakort që grupi mund të ndryshojë ose përmirësojë mënyrën e funksionimit; 30% mendojnë se grupi mund të ndryshojë mënyrën e funksionimit dhe 6% e tyre janë indifferent ndaj kësaj pyetjeje.

Pyetja 8: Individët me aftësi të forta për të punuar në grup do të jenë gjithnjë të suksesshëm dhe kjo më bën të punoj më shumë.

Në këtë pyetje 72% e të anketuarve mendojnë se individët me aftësi të forta për të punuar në grup gjithnjë do të jenë të suksesshëm; 24% mendojnë se mesatarisht do të jenë të suksesshëm dhe vetëm 4% e tyre janë të mendimit se njerëzit me aftësi të forta për të punuar në grup jo gjithnjë janë të suksesshëm.

Pyetja 9: Grupi mund të masë performancën e tij në mënyrë efektive dhe kjo është rezultat edhe i punës sime.

Në këtë pyetje 32% e të anketuarve mendojnë se grupi mund të masë në mënyrë efektive performancën e tij; 40% mendojnë se performance mund të matet mesatarisht nga grupi dhe 28% e tyre mendojnë se grupi nuk mund ta masë performancën e tij në mënyrë efektive.

Pyetja 10: Grupit i ofrohen trajnime adekuate në mënyrë që të funksionojnë efektivisht dhe kjo më ndihmon të përmirësoj aftësitë e mia individuale.

Në pyetjen e fundit 64% e të anketuarve mendojnë se trajnimet ndihmojnë në përmirësimin e aftësive individuale, 24% mendojnë se kjo gjë mesatarisht ndikon në përmirësimin e aftësive individuale dhe 12% e tyre mendojnë se kjo gjë nuk

funksionon në përmirësimin e aftësive individuale.

Conclusion

Puna në grup, bazuar në rishikimin e literaturës dhe në hulumtimin e bërë, është e rëndësishme për performancën individuale. Organizatat përpiqen që të përmirësojnë performancën e tyre nëpërmjet individëve dhe një performancë më e mirë individuale do të rrisë performancën e grupit. Pothuajse të gjithë individët të

=====

cilët punojnë në NGO janë vullnetarë dhe për këtë arsye ata duhet të jenë shumë të motivuar për të arritur qëllimet e organizatës ku operojnë. Sipas hulumtimit të NGO-ve vëmë në përfundim se punonjësit nuk janë plotësisht të motivuar dhe të kënaqur me punën në grup, me të mësuarit nga njëri tjetri dhe të kenë një qëllim të vetëm: atë të arritjes së objektivave të caktuara të organizatës. Nga analiza e pyetësorit mund të shohim se një pjesë e konsiderueshme e punonjësve në disa pyetje si 1, 2, 5, 6, 7 dhe 9 nuk janë dakord me deklaratën e pyetjes.

Për një funksionim më të mirë të grupit menaxherët apo lideri i organizatës duhet të marrë masat e duhura për t'ju qartësuar punonjësve se puna në grup është e rëndësishme jo vetëm për organizatën por edhe për performancën e tyre individuale për arsyet e mëposhtëme:

Sepse ju lejon individëve të bashkëpunojnë (kur punojnë në grup individët do të mësojnë të mësojnë nga njëri tjetri dhe kjo do të rrisë performancën dhe kënaqësinë e tyre në punë)

Sepse do të rrisin aftësitë individuale (duke punuar së bashku individët do të mësojnë akoma më shumë dhe do të rrisin njohuritë e tyre)

Puna në grup sipas studimeve është domethënëse në të pasuri e një marrëdhënie të ngushtë me performancën e punonjësit.

Menaxherët e NGO-ve duhet të marrin në konsideratë këto rekomandime dhe të ndërmarrin masat e duhura për të përmirësuar performancën e punonjësve dhe për një funksionim më të mirë të grupit punues.

Referencat

- Bacon, N., and Blyton, P. (2006). Union co-operation in a context of job insecurity: Negotiated outcomes from team working. *British Journal of Industrial Relations*.
- Cohen, S.G., and Bailey, D.E. (1999). What makes teams work: group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*.
- Froebel, P., and Marchington, M. (2005). Teams work structures and worker perception: a cross national study in pharmaceuticals, *International Journal of Human Resource Management*.
- Ingram, H. (2000). Linking teamwork with performance. *Journal of Team Performance Management*
- Jones, A., Richard, B., Paul, D., Sloane K., and Peter, F. (2007). Effectiveness of teambuilding in organization. *Journal of Management*.
- Kirkman BL, Tesluk PE & Rosen B (1999) 'The impact of team heterogeneity on team empowerment experiences and team effectiveness', paper presented at the Third Annual Australian Industrial and Organizational Psychology Conference, Brisbane.
- Mulika. (2010). The Impact of Teamwork on Employee Performance in Strategic Management and the Performance Improvement Department of Abu Dhabi Police,

- =====
- UAE.
- Pfaff, E., and P. Huddleston. (2003). Does it matter if I hate teamwork? What impacts student attitudes toward teamwork. Journal of Marketing Education.
 - Sharon, M., & Sylvia., R., (2000). The organizational context for teamwork: Comparing health care and business literature. Australian Health ReviewVol. 23, No 1
 - Scarnati, J. T. (2001). On becoming a team player Team Performance Management: An International Journal.
 - Vijay, Padaki., (2007) The human organization: challenges in NGOs and development programmes. Development in Practice, Volume 17, Nr.1